



LUNDS
UNIVERSITET

Ekonomihögskolan
Institutionen för handelsrätt
HAR 137 Självständigt arbete
Kandidatuppsats

HT 2005

Föräldraledighet – föräldrarnas vän eller fiende?

Handledare: Bernard Johann Mulder

Författare: Jonnie Åkesson

Sammanfattning

Uppsatsen tar upp problemen med det ojämna uttaget av föräldraledighet mellan könen. Männerna tog år 2004 endast ut 18,7 procent av föräldrapenningdagarna, kvinnorna tog ut 81,3 procent. Detta medför en stor skillnad mellan kvinnor och män, i förutsättningarna på arbetsmarknaden. Föräldralagstiftningen är till för att underlätta och stötta föräldrar vid barnafödande, och möjlighet att förena föräldraskap och arbete. Familjen får lagstadgad ledighet och ekonomiskt stöd under barnets första tid, och den är i sin utformning könsneutral. Studien undersöker om föräldralagstiftningen bidrar till det ojämna uttaget. Slutsatsen blir att föräldraförsäkringens flexibilitet, där föräldrarna själva får bestämma över största delen av ledighetstiden, bidrar till det ojämna uttaget. Ett förslag från föräldraförsäkringsutredningen innebär att handlingsutrymmet för föräldrarna begränsas i syfte att minska skillnaderna i uttaget av föräldraledighet, och därmed minska ojämlikheten på arbetsmarknaden mellan kvinnor och män.

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	3
1.1 Ämne.....	3
1.2 Problembeskrivning.....	4
1.3 Metod.....	6
1.4 Bakgrund.....	8
2 Föräldraledighet.....	13
2.1 Fördelning av föräldraledighet.....	13
2.2 Deltid.....	15
3 Det legala ramverket.....	17
3.1 EU-lagstiftning.....	17
3.2 Svensk lagstiftning.....	18
3.2.1 Grundlagen.....	18
3.2.2 Jämställdhetslagen.....	19
3.2.3 Föräldraledighetslagstiftning.....	20
3.2.3.1 Föräldraledighetslagen.....	20
3.2.3.2 Förändringsarbete i föräldraledighetslagen.....	21
3.2.3.3 Missgynnande.....	23
3.2.3.4 Sammanfattning.....	27
4 Föräldraförsäkringsutredningen.....	29
4.1 Förslag.....	29
4.2 Förena arbete och föräldraskap.....	30
4.3 Åtgärder för att minska snedfördelningen i uttaget av föräldraförsäkringen.....	31
4.4 Utredningens analys av pappamånaderna.....	32
5 Slutsats.....	34
Referenser.....	37

1 Inledning

1.1 Ämne

Jag vill med denna studie undersöka det ständigt aktuella och omdebatterade ämnet föräldraledighet. Kvinnorna har av tradition alltid tagit ut merparten av föräldraledigheten, både när det gäller hela dagar och att arbeta deltid, och de gör fortfarande så. Det är ett problem att mannen inte tar ut tillräckligt stor del av föräldraledigheten.¹

Snedfördelningen i uttaget av föräldraledigheten hämmar kvinnans chanser att göra karriär på arbetsmarknaden. Även skillnader i lönenivån mellan män och kvinnor härstammar i många fall från att kvinnan är frånvarande, eller delvis frånvarande från arbetsmarknaden under flera år på grund av barnafödslar.² Detta är ett jämställdhetsproblem som berör oss alla på ett eller annat sätt, som föräldrar, arbetstagare och arbetsgivare. Lagstiftarna vill få till en beteendeförändring genom förändringar i lagen, denna förändring ska göra att papporna ska ta ut en större del av föräldraledigheten.³ Motståndarna hävdar att det är upp till familjen att bestämma över deras egen familjesituation.

Vad denna snedfördelning beror på, finns det säkert många svar på. Kanske är det traditionens makt och ett djupt insocialiserat beteende som gör att kvinnan vill ta huvudansvaret under den första tiden efter ett barns födelse. Detta kan förklaras med människors inställning till könsroller. Könsideologi kan beskrivas som en individs värdering av könsroller. En individs könsideologi utvecklas i barndomen och ungdomen, det vill säga innan individen etablerar sig på arbetsmarknaden.

¹ SOU 2005:73 s. 54.

² Jenny Julén, Ett välsignat tillstånd, 2000, s. 116.

³ Dagens Nyheter, debatt, 2005-09-12, www.dn.se.

Traditionella föreställningar om könsroller ökar troligen chansen till traditionell arbetsdelning, och denna arbetsdelning förstärker dessa föreställningar ytterligare. Detta bör innebära att könsideologin påverkar arbetsinvolveringen mellan könen.⁴

Mannen är kanske i många fall nöjd att han får fortsätta satsa i huvudsak på sin karriär. Men det finns säkert män som både vill ta ut föräldraledighet, och dessutom tar ut större del av familjens föräldraledighet. Självklart behöver barnet mamman mest under den första tiden, när barnet ammar. Detta tvingar kvinnan att vara hemma med barnet under den första tiden efter födseln.

För många familjer avgörs frågan av att mannen har högre lön och yrkesposition. Vid förhandlingen mellan kvinnan och mannen, om vem som ska ta huvuddelen av föräldraledigheten, har mannen därför ofta ett överläge i argumentationen.⁵ Även om familjen skulle klara sig ekonomiskt så blir det i många fall mer pengar över om mannen fortsätter arbeta.

Undersökningen omfattar hur lagstiftarna har handlat för att underlätta att familjer kan kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. I debatten talas det om att genom lagstiftning tvinga pappan att ta ut mer föräldraledighet. Samtidigt försöker man se till familjernas rättighet att styra över sina egna liv och beslut.

1.2 Problembeskrivning

Syftet med denna uppsats är att undersöka anledningarna till varför det är snedfördelning mellan män och kvinnor när det gäller att ta ut föräldraledighet. Vilka rättsliga faktorer påverkar beslutet om vem av föräldrarna som ska ta ut merparten av föräldraledigheten. Vilka oönskade effekter vill lagstiftaren ta bort med hjälp av de förändringar som har genomförts och har föreslagits i lagstiftningen.

⁴ Mikael Nordenmark, Arbetsliv, familjeliv & kön, 2004, s. 60.

⁵ Mikael Nordenmark, Arbetsliv, familjeliv & kön, 2004, s. 36.

En av de grundläggande utgångspunkterna för översynen av föräldraförsäkringen är att regelverket inte ska diskriminera någon av föräldrarna utan ge alla föräldrar likvärdiga möjligheter att vara föräldralediga. Denna utgångspunkt är, sett utifrån dagens regelverk, i stort sett redan uppfylld. Det är snarare föräldrars tillämpning av regelverket som leder till ett ojämnt uttag. Denna tillämpning beror på både materiella förhållanden som yrkesarbetets krav, ekonomiska villkor och information från försäkringskassa och hälsosektorn. Psykologiska faktorer – som föreställningar om kvinnlighet respektive manlighet, idéer om barns behov, etc.⁶

Varför tar kvinnor generellt ut mer föräldraledighet än män? Det är ett känt faktum, att kvinnor tar ut merparten av föräldraledigheten.⁷ Det är också mycket vanligare att kvinnor arbetar deltid än män, framförallt i samband med föräldraledighet.⁸

Är de nuvarande rättsreglerna handlingsdirigerande? Finns det några oönskade effekter på grund av lagstiftningens uppbyggnad? Påverkar lagstiftningen hur föräldrarna agerar när de planerar och tar ut sin föräldraledighet, eller är det familjernas helt egna intressen som styr, det vill säga agerar familjerna som lagstiftarna förväntade sig när det gäller planering och kombinerande av förvärvsarbete och föräldraskap? Med tanke på den ständiga debatten om förändring i föräldraförsäkringen bör inte lagstiftarna vara helt nöjda med funktionen av lagen. Kommer den diskuterade förändringen, där diskussionen handlar om att det ska lagstiftas att mannen ska ut mer föräldraledighet bli handlingsdirigerande eller kommer följderna bli något annat, till exempel minskat uttag av föräldraledighet från familjerna totalt sett? Ett förslag till förändring av föräldraförsäkringen gäller att dela upp föräldraförsäkringen individuellt så att den ena parten inte kan överlåta så stor andel av sin del till den andre föräldern.⁹ Enligt dagens regler är sextio dagar vikta för respektive förälder och kan inte övertas av den andre föräldern.

⁶ SOU 2005:73 s. 141.

⁷ Jämställdhetsombudsmannen, Föräldraskap kunskaps- och nulägesrapport, 2005, s. 5.

⁸ Stina Berggren, Flexibel föräldrapenning, 2004, s. 15.

⁹ SOU 2005:73 s. 13.

1.3 Metod

Juridiken gör inte som andra samhällsvetenskaper anspråk på att förklara den verklighet vi lever i. Juridiken är inte uppbyggd på teorier om hur verkligheten fungerar. Den utgår istället från ett regelsystem och låter detta tjäna som utgångspunkt för hur samhället ska förstås. Juridiken är en praktisk vetenskap som erbjuder anvisningar om hur individerna förväntas agera i olika situationer som täcks av lagen. Juridiken tillhandahåller metoder för att tolka ett regelsystems innehåll. Dessutom ska juridiken tolka rättsregelns innebörd i det specifika fallet, och därmed kunna förstå regelns generella innehåll och att översätta detta till vilka konsekvenser regeln får i det konkreta fallet. Rättsregeln bestämmer hur ett problem ska lösas eller hur man förväntas handla i en viss situation.¹⁰

Vad behöver ett samhälle för att fungera i en viss ordning? För att invånarna ska kunna ha en relativ samhällsfrid måste det finnas mekanismer som påverkar invånarnas beteende så att denna frid inte äventyras. Styrningen kan ta sig formen av förbud och påbud, som innebär en bestraffning om de inte följs. Ett annat sätt är att lagstiftarna tillhandahåller en sorts service i form av färdiga lösningar som invånarna kan välja att använda eller avstå att använda. Rättsordningen har således två uppgifter, att styra beteende i önskvärd riktning och att lösa konflikter. Det är naturligtvis långt ifrån självklart att en viss rättslig anordning, som en lag, en regel eller inrättandet av en myndighet, i verkligheten effektivt bidrar till att förverkliga avsikterna. Det är inte heller uteslutet att en anordning får andra önskvärda eller ickeönskvärda bieffekter, både med omedelbar verkan och i form av långsiktig effekt på attityder i samhället.¹¹

Förarbetena är sekundära eller subsidiära rättskällefaktorer. Deras praktiska betydelse för svensk rätt är avsevärd. Lagförarbeten spelar stor roll, då själva lagtexten i stor omfattning utformas med tanke på att förarbetena skall komplettera dessa. De är alltså inte bara till för att övertyga politiska beslutsfattare, utan de ska framförallt tjäna som en faktor bland rättskällorna.¹²

¹⁰ Håkan Hydén, Rättsregler, 2001, s. 11 ff.

¹¹ Stig Strömholm, Rätt, rättskällor och rättstillämpning, 1996, s. 153 ff.

¹² Stig Strömholm, Rätt, rättskällor och rättstillämpning, 1996, s. 358 ff.

Förarbetena skrivs för att i stor utsträckning i direkt syfte för att användas i lagtolkningen, av utrymmesskäl skulle lagtexten bli enorm om den skulle vara så noggrann som krävs. De ska också ge uttryck för författningens åsyftade mening och lagstiftarens intentioner. Enhetlighet i rättsskipningen uppnås om domstolarna håller sig till förarbetena som tolkningsdata.¹³

Redovisningen omfattar hur de relevanta lagarna är utformade för att motverka diskriminering av föräldralediga, företrädesvis kvinnor, och för att åtgärda snedfördelningen i uttaget av föräldraledighet. För att se motiv till och intentioner bakom lagarna studeras förarbeten och lagtext till lagar som berör föräldraledighet, och se hur de har utvecklats genom förändringar och kompletteringar. Detta för att se om lagstiftningen har fått den önskvärda effekten och uppnår de uppställda målen, och om det finns några ickeönskvärda effekter. För att visa att hur Arbetsdomstolen (AD) tolkar föräldraledighetslagen redovisas det rättsfall,¹⁴ som varit uppe för prövning i AD om den nya omarbetade föräldraledighetslagen. Det tar upp en gravid arbetstagare som blir av med en del av sina anställningsförmåner då hon blir omplacerad på grund av sin graviditet.

Arbetet utgörs framförallt av traditionell rättsdogmatisk metod. För att bekräfta att föräldraledigheten utnyttjas företrädesvis av kvinnan och att kvinnan missgynnas i arbetslivet på grund av detta, använder jag samhällsvetenskaplig metod. Jag har jag tagit del av data och material från Riksförsäkringsverket, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Jämställdhetsombudsmannen (JämO). Jag har också tagit del av annan litteratur på området.

¹³ Stig Strömholm, Rätt, rättskällor och rättstillämpning, 1996, s. 368 ff.

¹⁴ Arbetsdomstolens dom 1999:51.

1.4 Bakgrund

Den ursprungliga lagen om föräldraledighet kom 1974. Föräldraförsäkringens syfte var att underlätta för familjer vid barnafödelse genom att förbättra familjernas ekonomi och öka jämställdheten på arbetsmarknaden.¹⁵ Familjerna fick ekonomiskt stöd i form av föräldrapenning och lagstadgad föräldraledighet under barnets första tid. Det ekonomiska stödet har ökats gradvis till dagens nivå och är nu 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, dock lägst 180 kronor per dag. Ledighetens längd har förlängts successivt med åren och är nu 480 dagar, varav 90 dagar är enligt lägstanivå, som är 60 kronor per dag. År 1995 infördes den första mamma/pappamånaden¹⁶ som innebar att 30 dagar inte kunde överlåtas till den andra föräldern, år 2002 förlängdes den reserverade tiden till dagens två mamma/pappamånader¹⁷ nivå som är sammanlagt 60 dagar.¹⁸

Tanken vid föräldraförsäkringens tillkomst var, att den formellt skulle vara könsneutral och att den fortfarande skall vara det.¹⁹ Men trots att båda har lika rätt till ledighetsdagarna har det av tradition varit kvinnan som tagit ut största delen av föräldraledigheten och det är fortfarande kvinnan som tar ut flest dagar.

Figur 1.1 Föräldrarnas genomsnittliga föräldraledighetslängd i månader, för barn födda 1999.²⁰

	<i>Föräldraledighet i månader</i>
Mammans föräldraledighet	14,3
Pappans föräldraledighet	1,7
Total föräldraledighet	16,0

Källa: RFV:s studie Tid och pengar

¹⁵ Riksförsäkringsverket, Föräldraförsäkringen 30 år, 2004, s. 1.

¹⁶ SFS 1994:554.

¹⁷ SFS 2001:141.

¹⁸ Riksförsäkringsverket, Föräldraförsäkringen 30 år, 2004, s. 3 ff.

¹⁹ Proposition 1994/95:207, s. 5.

²⁰ Stina Berggren, Flexibel föräldrapenning, 2004, s. 19.

Tabellen visar att föräldrarna var hemma i snitt sexton månader med barnen, av dessa var pappan bara hemma knappt två månader. Det faktum att männen fortfarande inte tar ut speciellt stor del av ledigheten gör att den inte verkar vara könsneutral. Då de flesta familjer låter kvinnan ta merparten av ledigheten är det kanske så att den informellt inte är könsneutral, utan faktiskt förhindrar kvinnan att konkurrera på lika villkor på arbetsmarknaden.

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad både horisontellt och vertikalt. Den horisontella segregeringen visar sig genom att majoriteten av dem som jobbar heltid är män och av dem som jobbar deltid är majoriteten kvinnor. Sverige är det land som har minst skillnad i antalet män och kvinnor som förvärvsarbetar, endast fyra procent. Samtidigt är Sverige ett av de länder som har störst skillnad mellan könen i antalet deltidsarbetande, där cirka 42 procent av kvinnorna arbetar deltid och av männen arbetar endast 9 procent deltid. Dessutom är det vanligare att kvinnor jobbar inom den sämre betalda offentliga sektorn, 79 procent av de som arbetar inom denna sektor är kvinnor.²¹

Den vertikala segregeringen visar antalet kvinnor i ledande ställningar i olika företag. Endast 43 procent av alla arbetsplatser med minst tio anställda hade någon kvinna på en ledande position. Den privata sektorn är sämst när det gäller att ha kvinnor i någon ledande position. Kvinnor är också överrepresenterade inom lågavlönade arbete, det är också vanligt att män har bättre betalt för samma sorts arbete än kvinnan. Segregeringen hänger sannolikt i hög grad ihop med den orättvisa fördelningen av ansvaret av hushållsarbetet, där kvinnan tar ett mycket större ansvar. Faktum är att kvinnor nästan ägnar dubbelt så mycket tid till obetalt arbete i hemmet som männen²²

Kvinnors arbetstid i timmar är ungefär lika lång som mäns. Fördelningen mellan betalt lönearbete och obetalt hemarbete skiljer sig dock kraftigt åt mellan könen. Kvinnor arbetar ungefär lika många timmar i obetalt arbete som män gör i betalt och vice versa. Kvinnors förvärvsinkomster blir därmed betydligt lägre än mäns.²³

²¹ Mikael Nordenmark, Arbetsliv, familjeliv & kön, 2004, s. 29.

²² Mikael Nordenmark, Arbetsliv, familjeliv & kön, 2004, s. 24 ff.

²³ SOU 2005:73 s. 279.

Kvinnans större uttag av föräldraledighet påverkar hennes situation på många olika sätt. Resultatet har blivit en sämre ställning på arbetsmarknaden med lägre löner och sämre förutsättningar att göra karriär. I utredningen ”en jämställd föräldraförsäkring”, bilaga 12 till SOU 2003:36 undersöker finansdepartementet vilka orsaker förutom de traditionella könsmodellerna som orsakar den segregerade arbetsmarknaden. De undersöker de ekonomiska anledningarna till att kvinnan diskrimineras i arbetslivet. De benämner det ”statistisk diskriminering”, vilket innebär att utefter gamla handlingsmönster hos kvinnor respektive män, utgå från att kvinnan kommer att avbryta sitt yrkesliv ett antal gånger på grund av barns födelse. Även om kvinnan är lika kompetent som mannen är det en större risk att anställa kvinnan, då hon med stor sannolikhet kommer att vara mer frånvarande än mannen. Detta får ekonomiska konsekvenser för arbetsgivaren som då hellre anställer en man som med stor sannolikhet kommer att vara närvarande i högre grad.

Det är också lättare att övertala en man, än det är att övertala en kvinna, att inte ta ut sin föräldraledighet. En tredjedel av de privata arbetsgivarna är negativa mot att pappan tar ut föräldraledighet och att mannen kunde vänta sig att det påverkade karriären negativt. Endast fyra procent av arbetsgivarna var positiva till att mannen skulle ta ut föräldraledighet.²⁴

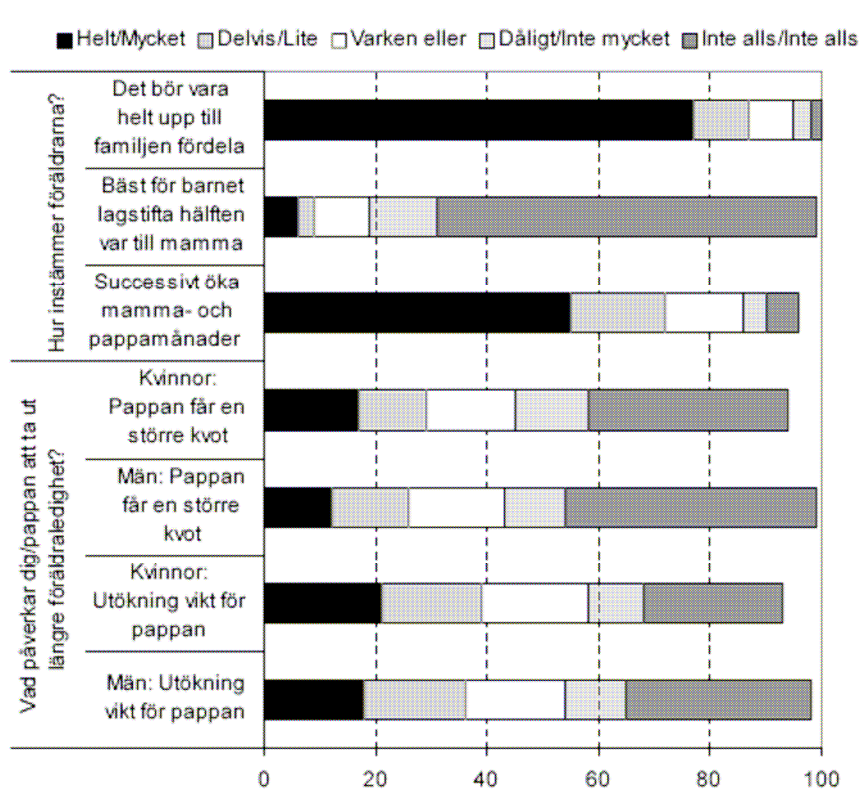
Kvinnor som får barn är oftast frånvarande en längre tid från sina arbeten än män som får barn. Eftersom detta är det vanliga signalerar en mammas längre frånvaro ingenting speciellt till arbetsgivaren om hennes engagemang i arbetet. Hon bara beter sig som mammor oftast gör. Men detta kan förstås innebära att arbetsgivaren ser kvinnor som osäkrare än män att anställa eller befordra. Om en pappa tar en längre föräldraledighet kan arbetsgivaren se det som en signal att hans engagemang i arbetet är lägre än engagemanget hos de flesta andra pappor. De prioriterar ju att jobba. Denna pappas lön var från början satt utifrån att han i framtiden skulle bete sig som män förväntas göra. Nu visar det sig att han beter sig mer som en genomsnittlig kvinna. Hans löneutveckling justeras därför nedåt.²⁵

²⁴ SOU 2003:36 s. 38 ff.

²⁵ Anna Toursie i Dagens Nyheter, debatt, www.dn.se, 2005-09-12.

Föräldraledighetens flexibilitet och föräldrarnas möjlighet att själva planera sitt uttag av ledighet, ställs mot målet att öka jämställdheten. Det är en svår balansakt att förmå föräldrarna att dela ledigheten mer jämställt utan att underminera deras valfrihet att göra det bästa sett ur deras unika situation.²⁶

Figur 1.2 Föräldrars uppfattningar om reglering av fördelning av föräldraledighet²⁷



Källa: Föräldraförsäkringsutredningens enkätundersökning.

I en föräldraenkät som föräldraförsäkringsutredningen skickade ut undersöktes föräldrars uppfattningar om reglering av hur föräldrar fördelar sin föräldraledighet. 85 procent tycker att det är helt upp till familjen att bestämma hur man fördelar sin ledighet, endast 4 procent tycker att det är upp till lagstiftarna. Däremot tycker nästan 70 procent att det är bra att successivt utöka de reserverade mamma/pappamånaderna.

²⁶ Stina Berggren, Flexibel föräldrapenning, 2004, s. 38.

²⁷ SOU 2005:73 s. 157.

På frågan om vad som skulle få pappan att ta ut mer föräldraledighet svarade 25 procent att en ökad kvot till pappan, eller en ökning som är reserverad för pappan (40 procent svarade på detta alternativ), skulle få pappan att ta ut mer ledighet. Det är däremot en större andel som trodde att det inte skulle ha någon betydelse. Föräldrar har inställningen att regleringar har mindre betydelse för deras beteende.²⁸

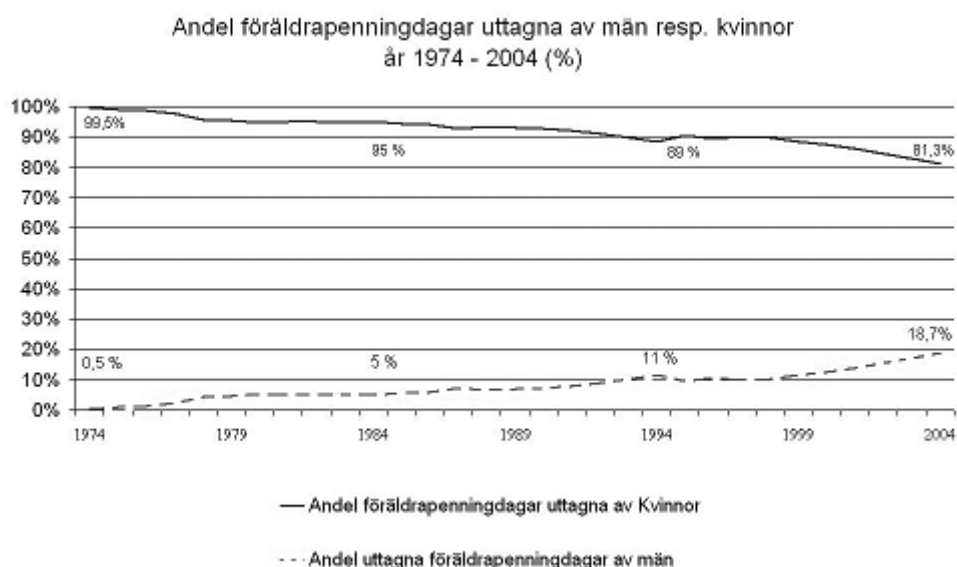
²⁸ SOU 2005:73 s. 157.

2 Föräldraledighet

2.1 Fördelning av föräldraledighet

Moderskapsersättningen bytte namn 1974 till föräldrapenning. Det blev samtidigt möjligt för mannen att få ersättning för att vara hemma med barnet. Männen tog det året ut 0,5 procent av ledighetsdagarna, motsvarande siffra 2003 var 17,2 procent. Motsvarande siffror för kvinnor var 99,5 procent 1974, och de tog ut 82,8 procent 2003. Andelen män som utnyttjade föräldrapenning 2003 var 43 procent, de tog i snitt ut trettio dagar per person. Det har alltså skett en utjämning av uttaget av föräldrapenningen, men snedfördelningen är fortfarande, enligt Riksförsäkringsverket, alltför stor.²⁹

Figur 2.1³⁰



²⁹ <http://www.forsakringskassan.se/omfk/analys/barnfamilj/foraldrap/>, 2005-09-19.

³⁰ <http://www.forsakringskassan.se/omfk/analys/barnfamilj/foraldrap/>, 2005-09-19.

Föräldrar har en uppfattning om att ekonomin styr deras uttag av föräldraledighet, men deras handlande visar annorlunda. 80 procent av familjerna anser att ekonomin styr deras uttag av ledighet. I realiteten visar undersökningen att familjer där en av föräldrarna tjänar mycket mer än den andre, delar föräldraledigheten mer jämlikt än familjer som redovisade att de hade likvärdiga inkomster. Alltså har inte ekonomin den framstående betydelse som angivits.³¹

Regeringens budgetproposition, föreslår en höjning av inkomsttaket i föräldraförsäkringen från 7,5 prisbasbelopp³² till 10 prisbasbelopp, syftet är att fler föräldrar ska komma upp till en bidragsnivå på 80 % även om de är höginkomsttagare. I propositionen presenteras en undersökning om hur familjer tar ut sin föräldrapenning beroende på hur mycket de tjänar i förhållande till inkomsttaket, och vem i familjen som tjänar mest.

Figur 2.2 Uttag av föräldraledighet i förhållande till inkomsttaket³³

	Antal dagar pappan tar ut
Båda föräldrarna har inkomster under taket	0
Båda föräldrarna har inkomster över taket	9
Mamman har inkomst under taket och pappan inkomst över taket	-11
Mamman har inkomst över taket och pappan inkomst under taket	28

Källa: SCB LINDA-data, Socialdepartementets beräkningar
¹utdrag ur en multivariat analys.

Pappan tar ut flest dagar när mamman har en inkomst över taket och pappan tjänar under taket. Pappan tar ut minst antal dagar i de fall då mamman har en inkomst under taket och pappan över taket, 11 dagar färre än när båda har inkomst under taket. Familjen agerar i vissa avseenden ekonomiskt rationellt när det gäller vilken förälder som tar ut flest respektive minst antal dagar. Beteendet skulle dock vara än mer rationellt, om pappornas uttag var större än mammornas då mamman har den högre inkomsten.³⁴

³¹ Jämställdhetsombudsmannen, Föräldraskap, kunskaps- och nulägesrapport, 2005, s. 12.

³² Prisbasbeloppet för år 2005 är 39400 kronor.

³³ Proposition 2005/06:1, del 12, Ekonomisk trygghet för familjer och barn, s. 28.

³⁴ Proposition 2005/06:1, del 12, Ekonomisk trygghet för familjer och barn, s. 28.

I stället har föräldrarnas utbildningslängd stor betydelse för hur länge föräldrarna är hemma. När föräldrarna har högre utbildning är sannolikheten större att de är hemma längre med barnet. En anledning till detta är att de ofta innehar en högre position i arbetslivet och kan styra över sin arbetstid och arbetssituation i högre utsträckning. Detta till skillnad från tron att högtbildade vanligtvis gick tillbaka till arbetet tidigare på grund av att de var svårare att ersätta med vikarier.³⁵

2.2 Deltid

Ytterligare ett tecken på att kvinnan inte har full tillgång till arbetslivet är skillnaden mellan kvinnor och män när det gäller deltidarbete. En studie från LO visar att andelen heltidsarbetande kvinnor före föräldraledigheten var 75 procent. För män var antalet heltidsarbetande 94 procent. Efter föräldraledigheten arbetar endast 47 procent av kvinnorna heltid, männen däremot påverkas knappt, 93 procent arbetar heltid.

Nedan redovisas delar av undersökningen från LO, som visar skillnaden i arbetstidsform mellan kvinnor och män före och efter föräldraledighet. Undersökningsspersonerna hade följande kriterier uppfyllda:

- År 1999 var de anställda utan barn.
- År 2000-2001 var de föräldralediga minst en dag.
- År 2002 var de anställda med ett barn.

För dessa har arbetstiden 1999, jämförts med arbetstiden 2002.

Figur 2.3 Arbetstid före föräldraledighet. År 1999³⁶
Procent

	Kort deltid	Lång deltid	Heltid
Samtliga	6	10	83
Kvinnor	10	15	75
Män	3	3	94

³⁵ Stina Berggren, Flexibel föräldrapenning, 2004, s. 29.

³⁶ Lena Westerlund, Jenny Lindblad, Mats Larsson, Föräldraledighet och arbetstid, 2005, s. 21.

Figur 2.4 Arbetstid efter föräldraledighet. År 2002

Procent

	Kort deltid	Lång deltid	Heltid	Ej anställd
Samtliga	9	20	66	4
Kvinnor	14	33	47	7
Män	2	3	93	0

- *Heltid* avser 100 procents tjänstgöringsomfattning.

- *Lång deltid* avser 75-99 procents tjänstgöringsomfattning.

- *Kort deltid* avser 1-74 procents tjänstgöringsomfattning.

- *Ej anställd* avser individer som var anställda innan föräldraledigheten.³⁷

Föräldrar har med barn upp till 8 år lagstadgad rätt att arbeta deltid. Kvinnor är i betydligt högre utsträckning än män deltidsarbetslösa, det vill säga att de av arbetsmarknadsskäl arbetar mindre än de själva vill. I relation till föräldraledighet och huvudansvar för barn är det intressant att studera både det deltidsarbete som inte ses som arbetslöshet och det som ses som arbetslöshet. Man kan anta att en person som redan före föräldraledighet är svagt etablerad i arbetslivet har svårare att åter etablera sig efter föräldraledighet. Men det går också att vända på resonemanget: den som har en svag anknytning i arbetslivet innan barnen kommer kan tänkas ta det största ansvaret för dessa, eftersom han eller framförallt hon ändå redan från början jobbar deltid.³⁸

³⁷ Lena Westerlund, Jenny Lindblad, Mats Larsson, Föräldraledighet och arbetstid, 2005, s. 19 och 21.

³⁸ Lena Westerlund, Jenny Lindblad, Mats Larsson, Föräldraledighet och arbetstid, 2005, s. 11 ff.

3 Det legala ramverket

3.1 EU-lagstiftning

Sverige har en omfattande sociallagstiftning och har alltid legat långt framme när det gäller skydd för de svagare i samhället och på arbetsmarknaden. Trots detta måste Sverige med jämna mellanrum anpassa sin lagstiftning för att leva upp till kraven från EU:s olika direktiv på området. Nedan kommer jag att redovisa de direktiv som har inverkan på svensk lagstiftning när det gäller lagstiftning om föräldraledighet.

Sedan EES-avtalets (avtalet om det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet) trädde i kraft den 1 januari 1994 har EG:s arbetsrättsregler kommit att omfatta även Sverige. Sedan 1995 är Sverige fullvärdig medlem i EU.³⁹

När det gäller de arbetsrättsliga frågorna som aktualiseras i fråga om gravida och föräldralediga är i huvudsak tre EG-direktiv av intresse. Dessa är likabehandlingsdirektivet 76/207/EEG⁴⁰ om genomförande av principen av likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. I artikel 2.1 står det att det inte förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön, särskilt när det gäller äktenskapsstatus eller familjestatus. Efter ett antal prövningar i EG-domstolen är EG-domstolens praxis väl utvecklad i frågan, ingen får sägas upp eller nekas anställning på grund av graviditet eller föräldraledighet.⁴¹

³⁹ Birgitta Nyström, EU och arbetsrätten, 2002, s. 20.

⁴⁰ Dir 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, art.2.1.

⁴¹ Ds 2002:56 s. 442.

Artikel 10 i direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen fött barn eller ammar, tar upp att det är förbjudet säga upp en arbetstagare som är gravid, nyligen fött barn eller ammar.

Uppsägningsförbudet gäller från början av graviditeten till utgången av den mammaledighet som den anställda har enligt den nationella lagstiftningen.⁴² Direktivet har direkt effekt och kan med andra ord även åberopas mot offentliga arbetsgivare även i stater som inte till fullo implementerat regeln.⁴³

Direktiv som innehåller klara förpliktelser, som är tvetydiga kan enligt EG-domstolen ha direkt effekt. En enskild medborgare har rätt att kräva att staten, i alla dess skepnader, uppfyller sina förpliktelser i enlighet med EG-fördraget.⁴⁴

Ett tredje direktiv av intresse är föräldraledighetsdirektivet 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet innehåller också förbud om uppsägning. Direktivet reglerar minimikrav på föräldraledighetens längd och ålägger medlemsstaterna att vidta nödvändiga åtgärder att skydda arbetstagarna mot uppsägning i dessa fall. I 2 § punkt 5-6, har en föräldraledig anställd rätt att återgå till sitt arbete efter föräldraledigheten. Om detta inte går ska han eller hon återgå till ett likvärdigt arbete med anställningsavtal och anställningsförhållande som överensstämmer med arbetet innan föräldraledigheten. Arbetstagare har även rätt till förmåner, som om hon eller han inte varit föräldraledig.⁴⁵

3.2 Svensk lagstiftning

3.2.1 Grundlagen

Med svensk lagstiftning menar jag, regler som den svenska lagstiftaren genomarbetat. Grundlagarna skyddar vår demokrati. De innehåller reglerna för Sveriges statskick, samhällets spelregler. Grundlagarna står över alla andra svenska lagar.

⁴² Dir 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen fött barn eller ammar, art 10.

⁴³ Ds 2002:56 s. 442

⁴⁴ Susanne Fransson, Lönediskriminering, 2000, s.214.

⁴⁵ Dir 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, § 2.

Med andra ord får innehållet i övriga lagar och förordningar inte strida mot det som står i grundlagen.⁴⁶ Det är stadgat i Sveriges grundlag att alla former av diskriminering är förbjuden. Regeringsformens andra kapitel tar upp grundläggande fri och rättigheter. Den 16 paragrafen i andra kapitlet i regeringsformen, gör klart att alla former av könsdiskriminering är förbjuden, och då självklart också i arbetslivet.

2 kap. 16 § RF. Lag eller annan föreskrift får ej innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön, om ej föreskriften utgör led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt. Lag (1976:871).

3.2.2 Jämställdhetslagen (1991:433)

Jämställdhetslagens ändamål är att främja jämställdheten i arbetslivet. Den nuvarande lagen ersatte lag (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män. I inledningen i förarbetena till lagen görs det klart att lagen främst riktar in sig på att förbättra kvinnornas villkor i arbetslivet, genom aktiva åtgärder. En viktig fråga är relationen mellan män och föräldraledighet, det står bland annat att en jämnare fördelning av föräldraledigheten och ansvar för barnen, kan innebära bättre förutsättningar för kvinnor på arbetsmarknaden.⁴⁷

Lagen fick en helt ny paragraf, nämligen femte paragrafen, som lyder.

Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.⁴⁸

I motiveringarna står det att en jämnare fördelning av föräldraledigheten mellan kvinnor och män är en förutsättning för att uppnå jämställdhet i arbetslivet. Genom bestämmelsen infördes ett tvång för arbetsgivaren att underlätta för både kvinnor och män att kombinera arbete och föräldraskap. Arbetsgivaren måste alltså aktivt arbeta med till exempel personalplanering, arbetsorganisation och arbetstider.⁴⁹ Regeln är lagtekniskt inordnad jämställdhetslagens reglering rörande så kallade aktiva åtgärder och ska ingå i upprättandet av den så kallade jämställdhetsplanen.⁵⁰

⁴⁶ http://www.riksdagen.se/templates/R_Page_____1527.aspx , 2005-09-14.

⁴⁷ Proposition 1990/91:113, s. 6.

⁴⁸ Proposition 1990/91:113, s. 68 ff.

⁴⁹ Proposition 1990/91:113, s. 100 ff.

⁵⁰ Ds 2002:56 s. 432.

De aktiva åtgärderna i jämställdhetsplanen bör innehålla en policy så kvinnorna inte släpar efter i kompetens- och löneutveckling. Den negativa attityd som finns bland arbetsgivare mot att männen tar ut föräldraledighet måste ändras, de skall istället uppmuntras att ta större ansvar för barnen. Uttag av föräldraledighet från föräldrar ska ses som en merit vid befordran och nyanställning.⁵¹

Med den nya jämställdhetslagen visar lagstiftaren att de insett problemen som uppstår med att skapa en jämställd arbetsmarknad när inställningen till föräldraledighet ser ut som den gör både bland arbetstagare och bland arbetsgivare. De ser det som centralt att få fler män att utnyttja föräldraförsäkringen för att nå ökad jämställdhet. Det står också att om inte papporna utnyttjar föräldraledigheten väsentligt mer, kommer regeringen överväga ytterligare åtgärder för att få en ändring till stånd.⁵² Med facit i hand kan man se att den åtgärden från regeringen blev att de införde den första pappamånaden 1995.

3.2.3 Föräldraledighetslagstiftning

3.2.3.1 Föräldraledighetslagen

Föräldraledighetslagen (1995:584) är intimt sammankopplad med rätten till ersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. Målsättningen med föräldraledighetslagen är att göra den flexibel så att småbarnsföräldrar ska kunna förena föräldraskap och arbete. Föräldraledighet förekommer i fem olika former;

Mammaledighet, som är vikt för mamman i samband barnets födelse och är sju veckor innan respektive efter förlossning. En mamma kan börja ta ut föräldraledighet, tidigast 60 dagar innan beräknad födsel.

Hel ledighet med eller utan föräldrapenning: Föräldrar har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader, oberoende av om föräldrapenning utgår eller inte.

⁵¹ Håkan Göransson, Anders Karlsson, Diskrimineringslagarna, 2004, s. 28.

⁵² Proposition 1990/91:113, s. 31.

En förälder har rätt till hel ledighet när föräldern uppbär hel föräldrapenning under högst 480 dagar, varav 390 dagar ersättning baserad på SGI (sjukpenninggrundande inkomst).

En förälder har rätt till hälften av ledigheten, men kan överlåta sina dagar till den andre förälderns, 60 dagar får inte överlåtas. Arbetstagaren bestämmer när han eller hon ska ta ut hel ledighet.

Delledighet med ersättning: Förälder har rätt att ta ut fjärdedels, halv tre fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning med motsvarande förkortning av arbetstid. *Delledighet utan ersättning (generell arbetstidsförkortning):* Förälder har rätt till förkortning av arbetstid med upp till en fjärdedel av den normala arbetstiden, fram till dess barnet fyller åtta år eller avslutar sitt första skolår. Vid delledighet får ledigheten spridas över veckans alla dagar eller tas en eller vissa dagar i veckan. Vid förkortad arbetstid ska samråd ske med arbetsgivaren, om överenskommelse inte nås, ska ledigheten förläggas enligt arbetstagarens önskemål om detta inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

Ledighet med tillfällig föräldrapenning, utgår bland annat vid barns sjukdom. Denna ledighet är utöver de ovanstående ledighetsformerna. Ovanstående ledighet ska anmälas till arbetsgivaren minst två månader i förväg, vid tillfällig sjukdom gäller ingen anmälningstid.⁵³

3.2.3.2 Förändringsarbete i föräldraledighetslagen

Sedan föräldraledighetslagen kom till har lagen genomgått en rad förändringar för att bättre uppfylla sitt syfte, detta för att hela tiden små brister har upptäckts. Jag kommer här att redovisa dessa förändringar och motiven till dessa. Som nämnts tidigare kom föräldraförsäkringen 1974 och syftet har sedan dess varit att föräldrarna ska kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Den gällande föräldraledighetslagen är en omarbetning av lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, mm. Den nya lagen innebär endast en lagteknisk och språklig bearbetning av den dåvarande lagen.

⁵³ Mats Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 465 ff.

Då den i vissa delar var överblickbar och svårtillgänglig ansågs det vara nödvändigt med en modernisering. De enda förändringar som gjordes var för att uppfylla rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen fött barn eller ammar.⁵⁴ Vad direktivet innebär tas upp ovan, i kapitlet om EU-lagstiftning.

Med syfte att minska de familjerelaterade hinder som finns på arbetsmarknaden för kvinnor, och stärka männens förhållande till sina barn, så infördes 1995 en pappamånad. Detta gjordes genom att ändra i lagen (1962:381) om allmän försäkring, och reservera 30 dagar av föräldrapenningen, som därmed inte fick överlåtas till den andra föräldern.

Att förena förvärvsarbete med föräldraskap är ett mål för såväl familjepolitiken som jämställdhetspolitiken. Ett delat ansvar för den praktiska omsorgen om barnen skulle innebära en jämnare fördelning av yrkesavbrotten mellan kvinnor och män och därmed öka kvinnors möjligheter att vidareutvecklas och göra karriär i yrket.⁵⁵

Förbättringsarbetet med föräldraledighetslagen, med barnets bästa och dess rättighet till kontakt med båda föräldrarna, och ökad jämlikhet som utgångspunkt, kom det år 2001 ett nytt förslag om förbättringar och ökad flexibilitet.⁵⁶ Antalet dagar som är reserverade för respektive förälder ändras till 60, vilket innebär att dessa dagar inte får överlåtas till den andre. Införandet av den första pappamånaden har gjort att fler pappor tar del i vårnaden sitt barn jämfört med tidigare, 1990 var andelen 7,1 procent jämfört med 11,6 procent 1999. Att öka männens delaktighet i hemmet har stor betydelse för jämställdheten både i hemmet och i arbetslivet.⁵⁷

För att ytterligare underlätta för föräldrarna föreslås en ny, femte, förmånsnivå i föräldraförsäkringen, en åttondels ledighet. Att kunna ta ut motsvarande en timmes ledighet per dag bedöms att ytterligare hjälpa föräldrarna i sin vardagssituation.⁵⁸

⁵⁴ Proposition 1994/95:207, s. 21.

⁵⁵ Proposition 1993/94:147, s. 65 ff.

⁵⁶ Proposition 2000/01:44, s. 22.

⁵⁷ Proposition 2000/01:44, s. 25.

⁵⁸ Proposition 2000/01:44, s. 27.

Regeringen föreslår också att man ska ändra beslutsrätten när arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om förläggningen av delledighet, där tidigare arbetsgivaren haft beslutsrätt. Beslutsrätten går över till arbetstagaren, men förläggningen av ledigheten får inte innebära påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet. Även fördelningen av delledigheten över veckans dagar ändras, så att arbetstagaren kan bestämma om han eller hon vill sprida sin ledighet över hela veckan, eller endast en eller flera dagar. Detta motiveras av att man ska underlätta för föräldrarna att förena arbete och föräldraskap.⁵⁹

3.2.3.3 Missgynnande

JämO har uppmärksammat att arbetstagare missgynnas i samband med graviditet och föräldraskap, och dessutom har observerat en märkbar höjning av antalet anmälningar i samband med detta. Sedan början av 90-talet har antalet anmälningar legat på tre till fem per år, det totala antalet anmälningar mellan 1988 och februari 2000 var 40 stycken. Antalet anmälningar mellan 2000 och 2003 var 122 stycken, och tendensen är ökande varje år, 2000 var det 21 stycken, mot 2003 då det var 42 stycken anmälningar om diskriminering av gravida och föräldralediga.⁶⁰

Figur 3.1 Sammanställning av anmälningssärenden till JämO under åren 2000-2003⁶¹

Anmälningar	2000	2001	2002	2003	Tot. 00-03
Diskriminering- ärenden	21	24	35	42	122
- uppsägning mm pga graviditet	4	6	12	22	44
- uppsägning mm pga av f-skap/f-ledighet	4	3	3	6	16
- tjänsteställning – graviditet	1	6	7	8	22
- tjänsteställning – f-skap/f-ledighet	-	1	2	2	5
- försämrade löneutv/villkor – graviditet	2	-	3	-	5
- försämrade löneutv/villkor – f-skap/f-ledighet	2	3	5	2	12
- omplacering samband med graviditet	-	-	-	2	2
- omplacering samband med f-skap/f-ledighet	7	4	1	-	12
- arbetsledning – graviditet/f-skap/f-ledighet	1	1	2	-	4
Brister underlättande arbete (§5 JL)	4	4	8	5	21

⁵⁹ Proposition 2000/01:44, s. 36 ff.

⁶⁰ Jämställhetsombudsmannen, föräldraskap, kunskaps- och nulägesrapport, 2005, s. 7.

⁶¹ Jämställhetsombudsmannen, föräldraskap, kunskaps- och nulägesrapport, 2005, s. 7.

Regeringen gav utredningen, som benämndes hållfast arbetsrätt, i uppdrag att undersöka om det finns anledning att stärka anställningsskyddet för dem som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. Det konstateras det att arbetstagare som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet missgynnas på olika sätt.

Det kan röra sig om att de går miste om befordran, omplacering som inte är önskvärd eller att de halkar efter i lön och kompetens. Det anges också att föräldralediga i högre grad drabbas av uppsägningar. Turordningsreglerna enligt 22 § i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), där arbetsgivaren utnyttjar rätten att undanta två arbetstagare från uppsägning, utnyttjas på ett sätt som missgynnar föräldralediga på ett icke godtagbart sätt.⁶²

I Arbetsdomstolens (AD) dom 1999:51, har en kvinna omplacerats från skiftarbete till kontorsarbete på dagtid, och därmed blivit av med sitt tillägg för obekvämt arbetstid (OB-tillägg). Tvisten gäller om arbetstagaren är omplacerad i enlighet med 18 § Föräldraledighetslagen och därmed har rätt att bibehålla sina anställningsförmåner. Parter i tvisten är Industrifacket mot ALMEGA Industri, Kemiförbundet och Shell Raffinaderiaktiebolag i Göteborg.⁶³ Marianne Gustafsson (MG) hade efter kontakt med sin läkare blivit sjukskriven på grund av att arbetsmiljön inte var lämplig att vistas i för en gravid kvinna, som innebar nattarbete och fysiskt ansträngande arbete utomhus. Hon erbjöds då ett kontorsjobb på dagtid, men arbetsgivaren ville då inte betala ut OB-tillägg. MG ville inte skriva på det nya avtalet. Industrifacket har gjort gällande att MG under sin graviditet omplacerats till ett annat arbete i enlighet med 18 § föräldraledighetslagen samt att den rätt till omplacering med bibehållna anställningsförmåner som stadgas i den bestämmelsen innebär att hon har rätt till de OB-tillägg som utgått för det ordinarie arbetet. Arbetsgivarparterna har bestritt såväl att omplaceringen är att hänföra till nämnda regel som att regeln har den av Industrifacket påstådda innebörden när det gäller rätten till OB-tillägg. I stället menar Arbetsgivarparterna att det var till följd av en överenskommelse mellan bolaget och MG som hon kom att arbeta dagtid på kontoret och att 18 § föräldraledighetslagen därför inte är tillämplig.⁶⁴

⁶² Ds 2002:56 s. 431.

⁶³ Arbetsdomstolens domar s. 320.

⁶⁴ Arbetsdomstolens domar s. 325.

AD konstaterar att det i 18 § föräldraledighetslagen framgår att en gravid arbetstagarare har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner om hon har förbjudits att fortsätta sitt ordinarie arbete.⁶⁵ Bestämmelsen i 18 § föräldraledighetslagen gäller arbetstagararens rätt gentemot arbetsgivaren och är tvingande. Den gravida arbetstagararen har således rätt till omplacering med bibehållna anställningsförmåner under den förutsättningen att situationen är sådan att den faller in under bestämmelsen. Även om arbetsgivaren och arbetstagararen i en sådan situation skulle vara överens om omplaceringen, kan alltså inte få till följd att arbetstagararen går miste om sina förmåner enligt lagen.⁶⁶ Skyddet blir dock verksamt först sedan arbetstagararen påtalar saken för arbetsgivaren enligt reglerna i 21 § föräldraledighetslagen. Det kan inte uteslutas att ett för arbetstagararen negativt ekonomiskt utfall av en omplacering gör henne mindre benägen att utnyttja sin rätt, vilket skulle stå i strid med bestämmelsens syfte.⁶⁷ Med detta som grund finner AD att MG är berättigad till det aktuella OB-tillägget, de ålägger också ALMEGA Industri, Kemiförbundet och Shell Raffinaderiaktiebolag i Göteborg att betala allmänt skadestånd på 20000 kr för brott mot föräldraledighetslagen.⁶⁸ Då detta är det första fallet som tas upp i AD när det gäller bibehållna anställningsförmåner i föräldraledighetslagen finns det ingen tidigare praxis att gå efter.

AD tolkade istället, 7 § i Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen analogt, paragrafen har prövats av AD vid ett flertal tillfällen och arbetstagararna har vid de tillfällena fått bibehålla sina anställningsförmåner vid utförande av förtroendemannauppgifter. Domen visar att AD ser allvarligt på brott mot föräldraledighetslagen från arbetsgivarens sida, även om förarbetena inte är helt tydliga i frågan dömer AD till arbetstagararens fördel.

Anställningsskyddet för föräldralediga är inte sämre än för övriga arbetstagarare, de skyddas dels av 7 § i LAS som skyddar mot uppsägning utan saklig grund, graviditet eller föräldraledighet är inte saklig grund. 16 § föräldraledighetslagen skyddar för uppsägning och avskedande som enbart grundar sig på att en arbetstagarare är föräldraledig. Men det finns ändå risk för så kallad fingerad arbetsbrist, vid till exempel omorganisationer. Det vill säga att arbetsgivaren skapar en övertalighet genom att organisera om, men det egentliga syftet är för att kunna säga upp den gravida eller föräldralediga arbetstagararen.

⁶⁵ Arbetsdomstolens domar s. 326.

⁶⁶ Arbetsdomstolens domar s. 327.

⁶⁷ Arbetsdomstolens domar s. 330.

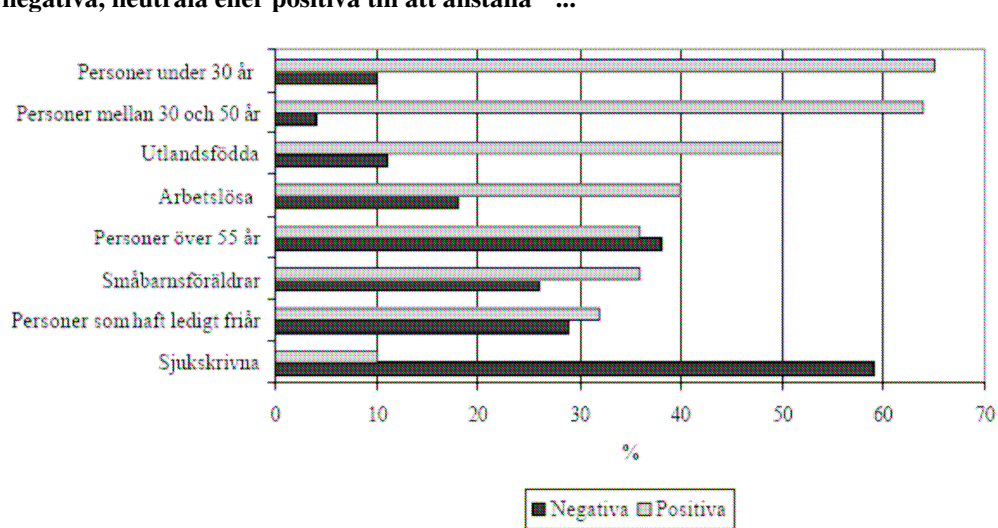
⁶⁸ Arbetsdomstolens domar s. 332.

När det gäller turordningsreglerna, är syftet att arbetsgivaren endast ska kunna undanta särskilt värdefulla arbetstagare för den fortsatta verksamheten. Undantagsmöjligheten får inte utnyttjas för att kunna säga upp gravida eller arbetstagare som är eller planerar att vara föräldralediga.⁶⁹

Ett annat problem är när en arbetstagare är provanställd. Prövotiden är sex månader, om arbetsgivaren inte meddelar att han vill avbryta anställningen, övergår den i en tillsvidareanställning. Om inte en arbetsgivare vill förlänga prövotiden vid dess utgång ska han eller hon senast ge besked om det då, provanställningen får också avbrytas i förtid. Arbetsgivaren behöver inte ange något skäl till varför anställningen avbryts. Det får dock inte grunda sig på diskriminerande grunder i enlighet med jämställdhetslagen eller föreningsrättskränkning.⁷⁰ Därmed skyddas gravida men inte föräldralediga, då föräldralediga inte skyddas av jämställdhetslagen.

Det är förhållandevis vanligt att arbetsgivare ser negativt på den långvariga frånvaro som följer av föräldraskapet, och kan på olika vis försöka bli av med en sådan arbetstagare, eller undvika att anställa dessa arbetstagare. Var fjärde arbetsgivare är negativ, och endast 36 procent av arbetsgivarna är positiva till att anställa småbarnsföräldrar.⁷¹

Figur 3.2 Om Ditt företag skulle nyanställa, skulle ni då vara negativa, neutrala eller positiva till att anställa⁷² ...



⁶⁹ Ds 2002:56 s. 450 ff.

⁷⁰ Axel Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 120.

⁷¹ Kjell Rautio, Jakten på superarbetskraften, 2005, s. 17.

⁷² Kjell Rautio, Jakten på superarbetskraften, 2005, s. 17.

I jämförelse med jämställdhetslagen är tillämpningsområdet i föräldraledighetslagen snävare, när det gäller missgynnande av arbetstagare. Jämställdhetslagen, liksom de andra diskrimineringslagarna, omfattar även anställningsförfarandet, befordran, utbildning för befordran och annan utbildning, yrkespraktik, yrkesvägledning, arbetsledning, permittering och andra ingripande åtgärder som till exempel omplaceringar.⁷³

Nuvarande reglering i 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen kan tillämpas endast om åtgärden från arbetsgivaren ”bara” eller ”enbart” beror på föräldraledigheten. Finns det flera orsaker till en åtgärd, till exempel uppsägning eller omplacering, är därför inte föräldraledighetslagen tillämplig. I jämställdhetslagen räcker det att ”kön” är en av orsakerna till arbetsgivarens handlande, för att man ska kunna ta till rättsliga åtgärder.⁷⁴

3.2.3.4 Sammanfattning

Föräldraskapet är en ständigt aktuell fråga för lagstiftarna. De jobbar ständigt med att anpassa lagstiftningen och göra den mer flexibel, så att det ska vara lättare att förena föräldraskap och arbete. De har skapat fungerande ekonomiska förutsättningar för föräldrarna att vara hemma med barnet, genom föräldraförsäkringen. Detta visas genom det höga uttaget av föräldraledighetsdagar. Mellan 1991 och 1993 togs 97 procent av föräldrapenningdagarna ut, uttaget av lägstånivådagarna var något lägre, 85 till 92 procent.⁷⁵ Ett problem har dock varit det ojämna uttaget av ledigheten mellan föräldrarna. Med införandet av de så kallade pappamånaderna har det jämnat ut sig lite men, snedfördelningen är fortfarande stor.⁷⁶ Att de fortfarande inte är nöjda med utnyttjandet, visar det faktum att det ligger ett nytt förslag om ytterligare individualisering i fördelningen av föräldraledigheten för att i högre grad åstadkomma ett jämnare uttag. Jag återkommer till denna utredning, som har namnet *Reformerad föräldraförsäkring – kärlek, omvårdnad, trygghet* (SOU 2005:73).

När det gäller missgynnande av gravida och föräldralediga, pågår även där ett ständigt förbättringsarbete.

⁷³ Ds 2005:15 s. 100.

⁷⁴ Ds 2005:15 s. 104.

⁷⁵ Riksförsäkringsverket, Brinnande dagar, 2002, s.12 ff.

⁷⁶ Jämställdhetsombudsmannen, föräldraskap, kunskaps- och nulägesrapport, 2005, s. 10.

Arbetslivsinstitutet föreslår därför att man ska utöka skyddet i föräldraledighetslagen att omfatta alla situationer från det någon söker ett jobb, under anställningen och tills den avslutas. Som det är nu omfattar lagen endast uppsägning, omplacering, anställningsförmåner och arbetsvillkor.⁷⁷ Genom omarbetningen kommer även provanställda skyddas på samma vis av föräldraledighetslagen som av jämställdhetslagen, vid avbrott av provanställning i förtid. Arbetsgivaren blir tvungen att redovisa sina skäl för sitt agerande, och därmed bevisa att det inte är diskriminerande.⁷⁸ Förändringen gör att den får samma omfattning som jämställdhetslagen, som faktiskt omfattar gravida men inte föräldralediga.

⁷⁷ Ds 2005:15 s. 90.

⁷⁸ Ds 2005:15 s. 101.

4 Föräldraförsäkringsutredningen

4.1 Förslag

I mitten av september 2005 kom en ny utredning angående föräldraförsäkringen. Betänkandet fick namnet Reformerad föräldraförsäkring – Kärlek, omvårdnad, trygghet. Översynen skall göras med utgångspunkt i att föräldraförsäkringen skall verka för barnets bästa och bidra till en ökad jämställdhet mellan könen.

De viktigaste förslagen i korthet; man vill införa så kallade dubbeldagar istället för de befintliga tio pappdagarna i samband med barnets födelse. Dubbeldagarna ska kunna tas ut samtidigt av båda föräldrarna under en period av 30 dagar.

Föräldrapenningen ska kunna tas ut till och med barnets tredje levnadsår. Ändringen är för att betona vikten av den tidiga kontakten med barnet. Den följer också väl det uttagsmönster som finns för den nuvarande föräldrapenningen.

Föräldrapenningen förlängs från 390 till 450 dagar, där 150 istället för 60 dagar är reserverade till respektive förälder, de 90 dagarna enligt lägstanivå slopas. Grundnivån för föräldrapenningen höjs till 230 kronor om dagen. Förmånsnivån enligt en åttondel slopas.

Man vill införa barndagar och barnledighet, dessa ledighetsdagar som kan tas ut när barnet är från fyra år och till och med nio år gammalt. Barndagar är två dagar per förälder och år, för att hjälpa till vid till exempel inskolning. Barnledighet är åtta hela dagars ledighet utan ersättning per år ,och förälder.⁷⁹

⁷⁹ SOU 2005:73 s. 336 ff.

Frågor som analyseras speciellt, och som samtidigt har intresse för denna uppsats var; I vilken utsträckning föräldraförsäkringen uppfyller syftet att föräldrar ska kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap? Vilka åtgärder kan minska skillnaden i uttaget av föräldraledighet mellan mannen och kvinnan? Man skulle utvärdera effekterna av den andra månaden som reserverats för respektive förälder, samt analysera vilka effekter det får om man reserverar ytterligare tid för respektive förälder.⁸⁰

4.2 Förena arbete och föräldraskap

Förslaget från utredningen vill få till en beteendeförändring. Attityden till föräldraledighet har förändrats och blivit mer jämlik, men det betyder inte att de agerar i enlighet med denna uppfattning. Blir föräldrar mer jämställda i föräldraskapet, ökar också jämställdheten i samhället. En ökad individualisering av föräldraförsäkringen genom att man reserverar fler dagar till respektive förälder, kommer att leda till ändrat beteende som i sin tur leder till en verkligt jämställd föräldraledighet.⁸¹

Utredningen konstaterar att barnet inte får tillräcklig tid med båda föräldrarna. Med andra ord fungerar inte föräldraförsäkringen tillfredställande när det är en sådan snedfördelning i uttaget av föräldraledighet, barnet får mycket mer tid med sin mor än sin far. Samtidigt konstateras att tiden familjerna har till förfogande för vård av barn i anslutning till dess födelse är tillräcklig, med bakgrund av den kunskap som finns om barns behov i början av livet. Det är med andra ord fördelningen av föräldraledigheten mellan föräldrarna och inte längden av densamma som behöver åtgärdas.⁸²

Utredarna bedömer också att det finns risk att föräldraförsäkringens utformning bidrar till att kvinnor med eller utan barn har sämre lön än män, sämre möjligheter till fast heltidsanställning, sämre utvecklingsmöjligheter på arbetet och sämre karriärmöjligheter.

⁸⁰ SOU 2005:73 s. 459.

⁸¹ SOU 2005:73 s. 315.

⁸² SOU 2005:73 s. 245.

Den stora anledningen är kvinnans långa frånvaro från arbetsmarknaden, som är en följd av det skeva uttaget av föräldraledighet. Samtidigt har med stor sannolikhet föräldraförsäkringen bidragit till att svenska kvinnor har en hög sysselsättningsgrad, sett ur ett internationellt perspektiv.⁸³

4.3 Åtgärder för att minska snedfördelningen i uttaget av föräldraledighet

Utredningen har kommit fram till att det behövs ett antal åtgärder för att komma tillrätta med snedfördelningen av föräldraledigheten. En av dessa är en ökning av antalet reserverade månader i föräldraförsäkringen. Med det nya förslaget kan föräldrarna ta ut sammanlagt 450 dagar med sjukpenninggrundande ersättning, jämfört med 390 med nuvarande system. 150 dagar är reserverade för vardera föräldern, en förälder kan alltså som mest ta ut 300 dagar vilket är en minskning med 30 dagar jämfört med nuvarande system.

Men det finns ingen garanti för att respektive förälder, framförallt pappan, tar ut sin lagstadgade ledighet. För att barnet inte ska få för lite tid hemma med föräldrarna, förlängs också den sammanlagda försäkringstiden, med sjukpenninggrundande ersättning till sammanlagt femton månader.⁸⁴

Information ses som ett viktigt verktyg för att få familjerna att fördela sin föräldraledighet jämnare. Försäkringskassan ges därför 60 miljoner kronor per år under fem år för arbete med informationsspridning och attitydpåverkan i syfte att nå en jämnare fördelning av föräldrapenningen mellan föräldrarna. Försäkringskassan får i uppdrag att samordna och utvärdera informationsinsatser från olika ställen som arbetar för ett lika stort uttag av föräldrapenning mellan föräldrarna. Dessa informationsställen kan vara mödravårds- och barnavårdscentraler, där framförallt barnmorskor spelar en viktig roll.⁸⁵

⁸³ SOU 2005:73 s. 279.

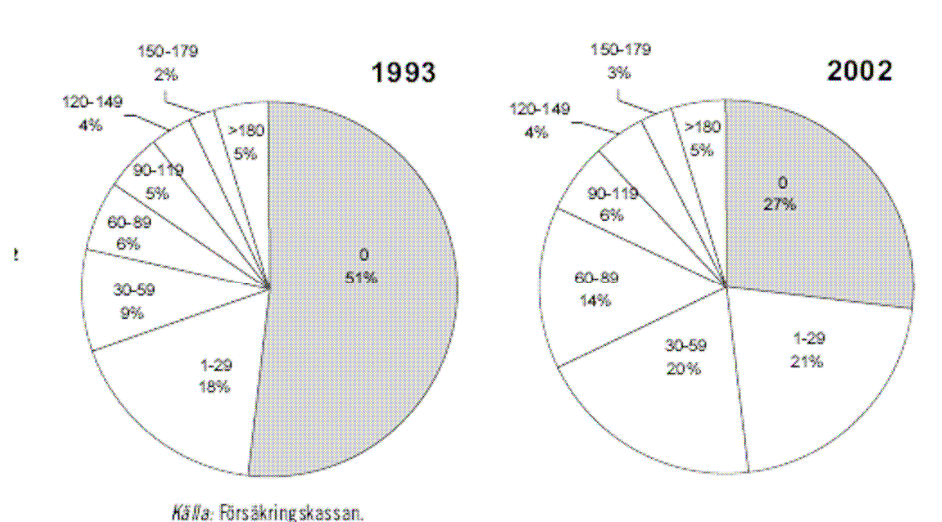
⁸⁴ SOU 2005:73 s. 336 ff.

⁸⁵ SOU 2005:73 s. 384 ff.

4.4 Utredningens analys av pappamånaderna

Så kallade pappadagar har införts i föräldraförsäkringen i två steg. 1995 infördes en månad, och 2002 infördes en andra månad, detta innebar att 60 dagar var reserverade till respektive förälder och kunde inte överlåtas. I utvärderingen av dessa åtgärder kommer utredningen fram till att männens andel av uttagna föräldrapenningdagar har ökat. 1994 hade andelen dagar ökat från 0 procent till 10 procent, 2004 var siffran 18,7 procent, ökningen har gått snabbare efter införandet av den första pappamånaden. För att visa detta visas nedan männens uttag av föräldrapenning de två första åren efter barnets födsel mellan 1993 och 2002.

Figur 4.1 Männens uttag av föräldrapenningdagar inom två år för barn födda 1993 och 2002⁸⁶



Av figuren framgår att andelen män som inte tar ut några dagar alls under de två första åren har minskat kraftigt, från 51 procent 1993 till 27 procent 2002. Andelarna som tar ut mer än 90 dagar har bara ökat marginellt, liksom andelen som tar ut 1–29 dagar. Ökningen har framförallt skett i intervallet 30–89 dagar, där andelen män mer än fördubblats.

⁸⁶ SOU 2005:73 s. 148.

Det framgår tydligt att bakom ett lågt genomsnittligt uttag för männen är det stora skillnader mellan olika män. Något mer än var sjätte pappa tar ut mer än 90 dagar och var tjugonde pappa tar ut mer än 180 dagar. Men andelen män som inte tar ut någon föräldrapenningdag inom två år är stor även för barn födda 2002, drygt en fjärdedel.⁸⁷

⁸⁷ SOU 2005:73 s. 147 ff.

5 Slutsats

Föräldralagstiftningen har funnits i över trettio år, syftet har varit att stödja barnfamiljer ekonomiskt vid barnafödelse. Lagstiftningen är till sin utformning könsneutral. Lagstiftarnas intentioner har varit att ge familjerna möjligheten att själva styra över sin situation. Detta har verkligen uppnåtts, då det finns en mängd olika sätt för en familj att disponera sin föräldraledighet för att passa just sin situation bäst. Lagstiftarnas avsikter att samtidigt skapa jämställdhet på arbetsmarknaden, har dåligt överensstämmt med familjernas sätt att utnyttja föräldraförsäkringen. Familjernas val har medfört att föräldraledigheten utnyttjas i mycket större utsträckning av kvinnan än av mannen, vilket innebär att ojämlikheten på arbetsmarknaden består.

Kvinnan kom in på arbetsmarknaden förhållandevis sent; så sent som på 60-talet var kvinnans andel av arbetskraften endast 50 procent. I ett längre historiskt perspektiv har mannen nästan uteslutande haft rollen som familjeförsörjare, och kvinnan har tagit hand om hem och barn. Därför är uppfattningen om könsroller, där kvinnor och män har skilda roller i samhället, på många sätt djupt präglade. Uppfattningen är nu att vi har ett tvåförsörjarsystem i de flesta familjer, men könsideologin finns, kanske omedvetet, kvar hos många familjer.

Föräldraförsäkringen ska underlätta för föräldrar att förena arbets- och familjeliv. Till stor del gör den också det, Sverige har hög andel av den arbetsföra befolkningen aktiv i arbetslivet. Svenska kvinnor har högst deltagande i arbetslivet i världen, men vad som inte syns vid första anblicken är att de svenska kvinnorna är bland de kvinnor som till störst andel arbetar deltid. Samtidigt har förhållandevis många arbetsgivare en negativ attityd mot föräldraledighet, då denna längre frånvaro har en negativ inverkan på företagets produktion. Framförallt män känner av denna negativa attityd, då arbetsgivaren inte förväntar sig att mannen ska ta ut föräldraledighet i någon nämnvärd omfattning.

Detta kan göra att män väljer att ta ut mindre ledighet för att undvika en negativ påverkan på lön och karriär. Kvinnan däremot anställs ofta med lägre lön och sämre karriärförutsättningar, och förväntas att agera som kvinnor oftast gör, det vill säga vara helt eller delvis frånvarande en längre period i samband med barnafödelse. De kvinnor som vill satsa på karriären stöter med andra ord direkt på motstånd i form av att de inte får samma förutsättningar som männen.

Många kvinnor väljer att förlänga föräldrapenningen så att de arbetar deltid, och vilket medför att de är borta från arbetsmarknaden ännu längre. Detta uppfyller visserligen lagstiftningens syfte, som är att underlätta för familjerna att kombinera arbete och föräldraskap. Men då det nästan uteslutande är kvinnor som utnyttjar denna möjlighet, gör den samtidigt att kvinnorna får sämre förutsättningar på arbetsmarknaden. Med andra ord utgör föräldraförsäkringens flexibilitet, som ska underlätta för föräldrarna att förena arbete och föräldraskap, i själva verket ett hinder för kvinnorna när det gäller att bygga sig en stark ställning på arbetsmarknaden. Man kan därför ifrågasätta om lagstiftningen verkligen underlättar för kvinnor att förena arbete och föräldraskap.

Lagstiftarnas ambition med föräldraledighetslagen är att ge föräldrarna ekonomiska möjligheter att vara hemma med sitt nyfödda barn, de har också eftersträvat ett jämställt uttag av föräldraledighet. Den ger också familjerna bra förutsättningar att göra detta. Med facit i hand har det i vissa avseenden inte gått som lagstiftarna tänkt sig. I stort sett alla barn växer upp med någon av sina föräldrar i sin närhet under sin första tid i livet, alla familjer utnyttjar med andra ord föräldraförsäkringen så som det var tänkt och är hemma med barnet en längre tid i samband med barnets födelse. Men när det gäller fördelningen av föräldraförsäkringen, har väl lagen snarare, med tanke på uttaget, gett utrymme för fortsatt ojämlikhet och bekräftande av könsrollerna, avseende familjeförsörjare och hemmafru.

Ett bevis på där lagstiftningen har påverkat föräldrarnas handlingsmönster, är införandet av de så kallade pappamånaderna. Antalet män som tog ut föräldraledighet ökade markant, även män som tog ut en hel månad ökade kraftigt efter införandet av den första pappamånaden 1995. Även den andra pappamånaden, som infördes 2002, har påverkat pappornas uttag positivt, och de stannar nu hemma i större utsträckning.

Ekonomi påverkade uttaget i mindre utsträckning än många trodde. Den största ökningen när det gäller männens uttag var när kvinnan tjänade över inkomsttaket, och mannen också gjorde det eller tjänade under inkomsttaket. Man kan då fråga sig vad den troliga höjningen av inkomsttaket kommer att medföra för fördelningen av uttaget mellan föräldrarna. Men om det följer tendensen sen tidigare kommer mannen ta ut mindre i förhållande till kvinnan om man höjer inkomsttaket. Vilket gör att den förändringen i försäkringsnivån går emot lagstiftningens egentliga syfte.

Det mest tongivande förslaget i föräldraförsäkringsutredningen (SOU 2005:73) är den ytterligare individualiseringen av föräldrapenningen. Fem månader ska vara reserverade till respektive förälder och fem månader är fritt för föräldrarna att själv styra över. Syftet är att få pappan att ta ut mer föräldraledighet, vilket om man ser till tidigare lagändringar kommer att fungera. Den enda gången familjerna handlar som lagstiftarna tänkt är när det har varit i detalj reglerat hur de ska ta ut ledigheten. Så fort familjerna får handlingsutrymme och själv kan planera hur de ska ta ut föräldraledigheten blir det icke önskvärda bieffekter av familjernas handlande som påverkar bland annat jämställdheten både i hemmet och i arbetslivet och barnets väl. Ett problem med att reservera så lång tid för respektive förälder kan vara att framförallt pappan inte tar ut sin tid och barnet får mindre sammanlagd tid med föräldrarna.

Under arbetets gång har jag ändrat åsikt helt och hållet avseende, om familjen själv ska få bestämma fördelningen av föräldraledigheten eller inte. Innan arbetet tyckte jag att familjerna själva skulle få bestämma över sin situation. Nu med hänsyn till alla oönskade bieffekter, framförallt sämre tillgång till arbetsmarknaden för både kvinnor och män tycker jag att lagstiftning är det mest lämpliga sätt att lösa situationen. Arbetsgivarna kan då inte diskriminera kvinnor jämfört med män, eller diskriminera män som vill ta ut föräldraledighet jämfört med de män som vill satsa på sin karriär. Föräldraledigheten blir då ett naturligt inslag i en persons karriär.

Sammanfattningsvis kan man säga att föräldralagstiftningen fungerar tillfredställande mot uppställda mål, familjerna har ju fått möjlighet att ekonomiskt vara hemma hos sina barn den första tiden. Den har dock gett ett antal oönskade bieffekter där lagstiftarna gett föräldrarna handlingsutrymme att bestämma själv. Med det nya förslaget försöker lagstiftarna ta bort bieffekterna genom att minska det handlingsutrymmet.

Referenser

Offentligt tryck

Regeringens proposition 1990/91:113 *om en ny jämställdhetslag, m.m.*

Regeringens proposition 1993/94:147

Regeringens proposition 1994/95:207 *Ny föräldraledighetslag m.m.*

Regeringens proposition 2000/01:44 *Föräldraförsäkring och föräldraledighet.*

Regeringens budgetproposition 2006, 2005/06:1, del 12, *Ekonomisk trygghet för familjer och barn.*

Departementsserien 2002:56, *Hållfast arbetsrätt – ett föränderligt arbetsliv.*

Departementsserien 2005:15, *förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.*

Statens offentliga utredningar 2003:36, *En jämställd föräldraförsäkring? Bilaga 12 till Långtidsutredningen 2003.*

Statens offentliga utredningar 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring – Kärlek, omvårdnad, trygghet.*

Rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen fött barn eller ammar.

Rådets direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

Rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

Rättspraxis

AD1999:51

Litteratur

Adlercreutz, Axel. 2003, *Svensk arbetsrätt*, Tolfte upplagen. Stockholm.

Berggren, Stina. 2004, *Riksförsäkringsverket analyserar, Flexibel föräldrapenning*, Sjuhärad

Fransson, Susanne. 2000, *Lönediskriminering*, Uppsala.

Glavå, Mats. 2001, *Arbetsrätt*, Lund.

Göransson, Håkan, Karlsson, Anders. 2004, *Diskrimineringslagarna*, Tredje upplagan. Stockholm.

Hydén, Håkan. 2001, *Rättsregler*, Femte upplagan. Lund.

Julén, Jenny. 2000, "Ett välsignat tillstånd? Om diskriminering av gravida arbetssökande" s.111-149 i Ann Numhauser-Henning (red), *Perspektiv på likabehandling och likabehandling*. Lund.

Jämställdhetsombudsmannen. 2005, *Föräldraskap, kunskaps- och nulägesrapport*, Stockholm.

Nordenmark, Mikael. 2004, *Arbetsliv, familjeliv & kön*, Umeå.

Nyström, Birgitta. 2002, *EU och arbetsrätten*, Tredje upplagan. Stockholm.

Strömholm, Stig. 1996, *Rätt, rättskällor och rättstillämpning*, Femte upplagan. Stockholm.

Rautio, Kjell. 2005, *TCO granskar, Jakten på superarbetskraften*, Stockholm.

Riksförsäkringsverket. 2004, *Föräldraförsäkringen 30 år*.

Riksförsäkringsverket. 2002, *Brinnande dagar*, Stockholm.

Westerlund Lena, Lindblad Jenny, Larsson Mats. 2005, *LO-rapport, Föräldraledighet och arbetstid*, Stockholm.

Övriga källor

Försäkringskassans hemsida.

<http://www.forsakringskassan.se/omfk/analys/barnfamilj/foraldrap/>, 2005-09-19.

Riksdagens hemsida. http://www.riksdagen.se/templates/R_Page___1527.aspx , 2005-09-14.

Toursie, Anna. *Dagens Nyheter, debatt*, hämtad från www.dn.se, 2005-09-12