



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Elisabeth Lustig

Efter föräldraledigheten  
- om arbetsgivarens skyldighet  
att  
underlätta för arbetstagare med  
föräldraansvar.

Examensarbete  
20 poäng

Jenny Julén Votinius

Arbetsrätt  
HT-2003

# Innehåll

<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>1</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>2</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>3</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1 Syfte och metod	4
<b>2 ARBETSGIVARENS SKYLDIGHET ATT UNDERLÄTTA FÖR FÖRVÄRVSARBETANDE FÖRÄLDRAR</b>	<b>6</b>
2.1 Bakgrund	6
2.2 5 § Jämställdhetslagen	7
2.3 Kollektivavtalade bestämmelser	9
2.4 EG-rättsliga bestämmelser	10
2.4.1.1 Likabehandlingsdirektivet	10
2.4.1.2 Ramavtalet om föräldraledighet	10
2.4.1.3 Deltidsdirektivet	11
2.4.1.4 Resolution om balans mellan kvinnor och män i deltagandet i arbets- och familjelivet	12
2.5 Bestämmelser i internationella dokument	12
2.5.1 ILO-konventioner	13
2.5.1.1 ILO konvention nr 111 angående diskriminering ifråga om anställning och yrkes utövning	13
2.5.1.2 ILO konvention nr 156 om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar	13
2.6 Sammanfattning	14
<b>3 ASPEKTER PÅ ARBETSGIVARENS LEDNINGSRÄTT</b>	<b>16</b>
3.1 Arbetsledningsrätten – en kort bakgrund	16
3.2 Arbetskyldighet	17
3.2.1 Innebörden av begreppet arbetskyldighet	17
3.2.2 Rättsfall som rör arbetskyldighet	18
3.3 Arbetstid	20
3.4 Omplacering	21
3.4.1 Gränsen för arbetsgivarens rätt att omplacera	21
3.4.2 Rättsfall som rör omplacering	22

3.5	Sammanfattning	23
<b>4</b>	<b>KVINNORS OCH MÄNS OLIKA FÖRUTSÄTTNINGAR</b>	<b>26</b>
4.1.1	Kvinnor upplever höga krav på sitt föräldraskap	26
4.1.2	Kvinnans skyldighet och mannens rättighet ?	27
4.1.3	Att tolka statistiska uppgifter	30
<b>5</b>	<b>KONFLIKTEN MELLAN ARBETS- OCH FAMILJELIV</b>	<b>32</b>
5.1	Från ”skyddad” föräldraledig till normalarbetstagare	32
5.2	Hur skyddet för förvärvsarbetande föräldrar skulle kunna få en starkare ställning	35
5.2.1	JämO	35
5.2.2	HTF	37
5.2.3	Svenskt Näringsliv	37
<b>6</b>	<b>EGNA TANKAR</b>	<b>39</b>
	<b>LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>41</b>
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>45</b>

# Sammanfattning

Väl medveten om att 5 § Jämställdhetslagen ger uttryck för en princip, och som rättsregel inte innehåller några rättigheter eller skyldigheter, har jag valt att ställa denna paragraf mot principen om arbetsgivarens ledningsrätt. Detta i syfte att se om och hur 5 § Jämställdhetslagen kommer i konflikt med denna när det gäller områdena arbetstid, arbetskyldighet och omplacering.

Inledningsvis redogör jag för 5 § Jämställdhetslagens innehåll och bakgrund samt paragrafens eventuella motsvarigheter i svenska kollektivavtal, Europakonventionen, EG-rätten och ILO. Detta för att visa 5 §: s karaktär av grundläggande princip, i svensk lagstiftnings- och jämställdhetsdebatt, samt för att utreda principens innehåll. Därefter går jag igenom och diskuterar den motstående principen om arbetsgivarens rätt att organisera sin verksamhet, för att ge exempel på hur denna princip kommer till uttryck inom områdena arbetskyldighet, omplacering och arbetstid - områden som är relevanta för arbetstagares möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

Konflikten problematiseras därefter genom att jag ger exempel på svårigheter som den enskilda arbetstagaren, som en följd av principen om arbetsgivarens ledningsrätt, kan komma att möta när det gäller att kombinera arbetsliv och familjeliv. Jag för även en diskussion kring om skyddet för förvärvsarbetande föräldrar ändå inte innebär en viss inskränkning i principen om arbetsgivarens ledningsrätt och kring hur 5 § Jämställdhetslagen skulle kunna få en starkare ställning.

I uppsatsen har jag också valt att uppmärksamma de olika förutsättningar som män och kvinnor har på arbetsmarknaden. Detta för att visa att de traditionella könsrollerna är ett hinder för jämställdhet i arbetslivet.

# Förord

Så här i sluttampen på mina studier här i Lund vill jag bara ge en stor kram och tacka för allt stöd under dessa år till min sambo, min älskade son, mina föräldrar samt till mina vänner och kursare, framförallt till Sandra och Christel.

Ett extra stort tack vill jag ge till min handledare Jenny Julén Votinius för allt stöd, alla tips och givande diskussioner.

Tack för mig!

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
ILO	International Labour Organisation
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
LO	Landsorganisationen
prop.	proposition
PTK	Privattjänstemannakartellen
SAF	Svenska Arbetsgivarföreningen
SOU	Statens Offentliga Utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

# 1 Inledning

## 1.1 Syfte och metod

Med utgångspunkt i en förståelse av 5 § i Jämställdhetslagen som en grundläggande princip om att arbetsliv och familjeliv skall gå att förena, är mitt syfte med denna uppsats att undersöka hur denna princip kommer i konflikt med principen om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet i sin verksamhet.

Jag tar i kapitel 2 upp 5 § Jämställdhetslagens innehåll och bakgrund samt paragrafens eventuella motsvarigheter i svenska kollektivavtal, Europakonventionen, EG-rätten och ILO. Syftet är att visa på 5 §: s karaktär av grundläggande princip, såväl i svensk lagstiftnings- och jämställdhetsdebatt som i svensk och internationell rätt, samt att utreda principens innehåll. Materialet jag använt mig av i kapitlet är i huvudsak lagtext, propositioner, EG-direktiv samt konventioner.

I kapitel 3 redogör jag för bakgrunden och innehållet i begreppen arbetstid, arbetskyldighet, omplacering. Detta gör jag i syfte att diskutera och förtydliga principen om arbetsgivarens rätt att leda och organisera sin verksamhet. Områdena är valda med utgångspunkt i att de är relevanta och således bra för att exemplifiera när det gäller möjligheten för arbetstagare att förena arbete och föräldraskap. För att åskådliggöra principen om arbetsgivarens ledningsrätt har jag använt mig av doktrin och rättsfall från AD. Vidare diskuterar jag kring om skyddet för förvärvsarbetande föräldrar innebär en viss inskränkning i principen om arbetsgivarens ledningsrätt.

I kapitel 4 pekar jag på de olika förutsättningar som män och kvinnor har på arbetsmarknaden. Detta anser jag vara en viktig del, eftersom det i de avhandlingar och undersökningar jag använt mig av, tydligt framkommer att de traditionella könsrollerna är ett hinder för jämställdhet i arbetslivet och att arbetsgivare behandlar manliga och kvinnliga arbetstagare olika.

I 5: e kapitlet problematiserar jag själva konflikten. Detta gör jag genom att, med utgångspunkt i när föräldrar ska fungera som normal arbetstagare, ge exempel på svårigheter som den enskilda arbetstagaren, till följd av principen om arbetsgivarens ledningsrätt, kan komma att möta när det gäller att få ihop arbetsliv och familjeliv. Jag diskuterar också vilken ställning som bestämelsen skulle kunna ha, om man på allvar beaktade de principiella resonemang som regeln vilar på, i förarbeten och i jämförelse med internationell och europeisk rätt, samt tog krafttag för att få till stånd en attitydförändring både inom samhället och hos arbetsgivarna. Materialet till detta kapitel är hämtat från undersökningar, vetenskapliga artiklar och tidningsartiklar.

I det avslutande kapitlet för jag ett kort resonemang kring några punkter jag tycker är värda att poängtera och fundera kring.

Metoden jag använt mig av är i kapitel 2 och 3 rättsdogmatisk då jag där med utgång från lagtext har arbetat mig bakåt via förarbeten, praxis och doktrin. I kapitel 4 och 5 stöder jag mig i första hand på statistiskt material samt på material som hämtats från andra discipliner än den rättsvetenskapliga, framförallt forskning inom psykologi och sociologi.



# 2 Arbetsgivarens skyldighet att underlätta för förvärvsarbetande föräldrar

Utgångspunkten för denna uppsats är den princip om att arbetsgivaren är skyldig att underlätta för förvärvsarbetande föräldrar att förena familje- och arbetsliv, som kommer till uttryck i bl.a. Jämställdhetslagens 5 §. Följande kapitel fokuseras på just denna bestämmelse, dess bakgrund, innehåll och motsvarigheter i internationell rätt. Jämställdhetslagens 5 § är vag till sin utformning och ter sig i förstone tämligen innehållslös – den innehåller inga uppgifter om hur arbetsgivaren skall gå till väga för att underlätta för arbetstagare med föräldraansvar och den ger inte den enskilda arbetstagaren några rättigheter. Men bestämmelsen ger uttryck för en princip som förekommer i de flesta av dagens dokument som rör jämställdhet, och detta inte bara på det nationella planet. Principen om att arbetsliv och föräldraskap skall gå att förena är även fastslagen i de flesta internationella och EG-rättsliga dokument om jämställdhet som Sverige förbundit sig att implementera på olika sätt. Dessutom har denna princip stor betydelse i jämställdhetsarbetet på samhällelig och politisk nivå.

## 2.1 Bakgrund

I utredningen som föregick den första Jämställdhetslagen diskuterades frågan om arbetstagares möjligheter att förena arbete med föräldraskap och den ansågs vara viktig. En av tankarna med instiftandet av en Jämställdhetslag var att ställa krav på arbetsgivare att bedriva ett aktivt arbete för jämställdhet. Därmed skulle lagen bli ett stöd för parterna på arbetsmarknaden, som hade markerat sin vilja att driva på jämställdhetsarbetet, i syfte att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Genom lagen och det system som upprättades för att övervaka dess efterlevnad, visste man att ökad uppmärksamhet skulle komma att riktas, bl. a. i massmedierna, mot fall av diskriminering och brister i jämställdhetsarbetet. En sådan ökad uppmärksamhet och debatt ansågs vara viktig för att skapa opinionsbildning och attitydpåverkan. Kommittén ansåg att en lag om jämställdhet mellan kvinnor och män måste ses i samband med allt annat jämställdhetsarbete. Den skulle inte ersätta de andra insatserna och således inte ensam skapa jämställdhet. Lagen ansågs kunna bli ett viktigt instrument i det samlade arbetet för jämställdhet.<sup>1</sup>

Utredningen ansåg att arbetsvillkoren var tvungna att anpassas så att både män och kvinnor i alla arbeten skulle ha möjlighet att förena förvärvsarbete med hemansvar. För att genomföra detta krav ansåg utredarna att det främst

---

<sup>1</sup> SOU 1978:38 s. 13.

skulle behövas förändringar i arbetstidens förläggning.<sup>2</sup> Detta resonemang kom dock inte till uttryck genom införandet av en paragraf om förvärvsarbetande föräldrar i den första Jämställdhetslagen.

Att frågan om förvärvsarbetande föräldrar har varit viktig visar sig i att den har behandlats i en proposition som inte har anknytning till Jämställdhetslagen men där regeringen konstaterar att det är vanligt med missgynnande av arbetstagare som utnyttjat sin rätt till föräldraledighet. Regeringen anser i propositionen att det är ett viktigt mål att öka kunskapen om vad som händer när arbetstagaren kommer tillbaka efter föräldraledigheten uppmanar till vidare utredning kring kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap.<sup>3</sup>

Utredningen som föregick dagens jämställdhetslag från 1991, ”Tio år med Jämställdhetslagen”<sup>4</sup>, tog, trots ovan nämnda uppmaning, inte upp frågan om möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Det gjorde däremot flera remissinstanser som ansåg frågan vara viktig för jämställdheten. Det ledde till att regeringen i propositionen uttalade att frågan om kvinnor och mäns möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap var en viktig jämställdhetsfråga. Regeringen ansåg att denna, för jämställdheten, viktiga fråga föranledde en utvidgning av det aktiva jämställdhetsarbetet, att det borde ankomma på arbetsgivaren att underlätta för arbetstagarna och därför skulle en lagregel införas.<sup>5</sup>

## 2.2 5 § Jämställdhetslagen

1991 infördes den regel som återfinns i 5 § i Jämställdhetslagen och som har samma lydelse idag:

*”Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.”*

Regeln har tillskapats med beaktande av det faktum att kvinnor fortfarande har huvudansvaret för arbetet med hem och barn. En bakomliggande tanke är att en attitydförändring som innebär att arbetsgivare underlättar eller avstår från att försvåra för arbetstagare att ta sitt föräldraansvar kan medföra att kvinnors ställning i arbetslivet förändras. I specialmotiveringen föreslås arbetsgivaren se över arbetsorganisationen, den långsiktiga personalplaneringen, arbetstiderna. Rent praktiskt ges förslagen att räkna vård av barn som en merit och begränsa övertid och obekväm arbetstid.<sup>6</sup>

För att komma åt den obalans som råder mellan förvärvsarbetande kvinnor och män, när det gällde att ta ansvar för hem och barn, förespråkas i propo-

---

<sup>2</sup> SOU 1978:30 s. 60.

<sup>3</sup> Prop. 1987/88: 105 s. 57.

<sup>4</sup> SOU 1990:41.

<sup>5</sup> Prop. 1990/91:113 s. 70-71.

<sup>6</sup> Laurén Reidunn och Lavén Håkan, ”Den nya jämställdhetslagen”, upplaga 1, 1992, tryckort Borås, ISBN 91-38-92109-X, s. 21 och s. 95-96.

sitionen ansåg regeringen att det behövdes en ny syn på mannens roll i familjen. Genomgripande förändringar i arbetslivets organisation samt ökad uppmärksamhet mot faktorer i arbetslivet som kan försvåra uttaget av föräldraledighet var nödvändiga. Mer preciserat innebär detta en diskussion om hur väl arbetets villkor och organisation fungerade för föräldrar samt försök att förändra attityder kring föräldraledighet dvs. en jämn fördelning av föräldraledigheten.<sup>7</sup>

1999 publicerade JämO en rapport om föräldraskap i arbetslivet. Bakgrunden till rapporten är enkätsvar från fackliga organisationer och JämO: s egna erfarenheter. JämO anser i rapporten det vara ett faktum att många fackföreningsmedlemmar upplever att det finns stora problem vad gäller arbetsliv och föräldraskap och uttrycker sin förhoppning att rapporten ska inspirera till ökade ansträngningar för att råda bukt med problemen. I rapporten framgår att många arbetstagare upplever stor vända när det gäller att ta tillvara sina lagliga rättigheter och arbetstagare med småbarn upplever ofta skuld-känslor inför sin arbetsgivare. JämO finner därför det viktigt att påtala vikten av aktiva och förebyggande åtgärder i enlighet med 5 § i Jämställdhetslagen. Media visade stort intresse för rapporten, vilket JämO tolkade som att det råder upprördhet i samhället över att småbarnsföräldrars arbetsvillkor försämrats under de senaste åren.<sup>8</sup>

JämO: s nuvarande kampanj heter ”På föräldraskap följer föräldraledighet” och på hemsidan ger JämO, med anledning av frågan om vad arbetsgivarna faktiskt kan göra för att underlätta kombinationen av familje- och arbetsliv, sin tolkning av 5 §. JämO anser att paragrafen innebär att arbetsgivaren ska anstränga sig för att hjälpa arbetstagare med familj att inte bli lönediskriminerade, missa internutbildningar, missa information eller befordran. JämO påpekar dock att det finns gränser för hur långtgående dessa krav på arbetsgivaren kan vara och att man måste ta hänsyn till den enskilde arbetsgivarens förutsättningar vad gäller ekonomi och verksamhet.

Föräldraledighetslagen ger föräldrar rätt till ledighet från sin anställning vid vissa uppräknade tillfällen. I lagen stadgas att en arbetstagare som utnyttjat sin rätt till föräldraledighet inte är skyldig att godta vare sig försämrade arbetsvillkor eller någon annan omplacering på grund av att arbetstagaren varit föräldraledig. Arbetsgivare som bryter mot föräldraledighetslagen ska betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som inträffat.<sup>9</sup> JämO anser i sin rapport om föräldraskap att föräldraledighetslagen innebär ett visst skydd för föräldrar i arbetslivet men att det är ett alldeles för vagt skydd. JämO föreslår att en omvänd bevisbörda skulle kunna innebära en skärpning, dvs. att arbetsgivaren skulle vara tvungen att bevisa att han/hon inte haft för avsikt att diskriminera föräldern.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Laurén och Lavén s. 21 och s. 95-96.

<sup>8</sup> JämO: s rapport om föräldraskap, oktober 1999, s. 3-5 och s. 8-9.

<sup>9</sup> Föräldraledighetslag (1995:584).

<sup>10</sup> JämO rapport om föräldraskap, oktober 1999 s. 8.

5 § i Jämställdhetslagen ger uttryck för en princip – det skall vara möjligt att förena arbetsliv och föräldraskap. Som rättsregel betraktat skapar 5 § varken några rättigheter eller några tydliga skyldigheter och eftersom den inte kan åberopas av en enskilda inför domstol finns det heller inga rättsfall som grundar sig på denna paragraf. Men den princip som regeln ger uttryck för återkommer ständigt i diskussionen kring jämställdhetslagstiftningen – såväl utredare som riksdag framhåller dess vikt gång på gång. Mot bakgrund härav kan det faktum att lagstiftaren valt att ge denna princip ett direkt uttryck i lagtexten förstås som en bekräftelse av principen och möjligen också en vilja att markera dess betydelse. Denna tolkning förefaller än rimligare om 5 § förstås med beaktande av andra rättsliga dokument på jämställdhetsområdet.

Det är inte bara Jämställdhetslagen som ger uttryck för principen om att föräldraskap och arbetsliv ska kunna förenas. Vid sidan av de EG-rättsliga rättsakter och internationella konventioner som kommer att behandlas här nedan, så ger sedan lång tid tillbaka även svenska kollektivavtal uttryck för principen om att föräldraskap och arbetsliv skall kunna förenas.

## 2.3 Kollektivavtalade bestämmelser

Kollektivavtalens ställning i Sverige är av tradition stark. En stor del av den arbetsrättsliga lagstiftningen är dispositiv och kan åsidosättas med stöd av ett kollektivavtal. Det är därför inte förvånande att bestämmelsen i 5 § jämställdhetslagen har sin förebild i det första jämställdhetsavtalet som träffades 1977 mellan SAF och PTK och mellan SAF och LO. Det ersattes av jämställdhetsavtalet från den 3 mars 1983 som träffades mellan SAF, LO och PTK och innehåller åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Undersökningar har visat att de lokala arbetsmarknadsparterna främst tillämpar detta avtal, men vid större företag förekommer det lokala avtal som är anpassade till förhållandena i det egna företaget.<sup>11</sup>

I avtalet konstateras inledningsvis att parterna är överens om att det råder bristande jämställdhet mellan kvinnor och män i samhället, bl.a. inom arbetslivet, och att parterna är ense om att kvinnor och män skall ha lika möjligheter på arbetsmarknaden. Liksom i propositionen till jämställdhetslagen så anser arbetsmarknadsparterna att den bristande jämställdheten främst är en följd av traditionella föreställningar om kvinnors och mäns olika roller i arbetslivet, familjelivet och samhällslivet och att en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i mycket är en fråga om förändring av attityder. Avtalets 1 § har som rubrik ”mål för jämställdhet i arbetslivet” och i den sista meningen anges målet ”att förvärvsarbete kan förenas med föräldraansvar”.<sup>12</sup> Även arbetsmarknadsparterna anser alltså att förvärvsarbete föräldrars arbetsmöjligheter är ett viktigt mål. I avtalet har man inte ålagt arbetsgivaren att uppfylla detta mål, vilket tar udden av målsättningen, men

---

<sup>11</sup> Laurén och Lavén s. 312.

<sup>12</sup> Jämställdhetsavtal mellan SAF, LO, och PTK från 3 mars 1983.

troligtvis är förklaringen till detta att arbetsgivarsidan inte accepterat att åläggas denna skyldighet.

## 2.4 EG-rättsliga bestämmelser

I och med EU-medlemskapet 1995 förband sig Sverige att implementera de direktiv som rådet ger. Inom EG-rätten återfinns frågorna om jämställdhet i arbetslivet i direktiven som rör diskriminering. Rådets möjligheter att lagstifta mot diskriminering ökade genom Amsterdamfördraget då rådet fick behörighet att vidta åtgärder för att motverka diskriminering bl.a. på grund av kön. Av Amsterdamfördraget framgår uttryckligen att gemenskapen i all verksamhet ska arbeta för att undanröja bristande jämställdhet.

1989 antog medlemsländerna ”Gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter”. Den är en av två rättighetsstadgor, som inte är juridiskt bindande, som tillkommit för att EU vill visa att problemen har uppmärksammats och anser att det behövs särskilda initiativ för att motverka de orättvisor som råder. I punkten 16 anges att ”åtgärder bör utvecklas som gör det möjligt för män och kvinnor att förena sina skyldigheter i arbetsliv och familjeliv”<sup>13</sup> några av de direktiv jag kommer att redogöra för här nedan är direkta följder av denna sociala stadga. Inte i något av dessa direktiv finns det en liknande formulering som i 5 § Jämställdhetslagen. Däremot det finns en del artiklar i dem, som rör sig i ett snarlikt område och där man kan läsa ut vissa riktlinjer angående förvärvsarbetande föräldrar.

### 2.4.1.1 Likabehandlingsdirektivet

Likabehandlingsdirektivet är ett minimidirektiv vars regler gäller på alla nivåer och över hela arbetsmarknaden, men vissa undantag i nationell lagstiftning tillåts. Det tillkom redan 1976 men ändrades 2002 då EG ansåg att vissa tillägg, preciseringar och definitioner var nödvändiga för att det skulle få önskvärd dignitet.

Direktivet innehåller ett förbud mot såväl direkt som indirekt diskriminering på grund av kön, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus. Vidare anges att den förfördelade har rätt till en faktiskt och effektiv kompensation eller gottgörelse. Denna skall vara avskräckande och proportionell och det får inte finnas ett högsta tak för summan.<sup>14</sup>

### 2.4.1.2 Ramavtalet om föräldraledighet

---

<sup>13</sup>”Gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter” från 1989, för mer utförlig redogörelse se Nyström Birgitta, ”EU och arbetsrätten”, upplaga 3, 2002, tryckort Stockholm, ISBN 91-39-10539-3, s. 81f.

<sup>14</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv L 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor artikel 2 och artikel 6, se även Nyström s. 234-235.

Föräldraledighetsdirektivet baserar sig på ett ramavtal som undertecknades 1995. Det är det första av sitt slag och ingicks mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna UNICE, CEEP och EFS. Avtalet hänvisar till ovannämnda punkt 16 i ”Gemenskapens stadga om arbetstagarens grundläggande sociala rättigheter” som angav att det ”bör utarbetas åtgärder som gör det möjligt för män och kvinnor att förena sina åtaganden i arbetslivet med familjelivet”. Rådet försökte men lyckades inte enas om ett föräldraledighetsdirektiv. Det ledde till att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna själva tog initiativ till de förhandlingar som ledde fram till ramavtalet och när avtalet var klart överlämnade de en begäran om att det skulle genomföras som ett direktiv.<sup>15</sup>

I inledningen under ”allmänna överväganden”, poängterar parterna att det är viktigt att skapa en effektiv politik där föräldralediga arbetstagare har samma möjligheter som övriga arbetstagare. För att uppnå detta anser parterna att det krävs bättre planering av arbetstiderna, en större flexibilitet samt en smidigare återgång till arbetslivet. Fortsättningsvis konstateras i avtalet att det är viktigt att erbjuda kvinnor och män en möjlighet att förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv.<sup>16</sup>

Direktivets syfte och tillämpningsområde är att ange minimiföreskrifter som är avsedda att underlätta för föräldrar som arbetar att förena arbets- och familjeliv. Det är avsett att tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal så som det definieras i medlemsstaterna. Vid föräldraledighetens utgång har arbetstagaren rätt att återgå till sitt arbete eller, om detta är omöjligt, till ett arbete som överensstämmer med anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Direktivet innehåller inga sanktionsmöjligheter.<sup>17</sup>

### **2.4.1.3 Deltidsdirektivet**

Deltidsdirektivet baserar sig, precis som föräldraledighetsdirektivet, på ett ramavtal som ingicks 1997 mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna UNICE, CEEP och EFS. Avtalet och det därpå följande direktivet tillkom dels för att säkerställa att deltidsarbetande arbetstagares rättigheter och dels för att underlätta så att de arbetstagare som vill får möjlighet att arbeta på deltid. I inledningen av direktivet, under allmänna överväganden, står det klart att arbetsmarknadsparterna fäster stort avseende vid åtgärder som gör det lättare för kvinnor och män att få arbeta på deltid bl.a. för att kunna förena familjeliv och arbetsliv. Detta anser parterna vara till ömsesi-

---

<sup>15</sup> Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS se även Nyström s. 79.

<sup>16</sup> Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS under allmänna överväganden punkten 5.

<sup>17</sup> Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS artikel 1 och artikel 2 punkten 5, se även Nyström s. 79.

dig nytta för arbetsgivare och arbetstagare på ett sätt som gynnar utvecklingen av företagen.<sup>18</sup>

#### **2.4.1.4 Resolution om balans mellan kvinnor och män i deltagandet i arbets- och familjelivet**

I maj 2000 antog rådet och ministrarna för sysselsättning och socialpolitik en resolution om balans, mellan kvinnor och män i deltagandet i arbets- och familjelivet. Resolutionen tillkom eftersom man ansåg frågan om att underlätta för förvärvsarbetande föräldrar vara absolut nödvändig för det fortsatta jämställdhetsarbetet. Att samspelet mellan arbetet och familjen fungerade ansåg ministrarna vara grunden för allt jämställdhetsarbete.

I resolutionen uppmanas medlemsstaterna att utarbeta möjligheter för kvinnor och män att förena arbete och föräldraskap. I realiteten uppmanas staterna att undersöka möjligheten till harmonisering av skolscheman och arbetstider, sammanställa och publicera rapporter om kvinnor och mäns deltagande i familjeliv och på arbetsmarknaden samt stödja forskning på området för att hitta och utveckla nya idéer och koncept. Även arbetsgivare, såväl offentliga som privata, och arbetsmarknadsparterna uppmanas att ta sitt ansvar för genomförandet av dessa mål. Detta föreslås i resolutionen främst ske genom förläggningen av arbetstiden samt avskaffandet av löneskillnader mellan kvinnor och män.<sup>19</sup>

## **2.5 Bestämmelser i internationella dokument**

Min avsikt med detta avsnitt är att undersöka hur det arbetsrättsliga skyddet för förvärvsarbetande föräldrar ser ut på de internationella områden som Sverige är berörs av. Det ligger närmast till hands att börja med är Europa-konventionen som är implementerad och gäller som lag i Sverige men i den finns inget uttalat skydd för förvärvsarbetande föräldrar. Däremot finns det ett allmänt diskrimineringsförbud som stadgar att när det gäller de fri- och rättigheter som konventionen anger så ska dessa säkerställas utan åtskillnad på grund av kön, ras, hudfärg, osv.<sup>20</sup> De internationella motsvarigheterna till 5 § i Jämställdhetslagen finns istället främst i de ILO-konventioner som Sverige är bundna av.

---

<sup>18</sup> Rådets direktiv om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE; CEEP och EFS, se även Nyström s. 279-281.

<sup>19</sup> Resolution av rådet och ministrarna för sysselsättnings och socialpolitik, församlade i rådet av den 29 juni 2000 om balans mellan kvinnor och män deltagandet i arbets- och familjelivet, 2000/C218/02.

<sup>20</sup> Lag (1994:1219) om den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Angående diskrimineringsförbudet se samma konventions artikel 14.

## 2.5.1 ILO-konventioner

Internationella Arbetsorganisationen, ILO (International Labour Organisation) är ett fackorgan inom FN-systemet. ILO arbetar med att utforma internationella bestämmelser för att förbättra arbets- och levnadsvillkor i syfte att öka sysselsättningen och främja de mänskliga rättigheterna. Sveriges regering lämnar vart fjärde år en rapport till ILO vari Sverige visar hur konventionerna efterlevs.<sup>21</sup>

Konventioner är överenskommelser som länderna som ansluter sig förbinder sig att följa. Även om konventioner är folkrättsligt förpliktande finns det ofta oklarheter när det gäller eventuella sanktionsmöjligheter. Konventioner ingås oftast av stater eller organisationer och ger sällan enskilda individer rättigheter.

Här nedan kommer jag att redogöra för de ILO-konventioner som Sverige antagit, och som rör förbud mot diskriminering av förvärvsarbetande föräldrar.

### 2.5.1.1 ILO konvention nr 111 angående diskriminering ifråga om anställning och yrkes utövning<sup>22</sup>

Sverige ratificerade ILO:s konvention nr 111 år 1962. Konventionen innehåller ett allmänt diskrimineringsförbud när det gäller anställning och yrkesutövning. I artikel 2 anges att varje medlem förbinder sig att utforma och tillämpa en nationell politik för att främja likställdhet ifråga om anställning och yrkesutövning i syfte att avskaffa varje diskriminering. I denna konvention finns alltså ett allmänt förbud mot diskriminering av arbetstagare. Konventionen innehåller inga sanktionsmöjligheter.

### 2.5.1.2 ILO konvention nr 156 om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar<sup>23</sup>

ILO ansåg inte att det allmänna diskrimineringsförbudet i konvention nr 111 uttryckligen täckte de skillnader som ofta uppstår och görs mellan arbetstagare på grundval av familjeansvar. Därför fanns det ett behov av en kompletterande konvention.

Inledningsvis i konvention nr 156 konstaterar ILO att många av problemen som berör alla arbetstagare är ännu svårare för arbetstagare med familjeansvar. Därför behövs det förbättrade villkor, både genom åtgärder som inrik-

---

<sup>21</sup> <http://www.sfn.se/page.asp?NodeId=153&iLev=4&iHasChild=0> 2003-10-07 klockan 12.24

<sup>22</sup> ILO Konvention (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning. Genève den 25 juni 1958.

<sup>23</sup> ILO Konvention (nr 156) om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar.



tas på föräldrarnas särskilda behov och genom åtgärder som är avsedda att förbättra villkoren för arbetstagare i allmänhet. Konventionen är tillämplig när ansvaret begränsar för föräldrarna att förbereda sig för, träda in i, delta i eller utveckla sig i arbetslivet. Den är tillämplig på alla områden av arbetsmarknaden och alla kategorier av arbetstagare omfattas. Genom konventionen förbinder sig medlemsstaterna att i sin nationella politik sträva efter att göra det möjligt för personer med familjeansvar att utöva sin rätt till förvärvsarbete utan att utsättas för diskriminering och, så långt det är möjligt, utan konflikt mellan yrkes- och familjeansvar. Alla åtgärder som är förenliga med nationella förhållanden och möjligheter ska vidtas för att ta hänsyn till föräldrar i samhällsplaneringen och att utveckla eller främja social service, offentlig eller privat, såsom barnomsorg. Samhället i varje medlemsstat skall vidare vidta lämpliga åtgärder för att främja information och utbildning som ökar allmänhetens förståelse för principen om jämställdhet i allmänhet och för föräldrar i arbetslivet och försöka lösa problemen. Vidare ska förvärvsarbete föräldrars behov när det gäller anställningsvillkor och social trygghet tas hänsyn till. Alla åtgärder ska göra det möjligt för föräldrar att bli och förbli integrerade i arbetskraften liksom att återvända till arbetsmarknaden efter en frånvaro som berott på detta ansvar. Familjeansvar ska inte utgöra giltig orsak för en anställnings upphörande. Bestämmelserna i konventionen kan bl.a. tillämpas genom lagstiftning, kollektivavtal eller en kombination av dessa metoder. Konventionen innehåller inga sanktionsmöjligheter och Sverige har inte upphöjt denna konvention till lag utan inslag av den finns främst i Jämställdhetslagen och Föräldraledighetslagen.<sup>24</sup>

## 2.6 Sammanfattning

Min avsikt med detta kapitel har varit att visa att principen om förvärvsarbete föräldrars möjligheter att förena arbete och föräldraskap är en viktig och grundläggande princip. Jag anser mig ha funnit att i Sverige ger att såväl lagstiftare som arbetsmarknadsparter denna princip sitt erkännande och stöd. Samma princip är vidare väl förankrad både inom det europeiska politiska samarbetet och gemenskapsrätten, och kommer dessutom till uttryck i ILO:s internationella konventioner.

Det finns en del skillnader i synen på vem som ska vara ansvarig för genomförandet av målsättningen om möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Den svenska lagstiftaren har gått längst och i 5 § i Jämställdhetslagen uttalat att man anser att skyldigheten bör ligga på arbetsgivaren. Där emot är bestämmelsen inte särskilt effektiv eftersom den inte säger någonting om hur arbetsgivaren ska bära sig åt. Arbetsgivaren kan heller inte drabbas av några sanktioner som grundar sig på denna paragraf om han inte underlättar för de anställda som är förvärvsarbete föräldrar. De svenska arbetsmarknadsparterna ser möjligheten att förena föräldraskap med arbetsliv som ett mål och man får känslan av att det rör sig om ett långt perspektiv

---

<sup>24</sup> Artikel 1-9 i ILO konvention (nr 156) om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar.

och att vi inte kan förvänta oss några radikala framsteg inom den närmsta framtiden. EU och ILO uppmanar de individuella staterna att lösa det genom lagstiftning eller kollektiv avtal. Det sägs ingenting om vem som ska åläggas att se till att det fungerar och inga sanktionsmöjligheter ges. Här bör det dock påminnas om att Sverige har skyldighet att implementera innehållet i direktiven från EU så att de får samma dignitet som lag. När det gäller konventionerna från ILO är det däremot frivilligt för Sverige att upphöja dem till lag eller inte.

Anledningen till att svenska staten och arbetsmarknadsparterna inte valt att gå längre i sin strävan att göra det möjligt för arbetstagare med familj att förena arbetsliv och föräldraskap, är troligtvis att det denna strävan kommer i konflikt med den starka svenska principen om arbetsgivarens ledningsrätt, som jag ska redogöra för i nästa kapitel.

# 3 Aspekter på arbetsgivarens ledningsrätt

I detta kapitel kommer jag att redogöra för principen om arbetsgivarens ledningsrätt. Mitt syfte är att reda ut begreppen inför den kommande framställningen samt visa att arbetsledningsrätten är en gammal och grundläggande princip i den svenska arbetsrätten. Jag har valt områdena arbetskyldighet, arbetstid och omplacering och kommer att undersöka i vad mån begreppen är uttryck för arbetsgivarens ledningsrätt och i vad mån denna ledningsrätt begränsas på grund av lagstiftning som har med förvärvsarbetande föräldrar att göra. För att ytterligare illustrera begreppen har jag valt att, förutom doktrin, använda mig av rättsfall.

## 3.1 Arbetsledningsrätten – en kort bakgrund

Arbetsgivare i Sverige har stora möjligheter att besluta om sina arbetstagares arbetsuppgifter och var och när dessa ska utföras. Arbetsledningsfrågor rör omständigheter som ligger inom ramen för anställningen och som arbetsgivaren själv får besluta om. Arbetsgivaren behöver inte kunna motivera dessa beslut, men i frågor som är av mer ingripande karaktär föreligger skyldighet att förhandla med fackliga företrädare om arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal.<sup>25</sup> Om arbetsgivaren utför förändringar som ligger utanför ramen för anställningen så kan arbetsgivarens order komma att betraktas som att han skilt arbetstagaren från tjänsten och innebär således ett avskedande eller en uppsägning. Arbetsgivaren blir då skyldig att rätta sig efter reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS).<sup>26</sup>

Bakgrunden till principen om arbetsgivarens ledningsrätt finns att hämta i 1900-talets början, en tid som präglades av omfattande konflikter på arbetsmarknaden. Detta ledde till att arbetsgivare framförde krav på att, via en reglering av anställningsavtalet, stoppa strejkerna eller få dem under kontroll. Som en direkt följd av dessa krav slöts 1901 det första ”förslaget om vissa arbetsavtal” mellan arbetsmarknadens parter. Avtalet utgick från att arbetsavtalet var ett formlöst individuellt avtal som kunde slutas för obestämd tid eller tillsvidare. Några begränsningar i arbetsgivarens ledningsrätt fanns inte.

Arbetsgivarens oinskränkta ledningsrätt kom att befästas i 1906 års decemberkompromiss mellan SAF och LO. Arbetstagarparten godtog då den 23 §, numera 32 § i SAF: s stadga, vilken slog fast ”arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbete och att fritt antaga och avskeda arbetare”, dvs. arbetsgivarens rätt att ensam besluta om företagets verksamhet och arbetsledning.

---

<sup>25</sup> Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) 11 §.

<sup>26</sup> Ds 2002:56 s. 353 – 354.

Fackets vinst i kompromissen bestod i att arbetsgivaren erkände föreningsrätten.<sup>27</sup> Svensk arbetsrätt har härefter kännetecknats av att arbetsmarknadsparterna själva har reglerat de arbetsrättsliga reglerna genom kollektivavtal och inte förrän 1974 kom den första lag om anställningsskydd, som innehöll och även idag innehåller vissa inskränkningar i arbetsgivarens ledningsrätt.

I AD 1929 nr 29 befastes arbetsgivarens ledningsrätt ytterligare då AD här uttalar att den enskilde arbetstagaren är skyldig att: ”utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning, som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetares allmänna yrkeskvalifikationer”. Detta uttalande från AD har fått namnet 29/29-principen och genom åren har denna princip fått en stark ställning inom arbetsrätten. Den har tillämpats på rättsfall som rör arbetsskyldighet, arbetstid och omplaceringar. Förenklat innebär 29/29 principen att arbetstagaren har en skyldighet att, så långt kompetensen tillåter, utföra arbete inom kollektivavtalets tillämpningsområde och arbetsgivarens verksamhet samt en skyldighet att låta sig omplaceras. Användandet av 29/29-principen har inneburit att, som kommer att visa sig nedan, ett flertal rättsfall genom åren utfallit till arbetsgivarens fördel.<sup>28</sup> I ett flertal rättsfall använder AD sig av samma motivering, med endast få omskrivningar, som i 1929 nr 29.<sup>29</sup>

Ytterligare omständigheter till arbetsgivarens fördel är att AD i början på 1930-talet i ett flertal domar slog fast att arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt är en allmän rättsprincip och den gäller vare sig den finns intagen i ett kollektivavtal eller inte.<sup>30</sup>

## 3.2 Arbetsskyldighet

### 3.2.1 Innebörden av begreppet arbetsskyldighet

Arbetsskyldigheten är ett av begreppen som enkelt genom litteratur och rättsfall visar hur befast principen om arbetsgivarens ledningsrätt är i svensk arbetsrätt. Dessutom har jag valt just detta begrepp för att det genom att det ger uttryck för den starka principen om arbetsgivarens ledningsrätt visar vad föräldrar har att rätta sig efter när de återkommer från föräldraledigheten, då de är direkt underkastade arbetsskyldigheten.

Arbetstagaren åtar sig som huvudsaklig prestation i anställningsförhållandet att utföra arbete. Arbetstagaren har alltså en arbetsskyldighet gentemot arbetsgivaren. Innebörden av denna arbetsskyldighet regleras i det kollektivavtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och den fackliga organisation som

---

<sup>27</sup> Andersson Anderz, Edström Örjan, Zanderin Lars, ”Arbetsrätt”, upplaga 1, 2002, tryckort Lund, ISBN 91-47-06488-9 s. 75-76.

<sup>28</sup> AD 1929 nr. 29.

<sup>29</sup> AD 1958 nr. 34 och AD 1962 nr. 2.

<sup>30</sup> AD 1932 nr. 100 och AD 1933 nr. 159.

träffar avtal för arbetsområdet. Reglering av arbetskyldigheten kan också förekomma i det enskilda anställningsavtalet.<sup>31</sup>

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet innebär att det är arbetsgivaren som bestämmer vilket arbete som arbetstagaren ska utföra. Arbetskyldighet är en rätt för arbetsgivaren att ge order och arbetstagaren har en lyd-nadsplikt. Vägrar arbetstagaren att lyda arbetsgivaren kan det leda till uppsägning på grund av arbetsvägran och vägran att utföra arbete är ofta sett som allvarligt. Arbetstagaren ska dock inte behöva utsättas för fara för liv eller hälsa eller tvingas till att arbeta under grovt kränkande former, utan det som arbetsgivaren fordrar av arbetstagaren måste vara rimligt.<sup>32</sup>

Gränsen för arbetskyldigheten beror på vad som står i anställningsavtalet i kombination med lag, kollektivavtal samt personligt avtal. Vid en tvist om avtalets innehåll har arbetsgivaren tolkningsföreträde och har således en rätt att temporärt bestämma om avtalets innebörd. Enligt 34 § MBL har facket tillagats tolkningsföreträde vid tvist om medlems arbetskyldighet. Om facket av någon anledning inte skulle utöva sitt tolkningsföreträde så ligger det istället kvar hos arbetsgivaren.<sup>33</sup>

Den anställda är skyldig att, på de villkor som står i arbetsavtalet, utföra allt arbete för arbetsgivarens räkning som står i naturligt samband med hans rörelse under förutsättning att arbetet faller inom arbetstagarens yrkeskvalifikationer. Om företaget inte omfattas av ett kollektivavtal är det viktigt att arbetsgivarens i anställningsavtalet klargör arbetskyldighetens omfattning. Arbetsgivarens ledningsrätt innebär naturligtvis att han ändå är skyldig att rätta sig efter lagar och avtal.<sup>34</sup>

### **3.2.2 Rättsfall som rör arbetskyldighet**

Nedanstående två rättsfall handlar inte om förvärvsarbetande föräldrar men jag har valt att ha med dem för att de illustrerar hur stark principen om arbetsgivarens ledningsrätt är.

I AD 2000 nr. 1 hade Ericsson sagt upp en ingenjör som led av el-känslighet då företaget inte ansåg att han kunde utföra något arbete av betydelse längre. AD dömer till Ericssons fördel och befäster arbetsgivarens ledningsrätt genom att anse att om arbetsgivaren säger att det är angeläget att arbetet skall utföras på arbetsplatsen och arbetstagaren inte klarar det, då är det saklig grund för uppsägning.<sup>35</sup>

---

<sup>31</sup> Andersson, Edström, Zanderin s. 63.

<sup>32</sup> Schmidt Folke, "Löntagarrätt", reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman, Juristförlaget i Stockholm, ISBN 91-7598-645-0, s. 225-226.

<sup>33</sup> Schmidt s. 225.

<sup>34</sup> Högberg Mats, "Rättigheter och skyldigheter i arbetet", upplaga 1, 1995, tryckort Borås, ISBN 91-7199-034-8, s. 30-31.

<sup>35</sup> AD 2000 nr. 1.

AD 2001 nr. 10 är ett mål där en arbetstagarorganisation utövar tolkningsföreträde enligt 34 § första stycket MBL då de inte anser att arbetskyldighet förelegat. Detta i första hand på grund av att arbetskyldigheten enligt organisationen inneburit fara för arbetstagarnas liv eller hälsa. Arbetsdomstolen finner att arbetstagarorganisationens uppfattning i tolkningstvisten varit oriktig och att tolkningsföreträdet utövats utan fog. Arbetstagarorganisationen fick därför utge ekonomiskt och allmänt skadestånd till arbetsgivaren.<sup>36</sup>

AD 2003 nr. 70 ligger lite närmre familjeliv och arbetsliv då det handlar om en kvinna som arbetat som sjuksköterska blivit avstängd och avskedad. Kvinnan hävdar att hon varit frånvarande eftersom hon inte fått den ledighet hon önskat för att sköta om sin psykiskt sjuka systerdotter medan denne väntade på en ny placering på ett vårdhem. Sjukhuset hävdar att hon varit olovligen frånvarande från arbetet och enligt 34 § lag om anställningsskydd skulle det därför vara i sin ordning att avskeda henne. AD hänvisar till lagförarbetena till lag om anställningsskydd vari det sägs att det i enskilda fall kan finnas skäl för arbetstagarens olovliga frånvaro och arbetsgivaren bör då ta hänsyn till dessa. AD vill att fokus ska vara på de slutsatser som arbetsgivaren kan dra av händelsen och som visar på arbetstagarens lämplighet för sin tjänst och inte på den enskilda händelsen som sådan. I detta fall anser inte AD att kvinnan är olämplig för sin tjänst på grund av det inträffade. Det är heller inte troligt att händelsen kommer att upprepa sig. Såväl uppsägning som avstängning är därför felaktiga. AD ger dock arbetsgivaren rätt såtillvida att skadestånd enbart utgår till kvinnan på grund av avstängningen och inte på grund av uppsägningen. Detta eftersom AD anser att arbetsgivaren haft visst fog för att tro sig agera korrekt när man sade upp kvinnan.<sup>37</sup>

Nästa två rättsfall handlar direkt om förvärvsarbetande föräldrar och visar att det trots allt finns vissa skillnader i bedömningen när det rör föräldrar i arbetslivet. Det ena utföll till arbetstagarens fördel och rörde en kvinna som haft en omfattande frånvaro på grund av vård av sjukt barn. AD konstaterade att eftersom den kvinnliga arbetstagaren skött sin anmälningsplikt till arbetsgivaren så visade det att de problem hennes frånvaro orsakat inte berodde på misskötsamhet från hennes sida. AD ansåg att arbetsgivaren var skyldig att tåla de olägenheter som kan uppkomma i fall som detta.<sup>38</sup>

I det andra rättsfallet dömde AD till arbetstagarens nackdel. Det handlar om att en arbetstagar under flera år kommit för sent till arbetet utan att först ha anmält detta. Arbetstagaren anförde att förseningarna berodde på att han hade ett sjukt barn som krävde extra mycket vård på morgonen. Arbetstagaren ansåg vidare att arbetsgivaren inte visat någon förståelse för arbetstagarens problem och velat medverka för att lösa dem. I detta fall ansåg AD att det fanns saklig grund för uppsägning eftersom arbetstagaren inte skött sin anmälningsplikt till arbetsgivaren. Det rörde sig om omfattande förseningar som upprepats trots att arbetstagaren blivit varnad. Arbetstagaren visste

---

<sup>36</sup> AD 2001 nr. 10.

<sup>37</sup> AD 2003 nr. 70.

<sup>38</sup> AD 1994 nr. 134.

dessutom att det var viktigt för verksamheten att passa tiden. Orsakerna till förseningen som arbetstagaren angav ansåg AD inte innebära att hans beteende ursäktligt.<sup>39</sup>

Rättsfallen visar att det är en ”ge och ta”-situation. Arbetsgivaren är skyldig att tåla vissa inskränkningar i sin verksamhet som kan bero på arbetstagarens familjeansvar, men arbetstagaren måste sköta sin del, annars tar arbetsgivarens ledningsrätt över direkt.

### 3.3 Arbetstid

När det gäller frågor om arbetstid så kan problem uppstå i två avseenden: när det gäller arbetstidens omfattning och när det gäller arbetstidens förläggning. Regler om arbetstid finns i arbetstidslagen (ATL). Lagen är dispositiv och tanken är att den ska kompletteras med centrala och lokala kollektivavtal. Enligt 5 § ATL får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar i veckan eller fördelas på i genomsnitt 40 timmar per vecka under en fyraveckorsperiod. Antalet övertidstimmar uppgår till 200 timmar/år.<sup>40</sup>

När det gäller inskränkningar i arbetstiden för förvärvsarbete föräldrar, så har förälder till ett barn som inte fyllt åtta år rätt till arbetstidsförkortning i enlighet med Föräldraledighetslagen om föräldern varit anställd hos arbetsgivaren i mer än sex månader.<sup>41</sup>

Då inte lagtexten är särskilt informativ så har jag istället valt att gå till AD för att se hur deras praxis är när det gäller arbetstid. Det finns inga rättsfall som rör arbetstid och förvärvsarbete föräldrar, utan fallen är med för att illustrera att principen om arbetsgivarens ledningsrätt är väldigt stark och befast när det rör arbetstidsbegreppet. Ett av rättsfallen rör arbetstidens omfattning och det andra rör arbetstidens förläggning.

Det tidigaste rättfallet jag hittat som berör arbetstid är från 1930-talet. Det avhandlar både arbetsskyldighet och arbetstid och handlar om arbetstagare vid en kvarn som vägrade utföra beordrat övertidsarbete på en söndag. På grund av detta avskedade arbetsgivaren den arbetstagare som ledde aktionen. Frågorna i målet var dels huruvida arbetsvägran är avtalsstridig, när tvist föreligger om arbetsskyldighetens omfattning, och denna inte hinner bli avgjord avgöras innan arbetet skall utföras, dels huruvida arbetsgivaren enligt avtalet ägt ålägga övertidsarbete. AD sade att arbetsgivaren hade tolkningsföreträde när det gällde tolkning av avtalet. Arbetstagarna var därför skyldiga att stå till arbetsgivarens förfogande, även om det man tvistade om var om de var skyldiga att arbeta under söndagsdygnet eller inte.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> AD 2000 nr. 12

<sup>40</sup> Arbetstidslag (1982: 673) 7-8 §§ och Andersson, Edström, Zanderin s. 188.

<sup>41</sup> Föräldraledighetslag (1995:584) 7 och 8 §§.

<sup>42</sup> AD 1934 nr. 179 fallet är det första som slår fast att arbetsgivaren har tolkningsföreträde när det gäller tvist om arbetsskyldighet.

Ett flertal av kollektivavtalen medger att arbetsgivaren beordrar övertid bara han gör det i ”god tid”.<sup>43</sup> Övertidsuttag är just en sådan fråga där arbetsgivaren kan underlätta för förvärvsarbetandeföräldrar, vilket påpekas i förarbetena till 5 § Jämställdhetslagen.<sup>44</sup>

Det senaste rättsfallet är från 2002 och rör inte övertid utan arbetstidens förläggning. Det handlar om arbetstagare som vänt sig till facket som utövat sitt tolkningsföreträde. Detta eftersom arbetstagarna inte accepterat ett arbetstidsschema som medförde viss kvällstjänstgöring. Utgången i fallet blir den samma som i fallet från 1930-talet. AD slår åter fast att arbetsgivarens ledningsrätt är den ledande principen när det gäller arbetstidens förläggning.<sup>45</sup> Här kan en konflikt tänkas uppstå när det gäller förvärvsarbetande föräldrar som ofta är totalt beroende av arbetstidens förläggning. Om arbets-schemat för en småbarnsförälder helt plötsligt skulle komma att innebära kvällstjänstgöring skulle detta säkerligen kunna medföra hel del problem och i västa fall att föräldern skulle bli tvungen att säga upp sig.

### 3.4 Omplacering

Reglerna om omplacering finns i LAS. Det finns två skäl till att arbetsgivaren omplacerar en arbetstagare. Det första skälet är att arbetstagaren inte kan ha kvar sitt ordinarie arbetes på grund av arbetsbrist eller personliga skäl. Arbetsgivaren är då skyldig att försöka omplacera arbetstagen innan en uppsägning kan komma ifråga. Det andra skälet är när omplaceringen beror på ett arbetsledningsbeslut om t.ex. omorganisation av verksamheten och detta beslut ska då föregås av förhandling med fackliga företrädare.<sup>46</sup>

Omplaceringskyldigheten omfattar främst omplacering inom arbetsplatsen eller företagsenheten, dvs. inom ramen för den bestående anställningen. Det finns ett kvalifikationskrav som gör att arbetstagaren inte kan kräva ett nytt arbete vid en omplacering, som han eller hon saknar erforderliga kvalifikationer för. En omplacering får inte ske som bestraffning eller för att provocera fram en uppsägning.<sup>47</sup>

#### 3.4.1 Gränsen för arbetsgivarens rätt att omplacera

Bastubadarprincipen är viktig när det gäller omplaceringar och AD 1978 nr 89 som gett upphov till principen är nog en av de mest kända domarna i AD:s praxis. Målet handlar om en arbetstagare som påträffades under arbetstid medan han badade bastu. Han omplacerades därefter till okvalificerade arbetsuppgifter som innebar ändrad arbetstid och sänkta löneförmåner.

---

<sup>43</sup> Bylund & Wiklund s 45 samt 8 § Arbetstidslag (1982:673).

<sup>44</sup> Laurén och Laven s. 21 och s. 35-36.

<sup>45</sup> AD 2002 nr. 84.

<sup>46</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, MBL 11 § samt Andersson, Edström, Zanderin s. 38.

<sup>47</sup> Andersson, Edström, Zanderin s. 113.



Principen innebär att, som AD slår fast i målet, att en omplacering på grund av skäl som har med arbetstagaren personligen att göra och vars verkningar är så ingripande att omplaceringen blir jämförbar med en uppsägning för den berörde arbetstagaren, kräver godtagbara skäl från arbetsgivaren. Principen är en inskränkning i arbetsgivarens ledningsrätt och av 29/29-principen men har i det stora flertalet senare mål tonats ner väsentligt till förmån för arbetsgivaren.<sup>48</sup>

Vad gäller förvärvsarbetande föräldrar finns, som nämnts i kapitel 2.2, genom Föräldraledighetslagen en inskränkning i arbetsgivarens rätt att omplacera arbetstagare som utnyttjat sin rätt till föräldraledighet. Föräldraledighetslagens bestämmelse innebär att arbetstagaren inte är skyldig att godta någon omplacering på grund av att arbetstagaren varit föräldraledig om denna omplacering inte kan ske inom ramen för anställningsavtalet och är en nödvändig följd av ledigheten.<sup>49</sup> Arbetstagaren är således inte skyldig att acceptera att omplaceras till arbetsuppgifter som inte följer av anställningsavtalet eller acceptera att enbart föräldraledigheten är skälet till omplaceringen. Däremot har arbetsgivaren rätt att omplacera i fall där ledigheten i sig medfört att förutsättningarna för tjänsten har ändrats.

### 3.4.2 Rättsfall som rör omplacering

Det finns ett rättsfall som rör omplacering av en föräldraledig lärare som stämt kommunen då hon anser sig ha blivit omplacerad i strid mot dåvarande Föräldraledighetslagen.<sup>50</sup> AD ansåg för det första att det är klarlagt att omplaceringen beslutats av andra skäl än att läraren varit föräldraledig. För det andra ansåg AD att omplaceringen låg inom ramen för hennes anställning. Föräldraledighetslagens skyddsregel var därför inte tillämplig. Om arbetstagaren enbart till följd av föräldraledigheten skulle ha varit skyddad mot denna typ av omplacering, hade detta inneburit att hennes skydd var mer långtgående än normalarbetstagarens, vilket AD inte ansåg vara syftet med bestämmelsen i Föräldraledighetslagen.<sup>51</sup>

Följande tre rättsfall rör inte förvärvsarbetande föräldrar utan är enbart till för att illustrera AD:s resonemang i fall som rör omplacering. I AD 1999 nr. 124 hade en elinstallatör, till följd av en s.k. pisksnärtsskada, nedsatt arbetsförmåga och kunde därför enligt arbetsgivarens mening inte längre utföra arbete av någon betydelse för företaget och sades upp på grund av personliga skäl. Arbetstagersidan ansåg att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter, bland annat vad gällde omplacering. AD kom fram till att han inte kunde fortsätta som elinstallatör med oförändrat arbetsinnehåll och att det

---

<sup>48</sup> AD 1978 nr. 89 och Schmidt s. 232.

<sup>49</sup> Föräldraledighetslag (1995:584) 17 §.

<sup>50</sup> dåvarande Föräldraledighetslag (1978:40) 11 § och nuvarande Föräldraledighetslag (1995:584) 17 § har samma innehåll.

<sup>51</sup> AD 1987 nr. 23.

inte gick att omplacera honom eftersom det inte fanns andra arbetsuppgifter åt honom på bolaget.<sup>52</sup>

AD 2003 nr. 50 handlar om en kvinna som angav psykiska skäl till att hon inte ville bli omplacerad från ett kontor till ett annat. Hon hävdade att det var på grund av sjukdomen som hon inte medverkat till att tillsammans med arbetsgivaren försöka hitta andra lösningar. AD gick helt på arbetsgivarens linje att denna ovilja inte berodde på kvinnans psykiska sjukdom och att det enbart fanns praktiska och inte psykiska orsaker till att hon inte ville arbeta på sin gamla arbetsplats. AD ansåg att kvinnans olovliga frånvaro och arbetsvägran var ett grovt åsidosättande av de skyldigheter som hon i egenskap av arbetstagarare hade mot arbetsgivaren och arbetsgivaren var därigenom berättigad att avskeda henne.<sup>53</sup> När det gäller detta fall skulle man kunna tänka sig en jämförelse med en förvärvsarbetande förälder som av praktiska skäl inte vill bli omplacerad till ett annat geografiskt område för att det t.ex. skulle innebära svårt att lämna/hämta på dagis eller liknande problem.

### 3.5 Sammanfattning

Principen om arbetsgivarens ledningsrätt är verkligen grundmurad i svensk rätt, vilket både den litteratur samt flertalet av de rättsfall jag använt mig av har visat. Jag vill påpeka att det inte är ett medvetet val av mig att endast använda mig av rättsfall som visar att utgången oftast blir till arbetsgivarens fördel vid tvist i dessa fall, utan det är faktiskt så det ser ut. Vid en tvist är arbetsgivarens ledningsrätt i de allra flesta fall överordnad arbetstagararens rättigheter enligt AD:s praxis.<sup>54</sup>

Föräldraledighetslagens regler arbetstagararen vissa rättigheter som innebär en inskränkning i arbetsgivarens ledningsrätt, i den del denna gäller frågor om arbetstid och omplacering.<sup>55</sup> Men i denna uppsats är det Jämställdhetslagens bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att underlätta för arbetstagarare att förena arbete och föräldraskap som står i fokus. Jag har vid ett flertal tillfällen i uppsatsen benämnt 5 § i Jämställdhetslagen som verkninglös. Jag kommer nu att diskutera kring huruvida detta stämmer eller om man faktiskt kan drista sig till att anse att den ändå innebär vissa inskränkningar i arbetsgivarens ledningsrätt.

Klart är att det inte finns ett skydd mot diskriminering av föräldrar i lagen. 5 § i Jämställdhetslagen skapar varken några rättigheter eller några tydliga skyldigheter då den inte kan åberopas av en enskild inför domstol och i

---

<sup>52</sup> AD 1999 nr. 124.

<sup>53</sup> AD 2003 nr. 50.

<sup>54</sup> I AD 2001 nr. 92 dömde AD dock till arbetstagararens fördel och kom fram till att arbetsgivaren före uppsägningen bort pröva möjligheten att genom en omfördelning av arbetsuppgifterna på arbetsplatsen omplacera arbetstagararen och att arbetsgivaren brustit i sina skyldigheter att utreda möjligheterna till fortsatt anställning.

<sup>55</sup> Föräldraledighetslag (1995:584) 7 §

Jämställdhetslagen i övrigt finns inget skydd som enbart berör föräldrar förutom de fall som utgör könsdiskriminering, där diskriminering på grund av graviditet är det tydligaste exemplet. 5 § i Jämställdhetslagen ger sålunda inte arbetstagaren något rättsligt skydd mot negativa åtgärder med hänvisning till föräldraskap.

Reglerna som finns för att skydda förvärvsarbetande föräldrar mot omplacering kan vi första anblicken förefalla ge ett bra skydd och innebära inskränkning i arbetsgivarens ledningsrätt, men vid en noggrann läsning av regeln framgår att arbetsgivaren har rätt att omplacera om han hävdar att omplaceringen är en nödvändig följd av ledigheten.<sup>56</sup> Dock får omplaceringen inte vara alltför omfattande och ingripande så att den är att jämföra med att arbetstagaren blivit skild från sin tjänst för då är arbetsgivaren bunden av LAS och reglerna om att det krävs saklig grund för att säga upp en arbetstagarare. Om arbetsgivaren kan visa att det råder arbetsbrist inom företaget så kommer uppsägningen inte att prövas enligt Föräldraledighetslagen. Arbetsbrist alltid saklig grund för uppsägning och AD har som ovan nämnts slagit fast att det inte är meningen att man som förvärvsarbetande förälder ska ha ett längre gående skydd än normalarbetstagaren enbart för att man är förälder.<sup>57</sup>

Ur rättsfallen som jag tog upp i kapitel 3.2.2 kan man dra slutsatsen att om arbetstagaren uppfyller sin del genom att sköta sin anmälningsplikt till arbetsgivaren när han måste vara frånvarande, så kan inte arbetsgivaren säga upp arbetstagaren bara för att dennes familjerelaterade problem inkräktar på arbetet. Detta anser jag vara den största segern för 5 § i Jämställdhetslagen, och som innebär en verklig inskränkning i arbetsgivarens ledningsrätt, då man om man läser paragrafen tillsammans med rättsfallen ser att: OM arbetstagaren inte missköter sitt arbete på grund av sitt föräldraskap SÅ kan inte arbetsgivaren invända och motarbeta arbetstagaren utan arbetsgivaren är skyldig att tåla vissa olägenheter på grund av sina arbetstagarers föräldransvar. Även om inte AD grundar sin dom på 5 § i Jämställdhetslagen så anser jag att man tydligt ser att det är resonemanget som föregick införandet av paragrafen som ligger i botten och detta stärker teorin om att även om paragrafen kan förefalla verkningslös så står den likväl i lagtexten och genom sin existens kan den utgöra grund till inskränkningar i arbetsgivarens ledningsrätt och ett verktyg för att jämställdheten i arbetslivet även ska innefatta föräldrar.<sup>58</sup>

Efter att i detta kapitel klargjort vad arbetsgivarens ledningsrätt innebär, kommer jag i nästa kapitel att redogöra för de olika förutsättningar som män och kvinnor har på arbetsmarknaden för att i nästpåföljande kapitel diskutera olika sätt att se på de problem som uppstår när principen om arbetsgivarens ledningsrätt ställs emot stadgandet i den 5 § i Jämställdhetslagen. Här

---

<sup>56</sup> Föräldraledighetslag 17 §.

<sup>57</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §. AD 1987 nr. 23.

<sup>58</sup> AD 1994 nr. 134 och AD 2000 nr. 12.

diskuteras också olika förslag på hur arbetsgivarens skyldighet att underlätta för förvärvsarbetande föräldrar skulle kunna göras tydligare och få större effekt.

## 4 Kvinnors och mäns olika förutsättningar

Jag har i det längsta undvikit att göra uppdelningen män och kvinnor i denna uppsats. Detta eftersom jag valt att ha utgångspunkten att män och kvinnor är lika mycket föräldrar till sina gemensamma barn. Det finns dock forskning som talar starkt för att det är skillnad på män och kvinnors utsatthet i denna situation. Det är rimligt att anta att detta faktum i allra högsta grad bidrar till att 5 § i Jämställdhetslagen i dagsläget inte har någon större effekt på arbetsvillkoren för förvärvsarbetande föräldrar. Att det finns olika förväntningar på män och kvinnor när det gäller frågan om vad föräldraskapet skall innebära, blir tydligt i samband med föräldraledigheten. Och dessa förväntningar följer sedan med när arbetstagaren återvänder till arbetslivet efter föräldraledigheten – då som arbetstagare med föräldraansvar. I detta kapitel kommer jag att diskutera det faktum att kvinnor och män, när de blir föräldrar, många gånger har helt olika förutsättningar inom arbetslivet och i förhållandet till sin arbetsgivare. Jag kommer här att använda mig av källor som inte är traditionellt juridiska. Dessa könsrelaterade aspekter visar sig dels på det psykologiska planet och rör då kvinnors egna upplevelser av skuld, dels på det relationella planet dvs. relationen mellan föräldrarna och deras arbetsgivare och slutligen på samhällsplanet där de visar sig i statistiskt belagda erfarenheter. Jag anser att det är viktigt att se jämställdhetsarbetet även ur dessa synvinklar då jag tror att det leder till ökad förståelse för den problematik jag kommer att redogöra för i nästa kapitel.

### 4.1.1 Kvinnor upplever höga krav på sitt föräldraskap

Vid Stockholms universitet har forskaren Ylva Elvin-Nowak i sin avhandling i psykologi undersökt kvinnors föreställningar om moderskap och yrkesarbete.<sup>59</sup> Studien bygger på intervjuer och uppföljningar under tre års tid med 14 yrkesarbetande mammor där de beskriver sina tankar och känslor i vardagslivet. Den rör sig på det psykologiska planet och avhandlar kvinnors egna upplevelser av skuld. Hennes slutsats är att vi har gjort upp en idealbild av ”den goda modern” som är snäll, förstående och alltid tillgänglig, och om man som kvinna vill vara en så kallad ”god moder” krävs ett större och längre engagemang jämfört med om man vill vara en dylik pappa. På grund av dessa, mycket högt ställda, krav på oss själva så bär kvinnor ständigt på en skuldbörda och dåligt samvete över att inte räcka till. Framförallt finns enligt Elvin-Nowak detta dåliga samvete i vardagen. Det gnager hela tiden och handlar oftast om att kvinnan inte känner att hon skött sina ”sysslor” på bästa sätt. I intervjuerna framkommer det att dessa ”sysslor” i inter-

---

<sup>59</sup> Elvin-Nowak Ylva, “Accompanied by guilt –modern motherhood the Swedish way”, upplaga 1, 1999, ISBN 91-7153-978-6 på svenska ”I sällskap med SKULDEN – om den moderna mammans vardag”, upplaga 1, 2001, tryckort Falun, ISBN 91-0-057406-6.

vjufamiljerna är starkt knutna till gamla könsroller, där kvinnan har ansvar för hem och barn och mannen drar in pengar till hushållet. Detta tråkiga och ojämsställda faktum vill kvinnorna inte alltid erkänna utan ofta försöker de bortförklara det.

Elvin-Nowak gör även den viktiga observationen att mödrar använder sig av omformuleringsstrategin ”för barnets skull” för att legitimera vissa aktiviteter. Man säger inte att man bedriver en aktivitet, t.ex. tränar, för att man själv gillar det, utan för att ens barn mår bra av att ha en glad mamma och om mamman får gå och träna så blir hon glad. Således anser Elvin-Nowak att mammor ständigt skuldbelägger sig själva genom att gömma sig bakom barnen i sammanhang där det egentligen inte är barnen som är involverade. Detta för att undvika skuld känslor för att de som mammor väljer att göra något som enbart gynnar dem själva, då detta rimmar illa med bilden av ”den goda modern”.

Kvinnorna upplever genomgående i intervjuerna att barnen främst är deras angelägenhet och ansvar. Papporna tycker oftare än mammorna att barnen är kan gå till dagis när de är förkylda och att de kan ha längre dagar där. På grund av detta blir det lätt kvinnornas ”eget fel” om de stannar hemma med sjukt barn eller får kortare arbetsdagar när de vill hämta barnen tidigare än vad männen tycker är nödvändigt. Detta i sin tur medför att det är kvinnor som blir obekväma att anställa för en arbetsgivare. När arbetsgivarna dessutom inte löper någon risk att drabbas av sanktioner om de inte underlättar för kvinnor att förena sitt förvärvsarbete med föräldraskapet så anser jag att detta i förlängningen får effekten att många arbetsgivare i dagsläget bidrar till att öka skuld känslorna som mammorna bär på.

Jag anser att Ylwa Elvin-Nowaks avhandling på ett klart sätt visar att vårt könsrollstänkande samt den skuldbörda som mammor ofta bär på, är en stor bidragande faktor till att jämställdhetsarbetet när det gäller förbättringar för förvärvsarbetande föräldrar går så långsamt. Detta då det är svårt att se att män generellt sett har någon anledning att ta ett större ansvar för jämställdhetsarbetet då de redan har en bra situation överlag. Kvinnor i sin tur har troligtvis mycket lite ork att ta i tu med dessa frågor efter att dels skött hemmet och dels förvärvsarbetat. Många kvinnor vet att de förväntas sköta husliga sysslor och har ett gott självförtroende på det området medan självförtroendet sviktar när det gäller arbetsmarkanden. Det är möjligt att detta är en av anledningarna till att många kvinnor ”väljer bort arbetsmarknaden” till förmån för hemmet såtillvida att de ofta väljer att utnyttja möjligheten som finns i Föräldraledighetslagen att gå ner i arbetstid under småbarnsåren.<sup>60</sup>

#### **4.1.2 Kvinnans skyldighet och mannens rättighet ?**

För att visa på kvinnor och mäns olika förutsättningar på arbetsmarknaden när de återvänder från föräldraledigheten har jag valt att använda mig av

---

<sup>60</sup> Föräldraledighetslag (1995:584) 7 §.

Lisbeth Bekkengens doktorsavhandling i arbetsvetenskap.<sup>61</sup> Avhandlingen bygger liksom Ylva Elvin-Nowaks på intervjuer. Bekkengen följde under två år par som ska bli föräldrar. Hon intervjuade dem före barnets födelse för att ta reda på hur de planerade att fördela föräldraledigheten och när föräldraledigheten var slut gjorde hon en uppföljningsstudie för att se hur det blev. Hennes avsikt med avhandlingen är att ta reda på om det finns ett glapp mellan hur man planerade att fördela föräldraledigheten och hur det blev i verkligheten, samt undersöka vad som hände i föräldraparet och på arbetsplatsen. Både mammor, pappor, arbetsgivare och arbetskamrater ingår i studien som övervägande handlar om föräldraledighet men som också har mycket information kring förvärvsarbetande föräldrar. Just det faktum att även arbetsgivare och arbetskamrater inkluderas är det som gör att jag tycker att hennes avhandling blir särskilt intressant då den ger en bredare bild av vad som händer när en arbetstagare blir förälder än vad Elvin-Nowaks avhandling gör då den visar på könsstrukturer på det relationella planet, dels mellan föräldrar och dels mellan föräldrarna och deras arbetsgivare.

Jag kommer i mitt referat av avhandlingen att ta upp vissa synpunkter och slutsatser som Bekkengen har angående uttag av föräldraledighet, även om det inte är ett huvudsakligt område i denna uppsats. Detta gör jag för att jag anser att Bekkengens undersökning visar att frågan om föräldraledighetsuttaget är viktig för jämställdheten såtillvida att sambandet klart framgår mellan det ojämna uttaget mellan mammor och pappor och de problem som detta innebär i arbetslivet när föräldrarna återvänder från föräldraledigheten.

Bekkengens främsta slutsats är att den stora skillnaden mellan kvinnors och mäns föräldraledighet är att ledigheten för kvinnan anses vara en skyldighet som hon ska anpassa sig till, medan den för männen är en rättighet som de kan välja. Bekkengen tror att om det blir mer självklart för män att ta sitt föräldraansvar så kommer de att börja ställa krav på sina arbetsgivare. Hon anser att det är viktigt med ett jämnt uttag av föräldrapenningen för att det skulle bevisa för arbetsgivare att män inte har huvudansvaret för barnen. Så länge det finns ett förhandlingsläge angående mäns pappaledighet så är det lätt för företag att försöka påverka männen till att inte ta ut pappaledighet. Hon tar också upp att arbetsgivaren sällan sätter in vikarier för pappalediga män eftersom de inte stannar hemma lika länge som kvinnor. Det innebär att det är svårare för män att vara lediga. Moderns uttag av föräldradagar som egentligen är faderns, är möjliga genom att pappan aktivt skriver på att han överlåter uttag av sina dagar till mamman och Bekkengen anser att det är pappan som väljer bort, inte mamman som stjälar.

Även arbetsgivare anser att föräldraledighet för kvinnor är en skyldighet. Detta innebär att problemet måste lösas och där är kvinnan oftast delaktig i lösningsprocessen. Mannens föräldraskapsansvar ses däremot som frivilligt och därmed kan man förhandla bort föräldraledigheten eller lösa den på

---

<sup>61</sup> Bekkengen Lisbeth, "Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv", upplaga 1:1, 2002, tryckort Lund, ISBN 91-47-06571-0.

andra villkor än vad som gäller för kvinnan. Detta leder till att på arbetsmarknaden värderas kvinnor och män olika, enligt Bekkengen. Män ses som flexibla och anpassningsbara, medan kvinnor uppfattas som besvärliga eftersom de parallellt med förvärvsarbetet har huvudansvaret för hemmet och barnen. Detta är säkert en stor anledning till att kvinnor är så angelägna om att "hjälpa till" att styra upp vad som ska hända under hennes föräldraledighet. Mannens arbetsgivare berörs genom detta förfarande i mycket mindre omfattning, om ens alls, än kvinnans.

Med anledning av undersökningen har Bekkengen mött företag som på ytan verkar väldigt jämställda, där kvinnor och män gör samma saker och jobbar i samma projekt. Förtagen anser sig inte ha några fördomar mot att anställa kvinnor, men barn och familj får inte gå ut över jobbet. Konflikten mellan arbete och familj anser företagen vara något som föräldraparet måste lösa sinsemellan på ett sätt som innebär att det inte går ut över företagets verksamhet.

Män ser inte några större problem med att kombinera arbete och familj medan kvinnors utgångspunkt är att det är problematiskt. Kvinnors gräns mellan arbete och familj är vag och detta får till följd att kvinnor anpassar sitt arbete efter sitt föräldraskap, genom att gå ner i arbetstid osv. medan männen fortsätter som tidigare. Män kan, vilket är en praktisk och fysisk omöjlighet för kvinnor, byta arbete när de är nyblivna föräldrar och i beslutet att byta arbete eller inte finns inga tendenser till att männen överväger vilka konsekvenser det kan få för föräldraskapet. En annan viktig skillnad mellan kvinnor och män, som Bekkengen fann i sina studier, är att män inte upplever någon konflikt mellan jobb och familj. Kvinnor däremot pratade mycket om det dåliga samvetet, om att inte räcka till vare sig som mamma eller yrkeskvinna. Det är således samma resonemang och slutsatser som i Elvin-Nowaks undersökning och även Bekkengen drar slutsatsen att det är kvinnorna som har huvudansvaret för familjen och som ska ta initiativ till att saker blir gjorda.

En fråga som onekligen infinner sig är om det hade varit bättre att ha en kvinnlig arbetsgivare då denna kanske skulle ha haft en ökad förståelse för de olägenheter föräldraskapet kan innebära för arbetsgivaren? Yvonne Hirdman är historiker och i sin forskning resonerar hon kring begreppet den manliga normens primat som innebär att manliga områden traditionellt sett är en överhöghet. De värderas således alltid högre än kvinnliga och blir således mest värda att sträva efter. Inom arbetslivet får detta effekten att kvinnor som vill göra karriär ofta anammar ett manligt beteende för att passa in och bli accepterade. När dessa kvinnor sedan blir chefer eller arbetsgivare så har gränsen suddats ut, vilket leder till att det inte alltid är skillnad på att ha manlig eller kvinnlig arbetsgivare.<sup>62</sup> En kvinnlig arbetstagare med barn ska

---

<sup>62</sup>Hirdman Yvonne, "Genus – om det stabilas föränderliga former", 2001, Liber, hämtad ur kompendiet i genusvetenskap tillhörande specialkursen den sociala dimensionen 1-10 poäng vårterminen 2003.



således inte räkna med något större stöd från sin kvinnliga arbetsgivare enbart på grund av att denna är kvinna.

### 4.1.3 Att tolka statistiska uppgifter

I detta avsnitt kommer jag att visa hur diskussionen kring kvinnor och mäns förutsättningar på arbetsmarkanden ser ut på samhällsplanet genom de diskurser som förs och statistiskt belagda erfarenheter.

Jämställdhetsminister Mona Sahlin uttalade sig i riksdagen i slutet av november om att ett införande av kvotering av föräldraförsäkringen är en absolut nödvändighet för att uppnå jämställdhet. Hon har tidigare varit emot kvotering men anser sig numera ha sett tillräckliga bevis för att mycket av den ojämställdhet som råder inom arbetslivet börjar med att kvinnor och män tar olika stort föräldraansvar genom det snedfördelade uttaget av föräldraledighet.<sup>63</sup>

En månad senare publicerades en studie från Riksförsäkringsverket (RFV)<sup>64</sup> som visar att 85 % av mammorna och 81 % av papporna uppger sig vara nöjda med hur de har delat upp sin föräldraledighet. Endast 13 % av kvinnorna och 18 % av männen vill dela mer lika på föräldraledigheten. Då det är mammorna som tar ut 85 % av föräldraledigheten så ger studien tydliga indikationer om att mammor inte vill dela med sig och att pappor är nöjda med den del de tar ut. Var tredje mamma i studien arbetade deltid för att anpassa förvärvsarbetet så att de får möjlighet att tillbringa tid med sina barn.

I en debattartikel i DN<sup>65</sup> i anslutning till att undersökningen publicerades, hävdar generaldirektören för RFV, Anna Hedborg, att kvinnor som inte delar med sig av föräldraledigheten bedriver mansförtryck och uppmanar männen att ta strid både mot arbetsgivare och mot mammorna för sin rätt att tillbringa mer tid med sina barn. Hon tror att många föräldrar inte ser hur den ojämställda arbetsmarkanden hänger ihop med föräldrarnas personliga uppdelning av föräldraledigheten. Hon tror att det finns ett samband mellan det dubbelarbete som kvinnor utför genom arbetet med familjen och förvärvsarbetet och att det finns en hög sjukskrivningsfrekvens hos kvinnor.

Hedborgs artikel är en officiell tolkning av statistiken och en mycket bra illustration av den diskurs som Bekkengen beskriver och som går ut på att kvinnan roffar åt sig hela eller större delen av föräldraledigheten mot mannens vilja. Bekkengen hävdar att detta är en myt eftersom föräldraledigheten från början är delad i 240 dagar var åt mamman och pappan så handlar det om att pappan aktivt överlåter sina dagar till mamman genom att skriva över dem till henne, inte att mamman roffar åt sig dem. Kvinnor har huvudansva-

---

<sup>63</sup> Expressen onsdagen den 26 november 2003, årgång 60 nummer 330.

<sup>64</sup> RFV: s undersökning "Tid och pengar" som presenteras i Socialförsäkringsboken 2003.

<sup>65</sup> Dagens Nyheter torsdagen den 4 december, årgång 140, nummer 339.

ret i föräldraskapet medan männen kan välja nivå vilket visar sig genom att de aktivt överlåter sin föräldraledighet till mamman. Dessutom står det enligt Bekkengen mannen fritt att själv ta strid för sin ledighet trots att kvinnan kanske gett uttryck för att hon vill vara hemma större delen av föräldraledigheten. Att kvinnor har önskemål om att få vara hemma den största delen av tiden anser Bekkengen har sin förklaring i att det är otänkbart för en kvinna att ge uttryck för att hon inte skulle vilja vara hemma.<sup>66</sup> Detta hänger ihop med Ylva Elvin-Nowaks avhandling<sup>67</sup> så till vida att enligt hennes slutsatser kring kvinnors ständiga skuld känslor skulle innebära att dessa hindrar kvinnor från att kräva sin rätt till delad föräldraledighet, då detta skulle riskera att uppfattas som att kvinnorna inte ville vara hemma så mycket som möjligt med sina barn och detta skulle rimma illa med bilden av den goda modern.

Jag anser att förståelsen för kvinnor och mäns olika förutsättningar på alla ovannämnds plan är viktiga för att förstå det som jag ska diskutera i nästa kapitel, nämligen hur dessa könsrelaterade aspekter får effekter på problematiken som finns när arbetstagare återvänder från föräldraledigheten och därefter ska fungera som vilken arbetstagare som helst.

---

<sup>66</sup> Bekkengen s. 21-23 och s. 180-182.

<sup>67</sup> ”Accompanied by guilt. Modern motherhood the Swedish way” på svenska ” I sällskap med skulden. Om den moderna mammans vardag”.

# 5 Konflikten mellan arbets- och familjeliv

När föräldralediga arbetstagare återvänder till arbetet betraktas de inte längre i första hand som föräldrar utan som arbetstagare. Med undantag för reglerna om rätt till deltidsledighet och tillfällig ledighet för bl.a. vård av sjukt barn omfattas dessa arbetstagare av den allmänna arbetsrättsliga reglering som gäller på arbetsmarknaden i stort.

I detta kapitel kommer jag att redogöra för problematiken som uppstår när principen om att arbetsgivaren är skyldig att underlätta för förvärvsarbete föräldrar ställs emot principen om arbetsgivarens ledningsrätt. Min utgångspunkt är att de könsrelaterade aspekter som jag diskuterar i kapitel 4 här gör sig gällande och bidrar till att förta något av den redan svaga verkan som 5 § i Jämställdhetslagen har. Vidare redogör jag för hur paragrafen skulle kunna få en starkare ställning om man dels beaktade de resonemang, som jag redogjort för i kapitel 2, som den vilar på, dels om man tog krafttag för att få till stånd en attitydförändring både inom samhället och hos arbetsgivarna.

Jag vill än en gång poängtera att när jag ställer dessa principer mot varandra gör jag det väl medveten om att det i realiteten rör sig om två principer av olika karaktär. Detta då arbetsgivarens ledningsrätt är en rättsprincip som kan åberopas av enskilda och innebär skyldigheter medan principen i den 5 § Jämställdhetslagen varken skapar några rättigheter eller några tydliga skyldigheter eftersom den inte kan åberopas av en enskild inför domstol.

## 5.1 Från ”skyddad” föräldraledig till normal-arbetstagare

Det finns i Föräldraledighetslagen samt i EG-direktiv lagstiftning som innebär ett skydd för föräldralediga. Syftet med denna uppsats är inte att behandla lagstiftning som berör föräldralediga, och därför tänker jag inte gå in på den närmre utan stanna vid att konstatera att det finns ett skydd för föräldralediga arbetstagare. Däremot när det gäller förvärvsarbete föräldrar så är det skydd som närmast står till buds den 5 § i Jämställdhetslagen och dess motsvarigheter inom EG-rätten och ILO-konventionerna. Ingen av dessa skapar några tydliga rättigheter eller skyldigheter och kan därför förfalla vara tämligen verkningslösa.

När en förälder återvänder till arbetslivet efter sin föräldraledighet återgår han eller hon till att vara arbetstagare som alla andra och i likhet med andra arbetstagare är föräldern som arbetspresterande part ekonomiskt beroende av huvudmannen, dvs. arbetsgivaren. Det innebär att föräldern som arbetstagare är skyldig att underställa sig arbetsgivarens ledningsrätt. Ett faktum

som kan vara nog så besvärligt när man ska förena sin roll som arbetstagare med ansvaret att ta hand om ett litet barn med allt vad det innebär. JämO antyder i sin rapport om föräldraskap i arbetslivet från 1999 att det kan finnas ett eventuellt samband mellan det stora antalet sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa och den oro som föräldrar bär inom sig och som är hänförlig till arbetssituationen och anser att behovet av stöd för föräldrarna är som störst vid återgång till arbetet efter föräldraledigheten.<sup>68</sup>

Fackförbundet HTF genomförde i år en undersökning bland sina medlemmar för att ta reda på hur föräldrar behandlas när företaget tvingas skära ner. Resultatet visar att situationen för föräldrar i arbetslivet har förvärrats på de två år som gått sedan förbundet gjorde samma undersökning. De vanligaste problemen som föräldrar stöter på är att kvinnor diskrimineras vid uppsägningar på grund av arbetsbrist i form av provanställning som inte övergår i tillsvidareanställning. Kvinnor har vidare sämre löneutveckling och drabbas av utebliven befordran. Män diskrimineras när det gäller omplaceringar, sämre karriärmöjligheter, sämre löneutveckling och utsätts ofta för allmänt gnäll när de vill ta i anspråk sin föräldraledighet.<sup>69</sup> Nuvarande JämO Claes Borgström kommenterade HTF:s undersökning med att han har en förhoppning om att det ska gå att förändra hela synsättet på jobb och föräldraskap. Han anser att det är fel att se barn som ett problem och mot arbetsgivare som ser föräldrar som en belastning i arbetslivet invänder han att ingen arbetsgivare problematiserar att arbetstagarna måste hem och sova varje dygn, så varför göra så stor affär av att föräldrar måste hem till sina barn?<sup>70</sup>

TCO gjorde 2002 en liknande undersökning som HTF och resultaten blev ungefär desamma. Anmärkningsvärt med den undersökningen är att fler män än kvinnor upplevde en ogillande inställning från arbetsgivare och kollegor på grund av sitt föräldraskap.<sup>71</sup>

Philip Hwang är professor i psykologi och har gjort en enkät bland 250 svenska företag för att försöka utröna om de hade vidtagit speciella åtgärder för att underlätta för arbetstagare att förena familje- och arbetsliv. Han fick svar från 200 av dem och det visade sig att bara 6 av företagen hade ett särskilt åtgärdsprogram för arbetstagares möjlighet att kombinera arbete och familj. Det visade sig också i Hwangs undersökning att det var lättare för en man med en viktig position att ställa krav på arbetsgivaren samt att även arbetstagare utan småbarn drabbas av stress och hög arbetsbelastning i företag som saknar konkreta åtgärder för att underlätta förvärvsarbete med föräldraskap.<sup>72</sup>

---

<sup>68</sup> JämO: s rapport om föräldraskap, oktober 1999, s. 4-5.

<sup>69</sup> [www.aftonbladet.se/vss/foraldrar/story/utskrift/0,3258,350056,00.html](http://www.aftonbladet.se/vss/foraldrar/story/utskrift/0,3258,350056,00.html) 2003-08-26 klockan 08.48.

<sup>70</sup> Dagens Nyheter fredagen den 22 augusti 2003, årgång 140, nummer 226.

<sup>71</sup> TCO 20/02.

<sup>72</sup> Haas Linda, Hwang Philip, Russel Graeme "Organizational change and gender equality: international perspectives on fathers and mothers at the workplace" Thousand Oaks, California, 2000, ISBN 0-7619-1045-X, för en utförligare presentation se tidningen Genus bilaga om jämställdhetsforskning, Genus nr. 2 2001 s. 9.

I en intervju i Dagens Industri (DI) i slutet av oktober 2003 hävdar trendforskaren Göran Aldén att Sverige är på väg mot en akutchefskris i samband med att 40-talister börjar gå i pension.<sup>73</sup> Den stora anledningen till detta är att undersökningar visar att färre blivande civilingenjörer och ekonomer anser det vara eftersträvansvärt att få en ledande befattning. Aldén anser att detta har sin grund i att många ungdomar är medvetna om att det är svårt att förena karriär och familjeliv och därför väljer att satsa på familjen istället. En viktig orsak till detta är att man som chef i dagsläget på grund av all teknologi är anträffbar i stort sett dygnet runt och många unga vet enligt Aldén att det är en stor källa till utbrändhet. Aldén hänvisar i intervjun till en undersökning som gjorts av Ledarna som visar att 72 % av cheferna är nöjda med sin befattning och inte strävar efter att nå högre upp. Detta motiverar många med att ju högre chef man blir desto mer få familjelivet stryka på foten. Aldén tror att det kommer att utvecklas nya former av ledarskap i stället för den traditionella chefskarriären.

Magnus Henrekson är professor i nationalekonomi vid Handelshögskolan i Stockholm och instämmer helt i Aldéns åsikter och tillägger att detta kan på sikt få effekten att det blir svårt för Sverige att få ett starkt konkurrenskraftigt näringsliv. Henrekson tror inte att lösningen på den annalkande chefskrisen ligger i en rättvis fördelning av hemarbetet då han tror att det skulle innebära att varken mannen eller kvinnan skulle orka ta på sig en chefsposition. Hans lösning är istället att införa en skattereduktion när det gäller att köpa tjänster som hjälp till skötseln av hemmet såsom städerskor etc.<sup>74</sup>

För att åskådlig göra problemet i verkligheten har DI intervjuat VD: n på SAAB Automobile, Peter Augustsson. Han har haft många samtal med anställda som är runt 30-år, som ledningen ansett vara framtida chefsämnen, och berättar att cirka 20 % tackar nej eller vill skjuta upp erbjudandet just för att de anser att kombinationen mellan arbetslivet och familjelivet är för svår att lösa.<sup>75</sup>

Jag tycker att denna artikel är intressant av flera anledningar. Dels visar artikeln att arbetstagare upplever det som ett stort problem när arbete och föräldraskap inte går att förena. Dels visar artikeln att en del arbetstagare, i brist på stöd i lag och från fackföreningar, väljer bort arbeten och arbetsuppgifter som innebär alltför stora inskränkningar för familjelivet. Av artikeln framgår dock ytterligare en viktig sak – det är tämligen accepterat att vissa arbeten inte låter sig förenas med föräldraskap. När Henrekson säger att ökad jämställdhet i hemmet skulle leda till att varken kvinnor eller män skulle orka ta sig an en chefsposition, så säger han att den som är chef inte kan ha något annat ansvar utöver sitt arbete. Så är arbetet utformat, oavsett 5 § i Jämställdhetslagen.

---

<sup>73</sup> Dagens Industri måndagen den 27 oktober 2003 årgång 28, nummer 239

<sup>74</sup> Dagens Industri måndagen den 27 oktober 2003 årgång 28, nummer 239

<sup>75</sup> Dagens Industri måndagen den 27 oktober 2003 årgång 28, nummer 239

## 5.2 Hur skyddet för förvärvsarbetande föräldrar skulle kunna få en starkare ställning

Det är helt klart att problemet med förvärvsarbetande föräldrars utsatthet på arbetsmarknaden har uppmärksammats naturligtvis av JämO, men även av arbetsmarknadsparterna. Jag kommer här nedan att redogöra för de olika förslag till ett förbättrat skydd för förvärvsarbetande föräldrar som finns för närvarande.

### 5.2.1 JämO

JämO efterlyser i sin rapport om föräldraskap ett större engagemang från fackligt håll och då framförallt när det gäller att trycka på arbetsgivare som saknar jämställdhetsplan, då detta anses vara det mest effektiva vapnet som påtryckningsmedel gentemot arbetsgivare som inte är medgörliga när det gäller att kombinera arbetsliv och föräldraskap.<sup>76</sup> I jämställdhetsplanen finns det möjlighet att sätta upp mål och riktlinjer för hur situationen med förvärvsarbetande föräldrar ska lösas på bästa sätt inom företaget. Vidare föreslås inrättandet av jämställdhetsmärkta företag. Företag skulle ha möjlighet att erhålla en kvalitetsstämpel om det uppfyller vissa krav och det skulle då vara en indikation till föräldrar att här finns er arbetsgivare som agerar i frågor om jämställdhet och underlättar kombinationen familje- och arbetsliv.

För att ge Jämställdhetslagens bestämmelse om föräldraskap större genomslag, har Jämställdhetsombudsmannen fört ett aktivt opinionsarbete. Först bedrevs kampanjen ”Nio månader” och den nuvarande kampanjen heter ”På föräldraskap följer föräldraledighet”. Syftet med kampanjen är, förutom att slå fast och sprida kunskap om att föräldraledighet är en självklar rättighet, att förmå arbetsgivare att underlätta för föräldrar att förena arbete och föräldraskap, således en direkt kampanj för att uppmärksamma 5 § i Jämställdhetslagen. Målsättningen är dessutom att nå ut till fackförbunden för att förmå dem att delta i och prioritera arbetet med kombinationen av familje- och arbetsliv för arbetstagare. Under kampanjens gång är JämO:s avsikt att träffa arbetsgivar- och fackliga organisationer för att diskutera frågor som rör 5 § i Jämställdhetslagen.<sup>77</sup>

I aktiviteterna under kampanjen ingår att JämO kommer att göra en lista innehållande exempel på åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att underlätta samt exempel på arbetsgivare som lyckats underlätta för arbetstagare med barn. JämO kommer också att granska ett 40-tal arbetsgivare från små och stora företag för att se vad som görs för att leva upp till kraven på att underlätta kombinationen arbets- och familjeliv i 5 § Jämställdhetslagen. Bland arbetsgivarna finns namn som SJ, SAS, Mc Donalds, Nordea, ett fler-

<sup>76</sup> JämO:s rapport om föräldraskap, oktober 1999, s. 4-5.

<sup>77</sup> [www.jamombud.se/jamosprojekt](http://www.jamombud.se/jamosprojekt) 2003-11-07 klockan 14.06.

tal advokatbyråer och redovisningsföretag, Polisen, sjukhus och sjukhem osv. Det rör sig således om företag i vitt skilda branscher.<sup>78</sup>

Uppräkningen på vad JämO anser att arbetsgivaren kan göra för att leva upp till 5 § är:

- uttrycka stöd och uppmuntra anställd som vill vara föräldraledig.
- i jämställdhetsplanen utvärderar och analysera om målsättningarna för 5 § uppfyllts och om det inte har det analysera hur det kan komma sig.
- kartlägga hur uttaget av tillfällig föräldrapenning fördelar sig mellan könen när det gäller vård av barn vid sjukdom.
- kartlägga om kvinnor och män arbetar deltid med anledning av att de är föräldrar.
- genomföra en arbetsmiljö enkät som undersöker de anställdas syn på hur det fungerar att förena förvärvsarbete med familjeansvar.

Dessa åtgärder kommer dels att ge arbetsgivaren information om hur personalen uppfattar situationen, dels bidra till att frågan kommer upp i ljuset på arbetsplatsen. När arbetsgivaren väl skaffat sig denna information föreslår JämO att arbetsgivaren ser över organisationen av arbetet, mötestider och personalträffar så att även arbetstagare som har tider att passa med anledning av sitt föräldraskap, kan delta. Vidare förslås att arbetsgivaren kan se över om det finns möjlighet för anställda med barn att arbeta hemifrån och att anställda som arbetat deltid på grund av sitt föräldraskap ges möjlighet att gå upp till heltid när de så önskar.

Den arbetsgivare som vidtar dessa åtgärder kommer, enligt JämO, att framstå som en attraktiv arbetsgivare, vilket innebär konkurrensfördelar när det är dags att rekrytera. Om personalen känner sig trygg och anser att arbetsgivaren är generös så finns det en större benägenhet att stanna kvar vilket för arbetsgivaren kommer att innebära att kompetens och erfarenhet stannar inom företaget.<sup>79</sup>

Eftersom det stora flertalet föräldrar förvärvsarbetar har det blivit viktigt med en flexibel arbetstid för att förena förvärvsarbete med familj. Denna möjlighet till flexibilitet finns i Föräldraledighetslagen genom möjligheten att arbeta deltid på grund av sitt föräldraskap. Denna möjlighet är viktig för kombinationen arbetsliv och familjeliv, både när det rör omfattning och förläggning av arbetstid. Det är också viktigt, både för jämställdheten och kombinationen av familje- och arbetsliv, att föräldrar eftersträvar ett jämställt uttag av dagar då de är hemma med sjukt barn.<sup>80</sup> Möjligheten att deltidsläsa kombinerat med någon form av inkomstutfyllande bidrag har framförts som förslag tillsammans med ett förslag att arbetsgivaren inrättar

<sup>78</sup> [www.jamombud.se/jamosprojekt](http://www.jamombud.se/jamosprojekt) 2004-01 29 klockan 22.08.

<sup>79</sup> [www.jamombud.se/jamosprojekt](http://www.jamombud.se/jamosprojekt) 2003-11-07 klockan 14.06.

<sup>80</sup> Tyrkkö Arja, "Samspelet mellan arbetsliv och familjeliv", ingår i "Könssegregering i arbetslivet" Lena Gonäs, Gerd Lindgren & Carina Bildt (red), 2001, Arbetslivsinstitutet, Stockholm, ISBN 91-7045-597-X, s. 48 och s. 52.

pooler som erbjuder tillfällig barnomsorg.<sup>81</sup> JämO anser att arbetsgivaren bör arbeta för en begränsning av övertiden och efterlyser även bättre flexibilitet från fackligt håll då JämO påpekar att ett kollektivavtals uppfattning om vad som är obekvämt arbetstid kanske inte överensstämmer med arbetstagarens om denne har småbarn.<sup>82</sup>

I takt med att JämO belyser de olika problemområdena och kampanjerna får utrymme i media, ökar medvetandet hos allmänheten och diskussioner börjar föras om de orättvisor som finns och då tror jag att det finns en möjlighet att krav på förändringar kommer till stånd.

### 5.2.2 HTF

HTF:s förslag till ett utvidgat skydd för förvärvsarbetande föräldrar är att ta bort småföretagarnas rätt att undanta två personer från turordningslistan vid uppsägning. Regeln drabbar ofta småbarnsföräldrar och på så sätt innebär den att det inte finns ett lika stort skydd för föräldrar i små som i stora företag.<sup>83</sup>

Vidare önskar HTF en individualiserad föräldraförsäkring som en väg till ett jämställt arbetsliv samt fler tillsvidareanställningar. De atypiska anställningsformerna är en källa till oro då de innebär större ekonomisk osäkerhet och det finns tendenser till att de ytterligare bidrar till att befästa gamla könsroller såtillvida att männen har de tryggare anställningarna och kvinnorna de mer osäkra. Männen kommer att ha ursäkter att inte stöta sig med sina arbetsgivare och inte våga ta ut ledighet, medan kvinnorna med de osäkra anställningarna kommer att ta fullt ansvar för hemmet och riskera att bränna ut sig på detta dubbelarbete.<sup>84</sup>

### 5.2.3 Svenskt Näringsliv

Arbetsgivarens främsta förtjänst om han väljer att aktivt delta i att underlätta kombinationen familje- och arbetsliv skulle i så fall ligga i förhöjd kompetens hos arbetstagarna eftersom han i motsatta fallet riskerar att förlora sin bästa arbetskraft om han gör sig av med alla som är eller ska bli föräldrar, ett agerande som måste bli ohållbart i längden. Detta kombinerat med behovet av att kunna ta tillvara kvinnors kompetens och egenskaper är viktigt för arbetsgivare, vilket även Svenskt Näringsliv betonar i sin skrift "Så kan vi skapa framtidens arbetsplats".

I skriften ger Svensk Näringsliv förslag som berör tre olika områden. Att stötta männen att ta föräldraledighet genom att kompensera dem för förlorad

---

<sup>81</sup> Ulla Björnberg professor i sociologi i tidningen Genus nr. 2 2001, bilaga om jämställdhetsforskning.

<sup>82</sup> JämO:s rapport om föräldraskap, oktober 1999.

<sup>83</sup> Dagens Nyheter fredagen den 22 augusti 2003, årgång 140, nummer 226.

<sup>84</sup> Dagens Nyheter fredagen den 22 augusti 2003, årgång 140, nummer 226.



arbetsinkomst är det första. Det andra är att vara flexibel på de områden där det är möjligt, till exempel vad gäller arbetstider, arbetsdelning, möjligheten att kunna arbeta hemifrån. Det tredje området handlar om åtgärder för att underlätta vardagslivet såsom städning och lösningar kring barnpassning.<sup>85</sup>

Att även Arbetsgivarsidan resonerar kring dessa frågor och anser de vara viktiga ser jag som en ytterligare indikation på att den 5 § i Jämställdhetslagen inte är verkningslös. Detta eftersom jag tror att paragrafen genom sin existens bidrar till att hålla diskussionen igång både på arbetsgivar- och arbetstagar sidan.

---

<sup>85</sup> Svenskt Näringsliv 2002 "Så kan vi skapa framtidens arbetsplats – bra för både män och kvinnor".

## 6 Egna tankar

Efter att ha arbetat med denna uppsats är det några saker som jag anser vara viktiga att uppmärksamma för att en förändring av attityder i samhället och hos arbetsgivare ska vara möjliga att förändra.

För det första måste den självpåtagna skuldbördan som många mammor bär på, som Ylwa Elvin-Nowaks avhandling tar upp (se kapitel 4.1), och som leder till att mammor inte släpper taget om hemmet, aktivt arbetas bort. Jag anser att denna skuldbörda gynnar det ojämställda klimatet i samhället så tillvida att den gör det legitimt att kvinnorna står med fötterna både i arbetslivet och hemma med barnen medan männen endast ägnar sig åt arbetet. Detta får konsekvensen att kvinnor av arbetsgivare betraktas som besvärliga för att de inte bara ser till arbetsgivarens behov utan dessutom till sina barns, medan män kommer undan i stort sett friktionsfritt.

En lösning när det gäller förvärvsarbetande föräldrars utsatta situation skulle naturligtvis vara att införa ett uttalat skydd mot diskriminering av föräldrar i lagen. I detta sammanhang anser jag att det är viktigt att ställa sig frågan om hur mycket kan man begära av arbetsgivaren? Arbetsgivaren är trots allt ett vinstdrivande företag och måste ju också värna om sitt. Något som även JämO påpekar i samband med sin tolkning av 5 § Jämställdhetslagen (se kapitel 2.2) Under åren har det stundtals diskuterats kring om jämställdhetslagen skulle bli mer effektiv om lagen gjorde skillnad mellan små och stora företag, detta skulle innebära att större krav ställdes på större arbetsgivare. Slutsatsen har alltid blivit att eftersom jämställdhet berör alla så bör lagen gälla alla arbetsgivare, utan undantag. Jag tror inte att lösningen ligger i en omformulering av lagen utan snarare i att kanske JämO tillsammans med arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna preciserar vad som kan läsas in i lagtexten.

Om en attitydförändring ska komma till stånd är det viktigt att hela ledet fungerar från hemmet till barnomsorgen till jobbet. Frågor kring barnomsorgen togs upp redan i utredningen som föregick den första Jämställdhetslagen.<sup>86</sup>

När den första jämställdhetskommittén började sin utredning i början på hade en mer jämlik syn kommit på föräldraskap. En effekt av den rådande jämställdhetsdebatten var att det tidigare var kvinnan, enbart på grund av sitt moderskap, som av tradition ansetts vara den som var den "äkta" föräldern då hon var huvudansvarig för barnen. Debatten hade nu lett till att pappans roll som förälder kom att anses vara lika viktig som mammans. Föräldraskapet höll på att efterträda moderskapet. Det ansågs därför i utredningen viktigt att förvärvsarbetande föräldrar skulle kunna lita på barnomsorgen.

---

<sup>86</sup> SOU 1978:30 s. 31 ff.

Detta nödvändiggjorde en utbyggnad av denna och kommittén bevakade och tryckte på angående utbyggnaden av barnomsorgen. Bristen på daghemspplatser var enorm 1978 och kommittén fann i sin utredning detta vara ett av de största problemen för jämlikhet och möjligheten att kombinera förvärvsarbete och familjeliv. Kvinnornas traditionella roll med ansvar för hem och barn ansågs begränsa möjligheten att göra sig gällande i yrkeslivet och att ta del i politiken och annat samhällsengagemang. Det ansågs därför viktigt att inte kvinnorna hindrades från att ta steget ut på arbetsmarknaden enbart på grund av brist på dagisplats.

I dagsläget råder det åter enorma dagisköer på vissa platser i Sverige. Detta har man från staten och kommunernas sida försökt att avhjälpa genom att barn till föräldralediga och arbetslösa endast får ha sina barn på dagis 15 timmar per vecka. När sedan arbetslösa föräldrar får ett arbete har kommunen 4 månader på sig innan de är skyldiga att ge barnet sin heltidsplats tillbaka. Genom detta förfarande fallet går kommunen i dagsläget tvärtemot resonemanget i 1978 års utredning om dagisplats som en möjlighet att underlätta för föräldrar att kombinera familje- och arbetsliv. För säg den arbetsgivare vill vänta 4 månader innan anställda kan börja arbeta?

En sista intressant aspekt, är att trots den uppmärksamhet som ojämställdheten i arbetslivet fått i media osv. på senare tid och trots att det ovänliga klimatet för förvärvsarbetande föräldrar ständigt använts som förklaring till varför det under 1990-talet föddes så få barn i Sverige, så är det faktiskt babyboom just nu. Jag tycker det är intressant att fundera på om det: Tyder det på att föräldrar struntar i det hårda klimatet på arbetsmarknaden som en förälder kan drabbas av och anser att det trots allt är viktigare att skaffa barn? Är det för att de blivande föräldrarna har skygglappar och tänker att det inte händer mig? Är det så att babyboomen kommer att leda till att det den närmaste tiden skapas massvis av nyblivna mammor som är fast i traditionella könsroller? Eller kan det vara så lyckligt att dessa nya mammor som grupp kommer att vara så många och starka att de kommer att kräva och kanske lyckas genomföra ett bättre skydd för förvärvsarbetande föräldrar?

# Litteraturförteckning

## Lagar

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Lag (1982:80) om anställningsskydd.

Arbetstidslag (1982: 673).

Jämställdhetslag (1991:433).

Lag (1994:1219) om den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

Föräldraledighetslag (1995:584).

## EG-direktiv, stadgor och resolutioner

Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

Rådets direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE; CEEP och EFS.

Europaparlamentets och rådets direktiv L 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

Resolution av rådet och ministrarna för sysselsättnings och socialpolitik, församlade i rådet av den 29 juni 2000 om balans mellan kvinnor och män deltagandet i arbets- och familjelivet, 2000/C218/02.

Gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter från 1989.

## Konventioner

ILO Konvention (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning. Genève den 25 juni 1958. ratificerad av Sverige den 6 juni 1962. SÖ 1962:54.

ILO Konvention (nr 156) om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar. Genève den 23 juni 1981. Ratificerad av Sverige den 24 juni 1982. SÖ 1982:48.

## Förarbeten

## **Utredningar**

SOU 1978:30.

SOU 1978:38.

SOU 1990:41.

Ds 2002:56.

## **Propositioner**

Prop. 1987/88: 105.

Prop. 1990/91:113.

Prop. 1999/2000: 143.

## **Litteratur**

Andersson Anderz, Edström Örjan, Zanderin Lars, "Arbetsrätt",  
upplaga 1, 2002, tryckort Lund, ISBN 91-47-06488-9.

Bekkengen Lisbeth, "Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i  
arbetsliv och familjeliv",  
upplaga 1:1, 2002, tryckort Lund, ISBN 91-47-06571-0.

Bylund Bo & Wiklund Lars "Arbetsstidslagen med kommentar, inklusive  
EU-regler"  
upplaga 5, 1997, tryckort Falun, ISBN 91-518-3205-4.

Elvin-Nowak Ylva, "Accompanied by guilt –modern motherhood the Swed-  
ish way",  
upplaga 1, 1999, ISBN 91-7153-978-6..

Elvin-Nowak Ylva, "I sällskap med SKULDEN – om den moderna mam-  
mans vardag",  
upplaga 1, 2001, tryckort Falun, ISBN 91-0-057406-6.

Haas Linda, Hwang Philip, Russel Graeme "Organizational change and  
gender equality: international perspectives on fathers and mothers at the  
workplace"  
Thousand Oaks, California, 2000, ISBN 0-7619-1045-X.

Hirdman Yvonne, ”Genus – om det stabila föränderliga former”  
2001, Liber, hämtad ur kompendiet i genusvetenskap tillhörande specialkursen den sociala dimensionen 1-10 poäng vårterminen 2003.

Högberg Mats, ”Rättigheter och skyldigheter i arbetet”,  
upplaga 1, 1995, tryckort Borås, ISBN 91-7199-034-8.

Laurén Reidunn och Lavén Håkan, ”Den nya jämställdhetslagen”,  
upplaga 1, 1992, tryckort Borås, ISBN 91-38-92109-X.

Nyström Birgitta, ”EU och arbetsrätten”,  
upplaga 3, 2002, tryckort Stockholm, ISBN 91-39-10539-3.

Schmidt Folke, ”Löntagarrätt”,  
reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman,  
Juristförlaget i Stockholm, ISBN 91-7598-645-0.

Tyrkkö Arja, ”Samspelet mellan arbetsliv och familjeliv”, ingår i ”Köns-  
segregering i arbetslivet” Lena Gonäs, Gerd Lindgren & Carina Bildt (red),  
2001, Arbetslivsinstitutet, Stockholm, ISBN 91-7045-597-X.

### **Rapporter och undersökningar**

JämO rapport om föräldraskap, oktober 1999.

TCO 20/02. ”Synen på föräldradighet och vård av barn” Stockholm TCO  
2002.

Svenskt Näringsliv 2002 ”Så kan vi skapa framtidens arbetsplats – bra för  
både män och kvinnor” Stockholm; Svenskt Näringsliv.

”Barntillåtet arbetsliv 2003” – Gallupundersökning bland HTF-medlemmar  
mellan 19 och 39 år.

RFV 2003 ”Tid och pengar”, presenteras i Socialförsäkringsboken 2003.

### **Tidningsartiklar**

Dagens Industri måndagen den 27 oktober 2003, årgång 28, nummer 239.

Dagens Nyheter fredagen den 22 augusti 2003, årgång 140, nummer 226.

Dagens Nyheter torsdagen den 4 december 2003, årgång 140, nummer 339.

Expressen onsdagen den 26 november 2003, årgång 60, nummer 330.

Genus nummer 2, 2001, bilaga om jämställdhetsforskning.

## **Internet**

[www.aftonbladet.se/vss/foraldrar/story/utskrift/0,3258,350056,00.html](http://www.aftonbladet.se/vss/foraldrar/story/utskrift/0,3258,350056,00.html)

datum 2003-08-22 klockan 08.48.

<http://www.sfn.se/page.asp?NodeId=153&iLev=4&iHasChild=0>

datum 2003-10-07 klockan 12.24.

[www.jamombud.se/jamosprojekt](http://www.jamombud.se/jamosprojekt)

datum 2003-11-07 klockan 14.06 och 2004-01-29 klockan 22.08.

# Rättsfallsförteckning

AD 1929 nr. 29

AD 1932 nr. 100

AD 1933 nr. 159

AD 1934 nr. 179

AD 1958 nr. 34

AD 1962 nr. 2

AD 1978 nr. 89

AD 1987 nr. 23

AD 1994 nr. 134

AD 1999 nr. 124

AD 2000 nr. 1

AD 2000 nr. 12

AD 2001 nr. 10

AD 2001 nr. 92

AD 2002 nr. 84

AD 2003 nr. 50

AD 2003 nr. 70