



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Nina Bengtsson

**Jämställd föräldraförsäkring?**  
*En rättspolitisk utredning om fördelning av  
föräldraledigheten ur ett genusperspektiv*

LAGM01 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet  
30 högskolepoäng

Handledare: Titti Mattsson

Termin för examen: HT2014

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>3</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>5</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>6</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>7</b>
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställningar	8
1.3 Avgränsning	8
1.4 Metod och material	9
1.5 Teoretiska angreppssätt	11
1.5.1 Könsteori	11
1.5.2 Genussystemet och genuskontraktet	12
1.5.3 Hegemonisk maskulinitet	14
1.5.4 Förändrade familjekonstellationer	15
1.6 Disposition	16
<b>2 BAKGRUND TILL DAGENS SVENSKA LAGSTIFTNING</b>	<b>18</b>
2.1 Kapitelöversikt	18
2.2 Industrialismen	18
2.3 Förvärvsarbetande kvinnor	18
2.4 Moderskapsförsäkringens tillkomst	19
2.5 Föräldraförsäkringens tillkomst	20
2.5.1 Sveriges inträde i EU	22
2.5.2 1:a ”pappamånaden” införs	23
2.5.3 2:a ”pappamånaden” införs	24
2.5.4 Jämställdhetsbonus införs	25
2.5.5 Dagens uttag av föräldraledighet fördelat mellan könen	26
2.6 Sammanfattning	27
<b>3 GÄLLANDE RÄTT</b>	<b>28</b>
3.1 Kapitelöversikt	28

<b>3.2</b>	<b>Föräldrapenning</b>	<b>28</b>
3.2.1	Vem har rätt till föräldrapenning?	28
3.2.2	Sjukpenninggrundande inkomst	30
3.2.2.1	Beräkning av sjukpenninggrundande inkomst	30
3.2.2.2	SGI-skyddad tid	31
3.2.3	Ersättningsnivåer	31
<b>3.3</b>	<b>Graviditetspenning</b>	<b>32</b>
<b>3.4</b>	<b>Tillfällig föräldrapenning</b>	<b>33</b>
3.4.1	Allmänna bestämmelser	33
3.4.2	Tillfällig föräldrapenning vid barns behov av vård	34
3.4.3	Tillfällig föräldrapenning vid barns födelse	35
3.4.4	Tillfällig föräldrapenning i samband med att ett barn har avlidit	35
<b>3.5</b>	<b>Jämställdhetsbonus</b>	<b>35</b>
<b>3.6</b>	<b>Föräldraledighetslagen</b>	<b>36</b>
3.6.1	Allmänna bestämmelser	36
3.6.2	Rätt till ledighet	36
<b>3.7</b>	<b>Sammanfattande reflektioner</b>	<b>38</b>
<b>4</b>	<b>INDIVIDUALISERAD FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING?</b>	<b>39</b>
<b>4.1</b>	<b>Kapitelöversikt</b>	<b>39</b>
<b>4.2</b>	<b>Vad är individualiserad föräldraförsäkring?</b>	<b>39</b>
<b>4.3</b>	<b>Argument för en individualiserad föräldraföräkring</b>	<b>39</b>
4.3.1	Det finns samhällsliga förväntningar som skapar ett ojämnt uttag	39
4.3.2	Rådande praktik missgynnar kvinnor	41
4.3.2.1	Sämlre lön och pension än män	41
4.3.2.2	Kvinnor utsätts för statistisk diskriminering	42
4.3.3	Lagändring är normbildande för praktiken	43
4.3.4	Föräldrar borde ses som individer	43
4.3.5	Föräldrar som delar jämställt på föräldraledigheten	44
<b>4.4</b>	<b>Argument mot en individualiserad föräldraförsäkring</b>	<b>45</b>
4.4.1	Individens frihet att själv få välja	45
4.4.2	Vissa grupper kan drabbas ekonomiskt	45
4.4.3	Dagens familjesituation kan missgynnas	47
4.4.4	Förändrad lag påverkar inte alltid praktiken	47
<b>4.5</b>	<b>Sammanfattning</b>	<b>49</b>
<b>5</b>	<b>ANALYS</b>	<b>50</b>
<b>5.1</b>	<b>Kapitelöversikt</b>	<b>50</b>
<b>5.2</b>	<b>Historisk tillbakablick på regleringen kring föräldraförsäkringen</b>	<b>50</b>
<b>5.3</b>	<b>Jämställd föräldraförsäkring - ett framtida scenario?</b>	<b>52</b>
<b>5.4</b>	<b>Slutliga reflektioner</b>	<b>58</b>



# Summary

Sweden has one of the world's most generous parental insurance. The parental insurance is designed to be gender neutral, but despite this, women take out more than 75 percent of the parental leave. The purpose of this paper is to, from a gender rights scientific perspective, investigate whether an individualised parental leave should be introduced and to conduct a gender-critical legal policy study of law by applying feminist theories on it.

The essay begins with a description of the regulation of parental leave from an historical perspective in Sweden and a description of how the regulation has evolved. When women entered the working market a need for legislation that regulated the situation for women in pregnancy and childbirth arose. In 1962 a maternity insurance that gave all women compensation for lost income was introduced. As women increasingly entered the working market and a thought of equality began to permeate society a discussion on a reformed legislation arose. In 1974 the maternity insurance was converted into a parental insurance, which in return led to both women and men being able to partake. In 1974, only 0.5 percent of all parental leave days were paid out to men, which further demonstrates that the distribution between the parents was warped. In 1995, Sweden introduced 30 days of compensation that was reserved for each individual parent and these particular days were called paternity month. The number of fathers who took out days increased, but the number of utilised days per father fell. Seven years later an additional paternity month was introduced, which resulted in fathers' increasing their amount of parental days.

Equality regarding parental leave has been improving, yet the problem persists. In 2013, males accounted for 24.8 percent of the parental leave, whilst women accounted for 75.2 percent. If taking in to consideration that only the days that fathers are on parental leave during the first two years are studied, the picture is different, since the fathers then accounts for 9 percent the first year and 17 percent the second year. Approximately 25 percent of all fathers do not charge a single day with parental leave during the child's first two years. Parents are entitled to half of the parental leave days each, but a parent can transfer all their days, except for 60, to the other parent. Despite the opportunities for parents to share the parental leave equally, the sharing is not equal.

What are the pros and cons with an individualised parental leave? An argument not to revise the law is the individual's freedom to make its own decisions. However, there are critics who argue that these types of decision are taken on the basis of ingrained gender roles. Several theorists argue that gender is a social construct and that genetics thus cannot explain women and men's different qualities. By considering this approach it indicates that an individualised parental leave is desirable.

Legislation is considered to have a normative effect, but there is a dis-

agreement about the extent to which it is possible to use the law to change people's values, beliefs and behaviours.

Another argument that is usually presented when individualised parental benefits are discussed is pointing towards the family economy would worsen if more men would use the parental insurance. However, studies have shown that it is the families who would make a financial loss if the father stayed at home that has actually used this opportunity, while those family's that would not significantly be affected chose not to share the parental leave. There are studies that show that there are positive effects for men if they increase their use of parental leave. There are employers who believe that fathers' parental leave increases the father's social competence. There is a distinct connection between fathers' involvement and children's development, but if the mother is at home together with the father, his role does not become as significant.

More than a third of Sweden's population lives in a family constellation that is not a nuclear family. There is a risk that the individualisation of parental insurance would not fit in these types of family constellations.

Reforms for equality have in the past proven to be effective for women's emancipation. The transition from joint taxation to individual taxation made it worth it for women to work. An individualised parental insurance would result in women getting a better position on the working market, because the statistical discrimination against women would decrease and it would also lead to women's pensions and wages would increase and they could also work full-time to a greater extent.

After weighing pros and counterarguments with an individualised parental against each other, it is clear that it is not obvious that a solution like that is the best option. It is important to take into consideration what people think when introducing radical legislative changes, to make the law effective and legitimate. The question is whether it is possible to assume that people think rationally, or if people's habitual thought patterns based on normative beliefs stand in the way of a revised legislation.

The essay's last question asks what impact the current arrangements regarding parental leave has for the gender equality. In order to strengthen the position of women as a part of the workforce a system that allows more consistent use of parental days than today is required, and to achieve this goal, we need a revised legislation. One possible solution is an individualisation of parental insurance. Another solution is a three-part insurance. One problem with such division may be that it is not adapted for other types of family constellations than the classic nuclear family. Another option is to increase the number of reserved months. There are no arguments good enough not to speed this process up. The gender-neutral legislation does not reflect on the actual division of parental leave and the legislature must use their power to further develop the legislation. An individualised parental insurance, or the introduction of more reserved months, is going to be beneficial for both men and women.

# Sammanfattning

Sverige har en av världens mest generösa föräldraförsäkringar. Föräldraförsäkringen är könsneutralt utformad, men trots detta tar kvinnor ut drygt 75 procent av föräldraledigheten. Syftet med denna uppsats är att, ur ett genusrättsvetenskapligt perspektiv, utreda om en individualiserad föräldraförsäkring borde införas och att genomföra en genuskritisk rättspolitisk studie av rätten genom att applicera feministiska teorier på den.

Uppsatsen tar avstamp i hur regleringen av föräldraledighet historiskt har sett ut i Sverige och hur lagstiftningen har utvecklats. När kvinnor började förvärvsarbete uppstod ett behov av lagstiftning som reglerade kvinnors situation vid graviditet och barnafödelse. År 1962 infördes en moderskapsförsäkring som gav alla kvinnor ersättning för förlorad arbetsinkomst. När kvinnor i allt större utsträckning började förvärvsarbete och en jämställdhetstanke började genomsyra samhället uppstod en diskussion om en reformerad lagstiftning. År 1974 gjordes moderskapsförsäkringen om till en föräldraförsäkring, vilket innebar att både kvinnor och män fick ta del av den. År 1974 betalades endast 0,5 procent av alla föräldrapenningdagar ut till män, vilket visar att fördelningen mellan föräldrarna var skev. År 1995 införde Sverige 30 ersättningsdagar som var reserverade för vardera föräldern och som kallades för pappamånaden. Antalet pappor som tog ut dagar ökade, men antalet utnyttjade dagar per pappa sjönk. Sju år senare infördes den andra pappamånaden, vilket resulterade i att pappors uttag ökade ytterligare.

Jämställdheten i föräldraledighetsuttaget har förbättrats, men problematiken kvarstår. År 2013 stod män för 24,8 procent av uttaget av föräldrapenning, medan kvinnorna stod för 75,2 procent. Om enbart pappors uttag under de två första åren studeras ser bilden annorlunda ut, eftersom papporna då tar ut 9 respektive 17 procent. Ungefär 25 procent av papporna tar inte ut någon föräldrapenningdag under barnets första två levnadsår. Föräldrarna är berättigade hälften av föräldrapenningdagarna vardera, men en förälder har möjlighet att överföra alla sina dagar, förutom 60 dagar, till den andra föräldern. Trots att det därmed finns förutsättningar för föräldrar att dela lika på föräldraledigheten är uttaget inte jämställt.

Vilka för- och motargument finns med en individualiserad föräldraförsäkring? Ett argument för att inte revidera lagstiftningen är individens frihet att fatta egna beslut. Det finns dock kritiker som menar att denna typ av beslut fattas på grundval av invanda könsroller. Flera teoretiker menar att kön är en social konstruktion och att genetik därmed inte kan förklara kvinnors och mäns olika egenskaper. Detta synsätt talar därmed för införandet av en individualiserad föräldraförsäkring.

Lagstiftning anses ha en normbildande effekt, men det råder delade meningar om i vilken utsträckning det går att använda lagstiftning för att ändra på människors värderingar, åsikter och beteenden.

Ett annat argument som ofta framförs när individualiserad föräldraförsäkring diskuteras är att familjeekonomin skulle försämrans om män i större utsträckning skulle utnyttja föräldraförsäkringen. Studier har dock visat att det är de familjer som skulle göra en ekonomisk förlust genom att pappan stannade hemma som faktiskt utnyttjade denna möjlighet, medan de par som inte skulle påverkas nämnvärt valde att inte dela på föräldraledigheten. Det finns studier som visar att det finns positiva effekter för män om de ökar sitt uttag av föräldraledigheten. Det finns arbetsgivare som anser att pappors föräldraledighet leder till ökad social kompetens för papporna. Det finns ett tydligt samband mellan pappans engagemang och barnets utveckling, men om mamman är hemma tillsammans med pappan, blir inte hans roll lika stor.

Mer än en tredjedel av Sveriges befolkning lever idag i en annan familjekonstellation än i en typisk kärnfamilj. Det finns en risk för att en individualisering av föräldraförsäkringen inte skulle passa i dessa typer av familjekonstellationer.

Jämställdhetsreformer har tidigare i historien visat sig vara effektiva för kvinnors emancipation. Övergången från sambeskattning till särbeskattning medförde att det lönade sig för kvinnor att gå ut i arbetslivet. En individualiserad föräldraförsäkring skulle leda till att kvinnor får ett bättre utgångsläge på arbetsmarknaden genom att den statistiska diskrimineringen av kvinnor skulle minska och kvinnors pensioner och löner höjs och de skulle kunna arbeta heltid i större utsträckning.

Efter att ha vägt för- och motargument med en individualiserad föräldraförsäkring mot varandra går det att konstatera att det inte är självklart att en sådan lösning är det bästa alternativet. Det är viktigt att ta hänsyn till vad befolkningen tycker vid införandet av radikala lagförändringar för att lagen ska kunna bli effektiv och legitim. Frågan är om det går att utgå ifrån att människor tänker rationellt, eller om människors invanda tankemönster baserade på normativa föreställningar står i vägen för en reviderad lagstiftning.

Uppsatsens sista frågeställning gäller vilka konsekvenser den nuvarande ordningen gällande föräldraledighet har för jämställdheten. För att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden krävs ett jämnare uttag av föräldradagar än vad som är fallet idag och för att nå detta mål behövs en reviderad lagstiftning. En möjlig lösning är en individualisering av föräldraförsäkringen. En annan lösning är en tredelad försäkring. Ett problem med en sådan uppdelning kan vara att den inte är anpassad efter andra typer av familjekonstellationer än den klassiska kärnfamiljen. Ett annat alternativ är att utöka antalet reserverade månader. Det finns inga tillräckligt bra argument för att inte påskynda denna process. Den könsneutrala lagstiftningen avspeglar sig inte på det faktiska uttaget och därför måste lagstiftaren använda sin makt till att ytterligare utveckla regleringen. En individualiserad föräldraförsäkring, eller ett införande av fler reserverade månader, hade gynnat både män och kvinnor.



# Förord

Jag vill rikta ett stort tack till min fantastiska handledare, Titti Mattsson, som har varit till stor hjälp vid författandet av denna uppsats. Titti har kommit med kloka synpunkter och idéer genom hela uppsatsskrivandet. Även min mamma och mina systrar förtjänar att lyftas fram, då de har korrekturläst uppsatsen och kommit med nya infallsvinklar. Jag vill dessutom tacka mina vänner som har varit mina stöttepelare under denna höst.

Lund, januari 2015

*Nina Bengtsson*

# Förkortningar

FL	Föräldraledighetslag (1995:584)
LO	Landsorganisationen i Sverige
Prop.	Proposition
SFB	Socialförsäkringsbalk (2010:110)
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Sverige har en av världens mest generösa föräldraförsäkringar, både vad gäller längd och flexibilitet. Föräldraförsäkringen är könsneutralt utformad och ger därför både pappor och mammor möjlighet att vara hemma med sina barn. Syftet med försäkringen är att skapa möjligheter för småbarnsföräldrar att kunna kombinera sina arbetsliv med familjelivet. Det finns forskning som visar att försäkringen har lyckats med det och tillsammans med övrig familjepolitik har den bidragit till att Sverige har höga födelsetal och ett ökat arbetslivsdeltagande för kvinnor jämfört med andra länder. Även om Sverige har kommit en bit på vägen mot ett jämställt föräldraledighetsuttag har vi fortfarande en lång väg kvar. Kvinnor tar i dagsläget ut drygt 75 procent av föräldraledigheten, vilket bland annat påverkar kvinnors löne- och karriärutveckling.<sup>1</sup>

”Trots att de *formella* hindren för jämställdhet i stort är undanröjda präglas vårt samhälle fortfarande i stor utsträckning av brist på jämställdhet *i praktiken*.”<sup>2</sup> Bristande jämställdhet mellan kvinnor och män är ett stort problem i hela världen, så även i Sverige. Trots att det ständigt tillkommer lagstiftning som har till syfte att främja jämställdhet är detta mål långt ifrån uppnått. Lagstiftning är ett av de viktigaste medel som staten har till sitt förfogande för att komma tillrätta med denna typ av problem. Trots att lagstiftning kan vara könsneutralt utformad och därmed uppfylla den formella likabehandlingsprincipen har denna princip fått konkurrens av en materiell likabehandlings- och jämställdhetsprincip som eftersträvar likhet i resultat. Det finns med andra ord en jämställdhetsproblematik som sträcker sig längre än till att kvinnor och män ska ha samma rättigheter enligt lag. Trots könsneutral lagstiftning är inte Sverige ett jämställt land.<sup>3</sup>

Riksdagen har enats om jämställdhetspolitiska mål och det övergripande målet föreslås vara att kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Som ett delmål uppsattes att det ska vara en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. Detta delmål är inte uppfyllt, då kvinnor i dagsläget tar ut drygt tre fjärdedelar av föräldraledigheten. För att ändra på detta krävs att regleringen för föräldraledighet revideras.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Försäkringskassan (2013), s. 5; SOU 2014:6, s. 191.

<sup>2</sup> Prop. 1993/94:147, s. 17.

<sup>3</sup> Gunnarsson & Svensson, s. 64 ff.; Svensson (2013), s. 273.

<sup>4</sup> Prop. 2005/06:155, s. 1.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsens syfte är att, ur ett genusrättsvetenskapligt perspektiv, utreda huruvida individualiserad föräldraförsäkring borde införas eller inte. Målsättningen är även att genomföra en genuskritisk rättspolitisk studie av gällande rätt genom att applicera feministiska teorier på denna. Obalansen mellan den könsneutrala föräldraförsäkringens teori och uttaget i praktiken ämnas utredas i denna uppsats. Idag är två månader öronmärkta för vardera föräldern, men frågan är om individualiserad föräldraförsäkring kan vara ett alternativ. Uppsatsen utgår från följande frågeställningar:

- Hur har regleringen för föräldraledighet sett ut historiskt och hur har regleringen utvecklats? Hur har de jämställdhetspolitiska reformerna påverkat uttaget av föräldraledighet?
- Hur ser dagens reglering gällande föräldraförsäkring ut?
- Vad innebär en individualiserad föräldraförsäkring? Vilka för- och motargument finns med en individualiserad föräldraförsäkring?
- Vilka konsekvenser har den nuvarande ordningen gällande föräldraledighet för jämställdheten?

## 1.3 Avgränsning

För att kunna synliggöra de strukturer som finns i samhället är uppsatsen heteronormativ och dualistisk i beskrivningen av kön, parrelationer och föräldraskap. Det finns fler än två kön och det finns andra familjekonstellationer än den binära dualistiska tvåsamheten med en cis-man<sup>5</sup> och en cis-kvinna, så denna förenkling är inte oproblematisk. Lagstiftaren har utgått ifrån att det endast finns två kön och i doktrin, i förarbeten och i statistik finns en dualistisk syn på kön. Även uppsatsen kommer att utgå ifrån en syn på kön som statiskt och dualistiskt, trots att det är en förenkling och exkludering av många i vårt samhälle. I denna uppsats kommer alltså inte frågan om ett tredje kön borde införas eller om kön borde avskaffas att utvecklas vidare.

Det svenska socialförsäkringssystemet är komplicerat och omfattande. Detta gäller inte minst reglerna kring föräldraförsäkringen. Beskrivningen av gällande regelverk har därför begränsats till det som är relevant för denna uppsats.

Uppsatsen har jämställdhetsfrågan ur ett föräldraperspektiv i fokus. Det finns naturligtvis även ett barnperspektiv, men av utrymmesskäl har denna aspekt utelämnats.

---

<sup>5</sup> Förenklat uttryckt är en cis-person en person som inte är en transperson. Cis handlar om könsidentitet och könsuttryck och handlar inte om vilken sexuell läggning personen har. Begreppet kommer från det latinska prefixet cis, som betyder "på samma sida som". När en persons juridiska kön, biologiska kön och könsidentitet hänger ihop och alltid har hängt ihop med den rådande samhällsnormen kan en person klassificeras som en cis-person.

## 1.4 Metod och material

Uppsatsen innefattar flera delar och för att kunna uppnå syftet krävs att flera metoder används. Att fastställa gällande rätt är en del av syftet och för detta ändamål kommer rättsdogmatisk metod att användas. Uppsatsens målsättning är även att skapa en genuskritisk rättspolitisk diskussion om föräldraförsäkringen och för att uppnå detta ändamål kompletteras den rättsdogmatiska metoden med en genusrättsvetenskaplig metod.<sup>6</sup>

Den rättsdogmatiska metoden utgår ifrån att rätten är sann och att utgångspunkterna för kunskapen inte ska ifrågasättas. Rättsdogmatikens uppgifter har ansetts vara att tolka och systematisera gällande rätt med slutmålet att bistå rättspraxis. Att fastställa gällande rätt är därför en central del vid användning av rättsdogmatisk metod och det är då viktigt att använda sig av rättskällevärdet. Rättskällevärdet anger vilka källor som bör användas och i vilken ordning, och den är i det närmaste av axiomatisk betydelse för rättsdogmatiken. Det innebär att den normativa rättskällevärdet ofta behandlas som en självklar grundsats som inte behöver bevisas.<sup>7</sup>

För att kunna fastställa rättsläget med hjälp av den rättsdogmatiska metoden kommer gällande rätt att undersökas. De regler som finns gällande föräldraförsäkringen kommer att utredas. För detta ändamål används statliga utredningar, direktiv, lagtext och litteratur i form av doktrin och artiklar.<sup>8</sup> Doktrinen som beskriver rätten på föräldraförsäkringsområdet är dock knapphändig och därför används mestadels lagtext i beskrivningen av rätten. Det finns inga rättsfall som är relevanta för denna uppsats och med anledning av det kommer inte praxis att beröras. EU-rätten kommer kortfattat att behandlas genom EU-direktiv, men eftersom Sverige ligger i framkant gällande föräldraförsäkringens utformning på jämställdhetsområdet kommer inte detta att beröras särskilt ingående.

Det finns givetvis utrymme att kritisera rätten även inom den rättsdogmatiska metoden, men i och med att uppsatsens huvudsakliga syfte är att ifrågasätta och problematisera rätten, och inte enbart fastställa gällande rätt, är kompletterande metoder nödvändiga.<sup>9</sup> Eftersom intentionen är att genomföra en genuskritisk rättspolitisk studie av den gällande rätten kommer rätten att problematiseras även ur ett genusrättsvetenskapligt perspektiv, på vilket feministiska teorier ämnas appliceras.

---

<sup>6</sup> Gunnarsson & Svensson, s. 99 och 102 f.; Peczenik, s. 249.

<sup>7</sup> Gunnarsson & Svensson, s. 91 ff.

<sup>8</sup> Kleinman, s. 21.

<sup>9</sup> Peczenik, s. 249 f.

Ett kritiskt perspektiv innebär att ingenting ska tas för givet och därmed ska begränsningar avseende studieobjekt samt valet av metod och teori inte accepteras utifrån på förhand upprättade gränser. Grunderna för den rätt som studeras och dess relation till samhället måste problematiseras och redovisas. Rättsvetenskapen håller på att förändras, eftersom rätten allt mer problematiseras utifrån olika perspektiv; däribland genusperspektivet.<sup>10</sup>

Det finns olika kritiska rättsvetenskapliga perspektiv, varav genusrättsvetenskapen är ett. Genusforskningen betecknar ett kunskapsområde och genusrättsvetenskapen har som ambition att uppnå det grundläggande värdet jämställdhet. Denna ambition kallas med ett kunskapsteoretiskt begrepp för ett emancipatoriskt kunskapsintresse, vilket innebär att syftet med kunskapen är att synliggöra något för att kunna genomföra förändring. Samhället präglas fortfarande av en brist på jämställdhet, trots att det inte finns några formella rättsliga hinder.<sup>11</sup> Den formella likabehandlingsprincipen som finns i lagstiftningen står ofta i motsats till och förhindrar åtgärder som vidtas på grundval av den materiella likabehandlings- och jämställdhetsprincipen. Den sistnämnda eftersträvar likhet i resultat, för att främja en utveckling mot reell jämställdhet.<sup>12</sup>

”Rättens betydelse för hur könsrelationer och diskriminerande praktiker produceras och reproduceras, samt dess möjligheter och tillkortakommanden i relation till ojämställdhet och diskriminerande praktiker står i centrum för genusrättsvetenskapen. Med genusrättsvetenskap avses således den forskning som fokuserar och analyserar sambandet mellan kön och rätt.”<sup>13</sup>

Föräldraförsäkringen, så som den är utformad idag, är könsneutral men trots detta tar kvinnor ut drygt 75 procent.<sup>14</sup> Ambitionen att verka för jämställdhet är i en mening politisk, eftersom den syftar till att skapa en förändring, men den är inte kopplad till ett speciellt politiskt program. Den genusrättsvetenskapliga forskningen utgår från standpunkten att rätten är ett viktigt styrmedel för att uppnå de demokratiskt beslutade målen om jämställdhet. Många forskare på det rättsvetenskapliga fältet menar att rätten är en maktfaktor som formar den sociala verkligheten. De menar att rätten har betydelse för hur vi förstår och hanterar tillvaron och mänskliga relationer. Genusrättsvetenskapligt perspektiv kommer därför appliceras på uppsatsen.<sup>15</sup>

Även ”gällande rätt”-beskrivningen, både hur den sett ut historiskt och hur den ser ut idag, redogörs för med jämställdhetsaspekter i åtanke och den utveckling som har förevarit för att gynna jämställdhetspolitiken kommer att beröras.

---

<sup>10</sup> Gunnarsson & Svensson, s. 99.

<sup>11</sup> Gunnarsson & Svensson, s. 99 ff.

<sup>12</sup> Svensson (2013), s. 273.

<sup>13</sup> Svensson (2013), s. 273.

<sup>14</sup> Försäkringskassan, *Föräldrapenning*.

<sup>15</sup> Gunnarsson & Svensson, s. 99 ff.

För att få tillräcklig kunskap om det genusvetenskapliga angreppssättet behöver fler begrepp och synsätt utredas. I det följande kommer därför de teoretiska angreppssätt som denna kritiska studie föranleder att beskrivas.

## 1.5 Teoretiska angreppssätt

### 1.5.1 Könsteori

*"MAN FÖDS INTE TILL KVINNA, man blir det."*<sup>16</sup> Detta klassiska citat myntades av Simone de Beauvoir, som var en av den franska kvinnorrörelsens pionjärer, och det beskriver feministisk syn på kön och genus. Att vara man eller kvinna är inget oföränderligt tillstånd, utan det är ett ständigt pågående arbete som män och kvinnor lär sig och utvecklar. Kvinnlighet och manlighet ska inte ses som något av naturen givet. Det är dock inte heller något som enbart är påtvingat från samhällets sida genom sociala normer eller myndighetstvång. Människor konstruerar sig själva som manliga eller kvinnliga och intar därmed en plats i den genusordning som finns och som är socialt konstruerad.<sup>17</sup>

När frågor kring föräldraskap utreds blir kön ett centralt begrepp och det blir då nödvändigt att distinktionen mellan kön och genus klargörs och kopplingen dessa två emellan bör också utredas.<sup>18</sup> Begreppet kön används här i betydelsen biologiskt kön, vilket innebär att kvinnor och män föds olika och har olika biologi. Genus däremot är den sociala eller psykologiska skillnad som motsvarar uppdelningen mellan man och kvinna, förstärker uppdelningen eller orsakas av den. Genus syftar oftast på en kulturell eller socialt konstruerad tolkning av skillnaden mellan kvinnor och män som bottnar i de biologiska skillnaderna. Tanken bygger på att samhället har konstruerat en kontrast mellan könen som bygger på en dikotomi. Det finns en dualistisk syn på vad som är manligt och kvinnligt. Skillnaderna mellan könen betonas eller tonas ner, framhävs eller glöms bort beroende på kulturella orienteringar och sociala förhållanden.<sup>19</sup>

Genus brukar beskrivas som en social konstruktion där människor förväntas bete sig på ett visst sätt enbart av det faktum att de har ett specifikt biologiskt kön. Samhället har satt upp vissa förväntningar på hur en person bör agera och detta är något som sker omedvetet hos människor.<sup>20</sup> Hirdman menar att "[...] bakom de fasta formerna 'kvinnor' och 'män' följer sig präglning, fostran, tvång och underordning."<sup>21</sup>

Jenny Julén Votinius, som är docent i civilrätt och biträdande universitetslektor vid Lunds universitet, menar att människor som lever i parförhållanden ständigt döljer det socialt konstruerade könet på grund av att de

---

<sup>16</sup> Beauvoir, s. 325.

<sup>17</sup> Connell (2009), s. 18 f.

<sup>18</sup> Bekkengen (2002), s. 34.

<sup>19</sup> Connell (2009), s. 22 f.; Kulick & Bjerén, s. 11.

<sup>20</sup> Hirdman (2003), s. 12 f.

<sup>21</sup> Hirdman (2003), s. 12.

inte vill framstå som icke jämställda. De delar på ansvar för hem och familj enligt traditionella könsnormer, men döljer dessa genom att skylla på individuella personliga omständigheter och vad som är mest praktiskt för dem som par. Därför kan de ansluta sig till tanken på att jämställdhet även i parrelationer bör råda, men att detta arrangemang i just deras relation inte fungerar och därmed samtidigt upprätthålla en ordning som håller fast vid kulturellt nedärvda normer om manligt och kvinnligt. Dessa traditionella könsnormer är djupt integrerade i både mannen och kvinnan och är något som finns undermedvetet. Det är därför lätt att bortse från detta och hävda jämställdhet i relationen.<sup>22</sup>

Den amerikanska filosofen Judith Butler menar att kön och genus är samma sak; både kön och genus är socialt konstruerat, vilket skiljer sig från den teori som har presenterats ovan. Butler kritiserar uppdelningen mellan kön och genus, biologi och kultur och menar istället att genus tenderar att återskapa föreställningen om att det existerar en från naturen sprungen kvinnlighet och manlighet. Hon menade även att det fysiska och biologiska könet, som vi upplever som beständigt och ursprungligt, är socialt konstruerat och därmed inte existerar i den dualistiska form som samhället framställer det.<sup>23</sup>

Butler introducerade även begreppet performativitet. Med detta menar hon att män och kvinnor ständigt upprepar eller kopierar idén av att vara en man eller en kvinna, genom bland annat beteende och val av kläder. Vi försöker hela tiden leva upp till vårt kön/genus och ibland lyckas vi bättre och ibland sämre. Det är inte möjligt att nå fram till den perfekta rollimitationen, men de flesta människor försöker. Kön/genus är alltså inget en person är, utan något personen gör. Vi hade lika gärna kunnat agera enligt det andra genuset, men då agerar vi på ett sätt som samhället kommer att betrakta som avvikande. Enligt Butler är det dock just genom att bete oss könsöverskridande som vi kan rucka på reglerna för hur kön skapas; vi upprör systemet.<sup>24</sup>

## 1.5.2 Genussystemet och genuskontraktet

Yvonne Hirdman, som är professor i samtidshistoria på Södertörns högskola samt professor i historia vid Stockholms universitet, lanserade år 1988 begreppet genusystemet. Genussystemet är en ordningsstruktur av kön och denna grundläggande ordning är förutsättningen för andra sociala ordningar. Uppdelningen av människor i genus har blivit basen för de sociala, ekonomiska och politiska ordningarna. Genussystemet bygger på två principer, könens isärhållande och manlig överordning.<sup>25</sup>

Hirdman menar att det finns ett vad hon kallar genuskontrakt inbyggt i alla sociala system. Detta innehåller bestämda föreställningar om vad som är

---

<sup>22</sup> Julén Votinius, s. 139.

<sup>23</sup> Butler, s. 8 ff.; Herz & Johansson, s. 51; Rosenberg, s. 70 ff.

<sup>24</sup> Ambjörnsson, s. 136 ff.; Tollin & Törnqvist, s. 115.

<sup>25</sup> Hirdman (1988), s. 51.



manligt och kvinnligt och om hur män och kvinnor förväntas vara, bland annat i sociala sammanhang, såsom i arbetslivet, i kärleksförhållanden, i sättet de förväntas se ut och bete sig i förhållande till varandra, men även i relationen till andra.<sup>26</sup> Hirdman uttrycker förhållandet mellan genussystemet och genuskontraktet som att:

”[...] genuskontrakt »ärvs» från den ena generationen till den andra, modern introducerar dottern, fadern sonen. Genuslogikernas teori och praktik finns således i genuskontrakten. Begreppet genuskontrakt blir därmed ett slags operationalisering av genussystembegreppet, kontrakt vilka – i princip – kan dechiffreras från olika tider, olika samhällen och för olika klasser. Kontrakten är i sig de ömsesidiga föreställningarna. Systemet är den process som via kontrakten skapar ny segregering, ny hierarkisering.”<sup>27</sup>

Det finns en hierarki mellan könen och den verkar på många plan i samhället. Den återfinns i politik, i ekonomi och i familjesfären. Denna hierarki underbyggs av de föreställningar som finns i samhället om att det finns en skillnad mellan könen och de föreställningar som finns om manligt och kvinnligt. Det finns en orättvis arbetsfördelning både i arbetslivet och i hemmet, vilket baseras dels på att det finns föreställningar om vad som anses vara manliga och kvinnliga uppgifter dels på att män och kvinnor anses ha olika karaktärer och egenskaper. Kvinnor antas vara mer omhändertagande, omvårdande, känsllosamma, mjuka och relationsinriktade, medan män i högre grad antas ha egenskaper som självständighet, målmedvetenhet och de antas ha en förmåga att fatta snabba och förnuftiga beslut. Skillnaden mellan karaktärsdragen för män och kvinnor motsvarar de egenskaper som krävs i de olika aktivitetssfärer som traditionellt sett förknippas med män respektive kvinnor. För den som är ansvarig för hemmets och familjens sfär kommer omvårdande egenskaper och ett sinne för känslor och relationer väl till pass. Egenskaper som självständighet, målmedvetenhet och god beslutsfattningsförmåga efterfrågas i arbetslivet, framförallt för chefspositioner, och därmed ter det sig logiskt att dessa positioner, baserat på karaktärsdrag, besitts av män. I och med att dessa två uppsättningar av egenskaper ständigt upprepas cementeras könsrollerna genom att vissa roller och arbeten anses vara lämpliga för kvinnor och andra lämpliga för män.<sup>28</sup>

Genus beskrivs ofta som en relationell kategori där det kvinnliga alltid måste förstås i relation till det manliga; kvinnor är det som män inte är och män är det som kvinnor inte är. Denna genusdualism synliggör hur vår tankevärld ordnas i förhållande till kön. De två kontrahenterna i motsatsparet är inte likvärdiga, utan den manliga hälften värderas högre. Mannen är med andra ord normen, medan kvinnan är undantaget.<sup>29</sup>

Hirdman menar att om dikotomin mellan könen ska kunna brytas måste genuskontraktets isärhållande mellan kvinnor och män suddas ut. För att

---

<sup>26</sup> Hirdman (1988), s. 54.

<sup>27</sup> Hirdman (1988), s.54.

<sup>28</sup> Gemzøe, s. 81 f.

<sup>29</sup> Gemzøe, s. 83 f.

bryta den maktstruktur som finns i samhället idag, där män är överordnade kvinnor, måste män och kvinnor få fri tillgång till varandras spelrum. Män måste tillåtas och förväntas vara omhändertagande och kvinnor måste få tillåtas sträva efter frihet, kontroll och makt.<sup>30</sup>

### 1.5.3 Hegemonisk maskulinitet

Maskulinitet är den teoretiska förståelsen av manlighet som används för att uppmärksamma och förtydliga hur synen på män och manlighet kan ta sig skilda uttryck i olika sociala och kulturella sammanhang och det handlingsmönster som i samhället används för att upprätthålla dessa konstruktioner. Raewyn Connell, som är Professor of Education vid universitetet i Sydney, har lanserat begreppet hegemonisk maskulinitet.<sup>31</sup> Med hegemoni menas den kulturella dynamik som gör att en grupp kan hävda och upprätthålla en ledande position i samhället. Connell beskriver den hegemoniska maskuliniteten som "[...] den konfiguration av genuspraktik som innehåller det för tillfället accepterade svaret på frågan om patriarkatets legitimitet. På så sätt garanteras (eller förmodas gör det) mäns dominanta position och kvinnornas underordnande."<sup>32</sup> Det innebär att det finns ett ideal, en hegemonisk maskulinitet, som alla, både män som kvinnor, förhåller sig till. Det behöver inte vara de mest iögonfallande bärarna av hegemonisk maskulinitet som är de mäktigaste. Det kan till exempel vara filmstjärnor eller till och med fantasipersoner, såsom filmrollskaraktärer, och tvärtom kan individer med stor institutionell makt eller stora rikedomar i sitt privatliv befinna sig långt från den hegemoniska maskuliniteten. Andra exempel på män som kan falla in under den hegemoniska maskuliniteten är politiker och militärer. Det är dock väldigt få män som faktiskt kan kategoriseras in under den hegemoniska maskuliniteten.<sup>33</sup>

Connell beskriver hur män förhåller sig till den hegemoniska maskuliniteten genom att hon har skapat olika undergrupper till denna och i dessa undergrupper faller resterande män in. Två av dessa undergrupper är underordnande och delaktighet. Kategorin underordnande markerar ett utanförskap och till denna kategori hör män som kategoriseras som omanliga. Det kan till exempel handla om homosexuella eller om män som definieras som feminina.<sup>34</sup>

De män som ingår i den delaktiga maskuliniteten, vilket är de flesta, drar fördelar av den hegemoniska maskuliniteten och tillgodogör sig av den patriarkaliska utdelningen, trots att de inte praktiserar det hegemoniska mönstret. De delaktiga maskulinitetstyperna kämpar inte för att bevara den manliga överordningen, men medverkar till att bevara ordningen genom att inte vända sig emot den. Connell menar att de män som ingår i den delaktiga kategorin ofta kompromissar med kvinnor gällande äktenskap, faderskap

---

<sup>30</sup> Hirdman (1988), s. 59.

<sup>31</sup> Connell (2009), omslaget; Herz & Johansson, s. 16.

<sup>32</sup> Connell (2008), s. 115.

<sup>33</sup> Herz & Johansson, s. 16; Connell (2008), s. 115.

<sup>34</sup> Johansson, s. 34.

och samhällsliv, snarare än att försöka praktisera den hegemoniska maskulinitetens dominanta beteende. De delaktiga männen gör sin del av hemarbetet och hjälper till med att ta hand om barnen och kan därför känna sig nöjda genom att de anser att de gör sin del av arbetet. Männen i denna kategori betraktar just därför ofta den samhällskritik som gäller kvinnors underordning som överdriven eller ogrundad.<sup>35</sup>

Thomas Johansson, som är professor i socialpsykologi och familjeforskare,<sup>36</sup> har kompletterat Connells modell med begreppet förhandling, för att visa på en komplexitet, eftersom Johansson menar att många män faktiskt försöker förändra sina positioner och att de försöker utveckla ett modernt faderskap.<sup>37</sup>

Utöver förhandlingsbegreppet lägger Johansson även till en oppositionell och en nostalgisk kategori. Han menar att personer i den oppositionella kategorin riktar en kritik mot den hegemoniska maskuliniteten, medan personer i den nostalgiska kategorin försvarar de traditionellt manliga idealen. Männen i den nostalgiska maskuliniteten har ofta en längtan tillbaka till en tid då manligheten inte ständigt utsattes för hot och då tanken om den jämställda fadern inte var närvarande. Gamla kulturella ideal där män och kvinnor hade olika uppgifter och ansvarsområden premieras istället i denna kategori.<sup>38</sup>

Johansson menar att så länge vi kan tala om en hegemonisk maskulinitet kommer analysen att handla om vilka metoder som används för att upprätthålla denna. Johansson frågar sig när strävan efter jämställdhet kommer att utgöra ett allvarligt hot mot den hegemoniska maskuliniteten och menar att det är först när fadersfrånvaron kan övergå i fadersnärvaro som hotet mot den hegemoniska maskuliniteten på riktigt aktualiseras.<sup>39</sup>

#### **1.5.4 Förändrade familjekonstellationer**

Idag lever mer än en tredjedel av Sveriges befolkning i andra familjekonstellationer än i den typiska kärnfamiljen.<sup>40</sup> Familjen är idag en del av en individualiseringsprocess där familjen som enhet förlorar sin sammanhållning och istället alltmer kommit att betraktas som en slags samlingsplats för olika individer.<sup>41</sup> Familjen har genomgått en betydande förändring och gått från att ses som en stabil enhet till att numera handla om en seriell och processuell familj. Den traditionella kärnfamiljen har fått ge vika för nya familjekonstellationer och synen på familjen är inte längre lika statisk. En familj behöver inte bestå av en mamma, en pappa och barn, utan kan nu se ut på olika sätt. Det kan till exempel vara en mamma med barn eller samkönade partners med barn. Trots att kärnfamiljen fortfarande har en

---

<sup>35</sup> Connell (2008), s. 117 f.; Julén Votinius, s. 162f., not 28.

<sup>36</sup> Mattsson, s. 31.

<sup>37</sup> Johansson, s. 34 f.

<sup>38</sup> Johansson, s. 35.

<sup>39</sup> Johansson, s. 36.

<sup>40</sup> Mattsson, s. 32.

<sup>41</sup> Mattsson, s. 48.

stark och etablerad ställning har under senare decennier nya begrepp uppstått, vilket har varit ett led i att familjeforskningen numera visar upp många olika bilder av familj och familjeliv. Begreppen som växt fram har avsett att spegla de nya familjekonstellationerna med det pluralistiska familjelivet, såsom nätverksfamiljer<sup>42</sup>, fyrklöverfamiljer<sup>43</sup> och seriella kärnfamiljer<sup>44 45</sup>.

Manuel Castells, som är forskare och modernitetskritiker, menar att försvagningen av den patriarkala familjemodell som länge varit den rådande, där kärnfamiljen stått i fokus, har lett till det han kallar för ”patriarkatets kris”.<sup>46</sup> Castells menar att det finns många faktorer som utmanar patriarkatets grundläggande värderingar, bland annat kvinnors lönearbete, förändringar på arbetsmarknaden, nya reproduktionstekniker, global feminism och en växande rörelse för homosexuellas rättigheter. Dessa förändringar utmanar de etablerade könsrollerna och sambandet mellan familj och sexualitet.<sup>47</sup> Castells menar att både den traditionella kärnfamiljen och patriarkatet är hotat och detta hot kommer från olika företeelser i samhället. Med fler kvinnor delaktiga och ansvariga för familjeförsörjningen har inte längre män monopol på denna arena. Män deltar dessutom i mindre utsträckning i omsorgen av barnen, medan kvinnorna både kan ses som försörjare och ansvariga för omsorgen. Allt detta kan, enligt Castells, leda till att männen ställs utanför familjens kärna och därmed enbart förvandlas till sexualpartners. För att förhindra denna förvandling krävs en omförhandling av det heterosexuella familjekontraktet, där ansvar för ekonomi och hemarbete fördelas lika för att skapa sexuellt jämlika relationer parallellt med införandet av ett delat föräldraskap.<sup>48</sup>

## 1.6 Disposition

Uppsatsens disposition följer frågeställningarnas struktur för att underlätta för läsaren att följa med i resonemangen. I kapitel två presenteras bakgrunden till dagens lagstiftning. Detta kapitel syftar till att introducera ämnet och visa hur utvecklingen inom området har sett ut. Familjens roll innan och under industrialismen beskrivs och efter det redogörs det för hur familjens ställning förändrades när kvinnor började förvärvsarbeta. Därefter presenteras de första lagarna inom området och sedan beskrivs lagstiftningens utveckling och hur den föräldraförsäkring vi har idag har vuxit fram.

---

<sup>42</sup> Nätverksfamiljer är familjer som förgrenar sig, växer, gör avstickare och sammankopplas på nya sätt.

<sup>43</sup> En fyrklöverfamilj består av två homosexuella par av olika kön.

<sup>44</sup> De familjer som uppstår efter att ett heterosexuellt föräldrapar separerar och då skapar nya heterosexuella relationer.

<sup>45</sup> Mattsson, s. 29 ff.

<sup>46</sup> Mattsson, s. 33.

<sup>47</sup> Bäck-Wiklund & Johansson, s. 41.

<sup>48</sup> Bäck-Wiklund & Johansson, s. 41 f.; Castells, s. 293 f.

I det tredje kapitlet beskrivs hur regleringen kring föräldraförsäkringen ser ut idag. De olika lagarna som reglerar detta område presenteras och lagreglerna beskrivs. Föräldraförsäkringen omfattar föräldrapenning, graviditetspenning och tillfällig föräldrapenning och dessa redogörs för under detta kapitel. Även lagstiftning gällande jämställdhetsbonus och föräldraledighet beskrivs i kapitel tre.

I uppsatsens fjärde kapitel kommer begreppet individualiserad föräldraförsäkring att beskrivas och klargöras. Efter det presenteras olika argument för och emot en individualiserad föräldraförsäkring.

I det avslutande kapitlet kommer uppsatsens frågeställningar att diskuteras. Frågeställningen gällande för- och motargument för en individualiserad föräldraförsäkring kommer att diskuteras med utgångspunkt i de teorier som presenterats i teorikapitlet 1.5. Uppsatsen kommer sedan avslutas med en slutlig reflektion där den sista frågeställningen diskuteras och där behovet av en reviderad lagstiftning understryks.

## 2 Bakgrund till dagens svenska lagstiftning

### 2.1 Kapitelöversikt

I detta kapitel presenteras bakgrunden till dagens lagstiftning. Först redogörs för familjens roll under industrialismen och efter det beskrivs hur familjens ställning förändrades när kvinnor började förvärvsarbete. De första lagarna på området presenteras och sedan beskrivs lagstiftningens utveckling och hur den föräldraförsäkring vi har idag har vuxit fram.

### 2.2 Industrialismen

Den utveckling som har förevarit har föranlett stora förändringar vad gäller synen på kön, familj och arbete. Före industrialismens intåg var hushållet produktionens enhet och arbete och familjeliv överlappade till stor del varandra. Det fanns ingen klar uppdelning i hemmet om vem som definierades som vad utan alla familjemedlemmar bidrog med de kunskaper de besatt. Kvinnorna var delaktiga i och spelade en stor roll i produktionen och betraktades inte som antingen arbetare eller husmor, utan kunde vara båda samtidigt.<sup>49</sup>

När industrialiseringen tog fart ändrades dock förutsättningarna radikalt och därmed även synen på familjen och arbetet i hemmet. Nu flyttades delar av arbetsuppgifterna från hemmet till fabriker och det var då männen som började arbeta utanför hemmet. Detta ledde till en uppdelning i ett familjeliv som var kvinnans ansvar och ett förvärvsarbetsliv som var mannens, vilket gjorde att kvinnorna i stor utsträckning blev ekonomiskt beroende av sina män. Mannen tjänade ihop pengar genom sitt arbete som han kunde använda till att köpa saker som var nödvändiga för honom och hans familj. Fadern befriades från sina plikter mot barnen och fick istället ta på sig de samhälleliga plikterna.<sup>50</sup>

De sysslor som utfördes i hemmet sågs inte längre som arbete, eftersom det inte genererade någon lön. Kvinnans uppgift var nu att tjäna mannen och föda barn.<sup>51</sup>

### 2.3 Förvärvsarbetande kvinnor

När kvinnor väl började förvärvsarbete uppkom frågan om hur detta skulle kunna kombineras med moderskapet. Till en början var det endast kvinnor utan familj som fick tillåtelse att ge sig in i de typiskt maskulina yrkena.

---

<sup>49</sup> Nilsson Schönnesson, s. 13.

<sup>50</sup> Kyle, s. 158; Nermo, s. 31; Nilsson Schönnesson, s. 13 ff.

<sup>51</sup> Nilsson Schönnesson, s. 14.

Senare kom dock även kvinnor med familj att insistera på att få lov att förvärvsarbeta och då uppstod frågan om vem som ska ta hand om hem och familj.<sup>52</sup>

Från att före industrialiseringen ha arbetat sida vid sida med mannen, till att under industrialiseringen enbart ses som den som sköter familjen, tvingades nu kvinnan kräva sin rätt att få kombinera familjeliv med förvärvsarbete.<sup>53</sup> Den allra första arbetsrättsliga regleringen om föräldraskap kom år 1900 och den reglerade arbetsvillkoren inom industrin.<sup>54</sup> Enligt den lagen förbjöds kvinnor att arbeta första tiden efter att de fött barn. Det fanns dock inget som hindrade att kvinnan kunde sägas upp från sitt arbete, så lagen gav kvinnorna endast ett måttligt skydd. Under de veckor då kvinnan förbjöds att arbeta hade hon inte rätt till någon lön och de flesta kvinnor saknade därför inkomst under barnsängsvilan. Det fanns dock ett fåtal sjukkassor som frivilligt valde att ersätta sina kvinnliga medlemmar under den period de var hemma efter födseln.<sup>55</sup>

År 1913 inrättades ett system som innebar att statligt bidrag delades ut till de sjukkassor som valt att betala ut ersättning till kvinnor i samband med deras barnafödelse. Detta bidrag gav kvinnor rätt till 42 dagar med ersättning i samband med barnafödelsen om två villkor var uppfyllda. Dels skulle moderskapshjälpen omfatta minst 14 dagar, dels skulle kvinnan omedelbart innan födseln varit registrerad i den aktuella sjukkassan under minst 270 dagar.<sup>56</sup>

Moderskapshjälpen blev obligatorisk först i början på 1930-talet. Kvinnan var då tvungen att tillhöra en sjukkassa för att vara berättigad moderskapspenning och kvalifikationskravet på 270 dagar kvarstod. Understödstiden fick inte vara kortare än 30 dagar och inte längre än 56 dagar. Kvinnan fick förutom detta även ersättning för förlossningskostnader. De kvinnor som inte tillhörde någon sjukkassa fick istället ett moderskapsunderstöd, som var ett behovsprövat engångsbelopp, vilket var mycket lägre än moderskapspenningen. Ersättningen som utdelades var endast till för att täcka kostnader och utgifter i samband med födande av barn.<sup>57</sup>

## 2.4 Moderskapsförsäkringens tillkomst

År 1946 beslöt riksdagen att den frivilliga sjukförsäkringen skulle ersättas med en allmän och obligatorisk sjukförsäkring. Den nya allmänna sjukförsäkringen infördes 1955. På grund av denna reglering uppdaterades även lagstiftningen kring moderskapspenning. En socialförsäkringsutredning lade

---

<sup>52</sup> Nilsson Schönnesson, s. 13 f.; Gunnarsson & Stattin, s. 165.

<sup>53</sup> Nilsson Schönnesson, s. 14.

<sup>54</sup> Lag (1900:75) angående minderårigas och kvinnors användande till arbete i industriellt yrke.

<sup>55</sup> Julén Votinius, s. 54.

<sup>56</sup> Kungörelsen (1913:136) angående statsbidrag åt sjukkassor som meddelade moderskapshjälp 1-2 §§.

<sup>57</sup> Julén Votinius, s. 55, not 8; Kungliga Maj:ts förordning (1931:281) om moderskapsunderstöd, 3 och 8 §§.

fram ett förslag som ledde fram till att det 1954 antogs en obligatorisk moderskapsförsäkring. Denna innebar att alla inom landet boende och mantalsskrivna kvinnor skulle vara obligatoriskt moderskapsförsäkrade.<sup>58</sup> Moderskapsförsäkringen omfattade dels ersättning för förlossningsutgifter, dels kontanta bidrag i form av moderskapspenning för förlorad arbetsinkomst. Den sistnämnda bestod av två delar; grundpenning, som var ett för alla lika belopp, och tilläggspenning. Det var bara förvärvsarbetande kvinnor med en årsinkomst på minst 1800 kronor i vissa fall var berättigade tilläggspenning.<sup>59</sup>

År 1962 lade regeringen fram en proposition med förslag om att sjuk- och moderskapsförsäkringen och folk- och tilläggspensioneringen skulle sammanföras till ett enhetligt system i en lag om allmän försäkring. Samtidigt som detta gjordes skulle moderskapsförsäkringen förbättras. I propositionen fanns ett förslag om att grundpenningen skulle höjas och att tilläggspenningen nu skulle kunna utges i upp till 180 dagar, istället för som tidigare i 90 dagar. Denna proposition röstades igenom av riksdagen samma år.<sup>60</sup>

## 2.5 Föräldraförsäkringens tillkomst

Under 1960-talet ökade antalet förvärvsarbetande kvinnor kraftigt och i början på 1970-talet ansågs det bland den unga generationen naturligt att båda föräldrarna skulle arbeta. Det faktum att kvinnor i stor utsträckning förvärvsarbetade hade inneburit förbättrad ekonomi för många familjer, eftersom familjerna nu levde med två inkomster.<sup>61</sup>

Jämställdhet var en fråga som vid denna tid fanns med på den politiska dagordningen och det fanns en tanke om att alla människor skulle betraktas som ekonomiskt självständiga individer, oavsett om personen var kvinna eller man, gift eller ogift. Att det bara var mammorna som var berättigade ersättning för förlorad arbetsinkomst på grund av vård av barn klingade inte så bra med denna nya jämställdhetstanke som genomsyrade samhället. Trots att kvinnornas avbrott i förvärvsarbetet när barnen var små tenderade att förkortas fanns det stora skillnader mellan män och kvinnors villkor i arbetslivet och samhället. Det hade pågått könsrollsdebatter under 1960-talet och det gjorde det svårt att bortse från det faktum att båda föräldrarna är kapabla att ta hand om barnen. Det var alltså både tanken om att pappan skulle få möjlighet att ta hand om barnet och mammans rätt att få en bra förutsättning att delta i arbetslivet som diskuterades.<sup>62</sup>

Att samhället då ville att alla vuxna människor skulle betraktas som ekonomiskt självständiga individer manifesterades till exempel i särbeskattningsreformen, som genomfördes 1971. Denna innebar att varje

---

<sup>58</sup> SOU 1954:4, s. 60; Nilsson Schönnesson, s. 40 f.

<sup>59</sup> Julén Votinius, s. 55; Nilsson Schönnesson, s. 41 f.

<sup>60</sup> Prop. 1962:90, s. 2 f.

<sup>61</sup> Klinth (2002), s. 63 ff.; Julén Votinius, s. 61.

<sup>62</sup> Julén Votinius, s. 18 f.; Klinth (2013), s. 238; Prop. 1973:47 s. 35; SOU 2005:73, s. 107.



löneinkomst beskattades för sig, istället för som tidigare då parets inkomster slogs ihop och de fick betala skatt på den sammanlagda inkomsten. När mannen stod för den huvudsakliga förvärvsinkomsten, medgavs skattelättnader för hushållet, men ju jämnare familjens inkomster var fördelade mellan mannen och kvinnan, desto mer skatt var familjen tvungen att betala. Därför lönade det sig ofta inte för kvinnor att arbeta. Särbeskattningsreformen ändrade dock på detta faktum.<sup>63</sup>

Ett nytt steg i strävan mot jämställdhet skedde år 1974 då föräldraförsäkringen som ersatte den tidigare moderskapsförsäkringen infördes. Denna föräldraförsäkring var den första i världen som gjorde att papporna på samma sätt som mammorna fick rätt till ersättning för vård av barn. Syftet med regleringen var att ge föräldrarna möjlighet att tillsammans ge barnet den omvårdnad det behöver och göra det möjligt för föräldrarna att vara hemma med sina barn under längre sammanhängande perioder. Syftet var även att bidra till att både kvinnor och män skulle kunna behålla sin anknytning till arbetslivet.<sup>64</sup>

När föräldraförsäkringen infördes omfattade den, precis som tidigare, endast ersättning i samband med barnets födelse. Föräldrapenningen betalades ut i 180 dagar sammanlagt för båda föräldrarna och detta skulle i princip göras inom 270 dagar efter barnets födelse. Ersättningen grundade sig på föräldrarnas inkomst och den utgjorde 90 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. Föräldrarna kunde själva komma överens om vem som skulle få rätt till ersättning, så länge den föräldern var den som huvudsakligen vårdade barnet. Mamman hade rätt till föräldrapenning 60 dagar innan beräknad nedkomst och 29 dagar efter födseln även om hon faktiskt inte vårdade barnet. Pappan hade en särskild rätt till ersättning i 10 dagar i samband med förlossningen. Denna rättighet omfattade dock inte förstagångspappor, utan endast om de hade barn sedan tidigare.<sup>65</sup>

Uttaget av antalet föräldrapenningdagar var mycket skevt fördelat mellan könen, trots övergången från moderskapsförsäkring till föräldraförsäkring. År 1974 betalades endast 0,5 procent av alla föräldrapenningdagar ut till män.<sup>66</sup>

Från att tidigare enbart kunna erhålla 180 dagars föräldrapenning infördes 1978 en rätt till särskild föräldrapenning under 90 dagar. 60 av dessa dagar gavs ersättning på sjukpenningnivå och för 30 dagar betalades ersättning på garantinivå. Den särskilda föräldrapenningen delades lika mellan föräldrarna, men de hade en möjlighet att avstå ersättningstid till förmån för den andra föräldern genom en anmälan till Försäkringskassan.<sup>67</sup>

I samband med införandet av den särskilda föräldrapenningen diskuterades en obligatorisk uppdelning av ersättningsdagarna mellan föräldrarna. Det

---

<sup>63</sup> Julén Votinius, s. 61, not 33.

<sup>64</sup> Cedstrand, s. 90; SOU 2005:73, s. 107.

<sup>65</sup> SOU 2005:73, s. 108.

<sup>66</sup> SOU 2005:73, s. 123.

<sup>67</sup> SOU 2005:73, s. 109.

fördes dock fram invändningar mot en sådan ordning, med argumentet att det finns många situationer då undantag från en obligatorisk uppdelning ansågs motiverad och befogad. En obligatorisk uppdelning befäst med undantag ansågs utgöra en för tung administrativ uppgift.<sup>68</sup>

År 1980 förlängdes den särskilda föräldrapenningen till 180 dagar. Ersättning på garantinivå delades ut för de 90 dagar som nu tillkommit. Samma år infördes även havandeskapspenning till kvinnor med fysiskt ansträngande arbeten och denna betalades från dag 60 till dag 11 före beräknad nedkomst. De så kallade pappadagarna infördes också och dessa innebar en rätt för pappor att vara lediga med ersättning under 10 dagar i samband med förlossningen. Syftet med dessa dagar var att stödja mamman under tiden efter barnets födelse, men även att ge en möjlighet för pappan att få en god kontakt med barnet.<sup>69</sup>

Sex år senare, 1986, fördes de två förmånerna särskild föräldrapenning och föräldrapenning i samband med barns födelse samman till en förmån; föräldrapenning. Ersättningstiden för denna uppgick nu till 360 dagar, varav 90 dagar med ersättning på garantinivå. Möjligheten att genom anmälan till Försäkringskassan avstå rätt att uppbära föräldrapenning till förmån för den andra föräldern behölls. En annan ändring som skedde var att kvalifikationskravet på 270 dagar ändrades till 240 dagar.<sup>70</sup>

År 1989 förlängdes antalet ersättningsdagar till 450 dagar. 90 av dessa dagar var fortfarande befästa med ersättning på garantinivå. Den tid under vilken föräldrapenning kan uppbäras förlängdes, från att kunna ges till dess att barnet fyllt fyra år till att kunna erhållas fram till att barnet fyllt åtta år eller tills barnet avslutat sitt första skolår.<sup>71</sup>

## 2.5.1 Sveriges inträde i EU

Den första januari 1995 blev Sverige ett EU-land. Sveriges medlemskap i EU medförde inte att några omedelbara förändringar i de arbetsrättsliga bestämmelserna rörande småbarnsföräldrar behövdes införas; varken i FL eller i Jämställdhetslagen. Sverige kom fram till att Jämställdhetslagen redan överensstämde med EU-rätten, bland annat genom artiklarna 69 och 70 samt bilaga XVIII i Avtalet om europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-avtalet).<sup>72</sup> År 1996 antog EU ett direktiv om föräldraledighet. Direktivets regel om rätt till föräldraledighet ansågs vara uppfylld genom FL:s bestämmelser om rätt till hel ledighet för vård av barn till dess att barnet blivit 18 månader. FL ansågs även uppfylla direktivets minimiföreskrifter om kvalifikationskrav och tillämpningsföreskrifter samt direktivets regler om föräldraledigheten.<sup>73</sup>

---

<sup>68</sup> SOU 2005:73, s. 109.

<sup>69</sup> SOU 2005:73, s. 109.

<sup>70</sup> SOU 2005:73, s. 112.

<sup>71</sup> SOU 2005:73, s. 111 f.

<sup>72</sup> Julén Votinius, s. 90 f., not 134; Prop. 1994/95:19, s. 216.

<sup>73</sup> Prop. 1997/98:81, s. 10; Rådets direktiv 96/34/EG.

## 2.5.2 1:a ”pappamånaden” införs

I januari 1995 infördes en lika fördelning av föräldrapenningdagarna mellan föräldrarna och av dessa dagar var 30 dagar reserverade för vardera föräldern. Resterande dagar kunde överlåtas till den andra föräldern. Det är dessa 30 dagar som brukar kallas för pappamånaden.<sup>74</sup>

En motivering för införandet av en reserverad pappamånad var att det skulle bli lättare för män att motivera för sina chefer att de skulle vara föräldralediga, med hänvisning till att dessa 30 dagar annars skulle gå förlorade. Med hjälp av denna reserverade månad skulle det bli lättare att rättfärdiga ledigheten inför både arbetsgivare och arbetskamrater.<sup>75</sup>

Införandet av pappamånaden medförde att andelen pappor som tog ut föräldrapenning ökade, men det innebar samtidigt att antalet utnyttjade dagar per pappa sjönk. Att fler pappor valde att utnyttja sin rätt att erhålla föräldrapenning berodde antagligen på att de inte längre kunde överlåta alla dagar till den andra föräldern, eftersom 30 dagar nu var öronmärkta för vardera föräldern. Att antalet dagar per pappa sjönk kan ha att göra med att fler mindre motiverade pappor nu valde att ta ut föräldrapenning, men bara de 30 dagar som var reserverade för dem. Det kan även ha att göra med att det skapades en norm om att pappor bara ska använda en månads ledighet.<sup>76</sup>

De grupper som ökade sitt användande av föräldraledigheten i störst utsträckning var de grupper pappor där relativt få tidigare inte alls använt försäkringen; det vill säga framförallt pappor med låg inkomst, förgymnasial utbildning och pappor födda utomlands.<sup>77</sup>

Den första reserverade månaden fick en mycket stor effekt genom att pappor med tvååringar som tidigare inte tog ut några dagar alls ökade sitt uttag. Majoriteten av ersättningsdagarna tas ut under barns första två år och det är därför intressant att studera hur pappornas uttag ser ut under denna tid. År 1994, innan den första öronmärkta månaden infördes, var det nästan 55 procent pappor som inte tog ut några föräldraledighetsdagar alls. Ett år senare, då 30 dagar reserverats till vardera föräldern, hade andelen pappor som inte tog ut några ersättningsdagar alls sjunkit till drygt 25 procent. Antalet pappor som under barnets första år tog ut noll dagar halverades mellan 1994 och 1995.<sup>78</sup>

För föräldrar som redan tidigare delade i princip jämställt på föräldrapenningdagarna hade den första reserverade månaden inte någon reell effekt. Ingen förändring alls skedde för de som hade barn som hade uppnått åtta år och som föddes mellan 1994 och 1995, medan det gick att se en liten ökning på 0,2 procent för de som hade barn som var födda 1996.<sup>79</sup>

---

<sup>74</sup> Bygren & Duvander, s. 167; SOU 2005:73, s. 113.

<sup>75</sup> Prop. 1993/94:147, s. 71.

<sup>76</sup> Bygren & Duvander, s. 167; Riksförsäkringsverket, s. 21 f.

<sup>77</sup> Försäkringskassan (2013), s. 13.

<sup>78</sup> Försäkringskassan (2012), s. 20.

<sup>79</sup> Försäkringskassan (2012), s. 25.

### 2.5.3 2:a ”pappamånaden” införs

I januari 2002 förlängdes ersättningstiden för föräldrapenning med 30 dagar och uppgår nu sammanlagt till 480 dagar. 390 av dessa dagar utgår ersättning på sjukpenningnivå. I samband med detta reserverades ytterligare 30 dagar för vardera föräldern och 60 dagar är nu öronmärkta för mamman och 60 dagar för pappan. Övriga dagar är fortfarande möjliga att fördela mellan föräldrarna.<sup>80</sup>

Sedan den andra reserverade månaden infördes har pappors uttag av föräldrapenning ökat. Den största ökningen skedde för pappor som tog ut mellan 60 och 89 dagar, det vill säga fler dagar än vad som är reserverade. Efter den andra reserverade månadens införande fördubblades antalet pappor som tog ut mellan 60 och 89 dagar på ett år.<sup>81</sup> Att så många pappor hamnar i just detta intervall och inte i intervallet 30-59 kan bero på att papporna exempelvis tar ut 61 eller 62 dagar, så att deras ledighet ska stämma överens med två faktiska kalendermånader.<sup>82</sup> Även gruppen pappor som tog ut mellan 30 och 59 dagar ökade, men inte alls lika mycket.<sup>83</sup> Under de kommande två åren efter införandet av den andra pappamånaden ökade antalet pappor som tog ut dagar i det här intervallet ytterligare, för att sedan ligga relativt stabilt. Andelen pappor till barn som var två år som tog ut 60-89 ersättningsdagar ökade med omkring 10 procentenheter mellan 2001 och 2002.<sup>84</sup>

Även antalet barn som har pappor som tagit ut fler än 89 dagar har ökat över åren. Sedan den andra öronmärkta månaden infördes har exempelvis gruppen som tog ut mellan 90 och 119 dagar stegvis ökat. Tidigare år har denna kategori legat relativt stabil. Liknande mönster går att se i gruppen som har tagit ut mellan 120 och 299 dagar. Gruppen ändrades inte nämnvärt mellan 1994 till 2001, men efter att andra pappamånaden infördes har gruppen ökat lite varje år. De 30 reserverade dagarna som infördes 2002 verkar ha ökat grupperna med pappor som tar ut mer än så. Det går dock inte att säga att denna utveckling enbart kan härledas till den andra reserverade månaden, utan det kan även bero på andra faktorer i samhället, såsom avtalsförsäkringar. En annan möjlig förklaring kan vara att den första pappamånaden resulterade i attityd- och beteendeförändring som fick effekt först efter några år.<sup>85</sup>

I de fall där föräldraparet tar ut i princip lika många ersättningsdagar är förändringen större mellan de barn som är födda före och efter det att den andra pappamånaden infördes. Mellan åren 2001 och 2003 ökade den jämställda fördelningen av föräldrapenningdagar från 6,9 till 9,8 procent.<sup>86</sup>

---

<sup>80</sup> SOU 2005:73, s. 114.

<sup>81</sup> Försäkringskassan (2012), s. 21.

<sup>82</sup> Försäkringskassan (2012), s. 21, not 12.

<sup>83</sup> Försäkringskassan (2012), s. 21.

<sup>84</sup> Försäkringskassan (2012), s. 20.

<sup>85</sup> Försäkringskassan (2012), s. 21.

<sup>86</sup> Försäkringskassan (2012), s. 34.

Kvinnornas uttag av föräldrapenning har inte i någon nämnvärd utsträckning minskat efter införandet av den andra pappamånaden, men männen har däremot ökat sitt uttag. Vi har därmed gått från en trend där antalet utnyttjade ersättningsdagar sakta minskat till att föräldrarna för barn födda år 2002 ökat sitt uttag. Detta resultat indikerar att den tid kvinnorna är borta från arbetsmarknaden inte har förändrats nämnvärt i och med införandet av den andra reserverade månaden. Kvinnor tenderar att ta ut föräldrapenning i mindre mån än vad de de facto är borta från arbetsmarknaden, medan männens uttag av föräldrapenning i högre utsträckning korrelerar med deras faktiska föräldraledighet. Detta innebär att skillnaderna mellan mäns och kvinnors faktiska frånvaro från arbetsmarknaden troligen är ännu större.<sup>87</sup>

## 2.5.4 Jämställdhetsbonus införs

En annan reform som genomfördes för att uppnå ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen var införandet av en jämställdhetsbonus år 2008. Avsikten med bonusen var att öka jämställdheten på arbetsmarknaden genom att få den förälder som tagit ut flest föräldrapenningdagar att återgå i arbete. Jämställdhetsbonusen lämnades till den förälder som tagit ut föräldrapenning under flest dagar och som arbetade när den andra föräldern tog ut föräldrapenning. Det som styrde hur stor bonusen blev var förvärvsinkomsten och i hur stor utsträckning föräldrarna delade på föräldrapenningen. Nivån på bonusen bestämdes av arbetsinkomsten för den föräldern som arbetade. Den högsta bonusnivån var på 100 kronor per dag och för att få full bonus var arbetsinkomsten tvungen att vara i genomsnitt minst 200 kronor per dag. För att få erhålla denna bonus var föräldrarna tvungna att ansöka om bonusen och denna betalades sedan inte ut förrän långt efteråt.<sup>88</sup>

Studier som gjordes 2010 och 2012 visade att jämställdhetsbonusen dittills saknat effekt på fördelningen av ersättningsdagarna mellan föräldrar. En anledning till detta kan ha varit att föräldrarna var tvungna att ansöka om bonusen. Andra faktorer som kan ha haft betydelse är könsroller eller att attityder på arbetsplatser är starka och att bonusbeloppet är alltför lågt och därför inte har tillräcklig inverkan.<sup>89</sup>

Reglerna kring utbetalning av jämställdhetsbonusen har ändrats sedan införandet och den betalas nu ut automatiskt och kontinuerligt medan föräldraledigheten pågår. Jämställdhetsbonusen börjar betalas ut när den förälder som varit föräldraledig kortast tid har tagit ut föräldrapenning i 60 dagar. För varje dag därefter som den föräldern som tagit ut kortast tid tar ut föräldrapenning får föräldrarna 50 kronor vardera. Denna förenkling kan ha lett till att fler föräldrar tar del av den, men uttaget av föräldrapenning är fortfarande ojämnt fördelat mellan föräldrarna.<sup>90</sup>

---

<sup>87</sup> Försäkringskassan (2012), s. 17.

<sup>88</sup> Försäkringskassan (2014), s. 8; Prop. 2007/08:93, s. 15.

<sup>89</sup> Försäkringskassan (2014), s. 8.

<sup>90</sup> Försäkringskassan, *Information*.

Försäkringskassan har i en undersökning som publicerades 2010 utrett hur jämställt uttaget av föräldrapenningdagar var i familjer som fick barn precis före införandet av bonusen respektive precis efter. Uttaget skilde sig inte åt signifikant. Både mammorna och papporna hade tagit ut i princip lika mycket föräldrapenning oavsett om deras barn fötts före eller efter reformen. Försäkringskassan kom fram till att jämställdhetsbonusen inte haft någon nämnvärd effekt på uttaget av föräldrapenningen under de 18 månader som deras analys sträckte sig. Analysen utfördes innan reglerna om automatiserad utbetalning infördes och den kan därför inte sägas vara talande för hur det ser ut idag. Utvärderingar visade dock att den senaste tidens ökning förmodligen inte har med jämställdhetsbonusen att göra utan snarare med en allmän trend där positiva attityder till mäns uttag av föräldraledighet stärkts.<sup>91</sup>

### **2.5.5 Dagens uttag av föräldraledighet fördelat mellan könen**

Under hela perioden sedan föräldraförsäkringen infördes har kvinnor stått för den största delen av uttaget av föräldrapenningen. Som visats ovan har flera reformer genomförts för att få uttaget att bli mer jämställt. Även om utvecklingen har gått framåt vad gäller mäns uttag av föräldraledighet är det fortfarande en lång väg kvar till en jämställd fördelning av föräldrapenningen. År 2013 stod män för 24,8 procent av uttaget av föräldrapenning, medan kvinnorna stod för 75,2 procent, om samtliga uttag upp till barnet är 8 år räknas med. Om pappans uttag de första viktiga åren istället studeras ser bilden lite annorlunda ut. Under barnets första år har pappan i genomsnitt svarat för 9 procent av föräldrarnas gemensamma uttag av ersättningsdagar med föräldrapenning. När barnet har fyllt två år har pappan tagit ut 17 procent av de gemensamma dagarna. Ungefär 25 procent av papporna tar inte ut en enda föräldrapenningdag under barnets första två år, vilket visar på att det finns stora skillnader i pappors uttag.<sup>92</sup>

Uttaget av föräldrapenningdagar efter att barnet fyllt två delar relativt lika mellan föräldrarna. Dessa dagar används främst till att exempelvis förlänga semestrar eller för att kunna ta ut ströddagar. Utifrån jämställdhetspolitiska ambitioner är detta mindre viktigt, eftersom fördelningen av ansvar mellan föräldrarna etableras främst under barnets första två år.<sup>93</sup>

När barnen födda 2010 fyllde två år hade 12,7 procent av deras föräldrar fördelat föräldrapenningdagarna mellan sig på ett jämställt sätt. Ett jämställt föräldrapenninguttag definieras som att ingen av föräldrarna hade tagit ut mer än 60 procent av dagarna och ingen hade tagit ut mindre än 40 procent.<sup>94</sup>

---

<sup>91</sup> Försäkringskassan (2010), s. 5; SOU 2014:6, s. 192.

<sup>92</sup> Försäkringskassan, *Information*; SOU 2014:6, s. 191 f.

<sup>93</sup> SOU 2014:6, s. 192.

<sup>94</sup> Försäkringskassan (2013), s. 9.

Efter införandet av de två reserverade pappamånaderna började den tidigare långsamt, men stadiga ökningen av pappaledigheten öka mer flagrant. På senare tid har ökningen fortsatt; dock endast i måttlig takt.<sup>95</sup>

## 2.6 Sammanfattning

I detta kapitel har det redogjorts för hur ändrade familjeförhållanden har gjort att lagstiftning kring föräldraförsäkringen har utvecklats och revideras. Kapitlet har även behandlat vad de två pappamånaderna har fått för konsekvenser för pappors uttag av föräldraförsäkring. Även jämställdhetsbonusens betydelse har diskuterats.

I nästa kapitel presenteras gällande rätt. Till en början beskrivs vem som har rätt till föräldrapenning och efter det utreds och presenteras ersättnings-systemet. Därefter beskrivs lagstiftningen gällande graviditetspenning, tillfällig föräldrapenning, jämställdhetsbonus och föräldraledighet.

---

<sup>95</sup> SOU 2014:6, s. 192.

# 3 Gällande rätt

## 3.1 Kapitelöversikt

I detta kapitel kommer gällande rätt att beskrivas. Det är ett tekniskt område och flera lagregler på mikronivå kommer att utredas och beskrivas. Föräldraförsäkringens syfte är att skapa förutsättningar för båda föräldrarna att kombinera förvärvsarbete eller studier med föräldraskapet genom att försäkringen ersätter en del av det inkomstbortfall som drabbar en förälder som är hemma och vårdar sitt barn. Föräldraförsäkringen omfattar föräldrapenning, graviditetspenning och tillfällig föräldrapenning och dessa redogörs för nedan. Efter det presenteras lagstiftning gällande jämställdhetsbonus och föräldraledighet.<sup>96</sup>

## 3.2 Föräldrapenning

### 3.2.1 Vem har rätt till föräldrapenning?

I samband med att ett barn föds eller adopteras har föräldrar rätt till föräldrapenning för vård av barn. Barnets mamma har rätt till föräldrapenning från och med sextio dagar innan beräknad tidpunkt för födsel. Hon har dessutom rätt till föräldrapenning till och med den 29:e dagen efter förlossningsdagen även om hon inte har barnet i sin vård under denna tid.<sup>97</sup>

Det krävs att föräldrarna bor och/eller arbetar i Sverige för att de ska ha rätt till föräldrapenning. För att vara berättigad föräldrapenning på grund- och lägstaniivå räcker det att vara bosatt i Sverige, men för att erhålla SGI-baserad ersättning krävs att föräldern arbetar i landet.<sup>98</sup> För att föräldrapenning ska utbetalas fordras att barnet som ska vårdas är bosatt i Sverige. Vid adoption anses barnet vara bosatt i Sverige om den blivande föräldern är bosatt här. En person anses vara bosatt i Sverige om personen har sin egentliga hemvist här i landet.<sup>99</sup>

Egentlig hemvist bör tolkas i enlighet med den så kallade dygnsviloprincipen. En person anses ha egentlig hemvist i Sverige om personen kan antas komma att tillbringa sin nattvila eller motsvarande vila (dygnsvila) i landet under minst ett år. Den som kommer till Sverige och kan antas komma att vistas här under mer än ett år ska anses vara bosatt här. En person som lämnar landet ska fortfarande anses vara bosatt här om utlandsvistelsen kan antas vara kortare tid än ett år.<sup>100</sup>

---

<sup>96</sup> SOU 2005:73, s. 77.

<sup>97</sup> SFB, 12 kap. 5 §.

<sup>98</sup> SFB, 12 kap. 21 och 23-24 §§.

<sup>99</sup> SFB, 5 kap. 2 §; SFB, 12 kap. 8 §.

<sup>100</sup> Ryberg-Welander, s. 46 ff.



Vid tillämpning av bestämmelserna om föräldrapenning likställs även andra personer än just mamman och pappan med en förälder. De som likställs med föräldrar är en förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern, en förälders sambo som tidigare har varit gift med eller har eller haft barn med föräldern och en särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet samt blivande adoptivförälder.<sup>101</sup>

Föräldrapenning lämnas till föräldrarna under högst 480 dagar. Vid flerbarnsfödelse kan föräldrarna erhålla ytterligare 180 dagar för varje barn utöver det första. Som längst lämnas föräldrapenning till dess att barnet fyllt åtta år eller när barnet avslutat sitt första skolår i grundskolan om det är senare än åtta års ålder.<sup>102</sup>

De 480 dagarna är delade mellan föräldrarna och huvudregeln är att föräldrarna får 240 ersättningsdagar vardera. Det finns emellertid undantag från denna regel. Om ena föräldern har ensam vårdnad om barnet får denna förälder föräldrapenning under alla 480 ersättningsdagarna. Om endast ena föräldern har rätt till föräldrapenning kan denna förälder uppbära hela föräldrapenningen. Detsamma gäller om en förälder på grund av sjukdom eller funktionshinder varaktigt saknar förmåga att vårda barnet. För att vara berättigad föräldrapenning ska föräldern faktiskt vårda barnet på det sätt som krävs med hänsyn till barnets ålder.<sup>103</sup>

Dessa undantagsbestämmelser är dock inte de enda möjligheterna att fördela föräldrapenning på annat sätt. En förälder kan genom skriftlig anmälan till Försäkringskassan avstå rätten till föräldrapenning till förmån för den andra föräldern. Detta gäller emellertid inte 60 dagar, vilka är reserverade för vardera föräldern. Vid flerbarnsfödelse är det dock 60 dagar för barnen gemensamt som är öronmärkta för vardera föräldern, vilket innebär att det är möjligt att överlåta alla 180 ersättningsdagar till den andra föräldern. Detta leder till att det till exempel vid en tvillingfödelse är möjligt att den ena föräldern tar ut 60 dagar, medan den andra föräldern uppbär 600 dagar med föräldrapenning.<sup>104</sup>

Föräldrapenning lämnas antingen som hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning beroende på hur mycket föräldern arbetar.<sup>105</sup>

---

<sup>101</sup> SFB, 11 kap. 4 och 8 §§.

<sup>102</sup> SFB, 12 kap. 12-13 §§.

<sup>103</sup> SFB, 12 kap. 3, 12, och 14-16 §§.

<sup>104</sup> SFB, 12 kap. 17 §.

<sup>105</sup> SFB, 12 kap. 9 §.

## 3.2.2 Sjukpenninggrundande inkomst

### 3.2.2.1 Beräkning av sjukpenninggrundande inkomst

SGI utgör beräkningsunderlag för arbetsbaserade försäkringsförmåner. Det är den årliga inkomst som en försäkrad kan antas komma att få för det arbete personen utför, antingen som arbetstagare i allmän eller enskild tjänst eller på annan grund genom inkomst av annat förvärvsarbete.<sup>106</sup>

En persons SGI fastställs av Försäkringskassan när personen begär ersättning för en socialförsäkringsförmån, som till exempel föräldrapenning. För att SGI ska kunna fastställas krävs att den försäkrades årliga inkomst är intjänad i Sverige, att den kommer från ett arbete som kan antas vara under minst sex månader i följd eller vara årligen återkommande och att den kan antas uppgå till minst 24 procent av prisbasbeloppet. Det finns även ett tak för hur mycket av inkomsten som får tillgodoräknas när SGI räknas ut. Vid beräkningen av föräldrapenning som ska lämnas på sjukpenningnivå ska det bortses från årsinkomst till den del av summan som överstiger tio prisbasbelopp.<sup>107</sup>

När ersättningstaket inom föräldrapenningen höjdes från 7,5 prisbasbelopp till 10 prisbasbelopp år 2006 motiverades detta i ett betänkande<sup>108</sup> som ett sätt att få män att öka sitt uttag av dagar med föräldrapenning samt att bibehålla legitimiteten för försäkringen.<sup>109</sup> Prisbasbeloppet räknas fram genom att basbeloppet 36 396 multipliceras med det jämförelsetal som anger förhållandet mellan det allmänna prisläget i juni föregående år och prisläget i juni 1997. Prisbasbeloppet har för år 2014 beräknats till 44 400 kronor.<sup>110</sup>

Den årliga inkomsten ska beräknas efter vad den försäkrade kan antas komma att få tillsvidare. Det är alltså en prognos för framtiden. Tidigare års inkomster ska ses som ett kontrollinstrument, men inte som en bestämningsfaktor när SGI räknas ut.<sup>111</sup> Ersättning för hel föräldrapenning på sjukpenningnivån grundas på en SGI där föräldrarnas beräkningsunderlag för sjukpenning på normalnivå används. Sjukpenning på normalnivå motsvarar 80 procent av föräldrarnas SGI efter att den har multiplicerats med talet 0,97. När föräldrapenning räknas ut används modellen för kalenderdagsberäknad sjukpenning, vilket innebär att ersättningen lämnas för alla dagar i veckan oavsett om den försäkrade skulle ha utfört förvärvsarbete eller inte. Detta medför alltså att den summa beräkningsunderlaget för normalnivån ska divideras med 365.<sup>112</sup>

---

<sup>106</sup> SFB, 25 kap. 2 §; SOU 2005:73, s. 85.

<sup>107</sup> SFB, 12 kap. 26 §; SFB, 24 kap. 3 och 5 §§; SOU 2005:73, s. 85.

<sup>108</sup> Socialförsäkringsutskottets betänkande 2005/06:SfU15. Höjt inkomsttak vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst och höjd lägstanivå för hel föräldrapenning.

<sup>109</sup> Försäkringskassan (2011), s. 44; Socialförsäkringsutskottets betänkande 2005/06:SfU15, s. 6 f.

<sup>110</sup> SFB, 2 kap. 7 §; Statistiska centralbyrån, *Prisbasbeloppet för år 2014 beräknat till 44 400 kronor*.

<sup>111</sup> Ryberg-Welander, s. 72; SFB, 25 kap. 12 §.

<sup>112</sup> SFB, 12 kap. 22 och 25 §§; SFB 28 kap. 3, 7 och 10 §§.

### 3.2.2.2 SGI-skyddad tid

Om vissa särskilda situationer föreligger ska en persons SGI inte omprövas i negativ riktning när personen avbryter eller inskränker sitt förvärvsarbete. I sådana fall beräknas SGI med utgångspunkt i förhållandena närmast före avbrottet eller inskränkningen om SGI därigenom blir högre än om den hade beräknats med beaktande av förhållandena under avbrottet. Detta kallas för SGI-skyddad tid. De skäl som anses legitima är exempelvis studier, när en person får periodiskt ekonomiskt stöd, när en person genomgår arbetsmarknadspolitiska åtgärder eller när någon genomgår plikttjänstgöring. Även graviditet och föräldraledighet är situationer som skyddas.<sup>113</sup>

Under den tid då en kvinna är gravid och avbryter eller inskränker sitt förvärvsarbete gäller SGI-skydd tidigast sex månader före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten för födelsen.<sup>114</sup>

Om en förälder helt eller delvis avstår från att förvärvsarbete för vård av barn gäller SGI-skydd under denna tid så länge barnet är under ett år gammalt. Detta gäller även vid adoption av ett barn eller mottagande av ett barn i avsikt att adoptera det så länge barnet inte fyllt tio år och så länge mindre än ett år har förflutit sedan föräldrarna fick barnet i sin vård.<sup>115</sup>

Om en förälders SGI har sänkts på grund av att barnet är äldre än ett år ska föräldrapenningen till dess att barnet fyllt två år beräknas lägst på grundval av den SGI som gällde innan sänkningen skedde eller den högre inkomst som löneavtal därefter föranleder. Samma beräkningsgrund används när en kvinna blir gravid på nytt innan barnet har blivit ett år och nio månader gammalt. Detta gäller även vid adoption av ett barn som sker högst två år och sex månader efter det att det föregående barnet har fötts eller adopterats.<sup>116</sup>

### 3.2.3 Ersättningsnivåer

Föräldrapenningen kan lämnas på sjukpenningnivå, grundnivå eller lägstnivå. För att vara berättigad ersättning på sjukpenningnivå krävs att föräldern är försäkrad för arbetsbaserad föräldrapenning, så att det kan fastställas en SGI. Det fordras att föräldern har ett förvärvsarbete i verksamhet i Sverige. Om arbetstagaren är utsänd till annat land av sin arbetsgivare räknas det trots det som arbete här i landet om arbetet utomlands kan antas vara högst ett år.<sup>117</sup>

De första 180 dagarna kan föräldern få föräldrapenning på antingen sjukpenningnivå eller grundnivå, beroende på om personen har ett arbete och i så fall på hur mycket personen tjänar. Det krävs att föräldern under minst 240 dagar i följd före nedkomsten eller beräknad tid för denna har

---

<sup>113</sup> SFB, 26 kap. 9-16 §§.

<sup>114</sup> SFB, 26 kap. 14 §.

<sup>115</sup> SFB, 26 kap. 15 §.

<sup>116</sup> SFB, 12 kap. 27 och 29 §§.

<sup>117</sup> SFB, 6 kap. 2 och 4 §§; SFB 12 kap. 18 §.

varit försäkrad för sjukpenning och att föräldern under hela denna tid haft rätt till en sjukpenning som överstiger lägstanivån för sjukpenning. Om inte detta krav är uppfyllt ges istället ersättning på grundnivå om föräldern är bosatt i Sverige. Om inte föräldern är berättigad bosättningsbaserad ersättning måste föräldern uppfylla 240-dagarsvillkoret för att få någon ersättning alls.<sup>118</sup>

När de första 180 dagarna tagits ut kan föräldrarna välja att ta ut ytterligare 210 ersättningsdagar på antingen sjukpenningnivå eller grundnivå. För de första 180 dagarna krävs att 240-dagarsvillkoret är uppfyllt för att en förälder som inte är bosatt i Sverige ska kunna få någon ersättning överhuvudtaget. Detta villkor dock finns inte efter de 180 första dagarna.<sup>119</sup>

För att en förälder ska vara berättigad ersättning på grund- och lägstanivå krävs det inte att föräldern har ett arbete i Sverige. Grundnivån kan vara både arbets- och bosättningsbaserad, medan lägstanivån alltid är bosättningsbaserad.<sup>120</sup> Grundnivån betalas ut då föräldern inte har någon SGI eller om denna inte överstiger 225 kronor om dagen.<sup>121</sup>

Föräldrapenning på lägstanivå lämnas för 90 dagar då föräldrapenning inte får lämnas på sjukpenning- eller grundnivå. Ersättningen som betalas ut på lägstanivå är 180 kronor om dagen för hel föräldrapenning.<sup>122</sup> Föräldrapenning på lägstanivå lämnas inte förrän 180 dagar på sjukpenningnivå har tagits ut. Efter de 180 första dagarna kan föräldern blanda dagar på sjukpenningnivå och lägstanivå. De 60 dagar som är reserverade för vardera föräldern gäller inte för ersättning på lägstanivå, utan det är endast dagar på sjukpenningnivå som går att överlåta.<sup>123</sup>

### 3.3 Graviditetspenning

En förvärvsarbetande person som under graviditeten inte kan arbeta har i vissa fall rätt till ersättning i form av graviditetspenning. Graviditetspenning kan betalas ut till en person som i slutet av graviditeten inte orkar med sitt fysiskt ansträngande arbete. Personen kan få ersättning tidigast från och med den 60:e dagen före beräknad förlossning. En gravid kan få graviditetspenning under större delen av graviditeten om personen inte får sköta sitt vanliga arbete på grund av risker för fosterskador i arbetsmiljön. I båda fallen får den gravida bara graviditetspenning om personen inte kan omplaceras till ett annat arbete. Ersättningen kan som längst betalas ut till och med den elfte dagen före beräknad tidpunkt för förlossning. De sista tio dagarna kan personen i stället ta ut föräldrapenning.<sup>124</sup>

---

<sup>118</sup> SFB, 12 kap. 35 §.

<sup>119</sup> SFB, 12 kap. 19, 21-24, 35 och 37 §§.

<sup>120</sup> SFB, 12 kap. 23-24 §§.

<sup>121</sup> SFB, 12 kap. 22-23 §§.

<sup>122</sup> SFB, 12 kap. 24 §.

<sup>123</sup> SFB, 12 kap. 17, 19 och 24 §§.

<sup>124</sup> Försäkringskassan, *Graviditetspenning*, s. 8; SFB, 10 kap. 2-3, 6 och 8 §§.

Ett fysiskt ansträngande arbete kan vara ett arbete som innebär svåra rörelser, tunga lyft eller monotona rörelser som ger ensidig belastning. Ett riskfyllt arbete kan till exempel vara arbetsuppgifter eller miljöer där personen kommer i kontakt med ämnen som kan vara skadliga för hälsan eller skadliga för barnet. Det är arbetsgivaren som är ansvarig att bedöma om personen kan fortsätta arbeta eller inte.<sup>125</sup>

Graviditetspenning kan betalas ut på antingen 25, 50, 75 eller 100 procent. Det krävs alltså att personen är borta minst en fjärdedel av sin vanliga arbetstid för att vara berättigad graviditetspenning.<sup>126</sup>

För att få graviditetspenning fordras att personen först har frågat sin arbetsgivare om det är möjligt att bli omplacerad till ett lättare eller mindre riskfyllt arbete. Om omplacering inte är möjlig kan personen ansöka om graviditetspenning hos Försäkringskassan. Om ansökan är komplett och Försäkringskassan har fått in utlåtande från arbetsgivaren tar det högst 30 dagar innan personen får ett beslut. Det är endast möjligt att få graviditetspenning för dagar efter att ansökan har kommit in. När Försäkringskassan har fattat ett beslut om att ersättning kan ges ska personen skicka in en försäkran där personen anger vilka dagar personen vill ha ersättning för. Ersättning per dag med hel graviditetspenning motsvarar beräkningsunderlaget för sjukpenning på normalnivån.<sup>127</sup>

## 3.4 Tillfällig föräldrapenning

### 3.4.1 Allmänna bestämmelser

En förälder har rätt till tillfällig föräldrapenning när den avstår från att utföra förvärvsarbete i tre fall: i samband med ett barns födelse, när ett barn behöver vård eller i samband med att ett barn har avlidit. Tillfällig föräldrapenning kan ges till båda föräldrarna för samma barn och tid om föräldrarna följer med sitt barn till läkaren när barnet lider av en allvarlig sjukdom och om föräldrarna, som en del i behandlingen av sitt barn, behöver delta i läkarbesök eller behandling som ordinerats av läkare.<sup>128</sup>

Tillfällig föräldrapenning kan lämnas på antingen hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels nivå beroende på hur länge föräldern avstått från sitt förvärvsarbete.<sup>129</sup>

---

<sup>125</sup> Försäkringskassan, *Om graviditetspenning*.

<sup>126</sup> SFB, 10 kap. 4 §.

<sup>127</sup> Försäkringskassan, *Om graviditetspenning*; SFB, 10 kap. 2, 9 och 10 §§.

<sup>128</sup> SFB, 13 kap. 2 och 3 §§.

<sup>129</sup> SFB, 13 kap. 5 §.

### 3.4.2 Tillfällig föräldrapenning vid barns behov av vård

Fram till dess att barnet fyllt tolv år har en förälder rätt att avstå från sitt förvärvsarbete i samband med sjukdom eller smitta hos barnet eller dess ordinarie vårdare, i samband med besök i samhällets förebyggande barnhälsovård eller i samband med att barnets andra förälder besöker läkaren med ett barn till någon av föräldrarna under förutsättning att det sistnämnda barnet omfattas av bestämmelserna om tillfällig föräldrapenning. En förälder till ett sjukt eller funktionshindrat barn som inte fyllt tolv år har rätt till tillfällig föräldrapenning även när den besöker en institution för att medverka i behandlingen eller lära sig vårda barnet, i samband med läkarbesök på grund av en allvarlig sjukdom eller som en del i behandlingen av barnet.<sup>130</sup>

Om barnet är yngre än 240 dagar krävs att barnets tillsyn är stadigvarande ordnad, vilket innebär att barnet har en stadigvarande plats i den kommunala barnomsorgen eller i annan liknande barnomsorg eller att barnet vårdas på sjukhus eller får motsvarande vård i hemmet. Om barnet är äldre än 240 dagar gammalt lämnas inte tillfällig föräldrapenning när föräldrapenning annars skulle ha gjort det.<sup>131</sup>

Den tillfälliga föräldrapenningen lämnas under sammanlagt högst 60 dagar för varje barn per år. Om föräldern behöver avstå från förvärvsarbete i samband med sjukdom eller smitta hos barnet, i samband med besök i samhällets förebyggande barnhälsovård eller i samband med att barnets andra förälder besöker läkaren med ett barn till någon av föräldrarna kan lämnas tillfällig föräldrapenning i ytterligare 60 dagar.<sup>132</sup>

Om barnet är mellan 12 och 16 år och det är styrkt att barnet är i behov av särskild tillsyn eller vård på grund av sjukdom, utvecklingsstörning eller annat funktionshinder har en förälder rätt till tillfällig föräldrapenning för vård av barn. Den tillfälliga föräldrapenningen lämnas under sammanlagt högst 60 dagar för varje barn per år, men kan även här utvidgas till att gälla ytterligare 60 dagar.<sup>133</sup>

Föräldrar har rätt till tillfällig föräldrapenning under ett obegränsat antal dagar för vård av barn som inte fyllt 18 år som lider av en allvarlig sjukdom.<sup>134</sup>

---

<sup>130</sup> SFB, 13 kap. 16 §.

<sup>131</sup> Försäkringskassan, *Tillfällig föräldrapenning*, s. 30; SFB, 13 kap. 17-18 §§.

<sup>132</sup> SFB, 13 kap. 21 §.

<sup>133</sup> SFB, 13 kap. 22 och 25 §§.

<sup>134</sup> SFB, 13 kap. 30-31 §§.

### 3.4.3 Tillfällig föräldrapenning vid barns födelse

Även den föräldern som inte genomgår förlossningen har rätt till tillfällig föräldrapenning i 10 dagar i samband med ett barns födelse. Vid tvillingfödelse är föräldern berättigad 20 dagar. Dagarna ska ge möjlighet att vara med vid barnets nedkomst och en möjlighet att lära känna det nya barnet och ta hand om andra barn i familjen. Ersättningen är en del av den tillfälliga föräldrapenningen. Detta gäller dock inte om barnet vårdas på sjukhus.<sup>135</sup>

Om den andre föräldern avstår från att arbeta under de 10 dagarna och tar ut dessa dagar innan 60 dagar sedan hemkomsten efter förlossningen har förflutit, är föräldern berättigad tillfällig föräldrapenning. Ersättning per dag med hel tillfällig föräldrapenning motsvarar beräkningsunderlaget för sjukpenning på normalnivån.<sup>136</sup>

Föräldern som erhåller tillfällig föräldrapenning vid barns födelse kan ta ut ersättning för 25, 50 eller 75 procent av sin vanliga arbetstid. Det går därmed att ta ut tjugo halva dagar istället för tio hela. Det är även möjligt att ta ut åttondels dagar, som motsvarar 12,5 procent av normalarbetstiden. För att få erhålla ersättningen krävs att föräldern först anmäler att den tänker vara ledig och sedan ansöker om ersättningen.<sup>137</sup>

### 3.4.4 Tillfällig föräldrapenning i samband med att ett barn har avlidit

Föräldrar till ett barn som avlider innan det fyllt 18 år har rätt till tillfällig föräldrapenning när de avstår från att utföra förvärvsarbete. Ersättningen lämnas under högst tio dagar per förälder och barn och ersättningen lämnas tidigast från och med dagen efter den dag då barnet avled och senast 90 dagar efter att barnet avlidit.<sup>138</sup>

## 3.5 Jämställdhetsbonus

För att öka jämställdheten när det gäller föräldraledighet och deltagande i arbetslivet infördes jämställdhetsbonus som en stimulansåtgärd. Det är Försäkringskassan som beslutar i ärenden om jämställdhetsbonus och bonusen beräknas och betalas ut månadsvis, några dagar efter föräldrapenningen, utan att föräldrarna behöver ansöka om det.<sup>139</sup>

Föräldrar som har gemensam vårdnad om barnet har rätt till jämställdhetsbonus. Jämställdhetsbonus betalas till ett barns båda föräldrar och utgör 50 kronor per bonusdag för var och en av föräldrarna. Bonusdagar

---

<sup>135</sup> SFB, 13 kap. 10 §.

<sup>136</sup> SFB, 13 kap. 14 och 33 §§.

<sup>137</sup> Försäkringskassan, *Om 10-dagar (vid barns födelse)*.

<sup>138</sup> SFB, 13 kap. 31 e-31 f §§.

<sup>139</sup> Lag om jämställdhetsbonus, 1-2 §§.

är de dagar då föräldrapenning har tagits ut av den förälder som har tagit ut föräldrapenning under lägst antal dagar.<sup>140</sup> Jämställdhetsbonusen börjar räknas när den förälder som varit föräldraledig kortast tid har tagit ut föräldrapenning i 60 dagar. För varje dag därefter som den föräldern som tagit ut kortast tid tar ut föräldrapenning får föräldrarna 50 kronor vardera.<sup>141</sup> Om föräldrarna har tagit ut föräldrapenning under lika många dagar utgörs bonusdagarna av de dagar som föräldrapenning har tagits ut av den ena föräldern. Det går endast att få jämställdhetsbonus för dagar med ersättning på sjukpenning- eller grundnivå.<sup>142</sup>

## 3.6 Föräldraledighetslagen

### 3.6.1 Allmänna bestämmelser

En förälder som förvärvsarbetar har under vissa förutsättningar rätt att vara ledig från sin anställning för att vårda sitt barn. Reglerna kring föräldraledigheten finns i FL. Medan föräldern är föräldraledig ska den ta ut föräldrapenning, men föräldern kan dock under vissa omständigheter välja att vara ledig utan att erhålla föräldrapenning. FL reglerar inte enbart rätten till föräldraledighet, utan innehåller även bestämmelser som rör anställningsskydd för arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet och bestämmelser vars syfte är att förbättra hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar. När lagen infördes anpassades den till EU:s regler om säkerhet och hälsa för gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen fött barn eller ammar.<sup>143</sup>

Syftet med FL är att göra det lättare för småbarnsföräldrar att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete. En avvägning gjordes vid utformandet av lagen där intresset för att underlätta för föräldrarna ställdes mot intresset av en effektiv och rationellt bedriven verksamhet i företag och hos andra arbetstagare.<sup>144</sup>

### 3.6.2 Rätt till ledighet

En arbetstagare som är förälder har rätt att vara ledig från sitt förvärvsarbete i samband med vård av barn. Med förälder likställs en rättslig vårdnadshavare som har vård om ett barn, en person som har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem eller en person som stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att de är eller har varit gifta eller har eller har haft barn tillsammans.<sup>145</sup>

---

<sup>140</sup> Lag om jämställdhetsbonus, 3, 5 och 7 §§.

<sup>141</sup> Försäkringskassan, *Information*.

<sup>142</sup> Lag om jämställdhetsbonus, 4 och 7 §§.

<sup>143</sup> Rådets direktiv (92/85/EEG) om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen fött barn eller ammar; SOU 2005:73, s. 86 f.

<sup>144</sup> SOU 2005:73, s. 87.

<sup>145</sup> FL, 1 §.



FL är semidispositiv, då det går att avtala bort delar av den genom kollektivavtal. Det är dock inte möjligt att på annat sätt avtala bort rätten till föräldraledighet enligt denna lag. Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter inskränks är ogiltigt i den delen.<sup>146</sup>

Under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen har en kvinnlig arbetstagare rätt till hel ledighet i samband med sitt barns födelse. Två veckor av denna mammaledighet ska vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen om hon inte är ledig på annan grund. Arbetstagaren har även rätt att vara ledig för att amma barnet. Mammaledigheten behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut.<sup>147</sup>

Det är inte bara mammor som är berättigade föräldraledighet, utan även pappor får ta del av denna förmån. Föräldraledighet kan tas ut på heltid eller deltid. En förälder har rätt att vara helt ledig för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern väljer att ta ut föräldrapenning eller inte. Därefter krävs det att föräldern tar ut hel föräldrapenning för att föräldern ska vara berättigad ledighet. Arbetstagarens rätt till föräldraledighet upphör när barnet har fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.<sup>148</sup>

Om föräldern istället väljer att vara föräldraledig på deltid kan föräldern välja att förkorta sin arbetstid med antingen tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel, när föräldern väljer att ta ut föräldrapenning i samma utsträckning. Om föräldern inte erhåller föräldrapenning, men trots det vill vara föräldraledig har föräldern rätt att vara ledig för vård av barn med upp till en fjärdedel, under förutsättning att barnet inte fyllt åtta år eller fram till dess att barnet avslutat sitt första skolår.<sup>149</sup>

Även i samband med tillfällig föräldrapenning är en förälder berättigad föräldraledighet. En förälder som behöver vårda sitt barn då den ordinarie vårdaren är sjuk har rätt till ledighet även om föräldern inte är berättigad tillfällig föräldrapenning på grund av att barnet är yngre än 240 dagar.<sup>150</sup>

Ledigheten kan delas upp på högst tre perioder per kalenderår och om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, anses den tillhöra det kalenderår då ledigheten påbörjades.<sup>151</sup>

En arbetstagare som vill vara föräldraledig ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om detta inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med detta ska arbetstagaren även meddela hur länge denne vill vara ledig. Arbetstagaren ska sedan i samråd med arbetsgivaren komma fram till ledighetens förläggning och om andra

---

<sup>146</sup> FL, 2 §.

<sup>147</sup> FL, 4 §.

<sup>148</sup> FL, 5-7 §§.

<sup>149</sup> FL, 6-7 §§.

<sup>150</sup> FL, 8 §.

<sup>151</sup> FL, 10 §.

frågor som rör ledigheten. Om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, ska denne lägga ledigheten så att verksamheten på arbetsplatsen kan fortgå utan påtaglig störning. Vid förkortad arbetstid gäller, om överenskommelse om hur ledigheten ska förläggas inte kan träffas, att arbetstiden ska förläggas i enlighet med arbetstagarens önskemål, så länge det inte medför en påtaglig störning i verksamheten.<sup>152</sup>

En förälder som inte längre vill vara föräldraledig får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som innan ledigheten började. Arbetstagaren ska i sådana fall underrätta arbetsgivaren snarast möjligt. Om föräldraledigheten skulle ha pågått mer än en månad kan arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren blivit underrättad om detta.<sup>153</sup>

### **3.7 Sammanfattande reflektioner**

Det går att konstatera att lagstiftningen rörande föräldraledighet är könsneutralt utformad. Det finns vissa bestämmelser som är vigda åt den förälder som föder barnet och andra bestämmelser som är vigda åt den förälder som inte föder barnet, men i övrigt är lagstiftningen inte mer gynnsamt reglerad för den ena eller den andra föräldern. Torts detta är uttaget skevt och därför går det att ställa sig frågan om en individualiserad föräldra-försäkring kan vara ett alternativ till dagens lagstiftning. Argument för och emot en individualisering kommer att presenteras i nästa kapitel.

---

<sup>152</sup> FL, 13-14 §§.

<sup>153</sup> FL, 15 §.

# 4 Individualiserad föräldraförsäkring?

## 4.1 Kapitelöversikt

I detta kapitel kommer begreppet individualiserad föräldraförsäkring att beskrivas och klargöras. Efter det redogörs för vilka för- och motargument det finns gällande en individualiserad föräldraförsäkring.

## 4.2 Vad är individualiserad föräldraförsäkring?

Det finns olika beskrivningar av begreppet individualiserad föräldraförsäkring. Den vanligaste beskrivningen av begreppet är att föräldrarna ska få tillgång till ett visst antal föräldrapenningdagar vardera, som inte går att överlåta till den andra föräldern. Föräldrarna ska få dela lika på antalet dagar och de dagar som tillhör vardera föräldern får endast denna förälder utnyttja. Det finns en annan definition som har presenterats i en SOU och då handlar det inte om en helt individualiserad föräldraförsäkring, utan om att endast några månader är reserverade för vardera föräldern. Det är så lagstiftningen ser ut idag, men i SOU:n lades ett förslag fram som omfattade fler reserverade månader. I min framställning kommer den förstnämnda definitionen att användas; alltså att föräldrarna får dela lika på dagarna.<sup>154</sup>

## 4.3 Argument för en individualiserad föräldraföräkring

### 4.3.1 Det finns samhälleliga förväntningar som skapar ett ojämnt uttag

Kvinnan har genom tiderna setts som den mer omsorgsfulla parten och ansetts vara den som ska ta hand om barnen. Det finns förväntningar i samhället som är knutna till föräldraskapet och då i synnerhet moderskapet. Dessa förväntningar är knutna till könsnormer. En kvinna förväntas alltid sätta sitt barn i främsta rummet om hon blir mamma, medan en man kan vara en pappa på flera kulturellt accepterade sätt. En pappa kan välja att ta en aktiv del i sitt barns liv eller så kan han välja att helhjärtat satsa på karriären. Föreställningarna om vad det innebär att vara en ”bra mamma” och en ”bra pappa” skiljer sig åt och detta återspeglas både på arbetsplatsen och i hemmet.<sup>155</sup>

---

<sup>154</sup> SOU 2003:36, s. 111.

<sup>155</sup> SOU 1997:139, s. 62 f.

Kvinnor som får barn är oftast föräldralediga under längre perioder än vad män som får barn är, trots att föräldrarna hade kunna dela lika på denna ledighet. När en kvinna är föräldraledig signalerar detta därför ingenting till arbetsgivaren om kvinnans engagemang i arbetet, utan detta är snarare något som förväntas av en kvinna. Det kan dock innebära att arbetsgivaren ser kvinnor som mer osäkra än män att anställa. Om en man däremot skulle välja att vara föräldraledig under en längre tidsperiod och därmed bryta ett mönster, skulle detta av arbetsgivaren kunna uppfattas som att mannen inte tar sitt arbete på tillräckligt stort allvar, till skillnad från de män som väljer att prioritera arbetet högre än att vara hemma med sina barn. Män som tar ut lång föräldraledighet kan framstå som mindre lojala gentemot sina arbetsgivare än män som inte tar ut föräldraledighet under en längre tid.<sup>156</sup>

Enligt flera studier som har genomförts finns det i samhället ett könsbundet rättighets- och skyldighetstänkande. Mammor anses ha en skyldighet att ta föräldraledigt. Arbetsgivare ser ofta kvinnors föräldraledighet som ett problem som måste lösas, medan mäns föräldraledighet ses som något problematiskt; det vill säga något som är svårare att lösa. Även om pappor har rätt att ta ut föräldraledighet kan denna rättighet vara svår att utnyttja, exempelvis på grund av arbetsgivarens förväntningar. Då tvingas istället mamman vara hemma med barnet, så att pappan kan arbeta och därmed inte svika sin arbetsgivare.<sup>157</sup>

Dessa samhälleliga förväntningar avspeglas även på individnivå. Lisbeth Bekkengen, som är studierektor och universitetslektor på Karlstads universitet,<sup>158</sup> beskriver ett slags anpassningskedjor som uppstår som ett resultat av arbetsgivarens förväntningar på män och kvinnor som arbetstagare och föräldrar. Dessa kedjor är även ett resultat av mannens och kvinnans förväntningar på varandra och de föreställningar som de själva har av vad som förväntas av dem. Dessa anpassningskedjor utformas genom att mannen anpassar sin föräldraledighet efter arbetsplatsens villkor. Kvinnan anpassar i sin tur sin föräldraledighet efter mannens önskemål och sedan får kvinnans arbetsgivare anpassa sig efter kvinnans önskemål, eftersom hon har arbetsrätten på sin sida. Arbetsrätten är könsneutralt utformad och skyddar även mannen, men mannen behöver i de flesta fall inte åberopa dessa regler gentemot sin arbetsgivare. Enligt rådande normer förväntas kvinnan ta ledigt om arbetsgivare motsatt sig att mannen tar ut föräldraledighet vid denna tidpunkt. Detta är ingenting som sker i varje parrelation, men det är utifrån dessa förväntningar som paret förhandlar om föräldraledighetens fördelning och förläggning.<sup>159</sup>

Det finns studier som har visat att det finns arbetsgivare som anser att pappors föräldraledighet ger upphov till ökad social kompetens. En pappaledig man betraktas som en lycklig man och blir därmed mer effektiv i sitt

---

<sup>156</sup> SOU 2005:73, s. 258 ff.

<sup>157</sup> SOU 2005:73, s. 175.

<sup>158</sup> Karlstads universitet, *Lisbeth Bekkengen*.

<sup>159</sup> Bekkengen (2002), s. 167 f.; Julén Votinius, s. 136 f.

arbete.<sup>160</sup> Studier har även visat att det finns ett tydligt samband mellan pappans engagemang och barnets utveckling och sociala anpassning. Om mamman är hemma med barnet samtidigt med pappan, har inte barnet tillräcklig påverkan på pappan för att han ska utveckla den omsorgsrationalet som ligger till grund för ett föräldraskap som liknar det som mammor i regel utvecklar genom att vara ansvarstagande både emotionellt och praktiskt. Detta visar att ett ökat uttag av föräldraförsäkring för pappor även skulle gynna dem.<sup>161</sup>

## 4.3.2 Rådande praktik missgynnar kvinnor

### 4.3.2.1 Sämre lön och pension än män

Kvinnor har i genomsnitt 5500 kronor mindre per månad i pension än män och detta beror bland annat på föräldraledighet, vård av barn och deltidarbete.<sup>162</sup> Kvinnor tar ut ungefär tre fjärdedelar av all föräldraledighet, medan män tar ut cirka en fjärdedel. Dessutom tar kvinnor ut fler dagar med tillfällig föräldrapenning än män, nämligen i genomsnitt 64 procent. 30 procent av alla kvinnor arbetar deltid, medan siffran för män är 11 procent. Detta får negativa konsekvenser för kvinnors pension. Pensionen baseras på den totala livstidsinkomsten och påverkas därför av hur mycket och länge en person har arbetat. Om en person har varit frånvarande från sitt arbete under längre perioder, till exempel med anledning av föräldraledighet, kommer därför personens pension att bli lägre än om ledigheten inte hade ägt rum. Att arbeta deltid eller att vara hemma med sina barn påverkar alltså pensionen.<sup>163</sup>

Kvinnor har inte bara lägre pension än män, utan även lägre lön. Kvinnor har i genomsnitt ungefär 17 procent lägre lön än män om kvinnors löner räknas om till heltidslöner.<sup>164</sup> Löneskillnaderna mellan män och kvinnor har inte minskat i någon nämnvärd utsträckning på över 20 år, trots att kvinnor nu i genomsnitt har en marginellt lägre utbildning än män och en i princip lika lång arbetslivserfarenhet. Inte heller kan skillnaderna förklaras med att män har mer fysiskt eller psykiskt påfrestande arbeten. Kvinnor och mäns löner skiljer sig åt både inom samma yrke och mellan de kvinnodominerade och mansdominerade yrkena. De kvinnodominerade yrkena kännetecknas ofta av höga andelar tillfälliga anställningar och deltidsarbeten. Kvinnor och män arbetar ungefär lika många timmar, men kvinnor utför i mycket större utsträckning obetalt hemanarbete och därmed blir kvinnors förvärvsinkomster betydligt lägre än mäns. Rättigheten att som anställd gå ner i arbetstid med 25 procent av normalarbetstiden till dess att barnet fyllt åtta år, som erbjuds enligt FL, används nästan uteslutande av kvinnor.<sup>165</sup>

---

<sup>160</sup> Bekkengen (2002), s. 87.

<sup>161</sup> SOU 2005:73, s. 170 f.

<sup>162</sup> Pensionsmyndigheten, *Småbarnsperioden påverkar din pension*.

<sup>163</sup> Pensionsmyndigheten, *Småbarnsperioden påverkar din pension*.

<sup>164</sup> Statistiska centralbyrån, *Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige*.

<sup>165</sup> SOU 2005:73, s. 278 f.

### 4.3.2.2 Kvinnor utsätts för statistisk diskriminering

Statistisk diskriminering innebär att en arbetssökande inte blir bedömd som en individ, utan den arbetssökande bedöms istället efter vilken grupp den tillhör. Personen tilldelas egenskaper som är förknippade med en viss typ av grupp och arbetsgivaren baserar delvis anställningsbeslutet på dessa egenskaper. Detta sker eftersom denna typ av generell statistisk är kostnadsfri för företaget, till skillnad från om de skulle utfört undersökningar på individnivå. Statistiskt sett är det till exempel kvinnor som i störst utsträckning är föräldralediga och därför kan en arbetsgivare välja att anställa en man istället, eftersom lönsamheten för ett företag påverkas negativt när en anställd gör avbrott i karriären för att vara föräldraledig.<sup>166</sup>

Alternativet till att grunda sin information på generell statistisk skulle vara kostsamt, och kanske till och med omöjligt eller olagligt, för då måste arbetsgivaren samla in information om hur varje arbetssökande ställer sig i fråga om föräldraledighet. Det skulle dessutom vara svårt att veta om den arbetssökande talar sanning under på enskilda intervjuer. Det är inte heller säkert att den arbetssökande ens vet om den vill eller kan få barn.<sup>167</sup> En arbetsgivare som ogillar att dess arbetstagare är frånvarande från sitt arbete bedömer rimligtvis de arbetssökande kollektivt istället för att ta reda på hur varje individ står i frågan om föräldraledighet. Detta beror på att arbetsgivaren antagligen vill fatta ett så ekonomiskt gynnsamt rekryteringsbeslut som möjligt, med lägsta möjliga anställnings- eller befodringskostnad. Arbetsgivare har inte all relevant information om den arbetssökande och kan med största sannolikhet inte heller skaffa den, vilket leder till att det blir lättare att bedöma individen utifrån den grupp den tillhör.<sup>168</sup>

Om arbetsgivaren ändå skulle välja att anställa en kvinna trots att hon förväntas ha en hög frånvaro, får hon enligt teorin om statistisk diskriminering en något lägre lön än vad en man med likvärdiga kvalifikationer hade fått. Den lägre lönen sätts för att kompensera för risken att kvinnans förväntade högre frånvaro ska medföra ökade kostnader. Statistisk diskriminering kan förekomma utan att arbetsgivaren har någon som helst fördom om att män generellt är bättre arbetskraft än kvinnor.<sup>169</sup> Statistisk diskriminering kan även leda till att kvinnor i större utsträckning än män får monotona, lågavlönade arbeten med liten egenkontroll. Om en arbetsgivare tror att kvinnor är mindre benägna än män att stanna en längre, oavbruten tid på arbetsplatsen ökar sannolikheten att kvinnor tilldelas arbeten med enformiga uppgifter, att de får kort eller ingen internutbildning och att de får lägre lön.<sup>170</sup> Arbetsgivare kan, eftersom det statistiskt sett är kvinnor som tar ut den största delen föräldraledighet, därför undvika att placera kvinnor i fertil ålder på positioner där de är svåra att ersätta.<sup>171</sup>

---

<sup>166</sup> Björklund, s. 155 f; Thoursie, s. 217.

<sup>167</sup> Thoursie, s. 217.

<sup>168</sup> Thoursie, s. 217.

<sup>169</sup> Korpi & Stern, s. 234; Thoursie, s. 218.

<sup>170</sup> Thoursie, s. 220.

<sup>171</sup> Bygren & Duvander, s. 168.

### 4.3.3 Lagändring är normbildande för praktiken

Härskare och politiker har i alla utvecklade statssamhällen använt lagstiftning för att styra folks beteenden och för att därigenom reformera ekonomiska och sociala förhållanden.<sup>172</sup> Lagstiftning får ofta en effekt på människors beteende och deras syn på saker och ting. När staten väljer att lagstifta kring något får det ofta en normbildande effekt. Ett exempel på normbildande lagstiftning inom straffrätten är när barnaga förbjöds 1979. Detta förbud ledde till att synen på barnuppfostran radikalt förändrades och barnaga ansågs av den stora majoriteten vara något förkastligt och föräldrar slutade i stor utsträckning därför att aga sina barn. Lagstiftning är en tydlig signal från samhällets sida att ett visst beteende inte är önskvärt.<sup>173</sup>

Eva-Maria Svensson, som är professor i rättsvetenskap vid Juridiska institutionen på Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, menar att en av rättens uppgifter just är att styra beteendet hos människor och därmed är förankringen väsentlig och avgörande för hur pass djup internaliseringen av rätten blir. Själva internaliseringen av rättsföreställningen är mer central än rätten som tvångsordning. Den normativa verkan som rätten har leder till att den tillvaro som ska anses vara rättsligt relevant definieras. Rätten definierar även vad som ska tillhöra det rättsliga området.<sup>174</sup> Svensson menar även att rätten definierar verkligheten genom att tillhandahålla begrepp och redskap för att hantera konflikter som uppkommer i människors vardagliga liv. Rätten kan ses som en objektiv norm där den rättsliga tankeramens funktion kan ses som självklar och detta döljer att det just är en norm. Lagen utövar ett reellt inflytande över människor och den sociala konstruktion av verkligheten som de lever efter. Rätten medverkar till att människors perspektiv och föreställningar om samhället blir till institutioner som formar människorna. Även männens makt över kvinnorna och makten i den manliga formen institutionaliseras.<sup>175</sup>

### 4.3.4 Föräldrar borde ses som individer

Det finns en strukturell sprängkraft i att se föräldrar som individer, vilket har visat sig tidigare i historien. Särbeskattningen är en av de reformer som har haft störst betydelse för kvinnors intåg på arbetsmarknaden. När staten började se kvinnor och män som individer när det gällde skatten innebar det stora strukturella förändringar. Det lönade sig nu för båda parter i äktenskapet att arbeta, vilket gjorde att kvinnor i stor omfattning började arbeta. Nu handlar det istället om pappornas intåg i hemmet. Om föräldrarna ses som individer skulle förväntningarna på arbetsmarknaden om att det är kvinnorna som ska stå för merparten av föräldraledigheten minska, eftersom föräldrarna nu i större utsträckning skulle dela lika.<sup>176</sup>

---

<sup>172</sup> Stjernquist & Widerberg, s. 38.

<sup>173</sup> Utrikesutskottets betänkande 2012/13:UU15, s. 22 f.

<sup>174</sup> Svensson (1997), s. 225 f.

<sup>175</sup> MacKinnon, s. 17; Svensson (1997), s. 227.

<sup>176</sup> Lorentzi (2004b), s. 14 f.

Sveriges socialförsäkring utgår i övrigt från individuell grund. Att ta hand om sina barn är en individuell rättighet och skyldighet, men trots det är det kvinnor som i störst utsträckning är hemma med sina barn. Precis som sjukförsäkring, arbetslöshetsförsäkring och pension individuellt skyddar inkomsten vid frånvaro från arbete, skyddar föräldraförsäkringen för inkomstbortfall vid vård av barn.<sup>177</sup>

### 4.3.5 Föräldrar som delar jämställt på föräldraledigheten

Försäkringskassan definierar ett jämställt uttag som att ingen av föräldrarna tar ut mer än 60 och mindre än 40 procent av föräldrapenningdagarna. Försäkringskassan har genomfört en studie för att bidra med kunskap gällande de föräldrar som delar jämställt på föräldrapenningdagarna. Gruppen som studeras är föräldrar som har barn som är födda 2009.<sup>178</sup>

Enligt studien är det flera olika faktorer såsom ålder, utbildning och inkomst som spelar in för att ett par ska vara mer benägna att dela jämställt på föräldraförsäkringen. Andra faktorer som har betydelse är om paret bor i en storstad eller inte, i vilket land föräldrarna är födda och om föräldrarna arbetar inom privat eller offentlig sektor. Även om dessa faktorer bidrar till ökad sannolikhet för ett jämställt uttag av föräldrapenningdagar är det fortfarande en minoritet av föräldrarna i dessa grupper som delar jämställt på föräldraledigheten.<sup>179</sup>

Resultaten av studien visar att kvinnans position och resurstillgång i form av utbildning och inkomst är av betydelse för en jämställd fördelning av dagarna med föräldrapenning. Ju högre inkomst och ju högre utbildning mamman har, desto större är sannolikheten att föräldrarna delar jämställt på föräldraledigheten. Att stärka kvinnors position på arbetsmarknaden verkar således vara betydelsefullt för att uppnå ett föräldrapenninguttag som är mer jämställt.<sup>180</sup>

Vem av föräldrarna som förvärvat hushållets inkomster har betydelse för sannolikheten för ett jämställt föräldrapenninguttag. När mamman har en hög inkomst som dessutom utgör en majoritet av den totala hushållsinkomsten är familjen trots detta beredda att avvara en betydande del av hennes inkomst så att hon kan vara hemma en längre tid och vårda barn. När papporna är i motsvarande situation är paren i låg utsträckning villiga att avvara hans inkomst så att han kan vara föräldraledig. Argumenten om att det är mäns höga inkomster i sig och deras stora andel av familjens sammanlagda inkomst som är anledningen till att föräldrapenninguttaget inte är jämställt ifrågasätts genom denna studie. Vilket kön föräldern har är av större betydelse för hur fördelningen av föräldrapenningen mellan föräldrarna ser ut än vilken inkomst och andel av

---

<sup>177</sup> Duvander, s. 403.

<sup>178</sup> Försäkringskassan (2013), s. 5 och 15.

<sup>179</sup> Försäkringskassan (2013), s. 5.

<sup>180</sup> Försäkringskassan (2013), s. 5.



hushållsinkomsten som föräldern har.<sup>181</sup> Enligt Försäkringskassan ger också resultaten ”[...] en indikation om varför politiska åtgärder som inkluderar ekonomiska incitament för att öka mäns uttag har haft svårt att uppnå önskad effekt. Normerna kopplade till könstillhörighet har förmodligen stor betydelse.”<sup>182</sup>

## **4.4 Argument mot en individualiserad föräldraförsäkring**

### **4.4.1 Individens frihet att själv få välja**

Ett motargument som ofta tas upp när individualiserad föräldraförsäkring diskuteras är individens frihet. I SOU 2005:73 presenteras en undersökning som Föräldraförsäkringsutredningen låtit genomföra riktade till föräldrar och chefer. Resultaten från enkäterna riktade till föräldrar visade att det fanns ett starkt stöd för att föräldrar själva ska få bestämma över föräldraledigheten. De flesta ansåg att det ska vara helt och hållet upp till familjen att avgöra hur föräldraledigheten ska fördelas. Det var 85 procent som instämde helt eller delvis i detta, medan endast 4 procent inte tyckte att det borde vara så. Det var få som ansåg att det vore bäst för barnen med en individualiserad föräldraförsäkring. Däremot var det 70 procent som instämde i att det vore bra att successivt utöka antalet reserverade dagar. På frågan vad som skulle få pappan att öka sin egen föräldraledighet var det relativt många som uppgav att en större kvot reserverade dagar till pappan skulle påverka pappans uttag av föräldraledighet. Det var emellertid ännu fler som inte trodde att dessa förändringar skulle leda till längre ledighet.<sup>183</sup>

Det uttrycks ofta en oro för att om antalet dagar som reserveras till pappan utökas kommer dessa att förbli outnyttjade och därmed gå förlorade. Detta kommer i så fall att leda till att barnen får börja tidigare på dagis, vilket av många ses som någonting icke eftersträvänt. Med stöd i effekterna från införandet av den första pappamånaden kan denna oro anses vara befogad eftersom den föräldraledighetstid som tagits ut för barnet under dess två första levnadsår minskade.<sup>184</sup>

### **4.4.2 Vissa grupper kan drabbas ekonomiskt**

Ett argument som brukar framföras när individualiserad föräldraförsäkring diskuteras, både av människor i allmänhet och i studier, är att en individualisering skulle försämra familjeekonomin mer om mannen i familjen utnyttjar föräldrapenningen jämfört med om kvinnan gör det.<sup>185</sup>

---

<sup>181</sup> Försäkringskassan (2013), s. 5 f.

<sup>182</sup> Försäkringskassan (2013), s. 6.

<sup>183</sup> Föräldraförsäkringsutredningen, s. 309; SOU 2005:73, s. 156.

<sup>184</sup> SOU 2003:36, s. 112.

<sup>185</sup> Bekkengen (2002), s. 18.

I början av 1990-talet, då föräldrapenningen ersattes med 90 procent av SGI, gjordes beräkningar som visade att det bara var om pappan tjänade över SGI-taket som familjens ekonomi försämrades. Samtidigt visade andra studier att det var just män med hög inkomst som utnyttjade rätten till föräldraledighet. Med andra ord var det i de familjer som gjorde en ekonomisk förlust genom att låta pappan stanna hemma som faktiskt utnyttjade denna möjlighet, medan de par som valde att inte dela på föräldraledigheten var de vars ekonomi inte skulle påverkats nämnvärt av en sådan lösning.<sup>186</sup>

När ersättningsnivån sedan sänktes i slutet av 1990-talet gjordes studier som visar att det finns skäl att förhålla sig kritiskt till i vilken grad ekonomin styr männens uttag av föräldraledighet. I studien ansåg 80 procent av de tillfrågade paren att det är familjens ekonomi som var avgörande för hur familjen fördelade föräldraledigheten mellan sig. När specialbearbetningar av parens beteende gjordes framkom dock att det faktiska handlandet inte överensstämde med deras attityder. Det visade sig att i de par där inkomstskillnaderna var högst delade föräldrarna på ledigheten, både till mannens och till kvinnans fördel. De par som skulle förlorat mest på att pappan skulle ta ut föräldraledighet var de par som faktiskt delade i stor utsträckning och i de par där det inte skulle spelat så stor roll vem som skulle tagit ut ledigheten, var det mamman som stod för huvuddelen av uttaget.<sup>187</sup>

Det har visat sig att pappor som är anställda i den statliga sektorn tar ut fler dagar jämfört med privatanställda pappor. Detsamma gäller, om än i något lägre grad, pappor som arbetar i kommunal sektor. I familjer som bor i storstäder tar pappan ut fler dagar jämfört med familjer i övriga delar av landet. I familjer där bägge föräldrarna har en högskoleutbildning tar pappan ut fler dagar, jämfört med familjer med högst gymnasieutbildning. Om pappan har en högre utbildning än mamman tar han ut färre dagar och omvänt tar pappan ut fler dagar då mamman har högskoleutbildning och pappan har gymnasieutbildning. Det har även visat sig att i familjer där pappan är född i Sverige tar papporna ut mer föräldraledighet än om de är utlandsfödda. Den grupp pappor som tar ut mest föräldraledighet är den där pappan är född i Sverige och mamman utomlands.<sup>188</sup>

Även om familjens ekonomi i det närmaste förblir oförändrad anförs att det är ekonomiska skäl som hindrar män från att vara föräldralediga. Ett sätt att förklara detta resonemang är att det som män bidrar med till familjeekonomin anses vara viktigare än det kvinnor bidrar med. Det är ju den föräldern som är föräldraledig vars månadsinkomst sänks.<sup>189</sup> Detta leder i sin tur till att de långsiktiga negativa effekterna för mamman glöms bort. Mammans låga ersättning med anledning av föräldraledigheten ger på längre sikt en sämre pension och lång frånvaro har negativa konsekvenser

---

<sup>186</sup> Bekkengen (2002), s. 18 f.

<sup>187</sup> Bekkengen (2002), s. 19.

<sup>188</sup> Bekkengen (1996), s. 58; Försäkringskassan (2013), s. 12; Örnhall Ljungh & Nyman, s. 294.

<sup>189</sup> Bekkengen (2002), s. 19 f.

för arbetsmarknadskarriären. Även om det kortsiktigt skulle löna sig för familjen att låta mannen arbeta eftersom han har högre lön, är det troligt att de långsiktiga konsekvenserna inte är beaktade.<sup>190</sup>

Ett vanligt argument mot rätten att överlåta dagar till den andra föräldern är att det skulle drabba de som har det sämst ställt, till exempel deltidsarbetande kvinnor. Wanja Lundby-Wedin, som tidigare var LO:s ordförande, menar att om föräldraförsäkringen skulle bli individualiserad skulle det på kort sikt drabba kvinnor med osäkra anställningar, deltidsanställningar och låga löner. Därför menar hon att det är viktigt att ha en dubbelstrategi och att samtidigt som den individualiserade föräldraförsäkringen införs måste arbetslivet förändras genom att göra heltidsarbete till norm, höja lönerna i de kvinnodominerande yrkena och ändra de otrygga anställningsformerna.<sup>191</sup>

De män som tar ut föräldrapenning i minst utsträckning är de med låg inkomst, arbetsmarknadsstöd och invandrarbakgrund. Pappans uttag tenderar att öka i takt med att inkomsten ökar upp till det maximala beloppet för ersättningen. För män med högre inkomster än SGI-taket minskar uttaget.<sup>192</sup>

### **4.4.3 Dagens familjesituation kan missgynnas**

Många familjer är inte uppbyggda som den klassiska kärnfamiljen, bestående av en mamma och en pappa och barn. Det finns därför en risk att reservering av föräldrapenningdagar till de två biologiska föräldrarna inte skulle passa i andra typer av familjekonstellationer, till exempel regnbågsfamiljer, där två homosexuella par skaffar barn tillsammans eller ett homosexuellt par som inseminerar sig utomlands. Idag är föräldraförsäkringen flexibel och, som dåvarande frilansskribent Ulrika Lorentzi uttryckte det, ganska queer. Lorentzi menade att hon trots detta tror att det går att hitta en lösning som både stärker jämställdheten och passar de nya familjekonstellationerna.<sup>193</sup>

### **4.4.4 Förändrad lag påverkar inte alltid praktiken**

”Land kan inte med lag byggas, åtminstone inte ett land som utgör ett samhälle. Ett samhälle måste byggas på interna normativa relationer. Tron på lagarna som ’ett instrument att förändra samhället’ är överdriven. Lagarna kan aldrig bli lika betydelsefulla som de interna normer som utvecklas inom en social praktik.”<sup>194</sup>

---

<sup>190</sup> Duvander, s. 409.

<sup>191</sup> Lorentzi (2004a), s. 27.

<sup>192</sup> Bygren & Duvander, s. 170.

<sup>193</sup> Lorentzi (2004b), s. 17 f.

<sup>194</sup> Christensen, s. 59.

Anna Christensen, som var professor i juridik vid Lunds universitet, menade att dessa olika normativa mönster som samhället bygger på kan ha olika struktur. Christensen menade även att det normativa förändringsmönstret är så komplicerat att det inte endast kan ändras med hjälp av lagstiftning.<sup>195</sup>

Samhället och medborgarna blir mer och mer individualistiska och Stig Strömholm, som är professor emeritus i civilrätt med internationell privaträtt, menar därför att det finns ett tryck på lagstiftaren att tydligt visa att åtgärderna som ska vidtas är ekonomiskt försvarbara och effektiva till sina verkningar. Strömholm menar att det inte är tillräckligt för lagstiftaren att begära förtroende, utan åtgärderna ska svara mot de löften lagstiftaren, och därmed även politikerna, har gett och se till att de dessutom är ändamålsenliga. Medborgarna måste övertygas om att lagstiftaren har goda skäl för sina åtgärder.<sup>196</sup>

Laila Freivalds, som tidigare varit justitieminister, anser att det under lagstiftningsarbetets gång bör utredas vad människor i allmänhet kan antas tycka om en eventuell reform. För att kunna utforma regelverket krävs att många olika aspekter beaktas och därmed måste många frågor besvaras. Freivalds menar att bland annat följande frågor finns för lagstiftaren att ta ställning till:<sup>197</sup>

”Finns det ett tillräckligt behov av ny lagstiftning och blir problemet löst genom det eller finns det bättre sätt att lösa problemet? Tar regleringen tillräcklig hänsyn till rättssäkerhetens krav? Blir alla relevanta intressen och effekter tillräckligt beaktade och är intressen och effekter rätt vägda mot varandra? Blir reglerna konsistenta med andra bestämmelser och stämmer de med överordnade normer? Håller regleringen tillräckligt god formell och språklig kvalitet? Blir den någorlunda enkel och möjlig att tillämpa? Finns det politiskt stöd för lagförslaget? Framstår de nya reglerna som rimliga och vettiga?”<sup>198</sup>

Det finns med andra ord många faktorer som lagstiftaren måste ta hänsyn till. Antaganden om hur allmänheten ställer sig till beslutet blir, även om det är en viktig faktor, således bara en faktor bland många. Anledningen till att människors uppfattningar är viktiga att fånga upp i lagstiftningsarbetet är för att ge lagen legitimitet och effektivitet. Politikerna har uppdrag av folket att genomföra och spegla folkets vilja och om besluten inte har stöd av allmänheten blir besluten svårgenomförda eller till och med verkningslösa. Freivalds menar även att det ingår i politikernas och därmed även lagstiftarens, uppgifter att påverka samhällsutvecklingen i enlighet med grundläggande gemensamma värderingar. I arbetet ingår även en normbildande pedagogisk uppgift för att uppnå långsiktiga eftersträvarvärda effekter.<sup>199</sup>

---

<sup>195</sup> Christensen, s. 59 ff.

<sup>196</sup> Strömholm, s. 108 f.

<sup>197</sup> Freivalds, s. 111 f.

<sup>198</sup> Freivalds, s. 112.

<sup>199</sup> Freivalds, s. 112.

## 4.5 Sammanfattning

I detta kapitel har begreppet individualiserad föräldraförsäkring klargjorts och efter det presenterades olika argument för och emot en individualiserad föräldraförsäkring. Argumenten som presenterades för en individualisering är att det finns en rådande praktik som missgynnar kvinnor i form av sämre löner och pensioner än män och statistisk diskriminering, att lagstiftning är normerande, att föräldrar borde ses som individer och det presenterades även statistik kring föräldrar som delar jämställt. Argumenten mot en individualiserad föräldraförsäkring som redogjordes för var individens frihet att själv få bestämma, att vissa grupper kan drabbas ekonomiskt, att dagens familjesituation kan missgynnas och att en förändrad lag inte alltid påverkar praktiken. Sammanfattningsvis går det att konstatera att frågan om individualiserad föräldraförsäkring borde införas inte enkelt kan besvaras. I nästa kapitel kommer de slutsatser som arbetet har lett fram till att presenteras och frågeställningarna som introducerades i början av uppsatsen kommer att besvaras.

# 5 Analys

## 5.1 Kapitelöversikt

Syftet med uppsatsen har varit att, ur ett genusrättsvetenskapligt perspektiv, utreda huruvida individualiserad föräldraförsäkring borde införas eller inte. Målsättningen var även att genomföra en genuskritisk rättspolitisk studie av den gällande rätten genom att applicera feministiska teorier på denna. I detta avslutande kapitel kommer de slutsatser som arbetet har lett fram till att presenteras.

Först kommer en kort överblick att ges av hur regleringen för föräldraledighet har sett ut historiskt och hur regleringen har utvecklats och därefter kommer fokus att riktas på huvudsyftet där den fortsatta utvecklingen i Sverige kommer att diskuteras. För- och motargument med en individualiserad föräldraförsäkring kommer att presenteras och de teorier som redogjordes för i kap 1.5 kommer appliceras på dessa argument. Till sist kommer några slutliga reflektioner att presenteras där de slutsatser som arbetet har lett fram till kommer att sammanfattas.

## 5.2 Historisk tillbakablick på regleringen kring föräldraförsäkringen

Under denna rubrik besvaras uppsatsens första frågeställning som gäller hur regleringen för föräldraledighet har sett ut historiskt, hur regleringen har utvecklats och hur de jämställdhetspolitiska reformerna har påverkat uttaget av föräldraledighet. Även frågan om hur regleringen ser ut idag kommer att beröras.

De formella hindren för jämställdhet i Sverige är idag undanröjda, men trots det råder fortfarande en reell brist på jämställdhet i samhället. Lagstiftning är ett av de viktigaste medel som staten har till sitt förfogande för att komma tillrätta med sådana problem och denna möjlighet har lagstiftaren valt att använda sig av för att öka jämställdheten. Lagstiftningen kring föräldraförsäkringen är idag könsneutralt utformad och i praktiken finns det möjlighet för män att ta ut föräldrapenning i lika stor utsträckning som kvinnor. Denna möjlighet har män dock inte alltid haft. Det är viktigt att ha ett historiskt perspektiv för att kunna vidareutveckla lagstiftningen och därmed låta jämställdhetsprocessen fortgå.

Innan industrialismens genombrott sågs familj och arbete som en enhet. När industrialismen väl fick fäste började män förvärvsarbete och kvinnor fick stanna hemma och ta hand om hem och familj. Kvinnorna ville så småningom också börja förvärvsarbete och då uppstod ett behov av lagstiftning som reglerade kvinnors situation vid graviditet och barnafödelse. I början fick kvinnorna endast bidrag för att täcka de utgifter de

hade i samband med barnafödande. År 1954 kom den första lagstiftningen som gav kvinnor rätt till ersättning för förlorad arbetsinkomst i samband med barnets nedkomst.

Moderskapsförsäkringen, som senare blev en del i ett enhetligt socialförsäkringssystem, introducerades 1954. Denna innebar att alla kvinnor som var boende och mantalsskrivna i Sverige skulle vara obligatoriskt moderskapsförsäkrade. Moderskapsförsäkringen omfattade dels ersättning för förlorad arbetsinkomst, dels kontanta bidrag i form av moderskapspenning för förlorad arbetsinkomst. Moderskapsförsäkringen, som enbart gav ersättning till mamman, blev snart otillräcklig eftersom kvinnor började förvärvsarbeta i större utsträckning. Detta gjorde att en reformerad lagstiftning var nödvändig. Även det faktum att det fanns en jämställdhetstanke som genomsyrade samhället bidrog till diskussioner om att moderskapsförsäkringen borde omskapas.

I början av 1970-talet infördes särbeskattning som en del i jämställdhetsarbetet och tätt därefter, 1974, gjordes moderskapsförsäkringen om till en föräldraförsäkring. År 1974 betalades endast 0,5 procent av alla föräldrapenningdagar ut till män, vilket visar att fördelningen mellan föräldrarna var skev.

År 1995 införde Sverige 30 ersättningsdagar som var reserverade för vardera föräldern och som kallades för pappamånaden. Antalet pappor som tog ut dagar ökade, men antalet utnyttjade dagar per pappa sjönk. Sju år senare infördes den andra pappamånaden, vilket resulterade i att pappors uttag ökade. Fler pappor tog ut ersättning och antalet dagar per pappa ökade och uttaget ökar fortfarande sakta.

Jämställdhetsbonusen, som introducerades 2008, är en bonus som infördes för att få pappor att ta ut ersättning i större utsträckning. Försäkringskassan har dock utrett jämställdhetsbonusens effekt och kom fram till att bonusen inte hade haft någon nämnvärd effekt på pappors uttag av föräldraledighet.

Vad har då denna förändring i lagstiftning medfört i fråga om uttaget av föräldraförsäkringen? Jämställdheten har förbättrats vad gäller fördelning av uttag av föräldraledighetsdagar, men problematiken kvarstår. År 2013 stod män för 24,8 procent av uttaget av föräldrapenning, medan kvinnorna stod för 75,2 procent. Om endast pappors uttag de två första åren studeras ser bilden lite annorlunda ut, eftersom papporna då tar ut 9 respektive 17 procent. Ungefär 25 procent av papporna tar inte ut en enda föräldrapenningdag under barnets första två år.

Idag är reglerna kring föräldraförsäkringen könsneutralt utformade. Det finns vissa bestämmelser som är vigda åt föräldern som föder barnet och andra bestämmelser som är vigda åt den förälder som inte föder barnet, men i övrigt är lagstiftningen inte gynnsam för den ena eller den andra föräldern. Föräldrarna är berättigade hälften av föräldrapenningdagarna vardera, men en förälder har möjlighet att överföra dagar till den andra föräldern. Det är endast 60 dagar som är reserverade för vardera föräldern. Trots att det

därmed finns möjligheter och förutsättningar för föräldrar att dela lika på föräldraledigheten, är uttaget inte jämställt. Det går därför att fråga sig om en individualiserad föräldraförsäkring kan vara ett alternativ.

### **5.3 Jämställd föräldraförsäkring - ett framtida scenario?**

Uppsatsen tredje frågeställning berör vilka för- och nackdelar det finns med en individualiserad föräldraförsäkring. Nedan kommer denna fråga att diskuteras. I denna uppsats används en definition av individualiserad föräldraförsäkring som innebär att föräldrarna ska få tillgång till ett visst antal föräldrapenningdagar vardera, som inte går att överlåta till den andra föräldern. Föräldrarna ska få dela lika på antalet dagar och de dagar som tillhör vardera föräldern får endast denna förälder utnyttja.

Eftersom lagstiftningen kring föräldraförsäkringen är könsneutralt utformad idag är uppdelningen av föräldraledighetsdagarna ett beslut som fattas inom familjen. Hur sådana beslut tas och vad besluten baseras på kan diskuteras och det finns olika teorier om vad det skeva uttaget av föräldraledigheten beror på.

Ett argument för att låta lagstiftningen vara kvar i dess nuvarande lydelse är individens frihet. Människor fattar de beslut som passar bäst för dem i varje given situation och flera hävdar att uttaget av föräldraförsäkring är just ett sådant beslut som måste få fattas inom familjen för att komma fram till en lösning som passar föräldrarnas situation. Det finns dock kritiker som menar att denna typ av beslut till största del tas på grundval av invanda könsroller och alltså inte är något som hade påverkats om omständigheterna hade varit annorlunda. Att rätta sig efter traditionella könsroller är inget som sker medvetet, utan något som beror på uppfostran och olika föreställningar som finns i samhället. Flera teoretiker hävdar att kön endast är en social konstruktion och att det därmed inte finns genetiska skillnader som kan förklara varför kvinnor och män har olika egenskaper och intressen. Att kvinnor ses som mer omsorgsfulla och omhändertagande beror på att kvinnor tidigt har blivit indoktrinerade med föreställningar om hur en kvinna bör vara. Flickor får leka med dockor och leksakspisar, medan pojkar leker med actionfigurer och bilar. Detta synsätt fortsätter och resulterar i att kvinnor förväntas vara mer lämpade att ta hand om barn och därmed blir det de som får ta huvudansvaret för omsorgen av barnen. Detta synsätt talar därmed för införandet av en individualiserad föräldraförsäkring.

Butler menar att det inte går att göra någon uppdelning mellan kön och genus, utan att det är sociala konstruktioner. Hon menar att det inte finns någon från naturen sprungen kvinnlighet eller manlighet, utan att män och kvinnor gör sitt kön. Detta kallade hon performativitet, Med det menas att män och kvinnor ständigt upprepar eller kopierar idén av att vara man eller kvinna. Detta görs genom klädval och genom olika beteendemönster. Människor försöker hela tiden leva upp till sitt kön utifrån de föreställningar som finns i samhället, om hur en man och en kvinna ska vara. Detta är inget



oföränderligt tillstånd, utan det är ett ständigt pågående arbete. Performativiteten är något som sker undermedvetet. Kvinnor förväntas agera och vara på ett visst sätt, medan män förväntas agera och vara på ett annat sätt. Detta leder till att kvinnor och män har olika intressen och egenskaper, vilket sedan visar sig i bland annat uppdelningen av arbetsuppgifter i hemmet och därmed även i uttaget av föräldraförsäkringen.

Även Hirdman menar att det dualistiska sättet att se på kön är ogynnsamt för jämställdhetsarbetet. Hirdman har lanserat begreppen genussystemet och genuskontraktet som kan appliceras på diskussionen om föräldraförsäkringen. Hirdman menar att genussystemet bygger på två principer; könsens isärhållande och manlig överordning. Hon menar att det finns en hierarki mellan könen och att den återfinns i politik, i ekonomi och i familjesfären. I familjesfären yttrar sig denna hierarki bland annat genom uppdelningen av arbetet i hemmet och familjen. Den orättvisa uppdelningen av sysslor i hemmet beror, enligt Hirdman, på att det finns föreställningar om vad som anses vara manliga och kvinnliga arbetsuppgifter som grundar sig i en dualistisk syn på kön; män är det som kvinnor inte är och vice versa. Män och kvinnor anses därmed ha olika egenskaper och intressen, som visar sig i uppdelningar av uppgifter i hemmet. Kvinnor anses vara omhändertagande, omsorgsfulla, känslomamma, mjuka och relationsinriktade; egenskaper som kommer väl till pass för någon som är ansvarig för hem och familj. Män däremot anses besitta egenskaper som lämpar sig bättre för arbetslivet, såsom målmedvetenhet, självständighet och god beslutsfattningsförmåga. Mannens egenskaper värderas högre och hans intressen sätts först. Detta isärhållande måste suddas ut och dikotomin mellan könen måste brytas för att samhället och familjelivet ska kunna bli mer jämställt. Genom att göra föräldraförsäkringen individualiserad skulle män i större utsträckning behöva vara hemma med sina barn och därmed få större insikter i vilka arbetsuppgifter som finns att utföra i hemmet, vilket skulle leda till att familjelivet skulle bli mer jämställt och därmed skulle dikotomin mellan könen bli svagare.

Det finns förväntningar i samhället på kvinnan att det är hon som ska ta det primära ansvaret för familjen. Pappan är pappa när det passar honom, medan mamman alltid är först och främst mamma. Mäns föräldraskap är villkorligt och att vårda sina barn är därmed något de kan välja bort. Kvinnor har inte det valet i samma utsträckning, utan kvinnan måste först och främst se till så att omsorgen av barnen är ordnad innan hon kan åta sig några andra förpliktelser eller delta i andra aktiviteter utanför hemmet. Bekkengen har beskrivit ett slags anpassningskedjor som uppstår först och främst på grund av traditionella könsroller, men som även beror på arbetsgivarens förväntningar på män och kvinnor som arbetstagare och föräldrar. Eftersom män inte förväntas ta ut föräldraledighet i samma utsträckning som kvinnor, har arbetsgivaren andra förväntningar på män än på kvinnor. Detta innebär att mannen anpassar sin ledighet efter arbetsplatsens villkor och sedan får kvinnan anpassa sin föräldraledighet efter mannens önskemål. Även om det innebär problem för kvinnan är hon den primära ansvarstagaren och hon måste därför ordna så att barnen blir

vårdade. Kvinnans arbetsgivare får därför, i sista hand, anpassa sig efter kvinnans önskemål, eftersom kvinnan har arbetsrätten på sin sida. En individualiserad föräldraförsäkring skulle därmed leda till att samhällets och arbetsgivarens förväntningar skulle förändras och det skulle därmed inte automatiskt vara kvinnan som skulle ses som den primära ansvarstagaren.

I samhället finns ett könsbundet skyldighets- och rättighetstänkande som kan härledas ur traditionella könsroller. Mammor anses ha skyldighet att ta föräldraledighet, medan pappor anses ha rätt att göra det. Pappans rättighet kan vara svår att utnyttja, till exempel på grund av arbetsgivarens förväntningar och då tvingas istället mamman att vara hemma med barnet, så att pappan inte sviker sin arbetsgivare. Detta grundar sig i en syn på kvinnan som ansvarig för hem och familj, medan mannen ska vara den som arbetar och tjänar ihop pengar till familjekassan.

Om föräldraförsäkringen individualiseras kommer arbetsgivares förväntningar att ändras. Om kvinnor och män är borta från arbetsmarknaden i lika stor utsträckning kommer det inte längre finnas skäl att ha en arbetsmarknad för vardera könet; en där kvinnor är föräldralediga, arbetar deltid och är hemma med sjuka barn och en för män som arbetar heltid och i mycket mindre utsträckning än kvinnor är hemma och vårdar sina barn. Om individualiserad föräldraförsäkring införs kommer de traditionella könsrollerna att luckras upp och därmed kommer kvinnor att få en starkare ställning på arbetsmarknaden. Den statistiska diskriminering som kvinnor utsätts för kommer med stor sannolikhet att minska om lagen individualiseras, eftersom arbetsgivare inte kan förutsätta att det är kvinnan som ska vara föräldraledig. Om kvinnor och män i lika stor utsträckning hade varit föräldralediga hade arbetsgivarens beslut grundat sig på denna statistik istället för på det underlag som nu finns gällande dagens skeva uppdelning.<sup>200</sup> Ett jämställt uttag skulle då även kunna innebära att kvinnor i mindre utsträckning blir tilldelade monotona, lågavlönade arbeten med liten egenkontroll, eftersom arbetsgivarens inte längre skulle förutsätta att kvinnor är mindre benägna än män att stanna en längre, oavbruten tid på arbetsplatsen.

Julén Votinius menar att människor som lever i parförhållanden ständigt döljer det socialt konstruerade könet för att framstå som jämställda. Trots att paren oftast delar på ansvar för hem och familj enligt traditionella könsroller, skyller de uppdelningen av uppgifterna på individuella personliga omständigheter och menar att uppdelningen sker efter vad som är mest praktiskt och vad som fungerar bäst för familjen. Med detta tanke sätt kan de intala sig själva att deras relation är jämställd. Denna teori kan förklara den skeva uppdelningen av föräldraledigheten. Paren tror att de fattar det beslut som är mest praktiskt för familjen, när de kanske i själva verket omedvetet följer traditionella könsroller och de normer och förväntningar som finns i samhället. Därför kan det finnas en poäng med att med hjälp av lagstiftning ändra dessa normer och förväntningar.

---

<sup>200</sup> Läs mer under kap. 4.3.2.2 Kvinnor utsätts för statistisk diskriminering.

Lagstiftning anses ha en normbildande effekt, men det råder delade meningar om i vilken utsträckning det går att använda lagstiftning för att ändra på människors värderingar, åsikter och beteenden. Svensson menar att en av rättens uppgifter är att styra människors beteenden genom dess normativa verkan. Hon menar att lagen utövar ett reellt inflytande över människor och den sociala konstruktion av verkligheten som de lever efter. Rätten medverkar till att ändra människors perspektiv och föreställningar om samhället. Om föräldraförsäkringen skulle bli individualiserad skulle det kunna leda till att människors syn på föräldraskap förändras.

Christensen menar däremot att tron på lagstiftningen som ett instrument att förändra samhället är överdriven. Hon anser att det normativa förändringsmönstret är komplicerat och inte enbart går att ändra med hjälp av lagstiftning. Christensen får stöd för sina tankar av Strömholm och Freivalds. Strömholm menar att lagstiftaren måste övertyga medborgarna om att det finns goda skäl för de åtgärder som vidtas. Det finns många frågor som måste bevaras innan en lag kan ändras och Freivalds menar att det är viktigt att fånga upp människors uppfattningar för att ge lagen legitimitet och effektivitet. Lagstiftningen måste spegla folkets vilja och om besluten inte har stöd av medborgarna kan besluten bli verkningslösa. Freivalds menar dock att lagstiftaren har i uppgift att påverka samhällsutvecklingen och att lagstiftaren även har en normbildande pedagogisk uppgift för att uppnå långsiktiga eftersträvarvärda effekter. För att kunna införa en individualiserad föräldraförsäkring är det därför viktigt att synliggöra de sakargument som finns.

Ett annat argument som brukar framföras när individualiserad föräldraförsäkring diskuteras är att familjeekonomin skulle försämrans om män i större utsträckning skulle utnyttja föräldraförsäkringen. Studier har visat att socioekonomiska förhållanden har betydelse för hur uttaget av föräldraledigheten ser ut, till exempel att utbildningsnivå och födelseland har betydelse för i vilken utsträckning pappor utnyttjar föräldraförsäkringen. Samtidigt har det visats att det är de familjer som skulle göra en ekonomisk förlust genom att pappan stannade hemma som faktiskt utnyttjade denna möjlighet, medan de par som inte skulle påverkas nämnvärt valde att inte dela på föräldraledigheten. Dessa studier tyder på att den del av familjeekonomin som män bidrar med värderas högre än det som kvinnan bidrar med. Även om familjen i viss utsträckning skulle tjäna på att låta kvinnan vara hemma, glöms de negativa långsiktiga effekterna för mamman bort. Mammans föräldraledighet leder till att hon kommer att få lägre lön och pension och en lång föräldraledighet har negativa konsekvenser för hennes arbetsmarknadskarriär.

En individualisering av föräldraförsäkringen skulle på lång sikt leda till bättre pensioner och högre löner för kvinnor. Det skulle även leda till att kvinnor i mindre utsträckning skulle arbeta deltid. På kort sikt finns dock risker med en individualiserad föräldraförsäkring. Lundby-Wedin menar att kvinnor med osäkra anställningar skulle bli drabbade och att det därför är viktigt att i samband med en sådan reform ha en dubbelstrategi där arbetslivet samtidigt måste förändras. Hon poängterar att en individualiserad

föräldraförsäkring är att eftersträva, men att det inte går att stanna endast vid ett införande av en sådan, utan att förutsättningarna för kvinnor på arbetsmarknaden samtidigt måste förbättras. Lundby-Wedin menar att heltidsarbete måste bli norm, även för kvinnor, lönerna inom de kvinno-dominerade yrkena måste höjas och de otrygga anställningsformerna måste ändras.

Argumentet om att familjeekonomin skulle försämrats vid införandet av en individualiserad föräldraförsäkring kan förklaras med Julén Votinius teori.<sup>201</sup> Människor som lever i parförhållanden tror att de fattar beslut efter vad som är mest praktiskt och ekonomiskt gynnsamt för familjen, men i själva verket följer de omedvetet traditionella könsroller och de normer och förväntningar som finns i samhället. De vill inte framstå som ojämförbara, varken inför sig själva eller inför andra, så därför hävdar de att ekonomin är anledningen till att de inte delar jämförbart på uttaget av föräldrapenning. Detta är dock något som sker på ett undermedvetet plan. Studier har visat att könet på föräldern är av större betydelse för hur fördelningen av föräldrapenningen mellan föräldrarna ser ut än vilken inkomst och andel av hushållsinkomsten som föräldern har. Försäkringskassan menar att resultaten från studien som de gjort visar att normer kopplade till könstillhörighet förmodligen har en stor betydelse och de menar att studien ger en indikation om varför politiska åtgärder som inkluderar ekonomiska incitament för att öka mäns uttag har haft svårt att uppnå önskad effekt.

Det uttrycks ofta en oro för att om antalet dagar som reserveras till pappan utökas kommer dessa att förbli outnyttjade och att därmed skulle dessa gå förlorade. Detta skulle i så fall leda till att barnet får börja på dagis tidigare, vilket av många ses som någonting icke eftersträvansvärt. Med stöd i effekterna från införandet av den första pappamånaden kan denna oro anses vara befogad eftersom den tid som föräldrarna tagit ut föräldraledighet för barnet under dess två första levnadsår minskade. Detta talar för att inte införa en individualiserad föräldraförsäkring.

Connell utvecklade teorin om den hegemoniska maskuliniteten, där delaktiga var en av underkategorierna.<sup>202</sup> Johansson har kompletterat Connells modell med begreppet förhandling och ytterligare två undergrupper; nostalgisk och oppositionell. Den nostalgiska kategorin, som försvarar de traditionellt manliga idealen, representerar de män som inte tar ut någon föräldraledighet alls och den oppositionella kategorin, som riktar en kritik mot den hegemoniska maskuliniteten, representerar de män som tar ut hälften av föräldraledighetsdagarna. Mellan dessa två motpoler befinner sig de delaktiga och de förhandlande. De flesta männen befinner sig, enligt statistiken över uttaget av föräldraledighet, i någon av de två sistnämnda kategorierna.

---

<sup>201</sup> Läs mer under kap. 1.5.1 Könsteori.

<sup>202</sup> Läs mer under kap. 1.5.3 Hegemonisk maskulinitet.

Den hegemoniska maskulinitet som Connell beskriver befinner sig mot det nostalgiska hållet, där typiskt kvinnliga egenskaper och intressen inte premieras. Connell menar att den hegemoniska maskuliniteten ger legitimitet åt patriarkatet. Denna maskulinitet kan dock antas vara hotad av den oppositionella kategorin. Den hegemoniska maskuliniteten är inget statiskt tillstånd, utan det är föränderligt. Johansson menar att det är först när fadersfrånvaro övergår till fadersnärvaro som hotet mot den hegemoniska maskuliniteten på riktigt aktualiseras. Om föräldraförsäkringen skulle individualiseras hade detta kunnat leda till att den hegemoniska maskuliniteten hade rört sig mer mot den oppositionella underkategorin och därmed skulle jämställda relationer vara mer eftersträvansvärda.

Mer än en tredjedel av Sveriges befolkning lever idag i en annan familjekonstellation än i en typisk kärnfamilj. Familjen har utvecklats från att ha varit en sammanhållen enhet, till att mer ses som en samlingsplats för olika individer. Det finns många olika typer av familjekonstellationer, såsom nätverksfamiljer, fyrklöverfamiljer och seriella kärnfamiljer. Det finns en risk att en individualisering av föräldraförsäkringen, som innebär att de två föräldrarna får dela lika på antalet föräldraledighetsdagar, inte skulle passa i dessa typer av familjekonstellationer. Dagens föräldraförsäkring är enligt Lorentzi flexibel och ganska queer. Hon ser dock inget hinder för att lagstiftaren ska kunna hitta en lösning på en individualiserad föräldraförsäkring som både stärker jämställdheten och passar de nya familjekonstellationerna.

Castells håller med om att kärnfamiljen har försvagats och han menar att detta har lett till ”patriarkatets kris”. Flera andra faktorer har utmanat patriarkatets grundläggande värderingar, såsom kvinnors lönearbete och den globala feminismen. Castells menar att på grund av att kvinnor har blivit delaktiga i och tagit ansvar för familjeförsörjningen har inte längre män monopol på denna arena. Samtidigt deltar män i mindre utsträckning än kvinnor i omsorgen av barnen, vilket enligt Castells kan leda till att männen ställs utanför familjens kärna och därmed enbart förvandlas till sexualpartners. Genom att individualisera föräldraförsäkringen och därmed dela på föräldraskapet skulle relationen och familjen bli mer jämbördig och jämställd. Denna teori visar att ett ökat uttag av föräldraförsäkring för pappor även skulle gynna dem.

Det finns andra studier som bekräftar antagandet att det finns positiva effekter för män om de ökar sitt uttag av föräldraledigheten. Det finns arbetsgivare som anser att pappors föräldraledighet ger upphov till ökad social kompetens. Det finns ett tydligt samband mellan pappans engagemang och barnets utveckling och sociala anpassning, men om mamman är hemma med barnet samtidigt med pappan, blir inte hans roll lika stor. Barnet har inte tillräcklig påverkan på pappan för att han ska utveckla ett föräldraskap som liknar det som mammor i regel utvecklar genom att vara ansvarstagande både emotionellt och praktiskt.

Jämställdhetsreformer har tidigare i historien visat sig vara effektiva för kvinnors emancipation. Övergången från sambeskattnings till särbeskattnings ledde till att det lönade sig för kvinnor att gå ut i arbetslivet.<sup>203</sup> En individualiserad föräldraförsäkring skulle leda till att kvinnor får ett bättre utgångsläge på arbetsmarknaden och det skulle även leda till att kvinnors pensioner och löner höjs. Kvinnor skulle kunna deltidsarbeta i mindre utsträckning och därmed vara lika attraktiva på arbetsmarknaden som män.

Efter att ha vägt för- och motargumenten med en individualiserad föräldraförsäkring mot varandra går det att konstatera att det inte är helt självklart att en sådan lösning är det bästa alternativet. Det är viktigt att ta hänsyn till vad befolkningen tycker vid införandet av radikala lagförändringar för att lagen ska kunna bli effektiv och legitim. Frågan är dock om det går att utgå ifrån att människor tänker rationellt, eller om människors invanda tankemönster baserade på normativa föreställningar står i vägen för en reviderad lagstiftning. Det är viktigt att ta i beaktande att jämställdhet till varje pris inte kommer att bli något positivt om det straffar stora delar av befolkningen. Det är viktigt att synliggöra vilka som tjänar på en förändring, eller kanske snarare vara uppmärksam på vilka som skulle förlora på en reviderad lagstiftning. Det har visat sig genom olika studier att ökad andel föräldraledighet för pappor skulle gynna både kvinnor och män, vilket talar för att en reviderad lagstiftning kring föräldraledigheten är att föredra.

## 5.4 Slutliga reflektioner

Uppsatsens sista frågeställning rör vilka konsekvenser den nuvarande ordningen gällande föräldraledighet har för målet om ett jämställt samhälle. Sverige har kommit en lång bit på vägen mot jämställdhet, men det är fortfarande en bit kvar. En viktig del i denna pågående process är synen på föräldraförsäkringen. För att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden krävs ett jämnare uttag av föräldrapenningdagar än vad som är fallet idag och för att nå detta mål behövs en reviderad lagstiftning. En möjlig lösning är en individualisering av föräldraförsäkringen, som innebär att föräldrarna delar lika på antalet föräldrapenningdagar. En annan lösning är en tredelad försäkring, som innebär att mamman får en tredjedel av föräldraledighetsdagarna, pappan får en tredjedel och att de kan dela på den sista tredjedelen efter vad som passar bäst inom familjen. Ett problem med en sådan uppdelning kan vara att den inte är anpassad efter andra typer av familjekonstellationer än den klassiska kärnfamiljen. Ett annat alternativ är att utöka antalet reserverade månader, men hur många som bör läggas till kan dock diskuteras. Idag är uttaget av föräldraledigheten skevt, då mammor tar ut ungefär tre fjärdedelar, medan papporna endast tar ut en fjärdedel. Sverige behöver gå vidare i jämställdhetsarbetet oavsett vilken av lösningarna som väljs.

---

<sup>203</sup> Läs mer under kap. 2.5 Föräldraförsäkringens tillkomst.

Det finns olika skäl till varför processen borde påskyndas, bland annat för att det inte råder jämställdhet mellan könen då det reella uttaget av föräldrapenning skiljer sig mellan män och kvinnor och för att vi idag har förändrade familjekonstellationer. Det finns inga tillräckligt bra argument för att inte påskynda denna process. Förändrad lagstiftning på föräldraförsäkringsområdet är ett politiskt redskap som kan möjliggöra jämställdhet. Vi har idag en bra och utförlig lagstiftning som är könsneutral, men däremot har vi en praktik som vi bör lägga mer fokus på. Den könsneutrala lagstiftningen avspeglar sig inte på det faktiska uttaget och därför måste lagstiftaren använda sin makt för att ytterligare utveckla lagstiftningen så att vi får ett mer jämställt uttag. En individualiserad föräldraförsäkring, eller en föräldraförsäkring med fler reserverade månader, hade gynnat både män och kvinnor.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

### *Propositioner*

Prop. 1962:90. Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om allmän försäkring, m.m.

Prop. 1973:47. Kungl. Maj:ts proposition angående förbättrade familjeförmån inom den allmänna försäkringen, m.m.

Prop. 1993/94:147. Jämställdhetspolitiken: Delad makt - delat ansvar

Prop. 1994/95:19. Sveriges medlemskap i Europeiska unionen

Prop. 1997/98:81. Föräldraledighetsdirektivets genomförande i Sverige

Prop. 2005/06:155. Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken

### *Statens offentliga utredningar*

SOU 1954:4. Moderskapsförsäkring m.m.

SOU 1997:139. Hemmet, barnen och makten – Förhandlingar om arbete och pengar i familjen

SOU 2003:36. En jämställd föräldraförsäkring?

SOU 2005:73. Reformerad föräldraförsäkring – Kärlek, omvårdnad, trygghet

SOU 2014:6. Män och jämställdhet

### *Betänkanden*

Socialförsäkringsutskottets betänkande 2005/06:SfU15. Höjt inkomsttak vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst och höjd lägstanivå för hel föräldrapenning

Utrikesutskottets betänkande 2012/13:UU15. Mänskliga rättigheter i svensk utrikespolitik



### ***EU-rättsliga dokument***

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

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

### **Litteratur**

Ambjörnsson, Fanny, *Vad är queer?*, Natur och kultur, Stockholm, 2006.

Beauvoir, Simone de, *Det andra könet*, 2. storocketuppl., Norstedt, Stockholm, 2012.

Bekkengen, Lisbeth, *Man får välja: om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*, 1. uppl., Liber ekonomi, Diss. Karlstad : Univ., 2002, Malmö, 2002.

Bekkengen, Lisbeth, *Mäns föräldraledighet: en kunskapsöversikt*, Högskolan i Karlstad, Karlstad, 1996.

Björklund, Anders, *Arbetsmarknaden*, 4. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014.

Butler, Judith, *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*, Routledge, New York, 2006 [1999].

Bygren, Magnus & Duvander, Ann-Zofie, ”»Ingen annan på jobbet har ju varit pappaledig...« Papporna, deras arbetsplatser och deras pappaledighetsuttag”, I: Bygren, Magnus, Gähler, Michael & Nermo, Magnus (red.), *Familj och arbete: vardagsliv i förändring*, 1. uppl., SNS förl., Stockholm, 2004.

Bäck-Wiklund, Margareta & Johansson, Thomas (red.), *Nätverksfamiljen*, 2. utg., Natur & Kultur, Stockholm, 2012.

Castells, Manuel, *The information age: economy, society and culture*. Vol. 2, The power of identity, 2. ed., Blackwell, Malden, Mass., 2004.

Cedstrand, Sofie, *Från idé till politisk verklighet: föräldrapolitiken i Sverige och Danmark*, 1. uppl., Boréa, Diss. Göteborg : Göteborgs universitet, 2011, Umeå, 2011.

Christensen, Anna, ”Konflikt eller harmoni”, I: *Rättigheter*, Symposium, Stehag, 1988, [Christensen 1988].

Connell, Raewyn, *Maskuliniteter*, 2. uppl., Daidalos, Göteborg, 2008.

Connell, Raewyn, *Om genus*, 2., utvidgade och omarb. uppl., Daidalos, Göteborg, 2009.

Duvander, Ann-Zofie, ”Män, föräldraledigheten och föräldraförsäkringen”, bilaga 5, I: Utredningen om män och jämställdhet, *Män och jämställdhet: betänkande*, Fritze, Stockholm, 2014.

Freivalds, Laila, ”Inlägg av f.d. justitieministern LAILA FREIVALDS”, I: Skall lagreglerna spegla eller påverka den allmänna rättsuppfattningen?, *Svensk Juristtidning*, SvJT 2001 s. 101-120, 2001.

Försäkringskassan, "De jämställda föräldrarna. Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenninguttag?", *Socialförsäkringsrapport 2013:8*, Stockholm, 2013.

Försäkringskassan, "Föräldrapenning. Analys av användandet 1974–2011", *Socialförsäkringsrapport 2012:09*, Stockholm, 2012.

Försäkringskassan, "Jämställdhetsbonusen – en effektutvärdering", *Socialförsäkringsrapport 2010:5*, Stockholm, 2010.

Försäkringskassan, "Föräldrapenning. Båda föräldrarnas försäkring?", *Socialförsäkringsrapport 2011:13*, Stockholm, 2011.

Försäkringskassan, "Låg kunskap om jämställdhetsbonus. En enkätstudie 2013", *Socialförsäkringsrapport 2014:1*, Stockholm, 2014.

Föräldraförsäkringsutredningen, ”Föräldrars och arbetsgivares syn på föräldraledighet – två enkätundersökningar”, bilaga 10, I: Föräldraförsäkringsutredningen, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet: betänkande. Bilagor*, Fritze, Stockholm, 2005.

Gemzøe, Lena, *Feminism*, 2., [uppdaterade] uppl., Bilda, Stockholm, 2014.

Gunnarsson & Stattin, ”Jämställdhetsnormen i skatte- och socialrätten”, I: Burman, Monica & Gunnarsson, Åsa (red.), *Familjeföreställningar: om familjens betydelse inom juridik, ekonomi och forskning*, Iustus, Uppsala, 2001.

Gunnarsson, Åsa & Svensson, Eva-Maria, *Genusrättsvetenskap*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2009.

Herz, Marcus & Johansson, Thomas, *Maskuliniteter: kritik, tendenser, trender*, 1. uppl., Liber, Malmö, 2011.

Hirdman, Yvonne, *Genus: om det stabila föränderliga former*, 2., [rev.] uppl., Liber, Malmö, 2003.

Hirdman, Yvonne, 'Genussystemet: reflexioner kring kvinnors sociala underordning', *Kvinnovetenskaplig tidskrift.*, 1988:3 s. 49-63, 1988.

Johansson, Thomas, *Faderskapets omvandlingar: frånvarons socialpsykologi*, Daidalos, Göteborg, 2004.

Kleinman, Jan, "Rättsdogmatisk metod". I: *Juridisk metodlära* (red. Korling, Fredric & Zamboni, Mauro), Stockholm, 2013. [Kleinman 2013].

Klinth, Roger, "Den svenska pappapolitiken i historisk belysning", I: Blomberg, Eva & Niskanen, Kirsti (red.), *Arbete & jämställdhet: förändringar under femtio år*, 1. uppl., SNS, Stockholm, 2013.

Klinth, Roger, *Göra pappa med barn: den svenska pappapolitiken 1960-95*, 1. uppl., Boréa, Diss. Linköping : Univ., 2002, Umeå, 2002.

Korpi, Tomas & Stern, Lotta, "Kvinna i karriären – kön, familj och karriär åren 1950-2000", I: Bygren, Magnus, Gähler, Michael & Neremo, Magnus (red.), *Familj och arbete: vardagsliv i förändring*, 1. uppl., SNS förl., Stockholm, 2004.

Kulick, Don & Bjerén, Gunilla (red.), *Från kön till genus: kvinnligt och manligt i ett kulturellt perspektiv*, Carlsson, Stockholm, 1987.

Kyle, Gunhild, "Från patriark till pappa", I: Hwang, Philip (red.), *Faderskap i tid och rum*, [Ny utg.], Natur och kultur, Stockholm, 2000.

Lorentzi, Ulrika, "En biologisk fotboja – Samtal mellan Wanja Lundby-Wedin, PM Nilsson, Bengt Westerberg, Gertrud Åström och Ulrika Lorentzi", I: Fransson, Anna & Lorentzi, Ulrika, *Vems valfrihet?: debattbok för en delad föräldraförsäkring*, Agora i samarbete med Tjänstemannaförbundet HTF, Stockholm, 2004, [Lorentzi 2004a].

Lorentzi, Ulrika, "Inledning – Vems valfrihet?", I: Fransson, Anna & Lorentzi, Ulrika, *Vems valfrihet?: debattbok för en delad föräldraförsäkring*, Agora i samarbete med Tjänstemannaförbundet HTF, Stockholm, 2004, [Lorentzi 2004b].

MacKinnon, Catharine A., 'Plädering för en feministisk rättsteori', *Kvinnovetenskaplig tidskrift.*, 12(1991):1, s. 16-26, 1991.

Mattsson, Titti, *Rätten till familj inom barn- och ungdomsvården*, 1. uppl., Liber, Malmö, 2010.

Neremo, Magnus, *Structured by gender: patterns of sex segregation in the Swedish labour market : historical and cross-national comparisons*, Swedish Institute for Social Research [Institutet för social forskning], Diss. Stockholm : Univ., 2000, Stockholm, 1999.

- Nilsson Schönnesson, Lena, *Föräldraskap - delad föräldraledighet - jämställdhet: en kunskapsinventering som utgångspunkt för forskningsinsatser*, JÄMFO, Stockholm, 1987.
- Peczenik, Aleksander, Juridikens allmänna läror, *Svensk Juristtidning*, SvJT 2005 s. 249-272, 2005.
- Riksförsäkringsverket, *Spelade pappamånaden någon roll?: pappornas uttag av föräldrapenning*, Riksförsäkringsverket, Stockholm, 2002.
- Rosenberg, Tiina, *Queerfeministisk agenda*, [Ny utg.], Atlas, Stockholm, 2003.
- Ryberg-Welander, Lotti, *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*, 2., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2014.
- Stjernquist, Per & Widerberg, Karin, *Rätten i samhällsbyggandet*, 3., [omarb.] uppl., Norstedt, Stockholm, 1989.
- Strömholm, Stig, "Inlägg av professor emeritus STIG STRÖMHOLM", I: Skall lagreglerna spegla eller påverka den allmänna rättsuppfattningen?, *Svensk Juristtidning*, SvJT 2001 s. 101-120, 2001.
- Svensson, Eva-Maria, *Genus och rätt: en problematisering av föreställningen om rätten = [Gender and law] : [a problemizing of the concept of law]*, Iustus, Diss. Göteborg : Handelshögsk., Uppsala, 1997.
- Svensson, Eva-Maria, "Genusvetenskap och juridisk metod". I: *Juridisk metodlära* (red. Korling, Fredric & Zamboni, Mauro), Stockholm, 2013. [Svensson 2013].
- Thoursie, Anna, "Föräldraförsäkringens effekter på sysselsättning och löner – olika för kvinnor och män?", bilaga 7, I: Föräldraförsäkringsutredningen, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet: betänkande. Bilagor*, Fritze, Stockholm, 2005.
- Tollin, Katharina & Törnqvist, Maria, *Feministisk teori i rörliga bilder*, 1. uppl., Liber, Malmö, 2005.
- Votinius, Jenny Julén, *Föräldrar i arbete: en könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*, Makadam, Diss. Lund : Lunds universitet, 2007, Göteborg, 2007.
- Örnhall Ljung, Sara & Nyman, Håkan, "Skillnader mellan mammans och pappans arbetsinkomst och betydelsen för pappornas uttag av föräldrapenning", bilaga 8, I: Föräldraförsäkringsutredningen, *Reformerad föräldraförsäkring: kärlek, omvårdnad, trygghet: betänkande. Bilagor*, Fritze, Stockholm, 2005.

## Elektroniska källor

Försäkringskassan, *Föräldrapenning*, hämtad 2014-12-03 från:  
[http://www.forsakringskassan.se/statistik/barnochfamilj/foraldrapenning/nettoman/grafik\\_2!/ut/p/a1/rVLLboMwEPyWHjgirzHB5kgaqaVNIHcbuCAHA3FCDCFW1P59najqQ4imleqD5dXOjHZnjGK0QrHiJ1lwLsvFy3MdownBAH4fBzB2mQMhfQwni4mH2cA1gOgrgM0CCuHgaTq5HxAyH9LvfoZNTXvhh3Q07uE7z3vnQ8cJ4Br\\_GcUoTpWu9QZFaaV0pvQxs-CozQpHLXcWrHmjKirdJDnfy3JrQV41vBQNrZOlPcosKBqey13ifL7OqnUqBYq4cNcM59gG31wuF9T2sdezRZo5RGDhkGzdcqE15hUXL1t0K0CftgBtoy-AH5yMzJC0ewqK5n\\_c-uEXn8NpRrejwshyvbGlyiu0-vDYtOX2cIgdK-A5uReNVv8YYb1fLveMvNq7GQPSK0\\_D4OYNQIKUrw!!/dl5/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/?urile=wcm%3Apath%3A%2Fcontentse%2Fstatistik%2Fbarn\\_och\\_familj%2Fforaldrapenning%2Fgrafik\\_2%2Fgrafik\\_2](http://www.forsakringskassan.se/statistik/barnochfamilj/foraldrapenning/nettoman/grafik_2!/ut/p/a1/rVLLboMwEPyWHjgirzHB5kgaqaVNIHcbuCAHA3FCDCFW1P59najqQ4imleqD5dXOjHZnjGK0QrHiJ1lwLsvFy3MdownBAH4fBzB2mQMhfQwni4mH2cA1gOgrgM0CCuHgaTq5HxAyH9LvfoZNTXvhh3Q07uE7z3vnQ8cJ4Br_GcUoTpWu9QZFaaV0pvQxs-CozQpHLXcWrHmjKirdJDnfy3JrQV41vBQNrZOlPcosKBqey13ifL7OqnUqBYq4cNcM59gG31wuF9T2sdezRZo5RGDhkGzdcqE15hUXL1t0K0CftgBtoy-AH5yMzJC0ewqK5n_c-uEXn8NpRrejwshyvbGlyiu0-vDYtOX2cIgdK-A5uReNVv8YYb1fLveMvNq7GQPSK0_D4OYNQIKUrw!!/dl5/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/?urile=wcm%3Apath%3A%2Fcontentse%2Fstatistik%2Fbarn_och_familj%2Fforaldrapenning%2Fgrafik_2%2Fgrafik_2).

Försäkringskassan, *Graviditetsspenning*, Vägledning 2002:6 Version 6, hämtad 2014-12-03 från:  
[https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/32462f1e-f8a0-474e-bdc0-0d15beb95662/vagledning\\_2002\\_06.pdf?MOD=AJPERES](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/32462f1e-f8a0-474e-bdc0-0d15beb95662/vagledning_2002_06.pdf?MOD=AJPERES).

Försäkringskassan, *Information*, hämtad 2014-12-03 från:  
[https://www.forsakringskassan.se/wps/portal/statistik/barnochfamilj/jamstalldhetsbonus/jamstalldhetsbonusinformation/info!/ut/p/a1/rVJNb4JAEP0tPXAkO3zILkfURq0aFGsrXMzyJYuwqGxN--9dtlc2hNom3cMkm3nv5c2bQQhaoIDTM9tRwSpOi-YfWftDA7D7mgPuYjiAiTd1B9ZIN6ZjkAD\\_K4B4DobJ8GW5GA8NYzXD3\\_nEWsr2sz3Bc7enjR7NTz50PAfu8V9RgIKIi4PIkB9VXCRc1IkCtZAj1ILtFQjpiW-rKNumtGRFrkBOS9kuijhLRB1W\\_K1WgPG0utVG8BCxGPnENrEeYVs10wirpm6GKk3iUE1jEut2TMCGdgAth3cCvA7QrQB93AK0M74CfjRlyZxtwsNrf449dMv7kI\\_zQfznZSIIIovyW5uFfksPx4DRy6uWdi7QJv\\_2dyhXK9LYnyoe4-A0SvOM-fhAoiJxiY!/dl5/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/?urile=wcm%3Apath%3A%2Fcontentse%2Fstatistik%2Fbarn\\_och\\_familj%2Fjamstalldhetsbonus%2Finfo%2Finfo](https://www.forsakringskassan.se/wps/portal/statistik/barnochfamilj/jamstalldhetsbonus/jamstalldhetsbonusinformation/info!/ut/p/a1/rVJNb4JAEP0tPXAkO3zILkfURq0aFGsrXMzyJYuwqGxN--9dtlc2hNom3cMkm3nv5c2bQQhaoIDTM9tRwSpOi-YfWftDA7D7mgPuYjiAiTd1B9ZIN6ZjkAD_K4B4DobJ8GW5GA8NYzXD3_nEWsr2sz3Bc7enjR7NTz50PAfu8V9RgIKIi4PIkB9VXCRc1IkCtZAj1ILtFQjpiW-rKNumtGRFrkBOS9kuijhLRB1W_K1WgPG0utVG8BCxGPnENrEeYVs10wirpm6GKk3iUE1jEut2TMCGdgAth3cCvA7QrQB93AK0M74CfjRlyZxtwsNrf449dMv7kI_zQfznZSIIIovyW5uFfksPx4DRy6uWdi7QJv_2dyhXK9LYnyoe4-A0SvOM-fhAoiJxiY!/dl5/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/?urile=wcm%3Apath%3A%2Fcontentse%2Fstatistik%2Fbarn_och_familj%2Fjamstalldhetsbonus%2Finfo%2Finfo).

Försäkringskassan, *Om 10-dagar (vid barns födelse)*, hämtad 2014-12-03 från:  
[https://www.forsakringskassan.se/wps/portal/privatpers/foralder/barnet\\_fott/10\\_dagar/om\\_10\\_dagar](https://www.forsakringskassan.se/wps/portal/privatpers/foralder/barnet_fott/10_dagar/om_10_dagar).

Försäkringskassan, *Om graviditetsspenning*, hämtad 2014-12-12 från:  
[https://www.forsakringskassan.se/wps/portal/privatpers/foralder/vanta\\_barn/graviditetsspenning/om\\_graviditetsspenning](https://www.forsakringskassan.se/wps/portal/privatpers/foralder/vanta_barn/graviditetsspenning/om_graviditetsspenning).

Försäkringskassan, *Tillfällig föräldrapenning*, Vägledning 2001:6 Version 11, hämtad 2014-11-17 från:

<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/ab2fd218-b671-4505-beaa-8623432157df/vagledning-2001-06.pdf?MOD=AJPERES>.

Karlstads universitet, *Lisbeth Bekkengen*, (3/1 2015)

<http://www.kau.se/om-universitetet/organisation/personal/detalj/596>.

Pensionsmyndigheten, *Småbarnsperioden påverkar din pension*, 2014, hämtad 2014-12-15 från:

[http://static.pensionsmyndigheten.se/kampanj/smabarnsforalder/?utm\\_source=Facebook&utm\\_medium=statusuppdatering&utm\\_campaign=smabarn\\_2014](http://static.pensionsmyndigheten.se/kampanj/smabarnsforalder/?utm_source=Facebook&utm_medium=statusuppdatering&utm_campaign=smabarn_2014).

Statistiska centralbyrån, *Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige*, 2004, hämtad 2014-12-03 från:

<http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Publiceringskalender/Visa-detaljerad-information/?publobjid=1749>.

Statistiska centralbyrån, *Prisbasbeloppet för år 2014 beräknat till 44 400 kronor*, hämtad 2014-11-12 från:

<http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Priser-och-konsumtion/Konsumentprisindex/Konsumentprisindex-KPI/33772/33779/Behallare-for-Press/Prisbasbeloppet-for-ar-2014/>.