

Föräldraledighetslagen och föräldralön

Jämställdhet i praktiken?

Ellen Karlsson

19870124

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT15

Handledare

Anderas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	7
1.1 Ämne och bakgrund.....	7
1.2 Syfte och frågeställning	9
1.3 Avgränsningar	9
1.4 Metod och material.....	11
1.4.1 Rättsdogmatisk metod.....	11
1.4.2 Urval av rättskällor och material.....	12
1.4.3 Rättspolitisk argumentation.....	14
1.5 Disposition.....	14
1.6 Den svenska modellen - Kollektivavtal.....	14
2. Föräldraledighetslagen och föräldrapenning.....	17
2.1 Föräldraledighetslagen.....	17
2.1.1 ”Mammaledighet”, ”pappaledighet” och föräldraledighet med graviditetspenning	17
2.1.2 Individer som omfattas av föräldraledighetslagen	18
2.1.3 Hel- eller delledighet i föräldraledighetslagen	19
2.1.4 Ledighetens förläggning och undantag i lagen om föräldraledighet.....	19
2.2 Föräldrapenning.....	20
2.2.1 Graviditetspenning	21
2.2.2 Föräldrapenningens förmånstid.....	22
2.2.3 Föräldrapenningens ersättningsnivåer.....	23
3. Föräldralön och kollektivavtalen.....	25
3.1 Föräldralön.....	25
3.2 Kollektivavtalen.....	27
3.2.1 Kollektivavtalet med Kommunal (LO)	27
3.2.2 Kollektivavtalet med IF Metall (LO)	29

3.2.3	Kollektivavtalet med ST (TCO).....	31
4.	Analys.....	33
4.1	Föräldraledighetslagen, föräldrapenningen och Sveriges jämställdhetspolitiska mål....	33
4.2	Kollektivavtalen och Sveriges jämställdhetspolitiska mål – missar man målet?.....	36
5.	Sammanfattande slutsatser	40
6.	Käll- och litteraturförteckning.....	41
6.1	Offentligt tryck	41
6.2	Litteratur	41
6.3	Kollektivavtalen.....	42
6.4	Rättsfallsförteckning.....	42
6.4	Internetkällor	43

Förkortningar

AB	Allmänna Bestämmelser
AD	Arbetsdomstolen
DL	Diskrimineringslagen
Ds.	Departementsserien
EU	Europeiska Unionen
FLL	Föräldraledighetslagen
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor
Prop.	Proposition
SCB	Statistiska Centralbyrån
SFB	Socialförsäkringsbalken
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SOU	Statens offentliga utredningar

Sammanfattning

Det övergripande jämställdhetspolitiska målet i Sverige delas in i fyra delmål, där ett delmål är att kvinnor och män ska ta samma ansvar för hem- och omsorgsarbetet. En del i att uppnå detta är att arbeta för en ökning av mäns uttag av föräldraledighet. Utöver ersättningen från socialförsäkringssystemet har många arbetstagare möjligheten att få extra löneutfyllnad som regleras genom kollektivavtal, så kallad föräldralön. Uppsatsen syftar till att undersöka om föräldralönen möjligen kan ha någon effekt på kvinnor och mäns uttag av föräldraledighet men också om det finns några motsättningar mellan dels föräldralönerna i kollektivavtalen, dels föräldraledighetslagen och de jämställdhetspolitiska målen. Resultatet visar att föräldralöner i sig knappast kan ha någon effekt för att främja ett mer jämställt uttag av föräldraledighet och att föräldraledighetslagen inte räcker till för att möta de uppsatta jämställdhetspolitiska målen. Detta då endast de reserverade månaderna inom föräldrapenningen har påvisats ha någon effekt för ett mer jämställt uttag.

Summary in English

The overall gender equality policy objective in Sweden is divided into four objectives, where one objective is that women and men should take equal responsibility for household work and parental care. As part of achieving this is the work for an increase in men taking parental leave. In addition to the compensation from the social security system, many workers have the opportunity to receive additional salary supplement, regulated by collective agreements, so-called parental salary. The essay aims to examine whether parental salary possibly could have any effect on the distribution of parental leave between women and men but also if there are any contradictions between both parents' salaries in collective agreements, and the Parental Leave Legislation and the gender equality objectives. The result shows that parental salary themselves hardly have any effect in promoting a more gender-equal use of parental leave and that the Parental Leave Legislation is not sufficient for meeting the established gender equality objectives. Only the reserved months in the parental allowance from the social security system has been shown to have any effect towards a more gender-equal use.

1. Inledning

1.1 Ämne och bakgrund

I Sverige har vi ett övergripande politiskt mål när det kommer till jämställdhet, nämligen det att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta övergripande mål är ett beslut som fattades av riksdagen i mars år 2006 efter en proposition från den dåvarande socialdemokratiska regeringen med Göran Persson som statsminister.¹ Detta är ett politiskt mål som regeringen arbetar efter än idag och som överlevt både regeringsskifte och minoritetsregeringar.² Skälen till förändringarna i de jämställdhetspolitiska målen är att belysa den maktstruktur som genomsyrar samhället som cementerar det icke jämställda förhållandet mellan kvinnor och män. Detta är en utgångspunkt som bygger på en feministisk analys av samhällsstrukturen som sätter makt i centrum såsom den grundläggande faktorn som upprätthåller mannen som norm i samhället. Syftet är att belysa denna struktur med målet att förändra den för att bryta kvinnors systematiskt underordnade position som medför en svagare social, ekonomisk och politisk position i samhället även om variationer inom gruppen kvinnor och gruppen män är obestridligt påtagliga.³

I inledningen till SOU 2005:66⁴ berättas det om att Sverige år 1995 fick pris som världens mest jämställda land. Detta är en självbild som svenskar verkar vilja hänga kvar vid oavsett utvecklingen på detta område och vad denna utmärkelse faktisk innebär. För precis som det nämns i inledningen till SOU 2005:66⁵ så säger inte ett sådant pris särskilt mycket om människors faktiska situation utan enbart att vi i Sverige inte är riktigt lika dåliga som andra länder när det kommer till jämställdhet.⁶ Utöver det övergripande jämställdhetspolitiska målet har vi i Sverige även fyra delmål som regeringen arbetar utefter. Dessa är:

– *En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.*

– *Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.*

¹ Prop. 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*, s. 1.

² <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/> [2015-11-18].

³ Prop. 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*, s. 43.

⁴ SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, s. 39.

⁵ *Ibid.* s. 39.

⁶ Roth, Ann-Katrine 2011. *Jämställdhetsboken – Från teori till praktik*, s. 38.

– Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

– Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.⁷

Ett av delmålen är att män och kvinnor ska ha samma möjligheter att ge och få omsorg, på lika villkor. I dagens Sverige tar kvinnor ut cirka sjuttiofem procent föräldraledighet med föräldrapenning medan män tar ut cirka tjugofem procent.⁸ På detta område kan det således konstateras att Sverige har en del arbete kvar att göra innan vi kan anses vara jämställda. Vanligt förekommande argument för att *inte* kunna ha ett jämställt uttag av föräldraledighet med föräldrapenning är att inkomstförlusten blir för stor ifall pappan i en heterosexuell familj skulle ta ut mer föräldraledighet, eftersom män generellt sett tjänar mer än kvinnor. Detta är åtminstone ett skäl föräldrar själva uppger som anledning för att inte ha ett jämställt uttag.⁹ Som ett incitament för att få till en mer jämn fördelning av föräldraledighet infördes 2008 jämställdhetsbonusen som kan generera 13 500 kr extra till en familj per barn, förutsatt att föräldradagarna delas lika.¹⁰ Reformen har korrigerats och förenklats men har inte fått någon markant utjämnande effekt på uttaget av föräldraledigheten. Ungefär samtidigt införde dåvarande regering möjligheten till vårdnadsbidrag, en reform som ger ekonomisk kompensation när en förälder i en familj agerar huvudförsörjare och den andra föräldern stannar hemma och tar hand om barnen.¹¹ Utöver detta har även flertalet kollektivavtal en möjlighet till ytterligare ekonomisk kompensation vid föräldraledighet, så kallad utfyllnad av föräldrapenning eller föräldralön. Beroende på hur kollektivavtalen är utformade finns möjligen en risk att det redan väldigt skeva uttaget av föräldraledighet förstärks genom att föräldralönen ger ekonomisk fördel för en bransch framför en annan. På grund av att vi i Sverige har en väldigt könssegregerad arbetsmarknad (se vidare kap. 1.3) skulle möjligen utformningen av föräldralönen i kollektivavtal¹² snarare kunna motverka det jämställdhetspolitiska målet med en jämn fördelning av omsorgsarbetet som regeringen arbetar efter. Detta ämnar jag att undersöka närmre i denna uppsats.

⁷ Prop. 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*, s. 1.

⁸ SCB. *På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2014*, s. 5.

⁹ Socialförsäkringsrapport 2011:11. *Socialförsäkringstaket och föräldralön – Ekonomi vid föräldraledighet*, s. 5.

¹⁰ *Ibid.* s. 13.

¹¹ SOU 2014:6 *Män och jämställdhet*, s. 190.

¹² SCB. *På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2014*, s. 65.

1.2 Syfte och frågeställning

Min tes är att det kan finnas motsättningar i de jämställdhetspolitiska mål som är uppsatta av regeringen och utformningen av föräldralön i de av mig utvalda kollektivavtalen. Syftet är således att undersöka, belysa och analysera föräldraledighetslagen och de utvalda kollektivavtalen och huruvida dessa möjligen står i motsättning till de jämställdhetspolitiska mål som regeringen arbetar efter.

Utifrån detta syfte har jag valt följande frågeställningar:

- Hur är lagen om föräldraledighet och ersättningen i form av föräldrapenning utformad och finns det några eventuella motsättningar mellan lagen och de jämställdhetspolitiska målen?
- Vilka motsättningar finns mellan de jämställdhetspolitiska målen och utformningen av föräldralön i kollektivavtalen?
- Vilka skillnader finns det mellan de olika kollektivavtalen gällande föräldralön och cementerar skillnaderna i kollektivavtalen det ojämna uttaget av föräldraledigheten?

1.3 Avgränsningar

Jag har valt att titta på tre olika kollektivavtal och dessa är:

- Allmänna Bestämmelser, kollektivavtal mellan Kommunal och SKL
- Teknikavtalet IF Metall, kollektivavtal mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna
- Villkorsavtal mellan Offentliganställdas Förhandlingsråd och Arbetsgivarverket, gällande kollektivavtal mellan ST och Arbetsgivarverket.

Offentliganställdas Förhandlingsråd har fjorton medlemsorganisationer däribland ST. Offentliganställdas Förhandlingsråd tecknar kollektivavtal för sina medlemsorganisationer och representerar upp till 559 000 personer på den svenska arbetsmarknaden.¹³

Dessa avgränsningar har jag gjort eftersom arbetsmarknaden i Sverige är relativt könssegregerad och det därför finns en intressant aspekt i detta som är värd att undersöka.

¹³ <http://www.ofr.se/ofrs-medlemsforbund/> [2015-11-20].

Omkring fyra miljoner löntagare finns inom den svenska arbetsmarknaden. Män arbetar vanligtvis inom privat sektor och kvinnor vanligtvis inom kommunal sektor, könssegregationen inom det statliga området är väldigt liten.¹⁴ Av de trettio största yrkena i Sverige har endast tre stycken en jämn könsrepresentation, det vill säga inom spannet av fyrtio och sextio procent. Fjorton procent av kvinnorna och tretton procent av männen arbetar på en arbetsplats med en jämn könsfördelning.¹⁵

Mitt urval av kollektivavtal grundar sig i intresset för de skillnader som finns och hur dessa skillnader möjligen står i kontrast till de jämställdhetspolitiska målen och/eller föräldraledighetslagen. Kollektivavtalet med IF Metall omfattar på det stora hela yrkeskategorin män. Inom exempelvis yrket verkstadsmaskinoperatör finns en könsfördelning på ungefär nittio procent män och tio procent kvinnor. Kollektivavtalet med Kommunal omfattar på det stora hela yrkeskategorin kvinnor. Inom exempelvis yrket undersköterska finns en könsfördelning på ungefär nittiotvå procent kvinnor och åtta procent män.¹⁶ Dessa kollektivavtal är därför intressanta att undersöka och belysa på vilket sätt de lever upp till de jämställdhetspolitiska målen och föräldraledighetslagen. Könsfördelningen inom statligt område är förhållandevis liten så kollektivavtalet med ST, som är det ledande fackförbundet inom statlig verksamhet¹⁷, är av den anledning intressant att titta närmre på.

Området för likabehandling är ett stort område inom EU-arbetsrätten och ett av de mer utvecklade områdena handlar om jämställdhet mellan kvinnor och män.¹⁸ Trots det kommer EU-rätt inte behandlas i denna uppsats. Det beror dels på de relativt stora skillnader som finns mellan exempelvis andelen förvärvsarbetade kvinnor i Sverige respektive inom EU eller stora skillnader i uttag av föräldraledighet bland män¹⁹ och dels på grund av att uppsatsen behandlar ett fåtal svenska kollektivavtal och ingen rimlig jämförelse med EU-rätten finns att finna i detta avseende. Förhandlingar om löner och övriga anställningsvillkor sker mellan arbetsmarknadens

¹⁴ Socialförsäkringsrapport 2011:11. *Socialförsäkringstaket och föräldralön – ekonomi vid föräldraledighet*, s. 12.

¹⁵ SCB. *På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2014*, s. 65.

¹⁶ *Ibid.* s. 64.

¹⁷ <https://st.org/medlemskap/om-medlemskapet/varfor-st> [2015-12-06].

¹⁸ Nyström 2011. *EU och arbetsrätten*, s. 167.

¹⁹ *Ibid.* s. 168.

parter utan inblandning från vare sig den svenska staten eller EU.²⁰ EU-rätten är således av mindre relevans för denna uppsats.

1.4 Metod och material

För att besvara mina frågeställningar har jag valt att använda rättsdogmatisk metod som syftar till att klargöra befintliga rättsregler (*de lege lata*) men metoden syftar även till att peka på vilka förändringar (*de lege feranda*) som är önskvärda eller nödvändiga för att exempelvis uppnå syftet med rättsregeln.²¹ Jag kommer därtill behöva göra ett stort urval av rättskällor med relevans för mitt valda ämne. Jag kommer även föra en rättspolitisk argumentation, detta för att diskutera de eventuella negativa konsekvenser mitt undersökta ämne har på en samhällspolitisk nivå.²²

1.4.1 Rättsdogmatisk metod

En central del av den juridiska metodläran är den så kallade rättskälleläran.²³ Rättskällorna av högst betydelse inom svensk rätt är lag, lagförarbeten, rättspraxis och doktrin. Denna ordningsföljd återspeglar därtill även rättskällornas hierarki sinsemellan. Ur rättskällorna kan upplysningar om gällande rätt erhållas.²⁴ Den rättsdogmatiska metoden tar sin utgångspunkt i gällande rätt och syftar till att fastställa existerande rättsregler (*de lege lata*) men den rättsdogmatiska metoden syftar också till att konstruera rättsregler för lagstiftaren (*de lege feranda*) och att definiera dess innehåll. Då den rättsdogmatiska metoden används kan kunskap behöva sökas om den verklighet som regleras av rättsregeln. Det kan exempelvis vara statistiska undersökningar som ger en bild av hur rättsregeln verkar. Metoden undersöker även de bakomliggande värderingarna som lett fram till rättsregeln och dessa värderingars betydelse för den praktiska omsättningen av rättsregeln. Det är även vanligt med rättsliga jämförelser för att ge andra perspektiv på möjliga rättsliga tillämpningar och även andra vetenskapliga perspektiv tas in om det kan tänkas bidra till en förståelse och förklaring för det rättsdogmatiska problemet.²⁵ En av anledningarna till att utföra en *de lege feranda*-analys är att samhället är i kontant förändring och en rättsregel som tidigare varit befogad kan med tiden komma att bli

²⁰ Sigeman 2010. *Arbetsrätten – En översikt*, s. 66.

²¹ Lehrberg 2014. *Praktisk juridisk metod*, s. 203-204.

²² Sandgren 1995. *Om empiri och rättsvetenskap: del I*, s. 744.

²³ Lehrberg 2014. *Praktisk juridisk metod*, s. 101.

²⁴ *Ibid.* s. 38.

²⁵ *Ibid.* s. 204.

förlegad och otillräcklig. Förändringar i samhället kan medföra nya företeelser och problem där gällande rätt ej ger ett fullgott rättsskydd och ett behov av ny lagstiftning uppstår.²⁶

Den rättsdogmatiska metoden kan förefalla begränsad från sin utgångspunkt i gällande rätt med målsättningen att påvisa befintliga rättsregler ”och därmed också med begränsningar som uppställs genom maktutövning och beslutsfattande av lagstiftare och domstolar”.²⁷ Dock ska dessa på förhand givna begränsningar inte innebära en begränsning för att gå utanför gällande rätt och kritiskt granska lagstiftningen²⁸ och till min hjälp har jag valt att ta in den rättspolitiska argumentationen för att ytterligare belysa och vidga perspektiven på gällande rätt.²⁹

1.4.2 Urval av rättskällor och material

Min analys grundar sig på flertalet rättskällor och ett urval av rättskällor är därför nödvändigt. Jag kommer att fokusera på lagstiftning, förarbeten, viss doktrin och även kollektivavtal. Kollektivavtalen är inom arbetsrätten en mycket viktig rättskälla³⁰ och därför en relevant rättskälla för min uppsats. Detta är ett urval som har en koppling och relevans för mitt ämne och mina frågeställningar.

Lagen är den grundläggande rättskällan i svensk rätt. I Sverige är det riksdagen som stiftar lagarna och regeringen som styr. Regeringen meddelar föreskrifter som sedan ska antas eller avslås av riksdagen.³¹ På grund av detta samspel har lagstiftningen både en normgivande och politisk aspekt då föreskrifter och lagstiftning kommer till stånd med någon politiskt ideologi som grund. Vilken politisk ideologi som är gällande är självfallet avhängigt regeringen och riksdagens sammansättning. Eftersom att lagstiftning har en stark ställning som rättskälla i Sverige är den också viktig för min uppsats. En annan viktig rättskälla som jag kommer använda mig av är förarbeten. Förarbetena i Sverige är väldigt utförliga och är viktiga vid tolkning av lagtext, detta eftersom lagtexter är kortfattade samt måttligt detaljerade och förarbetena bidrar därmed till att tolka lagen. Förarbetena innehåller vanligen de motiv lagstiftaren haft för att

²⁶ Lehrberg 2014. *Praktisk juridisk metod*, s. 263.

²⁷ Jareborg 2004. *Rättsdogmatik som vetenskap*, s. 4.

²⁸ *Ibid.* s. 4.

²⁹ Sandgren 1995. *Om empiri och rättsvetenskap: del II*, s. 1035 f.

³⁰ *Ibid.* s. 1041.

³¹ Lehrberg 2014. *Praktisk juridisk metod*, s. 119 f.

utforma lagen så som skett och även de problem som lagstiftaren haft framgår i förarbetena. Dessutom går det att i förarbetena utläsa syftet med lagstiftningen och den verklighet lagen ämnar reglera. Språkliga oklarheter kan förtydligas och rekommendationer om hur vissa situationer lämpligen bör bedömas genom att ta del av förarbetena.³² Initiativ till en ny lag kommer ofta från regeringen som tillsätter en kommitté till att göra en utredning.³³ Dessa utredningar publiceras i *Statens offentliga utredningar, SOU*,³⁴ och är tillsammans med *propositioner* de förarbeten jag kommer använda mig av mest i uppsatsen. *Propositioner* är den omarbetade versionen av regeringens utredning efter att utredningen till exempel varit ute på *remiss* då myndigheter och organisationer ges möjlighet att yttra sig och kommentera utredningen. Den omarbetade versionen är således regeringens slutliga lagförslag som senare läggs fram i riksdagen.³⁵

Jag kommer till viss del även använda mig av juridisk doktrin som rättskälla i uppsatsen. Doktrinen används för att skapa en djupare förståelse för juridiken och dess påverkan på samhället.³⁶ Den doktrin som använts representerar de mest relevanta men även tongivande aktörer på området. Jag kommer bland annat använda mig av Julén Votinius (2007) avhandling i delarna som behandlar föräldraledighetslagen, föräldrapenning och liknande men även Bekkengens (2002) avhandling i sociologi har relevans för mitt ämne. Jag kommer även använda mig av Glavås (2011) lärobok om arbetsrätt och Garpe & Gabinus Göranssons (2013) bok om ledighetslagarna i lämpliga delar av uppsatsen. Ytterligare en rättskälla jag kommer använda mig av är kollektivavtal. I Sverige har vi traditionellt sett en hög organisationsgrad av både arbetstagare och arbetsgivaren. Eftersom kollektivavtalen tillämpas för arbetstagare oavsett om de är fackligt anslutna eller ej är kollektivavtal en viktig rättskälla när det gäller det arbetsrättsliga området. Ungefär nittio procent av arbetstagarna i Sverige arbetar på en arbetsplats som har ett kollektivavtal.³⁷ Utöver det kommer jag även använda mig av rättsfall på en del områden som är av relevans för uppsatsens ämne.

³² Lehrberg 2014. *Praktisk juridisk metod*, s. 149.

³³ *Ibid.* s. 150.

³⁴ *Ibid.* s. 156.

³⁵ *Ibid.* s. 151.

³⁶ *Ibid.* s. 203.

³⁷ Glavå 2011. *Arbetsrätt*, s. 91 f.

1.4.3 Rättspolitisk argumentation

Genomgående i uppsatsen kommer en rättspolitisk argumentation, *de lege feranda*, föras. Den rättspolitiska argumentationen syftar till att utvidga diskussionen kring lagstiftningen utöver den beskrivning, tolkning och systematisering som görs med hjälp av den rättsdogmatiska metoden.³⁸ Ett syfte med en *de lege feranda*-analys kan således vara att utforska negativa eller icke förutsedda effekter av lagstiftningen ur ett samhällspolitiskt perspektiv och föreslå eller konstruera förändringar i lagstiftningen som genererar mer positiva effekter, ur ett samhällspolitiskt perspektiv. Detta bör stödjas med någon form av empiri, där exempelvis statistik fungerar bra för att påvisa effekterna av lagstiftningen och därmed stödja den rättspolitiska argumentationen.³⁹

1.5 Disposition

Uppsatsen är indelad i fem kapitel, detta för att ha en tydlig struktur och förenkla läsningen av uppsatsen. Kapitel ett är inledningskapitlet där ämnet för uppsatsen presenteras. Uppsatsens syfte, frågeställningar, avgränsningar och val av metod ingår i detta första kapitel. I andra kapitlet behandlas föräldraledighetslagen och föräldrapenningen. Här förklaras de olika former av föräldraledighet en arbetstagare har rätt till och hur dessa hänger samman med föräldrapenningen. I tredje kapitlet behandlas det som kallas föräldralön och en genomgång av de kollektivavtal jag valt ut för denna uppsats görs. I fjärde kapitlet görs en analys av materialet för att besvara uppsatsens frågeställningar. I femte kapitlet sammanfattas uppsatsen, en reflektion över analysen görs och mina personliga kommentarer framförs.

1.6 Den svenska modellen - Kollektivavtal

Den svenska modellen har flera utmärkande drag, där grundprincipen är att arbetsmarknadens parter vill sköta arbetsmarknadens angelägenheter utan inblandning från staten. Lagstiftningen på det arbetsrättsliga området är numer förhållandevis omfattande men oftast reglerar lagen sådant som arbetstagarna redan omfattas av genom kollektivavtal och stora delar av lagstiftningen går dessutom att förhandla om genom kollektivavtal.⁴⁰ Glavå menar att det finns tre delar som utmärker den svenska modellen och som dessutom hänger ihop och gör modellen

³⁸ Sandgren 1995. *Om empiri och rättsvetenskap: del II*, s. 1035 f.

³⁹ Sandgren 1995. *Om empiri och rättsvetenskap: del I*, s. 744.

⁴⁰ Glavå 2011. *Arbetsrätt*, s. 100.

relativt framgångsrik, flexibel och arbetsgivarevänlig. Dessa delar är organisationsgraden, samförståndsandan och semidispositiviteten. Det är den höga organisationsgraden som gör kollektivavtalen ett betydelsefullt verktyg och det är samförståndsandan som gör semidispositiviteten verkningsfull.⁴¹

Organisationsgraden i Sverige är internationellt sett hög och ungefär sjuttio procent av arbetstagarna är anslutna till en fackförening, men med en generellt nedåtgående trend. Det finns flera förklaringar till den höga organisationsgraden bland arbetstagare i Sverige. En förklaring är kopplingen till arbetslöshetskassorna och en annan är den starka samhörigheten mellan socialdemokratin och fackföreningsrörelsen. På grund av den höga organisationsgraden i Sverige är kollektivavtalens ställning väldigt stark och väldigt många arbetstagare omfattas direkt av dessa regleringar.⁴² Än högre än arbetstagarnas organisationsgrad är den hos arbetsgivarna i Sverige och dessutom ökar den snarare än minskar. En arbetstagare omfattas av kollektivavtalets regleringar oavsett om denne är fackligt ansluten eller ej, det viktigaste i sammanhanget kan därför sägas vara huruvida en arbetsgivare är organiserad eller ej.⁴³ Att kollektivavtalets regleringar tillämpas även på arbetstagare som icke är medlemmar i den avtalsslutande föreningen kallas för kollektivavtalets normerande verkan. Detta ska inte ses som en rättighet för den enskilde oorganiserade arbetstagaren utan snarare som ett sätt för arbetsgivaren att påvisa lojaliteten gentemot avtalet i sig. Skulle en arbetsgivare genom individuella anställningsavtal tillämpa andra regleringar för de oorganiserade arbetstagarna skulle denne därmed göra sig skyldig till kollektivavtalsbrott och bli skadeståndsskyldig gentemot den avtalsslutande fackföreningen.⁴⁴ Arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig även i situationer då ingen ekonomiskt skada uppkommit. Inom arbetsrätten kallas det allmänt skadestånd som åsyftar att inge respekt för de normer och regler som uppställs i till exempel ett kollektivavtal.⁴⁵ I Sverige är organisationsgraden bland arbetsgivarna högre än hos arbetstagarna och ökar istället för den allmänt sjunkande trenden bland arbetstagarna. Detta är intressant och viktigt eftersom det än mer stärker kollektivavtalens position på den svenska arbetsmarknaden där täckningsgraden ligger på ungefär nittio procent.⁴⁶

⁴¹ Glavå 2011. *Arbetsrätt*, s. 90.

⁴² *Ibid.* s. 91.

⁴³ *Ibid.* s. 92.

⁴⁴ *Ibid.* s. 613.

⁴⁵ Sigeman 2010. *Arbetsrätten – En översikt*, s. 99 f.

⁴⁶ Glavå 2011. *Arbetsrätt*, s. 92.

År 1938 slöts Saltsjöbadsavtalet som kan anses manifesteras den samarbetsanda som råder mellan arbetsmarknadens parter i Sverige. Detta inbegriper dels att parterna vill sköta sina angelägenheter utan inblandning från statens sida men också ett gemensamt ansvarstagande för lönebildningen.⁴⁷ Så tidigt som på 1920-talet kom LO att acceptera produktivitetshöjningar och strukturförändringar inom näringslivet. Det medförde en möjlighet till reallöneökningar och åtgärder för ekonomisk omfördelning. Detta innebar en slags övergång från fackets sida från att tidigare vara mer kamporienterade organisationer till samhällsbärande organisationer. Det har således aldrig varit ett fackligt mål att strida för att hålla oproduktiva verksamheter vid liv, såsom ofta varit fallet i andra länder. Arbetsmarknadens parter har haft ett gemensamt samförstånd att värna om arbetsledningsrätten och att vid behov använda sig av arbetsbristuppsägningar. Detta har genererat i en positiv inställning till strukturförändringar och en flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden. Vidare har även Arbetsmarknadsdomstolen en partsrepresentation som består av arbetsmarknadens parter som där har kommit att sätta sin prägel på hur rätten tillämpas.⁴⁸

Den tredje delen i den svenska modellen är semidispositiviteten. Denna medför att vi kan ha ett grundläggande skydd för alla arbetstagare men ändå förändra och anpassa villkoren där det behövs. Med semidispositiviteten går det att branschanpassa villkor för att bäst passa in i verksamheten, detta genom att förhandla om delar av lagstiftningen. Förutsättningen är att villkoren förhandlas om via kollektivavtal. Kollektivavtalen blir återigen centrala eftersom semidispositiviteten är ett verktyg som enbart går att använda om det slutits ett kollektivavtal, vilket kan vara en anledning till den höga organisationsgraden hos svenska arbetsgivare. Arbetsgivare utan kollektivavtal kan således inte använda sig av semidispositiviteten och det arbetsrättsliga skyddet som finns för arbetstagarna blir därmed mindre flexibelt för arbetsgivarna. Semidispositiviteten ger oorganiserade arbetstagare ett grundläggande skydd samtidigt som det ger arbetsgivare en möjlighet att anpassa villkoren efter dennes verksamhet.⁴⁹

⁴⁷ Glavå 2011. *Arbetsrätt*, s. 92.

⁴⁸ *Ibid.* s. 93.

⁴⁹ *Ibid.* s. 95.

2. Föräldraledighetslagen och föräldrapenning

Föräldraledighet kan delas upp i flera olika kategorier och kan angripas från flera håll. En arbetstagare kan ha rätt till ledighet med stöd i lag och/eller kollektivavtal och dessutom ha rätt till ledighet med eller utan ekonomisk ersättning. Till viss del kan en arbetstagare kompenseras av sin arbetsgivare när denne är föräldraledig men den största delen av ersättningen kommer från socialförsäkringssystemet.⁵⁰ Lagen om föräldraledighet är som huvudregel tvingade till förmån för arbetstagaren, dock kan vissa undantag göras genom kollektivavtal. Det finns ingen kvalifikationstid för att ha rätt till ledighet, med andra ord finns det inga krav på viss anställningstid för att som arbetstagare nyttja föräldraledighetslagen.⁵¹

2.1 Föräldraledighetslagen

2.1.1 "Mammaledighet", "pappaledighet" och föräldraledighet med graviditetspenning

Det finns flera olika former av föräldraledighet i föräldraledighetslagen (FLL 1995:584). En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet en sammanhängande tid av sju veckor före och efter beräknad förlossning och två av dessa veckor är obligatoriska, att förläggas antingen före eller efter förlossningen. Denna ledighet kallas i vardagligt tal mammaledighet och behöver inte vara förenad med att föräldrapenning uppbäres. En kvinnlig arbetstagare har även rätt att vara ledig för att amma.⁵²

En kvinnlig arbetstagare med ett yrke som kan innebära en fara för en pågående graviditet har rätt att bli omplacerad och erbjuden arbetsuppgifter som inte utgör en fara för graviditeten, om hon har förbjudits att utföra arbetsuppgifterna med stöd i arbetsmiljölagen.⁵³ Om arbetsuppgifterna är fysiskt krävande och arbetstagaren inte kan utföra dessa på grund av pågående graviditet har hon även i detta fall rätt att omplaceras till ett annat arbete. Detta gäller dock enbart från och med den sextionde dagen före beräknad förlossning.⁵⁴ En omplacering enligt 18 och 19 §§ föräldraledighetslagen gäller enbart om det kan anses skäligt att kräva att arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren. Om en omplacering inte är möjlig har denna

⁵⁰ Garpe & Gabinus Göransson 2013. *Ledighetslagarna – Om semester, föräldraledighet, sjukledighet, studieledighet och andra ledigheter*, s. 19.

⁵¹ Ibid. s. 95.

⁵² 4 § FLL.

⁵³ 18 § FLL.

⁵⁴ 19 § FLL.

arbetstagare rätt till ledighet med graviditetspenning.⁵⁵ En manlig arbetstagare, eller enligt lagen en likställd person, har rätt att vara hemma från sitt arbete i samband med sitt barns födelse, dels för att närvara vid förlossning, sköta hemmet eller vårda barnet. Han har då rätt till tillfällig föräldrapenning⁵⁶ under tio dagar per barn att användas som längst till den sextionde dagen efter barnets hemkomst efter förlossning.⁵⁷ Försäkringskassan kan besluta att någon annan än barnets far kan ges rätt till tillfällig föräldrapenning i tio dagar i relation till barnets födelse. Det kan vara i händelse av att barnet till exempel inte har någon far.⁵⁸

Utöver detta har en arbetstagare även rätt att vara ledig med vårdnadsbidrag genom införandet av lagen om kommunalt vårdnadsbidrag (2008:307).⁵⁹ En kommun har själv rätt att bestämma om denna form av ledighet ska kunna tas i anspråk inom kommunen.⁶⁰ Regeringen ämnar upphäva lagen om kommunalt vårdnadsbidrag den 31 januari 2016.⁶¹ Vårdnadsbidraget har kritiserats mycket, främst på grund av det anses motverka arbetet för ökad jämställdhet i samhället. Forskning har även visat hur vårdnadsbidraget bidrar till ökade köns-, klass- och etnicitetsskillnader, hur det har inlåsanade effekter och är en kvinno- och fattigdomsfälla.⁶² Dessutom har en arbetstagare rätt att vara ledig när denne uppbär tillfällig föräldrapenning i syfte att bland annat vårda sitt sjuka barn.⁶³

2.1.2 Individer som omfattas av föräldraledighetslagen

Alla personer som faller in under begreppet arbetstagare omfattas av föräldraledighetslagen, såsom i semesterlagen.⁶⁴ Det finns egentligen ingen specifik definition av begreppet arbetstagare i lagen utan begreppet har istället ringats in och definierats genom rättspraxis. Arbetstagarbegreppet är tillämpligt på hela arbetsmarknaden oavsett om anställningen är inom privat eller offentlig sektor, oavsett anställningsform men gäller inte för uppdragstagare.⁶⁵ Andra personer än ett barns biologiska föräldrar kan få rätt till ledighet genom

⁵⁵ 20 § FLL.

⁵⁶ 13 kap. 10 § SFB.

⁵⁷ 13 kap. 14 § SFB.

⁵⁸ 13 kap. 11 § SFB.

⁵⁹ 9 § FLL.

⁶⁰ Garpe & Gabinus Göransson 2013. *Ledighetslagarna – Om semester, föräldraledighet, sjukledighet, studieledighet och andra ledigheter*, s. 102.

⁶¹ Prop. 2014/15:147 *Det kommunala vårdnadsbidraget avskaffas*, s. 1.

⁶² Roth, Ann-Katrine 2011. *Jämställdhetsboken – Från teori till praktik*, s. 108 f.

⁶³ 8 § 1 stycket, 1 punkten FLL.

⁶⁴ Garpe & Gabinus Göransson 2013. *Ledighetslagarna – Om semester, föräldraledighet, sjukledighet, studieledighet och andra ledigheter*, s. 98.

⁶⁵ *Ibid.* s. 29.

föräldraledighetslagen. Det kan vara personer som adopterar ett barn och som därmed blir barnets adoptivföräldrar men även personer som har den rättsliga vårdnaden om ett barn utan att vara biologiska eller adoptivföräldrar. Det kan även vara personer som är fosterföräldrar till ett barn, arbetstagare som sammanbor med en förälder men även arbetstagare som är eller har varit gifta med en förälder.⁶⁶ En förälder kan även överlåta den tillfälliga föräldrapenningen till exempelvis en nära släkting. Om denna släkting har en anställning har denna rätt att vara föräldraledig för ett till exempel ta hand om förälderns sjuka barn. Dessutom kan en arbetstagare även få tillfällig föräldrapenning för att ta hand ett barn till exempelvis en ensamstående förälder som är sjuk eller motsvarande.⁶⁷

2.1.3 Hel- eller delledighet i föräldraledighetslagen

En förälder har rätt att vara helt ledig från sitt arbete till dess att barnet är arton månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte. Utöver detta har en förälder rätt till hel ledighet medan denne samtidigt erhåller hel föräldrapenning, enligt 12 kapitlet i socialförsäkringsbalken.⁶⁸ Under tiden då en förälder erhåller föräldrapenning på mindre omfattning än hel föräldrapenning har man som arbetstagare rätt att reducera sin normala arbetstid med samma omfattning.⁶⁹ Vidare har en arbetstagare rätt att förkorta sin normala arbetstid upp till en fjärdedel om barnet är under åtta år, eller om barnet är äldre än så har man rätt till arbetstidsförkortning till dess att barnet har avslutat sitt första år i skolan. Denna rättighet är däremot inte kopplad till föräldrapenning och någon ersättning för arbetstidsförkortningen utgår inte.⁷⁰ En arbetstagare som är helt föräldraledig med hel föräldrapenning har rätt att använda denna ledighet fram till dess att barnet fyllt tolv år eller avslutat sitt femte år i skolan.⁷¹ En arbetstagare har även rätt att vara ledig från arbetet när denne erhåller tillfällig föräldrapenning enligt 13 kapitlet i socialförsäkringsbalken.⁷²

2.1.4 Ledighetens förläggning och undantag i lagen om föräldraledighet

Föräldraledighetslagen innehåller förutom regler om när en arbetstagare har rätt till ledighet även regler om anmälningsskyldighet, antal perioder och förläggning av ledigheten. Som

⁶⁶ 1, 5 §§ FLL.

⁶⁷ 8 § FLL.

⁶⁸ 5 § FLL.

⁶⁹ 6 § FLL.

⁷⁰ 7 § FLL.

⁷¹ 12 kap. 13 § SFB.

⁷² 8 § FLL.

arbetstagare finns det stora möjligheter att i samförstånd med sin arbetsgivare diskutera fram förläggningen av föräldraledigheten.⁷³ Ledigheten ska förläggas i enlighet med arbetstagarens önskemål, så länge ledigheten inte medför påtagliga störningar i verksamheten.⁷⁴ Föräldraledigheten kan delas upp på högst tre perioder per år men undantag från detta kan göras ifall föräldern exempelvis erhåller tillfällig föräldrapenning.⁷⁵ En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig ska informera sin arbetsgivare minst två månader i förväg, eller så snart det är möjligt. Samtidigt ska information lämnas om hur lång tid ledigheten ämnar fortgå.⁷⁶ En arbetstagare som vill avbryta sin föräldraledighet och återgå i arbete, har rätt att göra det och även rätt att återgå till samma eller likvärdigt arbete. Detta ska meddelas så snart som möjligt till arbetsgivaren. Om föräldraledighetsperioden var ämnad att fortgå mer än en månad har arbetsgivaren rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbetet med högst en månads tid.⁷⁷

Avtal som inskränker en arbetstagares rättigheter i lagen om föräldraledighet är ogiltiga, huvudregeln är att lagen är tvingade till förmån för arbetstagaren. Undantag får göras från föräldraledighetslagen men enbart genom bestämmelser i kollektivavtal.⁷⁸ Föräldraledighetslagen ställer vidare upp regler om att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare eller en arbetssökande av skäl som har samband med föräldraledighet. Det gäller till exempel under hela anställningsförfarandet, i tillämpningen av löne- och anställningsvillkor och vid beslut om befordran.⁷⁹

2.2 Föräldrapenning

Föräldrapenning utbetalas även till personer som ej kategoriseras som arbetstagare. Således är ersättningen i grunden inte kopplad till att en förälder är arbetstagare utan att personen i fråga är just förälder eller, enligt lagens lydelse, någon som likställs med en förälder.⁸⁰ Dock är ersättningen från socialförsäkringssystemet mycket mer förmånlig om man har ett arbete

⁷³ Garpe & Gabinus Göransson 2013. *Ledighetslagarna – Om semester, föräldraledighet, sjukledighet, studieledighet och andra ledigheter*, s. 97.

⁷⁴ 14 § FLL.

⁷⁵ 10 § FLL.

⁷⁶ 13 § FLL.

⁷⁷ 15 § FLL.

⁷⁸ 2 § FLL.

⁷⁹ 16, 17 §§ FLL.

⁸⁰ 11 kap. 4 § SFB.

eftersom nivåerna för föräldrapenning höjs avsevärt om föräldern har arbetat en tid innan föräldraledigheten tas ut. Detta är de så kallade kvalifikationskriterierna för föräldrapenning.⁸¹ För att beräkna ersättningen vid graviditets- och föräldrapenningen behöver man den sjukpenning grundande inkomsten, SGI. SGI är en persons beräknade årsinkomst av arbete.⁸² Vanligtvis är taket för den ersättning som betalas ut sju och ett halvt prisbasbelopp när det gäller SGI, vilket även gäller för graviditetspenningen. Men för föräldrapenningen är taket tio gånger prisbasbeloppet.⁸³ Prisbasbeloppet ligger för närvarande på 44 500 kronor år 2015.⁸⁴ Kompensationsnivån för SGI beräknas till $0,97 \text{ procent} * 80 \text{ procent} = 77,6 \text{ procent}$, en siffra som sedan multipliceras med den beräknade årsinkomsten och sedan divideras med 365. Resultatet blir den dag ersättning arbetstagaren har rätt till från socialförsäkringssystemet, där högsta möjliga ersättning för föräldrapenningen ligger på 946 kronor om dagen.⁸⁵

2.2.1 Graviditetspenning

En kvinna har rätt till graviditetspenning dels i händelse av att den kvinnliga arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt med minst en fjärdedel och dels i händelse av att hon inte kan bli omplacerad till ett mindre ansträngande arbete.⁸⁶ Graviditetspenningen kan lämnas på hel, tre fjärdedelar, halv eller en fjärdedel⁸⁷ och ersättningen lämnas för varje dag kvinnans arbetsförmåga är nedsatt. Dock lämnas graviditetspenning som tidigast sextio dagar innan beräknad förlossning⁸⁸ och som längst till den elfte dagen innan beräknad förlossning.⁸⁹ De sista tio dagarna innan förlossningen har en gravid kvinna rätt till föräldrapenning istället.⁹⁰ En gravid kvinna kan även få förbud mot att arbeta och har då under denna tid rätt till graviditetspenning.⁹¹ I detta fall utgår ersättningen varje dag förbudet gäller.⁹² Vid beräkningen

⁸¹ Garpe & Gabinus Göransson 2013. *Ledighetslagarna – Om semester, föräldraledighet, sjukledighet, studieledighet och andra ledigheter*, s. 124.

⁸² 12 kap. 21 § SFB.

⁸³ Garpe & Gabinus Göransson 2013. *Ledighetslagarna – Om semester, föräldraledighet, sjukledighet, studieledighet och andra ledigheter*, s. 125.

⁸⁴http://www.scb.se/sv/_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Priser-och-konsumtion/Konsumentprisindex/Konsumentprisindex-KPI/33772/33779/Behallare-for-Press/375807/ [2015-12-08].

⁸⁵ Garpe & Gabinus Göransson 2013. *Ledighetslagarna – Om semester, föräldraledighet, sjukledighet, studieledighet och andra ledigheter*, s. 123.

⁸⁶ 10 kap. 2 § SFB.

⁸⁷ 10 kap. 4 § SFB.

⁸⁸ 10 kap. 6 § SFB.

⁸⁹ 10 kap. 8 § SFB.

⁹⁰ Garpe & Gabinus Göransson 2013. *Ledighetslagarna – Om semester, föräldraledighet, sjukledighet, studieledighet och andra ledigheter*, s. 123.

⁹¹ 10 kap. 3 § SFB.

⁹² 10 kap. 7 § SFB.

av ersättningen för graviditetspenningen uppgår ersättningen till högst sju och ett halvt gånger basbeloppet. Den maximala dagsersättningen för graviditetspenning blir då 709 kronor.⁹³

2.2.2 Föräldrapenningens förmånstid

Föräldrapenningen lämnas i högst 480 dagar per barn, 480 dagar är det totala antal dagar som barnets föräldrar tillsammans har rätt till att få föräldrapenning från socialförsäkringssystemet. Om föräldraparet exempelvis skulle få tvillingar lämnas föräldrapenning i ytterligare 180 dagar per barn.⁹⁴ Föräldrapenning ges som längst till och med att barnet fyllt tolv år eller gått ut femte klass, om det skulle infalla vid en senare tidpunkt.⁹⁵ En förälder kan avstå från sin del av föräldrapenningdagarna genom en skriftlig anmälan till Försäkringskassan. 60 dagar av föräldrapenningdagarna är öronmärkta för vardera föräldern och går med andra ord inte att överföra till den andra föräldern.⁹⁶ Det betyder att om en förälder skulle välja att inte ta ut någon föräldraledighet med föräldrapenning blir dessa 60 dagar obrukbara efter att barnet fyllt tolv år eller då barnet avslutat sitt femte år i skolan.

Den nuvarande regeringen framförde i budgetpropositionen för 2015 att ett lagförslag skulle inkomma för att utöka de 60 öronmärkta dagar med ytterligare 30 dagar. Syftet skulle vara att öka jämställdheten avseende fördelningen av hem- och omsorgsarbete och på arbetsmarknaden. Dessutom framhålls som argument att genom att utöka de öronmärkta dagarna stärkes barnets rätt till båda sina föräldrar.⁹⁷ Utredaren i promemorian menar att förslaget om att öka de öronmärkta dagarna kan leda till att båda föräldrarna tar ett mer jämställt ansvar över hem- och omsorgsarbetet och att detta kan bidra till att föräldrar med yngre barn får större möjligheter att delta på arbetsmarknaden på lika villkor. Situationen idag är den att uttaget av föräldraledigheten resulterar i att kvinnor får ett lägre deltagande på arbetsmarknaden, är frånvarande i längre perioder och arbetar deltid i mycket högre utsträckning än män.⁹⁸ Två föräldrar kan också välja att ta ut 30 dagars ledighet med föräldrapenning tillsammans under barnets första levnadsår,⁹⁹ så kallade dubbeldagar. Det går enbart att använda sig av de

⁹³ Garpe & Gabinus Göransson 2013. *Ledighetslagarna – Om semester, föräldraledighet, sjukledighet, studieledighet och andra ledigheter*, s. 123.

⁹⁴ 12 kap. 12 § SFB.

⁹⁵ 12 kap. 13 § SFB.

⁹⁶ 12 kap. 17 § SFB.

⁹⁷ Ds. 2015:8 *Ytterligare en månad inom föräldrapenningen reserveras för vardera föräldern*, s. 1.

⁹⁸ *Ibid.* s. 35.

⁹⁹ 12 kap. 4a § SFB.

gemensamma dagarna när dubbeldagarna används, inte de öronmärkta vilket betyder att om en förälder avstått alla sina föräldrapenningdagar till förmån för den andra föräldern går det inte att använda sig av dubbeldagarna. Att använda en dubbeldag innebär alltså att två föräldrapenningdagar har använts.¹⁰⁰

Propositionen 2014/15:124 har föreslagit en förändring av uttaget av föräldrapenningen där en höjning från dagens 60 till 90 dagar ska reserveras till vardera föräldern, att träda i kraft från den 1 januari 2016.¹⁰¹ Propositionen 2014/15:124 är en aning mindre radikal än SOU 2005:73 men ingen av dem föreslår en total individualisering av föräldrapenningen. I propositionen 2014/15:124 menar lagstiftaren att det finns ett behov av att påverka uttaget av föräldrapenning i syfte att stärka kvinnors position på arbetsmarknaden, eftersom att kvinnor får en svagare ställning på grund av ett större ansvar för omsorg av barn och för det obetalda hem- och omsorgsarbetet.¹⁰² En av de främsta anledningarna till att det föreslås en utökning av de öronmärkta månaderna är att lagstiftaren menar att det finns en korrelation mellan antalet föräldralediga dagar och den framtida fördelningen av det obetalda och betalda arbetet, tendensen är att om fördelningen av föräldraledigheten är mer jämn är även det framtida obetalda hem- och omsorgsarbetet mer jämt.¹⁰³ I SOU 2005:73 föreslogs en utökning av antalet öronmärkta månader från två till fem¹⁰⁴ och man menar att möjligheten för barn att få en tidig och nära kontakt med båda sina föräldrar stärks genom att öronmärka fler månader för respektive förälder.¹⁰⁵ Det antogs i detta ett barnperspektiv som huvudsakliga anledning till en förändring av föräldraförsäkringen.

2.2.3 Föräldrapenningens ersättningsnivåer

Föräldrapenning kan lämnas på tre olika nivåer.¹⁰⁶ De första 180 dagarna kan lämnas på antingen sjukpenningnivå eller grundnivå, de följande 210 dagarna kan lämnas på antingen sjukpenningnivå eller grundnivå och de sista 90 dagarna lämnas på lägstanivå.¹⁰⁷ De första 180 dagarna av föräldrapenningen innehåller ett krav för att erhålla högsta möjliga

¹⁰⁰ Garpe & Gabinus Göransson 2013. *Ledighetslagarna – Om semester, föräldraledighet, sjukledighet, studieleidighet och andra ledigheter*, s. 128.

¹⁰¹ Prop. 2014/15:124 *En mer jämställd föräldrapenning*, s. 1.

¹⁰² *Ibid.* s. 6.

¹⁰³ *Ibid.* s. 7.

¹⁰⁴ SOU 2005:73 *Reformerad föräldraförsäkring – Kärlek, omvårdnad, trygghet*, s 15.

¹⁰⁵ *Ibid.* s. 313.

¹⁰⁶ 12 kap. 18 § SFB.

¹⁰⁷ 12 kap. 19 § SFB.

ersättningsnivåer. För att kvalificera sig för föräldrapenning på sjukpenningnivå måste föräldern ha arbetat 240 dagar i följd före barnets beräknade eller faktiska födelse. På så vis försäkras föräldern i socialförsäkringssystemet och ersättningen följer under dessa 180 dagar den tidigare arbetande förälderns SGI. Det kan också vara så att föräldern inte har en SGI som överstiger beloppet för grundnivån på 225 kronor eller en SGI överhuvudtaget. I något av dessa två avseenden lämnas föräldrapenningen de första 180 dagarna på grundnivå á 225 kronor om dagen.¹⁰⁸ Denna ersättning är förhållandevis låg och att klara sig enbart på grundersättningen är svårt. Incitamenten för att arbeta och därmed uppfylla kriterierna för föräldrapenning på sjukpenningnivå är därmed stark.¹⁰⁹ Från dag 181 gäller inte 240-dagars kravet längre och ersättningen lämnas på antingen sjukpenningnivå eller grundnivå.¹¹⁰ Föräldrapenningen beräknas under de följande 210 dagarna på förälderns SGI, förutsatt att denna är högre än grundnivån.¹¹¹ De resterande 90 dagarna ges ersättning för hel föräldrapenning på lägstanivå som för närvarande motsvarar 180 kronor om dagen.¹¹²

¹⁰⁸ 12 kap. 35 § SFB.

¹⁰⁹ Holm 2010. *Fri rörlighet för familjer – En normativ analys av föräldrapenningen och EU-rätten*, s. 232.

¹¹⁰ Garpe & Gabinus Göransson 2013. *Ledighetslagarna – Om semester, föräldraledighet, sjukledighet, studieleddighet och andra ledigheter*, s. 126.

¹¹¹ 12 kap. 39 § SFB.

¹¹² 12 kap. 24 § SFB.

3. Föräldralön och kollektivavtalen

3.1 Föräldralön

När en förälder eller motsvarande enligt lagens mening är föräldraledig kan denne erhålla ersättning i form av föräldrapenning för dennes inkomstbortfall.¹¹³ Socialförsäkringssystemet ersätter ett bortfall upp till tio gånger prisbasbeloppet. Prisbasbeloppet ligger för närvarande år 2015 på 44 500 kronor och motsvarar en månadslön på ungefär 37 083 kronor. Utöver detta ersätter inte socialförsäkringssystemet men många arbetstagare har idag möjlighet att få ytterligare ersättning från sin arbetsgivare under föräldraledigheten. Denna ersättning kallas utfyllnad av föräldrapenning, eller föräldralön och förhandlas oftast fram och regleras genom kollektivavtal. På grund av att ersättningen och villkoren för ersättning sätts genom kollektivavtal kan dessa ersättningar variera beroende på vilken sektor inom den svenska arbetsmarknaden en arbetstagare arbetar inom och därför vilket kollektivavtal som blir tillämpligt.¹¹⁴

Föräldralön innebär att arbetsgivaren genom kollektivavtal förbundit sig till att utge extra ersättning till de arbetstagare som är frånvarande på grund av föräldraledighet.¹¹⁵ Föräldralönen kan regleras i kollektivavtal, på både central och lokal nivå och i vissa fall kompenserar arbetsgivare föräldralediga medarbetare utöver kollektivavtalet.¹¹⁶ Arbetsgivare kan ha olika syften och anledningar för att tillmötesgå extra ersättning vid föräldraledighet men enligt diskrimineringslagen ska en arbetsgivare som ett led i arbetet för att uppnå lika möjligheter genom aktiva åtgärder, underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena arbete och föräldraskap.¹¹⁷ Att ge extra kompensation till en föräldraledig arbetstagare kan vara ett sätt att arbeta med aktiva åtgärder på arbetsplatsen. Vidare kan det också anses sända ut positiva signaler från arbetsgivaren till dennes medarbetare vad gäller uttaget av föräldraledighet. Det kan också vara ett sätt att göra arbetsplatsen mer attraktiv för yngre, högutbildade personer då de söker arbete.¹¹⁸ Dock ligger detta antagande om föräldralönens syfte och mål i kontrast till de föreställningar om föräldraskap som ändå ofta präglar hur tillåtande arbetsgivare tenderar att vara när det kommer till förläggnen och uttag av föräldraledighet. Omvårdnad av barn

¹¹³ 1 § FLL.

¹¹⁴ Socialförsäkringsrapport 2011:11. *Socialförsäkringstaket och föräldralön – ekonomi vid föräldraledighet*, s. 9.

¹¹⁵ *Ibid.* s. 19.

¹¹⁶ *Ibid.* s. 20.

¹¹⁷ 3 kap. 5 § DL.

¹¹⁸ Roth 2011. *Jämställdhetsboken – Från teori till praktik*, s. 115.

tenderar fortfarande att anses vara en kvinnoangelägenhet. Män förväntas anpassa uttaget och förläggningen av ledigheten efter arbetsgivarens behov, kvinnor får i andra hand anpassa ledigheten efter när män måste arbeta. Arbetsgivare med övervägande kvinnliga arbetstagare anses inte heller kunna ställa samma krav ifråga om ledighetens förläggning, såsom mäns arbetsgivare.¹¹⁹

Ett längre uttag av föräldraledighet har den effekten att män halkar efter i löneutvecklingen och förbises vid befordringar. Det finns ingen entydig bild men till viss del kan föräldraledighet anses ha en större negativ inverkan på mäns karriärsutveckling. Detta ska dock inte jämföras med kvinnors situation utan jämföras med andra mäns situation. Med andra ord ska detta inte tolkas som att kvinnors situation på arbetsmarknaden inte påverkas negativt av att vara föräldralediga.¹²⁰ Kvinnor har redan sämre villkor på arbetsmarknaden än män som då ytterligare försämras när de får barn. En av anledningarna till att män möjligen får större negativa konsekvenser på karriärsutvecklingen vid användandet av föräldraledighet har att göra med arbetsgivares föreställningar. Arbetsplatser där majoriteten av arbetstagarna är kvinnor räknar i större utsträckning med att kvinnor kommer att använda sina lagstadgade rättigheter och vara föräldralediga. Samma sak kan inte sägas om manliga arbetstagare. Arbetsgivare har snarare uppfattningen att män bör använda sina lagstadgade rättigheter i den mån det inte stör arbetet alltför mycket och att dessa rättigheter används med aktsamhet.¹²¹ Detta resonemang kan sammanfattas som ett könsbundet skyldighets- och rättighetstänk, där kvinnor har en skyldighet att vara föräldralediga och det måste därför lösas. Män å andra sidan har en rättighet att vara föräldralediga, något som ibland kan vara svårt att åstadkomma.¹²²

Generellt sett ökar mäns inkomster och overtidsarbete vid tidpunkten då de blir föräldrar, bilden för kvinnor är den motsatta. Kvinnor arbetar mindre och har lägre inkomster efter att de blivit föräldrar.¹²³ Tanken med föräldralönen kan till viss del vara att från arbetsgivarens sida medverka till att försöka bryta detta mönster och de signaler man tidigare sänt ut och istället

¹¹⁹ Julén Votinius 2007. *Föräldrar i arbete – En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*, s. 157.

¹²⁰ *Ibid.* s. 160.

¹²¹ *Ibid.* s. 161.

¹²² SOU 2005:73 *Reformerad föräldraförsäkring – Kärlek, omvårdnad, trygghet*, s.175.

¹²³ Socialförsäkringsrapport 2011:11. *Socialförsäkringstaket och föräldralön – ekonomi vid föräldraledighet*, s. 12.

verka för att både män och kvinnor ska ges möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.¹²⁴

3.2 Kollektivavtalen

I Sverige finns en mängd olika fackförbund som organiserar vitt skilda arbetstagare och bevakar deras intressen. Det finns tre centralorganisationer där fackförbunden kan bli medlemmar. LO representerar arbetarrörelsen, har fjorton medlemsförbund och cirka 1,5 miljoner medlemmar.¹²⁵ TCO representerar tjänstemän, har fjorton medlemsförbund med cirka 1,3 miljoner medlemmar.¹²⁶ SACO representerar akademiker, organiserar tjugotvå fackförbund med ungefär sexhundrafemtio tusen medlemmar.¹²⁷

3.2.1 Kollektivavtalet med Kommunal (LO)

Allmänna bestämmelser (AB) heter nu gällande kollektivavtal som fackföreningen Kommunal slutit med SKL, Sveriges kommuner och landsting. Avtalet innehåller främst regleringar kring arbetsvillkor och gäller i sin lydelse från 2014-10-01. Till avtalet AB finns även ett längre dokument med tillhörande kommentarer som heter Kommentarer till Allmänna bestämmelser och gäller redan från 2012-10-01, nu gällande AB är således en uppdaterad version.¹²⁸ Arbetstagare som omfattas av regleringarna i AB är personer som exempelvis arbetar inom barnomsorg, äldreomsorg, på kyrkogårdar, på vatten- och avloppsverk eller som trädgårdsarbetare.¹²⁹

Det finns några olika situationer som kan generera i att en arbetstagare har rätt till föräldralön enligt bestämmelserna i AB. En arbetstagare som har haft en sammanhängande anställning av minst 365 dagar innan ledigheten påbörjas har rätt till föräldralön, om föräldrapenning samtidigt erhålles på sjukpenningnivån. Om föräldrapenningen utgår på grund- eller lägstanivå har arbetstagaren inte rätt till föräldralön enligt AB.¹³⁰ Båda föräldrarna har rätt till föräldralönen, oavsett om den andra föräldern har rätt till eller har fått ersättning från samma eller en annan

¹²⁴ Socialförsäkringsrapport 2011:11. *Socialförsäkringstaket och föräldralön – ekonomi vid föräldraledighet*, s. 19.

¹²⁵ http://www.lo.se/start/om_oss/en_presentation_av_lo [2015-12-05].

¹²⁶ <http://www.tco.se/Om-TCO/ Detta-ar-TCO/> [2015-12-05].

¹²⁷ <http://www.saco.se/fackligt-arbete/om-saco/> [2015-12-06].

¹²⁸ <http://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/allmannabestammelserab.145.html> [2015-12-07].

¹²⁹ http://www.lo.se/start/om_oss/forbunden/kommunalarbetareforbundet [2015-12-07].

¹³⁰ AB 29 § s. 51.

arbetsgivare.¹³¹ En arbetstagare får föräldralön i högst 180 dagar och kan ges fram till dess att barnet är tjugofyra månader.¹³² En arbetstagare kan även dela upp föräldralönen på flera perioder. En arbetstagare som adopterar ett barn har rätt till föräldralön från den dag barnet finns i arbetstagarens vård och tjugofyra månader framåt. Föräldralönen betalas ut löpande med en ersättning på tio procent av inkomstbortfallet, beräknat per kalenderdag.¹³³

Exemplet Fatima:

Fatima arbetar som undersköterska och uppfyller kvalifikationerna för att erhålla åtminstone lägsta lönen enligt AB som hösten 2015 uppgår till 20 120 kronor.¹³⁴ Hon erhåller föräldrapenning på sjukpenningnivå och har därför rätt till föräldralön från sin arbetsgivare. Fatima har en årslön på 241 440 kronor och hennes dagpenning blir därmed 662 kronor.

Från Försäkringskassan får Fatima: $((662 * 0,8) * 0,97) * 30$ dagar = **15 411** kronor.

Från sin arbetsgivare får Fatima: $(662 * 0,1) * 30$ dagar = **1 986** kronor.

Totalt: 17 397 kronor, vilket uppgår till ungefär **86** procent av inkomstbortfallet.

135

En annan situation som regleras i AB är föräldralön för personer vars inkomst överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet (motsvarar "taket" på tio prisbasbelopp för föräldrapenning). Har en arbetstagare haft en sammanhängande anställning hos en offentlig arbetsgivare, med fast lön över 83,33 procent av prisbasbeloppet i minst 180 dagar före ledigheten har denne rätt till föräldralön. Föräldralönen utgår med en ersättning mellan 77,6 procent av lönebortfallet per dag och taket för föräldrapenning. Föräldralönen ges under högst 270 dagar per barn.¹³⁶ Om båda föräldrarna har anställning hos samma arbetsgivare och båda har en inkomst som

¹³¹ Kommentarer till AB 29 §, s. 134.

¹³² AB 29 § s. 51.

¹³³ Kommentarer till AB 29 §, s. 134.

¹³⁴ HÖK 13, 2 §, s. 6.

¹³⁵ De följande fyra exemplen i uppsatsen är inspirerade av exemplen i *Socialförsäkringsrapport 2011:11*, men förändrade och specificerade efter min uppsats.

¹³⁶ AB 29 § s. 51.

överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet, kan de dela dagarna med föräldralön mellan sig men det går även att avstå sina dagar till förmån för den andra föräldern.¹³⁷

Exemplet Anna:

Anna arbetar som chef inom en kommunal verksamhet och har en månadslön på 42 500 kronor.¹³⁸ Hon erhåller föräldrapenning på sjukpenningnivå och har därför rätt till föräldralön från sin arbetsgivare. Anna har en årslön på 510 000 kronor och hennes dagpenning blir därmed maxbeloppet om 1 219 kronor.

Från Försäkringskassan får Anna: $((1\ 219 * 0,8) * 0,97) = 946 * 30$ dagar = **28 380** kronor.

Från sin arbetsgivare får Anna: $0,776(42\ 500 * 12) / 365 = 1\ 084$ kronor

$$1\ 084 - 946 = 138 \text{ kronor}$$

$$138 * 30 \text{ dagar} = \mathbf{4\ 140} \text{ kronor.}$$

Totalt: 32 520 kronor, vilket uppgår till ungefär **77** procent av inkomstbortfallet.

3.2.2 Kollektivavtalet med IF Metall (LO)

Det nu gällande kollektivavtalet mellan fackföreningen IF Metall och Teknikarbetsgivarna heter Teknikavtalet och gäller från 2013-04-01 till 2016-03-31. Teknikavtalet reglerar det mesta inom det arbetsrättsliga området, såsom är brukligt i ett kollektivavtal. Detta gäller bestämmelser kring lägsta löner, sjuklön, semester och arbetstid. Arbetstagare som omfattas av Teknikavtalet är arbetare inom till exempel verkstadsindustrin, gruvindustrin, stålverk och metallverk.¹³⁹

Om en arbetstagare har varit anställd under minst ett år har denne kvalificerat sig till att erhålla ersättning i form av föräldralön enligt lydelsen i Teknikavtalet. Om en arbetstagare har varit anställd i en sammanhängande period av minst ett men inte två år utgår föräldralön endast i två

¹³⁷ Kommentarer till AB 29 §, s. 135.

¹³⁸ Socialförsäkringsrapport 2011:11. *Socialförsäkringstaket och föräldralön – ekonomi vid föräldraledighet*, s. 22.

¹³⁹ http://www.lo.se/start/om_oss/forbunden/industrifacket_metall [2015-12-07].

månader¹⁴⁰ men i den situation då en arbetstagare varit anställd i två år eller mer utgår föräldralön i sex månader. Föräldralönen erhålles endast för en sammanhängande period och endast för den tid då arbetstagaren är föräldraledig, även om denna period skulle vara kortare än två respektive sex månader. Föräldralön betalas ut fram tills barnet är 18 månader eller vid adoption, inom 18 månader från mottagandet av barnet. Föräldralönen ersätts med tio procent av månadslönen och vid beräkningen av denna medräknas även genomsnittligt ob-tillägg och skiftformstillägg per månad, med det senast kända kvartalets statistik som underlag. Om lönen överstiger taket för basbeloppet ersätter arbetsgivaren upp till nittio procent av den överskjutande delen av lönen. Utbetalningen sker vid ordinarie löneutbetalningstillfälle och utbetalning av föräldralön förutsätter att arbetstagaren har kvalificerat sig för föräldrapenning enligt SFB.¹⁴¹

Exemplet Christian:

Christian arbetar inom verkstadsindustrin för samma arbetsgivare sedan tre år tillbaka. Han har under denna tid fått en tjänst med mer kvalificerade arbetsuppgifter och hans månadslön uppkommer därför till 21 661 kronor.¹⁴² Utöver detta arbetar Christian skift och tillägget uppkommer till 12 075 kronor på månad¹⁴³, totalt en månadslön på 33 736 kronor. Han erhåller föräldrapenning under tiden han är föräldraledig och har därför rätt till föräldralön från sin arbetsgivare. Christian har en årslön på 404 832 kronor och hans dagpenning blir därmed 1 109 kronor.

Från Försäkringskassan får Christian: $((1\ 109 * 0,8) * 0,97) = 861 * 30 \text{ dagar} = \mathbf{25\ 830}$ kronor.

Från sin arbetsgivare får Christian: $(1\ 109 * 0,1) * 30 \text{ dagar} = \mathbf{3\ 327}$ kronor.

Totalt: 29 157 kronor, vilket uppgår till ungefär **86** procent av inkomstbortfallet.

¹⁴⁰ Teknikavtalet 8 § s. 46.

¹⁴¹ Ibid. 8 § s. 47.

¹⁴² Ibid. 3 § s. 12-13.

¹⁴³ Ibid. 5 § s. 29.

3.2.3 Kollektivavtalet med ST (TCO)

Villkorsavtalet heter det nu gällande kollektivavtalet mellan fackföreningen ST och Arbetsgivarverket. Avtalet gäller från 2013-06-01 i sin lydelse med uppdateringar från 2014-02-01. Villkorsavtalet behandlar och reglerar frågor gällande arbetsvillkor för arbetstagare med en anställning inom statlig verksamhet. Detta kan vara anställningar på exempelvis en statlig myndighet, såsom Försäkringskassan, eller på högskolor och universitet.¹⁴⁴

Arbetstagare som är föräldralediga och uppbär föräldrapenning har rätt till föräldralön. Föräldralönen betalas ut för de dagar då föräldrapenning erhålles och som lägst på grundnivå. Föräldralön kan även betalas ut om föräldrapenningen uppbäres till tre fjärdedelar, halv eller en fjärdedel, men föräldralönen betalas då ut i likvärdig omfattning. Föräldralönen betalas ut för högst 360 dagar per barn och betalningen sker månadsvis.¹⁴⁵ Föräldralönen ersätts med tio procent av aktuell kalenderdagslön som utgår vid föräldraledighetens början. Utöver detta medräknas även 0,27 procent av förgående års rörliga lönetillägg. Om lönen överstiger taket för basbeloppet ersätter arbetsgivaren upp till nittio procent av den överskjutande delen av lönen.¹⁴⁶ Den aktuella kalenderdagslönen utgår med 3,3 procent av aktuell lön.¹⁴⁷

¹⁴⁴ <https://st.org/vem-kan-bli-medlem> [2015-12-07].

¹⁴⁵ Villkorsavtal 8 kap. 1 § s. 59.

¹⁴⁶ Ibid. 8 kap. 2 § s. 59 f.

¹⁴⁷ Ibid. 3 kap. 2 § s. 21.

Exemplet Yousuf:

Yousuf arbetar inom Försäkringskassan som handläggare. Han har en månadslön på 30 200 kronor.¹⁴⁸ Han erhåller föräldrapenning under tiden han är föräldraledig och har därför rätt till föräldralön från sin arbetsgivare. Yousuf har en årslön på 362 400 kronor och hans dagpenning blir därmed 993 kronor. Yousufs aktuella kalenderdagslön ligger på 997 kronor.

Från Försäkringskassan får Yousuf: $((993*0,8)*0,97) = 771*30$ dagar = **23 130** kronor.

Från sin arbetsgivare får Yousuf: $(997*0,1)*30$ dagar = **2 991** kronor.

Totalt: 26 112 kronor, vilket uppgår till ungefär **86** procent av inkomstbortfallet.

Sammanfattningsvis medför alla kollektivavtal att samtliga arbetstagare ges mer i ersättning än om de skulle varit utan föräldralön. Den högsta procentuella kompensationen ger kollektivavtalen som ersätter arbetstagare som hamnar under taket för basbeloppet. Arbetstagare med löneinkomster över taket når inte lika högt men ändå högre än vad de skulle gjort utan kollektivavtal. Värt att nämna är också att exemplen endast ger en bild av den procentuella ersättningen av inkomstbortfallet under trettio dagar. Under exempelvis ett års tid skulle Yousuf ha en högre procentuell ersättning av inkomstbortfallet än till exempel Christian, eftersom Villkorsavtalet betalar ut föräldralön i 360 dagar jämfört med sex månader som gäller för Teknikavtalet.

¹⁴⁸ http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Loner-och-arbetskostnader/Lonestrukturstatistik-statlig-sektor/7555/7562/2012/28278/ [2015-12-07].

4. Analys

I analysen kommer jag nu att besvara mina frågeställningar, diskutera eventuella konsekvenser och argumentera för möjliga förändringar.

4.1 Föräldraledighetslagen, föräldrapenningen och Sveriges jämställdhetspolitiska mål

Upplägget i föräldraledighetslagen bygger på stor valfrihet för familjer att själva välja hur ledigheten ska användas och fördelas. Endast sextio dagar av föräldrapenningen är avsatta för varje förälder utan möjlighet att överlåta till någon annan, det vill säga en fjärdedel av de totala antal dagar med inkomstbortfall som socialförsäkringssystemet ersätter. Det finns en tydlig politisk ambition i Sverige att öka antalet föräldraledighetsdagar bland män men olika sätt att nå dit.¹⁴⁹ Lagen om föräldraledighet är utformad och utgår från en så kallad föräldraskapsnorm, där män ses som likvärdiga föräldrar och antas vara en person som spelar lika stor roll i ett barns utveckling och välbefinnande som kvinnor.¹⁵⁰ Det man från politiskt håll vill komma åt är väl snarast det skeva uttaget av föräldraledighet med föräldrapenningsersättning som råder. Även om lagen till största delen är könsneutralt utformad och tar sin utgångspunkt i en föräldranorm, är den optimalt utformad för att verka för jämställdhet på området?

Definitionen av jämställdhet är förhållandet mellan kvinnor och män. Begreppet delas upp i kvantitativ jämställdhet och kvalitativ jämställdhet. Kvantitativ jämställdhet innebär att det ska förekomma en jämn fördelning av män och kvinnor på alla områden i samhället, såsom utbildningar, yrken och maktpositioner. En jämn fördelning anses ligga i spannet av sextio till fyrtio procent. Kvalitativ jämställdhet handlar mer om att kvinnors och mäns kunskaper och värderingar ska bedömas likvärdiga och tas tillvara i ett samhälle.¹⁵¹ Då de jämställdhetspolitiska målen i Sverige åsyftas förutsätter jag att målet med en ”jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet”¹⁵² innebär att uttaget av föräldraledighet med föräldrapenning ska ligga inom spannet för kvantitativ jämställdhet. Något annat ser jag som orimligt och icke ändamålsenligt. Om man ser till antalet föräldralediga dagar utan

¹⁴⁹ Julén Votinius 2007. *Föräldrar i arbete – En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*, s. 145.

¹⁵⁰ Ibid. s. 146.

¹⁵¹ Roth 2011. *Jämställdhetsboken – Från teori till praktik*, s. 12.

¹⁵² Prop. 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*, s. 1.

föräldrapenning tar kvinnor i större andel ut dessa dagar än vad män gör, så kvinnor är i praktiken ännu mer frånvarande från arbetsmarknaden än vad det redan skeva uttaget av föräldrapenningen visar.¹⁵³

Om lagen i sig är utformad så att vi kan praktisera kvantitativ jämställdhet på detta område varför gör vi då inte det? Det finns många anledningar, men en av de mer påtagliga är arbetslivets norm om begränsat omsorgsansvar. Den går ut på att det eventuella omsorgsansvar och sedermera tidskrävande och obetalda arbete, inte får störa lönearbetet. Denna norm går snarast tvärt emot mot det uttalade syftet med föräldraförsäkringen och förskoleverksamheten, nämligen den att möjliggöra för arbetstagare att kombinera föräldraskap och familjeliv.¹⁵⁴ En arbetsgivare kan inte neka en arbetstagare att vara föräldraledig. Dock kan olika påtryckningar användas för att så inte skall ske, genom att exempelvis ha en negativ inställning till föräldralediga arbetstagare. En föräldraledig arbetstagare kan även känna att det utgör en större risk för eventuella negativa konsekvenser om de skulle använda sin rätt till föräldraledighet.¹⁵⁵ Om en arbetsgivare har en negativ inställning tenderar män att se det som ett hinder för att vara föräldralediga och i mycket större utsträckning undvika att vara lediga. Kvinnor upplever också negativa inställningar från arbetsgivaren men effekten blir inte den att kvinnor väljer bort föräldraledigheten. Kvinnor tar ut sin föräldraledighet även om det innebär stora organisatoriska problem för verksamheten medan män avstår trots att deras frånvaro inte skulle medföra särskilt stora störningar i verksamheten. Anledningen till detta antas bero på att män har möjligheten att välja att inte vara föräldralediga, ett alternativ kvinnor inte har.¹⁵⁶

Ett problem med att dra slutsatser om jämställdhet enbart utifrån statistik över uttaget av föräldraledighetsdagar är att det inte fångar upp kvinnor och mäns praktiska vardagsbestyr, detta eftersom statistiken utgår från antalet dagar med uttag av föräldrapenning.¹⁵⁷ Bekkengen menar att mäns uttag av föräldraledighet inte nödvändigtvis behöver spegla mäns ansvar och omsorg för barnen och att man därför bör vara försiktig med att dra slutsatser utifrån detta.¹⁵⁸ Jämställdhet kan likväl inbegripa andra komponenter än just det hennes avhandling åsyftar, det

¹⁵³ Prop. 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – Nya mål i jämställdhetspolitiken*, s. 25.

¹⁵⁴ Julén Votinius 2007. *Föräldrar i arbete – En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*, s. 151.

¹⁵⁵ SOU 2005:73 *Reformerad föräldraförsäkring – Kärlek, omvårdnad, trygghet*, s 179.

¹⁵⁶ *Ibid.* s 182.

¹⁵⁷ Bekkengen 2002. *Man får välja – Om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*, s. 189.

¹⁵⁸ *Ibid.* s. 190.

vill säga frågan om ett jämnare uttag av föräldraledighet genererar ett mer jämställt förhållande mellan kvinnor och män avseende ansvar och omsorg om barnen. Ett jämnare uttag av föräldraledighet kan exempelvis påverka situationen för kvinnor och män på arbetsmarknaden, då ett jämnare uttag kan bidra till ett mindre negativt förhållningssätt från arbetsgivare och det kan möjligen påverka män att utnyttja sin rätt till föräldraledighet i högre utsträckning. En tillåtande inställning till föräldraledighet från arbetsgivare finns i större utsträckning på arbetsplatser som är kvinnodominerade, vilket kan förklaras av att arbetsgivare på dessa arbetsplatser mer eller mindre måste anpassa sin verksamhet utifrån arbetstagarnas faktiska behov.¹⁵⁹ Skulle kvinnliga och manliga arbetstagare i större utsträckning använda föräldraledigheten mer jämställt finns det en möjlighet att detta skulle påverka arbetsgivares inställning till föräldralediga arbetstagare.

I SOU 2005:73 föreslogs det att fem månader borde öronmärkas för varje förälder utan möjlighet att överlätas.¹⁶⁰ Förslaget gick inte igenom men diskussioner om att utöka de reserverade månaderna av föräldrapenningen eller att helt individualisera den har pågått i över ett decennium. En ökad individualisering är därför önskvärd utifrån de faktiska premisserna att föräldrar vill ha jämställdhet men inte gör jämställdhet, genom sitt aktiva handlande. Med andra ord så är människor i teorin inte emot jämställdhet men i praktiken är det svårare att leva upp till. Utredarna menar som så att en beteendeförändring, i form av en ökad individualisering, kommer leda till attitydförändringar som i slutändan leder till ökad jämställdhet på området.¹⁶¹ För att en verklig förändring i omsorgsansvarets fördelning ska åstadkommas menar vissa att en individualisering är bästa instrumentet för att nå dit.¹⁶² Problemet med en individualiserad föräldraförsäkring kan bli att män inte använder föräldrapenningdagarna utifrån samma mönster som kvinnor, det vill säga under de första åren av barnets liv. Det vanligaste är att män använder föräldrapenningdagarna under kortare ledighetsperioder och senare i barnets liv¹⁶³ vilket möjligen inte skulle få den önskvärda effekten av ett mer jämnt framtida obetalt hem- och omsorgsarbete som framgår i propositionen 2014/15:124. Målet med att stärka kvinnors position på arbetsmarknaden skulle troligen också utebli.¹⁶⁴

¹⁵⁹ Julén Votinius 2007. *Föräldrar i arbete – En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*, s. 156 f.

¹⁶⁰ SOU 2005:73 *Reformerad föräldraförsäkring – Kärlek, omvårdnad, trygghet*, s 15.

¹⁶¹ *Ibid.* s 164.

¹⁶² Julén Votinius 2007. *Föräldrar i arbete – En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*, s. 145.

¹⁶³ Bekkengen 2002. *Man får välja – Om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*, s. 194.

¹⁶⁴ Prop. 2014/15:124 *En mer jämställd föräldrapenning*, s. 7.

4.2 Kollektivavtalen och Sveriges jämställdhetspolitiska mål – missar man målet?

En uttalad politisk ambition i Sverige för att uppnå ett mer jämställt förhållande mellan kvinnor och män är att män ska ta ett större omsorgsansvar för barn.¹⁶⁵ Fram till barnet är ett år har män i genomsnitt tagit ut ungefär nio procent av föräldrapenningdagarna och fram till barnet är två år har män tagit ut ungefär sju procent. Variationerna inom gruppen män under dessa år är stora och nästan tjugofem procent av alla män har under barnets två första år inte tagit ut en enda föräldrapenningdag.¹⁶⁶ Uttaget av föräldrapenningdagar fördelas relativt lika efter barnets första två år men ur jämställdhetssynpunkt är detta av mindre vikt eftersom ansvarsfördelningen cementeras under barnets första två år.¹⁶⁷

Utformningen av föräldralön i AB, Teknikavtalet och Villkorsavtalet är snarlika men skiljer sig i vissa avseenden. Villkorsavtalet är överlag det mest förmånliga kollektivavtalet när det gäller föräldralön; längst ersättningstid, inga kvalifikationskriterier och ingen begränsning i antalet perioder då föräldralönen betalas ut. I AB finns två olika bestämmelser, dels för arbetstagare vars inkomster ej överstiger taket för basbeloppet och dels för de vars inkomster överstiger basbeloppet. Utformningen för de vars inkomster som överstiger basbeloppet i AB är snarlik den i Villkorsavtalet men innehåller kvalifikationskriterier om en anställningstid av minst 180 dagar före föräldraledigheten, jämfört med 360 dagar för arbetstagare vars inkomster ej överstiger taket för basbeloppet i AB och arbetstagare i Teknikavtalet. När det gäller antalet dagar då föräldralön betalas ut är AB återigen mer förmånligt för de arbetstagare vars inkomster överstiger basbeloppet än de vars inkomster inte gör det men heller inte lika förmånligt som Villkorsavtalet. För arbetstagare vars inkomster ej överstiger taket för basbeloppet i AB och arbetstagare i Teknikavtalet betalas föräldralön ut i 180 dagar, för de arbetstagare vars inkomster överstiger basbeloppet i AB betalas föräldralön ut i 270 dagar. Endast Teknikavtalet har begränsningar i antalet perioder där föräldralön betalas ut, en begränsning om en period oavsett periodens längd. Föräldralön betalas ut till och med längst till barnet är två år enligt AB och 18 månader enligt Teknikavtalet, ingen sådan begränsning finns reglerad i Villkorsavtalet.

¹⁶⁵ Julén Votinius 2007. *Föräldrar i arbete – En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*, s. 145.

¹⁶⁶ SOU 2014:6 *Män och jämställdhet*, s. 191.

¹⁶⁷ *Ibid.* s. 192.

Ett annat kriterium för att erhålla föräldralön är att föräldrapenning ska uppbäras under ledighetsperioden, annars betalas inte föräldralön från arbetsgivaren ut.

Utformningen av föräldralönen i avtalen är könsneutralt utformad, ingen skillnad görs på kvinnor och män i den språkliga formuleringen utan arbetstagaren behöver enbart uppfylla de varierande villkoren för att erhålla föräldralön. I AD 1985:134 reglerade kollektivavtalet delvis bibehållen lön för kvinnliga arbetstagare vid föräldraledighet före och efter barnets födsel. I kollektivavtalet benämndes utfyllnaden av lönen som havandeskapslön och tvisten handlade om utformningen av kollektivavtalet stred mot, nu upphävda, jämställdhetslagen (1979:1118, jämför diskrimineringslagen 2008:567). AD gjorde tolkningen att rätt till havandeskapslönen förelåg under hela föräldraledigheten och att ingen koppling fanns mellan perioden av fyra månader och kvinnors eventuella behov av ledighet i samband med förlossning. Genom denna tolkning menar AD att både kvinnor och män därför bör ha möjlighet att kunna utnyttja löneutfyllnaden och det fastslogs att könsdiskriminering förelåg eftersom avtalet till sin utformning diskriminerade män som helt uteslöts från möjligheten att använda havandeskapslönen.¹⁶⁸

Några könsdiskriminerande formuleringar finns inte i de tre kollektivavtal som denna uppsats behandlar men när det gäller tiden som föräldralönen betalas ut skiljer sig avtalet i AD 1985:134 från AB och Teknikavtalet endast med ett par månader. Som det framhävs i AD 1985:134 kan ju män likväl vara föräldralediga precis som kvinnor och en tid om fyra månader är att bedöma som en alltför lång tid för att kunna sammankopplas med kvinnors behov av ledighet i samband med förlossning.¹⁶⁹ Om man går på AD:s linje utifrån detta domslut borde tiden då en arbetstagare kan erhålla föräldralön i både AB och Teknikavtalet inte utgöra några problem ur jämställdhetssynpunkt. Detta eftersom både män och kvinnor har möjlighet att vara föräldralediga under barnets första 18 månader respektive två år som är tiden då föräldralön betalas ut enligt AB respektive Teknikavtalet. Under barnets första två år har sjuutton procent av föräldrapenningdagarna tagits ut av män och det är under denna period som föräldralön enligt AB och Teknikavtalet kan bestas ut. På grund av att uttaget av föräldrapenningdagar ser ut

¹⁶⁸ AD 1985:134.

¹⁶⁹ Ibid.

så här finns en stor risk att föräldralönen inte fyller någon större funktion ur jämställdhetssynpunkt, eftersom så få män får den utfyllande ersättningen i form av föräldralön.

I AD 2003:74 gällde tvisten om indirekt diskriminering av män förelåg när föräldralönen om två månader begränsades till att betalas ut inom tre månader efter barnets födelse, detta eftersom det framförallt är kvinnor som är föräldralediga under barnets första tre månader. AD menade att en sådan tillämpning förvisso indirekt diskriminerade män men om det fanns objektivt godtagbara skäl som motiverade den diskriminerande rättsregeln ansågs rättsregeln inte utgöra diskriminering. I detta rättsfall ansåg att det fanns objektivt godtagbara skäl och utformningen i kollektivavtalet skulle därför inte anses utgöra indirekt diskriminering.¹⁷⁰ Julén Votinius menar att domstolen här brister i sin argumentation på flera punkter. Hon menar att domstolen tolkar arbetsgivarsidans talan som att det ligger i barnets intresse att även dess pappa bör ha rätt till den löneutfyllnad som föräldralönen innebär, vilket uppfylls genom kollektivavtalets utformning.¹⁷¹ Men Julén Votinius menar att det inte ligger i barnets intresse att denna löneutfyllnad begränsas till barnets första tre månader så att utfallet i praktiken blir så att löneutfyllnaden nästan uteslutande tillkommer kvinnor. Begränsningarna i AB, Teknikavtalet och Villkorsavtalet för hur länge föräldralön betalas ut ligger mer i linje med barnets intresse av att även dess pappa ska få en ekonomisk förstärkning.¹⁷²

Frågan är då om föräldralön kan bidra till att fler män tar ut föräldrapenningdagar, till följd av den extra ekonomiska förstärkningen som föräldralönen innebär. I motsättning till vad många anger som orsak till att inte dela lika på föräldrapenningdagarna finns det indikationer som visar att den ekonomiska situationen spelar liten roll när det kommer till fördelningen av föräldrapenningdagarna. Detta blir även tydligt då inkomstbortfallet blir begränsat när föräldraledigheten delas lika föräldrarna emellan.¹⁷³ Vidare menar Bekkengen att anledningar till att inte dela lika på föräldraledigheten är en förklaring som används både när mannen tjänar mest och när han tjänar minst av föräldrarna.¹⁷⁴ Med andra ord kan ingen löneutfyllnad i form av föräldralön förändra uttaget av föräldrapenningdagar mot ett mer jämställt uttag i någon

¹⁷⁰ AD 2003:74.

¹⁷¹ Julén Votinius 2007. *Föräldrar i arbete – En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*, s. 257.

¹⁷² *Ibid.* s. 258.

¹⁷³ SOU 2005:73 *Reformerad föräldraförsäkring – Kärlek, omvårdnad, trygghet*, s 208.

¹⁷⁴ Bekkengen 2002. *Man får välja – Om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*, s. 176.

påtaglig omfattning. Det enda som egentligen kunnat påvisa en förändring i mäns uttag av föräldraledighet mot ett mer jämställt uttag är införandet av de reserverade månaderna i föräldrapenningen.¹⁷⁵

¹⁷⁵ Roth, Ann-Katrine 2011. *Jämställdhetsboken – Från teori till praktik*, s. 110 f.

5. Sammanfattande slutsatser

I Sverige har vi ett övergripande jämställdhetspolitiskt mål där ett av delmålen är att kvinnor och män ska ta samma ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Man menar att uttaget av föräldraledighet med föräldrapenning bör fördelas mer jämt mellan kvinnor och män, dels för att kvinnors ställning på arbetsmarknaden ska stärkas och dels för att verka för en omfördelning mot ett mer jämställt hem- och omsorgsarbete. Ett uttalat argument som föräldrar ofta själva använder mot att fördela föräldraledigheten mer jämt är att familjen inte har råd. En möjlighet att uppväga för det inkomstbortfall som följer en föräldraledighet med ersättning från föräldrapenningen är så kallad föräldralön. Föräldralön är ett lönetillägg som arbetsgivare genom kollektivavtal förbehåller sig att utge till de arbetstagare som uppfyller kvalifikationerna för att erhålla ersättningen.

Föräldraledighetslagen och föräldrapenningen är till sin utformning i enlighet med de jämställdhetspolitiska målen men i praktiken är utfallet mindre ändamålsenligt. Många andra faktorer än möjligheten att välja jämställt på området påverkar och även om många föräldrar vill göra jämställda val ser verkligheten annorlunda ut. En individualisering av föräldraförsäkringen är det mest effektiva verktyget för att på allvar förändra beteenden och attityder och därmed verka för att de jämställdhetspolitiska målen realiserar. Föräldralönen ser till sin utformning lite olika ut i olika kollektivavtal med det mest generösa avtalet inom det statliga området. Även om utformningen i avtalet ger båda föräldrarna möjligheten att få tillgång till ersättningen så utgör begränsningen om hur länge föräldralönen betalas ut ett problem. I regel betalas föräldralönen ut under barnets första två år, en tid då väldigt få män är föräldralediga. Det kan i praktiken cementera det redan skeva uttaget av föräldraledighet även om andra faktorer än föräldralön har betydligt större inverkan när föräldrar fördelar föräldrapenningdagarna mellan sig, argument mot att fördela föräldrapenningdagarna lika finns både i fall då män tjänar mest och minst av föräldrarna. Införandet av kvoterade månader inom föräldrapenningen är det som mest påvisat en förändring mot ett mer jämställt uttag.

Eftersom den frivilliga vägen för ett mer jämställt samhälle inte fungerar i praktiken behövs andra vägar för att nå dit. Där finns juridiken som ett medel på vägen och utan en helt individualiserad föräldraförsäkring kommer attityder och beteenden på området allt för långsamt att förändras, om de någonsin gör det.

6. Käll- och litteraturförteckning

6.1 Offentligt tryck

Ds. 2015:8 Ytterligare en månad inom föräldrapenningen reserveras för vardera föräldern.

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

Proposition 2014/15:124 En mer jämställd föräldrapenning.

Proposition 2014/15:147 Det kommunala vårdnadsbidraget avskaffas.

SOU 2005:66 Makt att forma samhället och sitt eget liv – Jämställdhetspolitiken mot nya mål.

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

SOU 2014:6 Män och jämställdhet.

Diskrimineringslagen (2008:567).

Föräldraledighetslagen (1995:584).

Socialförsäkringsbalken (2010:110).

6.2 Litteratur

Bekkengen, Lisbeth (2002). *Man får välja – Om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber AB.

Garpe och Göransson (2013). *Ledighetslagarna – Om semester, föräldraledighet, sjukledighet, studieledighet och andra ledigheter*. Stockholm: Lars Åhnberg AB.

Glavå, Mats (2011). *Arbetsrätt*. Lund: Studentlitteratur AB.

Holm, Emma (2010). *Fri rörlighet för familjer – En normativ analys av föräldrapenningen och EU-rätten*. Lund: Juristförlaget.

Jareborg, Nils (2004). *Rättsdogmatik som vetenskap*. Svensk Jurist Tidning Häfte 1, 2004. <http://svjt.se/svjt/2004/1> [2015-12-01].

Julén Votinius, Jenny (2007). *Föräldrar i arbete – En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*. Göteborg & Stockholm: Makadam Förlag.

Lehrberg, Bert (2014). *Praktisk juridisk metod*. Uppsala: Iusté Aktiebolag.

Nyström, Birgitta (2011). *EU och arbetsrätten*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Roth, Ann-Katrine (2011). *Jämställdhetsboken – Från teori till praktik*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Sandgren, Claes *Om empiri och rättsvetenskap: del I*, Juridisk Tidskrift, 1995.

Sandgren, Claes *Om empiri och rättsvetenskap: del II*, Juridisk Tidskrift, 1995.

SCB. *På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2014*. Statistiska Centralbyrån.

Sigeman, Tore (2010). *Arbetsrätten – En översikt*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Socialförsäkringsrapport 2011:11. *Socialförsäkringstaket och föräldralön – Ekonomi vid föräldraledighet*. Försäkringskassan, Analys och prognos.

6.3 Kollektivavtalen

AB, Allmänna Bestämmelser i sin lydelse från 2014-10-01.

HÖK 13, Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m., i sin lydelse från 2013-04-01.

Kommentarer till Allmänna Bestämmelser, i sin lydelse från 2012-10-01.

Teknikavtalet, i sin lydelse från 2013-04-01.

Villkorsavtalet, i sin lydelse från 2013-06-01.

6.4 Rättsfallsförteckning

AD 1985:134

AD 2003:74

6.4 Internetkällor

http://www.lo.se/start/om_oss/en_presentation_av_lo [2015-12-05].

http://www.lo.se/start/om_oss/forbunden/kommunalarbetareforbundet [2015-12-07].

http://www.lo.se/start/om_oss/forbunden/industrifacket_metall [2015-12-07].

<http://www.ofr.se/ofrs-medlemsforbund/> [2015-11-20].

<http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/> [2015-11-18].

<http://www.saco.se/fackligt-arbete/om-saco/> [2015-12-06].

http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Loner-och-arbetskostnader/Lonestrukturstatistik-statlig-sektor/7555/7562/2012/28278/ [2015-12-07].

http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Priser-och-konsumtion/Konsumentprisindex/Konsumentprisindex-KPI/33772/33779/Behallare-for-Press/375807/ [2015-12-07].

<http://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/allmannabestammelserab.145.html> [2015-12-07].

<https://st.org/medlemskap/om-medlemskapet/varfor-st> [2015-12-06].

<http://www.tco.se/Om-TCO/Detta-ar-TCO/> [2015-12-05].