
Föräldraskap

Kunskaps- och nulägesrapport

Innehållsförteckning

2. Sammanfattning	5
Män blir "pappor" – kvinnor blir "föräldrar"	6
3. JämO-ärenden, förfrågningar och rapporter	8
JämOs rapporter	8
4. Statistik och rapporter från försäkringskassan	10
Arbetslösheten ökar vid längre tids föräldraledighet	10
Extra ersättning från arbetsgivare	10
Leder ökad jämställdhet till högre barnafödande?	11
Flexibilitet cementerar de traditionella könsrollerna	12
Papporna tar ut fler dagar men är fortfarande lågkonsumenter av föräldrapenning	12
Regionala skillnader i uttag av föräldrapenning	13
Männens vård av sjuka barn ökar sakta "Hälften var"	13
Utbredd uppfattning att föräldrapenningen är en mammaförmån	14
Föräldrar nöjda med att mamman är hemma	15
Fler faktorer än ekonomin styr hur föräldrarna delar på föräldraledigheten	16
Spelade "pappamånaden" någon roll?	16
5. Aktuell forskning	18
Föräldraskapets psykologiska dimension	18
Svenska föräldrar mer jämställda än franska - men samtidigt mer stressade	18
Män som varit föräldralediga länge mycket nöjda med sitt val	19
Män blir "pappor", kvinnor blir "föräldrar"	19
Arbetsgivares attityder till pappaledighet	20
Pappapusslet – vilka är bitarna och hur får man ihop det?	21
Mäns upplevelser av föräldraskapet	21
Göra pappa med barn	22
Arbetslivets segregering påverkar möjligheten att kombinera barn och jobb	22
Flexibel arbetstid kan bli kvinnofälla	23
Trög karriär för småbarnsmammor	24
Problem för kvinnor att förena yrkeskarriär med barn	24
6. Arbetsmarknadens parters arbete	26
Ojämnt uttag leder till sämre lön för kvinnor enligt LO	26
Papporna ska vara hemma mer med sina barn	26
SACO vill införa den isländska modellen	27

TCO undrar vart jämställdheten tog vägen	27
Livspusslet	27
Jämställdhetsbonus	27
HTF vill göra arbetslivet barntillåtet	28
Föräldralediga får sämre löne- och utvecklingsmöjligheter enligt Sif	29
Doktorander som är föräldrar	29
Unga akademiker vill ha jämställda arbetsplatser enligt Jusek	30
"I princip" för pappaledighet	30
Föräldraskap på lika villkor viktigt anser CF	30
Svenskt näringsliv uppmuntrar föräldravänliga företag	31
7. Gällande rätt och kommande lagförslag	32
Svensk rätt	32
Stärkt anställningsskydd för föräldralediga	32
JämO och jämställdhetslagen	32
Föräldraförsäkringsutredningen	33
EG-lagstiftningen	33

1. Inledning

JämO genomförde under 2002 en informationskampanj om diskriminering av gravida kvinnor. Kampanjen var första delen i JämOs projekt barn OCH jobb. Under 2003 och 2004 har JämO fortsatt med den andra delen i projektet som handlar om föräldraskap och arbete. Utgångspunkten är att på föräldraskap följer föräldraledighet, oavsett om man är kvinna eller man. Det handlar också om alla arbetsgivares skyldighet att underlätta för föräldrar att kunna kombinera föräldraskap och arbete. Inom ramen för andra delen av projektet som kallas barn OCH jobb – föräldraskap, har JämO tagit fram denna kunskaps- och nulägesrapport om föräldraskap och föräldraledighet, som ger en översikt av aktuella rapporter, utredningar, undersökningar och forskning inom området. Inledningsvis redovisas förfrågningar till JämO via e-post och telefon, diskrimineringsanmälningar samt en förteckning över JämOs rapporter. Därefter följer sammanfattningar av statistik och rapporter från Försäkringskassan (FK, f.d. Riksförsäkringsverket RFV), samt en översikt av forskning om föräldraskap och föräldraledighet. Forskningsöversikten gör inga anspråk på att vara heltäckande utan ska snarast ses som en introduktion till området. Slutligen ges en överblick av arbetsmarknadens parter arbete i denna fråga, samt en kort redovisning av gällande rätt och kommande lagförslag.

Rapporten har reviderats april 2006.

2. Sammanfattning

Sedan denna rapport utkom 2004 har nya undersökningar och forskningsresultat tillkommit på området.

Riksdagen har dessutom (den 18 maj 2006) tagit beslut om lagändringar i syfte att stärka skyddet för föräldralediga. Föräldraledighetslagen har fått ett förbud mot missgynnande av föräldralediga. Det är bland annat förbjudet att neka en arbetssökande anställning för att personen vill vara föräldraledig inom en snar framtid. Det är JämO som företräder en enskild i Arbetsdomstolen i tvister som rör det nya förbudet. Även lagen om anställningsskydd (LAS) har fått ett starkare skydd för föräldralediga. Lagändringen innebär att uppsägningstiden för en förälder som är hemma med sitt barn börjar gälla först när arbetstagaren är tillbaka i arbetet, och inte som tidigare, medan föräldraledigheten pågår. Dessutom beslutade riksdagen i maj 2006 att inkomsttaket i sjuk- och föräldraförsäkringen höjs till drygt 33 000 kronor i månaden. Det förstärkta lagskyddet samt beslutet om det höjda inkomsttaket börjar gälla den 1 juli 2006.

Samtidigt har ganska lite hänt när det gäller de faktiska förhållandena på arbetsmarknaden och ansvarsfördelningen i svenska barnfamiljer. Resultaten från den forskning och de undersökningar som redovisats tidigare kvarstår som relevanta. De nya undersökningar som genomförts bekräftar problemets komplexitet.

Resultaten visar att långa föräldraledighetsperioder är negativt särskilt för kvinnors karriär- och inkomstutveckling, för en jämställd fördelning av ansvar för barn och hushållsarbete, samt riskerar att leda till arbetslöshet för den som varit långledig. Samtidigt visar andra undersökningar att de kvinnor som försöker förena barn och arbete riskerar ökad stress och rollkonflikter i hemmet. Att kvinnor i högre grad upplever sig stressade beror dock inte på att de lever i allt mer jämställda förhållanden utan visar snarare att jämställdheten inte fullt ut är genomförd i arbetslivet och i familjelivet. Ökad stress drabbar även de pappor som väljer att öka sitt uttag av föräldradagar. Forskningen visar också att papporna har ökat sitt uttag av dagar och att de pappor som stannar hemma länge dessutom är mycket nöjda med sitt val.

Motsägelsefulla resultat framträder även rörande arbetsgivarnas inställning. Intervjuer med anställda visar att många förväntar sig att föräldraledighet inverkar negativt på både lön och utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen. Andra resultat visar att särskild föräldralön från arbetsgivaren är relativt vanlig men samtidigt också okänd för många anställda.

Både mammor och pappor önskar sig kortare arbetstid och högre ersättningsnivåer i föräldraförsäkringen. Unga akademiker sätter jämställda arbetsplatser och möjligheten att skapa balans mellan familj och arbete högt på önskelistan. Ett jämställt föräldraskap har även visat positiva tendenser för barnafödandet. Forskningen pekar också på att jämställda arbetsplatser tillsammans med ett jämställt föräldraskap kan medverka till minskad ohälsa.

Sammantaget visar resultaten att det finns många vinster med att arbeta vidare med frågorna, för samhället som helhet, för arbetsgivarna och för de enskilda föräldrarna.

Män blir "pappor" – kvinnor blir "föräldrar"

Sammanställningen av kunskaps- och nuläget visar att män blir "pappor"; kvinnor blir "föräldrar". Medan män kan välja nivå på föräldraskapets engagemang är föräldraskap för kvinnor ett icke förhandlingsbart ansvar. Frågorna "om", "när" och "hur länge" de ska vara föräldralediga är inte lika giltiga för blivande mammor som för blivande pappor. Mammaledigheten anses vara självklar, medan pappaledigheten ur samhällets synvinkel ses som ett önskvärt val och en "rolig" och "lärorik" möjlighet som ska uppmuntras, belönas och uppskattas.

Män står endast för cirka 20 procent av de uttagna föräldraledighetsdagarna, cirka 60 procent av männen tar inte ut någon föräldraledighet alls under barnets första år. En konsekvens av det ojämslida uttaget av föräldraförsäkringen är att kvinnor i fertil ålder riskerar att missgynnas i arbetslivet, oavsett om de avser att skaffa barn eller inte. De kan t ex redan vid anställningsintervjun bli bortgallrade i samband med frågor om de har planer på att skaffa barn. Många gravida kvinnor tvingas lämna eller avbryta provanställningar eller går miste om en tidigare självklar förlängning av ett vikariat. Risker finns att arbetsgivare kompenserar de extra kostnader som föräldraskap medför genom ett antal olika strategier: kvinnor får lägre lön, män rekryteras hellre än kvinnor – och på detta sätt undviks risken för frånvaro – eller kvinnor får arbetsuppgifter där de är lätt utbytbara. Gravida och föräldralediga kvinnor riskerar att bli omplacerade till mindre kvalificerade arbetsuppgifter, bli förbigångna vid befördran eller vid kompetensutveckling och i värsta fall bli uppsagda på grund av arbetsbrist. Detta vittnar kvinnor om till JämO och fackförbunden.

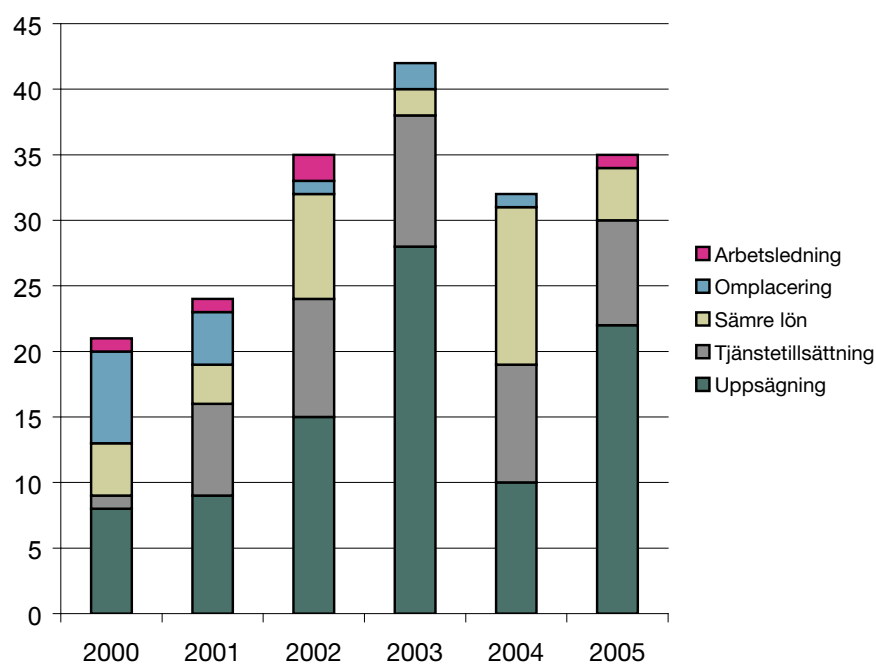
Det har tidigare inte funnits något direkt förbud mot missgynnande av föräldralediga arbetstagare. Med ändringen i föräldraledighetslagen råder ett direkt förbud mot att missgynna föräldralediga. Lagändringen träder i kraft den 1 juli 2006. Föräldraledighetslagen i sin äldre tappning (1995:584) gav dock ett visst skydd till föräldralediga. Sammanställningen i denna skrift visar att den lagen inte var tillräcklig.

Försäkringskassan konstaterar att föräldrar sällan kopplar den egna föräldraledigheten till bristande jämställdhet på arbetsmarknaden. Många familjer sprider ut föräldrapenningdagarna och förlänger på så sätt tiden hemma med barnet, det vill säga det är mammorna som sprider ut dagarna. Även om det på kort sikt kan verka ekonomiskt rationellt att mamman tar ut föräldraledigheten, visar forskningen att hon förlorar i löneutveckling och karriärmöjligheter om hon är frånvarande från arbetet en längre tid. På lång sikt påverkas hennes försörjningsmöjligheter i och med att hela livsinkomsten räknas i det nya pensionssystemet. På så vis cementeras könsrollerna.

Försämrad ekonomi är ett av de vanligaste argumenten för män mot att ta ut mer föräldraledighet. Familjen skulle förlora för mycket pengar om pappan är föräldraledig eftersom han ofta har högre inkomst än mamman. Enligt finansdepartementets beräkningar är inkomstbortfallet större i höginkomsttagarfamiljer (över taket i föräldraförsäkringen) om mannen stannar hemma halva tiden än om kvinnan är hemma under hela perioden – under förutsättning att mannen tjänar mer än kvinnan. I låginkomsttagarfamiljer blir däremot inkomstbortfallet marginellt. Samtidigt visar FK:s statistik att såväl andelen män som tar ut föräldraledighet som ledighetens längd stiger med mannens inkomst. Män med låg inkomst tar alltså ut färre ledighetsdagar än män med medelinkomst, trots att de skulle förlora mindre på det. I familjer där föräldrarna tjänar lika mycket, tar mannen ändå inte ut längre föräldraledighet. Lisbeth Bekkengens forskning visar också att de ekonomiska skälen har många dimensioner. De används som förklaring till att män inte tar ut föräldraledighet både när mannen tjänar mest ("vi skulle förlora så mycket i inkomst") och när han tjänar minst ("föräldrapenningen skulle bli för låg"). Traditionella val görs alltså oavsett den ekonomiska effekten.

3. JämO-ärenden, förfrågningar och rapporter

Sedan början av 90-talet har antalet anmälningar till JämO som har samband med graviditet och föräldraskap uppskattningsvis varit mellan tre och fem per år. Totalt registrerades omkring 40 anmälningar mellan 1988 och februari 2000. Under perioden 2000 – 2003 har antalet anmälningar till JämO som berör dessa områden ökat anmärkningsvärt, bland annat som en effekt av JämOs satsning barn OCH jobb. De avtog något under 2004 för att öka igen under 2005.



Anmälningar om könsdiskriminering rörande graviditet, föräldraledighet och föräldraskap 2000-2005.

Fram till år 2000 fick JämO bara ett fåtal förfrågningar från personer som upplevde att de blivit orättvist behandlade i samband med graviditet, föräldraledighet och föräldraskap. I samband med satsningen barn OCH jobb ökade även antalet förfrågningar dramatiskt. År 2000 fick myndigheten 23 förfrågningar som rörde graviditet, föräldraskap och föräldraledighet. Under 2002-2004 gjordes i runda tal 250 förfrågningar per år. 2005 fick JämO 177 förfrågningar.

JämOs rapporter

Rapporter som JämO tidigare har publicerat inom området:

- Granskning av efterlevnaden av jämställdhetslagens 5 § (2004). Rapporten sammanfattar hur ett antal arbetsgivare lever upp till jämställdhetslagens krav

att underlätta för medarbetarna att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete.

- ”Positiv inställning från ledningen är avgörande...” Arbetsgivares erfarenheter av att underlätta för anställda att förena arbete och föräldraskap – några lärande exempel (2003). Presenterar resultatet av en genomförd enkätundersökning med arbetsgivare som lyfts fram som goda exempel på området.
- Problem i arbetslivet i samband med graviditet och föräldraskap (2001). En rapport om JämOs erfarenheter av utvecklingen på området beträffande exempelvis lagstiftning och anmälningar till JämO. Innehåller en översikt av aktuella utredningar och forskning om förvärvsarbete och föräldraskap.
- Löneutfyllnad vid föräldraledighet (2000). En genomgång av dåvarande rättsläge och av 50 kollektivavtal.
- JämOs rapport om föräldraskap (1999). Sammanfattar de problem som arbetstagare möter i sin föräldraroll, baserat på 81 enkätsvar från fackliga organisationer och JämOs egna erfarenheter.

Samtliga rapporter finns på JämOs webbplats, www.jamombud.se.

4. Statistik och rapporter från försäkringskassan

Försäkringskassan har i statistiksammanställningar och ett antal rapporter redovisat olika fakta och undersökningar som berör föräldraförsäkringen. Nedan följer några korta referat.

Arbetslösheten ökar vid längre tids föräldraledighet

Försäkringskassan har i en studie med titeln Vägen ur föräldraledigheten (RFV Redovisar 2005:7) följt personer som under 2002 avslutade en föräldraledighet under förutsättningen att ledigheten hade pågått i minst 100 dagar och som under denna period tog ut minst fem föräldrapenningdagar i veckan. Den studerade gruppen uppgick till 53 174 personer varav drygt 46 000, eller 87 procent, var kvinnor. Studiens syfte är att ge en bild av olika sysselsättningsvägar som finns ut ur föräldraledighet. Ofta tas två omständigheter för givna; dels att en föräldraledighet föregås av förvärvsarbete, dels att ledigheten avslutas med att föräldern återgår i förvärvsarbete. Konstruktionen av föräldrapenningen innebär en tydlig drivkraft för föräldrar att arbeta innan föräldraledigheten. Analysen visar också att de flesta föräldrar i studien (omkring 70 procent av kvinnorna och 80 procent av männen) förvärvsarbetar en längre period innan en längre period av föräldraledighet påbörjas. Detta ökar föräldrarnas möjlighet att få högre ersättningsbelopp och är därför positivt för familjernas ekonomi. Att föräldraledigheten vanligtvis föregås av förvärvsarbete stämmer således. Att ledigheten avslutas med att föräldern återgår i förvärvsarbete är emellertid inte ett helt korrekt antagande.

Analysen visar tvärtom att arbetslinjen (vilket innebär att föräldern antingen arbetar, studerar eller åter igen är föräldraledig) försvagas över tid – både för kvinnor och män – av en längre tids föräldraledighet. Andelen föräldrar som är arbetslösa ökar markant då föräldraledigheten avslutas. Ökningen är särskilt markant för kvinnor. Resultatet kvarstår under de tre år som studerats för att i slutet av perioden förstärkas genom att föräldrarnas koppling till arbetet försvagas ytterligare.

Studien visar också att den sysselsättning som föräldern har innan föräldraledigheten påverkar fortsatt sysselsättning efter avslutad episod. Majoriteten av de föräldrar som arbetade eller studerade innan föräldraledigheten, arbetar eller studerar även efter ledigheten. Däremot är andelarna som är arbetslösa eller sjukskrivna mycket större efter avslutad föräldrapenningsepisod, om den även föregicks av arbetslöshet eller sjukskrivning i stället för arbete och studier. En slutsats som dras i rapporten är att en lång föräldraledighet kan cementera den huvudsakliga försörjningskällan.

Extra ersättning från arbetsgivare

Försäkringskassan visar i en annan studie, Socialförsäkringstaket och föräldralön – ekonomi vid föräldraledighet (Försäkringskassan Analyserar 2005:7),

att kunskapen om möjligheten till avtalsersättningar vid föräldraledighet är dålig. Detta kan innebära att föräldrarna går miste om ersättning och att de upplever att föräldraledigheten blir för kostsam. Resultatet av studien visar att för kvinnor och män upp till 45 år det ungefär 30 procent av männen och 10 procent av kvinnorna som har arbetsinkomster som överstiger socialförsäkringstaket. Flertalet arbetar inom den privata sektorn. Studien visar att extra ersättningar från arbetsgivaren för att kompensera inkomstbortfall vid föräldraledighet är vanligt förekommande. Avtal finns för hela den offentliga sektorn och är även vanligt förekommande inom den privata. Den statliga sektorn har, med några undantag från avtal inom den privata, de mest generösa avtalen. Genom dessa extra ersättningar kan inkomstförlusten som uppkommer vid föräldraledighet minska. Det kan också ge ett extra incitament för föräldrarna att dela mer lika om de tidigare sett socialförsäkringstaket som en begränsande faktor. I rapporten pekas dock på faran med att de anpassningar som sker särskilt inom den privata sektorn utgår från mäns uttag av föräldraledighet. Dessa anpassningar av ersättningskompensationens utformning kan innebära att ersättning utgår enbart under en kortare period, vilket i sin tur kan signalera att det är denna längd på föräldraledigheten som män föredrar. En allmän höjning av ersättningsnivåerna inom socialförsäkringen skulle på så sätt kunna främja en mer jämn fördelning av föräldraledighetsuttaget då kompensation från arbetsgivaren blir mindre viktig.

Leder ökad jämställdhet till högre barnafödande?

Föräldrars fördelning av föräldraledigheten vid ett barns födelse ger en indikation på jämställdheten inom familjen under småbarnsåren. Men hur påverkar fördelningen av föräldraledigheten benägenheten att skaffa fler barn?

Försäkringskassan undersöker i studien Leder föräldrapenning till fler barn? (Försäkringskassan Analyserar 2005:7) sambandet mellan föräldrars uttag av föräldrapenning och fortsatt barnafödande. I Sverige ses idag familjepolitiken som en av de viktigaste bakomliggande orsakerna till att en kombination av hög kvinnlig förvärvsfrekvens och ett relativt högt barnafödande kunnat bli möjlig, vilket också är ett av målen med familjepolitiken. Detta innebär även ett mål om jämställdhet. Föräldraförsäkringen gör det lättare att dela på ansvar för familjeliv och försörjning, men jämställdheten i familjen beror bland annat på hur denna försäkring används. Grundläggande är en någorlunda jämn fördelning mellan föräldrarna i uttaget av föräldraledighet. FK ställer frågan om jämställdhet leder till högre barnafödande. Resultaten av studien kan tolkas i termer av att pappors delaktighet i omsorgen är positivt för det fortsatta barnafödandet i familjen.

Studien visar att det finns en positiv effekt på benägenheten att skaffa såväl ett andra som ett tredje barn av ett måttligt ökat uttag av föräldrapenningen från pappans sida. Det gick däremot inte att se någon positiv effekt för den lilla grupp av pappor som gör ett mycket stort uttag av föräldrapenning. Det gick även att se en positiv effekt på tredjebarnsfödandet av ett omfattande uttag från mammans sida, vilket till stor del återspeglar en situation där mamman inte återvänder till förvärvsarbete medan paret inväntar sitt tredje barn. Det

går emellertid inte att ge några entydiga belägg för att jämställdhet leder till ett högre barnafödande även om resultaten tyder på det. Eftersom pappors uttag av föräldrapenning fortfarande sker på relativt låga nivåer, måste resultatet tolkas med en viss försiktighet.

Flexibilitet cementerar de traditionella könsrollerna

Valmöjligheterna i föräldraförsäkringen har blivit en kvinnofälla, konstaterar Försäkringskassan i de två rapporterna Leder delad föräldrapenning till flera barn? – En studie om hur pappor och mammors föräldrapenninguttag påverkar benägenheten att skaffa ytterligare barn (RFV Analyserar 2004:15) och Flexibel föräldrapenning – Hur mammor och pappor använder föräldraförsäkringen och hur länge de är föräldralediga (RFV Analyserar 2004:14).

Många familjer sprider ut föräldrapenningdagarna och förlänger på så sätt tiden hemma med barnet, det vill säga det är mammorna som sprider ut föräldrapenningdagarna. Därmed är många kvinnor frånvarande från arbetslivet under långa tider. En överhängande risk är att deras kontakt med arbetslivet försvagas. Om föräldrarna får fler barn verkar det som om denna risk ökar. Föräldraförsäkringens konstruktion upprätthåller genom detta den traditionella strukturen med mannen som huvudförsörjare.

Kvinnors frånvaro på arbetsmarknaden innebär kostnader för den enskilda individen och samhället i stort. Även om det på kort sikt kan verka rationellt att mamman är föräldraledig, förlorar hon sannolikt i löneutveckling och karriärmöjligheter om hon är frånvarande från arbetet en längre tid. På längre sikt påverkas hennes försörjningsmöjligheter vid pensionering i och med att hela livsinkomsten räknas in det nya pensionssystemet. Är individen frånvarande från arbetet i flera år så påverkas pensionen negativt. Även för samhället finns kostnader. En förlängd studietid, hög sjukfrånvaro och ett tidigare utträde ur arbetslivet leder till att tiden som förvärvsarbetande förkortas, och att en allt mindre del av befolkningen måste försörja en allt större äldre befolkning. Lägg därtill att många kvinnor är föräldralediga under lång tid minskar arbetsutbudet ytterligare. Scenariot riskerar att leda till en stagnerande välfärd, men också till cementerade könsroller och därav följande löne- och karriärmönster.

Papporna tar ut fler dagar men är fortfarande lågkonsumenter av föräldrapenning

Skillnaderna i uttagsmönstret har minskat under de 30 år som föräldrapenningen funnits, men fortfarande är det barnens mödrar som tar ut merparten av alla föräldrapenningdagar. Försäkringskassans statistik visar att trots att cirka 80 procent av alla dagar med föräldrapenning tas ut innan barnen fyllt två år så har mer än en fjärdedel av papporna inte tagit ut någon föräldrapenning alls före barnets tvåårsdag. Över 90 procent av alla barn har en pappa som har tagit ut mindre än fem månader med föräldrapenning när barnet uppnått två års ålder. Mer än en femtedel av alla fyraåringar har en pappa som inte har tagit ut en enda dag med föräldrapenning för sitt barn.



Uttag av föräldraledighet

Andelen män av de föräldrar som har tagit ut föräldrapenning har ökat från 36 procent år 1999 till 43 procent år 2004. Andelen män som tar ut föräldraledighet ökar långsamt men stadigt, liksom det genomsnittliga antalet dagar som de tar ut. Diagrammet ovan visar att männens andel av föräldrapenningdagarna år 2005 var 19,5 procent, en ökning med fem procentenheter från år 2000. Under samma tidsperiod ökade även andelen pappor som tar ut föräldrapenning med drygt sju procentenheter. Det genomsnittliga uttaget ökade från 27 dagar per pappa år 2000 till 33 dagar år 2005. Samtidigt är det en relativt stor andel fäder som inte tar ut någon föräldraledighet alls. (www.forsakringkassan.se, december 2005).

Regionala skillnader i uttag av föräldrapenning

En regional skillnad finns i uttagsmönstret av föräldrapenning. De relativt höga andelarna föräldrapenningdagar uttagna av män återfinns i län som ligger i norra Sverige - samtidigt som de län vilka har de lägsta andelarna återfinns i södra delen av riket. I Västerbottens län stod papporna för nästan 24 procent av de uttagna föräldrapenningdagarna år 2004, vilket var högst i landet. (www.forsakringkassan.se)

Männens vård av sjuka barn ökar sakta

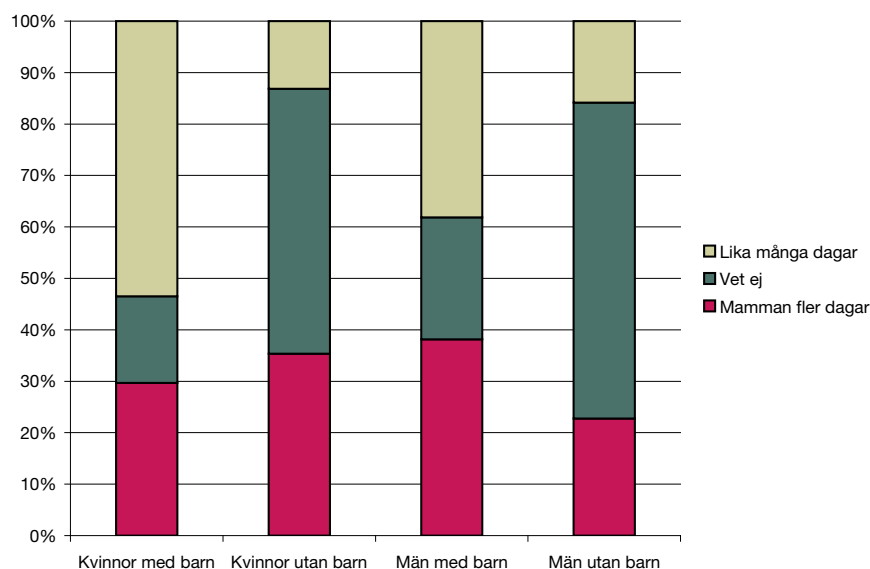
Den tillfälliga föräldrapenningen ger föräldrarna möjlighet att bland annat vara hemma och vårda sina barn när de blivit sjuka. En majoritet av dagarna med tillfällig föräldrapenning för "vård av barn" tas ut av mammorna. Ser man till andelen utbetalda dagar till män gällande "vård av barn" så var andelen år 2001 35,2 procent, år 2002 35,7 procent, år 2003 35,6 procent samt år 2004 35,8 procent. (www.forsakringkassan.se)

”Hälften var”

Att papporna, generellt sett, är lågkonsumenter och mammorna högkonsumenter av föräldrapenningen är något som regeringen gett Försäkringskassan i uppdrag att försöka ändra på. Skillnaderna i uttag av föräldrapenning mellan könen skall minska. I syfte att minska skillnaderna skickas därför bland annat ett påminnelsebrev ut till föräldrar som har många dagar kvar att ta ut. Försäkringskassan arbetar långsiktigt med att främja ett mer jämställt nyttjande av föräldrapenningen. Arbetet inkluderar även informationsinsatser av olika slag, exempelvis föräldrainformation på försäkringskassor och mödra-vårdscentraler, samt utbildningsinsatser för föräldrapenninghandläggare (www.forsakringskassan.se).

Utbredd uppfattning att föräldrapenningen är en mammaförmån

Enligt Försäkringskassans rapport Mamma vet bäst – en kunskapsmätning om föräldrapenning och föräldraledighet (RFV Analyserar 2003:19) finns det en relativt stor okunnighet om att båda föräldrarna har rätt till hälften var av föräldraledigheten och att den ena föräldern måste avstå dagar till den andra föräldern om man vill ha en annan fördelning än 50/50. Kunskapsmätningen bygger på 800 intervjuade personer.



Antalet föräldradagar kvinnor och män med och utan barn tror att de ha rätt till.

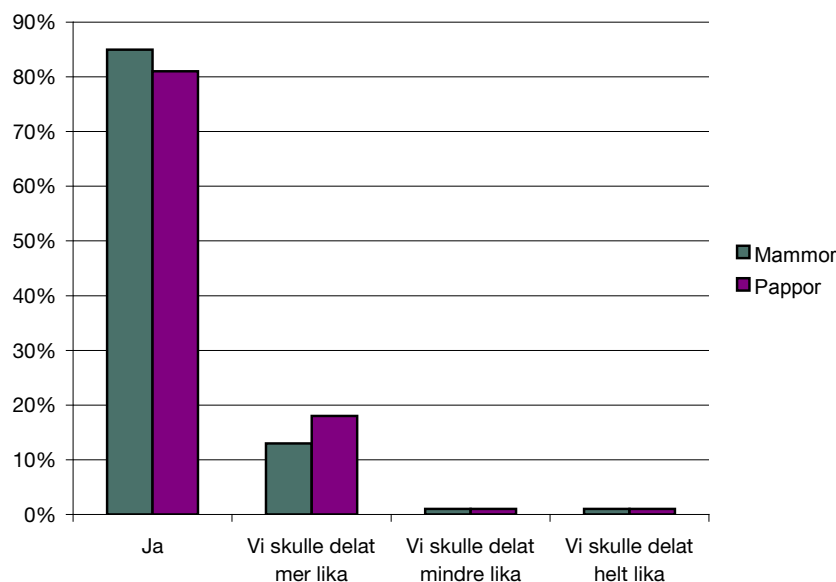
Bland kvinnor med barn tror 30 procent att mamman har rätt till fler föräldrapenningdagar än pappan. 17 procent av kvinnorna med barn har svarat ”vet ej” på frågan medan 54 procent vet att föräldrarna har rätt till lika många dagar. Bland män med barn tror 37 procent att mamman har rätt till fler dagar. Lika stor andel vet att föräldrarna har rätt till lika många dagar, medan 23 procent har svarat ”vet ej”. Bland kvinnor utan barn tror 35 pro-

cent att mamman har rätt till fler dagar än pappan, 13 procent vet att föräldrarna har rätt till lika många dagar medan 51 procent har svarat ”vet ej”. Bland män utan barn tror 23 procent att mamman har rätt till fler dagar, 16 procent vet att föräldrarna har rätt till lika många dagar, medan 62 procent har svarat att de inte vet hur rättigheterna ser ut.

Kunskapsnivån är högre hos de personer som fått information direkt från försäkringskassan än om den givits från någon annan, vilket är vanligare bland män med barn än bland kvinnor med barn. RFV har angivit i rapporten att de ska förbättra informationen eftersom kunskap sannolikt kan påverka hur föräldrarna väljer att dela upp ledigheten.

Föräldrar nöjda med att mamman är hemma

Enligt Försäkringskassans undersökning Tid och pengar (Socialförsäkringsboken 2003) är de flesta föräldrar nöjda med att inte dela lika på föräldraledigheten. Undersökningen har genomförts under vintern 2003, bland drygt 3 000 mammor och pappor till barn födda 1993 eller 1999, och tyder enligt RFV på att föräldrarna inte är beredda att frivilligt ändra fördelningen. Endast 14 procent av mammorna och 19 procent av papporna har velat dela mer lika eller helt lika.



Om mammor och pappor är nöjda med fördelningen av föräldraledighet.

RFV konstaterar att föräldrarnas uppfattning skiljer sig från de politiska målsättningarna om ett jämställt uttag av föräldrapenningen, och att föräldrarna sällan kopplar den egna föräldraledigheten till bristande jämställdhet på arbetsmarknaden. Det som har styrt fördelningen av föräldraledigheten beror enligt de svarande föräldrarna i första hand på familjens ekonomi, mammas vilja och pappans arbete. Betydligt färre uppgav pappans vilja, mammas arbete eller önskemål att dela lika som orsak till fördelningen.

Fler faktorer än ekonomin styr hur föräldrarna delar på föräldraledigheten

Föräldrars uppfattning om vad som styr hur de delar på föräldraledigheten och hur de gör i praktiken stämmer inte överens (Försäkringskassans undersökning Båda blir bäst – Attityden till delad föräldraledighet 2000:1). Studien redovisar attityder till delad föräldraledighet hos föräldrar, försäkringshandläggare och barnmorskor i tre län i Sverige. 80 procent av de tillfrågade anser att familjens ekonomi är den avgörande faktorn för hur föräldrarna delar på ledigheten. RFV har i undersökningen jämfört attityderna med den faktiska fördelningen efter inkomst. Den slutsats som dras av studien är att ekonomin, som avgörande faktor för hur föräldrar delar på ledigheten mellan sig, inte är styrkt på ett trovärdigt sätt. När antingen mamman eller pappan uppger sig tjäna mycket mer än partnern delar föräldrarna ledigheten mer jämnt (vilket familjens inkomst förlorar på) än när den ena eller andra föräldern uppger att det inte finns någon inkomstskillnad (vilket borde innebära att det inte har någon betydelse vem som är ledig). Andra exempel på att det är fler faktorer än ekonomi som avgör, är att föräldrarna delar ledigheten mindre jämnt när kvinnan är över 40 år än när mannen är över 40 år. När mamman studerar delar föräldrarna mindre än när pappan studerar och när mannen är arbetslös delar föräldrarna sällan föräldraledigheten. Enligt RFV innebär detta att det inte enbart kan vara ekonomin som styr hur föräldrarna delar upp föräldradagarna mellan sig.

Även inställningen hos dem som ska informera om föräldraledigheten (försäkringskassehandläggare och barnmorskor) påverkar hur föräldrarna delar på ledigheten. I de län där inställningen är mer positiv till ett jämställt uttag av föräldradagarna, delar föräldrarna mer lika.

Spelade "pappamånaden" någon roll?

I RFVs rapport Spelade pappamånaden någon roll? – pappornas uttag av föräldrapenning (RFV Analyserar 2002:14) analyseras föräldrars uttag av föräldrapenning med fokus på papporna. Undersökningen bygger på en uppföljning av registerdata för familjer med barn födda 1993 och 1996 under en fyraårsperiod.

Enligt undersökningen har andelen män som tagit ut föräldrapenning ökat mellan perioderna 1993–1996 och 1996–1999, medan det genomsnittliga antalet dagar som papporna tagit ut har minskat. RFV skriver i rapporten att införandet av pappamånaden har givit positiva resultat, men att försämringar i ersättningsnivån sannolikt bidragit till att männens genomsnittliga antal föräldrapenningdagar minskat. Vidare visar studien att män med eftergymnasial utbildning och relativt sett högre inkomster, i större utsträckning har nyttjat föräldrapenningen. Pappor i familjer där mammor har en eftergymnasial utbildning, har också tagit ut fler föräldradagar. Sannolikheten att pappan dels tar ut föräldrapenning, dels tar ut relativt fler dagar, ökar alltså med moderns utbildningsnivå och med familjens, och då särskilt pappans inkomst. Män som inte tar ut någon föräldrapenning har lägre inkomster än

genomsnittet, har i högre utsträckning enbart förgymnasial utbildning, sämre anknytning till arbetsmarknaden och en större andel är födda utomlands än genomsnittligt. I denna grupp återfinns även fäder med inkomster över inkomsttaket i föräldraförsäkringen.

5. Aktuell forskning

Föräldraskapets psykologiska dimension

Ylva Elvin-Nowak är fil.dr i psykologi och forskar kring familjeliv och arbetsliv och hur detta är kopplat till könstillhörighet utifrån ett psykologiskt perspektiv. Hon har bedrivit forskning om yrkesarbetande föräldrars vardagsansvar, om moderskap och faderskap och om moderna föreställningar om barn. I sin avhandling från 1999 – *Accompanied by guilt. Modern motherhood the Swedish way* – problematiseras yrkesarbetande mödrars upplevelser av skuldkänslor. Resultaten visar att skuldupplevelser är ett återkommande inslag i vardagslivet, att yrkesarbete värderas framförallt i relation till ansvar för barn och att föreställningar om positivt moderskap omfattar idéer där barnet står i centrum men där modern samtidigt förväntas finna positiva värden utanför barn och familj. I senare forskning har hon även studerat faders situation. Utifrån teorier om att kön är en social konstruktion, att kön är något vi ”gör”, beskrivs och analyseras yrkesarbetande faders upplevelser och hantering av skuld och ansvar i vardagslivet. Genom att analysera intentioner och drivkrafter som yrkesarbetande fäder själva förmedlar ger Elvin-Nowak en fördjupad psykologisk förståelse för hur det moderna faderskapet konstrueras. Studien bygger på upprepade intervjuer med yrkesarbetande fäder. Ylva Nowin-Nowak är författare till två böcker med anknytning till sin forskning; *Världens bästa pappa? Om mäns relationer och strävan efter att göra rätt* (2005 Albert Bonniers Förlag) och *I sällskap med skulden. Om den moderna mammans vardag* (2001 Albert Bonniers Förlag).

Ylva Elvin-Nowak har även skrivit en rad artiklar, krönikor och bokkapitel om hur föräldrar tänker om barn, kvinnors och mäns psykologiska anknytning till yrkesarbete, hur vuxna människor förstår kärlek och jämställdhet och om hur kvinnor agerar när de befinner sig i minoritetsposition. Hon har också skrivit två bilagor till föräldraförsäkringsutredningen *Reformerad föräldraförsäkring – Kärlek, omvårdnad, trygghet* (SOU 2005:73).

Svenska föräldrar mer jämställda än franska - men samtidigt mer stressade

Anna-Lena Almqvist vid Umeå universitet har i sin avhandling från 2005 med titeln *The care of children: a cross-national comparison of parents' expectations and experiences* jämfört svenska och franska barnfamiljers attityder till arbete och barnomsorg. Frankrike har i likhet med Sverige en förhållandevis omfattande familjepolitik. Studien visar dock att svenska män är mer engagerade i hem och familj men att de också upplever en högre stressnivå än franska män. Studien visar även att många franska kvinnor är missnöjda med pappornas brist på deltagande i hushållsarbetet. Det finns likaså skillnader i hur familjerna ser på barnomsorg. Franska familjer betonar uppfostran, lärande och att barnet anpassar sig till omgivningen. De vill ha barnomsorg på arbetsplatsen men även i hemmet t ex genom barnflickor. Svenska barnfamiljer framhåller betydelsen av pedagogik och det individuella barnets behov samt att barnomsorgspersonalen särskilt uppmärksammar detta behov. Skillnad-

erna mellan de franska och svenska förhållandena förklaras bland annat med att fransk familjepolitik och franska föräldrars värderingar uppvisar en mer traditionell syn på organiserandet av arbete och familjeliv än vad som är fallet i Sverige. Fransk familjepolitik subventionerar även barnpassning i hemmet, något som inte görs i Sverige.

Avhandlingen visar också på det mer generella sambandet mellan ökad delaktighet i arbetet med hem och familj och upplevelsen av ökad stress och rollkonflikter i familjen. Både kvinnor och män ser förkortad arbetstid som en lösning på problemen med att balansera krav från familj och arbete. Samtidigt pekar avhandlingen på att trots att det är en lagstadgad rättighet för svenska föräldrar så upplever många att det är problematiskt att förkorta sin arbetstid eftersom det samtidigt innebär en minskad inkomst (Forskning.se och Umeå universitet).

Män som varit föräldralediga länge mycket nöjda med sitt val

Anders Chronholm har i sin avhandling från 2004, Föräldraledig pappa: mäns erfarenheter av delad föräldraledighet, Sociologiska institutionen på Göteborgs universitet, studerat mäns erfarenheter av delad föräldraledighet. Undersökningen visar att samtliga män i studien som tagit ut föräldraledighet under en längre tid är mycket nöjda med sitt val. Relationen till barnet ses som viktigare än allt annat. Anders Chronholm konstaterar att många av de föräldralediga männen uttalat att de inte vill bli som sin egen pappa. Avhandlingen visar att både mammorna och papporna i undersökningen, som uttryckt en tydlig vilja att dela på föräldraledigheten, ofta hade fattat beslutet tidigt och att många män på förhand hade meddelat sin arbetsgivare att de önskade ta en längre tids föräldraledighet. Hälften av männen i undersökningen hade använt 180 dagar eller mer och majoriteten hade varit ensamma med barnen under sex timmar eller mer varje dag. Femtio procent av kvinnorna arbetade heltid. Nästan hälften av papporna påbörjade sin föräldraledighet innan barnet uppnått sex månader.

I avhandlingen dras slutsatsen att det vanligaste mönstret i dessa familjer är en kombination av män med ett intresse för barn och kvinnor med ett intresse för yrkesarbete. Utifrån ett genusperspektiv konstateras att det finns mycket små skillnader mellan faderskap och moderskap i förhållandet till omsorgen om barnen. Däremot konstateras skillnader i mammornas och pappornas övriga aktiviteter under ledigheten. Kvinnorna hade i högre utsträckning kontakt med andra föräldralediga och de män i undersökningen som umgåtts med andra föräldrar, oftast mammor, kände sig ibland utanför och saknade kontakten med andra män. Många män deltog vidare i högre grad än vad de brukade i familjens hushållsarbete.

Män blir ”pappor”, kvinnor blir ”föräldrar”

I Lisbeth Bekkengens doktorsavhandling Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv (Liber 2002) har föräldrar, arbetskamrater och chefer intervjuats i en kvalitativ studie om föräldraskap utifrån

föräldrars och arbetsorganisationens perspektiv. Bekkengen konstaterar att det råder olika villkor för kvinnor och män när de får barn, mot bakgrund av den rådande maktstrukturen mellan könen. Män kan genom makt och tolkningsföreträde i relationen välja nivå på föräldraskapets engagemang, medan kvinnor – som är mer lyhörda för männens behov – får och tar huvudansvaret i föräldraskapet. Mannens föräldraledighet är i högre grad förhandlingsbar med arbetsgivaren på punkterna ”om”, ”när” och ”hur länge” de ska vara föräldralediga, medan arbetsgivaren ser kvinnan som den huvudsvariga föräldern utan några handlingsalternativ. De problem och hinder som uppstår får helt enkelt lösas tillsammans med arbetsgivaren. Brist på vilja är den starkaste anledningen till att män inte tar ut föräldraledighet i någon större utsträckning, enligt Bekkengen. Männens föräldraledighet styrs av egna intressen och behov. Kvinnorna tar ut ledigheten trots att det avsevärt kan påverka deras framtida löneutveckling.

I studien framkom även att de män som var föräldralediga, blev mer positivt bemötta än mammorna. Pappaledigheten ses av omgivningen som något som ger positiva bieffekter (”kunskapshunger”, ”ökad effektivitet” etc.) för pappan, medan mammaledigheten kan ge positiva bieffekter, men ibland anses vara kopplad till negativa bieffekter (”fördumning”, ”ringrostig”, ”välling i hjärnan”).

Bekkengens intervjuer visar att de ekonomiska skälen har många dimensioner. De används som förklaring till att mannen inte tar ut någon föräldraledighet, både när mannen tjänar mest (”vi skulle förlora så mycket i inkomst”) och när han tjänar minst (”föräldrapenningen skulle bli så låg”). Bekkengen konstaterar att traditionella val görs oavsett den ekonomiska effekten, att ”ekonomiska skäl” är så nära förknippade med upplevda hinder för mäns föräldraledighet, att det döljer att det ibland kan vara ekonomiskt ofördelaktigt om kvinnan är hemma.

Arbetsgivares attityder till pappaledighet

Linda Haas och Philip Hwang har undersökt näringslivets syn på föräldraskap i artikeln *Programs and Policies Promoting Women’s Economic Equality and Men’s Sharing of Child Care in Sweden* i boken *Organizational Change and Gender Equity* (Sage 2000). En enkätundersökning har genomförts med 200 svenska företag. Arbetsgivarna har sorterats in i tre grupper utifrån hur de värderar pappaledighet. En tredjedel av arbetsgivarna har tolkats ha ett passivt motstånd till att män tar ut föräldraledighet, männen förväntas vara lojala mot företaget och begränsa sitt familjeansvar till helgerna. Det finns inget som direkt hindrar männen från att vara pappalediga, men de kan förvänta sig en negativ påverkan av karriären. Majoriteten av arbetsgivarna (nästan två tredjedelar) har gett fäderna ”betingat stöd” med vilket menas att de stöder faderns föräldraledighet om det inte går att ordna på annat sätt och att de försöker förhandla med personer som är viktiga för verksamheten. Den tredje gruppen arbetsgivare (tre procent) har gett ett aktivt stöd och uppmuntrat män att ta ut föräldraledighet.

Pappapusslet – vilka är bitarna och hur får man ihop det?

Philip Hwang har även på uppdrag av Statens folkhälsoinstitut skrivit rapporten Pappapusslet – vilka är bitarna och hur får man ihop det? (R 2005:26) Den handlar bland annat om småbarnspappors möjligheter att kombinera arbete och familj och redovisar en mängd svensk och internationell forskning på området. En slutsats är att samtidigt som dagens pappor är lika tillgängliga på jobbet som tidigare, förväntas de ta ett allt större vardagsansvar som föräldrar. Detta har resulterat i att många män nu, liksom kvinnor, tvingas ”dubbelarbeta” för att få vardagen att gå ihop.

Rapporten utgår ifrån ett brett perspektiv på frågan: Vad betyder det att vara pappa? Några av de frågor som behandlas är varför papporna jämförelsevis tar ut så lite av föräldraledigheten och om det finns aspekter på hur föräldraförsäkringen är konstruerad som direkt eller indirekt bidrar till att pappor på ett önskat sätt kan hamna vid sidan om barnens liv. I rapporten berörs också vilka trender och tendenser i samhället som stöttar pappor och deras familjer samt hur man förenar t.ex. rollen som pappa med rollen som yrkesarbetande.

Rapporten är tänkt att kunna användas inom olika utbildningar (t.ex. barnskötar-, förskolläraryrket och lärarutbildningar), av personal som arbetar med pappor och barn, föräldrar och familjer (t.ex. i föräldragrupper inom mödra- eller barnhälsovården) och av beslutsfattare.

Mäns upplevelser av föräldraskapet

Lars Plantins doktorsavhandling Mäns föräldraskap. Om mäns upplevelser och erfarenheter av faderskapet (Göteborgs Universitet 2001) utgår ifrån uppfattningen att köns- och maktrelationerna, såväl i samhället i stort som i familjelivet, trots en radikal svensk jämställdhetspolitik inte har genomgått några större förändringar. Mäns privilegierade samhällsställning med högre löner, större inflytande och frihet återfinns även inom familjen. Där har fäderna fortfarande en stark försörjarposition, utför mycket litet av hemmets arbetsuppgifter och har förhållandevis litet planeringsansvar för barnen, medan mödrarna oftast arbetar deltid, bär huvudansvaret för hushållsarbetet och tar ut nästan all föräldraledighet.

Plantin granskar mäns upplevelser och erfarenheter av att vara fäder och hur dessa upplevelser och erfarenheter påverkar den manliga självuppfattningen. Avhandlingen bygger på intervjuer med 30 föräldrar i Malmö/Lundregionen, av vilka en del var nyblivna, en del hade barn i 5-7-årsåldern och resten hade tonåringar mellan 13 och 16 år. (Samtidigt har engelska kollegor vid universitetet i Sunderland genomfört liknande intervjuer med 20 engelska föräldrar. En viss jämförelse av resultaten görs i avhandlingen).

Avhandlingen visar att det inom ramen för samhällets patriarkala maktstrukturer finns en stor variation av upplevelser av faderskapet och fler olikheter än likheter mellan fäderna. Men Plantin fann också generella drag, t.ex. beskrivningen av faderskapet som en mognadsutveckling mot ett bredare

och mer könsöverskridande handlingsregister och en mer nyanserad manlig självbild, liksom en känsla av ökad trygghet både inom familjen och i arbetet. Trots denna känslomässiga integration mellan yrkesliv och faderskap upplöses i allmänhet inte den könsspecifika uppdelningen i familjen vad gäller yrkesarbete, föräldraledighet, hemsysslor, fadern som aktivitetsorienterad gentemot barnen och modern som ompysslande och lyhörd i hemmet.

Avhandlingen visar också hur en rad förhållanden i samhället upphäver föräldraförsäkringens möjlighet att fungera som ett starkt styrinstrument för en maktförskjutning mellan könen. Det blir föräldrarnas erfarenheter från sin egen livshistoria, arbetsmarknadsläget, den ekonomiska konjunkturen och den patriarkala maktstrukturen som påverkar hur familjerna väljer att använda föräldraförsäkringen.

Göra pappa med barn

I Roger Klinths avhandling *Göra pappa med barn – Den svenska pappapolitiken 1960–1995* (Boré 2002) har den politiska ambitionen varit att via föräldraförsäkringen åstadkomma ett ökat manligt engagemang i familjen. Detta har relaterats till åtgärder inom arbetsmarknads- och barnomsorgspolitik. Klinth redogör för hur tanken om ett jämställt föräldraskap föddes i 1960-talets jämställdhetsdebatt och diskuterar om tanken på ett aktivt faderskap är möjlig att förena med de idéer som kännetecknar ovan nämnda politik-områden. Klinth belyser också hur jämställdhetspolitiska frågor hanteras när det är män och inte kvinnor som står i fokus, det manliga medborgarskapets politiska villkor (vad händer när en stat ska förändra sociala mönster inom den grupp som utgör den samhällsbärande normen och har den politiska makten?) och hur långt ambitionen att göra svenska fäder jämställda kan drivas utan att hamna i konflikt med andra samhällsintressen.

Klinths studie av ”pappapolitiken” visar bland annat att uppdelningen mellan det privata/familjen och det offentliga/staten fortfarande är en stor begränsning i det jämställdhetspolitiska arbetet. Principen om ”familjens valfrihet och autonomi” har ständigt rest hinder för den politiska styrningen i syfte att förmå män att utnyttja en större del av föräldraledigheten. Klinth konstaterar också att ”pappapolitiken” ställer statens reproduktiva ansvar i ”en annan dager”. Barnomsorgen som gett kvinnor möjligheter och förutsättningar för ekonomisk självständighet genom arbete och samhällsinflytande har samtidigt gjort det möjligt för männen att undandra sig stora delar av sitt föräldraansvar.

Arbetslivets segregering påverkar möjligheten att kombinera barn och jobb

I boken *Könssegregering i arbetslivet* redigerad av Lena Gonäs, Gerd Lindgren och Carina Bildt (Arbetslivsinstitutet 2001) har Arja Tyrköö skrivit ett kapitel om betydelsen av den könsmissiga arbetsfördelningen för kvinnors och mäns deltagande i arbets- och familjelivet. Tyrköö presenterar tidigare forskningsresultat som bland annat visar att den könsuppdelade arbetsmarknaden

begränsar både kvinnors och mäns handlingsfrihet i arbetslivet och familjen. Arbetslivets strukturella mansdominans leder till att kvinnors handlingsfrihet inskränks mer än mäns – samtidigt som den kan neka männen möjligheter att vara omsorgsinriktade pappor. Tyrköö redogör också för tidigare forskning som visar att villkoren för föräldraskap varierar mellan olika typer av arbetsplatser och yrkesgrupper. Exempelvis finns de största möjligheterna att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete på könsblandade arbetsplatser. Det är lättare att utnyttja rätten till föräldraledighet och deltidsarbete på kvinnodominerade arbetsplatser medan annan typ av flexibilitet ofta är större på mansdominerade arbetsplatser.

Det framgår också att kombinationen arbete och föräldraskap ofta har olika innebörd för kvinnor och män när man studerar faktiskt handlande. Kvinnor använder flera strategier (olika beroende på bland annat yrkesstatus, utbildning och vilken fas i livet de befinner sig) för att klara kombinationen barn och jobb; de förkortar sin arbetstid och/eller ändrar arbetstidens förläggning, låter yrkeskarriären vänta tills barnen blivit större, skjuter upp barnafödandet, begränsar antalet barn eller väljer bort barn, lejer bort hushållsarbete till utomstående och utnyttjar sina sociala nätverk. Att förena förvärvsarbete och föräldraskap kan enligt många tidigare studier medföra både praktiska och känslomässiga problem för småbarnsmammor. För männen har dock inte föräldraskapet samma strukturerande betydelse. Nästan alla pappor arbetar heltid och intresset för familjen präglas av mannens roll som huvudförsörjare. Det är ofta en fråga om mer kortsiktiga sätt för männen att hantera de problem som uppstår när arbetslivets krav inte kan förenas med föräldraskapet. Endast i familjer där båda parter har krävande yrkesroller kan det traditionella könskontraktet ifrågasättas.

Flexibel arbetstid kan bli kvinnofälla

I rapporten Flexibel arbetstid – en ny kvinnofälla (GRI-rapport 2003:4) skriver forskaren Maria Tullberg, från Göteborgs universitet, om sambandet mellan arbetstidens organisering och den brist på jämställdhet som råder mellan kvinnor och män. Tullberg har gjort en studie av två kommuners införande av flexibel arbetstid i form av individuellt anpassade arbetsscheman inom vård och omsorg, vilka gör det möjligt för den anställde att själv fördela sin totala arbetstid. Detta har införts i flera kommuner och landsting i syfte att göra arbetet mer attraktivt, motverka den ökande sjukfrånvaron samt skapa större möjligheter för att öka den totala arbetstiden för alla anställda (heltidstjänster). Arbetsgivare, fackliga organisationer, berörda chefer och medarbetare uttrycker alla en positiv inställning till försöken, bland annat med hänvisning till att den anställda nu lättare blir tillgänglig för familjens behov. Tullberg undrar varför det just inom vård och omsorg uppfattas som en positiv förändring med individuellt anpassade och flexibla arbetstider, men inte när det handlar om arbetstidsförkortning generellt på hela arbetsmarknaden.

Tullberg menar dessutom att denna arbetstidsflexibilitet kan ses som ett instrument för att befästa ojämställdheten. Den individuellt anpassade och

flexibla arbetstiden blir en del av lösningen på samhällets behov att få ökad tillgång till kvinnors arbetskraft, att få kvinnor att arbeta mer inom vård och omsorg, utan att männens villkor och förhållanden samtidigt förändras. Samma omständigheter har präglat utvecklingen av kvinnors deltidarbete sedan 70-talet. Kvinnor förlägger arbetstiden när de inte behöver jobba hemma, alltså när familjen inte kräver deras närvaro. På detta sätt fortsätter männens intressen att styra i samhället som i sin tur befäster genussystemet med männen överordnade kvinnorna.

Trög karriär för småbarnsmammor

Småbarnsmammor har små möjligheter att höja sin kompetens och lön eller att byta jobb, vilket män med barn däremot har möjlighet att göra. Män med barn har till och med en starkare anknytning till arbetsmarknaden än de utan barn. Det konstaterar fyra statliga myndigheter, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsmiljöverket, Riksförsäkringsverket och Socialstyrelsen, som har ställt samman fakta kring föräldrar i arbetslivet i rapporten Arbetslivsfakta (nummer 3, år 2004). Unga kvinnor och män har i stort sett samma förutsättningar på arbetsmarknaden tills de blir föräldrar. Eftersom kvinnorna i större utsträckning tar ut föräldraledighet, stannar hemma för att vårda sjukt barn, jobbar deltid och därmed har en högre frånvaro än männen, missgynnas kvinnorna av arbetsgivarna under åren då de är småbarnsföräldrar. När barnen väl är vuxna har kvinnorna svårt att ta igen männens försprång på arbetsmarknaden.

Problem för kvinnor att förena yrkeskarriär med barn

Enligt sociologen Mikael Nordenmark vid Umeå universitet sköter kvinnor det mesta av hushållsarbetet och omsorgen om barnen, vilket orsakar stress och hindrar en yrkeskarriär. Att införa individuell föräldraförsäkring kan få kvinnor och män att må bättre och öka jämställdheten. Detta är några av de slutsatser som Nordenmark drar av sin forskning som presenteras i boken "Arbetsliv, familjeliv och kön" (Boréa 2004). Andra resultat som redovisas i boken är att både män och kvinnor sköter en mycket större del av hushållsarbetet när de är arbetslösa, jämfört med när de arbetar. Dock tyder resultaten på att kvinnan ansvarar för en stor andel av hushållsarbetet oavsett om mannen har arbete eller inte. Svenska kvinnor upplever mer rollkonflikter och stress än vad yrkesarbetande i andra länder gör. Detta, menar Nordenmark, är med största sannolikhet en avgörande förklaring till de höga nivåerna av stress, utbrändhet och långtidssjukskrivningar som breder ut sig bland kvinnor i Sverige.

Dessutom uppger drygt var tredje kvinna med barn som valt att arbeta heltid att de känner ett behov av att minska sin arbetstid, vilket är en betydligt högre andel än bland män i samma situation. Resultat i boken visar att kvinnor som valt att bryta traditionella mönster och satsat på en yrkeskarriär, samtidigt som de bildat familj, slits mellan arbetets och familjelivets krav. Att många kvinnor som arbetar heltid önskar en arbetstidsförkortning eller redan väljer att arbeta deltid är en indikation på de svårigheter som kvinnorna möter.

En annan orsak kan vara att det bland svenska kvinnor är vanligt med en föreställning om hur det jämställda förhållandet bör se ut och att de faktiska förhållandena inte motsvarar denna föreställning. Mikael Nordenmark pekar i sin forskning på att det under de senaste årtiondena har lagts stora resurser på att underlätta för svenska kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden. Däremot har mycket litet gjorts för att stimulera män till att ta ett större ansvar för hushållsarbete och barn. Om stressen ska minska bland förvärvsarbetande kvinnor och jämställdheten öka måste män ta ett mer omfattande och kontinuerligt ansvar för familjelivet.

Mikael Nordenmark har 2006 påbörjat ett treårigt forskningsprojekt på Arbetslivsinstitutet kring svenska föräldrars medvetenhet och föreställningar om jämställdhet i relation till de faktiska familje- och arbetsförhållandena. Forskningsprojektet kommer att inbegripa en större internationell jämförande studie och en stor intervjuundersökning.

6. Arbetsmarknadens parter arbete

Ojämställt uttag leder till sämre lön för kvinnor enligt LO

LO har i rapporten "Föräldraledighet och arbetstid – hur mycket jobbar föräldrar som varit hemma med barn" 2005 undersökt hur föräldrar – kvinnor och män, arbetare och tjänstemän – arbetar efter föräldraledighet. Undersökningen visade att en stark ställning för föräldrar på arbetsmarknaden och goda möjligheter för dem att arbeta, är avgörande för barns välfärd och är väsentlig för en jämnare inkomstfördelning. Det ojämställda uttaget av föräldraledigheten mellan kvinnor och män är ett viktigt problem och av betydelse för kvinnors ställning på arbetsmarknaden. Det påverkar de ekonomiska möjligheterna för föräldrar, inte minst kvinnor inom arbetaryrken. En slutsats i rapporten är att inkomstskillnader mellan könen kan motverkas av jämställdhet i hemmet eftersom kvinnors ställning på arbetsmarknaden påverkas negativt av deras huvudansvar för hem och barn. Förutsättningarna för att barnen ska få en nära relation till båda föräldrarna förbättras dessutom om ansvaret för barnens vård och omsorg delas lika mellan föräldrarna.

Papporna ska vara hemma mer med sina barn

I mars 2004 presenterade LO rapporten Mellan princip och praktik – en rapport om föräldraförsäkringen, som visar att låginkomstfamiljer delar föräldraförsäkringen mest ojämnt. I de familjer där pappan har tagit ut mindre än två månader, anger de att det främst är av ekonomiska skäl. Endast fyra procent uppger att det är arbetsgivaren som försvårar uttag av föräldraledighet.

På LO:s kongress 2004 fastställdes att organisationen ska verka för en föräldraförsäkring som består av tre delar – en tredjedel för pappan, en tredjedel för mamman och en tredjedel som går att fördela fritt (den så kallade isländska modellen). Konsekvenser av hur dagens föräldraförsäkring används är flera, framhåller LO. Männerna får inte bra kontakt med sina barn och kvinnorna blir huvudansvariga för familjen och hemmet. Följden blir att kvinnor får sämre villkor på arbetsmarknaden och lägre lön. Eftersom arbetsgivare räknar med att det är kvinnan som tar huvudansvaret för barnen kalkylerar de med att hon kommer att ha hög frånvaro och får därmed lägre lön och sämre utvecklingsmöjligheter. Wanja Lundby-Wedin framhåller på LO:s webbplats att frågan om delad föräldraförsäkring inte är isolerad från kongressens övriga krav på rättvisa löner, högre tak i föräldraförsäkringen samt rätt till heltid.

I rapporten Anställningsformer och arbetstider 2003 har LO kartlagt hur många medlemmar som har en tidsbegränsad anställning. Drygt en halv miljon har sådana anställningar och särskilt vanligt är det bland unga kvinnor. Bland LO-kvinnor i åldern 25-29 år har andelen tidsbegränsade anställningar ökat sedan 1990 från 15 till nästan 30 procent. Vidare framkommer att andelen kvinnor i åldern 25-29 år med ofrivilligt korta arbetstider har fördubblats sedan 1990. Rapportens slutsats är att utvecklingen mot en allt mer otrygg arbetsmarknad kan resultera i att unga kvinnor tvekar att bilda familj och skaffa barn.

SACO vill införa den isländska modellen

Att höja taket i föräldraförsäkringen och på sikt slopa det helt, är SACOs förslag till hur man ska lösa det ojämna uttaget av föräldraförsäkringen. Även SACO förespråkar den så kallade isländska modellen. Detta framgår i SACO rapporten Därför tjänar män mer än kvinnor – Löneskillnaders utveckling bland SACO-förbundens medlemmar mellan 1996 och 2001.

TCO undrar vart jämställdheten tog vägen

TCO har arbetat med frågan om ett föräldravänligt arbetsliv under fem år men konstaterar att mycket litet har förändrats under dessa år. Fortfarande tjänar kvinnor mindre än män och upplever att de inte har samma utvecklingsmöjligheter på jobbet. En av nycklarna till jämställdheten är fördelningen av föräldraledigheten. Det faktum att mamman tar ut merparten av föräldraledigheten bidrar till den ojämna fördelningen av det betalda respektive obetalda arbetet inom familjen. Redan innan barnen kommer finns ett lönegap mellan kvinnor och män, men det ökar ju mindre man delar på ledigheten. Den senaste ohälsostatistiken visar att unga kvinnors sjukskrivningar med stressrelaterade diagnoser kraftigt har ökat under de senaste åren. Tidningen Mama har genomfört en undersökning på uppdrag av TCO. Resultatet visar att många kvinnor lever i ständig konflikt mellan kraven från arbetsliv och familj. Samtidigt tycks denna konflikt inte alls vara lika påtaglig för manliga kollegor. En orsak till detta är kvinnors dubbelarbete.

Livspusslet

I ett led i sin kampanj Livspusslet har TCO under 2005 låtit intervju allmänheten om inställningen till föräldraledighet samt vilken metod som är bäst för att "få ihop" livspusslet. Resultaten visar att de flesta anser att om kvinnor och män delade mer lika på föräldraledigheten skulle kvinnors arbetsvillkor förbättras. Samtidigt visar undersökningen att det är kvinnors arbetsvillkor som avgör hur jämställt det är hemma. Till exempel framkom att:

- Nästan alla, 97 procent av de tillfrågade, anser att kvinnor och män borde dela mer lika på föräldraledigheten
- Nästan 80 procent av alla 15–29-åringar instämmer i påståendet att en jämnare fördelning av föräldraledigheten förbättrar kvinnors villkor i arbetslivet.
- Nästan 70 procent anser att kvinnors arbetsvillkor avgör hur pass jämställt det är hemma.
- 30 procent uppger att båda föräldrarna bör gå ner i arbetstid som bästa metod att få ihop arbetspusslet.

Jämställdhetsbonus

Att föräldrarna delar lika på föräldraledigheten är bäst för barnet, tycker 71 procent i en undersökning som TCO presenterade i mars 2004. De tillfrågade är även positivt inställda till TCOs förslag om att införa en jämställdhetsbonus. Drygt hälften av de tillfrågade männen har uppgett att de skulle valt att

ta ut fler föräldraledighetslagar om ersättningen hade varit högre. Förslaget om jämställdhetsbonus innebär att de familjer som delar lika på föräldraförsäkringen ska få 90 procent av lönen.

I maj 2004 presenterade TCO rapporten Den nakna barneffekten avslöjad som visar att det finns ett påtagligt samband mellan lön och föräldraskap. Män med barn gynnas i löneutvecklingen medan kvinnor med barn missgynnas. Män som har småbarn är den grupp som i störst utsträckning arbetar heltid och mest övertid, medan kvinnor med småbarn i stor utsträckning arbetar deltid. Kvinnornas huvudansvar för barn och hushåll är en avgörande faktor för att männen ska kunna fullgöra sina karriärplaner.

I inledningen till TCOs rapport Pappaindex 2003 står: ”Utvecklingen mot ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i Sverige går framåt, men med myrsteg. Förverkligandet av ett samhälle där kvinnor och män har lika möjligheter att utbilda sig, yrkesarbeta och utvecklas genom hela arbetslivet hindras framförallt av föreställningen om barn som ett hinder för ansvarstagande på jobbet och av de traditionella förväntningarna på att kvinnor ska bära huvudansvaret för hem och familj”. Analysen som presenteras i pappaindexet bekräftar att män inte tar sitt ansvar för barnen och hushållssysslorna. Det resulterar i löneskillnader mellan könen, stress, sämre möjligheter på arbetsmarknaden, lägre pension för kvinnor och dubbelarbete för småbarnsmammor.

HTF vill göra arbetslivet barntillåtet

HTF driver en kampanj för att göra arbetslivet barntillåtet och varje år delar man ut Guldnappen till företag, organisationer eller personer som underlättar för HTF-medlemmar att förena arbete med föräldraskap. Inom kampanjen har man även sammanställt två undersökningar: Tid i balans och Barntillåtet arbetsliv. I den förstnämnda undersökningen framkommer att 32,5 procent av kvinnorna och sju procent av männen inom HTF arbetar deltid. Undersökningen visar även att av de deltidsanställda har 32 procent ofrivilliga deltid-sanställningar. Den andra undersökningen visar bland annat att 36 procent av de tillfrågade kvinnorna (HTF-medlemmar) vid en anställningsintervju fått frågor om sin framtida familjebildning, mot endast elva procent av männen. Mot bakgrund av vad som framkommit i undersökningen vill HTF arbeta för följande förändringar på arbetsmarknaden:

- En attitydförändring i arbetslivet så att graviditet, barnafödande och föräldraskap uppfattas som positivt.
- En starkare arbetsrättslig lagstiftning (LAS) så att föräldralediga inte kan sägas upp förrän de återgår till sin tjänst.
- Ta bort arbetsgivarens rätt att behålla två valfria personer och sedan säga upp de andra i turordning.
- En individualiserad föräldraförsäkring utformad så att mammor och pappor delar mera lika på ansvaret.
- Motarbete ofrivilliga deltidsanställningar.
- Kortare arbetstid.

HTF har även givit ut en debattbok tillsammans med tankesmedjan Agora med titeln Vems valfrihet – Debattbok för en delad föräldraförsäkring (Agora 2004) med Ulrika Lorentzi som redaktör.

En av författarna, Ingólfur V. Gíslason, har skrivit om utvecklingen på Island, där man infört en fördelning av föräldradagarna med en tredjedel till papporna, en tredjedel till mammorna och en tredjedel som familjen får fördela valfritt. Det har resulterat i att mansdominerade arbetsplatser, som exempelvis brandkåren i Reykjavik, nu har anställda som är föräldralediga. Arbetsgivaren som inte var beredd på att papporna skulle vara föräldralediga löste den akuta bristen på arbetskraft genom övertid, vilket kritiserades av kommunen. Detta har i sin tur medfört att även mansdominerade arbetsplatser fått anpassa sig och bli mer ”familjevänliga”.

Lorentzi sammanfattar de fem viktigaste slutsatserna i boken:

1. Valfriheten i föräldraförsäkringen är en illusion
2. Dagens fördelning av föräldraförsäkringen är inte rationell för samhället.
3. Kvinnor och män med jobb i vanliga inkomstlägen vinner mest på en jämn fördelning av föräldraförsäkringen.
4. Argumentet ”barnets bästa” måste tas på allvar istället för att användas som ett slagträ i debatten.
5. Vi behöver en familjepolitik för framtidens familjer. Gör faderskapet ovillkorligt så ökar jämställdheten, det föds fler barn och barnen får bättre möjligheter att bli vad de vill.

Föräldralediga får sämre löne- och utvecklingsmöjligheter enligt Sif

”Var tionde som varit föräldraledig när lönerrevisionen gjorts på företaget har blivit helt utan löneökning.” Det visar en undersökning som Sif har gjort bland sina medlemmar under hösten 2003.

Var femte fick försämrade arbetsvillkor vid återvändandet efter föräldraledigheten (Sifs webbplats, www.sif.se).

Doktorander som är föräldrar

I augusti 2003 presenterade Statstjänstemannaförbundet en rapport som man har sammanställt tillsammans med TCO. Där framkommer att doktorander med barn har mycket svårt att kunna kombinera föräldraskap med forskarstudier. Över hälften av de tillfrågade doktoranderna har funderat på att hoppa av doktorandutbildningen. Främst är det ensamstående föräldrar som upplever svårigheter och att den tunga arbetsbördan leder till ett utanförskap på arbetsplatsen. Vidare framkommer att hela 76 procent av de tillfrågade kvinnorna befarar att deras möjlighet till akademisk karriär skulle påverkas negativt av att ha barn (ST:s webbplats).

Unga akademiker vill ha jämställda arbetsplatser enligt Jusek

Jusek har under 2005 genomfört en undersökning bland cirka 6 800 unga akademiker om deras värderingar och attityder kring arbetsliv och om situationen på arbetsmarknaden. Bland det som intervjupersonerna värderat som viktigast hos en arbetsgivare anger nästan 70 procent jämställdhet. Över de förmåner utöver grundlön som anses som mest önskvärda kommer föräldraförmåner på tredje plats, efter extra semesterdagar och friskvård. Ungefär var tredje person uppger att "balans mellan privatliv och arbete" är en viktig målsättning inom de närmaste åren och 44 procent anger att de önskar en arbetstid under 40 timmar per vecka. Samtidigt visar Juseks undersökning att 62 procent av de tillfrågade tror att en framtida föräldraledighet skulle ha en negativ inverkan på löneutvecklingen.

"I princip" för pappaledighet

Enligt en arbetsmarknadsundersökning, som Jusek genomfört under 2003, vill fyra av tio nyutexaminerade män vara föräldralediga minst sex månader när de får barn. I realiteten är endast fyra procent av Jusek-männen hemma i mer än sex månader med sitt barn. Jusek argumenterar för att taket i föräldraförsäkringen måste höjas för att akademiker inte ska förlora för mycket på att vara hemma med sina barn.

Föräldraskap på lika villkor viktigt anser CF

CF anser att både kvinnliga och manliga ingenjörer ska kunna ta ett aktivt föräldraansvar samtidigt som de yrkesarbetar. Föräldraskap bör på olika sätt underlättas genom flexibla arbetstider, möjligheter att arbeta på distans, sammanträden och kompetensutveckling på dagtid. CF uppmuntrar arbetsgivaren att se positivt på att både kvinnliga och manliga ingenjörer tar föräldraledigt. Eftersom föräldraledighet innebär en kompetensutveckling bör det värderas vid lönesättning och befordran.

CF anser att föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen. Under föräldraledigheten ska arbetsgivaren även betala föräldralön, det vill säga en utfyllnad av föräldrapenningen.

Undersökningen Kids och Karriär från 2005 visar att manliga ingenjörer är hemma längst av samtliga föräldralediga pappor. Undersökningen visar också att om ersättningen höjs skulle både kvinnliga och manliga CF-medlemmar vara hemma längre. Mer än varannan kvinnlig medlem och var fjärde man anser att löneutvecklingen påverkas negativt av föräldraledighet.

CF kommer vidare att genomföra en seminarierie om föräldraskap för medlemmarna under våren/hösten 2006.

Svenskt näringsliv uppmuntrar föräldravänliga företag

”Att skapa bra arbetsplatser för både kvinnor och män, mammor och pappor är en överlevnadsfråga för svenska företag. Vi står inför en brist på arbetskraft i takt med att de stora fyrtalistkullarna börjar gå i pension om några år. Framsynta företag inser att både pappor och mammor blir föräldrar...” Det skriver Svenskt Näringsliv i rapporten Så kan vi skapa framtidens arbetsplats – bra för både kvinnor och män (2002). I rapporten lyfter man fram ett flertal goda exempel på företag som arbetar aktivt med jämställdhet, och ger tips på hur företag kan bli mer attraktiva arbetsgivare för både kvinnor och män, mammor och pappor.

Svenskt Näringsliv har även undersökt attityder gällande graviditet och föräldraskap i arbetslivet bland unga vuxna (20–40 år) och småföretagare. Undersökningen som genomfördes under år 2002 presenteras i rapporten Arbetsliv och föräldraledighet. 85 procent av de unga vuxna som tillfrågades anser att föräldraledigheten fungerar mycket bra eller ganska bra på arbetsplatserna och 75 procent av de tillfrågade småföretagarna svarade mycket bra eller ganska bra. Undersökningen visar också att uppsägningar på grund av föräldraledighet eller graviditet är mycket ovanliga (www.svensktnaringsliv.se).

7. Gällande rätt och kommande lagförslag

Svensk rätt

I Sverige finns omfattande lagstiftning och föreskrifter som reglerar föräldrars rättigheter och skyldigheter inom en rad olika samhällsområden, t ex förhållanden i arbetslivet och inom socialförsäkringssystemet. För mer information se www.forsakringskassan.se.

Föräldrars rätt i arbetslivet regleras bland annat i jämställdhetslagen (SFS 1991:433), lagen om allmän försäkring (SFS 1962:381), socialförsäkringslagen (SFS 1999:799) och föräldraledighetslagen (SFS 1995:584).

Stärkt anställningsskydd för föräldralediga

Den 18 maj 2006 tog riksdagen beslut om lagändringar som avser att förstärka skyddet för föräldralediga. Ändringarna gäller LAS (lagen om anställningsskydd) samt föräldraledighetslagen.

I korthet innebär ändringarna i LAS att anställningsskyddet för föräldralediga stärks genom att i de fall föräldralediga sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa först när den föräldralediga är tillbaka i tjänst. Ändringarna i föräldraledighetslagen innebär bland annat att ett förbud mot missgynnande behandling på grund av föräldraledighet införs. Detta gäller exempelvis då en arbetsgivare beslutar i en anställningsfråga, om arbetsvillkor, lönesättning, arbetsledning eller uppsägning. I en tvist som rör förbudet mot missgynnande får JämO som part föra talan vid Arbetsdomstolen för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. Lagändringarna träder i kraft den 1 juli 2006 (www.riksdagen.se).

JämO och jämställdhetslagen

Jämställdhetsombudsmannen, JämO, är den myndighet som har tillsyn över jämställdhetslagen. JämO arbetar bl. a. med att utveckla metoder och ge råd och utbildning till arbetsgivare så att de kan följa jämställdhetslagens krav om aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete. JämO utövar även tillsyn över att kraven uppfylls genom att granska jämställdhetsplaner och lönekartläggningar.

En arbetsgivare är enligt 5 § jämställdhetslagen skyldig att underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Enligt 4 § ska arbetsgivaren vidare genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män. Arbetsgivare med 10 eller fler anställda är enligt jämställdhetslagen 13 § skyldig att årligen upprätta en skriftlig plan för jämställdhetsarbetet. I jämställdhetsplanen ska det enligt jämställdhetslagen för varje område § 4–9 finnas: en

utvärdering av föregående års jämställdhetsplan, utvärderingsbara mål, tidsram och konkreta åtgärder

Dessutom ska arbetsgivaren samverka om aktiva åtgärder med arbetstagarna (2 §). En arbetsgivare som inte följer föreskrifterna i 4–13 §§ kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter.

Förutom att bedriva tillsyn över jämställdhetslagens krav på aktiva åtgärder tar JämO emot och utreder anmälningar om de förbud mot könsdiskriminering och trakasserier som finns i jämställdhetslagen, lagen om likabehandling i högskolan samt lagen om förbud mot diskriminering.

Föräldraförsäkringsutredningen

I april 2004 tillsatte socialminister Berit Andnor Föräldraförsäkringsutredningen. Utredningen har letts av den särskilda utredaren Karl-Petter Thorwaldsson.

Utredningens huvudsakliga uppdrag var att se över hur föräldraförsäkringen bättre kan bidra till att barnen får tillgång till båda sina föräldrar. Föräldraförsäkringsutredningen har arbetat med barnets bästa och ett jämställt föräldraskap som huvudsaklig målsättning. I utredningen har det undersökts om båda föräldrarna på lika villkor har möjlighet att kombinera föräldraskap med förvärvsarbete eller studier samt vilka incitament som kan vara verkningsfulla för att skillnaderna i uttag av föräldrapenning mellan barnets föräldrar skall minska. En rad forskare och experter har anlitats. Ett antal offentliga seminarier har även genomförts där frågeställningarna har studerats och diskuterats tillsammans med olika intresseorganisationer inom området.

Den 15 september 2005 överlämnade utredningen betänkandet Reformerad föräldraförsäkring - Kärlek, omvårdnad, trygghet (SOU 2005:73) till ministern. I utredningen föreslås en förlängd föräldraförsäkring på sammanlagt 15 månader som ska delas så att minst en tredjedel av tiden går till vardera föräldern. Alla mammor får enligt förslaget rätt till 30 dagars betald ledighet innan förlossningen och föräldrarna ska kunna ta ut 30 dagars ledighet tillsammans efter förlossningen. Föräldrapenningen ska kunna betalas ut som längst tills barnet fyller 4 år. Fram tills barnet fyller 10 år ska, enligt förslaget, vardera föräldern kunna ta ledigt två dagar per år med ersättning enligt tillfällig föräldrapenning och åtta dagar per år utan ersättning (källa: RKs hemsida).

EG-lagstiftningen

EU har regler för både mammaledighet och föräldraledighet. EU:s bestämmelser på området är såkallade minimiregler vilket innebär att medlemsländerna kan ha mer generösa regler än dessa. De direktiv som rör området är direktiv 1996/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet och direktiv 1992/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen fött barn eller ammar. Reglerna har införts i Sverige 1995 med ytterligare en ändring 2000 i föräldraledighetslagen och

lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Se vidare EU-upplysningen www.eu-upplysningen.se

Jämställdhetsombudsmannen, JämO, övervakar att flickor och pojkar/kvinnor och män har lika rättigheter i arbetslivet, i högskolan, i skolan samt inom flera andra viktiga samhällsområden. JämO tar även emot anmälningar från personer som anser att de blivit missgynnade på grund av föräldraledighet. Grunden för JämOs arbete är jämställdhetslagen, lagen om likabehandling i högskolan, lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn

och elever, lagen om förbud mot diskriminering och föräldraledighetslagen. Lagarna innehåller förbud mot könsdiskriminering. Jämställdhetslagen, likabehandlingslagen och barn- och elevskyddslagen innehåller även krav på ett målinriktat arbete för att främja lika behandling och motverka diskriminering. JämO utreder diskrimineringsanmälningar, utövar tillsyn, informerar, utbildar, ger råd till fack och arbetsgivare, andra myndigheter, näringsidkare, mfl.

JämO

Jämställdhetsombudsmannen
Drottninggatan 92-94
Box 3397
103 68 Stockholm
Tel 08-440 10 60
Fax 08-21 00 47
info@jamombud.se
www.jamombud.se