

Socialdepartementet

Vår referens/dnr:

4/2015/CBK

s.fst@regeringskansliet.se,
s.registrator@regeringskansliet.se

Er referens/dnr:

S2015/370/FST

2015-04-01

Remissvar

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

Svenskt Näringsliv har beretts möjlighet att yttra sig över förslaget om ytterligare en månad inom föräldrapenningen reserveras för vardera föräldern.

- Svenskt Näringsliv avvisar förslaget om att införa en tredje reserverad månad för vardera föräldern inom föräldrapenningen.
- Svenskt Näringsliv avvisar även förslaget om att minska antalet dagar med jämställdhetsbonus.

Föräldraförsäkringen syftar till att stödja båda föräldrarnas möjligheter att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete samt att vara hemma med barnen när de är små. Redan vid införandet 1974 var föräldrapenningen delad mellan föräldrarna. Över tid har antalet dagar med föräldrapenning utökats och uppgår numera till 480 dagar. Vid gemensam vårdnad har föräldrarna rätt till 240 dagar var med föräldrapenning. Av dessa dagar är 60 dagar reserverade för var och en av föräldrarna, de s.k. pappamånaderna. Resterande dagar kan överlåtas fritt till den andra föräldern. Med förslaget skulle de reserverade dagarna som inte kan överlåtas utökas till 90 dagar för vardera föräldern. Förälder med ensam vårdnad om barnet har rätt till alla 480 föräldrapenningdagar.

Svenskt Näringsliv understryker vikten av jämställdhet inom arbetslivet. För företagen handlar det om att säkra kompetensförsörjningen och stärka konkurrenskraften. Att vara attraktiva arbetsgivare för såväl kvinnor som män är viktigt för företagen. I ett internationellt perspektiv har såväl kvinnor som män med barn i Sverige en hög förvärvsfrekvens. Ur ett arbetsgivarperspektiv är det centralt för kompetensförsörjningen att arbetstagare har möjlighet att utveckla sina förmågor, förverkliga sina mål och ambitioner inom yrkeslivet, även under perioder med små barn. Föräldraförsäkringen tillsammans med barnomsorgen är väsentliga förutsättningar för att föräldrarna ska kunna kombinera arbetslivet med familjelivet. Det finns dock könsbundna normer som begränsar individens utveckling på arbetsmarknaden, vilka bland annat medför att fler kvinnor än män tar ut långa obetalda ledigheter och väljer att arbeta mer deltid, inte minst i samband med familjebildning.

Närmare om förslaget

Svenskt Näringsliv menar att föräldraförsäkringens konstruktion med individuell fördelning av föräldrapenningdagarna mellan föräldrarna vid gemensam vårdnad om barnet uppfyller högt ställda jämställdhetsmål. Föräldrarna är de som bäst kan bedöma sin individuella situation och de faktiska förutsättningarna för uttag av föräldrapenning, därför bör ersättningsdagarna kunna överlåtas från den ena till den andra föräldern. Förutsättningarna och behoven att fördela föräldrapenningdagarna mellan föräldrarna ser olika ut. Föräldrar har olika levnads- och arbetsförhållanden, beroende på exempelvis arbetstidsförläggning och förankring på arbetsmarknaden. För egenföretagare kan företagets hela existens vila på företagarens egna insatser, vilket begränsar möjligheten att vara frånvarande från verksamheten. Företagare nyttjar också föräldraförsäkringen i mindre utsträckning jämfört med arbetstagare. För egenföretagare är det viktigt med möjlighet till flexibilitet och valfrihet i föräldrapenningen. Minskade möjligheter att disponera föräldrapenningdagarna på det sätt som passar de individuella och familjens förutsättningar får därför negativa konsekvenser. Förslaget om att ytterligare begränsa möjligheten att överlåta föräldrapenningdagar till den andra föräldern framtalar de försäkrade möjligheten att disponera ersättningen på ett sätt som speglar föräldrarnas behov, förutsättningar och önskemål.

De försäkrade föräldrarna är de som bäst kan värdera och bedöma sin situation, därför är det också rimligt att de ges ansvaret och förtroendet att göra de val som passar den egna situationen. Det är inte förvånande att undersökningar från Försäkringskassan visar att föräldrarna är nöjda med den fördelning av föräldraledigheten som man gjort utifrån de egna förutsättningarna. Svenskt Näringsliv vill dock betona att en grundläggande förutsättning vid föräldrarnas nyttjande av föräldraförsäkringen är att varje förälder har förutsättningar och möjlighet att göra medvetna och upplysta val. Genom en ökad medvetenhet om betydelsen av hur livs-, utbildnings- och karriärval spelar roll för arbetslivets och livsinkomstens utveckling stärks möjligheten till ökad jämställdhet för både kvinnor och män. Försäkringskassan bör därför ges i särskilt uppdrag att informera föräldrarna i samband med uttag av föräldrapenning om de ekonomiska och övriga konsekvenser uttaget kan medföra.

Att reservera föräldrapenningdagar kan innebära att de så kallade pappamånaderna blir normerande, på sådant sätt att det är just det antal månader som reserverats som män förväntas nyttja; idag två och med förslaget tre reserverade månader. Med sådan normering motverkas lagstiftarens intention med förslaget.

Att männen inte förväntas öka sitt uttag av föräldrapenning i samma utsträckning som kvinnorna förväntas minska sitt uttag av föräldrapenning, då möjligheten att disponera föräldrapenningen begränsas, har beaktats i konsekvensbeskrivningen av förslaget. Av kostnadsberäkningarna framgår att utgifterna för föräldraförsäkringen kommer minska med förslaget.

Obetald föräldraledighet ökar bland kvinnor

Studier från Försäkringskassan har visat att uttaget av föräldrapenningdagar inte speglar helheten i frånvaron från arbetslivet i samband med födelse av barn. Det finns betydande skillnader i längden på föräldraledighet och uttag av föräldrapenningdagar. Genom att mäta föräldraledighet i stället för föräldrapenninguttag under barnets första två år framkommer att framför allt kvinnors frånvaro från arbetsmarknaden är betydligt längre i samband med att de får barn, än vad som varit känt när man tidigare endast mätt föräldrapenninguttag. Under barnets första två år är kvinnor i genomsnitt föräldralediga 15,3 månader, samtidigt som de

tar ut föräldrapenningdagar för 9,5 månader. Män är i genomsnitt föräldralediga 3,8 månader, samtidigt som de tar ut föräldrapenning för 2,2 månader. Både dagens mammor och pappor förlänger sin ledighet med fler antal obetalda dagar än vad som framkom i motsvarande studie som gjordes för tio år sedan.

Försäkringskassans studier visar att ökning av antalet reserverade dagar inom föräldrapenningen inte per automatik innebär mindre föräldraledighet för kvinnor. Förslaget riskerar därför att medföra att kvinnors obetalda ledighet ökar, vilket motverkar syftet med förslaget. Svenskt Näringsliv menar att lagstiftaren istället borde överväga att begränsa den obetalda föräldraledigheten och tydligare koppla rätten till föräldraledighet till uttag av föräldrapenningdagar.

Företagens syn på föräldrapenningen

I syfte att underlätta för arbetstagare att förena arbetsliv med familjeliv har Svenskt Näringsliv och LO träffat ett centralt kollektivavtal om föräldrapenningtillägg som gäller från 2014. Avtalet innebär att ett föräldrapenningtillägg betalas ut under en sammanhängande period om högst 180 dagar, under tid då arbetstagaren tar ut föräldrapenning. Trots att avtalet är nytt, så nyttjas det flitigt av såväl män som kvinnor. Hittills har drygt 8 000 män och 10 000 kvinnor nyttjat försäkringen. Genomsnittligt antal ersättningsdagar i avslutade ärenden var 146 för männen och 160 för kvinnorna.

Med anledning av den allmänna debatten om skillnader i uttag av föräldrapenning mellan kvinnor och män kan påverka exempelvis löner och karriärmöjligheter, har Svenskt Näringsliv i enkät ställt frågor till medlemsföretagen om synen på ledighet med föräldrapenning ur ett företagar- och arbetsgivarperspektiv. En klar majoritet av företagen anser inte att skillnaden i uttag av föräldrapenning mellan män och kvinnor påverkar kompetensförsörjning, karriärutveckling eller lönesättning. När det gäller konstruktionen av föräldraförsäkringen så menar en majoritet av företagen att föräldrarna bör få fördela föräldrapenningdagarna helt fritt. Det är små skillnader i svaren mellan branscher och storlek på företagen.

Jämställdhetsbonusen

Svenskt Näringsliv menar att ett mer jämställt uttag av föräldrapenning bör stödjas med ekonomiska incitament. Arbetsgivarnas komplettering av föräldrapenningen utjämnar den ekonomiska skillnaden mellan förvärvsaktivitet och tid med föräldrapenning. Införandet av jämställdhetsbonusen i föräldraförsäkringen är ett positivt incitament för en jämnare fördelning i uttag av föräldrapenning mellan föräldrarna. Vid undersökning av Försäkringskassan är 90 procent av de tillfrågade föräldrarna också positiva till en bonus som uppmuntrar till att dela mer lika på föräldrapenningen. Dessvärre är kännedomen om jämställdhetsbonusen och kunskapen om dess konstruktion låg bland föräldrar med små barn. Svenskt Näringsliv menar att särskilda informations- och kommunikationssatsningar om jämställdhetsbonusen därför bör genomföras av Försäkringskassan.

Sammanfattningsvis menar Svenskt Näringsliv att dagens konstruktion av föräldrapenningen, med individuell rätt till hälften av föräldrapenningdagarna vid gemensam vårdnad om barnet, uppfyller högt ställda krav om jämställdhet och ger förutsättningar att kunna kombinera arbetsliv med familjeliv för arbetstagarna. Försäkringen stödjer också företagets kompetensförsörjning och möjligheter att rekrytera arbetstagare.

Svenskt Näringsliv menar att det är rimligt att föräldraförsäkringen är lika fördelad mellan föräldrarna och speglar på sådant sätt föräldrarnas rätt till ersättning i förhållande till ansvaret för barnet. Svenskt Näringsliv anser samtidigt att förutsättningarna för och villkoren att nyttja ersättningsdagarna skiljer sig mellan familjer och mellan föräldrar. Därför är det också rimligt att en förälder, utifrån sina förutsättningar, har möjlighet att överlåta föräldrapenningdagar till den andre föräldern.

SVENSKT NÄRINGSLIV

Arbetsmarknad & Förhandlingsservice



Carina Lindfelt