



Socialdepartementet
103 33 Stockholm

2018-04-11

YTTRANDE

Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen (SOU 2017:101)

DIK är fackförbundet för dem med högre utbildning inom kultur och kommunikation. DIK organiserar runt 20 000 medlemmar inom arbetsmarknadens alla sektorer, studenter samt egenföretagare.

Generella synpunkter

Den svenska arbetsmarknaden är ojämförbar vad gäller löner, ofrivilligt och frivilligt deltidarbete, sjukskrivningar med mera. Till viss del beror det på en könssegregerad arbetsmarknad där män och kvinnor verkar i olika yrken och branscher, men det beror även t ex på skillnader i lön mellan två individer av olika kön med samma arbete.

Statistik, utredningar och forskning visar på att mycket av den rådande ojämförbarheten på arbetsmarknaden uppstår i samband med att barn kommer in i bilden – kvinnor får lägre löneökningar än män, de blir sjukskrivna i högre utsträckning och arbetar deltid i högre utsträckning. I vissa delar handlar det om egna val, till exempel frivillig deltid, men i många fall handlar det om en ojämförbar arbetsmarknad och en så kallad statistisk diskriminering – arbetsgivaren förväntar sig att en kvinna som får barn ska vara frånvarande från arbetsmarknaden en lång period, och det straffar sig i lönekuvertet och vid utebliven befordran.

Allt detta har bäring på pensionen, som blir mycket sämre för kvinnor än för män, just på grund av lägre löneökningar, deltidarbete och sjukskrivningar.

DIK är ett kvinnodominerat förbund, 75 procent av medlemmarna är kvinnor. En ojämförbar arbetsmarknad drabbar därför DIK:s medlemmar i hög utsträckning. DIK arbetar på flera sätt för att medlemmarna ska få en så bra arbetssituation som möjligt med hänsyn till arbetsmiljö, löneökningar och i slutändan pension.

DIK:s mål är en mer individualiserad föräldraförsäkring, uppdelad i tre lika stora delar, som är anpassad efter fler föräldrar än två.

7.2 Den nya modellen

DIK är överlag positiva till förslaget till ny modell av föräldraförsäkringen. DIK tillstyrker att de 90 dagarna med lägstanivå försvinner till förmån 460 dagar på sjukpenning- och grundnivå.

DIK tillstyrker även modellen att ett visst antal dagar ges till en viss ålder och att dagar därefter ges årligen. Vi menar att det stärker intentionen med föräldraförsäkringen: den första tiden ska ledigheten vara till för anknytning med barnet och när barnet blir äldre handlar det om att kunna vara ledig studiedagar, lov under terminerna och liknande. Det korrelerar även med uttaget så som det ser ut för barn födda 2008.

DIK har inga starka åsikter gällande åldersgränser. Det finns skäl att lägga gränserna enligt det faktiska uttaget för den lägre åldersgränsen, och då är tre år en bra ålder. DIK ser däremot inga hinder att förlänga möjligheten att vara ledig till dagens tolvårsgräns. Det sammanfaller även med åldersgränsen för tillfällig vård av barn och nuvarande övre åldersgräns i föräldraförsäkringen. Det skulle enligt modellen dock innebära att det antingen krävs fler dagar i föräldraförsäkringen alternativt färre dagar per år efter barnet fyllt tre år.

För det fall att det även fortsättningsvis ska ske en begränsning i antalet dagar med föräldrapenning för den som flyttar till Sverige med barn, tillstyrker DIK förslaget på uppdelning av dagar.

7.3 Föräldraledighetslagens bestämmelser om möjlighet till ledighet utan föräldrapenning bör inte ändras

7.3.1-2

DIK tillstyrker utredningens förslag då vi inte ser att det är den regleringen som bidrar till ett ojämnt uttag av föräldraförsäkringen. Snarare är det en förenklingsregel för arbetsgivare som inte behöver lägga resurser på att kontrollera medarbetares uttag av föräldrapenning, om sådant skulle vara viktigt för arbetsgivaren. DIK ser heller inga behov att justera åldersgränsen för när ledighet utan föräldrapenning få tas ut.

7.3.3 Möjligheten att reducera arbetstiden

DIK delar utredningens resonemang kring vikten av att under småbarnsåren kunna gå ner i arbetstid för att kunna kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Däremot är deltidsarbete en bidragande orsak till ojämnt ställda karriärer och därmed ojämnt ställda pensioner.

För att komma tillrätta med en ojämnt ställd pension måste antingen deltidsarbetet bli mer jämnt ställt eller så måste pensionssystemet täcka upp för det ojämnt ställda deltidsarbetet under småbarnsåren.

DIK har tecknat kollektivavtal till exempel på kommunal och landstingssektor som ger pensionsinbetalning motsvarande heltidsarbete för den som arbetar frivillig deltid under småbarnsåren. Något sådant skulle kunna vara möjligt även i den allmänna pensionen. DIK är medvetna om att förändringar i pensionssystemet

ligger utanför utredningens område, men vill ändå skicka med det som ett sätt att jämföra ut inkomstskillnaderna i pensionen om inte deltidsmönstret ändras.

7.3.4 Åldersgränsen för deltidsledighet

DIK ser precis som utredningen inga skäl att ändra åldersgränsen för deltidsledighet.

7.4 Lägstanivån inom föräldrapenningen tas bort

DIK tillstyrker utredningens förslag.

7.7 Ytterligare tid med föräldrapenning ska reserveras

DIK tillstyrker förslaget med ytterligare reservation för respektive förälder inom föräldraförsäkringen i sin helhet.

7.8 Även grundnivådagar ska ingå i den reserverade tiden för föräldrapenning

DIK tillstyrker förslaget.

7.9 Ytterligare undantag från fördelningen av föräldrapenning ska införas

DIK tillstyrker förslaget.

7.10 Möjligheterna för olika familjekonstellationer att använda föräldrapenningen ska förbättras

DIK tillstyrker samtliga förslag. Vi har samtidigt några frågeställningar som väckts i anslutning till förslagen.

Den som inte är att likställa som förälder, men som är föräldraledig enligt den föreslagna möjligheten i 7.10.3, kommer den att omfattas av missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen?

Hur ser möjligheterna ut för föräldrar att ge den ena föräldern egen vårdnad för att sedan föra över dagar enligt den här modellen, för att komma undan en mer individualiserad föräldraförsäkring?

7.11 Rätten till föräldrapenning i samband med barns födelse och vid adoption ska tas bort och ersättas av möjlighet till ersättning inom föräldrapenningen

DIK har ingen principiell åsikt gällande inom vilken försäkring möjligheten att som andra vårdnadshavare vara ledig i samband med barns födelse ska ligga. Det finns för och nackdelar med båda förslagen.

Som födande förväntas du ta av din semester eller av dagarna i föräldrapenningen om du vill vara ledig innan förlossningen. Genom att även den icke-födande föräldern använder sig av samma försäkring i samband med förlossningen, finns det en jämställdhetsaspekt som inte är att förakta. Det ger även en renodling av föräldrapenningen och dess syfte.

Däremot menar DIK att föräldraledighetslagen i så fall behöver skrivas om så att den ledigheten inte behöver sökas två månader innan och heller inte räknas in i en av de tre föräldraledighetsperioder per år som en arbetstagare har rätt till.

Rätten till tillfällig föräldrapenning vid barns födelse, i folkmun kallat pappadagar, fungerar å andra sidan bra i dagsläget, och det kan ställas frågan om det är värt att laga något som inte är trasigt.

7.12 Snabbhetspremien tas bort

DIK tillstyrker borttagandet av snabbhetspremien. Den uppmuntrar till tätt barnafödande som dels är dåligt för den födandes kropp, dels för att den skapar incitament för kvinnor att vara borta länge från arbetsmarknaden och/eller jobba deltid mellan barnen.

DIK tycker det är beklagligt att det inte görs något åt övriga skyddsregler. Vi delar utredningens syn på att ett visst skydd behövs, men ser också att utformningen i dagsläget gör att det finns en större sannolikhet att kvinnor är hemma längre i tid än män, sett till uttag av antalet dagar med föräldrapenning. Möjligheten att vara hemma utan att ta ut en enda dag med föräldrapenning under ett år gör att kvinnor i realiteten kan dra ut på sin föräldraledighet mer än män, eftersom de oftast är hemma först efter förlossningen i tvåkönade relationer. För att komma till rätta med en neutralt utformad lagstiftning som ger ett ojämnt utfall, kan man knyta rätten till ledighet utan att ta ut föräldrapenning till vårdnadshavarna, som då får sex månader var. Det är också möjligt att göra det tvingande att ta ut minst fem dagar med föräldrapenning för varje hel vecka man är föräldraledig. Möjligheten att dra ut på föräldraledigheten för den som är hemma första året begränsas då i hög utsträckning. Det kommer att minska friheten inom föräldraförsäkringen, men gynna ett jämställt uttag.

7.13 Utformningen av 240-dagarsvillkoret för rätt till ersättning på sjukpenningnivån ska ändras

DIK tillstyrker förslaget.

7.14 Företagares villkor och möjligheter att använda föräldraförsäkringen

DIK instämmer med utredningen i det att det inte är föräldraförsäkringens utformning som är det största problemet för företagare, utan reglerna kring sjukpenninggrundande inkomst och möjligheten att vara frånvarande från verksamheten under en längre period.

Riksrevisionens rapport *Fastställande av föräldrapenning för egenföretagare* (RIR 2018:1) visar dock att möjligheten att vara föräldraledig från sitt företagande är nästan lika könsbundet som hos dem som är anställda – kvinnor är föräldralediga från sitt företagande, män är det inte, för att hådra det.

En översyn av beräkningen av SGI är det som kan förbättra föräldraförsäkringen för företagare.

7.15 Studenters villkor och möjligheter att använda föräldraförsäkringen

DIK är positiva till att även studenter ska ges möjlighet att som partner vara ledig i samband med barns födelse. Däremot menar DIK att utredningen kunde lagt förslag på hur en student, som inte kan erhålla tillfällig föräldrapenning, ändå ska kunna få möjlighet att göra föra över VAB till någon som har en SGI. Även om det är få personer som skulle behöva använda sig av en sådan bestämmelse, är det av yttersta vikt att möjligheten finns för den ensamstående vars barn blir sjuk samma dag det är tenta.

Precis som utredningen är DIK mycket positiva till den promemoria som lagts om behållande av SGI vid studier och inte studiemedel.

7.16-7.20

DIK tillstyrker samtliga förslag.

Anna Troberg
Ordförande

Lisa Gemmel
Utredare