

Socialdepartementet
S2017/07382/FST

Yttrande över betänkandet Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn (SOU 2017:101)

Sammanfattande synpunkter

Arbetsgivarverket välkomnar utredningens gedigna översyn av reglerna för föräldraledighet och föräldraförsäkring. Arbetsgivarverket är också mycket positivt till många av de förslag på åtgärder som lämnas för att föräldraförsäkringen i högre grad än idag ska ge förutsättningar för en god balans mellan arbetsliv och familjeliv, verka för jämställdhet på arbetsmarknaden, en jämn fördelning mellan föräldrarna av föräldraledighet, samt en jämn fördelning mellan föräldrarna av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Föräldraförsäkringen är sedan länge helt delad mellan föräldrarna, det vill säga båda har rätt till hälften vardera av föräldrapenningdagarna. Men möjligheten att avstå dagar till varandra har lett till att det fortfarande, mer än 40 år efter föräldraförsäkringens införande, är kvinnorna som tar ut merparten av föräldrapenningdagarna. Såsom utredningen redovisar är kvinnor i genomsnitt föräldralediga på hel- eller deltid i 15,3 månader under barnets två första levnadsår. Detta ska jämföras med ett föräldrapenninguttag på 284 dagar, dvs. 9,5 månader. Mäns totala ledighet är i genomsnitt 3,8 månader, och de använder 66 dagar, eller 2,2 månader.

Även om män i statlig sektor enligt Försäkringskassans statistik tar ut flest föräldrapenningdagar i genomsnitt i jämförelse med män som arbetar inom andra sektorer på arbetsmarknaden så finns det, liksom i övriga sektorer, fortfarande en klar snedfördelning mellan kvinnor och män.

Arbetsgivarverket anser att särskilt två av de förslag som lämnas är mycket viktiga för att få till stånd en mer jämställd fördelning mellan kvinnor och män, och därmed mer jämställda villkor på arbetsmarknaden, förutsatt att dessa två förslag kombineras och genomförs ihop. Det är förslaget om fler reserverade dagar i kombination med förslaget om att koncentrera uttaget av föräldrapenning till barnets yngre åldrar (den nya modellen för föräldraförsäkringen).

Följande förslag avses.

- Ytterligare reserverade dagar. Sammanlagt föreslås 151 dagar (ca fem månader) bli reserverade för vardera föräldern, jämfört med 90 dagar (ca tre månader) enligt nu gällande regelverk.
- Koncentration av föräldrapenning till barnets yngre åldrar. Rätten till föräldrapenning ska omfatta totalt 460 dagar för ett barn. För tiden till och med barnets tredje levnadsår, dvs. fram till barnets treårsdag, ska föräldrapenning kunna lämnas under högst 390 av dagarna. För tiden därefter till dess att barnet har fyllt tio år ska föräldrapenning kunna lämnas under högst tio dagar per år, dvs. sammanlagt 70 dagar.

Med nuvarande uttagsmönster använder män i större utsträckning än kvinnor föräldrapenningen senare i barnets liv. Studier visar att den förälder (vanligtvis kvinnan) som tar ut en lång föräldraledighet när barnet är litet tenderar att fortsätta ha huvudansvaret för hem och familj även efter återgång i arbete. Detta ”dubbelarbete” leder till mer deltidsarbete bland kvinnor, och kan även leda till större uttag av VAB (vård av sjukt barn), psykisk ohälsa och fler sjukskrivningar bland kvinnor. Med andra ord leder långa frånvarotider med föräldraledighet ofta till mer frånvaro från arbetet även längre fram. Undersökningar visar att löneutveckling, karriärutveckling med mera bromsar in vid långa föräldraledigheter, trots att vi i Sverige under lång tid har haft fokus på jämställdhetsfrågor kopplade till föräldraskap och arbetsliv. Detta får konsekvenser för kvinnors sammanlagda ”livslön” och påverkar förstås pensionen negativt.

Som samhällsutvecklingen ser ut nu, med en befolkning som blir allt äldre, behöver både kvinnor och män vara rustade för ett längre och mer hållbart arbetsliv. Det innebär att vi behöver börja arbeta tidigare, längre och även ”mer på mitten”, dvs. även under den tid som vi får barn. Ett mer jämställt föräldraskap är en förutsättning för det. Lagstiftningen är ett av flera viktiga medel för att nå dit. Utöver den lagstiftning som föreslås har förstås arbetsgivare i detta sammanhang en mycket viktig roll för att bidra till en god arbetsmiljö för både kvinnor och män. Det handlar om att värna om den lagstiftning som redan finns när det gäller att vidta aktiva åtgärder så att både kvinnor och män ska kunna förena arbetsliv och familjeliv.

När det gäller förslaget om fler reserverade dagar vill Arbetsgivarverket på sikt se en fullständig uppdelning av antalet reserverade dagar mellan kvinnor och män, som innebär att båda vårdnadshavarna har rätt till hälften vardera av föräldrapenningdagarna, utan möjlighet att ge bort dagar till varandra. Arbetsgivarverket anser emellertid att det nu lagda förslaget är ett bra första steg mot en sådan utveckling.

De argument som ofta anförs emot fler reserverade dagar är att det inskränker föräldrarnas möjligheter till fria val utifrån de behov som bäst passar deras familj. I detta sammanhang vill Arbetsgivarverket påpeka att Sveriges föräldraförsäkring internationellt sett redan är oerhört generös, samtidigt som Sverige har en väl utbyggd barnomsorg. Detta innebär att antalet dagar, och det sätt på vilket de kan tas ut, i sig redan innebär stora möjligheter till flexibilitet och att kunna förena arbetsliv och familjeliv. Det kan också ifrågasättas i vilken utsträckning det handlar om ett fritt val, eftersom mycket tyder på att föräldrars val till stor del är styrda av de förväntningar och normer som finns i samhället. Fördelarna med en mer jämställd försäkring är också så stora, både på kort och lång sikt för föräldrar, barn och samhället i stort, att en minskad flexibilitet torde vara värt det.

Arbetsgivarverket begränsar sitt yttrande till de förslag och bedömningar som har störst betydelse ur ett arbetsgivarperspektiv. När det gäller bedömningarna kommenterar Arbetsgivarverket endast de bedömningar som handlar om att nuvarande regler ska förbli oförändrade, och inte de bedömningar som handlar om att ytterligare förändringar av lagstiftningen bör övervägas framöver efter ytterligare utredning.

Av de förslag och bedömningar som Arbetsgivarverket yttrar sig om, *tillstyrker* verket de flesta av de förslag som lämnas och instämmer i de flesta av de bedömningar som görs.

När det gäller förslaget om föräldrapenning från och med barnets treårsdag till och med barnets tioårsdag *tillstyrker* Arbetsgivarverket att det ska ske en årlig fördelning av antalet föräldrapenningdagar per år istället för att utges som en pott av dagar att disponeras fritt under åldersspannet i fråga. Arbetsgivarverket *avstyrker* däremot den del av förslaget som innebär att den årliga fördelningen ska vara en sluten enhet, dvs. att gränserna ska vara skarpa och dagar inte ska kunna sparas och överföras till efterföljande år.

När det gäller förslaget att en vårdnadshavare ska kunna lämna dagar med föräldrapenning även till en person som inte definieras som förälder (valfri försäkrad person) *godtar* Arbetsgivarverket förslaget. Dels med hänsyn till att det rör sig om ett begränsat antal dagar (60 dagar per barn), dels utifrån vikten av att ensamstående föräldrar samt fler familjekonstellationer, till exempel familjer med fler än två personer som identifierar sig som föräldrar, får större möjligheter att förena förvärvsarbete med familjeliv. Men i första hand ser Arbetsgivarverket hellre att andra lösningar undersöks.

Nedan redovisar Arbetsgivarverket de närmare synpunkter verket har på förslagen i betänkandet.

Den nya modellen – Lämpliga åldersgränser

Arbetsgivarverket *tillstyrker* att den nuvarande åldersgränsen för koncentration av det största antalet föräldrapenningdagar ska sänkas från fyra till tre års ålder.

Arbetsgivarverket *tillstyrker* även att den yttersta åldersgränsen för föräldrapenning ska sänkas från tolv till tio års ålder.

Dessa förslag och argumenten för dem beskrivs huvudsakligen i avsnitt 7.2.1.

Det föreslås att rätten till föräldrapenning ska omfatta totalt 460 dagar för ett barn. För tiden fram till barnets treårsdag, ska föräldrapenning kunna lämnas under högst 390 av dagarna. För tiden därefter till dess att barnet har fyllt tio år ska föräldrapenning kunna lämnas under högst tio dagar per år, dvs. sammanlagt 70 dagar.

Åldersgränsen för det största antalet föräldrapenningdagar

År 2014 infördes en begränsning som innebär att merparten av föräldrapenning lämnas innan barnets fyraårsdag och därefter lämnas under ett begränsat antal dagar. Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att det finns fördelar med en ytterligare generell koncentration av föräldrapenninguttaget till tiden för barnets födelse och de första åren i barnets liv, när omvårdnadsbehovet är som störst. Det ger möjlighet till längre sammanhängande ledigheter under ett barns första levnadstid.

Arbetsgivarverket anser att detta förslag, i kombination med förslaget om fler reserverade dagar, sannolikt kommer att gynna en mer jämn fördelning av föräldrapenningen mellan föräldrarna. Förslaget kommer sannolikt också att innebära att män uppmuntras att använda en större andel av föräldrapenningen när barnet är litet, vilket kan ha fördelar för hur kvinnor och män fördelar både obetalt och betalt arbete inom hushållet både på kort och lång sikt. Män använder, med nuvarande uttagsmönster, i större utsträckning än kvinnor, föräldrapenningen senare i barnets liv.

Utredningen har övervägt om det ska införas en två- eller treårsgräns.

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att det finns flera skäl till att även en tvåårsgräns skulle vara berättigad för att ytterligare tidigarelägga föräldraledigheten. Arbetsgivarverket tillstyrker emellertid förslaget om en treårsgräns. En sänkning av åldersgränsen till tre år innebär fortfarande, både i sig själv men framförallt tillsammans med förslaget om fler reserverade dagar, ett starkt incitament att koncentrera den längre föräldraledigheten samt att fördela ledigheten och föräldrapenningen mer jämnt mellan föräldrarna redan i barnets yngre åldrar.

Den yttersta åldersgränsen för föräldrapenning

Utredningen föreslår nu en sänkning av den yttersta åldersgränsen för

föräldrapenning från tolv till tio år. Detta med anledning av att föräldrapenningen i dag är mycket generös i både längd och omfattning och att långa frånvaroperioder från arbetsmarknaden kan ha negativa effekter, både på kort och på lång sikt. En utsträckning av rätten till föräldrapenning som innebär att den totala frånvarotiden från arbetsmarknaden riskerar att förlängas, med konsekvenser för löneutveckling och pensioner, behöver därför vägas in i bedömningen om åldersgränser. Vid en prioritering av de olika behov av ledighet som har identifierats har utredningen ansett att det är av större vikt att skapa en mer generös förmån för en tid i barnets liv då behoven av föräldrarnas omsorg generellt sett är som störst, snarare än att sträcka ut möjligheten till föräldrapenning till en tid i barnets liv då behovet av föräldrarnas omsorg i allmänhet inte är lika stort.

Arbetsgivarverket instämmer i dessa argument och tillstyrker därför en sänkning av åldersgränsen till tio år.

Den nya modellen - Föräldrapenningen fram till barnets treårsdag

Arbetsgivarverket *tillstyrker* förslaget att barnets treårsdag ska utgöra en skarp gräns för uttaget av de dagar som förbehålls tiden fram till dess, dvs. dagar ska inte kunna sparas till förmånstiden från och med treårsdagen.

Arbetsgivarverket *tillstyrker* också förslaget om att det högsta antal dagar under vilka föräldrapenning kan lämnas till dess att barnet fyller tre år ska vara högst 390 dagar sammanlagt för föräldrarna.

Dessa förslag och argumenten för dem beskrivs huvudsakligen i avsnitt 7.2.2.

Det föreslås att för tid till och med barnets tredje levnadsår, räknat från barnets födelse eller därmed likställd tidpunkt, ska föräldrapenningen som huvudregel lämnas under högst 390 av de högst 460 dagarna sammanlagt för föräldrarna.

Utformningen av treårsgränsen

Möjligheten att spara dagar är med dagens regelverk mycket stor. Det innebär att flexibiliteten och utrymmet för att ta hänsyn till behoven och förutsättningarna i det enskilda fallet är betydande för dem som har ekonomiska möjligheter att spara dagar. Utredningen föreslår att barnets treårsdag ska utgöra en skarp gräns för uttaget av de dagar som förbehålls tiden fram till dess, dvs. dagar ska inte kunna sparas till förmånstiden från och med treårsdagen.

En skarp gräns, i kombination med den föräldrapenning som föreslås för äldre barn (se närmare nedan under rubriken *Den nya modellen – föräldrapenning från och med barnets treårsdag till och med barnets tioårsdag*) innebär att möjligheten till föräldrapenning för äldre barn inte är beroende av om föräldrarna har haft möjlighet att spara ersättningsdagar från småbarnsåren. På detta sätt blir förmånen mer jämlik, eftersom förutsättningarna för föräldrar att vara hemma med sina barn

med föräldrapenning under den totala förmånstiden inte är lika beroende av föräldrarnas ekonomi.

Med en skarp treårsgräns blir det en tydlig koncentration av föräldrapenningen till barnets yngre åldrar. Samma argument angående fördelningen av föräldrapenning mellan kvinnor och män som anförts ovan under rubriken *Åldersgränsen för det största antalet föräldrapenningdagar* kan anföras här.

Arbetsgivarverket instämmer i dessa argument och tillstyrker därför förslaget.

Antalet dagar

Utredningen föreslår att 390 dagar ska lämnas fram till barnets treårsdag. Utredningen har kommit fram till detta genom att ta hänsyn till olika perspektiv. Såsom att förskola tidigast kan erbjudas efter 365 dagar, varför antalet dagar fram till treårsdagen inte bör understiga 365 för dem som behöver ta ut föräldrapenning sju dagar i veckan fram till barnets ettårsdag. Utredningen har även sett till hur många dagar som i genomsnitt tas ut per år fram till barnets treårsdag (363 dagar i genomsnitt fram till barnets treårsdag togs ut för barn födda 2013). Utredningen har också tagit hänsyn till att föräldrar av olika anledningar kan ha ett större behov av uttag än genomsnittet.

Arbetsgivarverket bedömer att antalet dagar med hänsyn till detta är rimligt och tillstyrker därför förslaget.

Den nya modellen – Föräldrapenningen från och med barnets treårsdag till och med barnets tioårsdag

Arbetsgivarverket *tillstyrker* att det ska ske en årlig fördelning av antalet föräldrapenningdagar istället för att utges som en pott av dagar att disponera fritt under åldersspannet ifråga.

Arbetsgivarverket *avstyrker* emellertid att den årliga fördelningen ska vara en sluten enhet, dvs. att gränserna ska vara skarpa och dagar inte ska kunna sparas och överföras till efterföljande år.

I övrigt instämmer Arbetsgivarverket i utredningens bedömning att inte utöka antalet perioder under denna tid (tre perioder per år) som en arbetstagare kan vara ledig enligt föräldraledighetslagen. Arbetsgivarverket instämmer också i bedömningen att inte förkorta den nu gällande anmälningstiden till arbetsgivaren om föräldraledighet (två månader) enligt föräldraledighetslagen.

Dessa förslag och argumenten för dem beskrivs huvudsakligen i avsnitt 7.2.3.

Det föreslås att för tid efter barnets tredje levnadsår till dess att barnet har fyllt tio år, ska föräldrapenning lämnas årligen under högst tio av de 70 dagarna sammanlagt för föräldrarna under perioden.

Utredningen har övervägt om antalet föräldrapenningdagar som förbehålls denna tid, mellan barnets treårsdag och tioårsdag, bör lämnas på motsvarande sätt som för tiden före barnets treårsdag, dvs. som en pott för föräldrarna att disponera fritt under åldersspannet eller om de bör lämnas per år. Utredningen har landat i ett system med tio föräldrapenningdagar fördelade per år.

Arbetsgivarverket anser att det är bra att det endast är ett begränsat antal dagar som ska utges efter barnets treårsdag. Föräldrapenningen bör framför allt vara till för vård av barn när barnet är litet och har ett större omvårdnadsbehov och inte vara ett sätt att framför allt förlänga sin semesterledighet när barnet är äldre. Många av Arbetsgivarverkets medlemmar¹ upplever att de största problemen med föräldraledighet infinner sig under semestertider, då de som har föräldrapenningdagar sparade kan ta ut mycket långa ledigheter. Detta kan innebära svårigheter i verksamheten med stor påverkan på hela arbetsgruppen och är negativt för dem som inte är föräldrar, eftersom det kan innebära en högre arbetsbelastning för dem. Det kan också innebära att andra medarbetare inte kan ta ledigt i den utsträckning eller under de perioder som de skulle behöva eller önskar.

Arbetsgivarverket anser också, liksom utredningen, att det är bra med årligen fördelade dagar genom att samtliga föräldrar ges möjlighet att ta föräldraledigt även när barnet är äldre. Detta ger bättre förutsättningar för att kunna förena arbete och familj.

För att förstärka effekterna av en årlig fördelning föreslår utredningen att varje år ska vara en sluten enhet, dvs. gränserna mellan åren ska vara skarpa och dagar ska inte kunna sparas och överföras till efterföljande år. Detta anser inte Arbetsgivarverket. Verket anser att dagar ska kunna sparas och överföras till efterföljande år. Förslaget innebär en risk att föräldrar kommer att ta ut alla dessa dagar per år trots att något egentligt behov inte finns, eftersom dagarna annars går förlorade jämfört med om det finns en möjlighet att spara dem för framtida behov. Det finns även en risk att dessa dagar blir normerande på så sätt att det kan anses ligga inom normen ”att vara en god förälder” att ta ut de dagar per år som det finns rätt till. Det i sin tur kan också innebära att dagarna tas ut utan att det finns ett verkligt behov av att nyttja dem.

Detta är till nackdel ur ett arbetsgivarperspektiv, eftersom det innebär att arbetsgivare alltid måste räkna med att samtliga anställda som är föräldrar med barn inom ett visst åldersspann, utöver rätten till semesterledighet, även kommer att ta ut föräldraledighet med ca 5-7 dagar per barn. Det kan tyckas som ett

¹ Arbetsgivarverket är en medlemsstyrd statlig arbetsgivarorganisation. Arbetsgivarverkets medlemmar är 250 statliga myndigheter, affärsverk och andra arbetsgivare med anknytning till det statliga området.

försumbart antal dagar, men för arbetsgivare som har flera anställda som är föräldrar, kanske till flera barn, kan det totalt sett bli många dagar som de anställda är frånvarande från arbetet.

Utredningen tror inte att konstruktionen av denna modell kommer att innebära att föräldrar riskerar att använda föräldrapenning även om behov egentligen inte finns, eftersom det genomsnittliga uttaget av föräldrapenning för föräldrar som har möjlighet att spara dagar, redan idag är 12–15 dagar per år och barn, och utredningens förslag (10 dagar per år och barn) ligger något lägre än nuvarande uttag. Arbetsgivarverket instämmer inte i denna bedömning, eftersom det med dagens system finns stora möjligheter att spara dagar, vilket innebär att det även idag kan vara så att föräldrapenning tas ut utan att behov finns. Eftersom antalet dagar som kan tas ut med nuvarande system är större än det system som föreslås är det naturligt att även det faktiska uttaget är större och behöver därför inte motsvara det faktiska behovet.

Utredningen anger att det till viss del kan vara så att antalet dagar är normerande. Utredningen pekar emellertid på att det genomsnittliga uttaget visar att de föräldrar som använder föräldrapenning för äldre barn redan i dag är frånvarande från arbetet. I detta sammanhang vill Arbetsgivarverket återigen påpeka att många arbetsgivare redan idag upplever att frånvaron på grund av föräldraledighet, under främst semestertider, innebär problem i verksamheten.

Utredningen nämner också att alla dagar idag med föräldrapenning inte används eftersom föräldrarnas och barns behov ser olika ut och menar att det sannolikt kommer att vara så även med en årlig fördelning av föräldrapenningdagarna. Arbetsgivarverket tror inte att det kommer bli så om dagarna ges årligen som en sluten enhet utan möjlighet att spara dem, utan då kommer sannolikt de flesta föräldrar att försöka ta ut dessa dagar trots att något reellt behov inte finns. Om det däremot finns möjlighet att spara antalet dagar är det sannolikt så att dagarna i större utsträckning kommer att användas utifrån behov, vilket kan innebära att samtliga dagar inte används.

Att varje år inte är en sluten enhet torde även vara till fördel för föräldrar eftersom flexibiliteten ökar och därmed utrymmet att ta hänsyn till behoven och förutsättningarna i det enskilda fallet.

Den nya modellen – Särskilt om begränsningarna för föräldrar som kommer till Sverige med barn

Arbetsgivarverket *tillstyrker* att den nuvarande begränsningsregeln som gäller för föräldrar som kommer till Sverige med barn fortsatt upprätthålls och endast justeras till det färre totala antalet föräldrapenningdagar som föreslås för samtliga barn i Sverige. Arbetsgivarverket *tillstyrker* också att begränsningsregeln justeras

så att samma årliga fördelning av dagar från och med barnets treårsdag, som gäller för samtliga föräldrar, ska gälla även för dessa.

Dessa förslag och argumenten för dem beskrivs huvudsakligen i avsnitt 7.2.6.

Den nya modellen – Fördelningen av dagarna mellan föräldrarna

Arbetsgivarverket *tillstyrker* att dagens principer om fördelning av rätten till föräldrapenning föräldrarna emellan även fortsättningsvis ska gälla i tillämpliga delar. Detta innebär att föräldrarna vid gemensam vårdnad ska få föräldrapenning under hälften av antalet dagar och detta inom ramen för de respektive tidsperioderna. Respektive förälder har med andra ord en grundläggande rätt till föräldrapenning under högst 195 dagar och vid flerbarnsfödelse ytterligare högst 71 dagar per barn utöver det första, till och med det tredje året efter en födsel eller adoption. För perioden därefter till och med barnets tioårsdag har vardera föräldern rätt till högst fem dagar per år och efter flerbarnsfödelse ytterligare högst två dagar per barn utöver det första.

Dessa förslag och argumenten för dem beskrivs huvudsakligen i avsnitt 7.2.8.

Föräldraledighetslagens bestämmelser – möjlighet till ledighet utan föräldrapenning när barnet är yngre än 18 månader

Arbetsgivarverket har inget att invända mot bedömningen att föräldraledighetslagens bestämmelser om möjligheterna att vara helt ledig utan föräldrapenning för vård av barn till dess barnet är 18 månader inte bör ändras. Detta eftersom reglerna om skydd för den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI-skydd) innebär begränsningar i möjligheten att ta föräldraledigt utan föräldrapenning redan efter 12 månader. Arbetsgivarverket bedömer även att reglerna om koncentration av föräldrapenningdagar i kombination med fler reserverade dagar för respektive förälder utgör tillräckliga incitament för en jämnare fördelning av föräldraledighet mellan kvinnor och män under barnets yngre åldrar.

Dessa överväganden och argumenten för dem beskrivs huvudsakligen i avsnitt 7.3.1 och 7.3.2.

Med dagens regelverk sprider män och kvinnor på dagarna på ungefär samma sätt under barnets två första levnadsår. Studier av relationen mellan uttag av föräldrapenningdagar och obetald ledighet visar ett relativt starkt samband över tid. Utredningen bedömer därför att ledigheten totalt kommer att minska i ungefär samma grad som minskningen i antalet föräldrapenningdagar. Med ytterligare reserverade dagar (se rubriken *Ytterligare tid med föräldrapenning ska reserveras*) kan alltså kvinnors ledighetslängder komma att minska när antalet dagar som kan användas minskar och mäns ledighetslängder kan komma att öka om de börjar använda fler dagar med föräldrapenning.

Med andra ord kan längden på den obetalda föräldraledigheten sannolikt komma att minska för många kvinnor med hänsyn till förslagen om koncentration av dagar innan barnets treårsgräns (vilket innebär att dagar inte kan sparas efter barnets treårsdag) samt ytterligare reservering av dagar. Kombinationen av dessa två förslag innebär att en tidig fördelning mellan män och kvinnor av föräldrapenning och föräldraledighet är nödvändig.

Arbetsgivarverket anser därför att en ändring av bestämmelserna om hel ledighet i föräldraledighetslagen är obehövlig.

Föräldraledighetslagens bestämmelser – möjligheten att reducera arbetstiden

Arbetsgivarverket har inte något att invända mot bedömningen att en förälder bör ha fortsatt rätt att förkorta sin arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår.

Detta främst med hänsyn till förslagen om den nya modellen för föräldrapenning som föreslås, som begränsar möjligheten att gå ned i arbetstid med föräldrapenning efter barnets treårsdag, liksom förslaget om fler reserverade dagar. Förslaget om treårsgränsen i kombination med fler reserverade dagar förväntas öka pappornas föräldraledighet när barnet är litet vilket i sin tur, sannolikt kan leda till en mer jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, vilket också kan leda till en minskning av kvinnors deltidsarbete.

Inom staten finns det dessutom, enligt tjänstledighetsförordningen, redan en möjlighet till deltidsarbete utan föräldrapenning i större omfattning och under längre tid än enligt föräldraledighetslagen. Utredningen konstaterar i detta sammanhang att trots att den statliga sektorn har mer generösa regler för deltidsledighet är det inte inom den sektorn som deltidsarbetet är som högst, utan tvärtom.

Dessa överväganden och argumenten för dem beskrivs huvudsakligen i avsnitt 7.3.3 och 7.3.4.

Lägstanivådagarna inom föräldrapenningen ska tas bort

Arbetsgivarverket *tillstyrker* att föräldrapenning på lägstanivån ska avskaffas.

Detta förslag och argumenten för det beskrivs huvudsakligen i avsnitt 7.4.3.

Föräldrapenning på lägstanivån kan lämnas till en förälder som är försäkrad för bostättningsbaserad föräldrapenning och avser tid då föräldrapenning inte får lämnas på sjukpenningnivån eller grundnivån. Ersättning på lägstanivån kan

endast lämnas efter den 180:e dagen och motsvarar 180 kronor om dagen och kan lämnas för 90 dagar.

Eftersom lägstanivådagarna medför endast en låg kompensation för inkomstförlusten som uppstår när en förälder avstår arbete, består värdet av dessa dagar i huvudsak av den rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen, som också följer av föräldrapenningdagar.

Ersättningen för lägstanivådagarna är så låg att den i många fall inte fungerar som ersättning för förlorad arbetsinkomst. Föräldraförsäkringen ger därmed inte alla föräldrar reella ekonomiska möjligheter att vårda sina barn under dessa 90 dagar. Det är också dessa dagar som oftast inte har utnyttjats när den yttersta åldersgränsen för föräldrapenning är uppnådd. Utredningen bedömer mot bakgrund av detta att ersättningen på lägstanivån bör slopas och lägstanivådagarna därmed försvinna helt ur föräldraförsäkringen. Det totala antalet föräldrapenningdagar föreslås i stället uppgå till 460 dagar på sjukpenning- eller grundnivå vilket alltså innebär fler dagar med en högre ersättningsnivå än idag.

Arbetsgivarverket instämmer till fullo i denna bedömning och tillstyrker därför förslaget.

Ytterligare tid med föräldrapenning ska reserveras

Arbetsgivarverket *tillstyrker* att ytterligare tid för föräldrapenning ska reserveras och vill på sikt se en fullständig reservering av antalet dagar till respektive förälder.

Detta förslag och argumenten för det beskrivs huvudsakligen i avsnitt 7.7.

Utredningen föreslår att totalt 151 av föräldrarnas 230 dagar ska vara reserverade, eller 66 procent av den föräldrapenning som föräldern själv disponerar. Enligt dagens modell är 90 av de 240 dagarna reserverade, eller 37,5 procent. Utredningen föreslår vidare att för tid innan barnets treårsdag ska 130 dagar av de totalt 195 dagar en förälder råder över vara reserverade. För tid därefter ska totalt sett 21 dagar, tre dagar per barn och år, vara reserverade för vardera föräldern. En förälder kan därmed avstå högst 79 dagar, varav 65 för tiden före barnets treårsdag.

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att förslaget om ytterligare reservering, i kombination med förslaget om nya åldersgränser och nya nivåer på föräldrapenningen, kommer att innebära att föräldrarna måste förändra sin nuvarande användning för att inte gå miste om dagar. Förslaget beräknas därför få en stark effekt på fördelningen av föräldrapenning och även föräldraledighet.

Reservationen av totalt 130 dagar för vardera föräldern under de första åren efter barnets födelse eller adoption innebär ett tidigareläggande av ledigheten för män, som idag tar ut många av de dagar de använder när barnet är äldre. En tidigareläggning av uttaget kan medföra att män, tidigare än vad som nu är fallet, etablerar ett helhetsansvar för omsorg och vård av barnet liksom för övrigt hushållsarbete. Den fördelningen kan därmed ha högre sannolikhet att leva kvar även efter föräldraledigheten.

För barn över tre år är de årliga pottorna av dagar delade med hälften var. Redan idag är de dagar som används för äldre barn mer jämnt fördelade mellan män och kvinnor än vad som är fallet för de yngre barnen. Utredningen föreslår att även de årliga pottorna ska inkludera reserverade dagar, för att upprätthålla en sådan jämn fördelning. Föräldrarna kan med förslaget avstå två av fem dagar till den andra vårdnadshavaren, någon som är likställd med förälder.

Utredningen har övervägt att göra en fullständig reservering av antalet dagar på så sätt att samtliga dagar reserveras och inte kan avstås till någon annan. Utredningen pekar på att en fullständig uppdelning utan möjlighet att avstå dagar, skulle ge en mycket tydlig signal om hur vårdnadshavarna förväntas använda föräldrapenningen och därmed även föräldraledigheten. Om vårdnadshavarna använder hälften av dagarna skulle det innebära stora arbetsmarknadsmässiga fördelar såsom jämställdhet och jämlikhet vad gäller löneutveckling, karriärmöjligheter, sjukfrånvaro och ohälsa, effekter på livsinkomst och framtida pension. Detta i sin tur skulle även innebära stora fördelar ur ett barnperspektiv. Arbetsgivarverket instämmer i detta och vill därför på sikt se en fullständig reservering av antalet dagar till respektive förälder.

Utredningen har emellertid valt att inte göra en fullständig reservering av föräldrapenningdagarna i detta skede. Effekten av en ytterligare reservering av dagar är beroende av en kraftig beteendeförändring hos föräldrarna vad gäller uttag av antal dagar, och det finns en osäkerhet till vilken grad och hur snabbt en lagändring skulle påverka föräldrarnas beteende. Det finns även vissa grupper av försäkrade, såsom olika familjekonstellationer med flera, där det av olika skäl kan vara svårt för en förälder att ta ut någon del av försäkringen. Enligt direktiven till utredningen ska dessa gruppers behov av och tillgång till försäkringen särskilt beaktas. Det skulle för dessa och även andra grupper behövas flera undantag från huvudregeln vid en fullständig reservering av antalet dagar. Flera undantag från huvudregeln skulle i sin tur strida mot direktiven där det framgår att utredningen ska bidra till att det ska vara enkelt att tillämpa försäkringen. Genom att det fortfarande finns icke reserverade dagar som är möjliga att avstå blir det enklare att tillgodose dessa gruppers behov utan att regelverket blir för krångligt att förstå och tillämpa.

Arbetsgivarverket förstår utredningens resonemang i dessa delar, men anser att andra alternativ snarast bör ses över, se rubriken *En vårdnadshavare ska kunna*

lämna dagar med föräldrapenning även till en person som inte definieras som förälder, så att en fullständig reservering av antalet dagar kan förenas med möjligheten för fler än kärnfamiljer att ta del av föräldrapenningen, utan att det innebär att försäkringen blir krånglig och svår att tillämpa.

Som framgår ovan är Arbetsgivarverket för en fullständig reservering av antalet dagar. Den föreslagna utökade reserveringen är emellertid ett bra första steg för att, efter att en ytterligare översyn av möjligheten att avstå dagar har skett, övergå till en fullständig reservering av antalet dagar till respektive förälder. Arbetsgivarverket tillstyrker därför förslaget.

En vårdnadshavare ska kunna lämna dagar med föräldrapenning även till en person som inte definieras som förälder

Arbetsgivarverket *godtar* förslaget att en vårdnadshavare ska kunna lämna dagar med föräldrapenning även till en person som inte definieras som förälder (valfri person som är försäkrad för föräldrapenning) och att den personen ska ha rätt till ledighet från arbete. Dels med hänsyn till att det rör sig om ett begränsat antal dagar (60 dagar per barn), dels utifrån vikten av att ensamstående föräldrar samt fler familjekonstellationer, till exempel familjer med fler än två personer som identifierar sig som föräldrar, får större möjligheter att förena förvärvsarbete med familjeliv. Men i första hand ser Arbetsgivarverket hellre att andra lösningar undersöks.

Detta förslag och argumenten för det beskrivs huvudsakligen i avsnitt 7.10.3.

Utredningen ger förslag som ska förbättra möjligheterna för olika familjekonstellationer att använda föräldrapenningförmånerna.

Som ett led i detta har utredningen bland annat gett ett förslag som ger större möjlighet för en förälders sambo att kunna ta ut föräldrapenning. Detta förslag har remitterats särskilt, och Arbetsgivarverket har tillstyrkt förslaget.

Som ännu ett led i detta föreslår utredningen att en vårdnadshavare ska få avstå en del av sin rätt till föräldrapenning till en person som inte är barnets förälder eller likställd med en förälder. Detta avstående ska få göras till en person som är försäkrad för föräldrapenning.

Fram till det att barnet fyller tre år ska möjligheten att avstå föräldrapenningdagar avse en tid om högst 60 dagar för varje barn. Efter denna tid och fram till dess att barnet har fyllt tio år ska möjligheten i stället avse en tid om högst fyra dagar per år för varje barn. En förälder som har ensam vårdnad om ett barn ska ha rätt att själv avstå alla dagarna. Om föräldrarna har gemensam vårdnad om ett barn ska vardera föräldern ha rätt att avstå hälften av dagarna. Om dessa dagar inte har använts ska dagarna kunna återtas. Bestämmelserna om föräldrapenning ska även gälla för den person som har fått dagar genom ett avstående. Det ska dock inte

vara möjligt för en sådan person att i sin tur avstå föräldrapenning till en annan försäkrad. En arbetstagare ska ha rätt till ledighet under den tid som han eller hon får föräldrapenning enligt den nya möjligheten att avstå föräldrapenning till annan försäkrad.

Risken för att försäkringen ändrar karaktär

Det finns idag redan en möjlighet att inom den tillfälliga föräldrapenningen lämna dagar till en annan person än en förälder. När denna möjlighet infördes anfördes att det fanns en risk att försäkringen skulle genomgå en principiell förändring i riktning mot en allmän barntillsynsförsäkring (prop. 1993/94:220, s. 53). Denna farhåga verkar inte ha blivit verklighet, då det inte finns några indikationer på att överlåtelsemöjligheten inom den tillfälliga föräldrapenningen har lett till systematiskt missbruk eller urholkning av syftet med försäkringen. Föräldrarna är fortfarande de som i hög utsträckning själva använder försäkringen och vårdar barnet. Utredningen menar därför att det inte skulle utgöra någon större principiell skillnad att införa en liknande regel inom föräldrapenningen som inom den tillfälliga föräldrapenningen.

Arbetsgivarverket instämmer inte i denna bedömning och menar att det är vanskligt att göra jämförelser med den tillfälliga föräldrapenningen eftersom den är av en annan karaktär än föräldrapenningen och bland annat handlar om att lösa tillfälliga akuta situationer. Möjligheterna att avstå dagar och därmed risken för missbruk bedöms då vara mindre än om det, som inom föräldrapenningen, handlar om planerad vård.

Utredningen menar också att risken för att en möjlighet att avstå dagar skulle användas som betalningsmedel till professionell omsorg också är förhållandevis liten. Eftersom ett sådant arbete skulle ha karaktären av förvärvsarbete skulle de grundläggande kraven för rätt till föräldrapenning enligt 12 kap. 2 § SFB inte vara uppfyllda. Incitamentet till att använda föräldrapenning på det sättet torde också vara låg eftersom det på grund ersättningsnivåerna inom föräldrapenningen skulle innebära en inkomstförlust i relation till arbetsinkomsten eller, för de som saknar en sjukpenninggrundande inkomst, en förhållandevis låg inkomst.

Arbetsgivarverket tror att det kan bli en svår gränsdragningsproblematik mellan vad som kan anses som förvärvsarbete eller inte. Många av dem som idag tar hand om andras barn med lön, till exempel genom att hämta dem tidigt från förskolan skulle sannolikt kunna göra det istället med föräldrapenning. De som kanske annars skulle ha haft en anställning och lön går miste om det. För föräldrarna blir det en mycket billig barntillsyn eftersom de inte längre behöver köpa dessa tjänster.

Det skulle också kunna vara så att en utvidgad rätt att avstå föräldrapenningdagar kan motverka en individualiserad mer jämställd försäkring genom att det skulle kunna leda till att de föräldrar (oftast papporna) som idag inte tar ut

föräldrapenning kommer att avstå sin del av de icke reserverade dagarna i större utsträckning än vad som annars hade skett.

Arbetsgivarverket anser att möjligheten att avstå dagar till dem som idag förvärvsarbetar och den rätt till ledighet från arbetet som föreslås för dessa, också är problematisk ur ett arbetsgivarperspektiv eftersom det utvidgar den krets som har möjlighet att vara frånvarande från arbetet för vård av barn. Visserligen kommer förslaget sannolikt inte innebära att fler arbetstagare totalt sett kommer att vara frånvarande från arbetet eftersom det även kan innebära att fler är närvarande på arbetet. Men om kretsen personer som kan vara lediga för vård av barn blir alltför vid minskar förutsebarheten för arbetsgivare, vilket i sin tur kan innebära problem för planeringen av verksamheten. Ur ett arbetsgivarperspektiv bör denna krets därför begränsas i möjligaste mån.

Utredningen nämner att en utökad möjlighet att lämna dagar till en annan person än en förälder eller likställd förälder skulle vara värdefull även för andra familjekonstellationer. Det skulle kunna underlätta vardagen om till exempel en far- eller morförälder eller en annan närstående ges möjlighet att vårda barnet i föräldrarnas ställe om föräldern behöver fullfölja studier eller vill gå tillbaka till förvärvsarbete tidigare. Här vill Arbetsgivarverket peka på att det skulle kunna finnas en viss risk att det blir en förlustaffär för äldre kvinnor och män, främst mor- och farföräldrar, om de tar ut föräldraledighet för barnbarn de sista åren i arbetslivet.

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att en utökad möjlighet för en vårdnadshavare att lämna en del av sina egna dagar med föräldrapenning till en annan person än en förälder eller likställd förälder, skulle ge en ensamstående förälder en förbättrad möjlighet att få hjälp och avlastning av närstående. Föräldern skulle därmed ur ett föräldrapenningperspektiv inte hamna i en sämre situation än i en familj där det finns två föräldrar. I familjer där fler än två vuxna personer utövar en föräldraroll skulle det innebära att fler kan kombinera föräldraskap och arbetsliv och att barnet får del av fler föräldrars omsorg och tillsyn.

Arbetsgivarverket förordar en stor möjlighet för föräldrar med ensam vårdnad att kunna avstå föräldrapenningdagar. Dessa är en begränsad klart definierbar krets och bör, enligt Arbetsgivarverkets mening, ha möjlighet att avstå en stor del av sina dagar till valfri person, för att på så sätt få mer likvärdiga möjligheter med föräldrar som har gemensam vårdnad att kunna förena förvärvsarbete med föräldrarollen.

Arbetsgivarverket förordar också en möjlighet att avstå dagar för familjekonstellationer där fler än en person identifierar sig som förälder. Utredningen har genom sina direktiv varit förhindrad att föreslå lösningar som

innebär ändringar i föräldrabalken. Det är önskvärt att en sådan översyn i detta sammanhang görs.

Utredningen nämner också att ett alternativ som framförts till utredningen är att vårdnadshavarna på förhand får anmäla personer som dagar ska kunna överlåtas till för att på så sätt begränsa antalet fall av överlåtelse. Arbetsgivarverket anser att den möjligheten också, utöver översynen av föräldrabalken, bör undersökas närmare för att familjekonstellationer där fler än en person identifierar sig som förälder, ska ha möjlighet att avstå dagar.

Ett sådant förslag skulle, med reservation för att det inte har undersökts närmare vad gäller hinder och möjligheter, eventuellt kunna utformas på följande sätt. För att de som identifierar sig som föräldrar i olika familjekonstellationer ska kunna få föräldrapenning överlåten till sig, skulle vårdnadshavarna på förhand inom viss tid från barnets födelse kunna anmäla två eller tre personer som dagar ska kunna lämnas till. Syftet med ett anmälningsförfarande skulle vara att begränsa kretsen som dagar kan avstås till. Risker för missbruk bedöms då som liten. De kriterier som skulle kunna uppställas för anmälan är att de personer, som föräldrapenning ska kunna avstås till, ska vara sådana närstående som identifierar sig som föräldrar till barnet. Vårdnadshavarna och de personer anmälan rör kan intyga detta på heder och samvete. På så sätt behövs ingen behovsprövning för rätten att få dagar genom ett avstående, utan vårdnadshavarna och de som berörs kan själva göra bedömningen vilka som är att anse som föräldrar till barnet. Eftersom detta är något som föräldrarna sannolikt vet redan vid barnets födelse kan anmälan göras inom snar tid efter barnets födelse.

Semesterlön och pensionsrätt för barnår med anledning av de nya möjligheterna till föräldrapenning

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att den nya möjligheten för en annan försäkrad att vara ledig med ersättning i form av föräldrapenning bör vara semesterlönegrundande och att någon lagändring inte är påkallad. Det följer redan av den nuvarande lydelsen i 17 a § semesterlagen att frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller ledighet enligt föräldraledighetslagen i fråga om tid för vilken föräldrapenning lämnas.

Arbetsgivarverket instämmer också i bedömningen att pensionsrätten för barnår inte ska ändras, på så sätt att även personer som inte är vårdnadshavare ska kompenseras ekonomiskt för att det som de tjänar in till pensionen minskar när föräldern är föräldraledig eller arbetar deltid. Arbetsgivarverket instämmer också i utredningens bedömning att denna fråga bör övervägas i ett annat sammanhang efter att de effekter som förslaget kan ha på pensionen, för de som mottar föräldrapenning utan att vara vårdnadshavare, har kunnat följas upp.

Dessa bedömningar och argumenten för dem beskrivs huvudsakligen i avsnitt 7.10.4.

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

Arbetsgivarverket *tillstyrker* förslaget att rätten till tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse och vid adoption ska tas bort och att ersättning för motsvarande ändamål och tidsram istället ska kunna lämnas inom ramen för föräldrapenningen.

Arbetsgivarverket *tillstyrker* också att dessa dagar ska kunna lämnas till en förälder för samma tid som föräldrapenningförmån för samma barn lämnas till annan förälder samt att föräldrapenning även ska kunna lämnas till en förälder som inte har barnet i sin vård. Detta är möjligt även idag med motsvarande ersättning för tillfällig föräldrapenning. Arbetsgivarverket *tillstyrker* även att ersättningen ska lämnas inom ramen för det totala antalet föräldrapenningdagar som föräldrarna har rätt till.

Arbetsgivarverket instämmer också i utredningens bedömning att reglerna om anmälan minst två månader i förväg till arbetsgivare för rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen ska gälla även i dessa fall. I vart fall ska anmälan ske minst två månader innan den beräknade tidpunkten för förlossningen. Detta istället för den nu korta anmälningstiden om en vecka som gäller för rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse.

Detta förslag och argumenten för det beskrivs huvudsakligen i avsnitt 7.11.1, 7.11.2 och 7.11.4.

Rätten till tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse och vid adoption har flera syften. Ett syfte är att föräldern som inte föder barnet ska kunna vara ett stöd för mamman vid förlossningen och få möjlighet att redan från början delta i vården av det nyfödda barnet. Ett annat syfte är att föräldern ska ha möjlighet att vid behov vårda äldre barn i familjen under mammans vistelse på BB och att hjälpa mamman i hemmet den första tiden efter hemkomsten från sjukhuset.

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att det finns flera anledningar till varför denna ersättning bör lämnas i form av föräldrapenning istället för tillfällig föräldrapenning, såsom bland annat följande.

Regleringen om rätten till ersättning i samband med barns födelse infördes under en tid då den allmänna bilden av ansvarsfördelningen inom en familj till viss del såg annorlunda ut än i dag. Bilden som uttalandena i de tidiga förarbetena målar upp är att mamman hade grundansvaret för familjen och hushållet och att pappan,

i samband med barns födelse och vid adoption skulle få möjlighet att hjälpa mamman i detta ansvar. I dag är det vanligare att ansvaret för familjen och hushållet anses ligga hos båda föräldrarna och att utgångspunkten för hur föräldrapenningen fördelas är att den andra föräldern inte ska ”hjälpa till” utan ta ett lika stort ansvar. Denna utveckling påverkar synen på frågan om den icke-födande föräldern bör erbjudas en särskild förmån för att ta detta ansvar.

Det kan också ifrågasättas om det är befogat att i dag erbjuda en ickefödande förälder eller adoptivföräldrar en särskild förmån i form av tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse och vid adoption, medan den födande föräldern är hänvisad till att använda föräldrapenningdagar för samma situation. Rent principiellt finns det fördelar med att en förmån i ett och samma syfte lämnas i samma form till alla som berörs. Detta skulle enligt utredningen tala för att ersättning med de syften det nu är fråga om, skulle lämnas i form av föräldrapenning. En sådan renodling av förmånerna torde bli mer logisk och, i förlängningen, tydligare både för föräldrarna, arbetsgivarna och för Försäkringskassan.

Snabbhetspremien bör tas bort men övriga skyddsregler bör behållas oförändrade

Arbetsgivarverket har inget att invända mot bedömningen att skyddet för den sjukpenninggrundande inkomsten vid vård av barn fram till barnets ettårsdag och den särskilda beräkningsgrunden för föräldrapenning för tid före det att barnet har fyllt två år inte bör ändras.

Arbetsgivarverket *tillstyrker* förslaget att den del av den särskilda beräkningsgrunden som ger ett förlängt skydd för föräldrapenning vid ny graviditet och adoption (den så kallade snabbhetspremien) ska tas bort.

Dessa överväganden och förslag och argumenten för dessa beskrivs huvudsakligen i avsnitt 7.12.1 och 7.12.2.

En förälder som är helt eller delvis ledig från arbetet för vård av barn, har rätt att behålla sin SGI fram till barnets ettårsdag. Utöver det finns ett förlängt skydd, som innebär att även om förälderns SGI sänks efter barnets ettårsdag får föräldern som minst behålla den tidigare nivån på föräldrapenningen fram till dess att barnet fyller två år (så kallad särskild beräkningsgrund för föräldrapenning). Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att inkomstskyddet är ett viktigt skydds nät, som möjliggör ett flexibelt användande och är en beståndsdel för möjligheterna att kombinera arbetsliv och familjeliv.

Det förlängda skyddet (så kallad särskild beräkningsgrund för föräldrapenning) gäller även i det fall en kvinna är gravid på nytt innan barnet är eller skulle ha varit ett år och nio månader. Denna del kallas ofta för snabbhetspremien, eftersom

den ger förmånliga villkor för föräldrapenning när en kvinna snabbt blir gravid på nytt. Snabbhetspremierna har fått till konsekvens att intervallen mellan födslarna har förkortats märkbart i Sverige. Arbetsgivarverket tillstyrker utredningens förslag att snabbhetspremierna ska tas bort eftersom den i praktiken kan fungera som en drivkraft för kvinnor att arbeta deltid eller kanske inte alls återvända till arbetsmarknaden mellan graviditeterna. En längre sammanhängande frånvaro från arbetet kan medföra att föräldern halkar efter i löne- och karriärutveckling och kan även få konsekvenser för pensionen och för den långsiktiga fördelningen av betalt och obetalt arbete. Arbetsgivarverket anser att ett borttagande sannolikt skulle kunna leda till att kvinnor i större utsträckning arbetar heltid mellan graviditeterna. Detta kan minska den ojämlika fördelningen mellan obetalt och betalt arbete och öka den ekonomiska självständigheten för kvinnor, på kort och på lång sikt.

Tiden med graviditetspenning bör förlängas

Arbetsgivarverket har inget att invända mot förslaget att tiden med graviditetspenning bör förlängas t.o.m. den beräknade tiden för förlossningen, istället för att enligt gällande regelverk upphöra tio dagar före beräknad förlossning. För de kvinnor som har rätt till graviditetspenning, möjliggör detta ett mer jämnt uttag av dagarna med föräldrapenning efter att barnet har fötts. En sådan möjlighet gör också att det inte blir någon skillnad de tio sista dagarna före beräknad förlossning mellan kvinnor som har sjukpenning eller graviditetspenning.

Arbetsgivarverket *tillstyrker* att inkomsttaket vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst vid graviditetspenning ska vara samma som inom sjukförsäkringen och därmed höjas från 7,5 till 8,0 prisbasbelopp, av samma skäl som anges för en höjning av taket inom den tillfälliga föräldrapenningen, se nedan.

Detta förslag och argumenten för det beskrivs huvudsakligen i avsnitt 7.16.2.

Inkomsttaket vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst vid tillfällig föräldrapenning ska höjas från 7,5 till 8,0 prisbasbelopp

Arbetsgivarverket *tillstyrker* förslaget att inkomsttaket vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst vid tillfällig föräldrapenning ska vara samma som inom sjukförsäkringen och därmed höjas från 7,5 till 8,0 prisbasbelopp.

I budgetpropositionen för 2018, som nu är beslutad, föreslogs en höjning av inkomsttaket vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst från 7,5 till 8,0 prisbasbelopp från och med den 1 juli 2018. Motivet var att de reala inkomsterna har ökat och att inkomstbortfallsprincipen därmed urholkats. De förmåner som enligt regeringens mening borde omfattas av höjningen är bl.a. sjukpenning, rehabiliteringspenning och närståendepenning. Ett uttryckligt undantag från höjningen gjordes för graviditetspenning och tillfällig föräldrapenning.

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att även för dem som använder graviditetspenning och tillfällig föräldrapenning har de reala inkomsterna ökat och inkomstbortfallsprincipen urholkats. Någon anledning att utifrån den utvecklingen göra olika bedömningar av inkomsttakets nivå för de förmånerna i förhållande till sjukförsäkringsförmånerna finns inte.

Såsom utredningen också pekar på, kan det för män, som generellt har högre löner än kvinnor, innebära en bristfällig kompensation för lönebortfall. Detta kan påverka vem i hushållet som ska använda den tillfälliga föräldrapenningen när ett barn är sjukt eller smittat. Det är därför också av den anledningen motiverat att höja taket även inom den tillfälliga föräldrapenningen.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Eva Liedström Adler. I den slutliga handläggningen deltog även chefsjurist Hedda Mann, kommunikationschef Lars Andrén, chef Arbetsgivarutveckling Åsa Krook och socialförsäkringsexpert Jenny Lindmark, föredragande.

Eva Liedström Adler

Jenny Lindmark