



Arbetsgivares attityder till föräldraledighet

Moderatorn har ordet

Dagens hålltider:

14.00 – 14.55 Informationspass

14.55 – 15.00 kort paus inför pass II

14.55 – 16 00 paneldiskussion



Första passet:

1. Inledning. Jan Andersson chef för Barn och Familj har ordet
2. Niklas Löfgren, familje- ekonomisk talesperson
3. Mats Mattsson, verksamhetsansvarig föräldraförsäkringen. Presentation av rapport från Sifo

Föräldrapenning så funkar det...

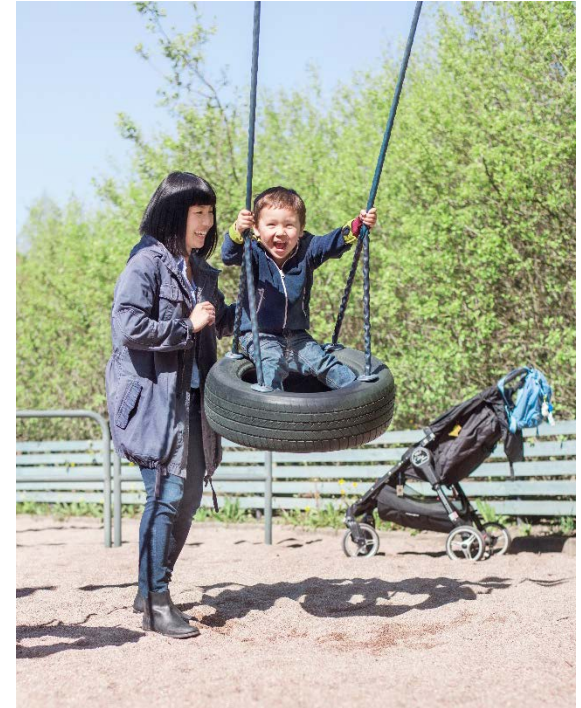
- 480 dagar per barn
 - Hälften var per förälder
 - Möjlighet att avstå dagar förutom 90 dagar
- 390 inkomstrelaterade dagar, ca 80 % av lönen
- 90 lägstanivå, 180 kr per dag
- Ersättningstak på 10 prisbasbelopp dvs. 2016 är månadsinkomster upp till ca 37 000 kr fullt ut försäkrade



Rätt att vara föräldraledig

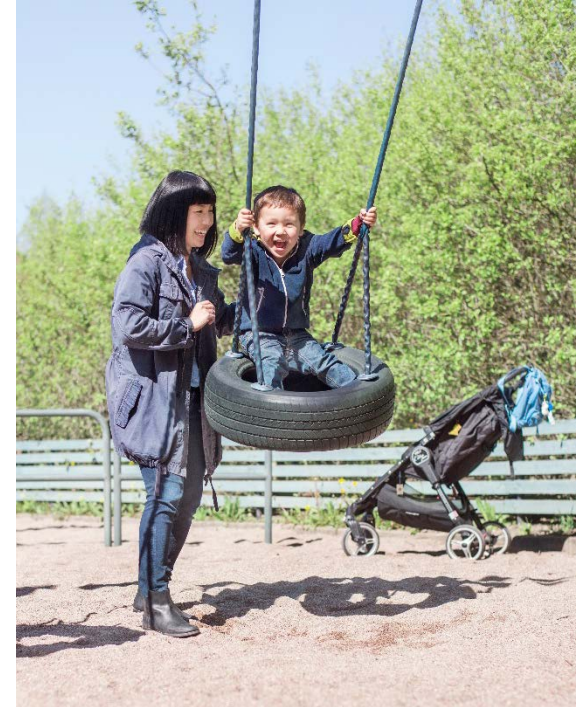
Föräldraledighetslagen

- En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt



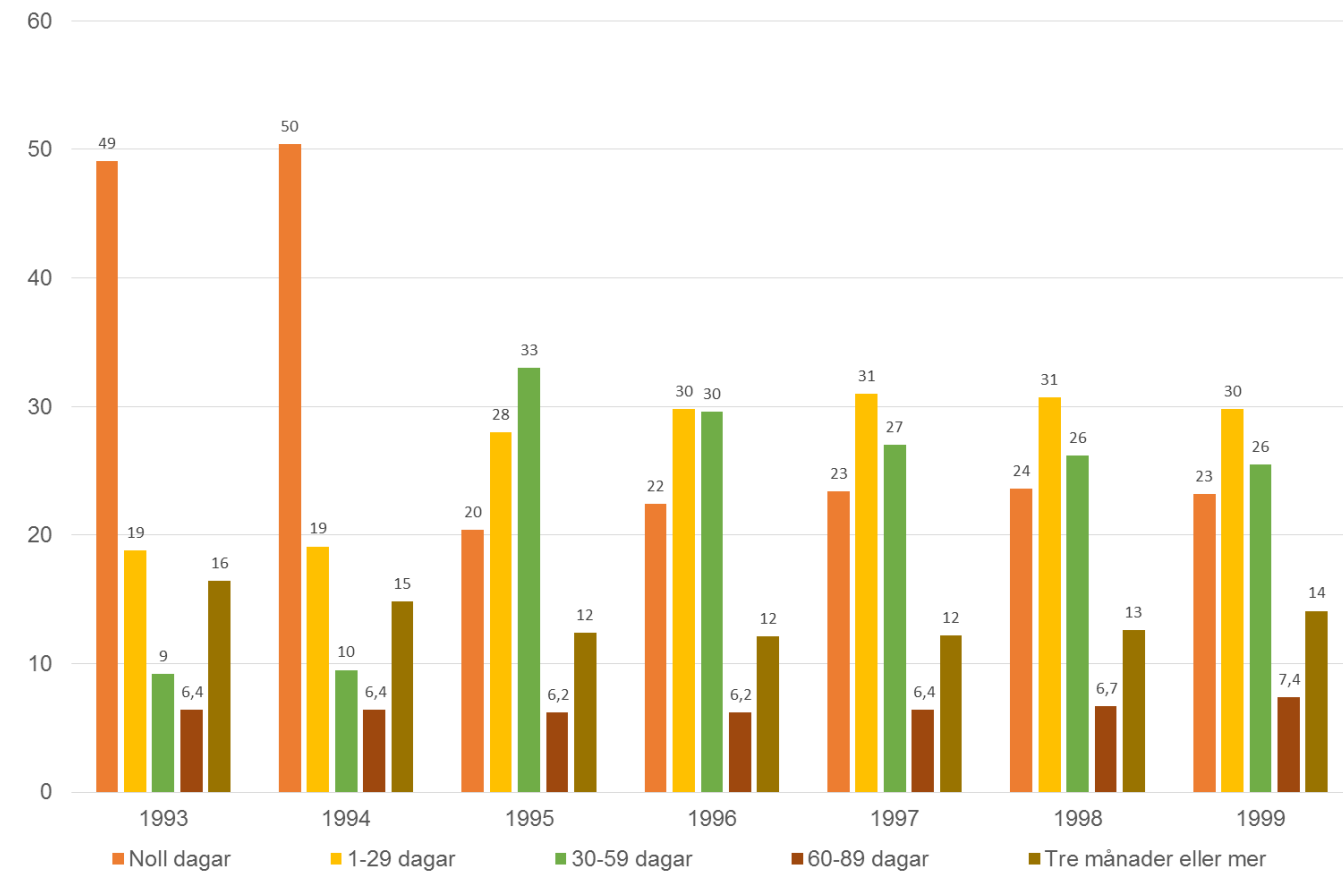
...rätt att vara föräldraledig

- Arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten
- En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet
 - t ex vid lönerrevision

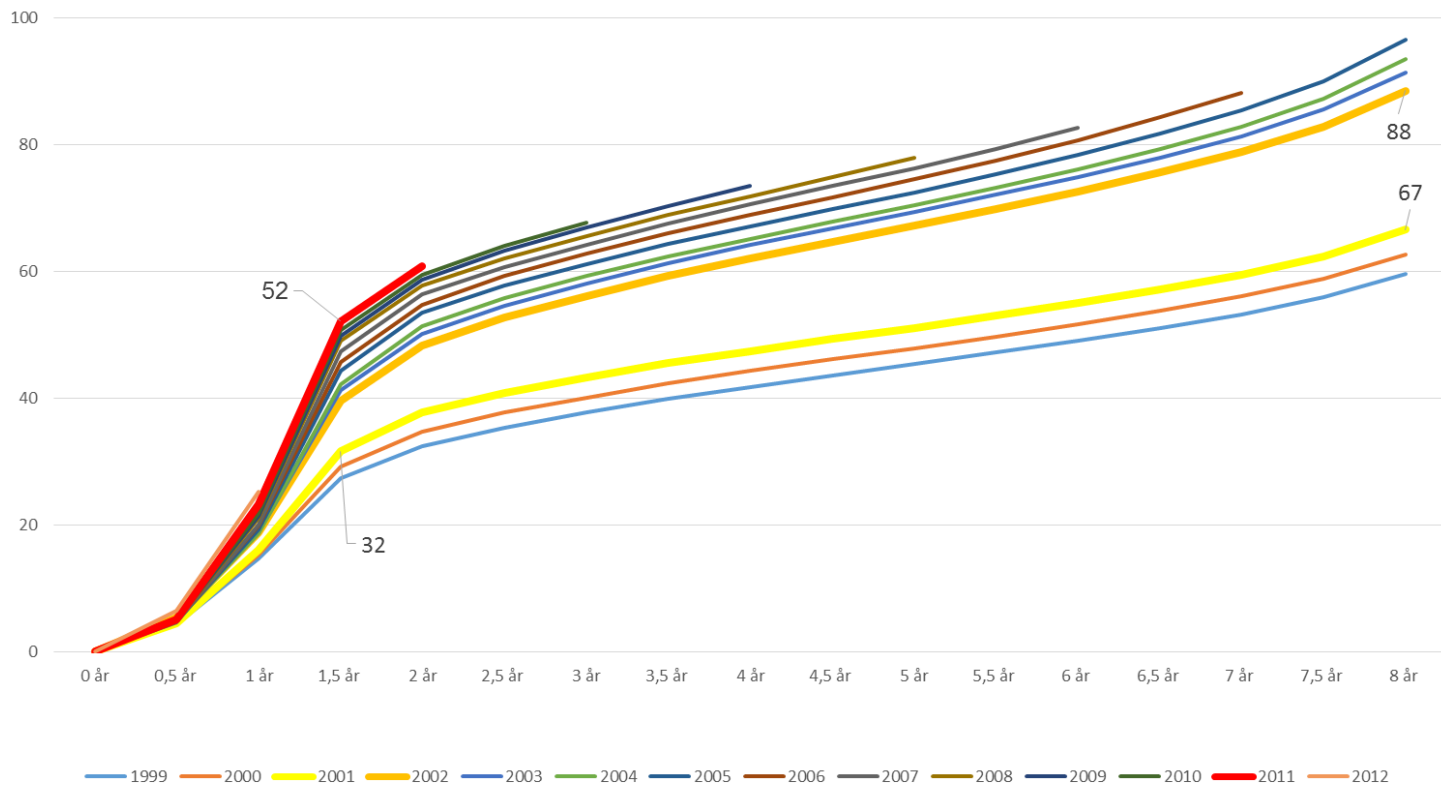




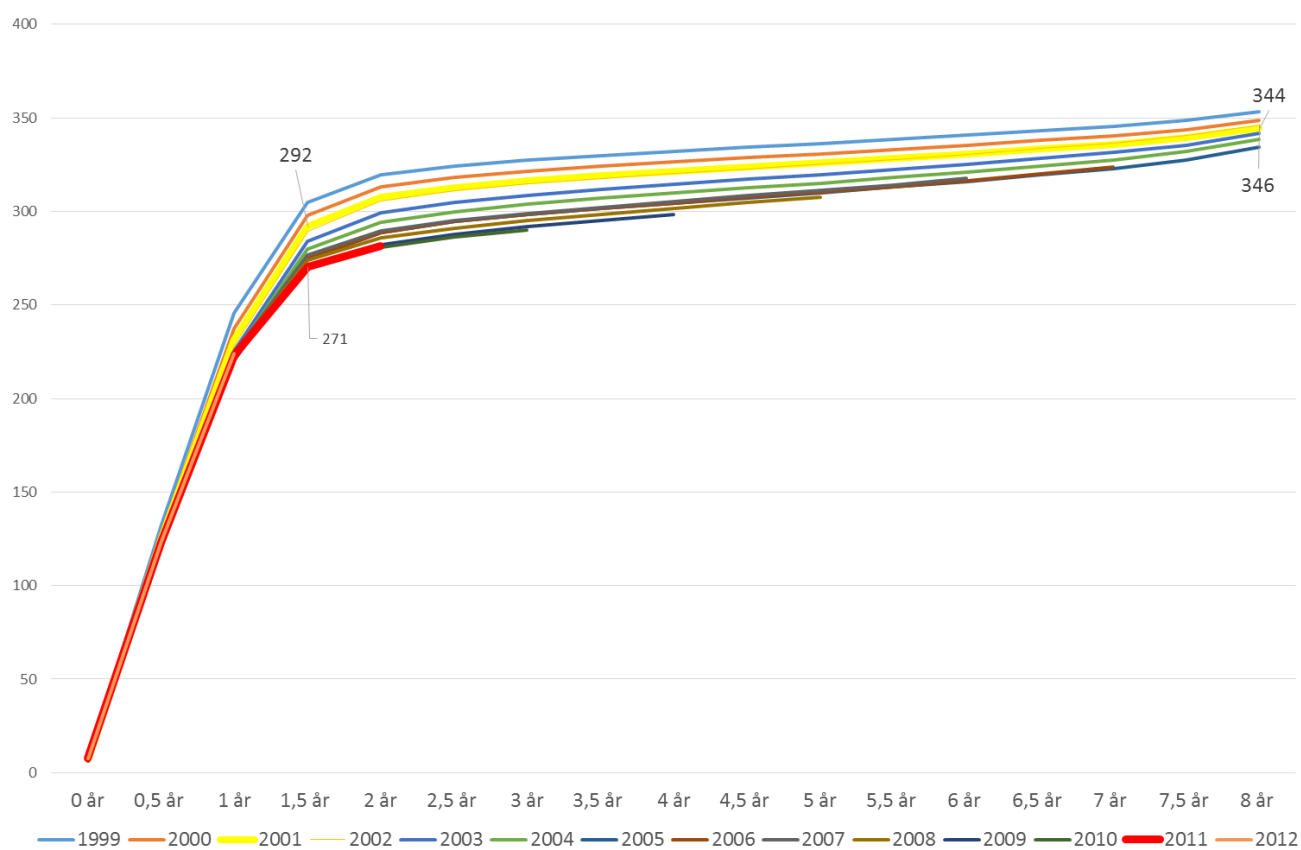
Första reserverade månaden



Andra reserverade månaden



Andra reserverade månaden



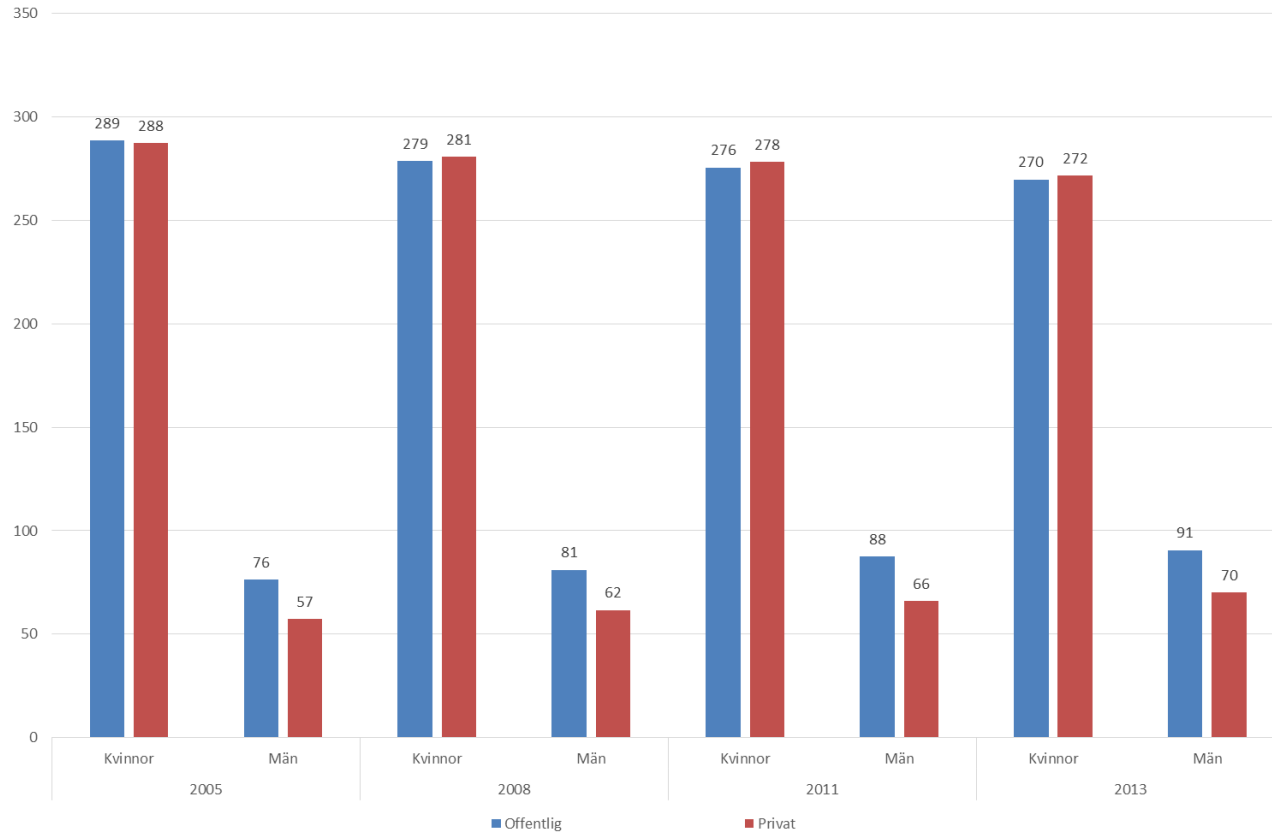
Vad ökar sannolikheten för ett mer jämställt uttag?

- Ekonomin inte så viktig som man kan tro - kön går före lön
- På individnivå är utbildningsvariabeln den som är viktigast
- Sektorstillhörighet
 - **båda föräldrarna arbetar inom offentlig sektor** jämfört med om båda arbetar privat.
 - **pappan arbetar i offentlig sektor** samtidigt som mamman arbetar privat jämfört med om bägge arbetar privat.”



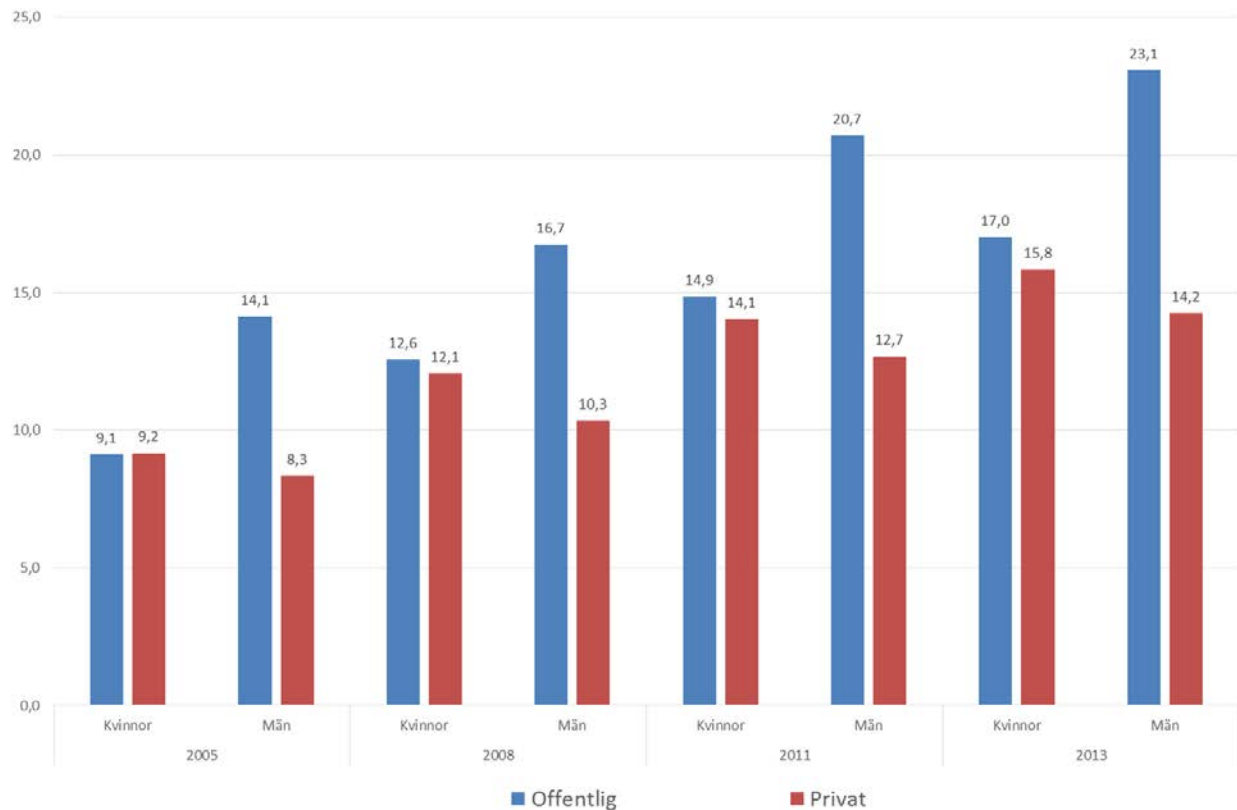
Källa: Socialförsäkringsrapport 2013:8

Genomsnitt antal uttagna fram till barnets 2-års dag



Obs! Rapporten kommer att presenteras den 24/3.

Andel av föräldrarna som delat 60 – 40 på föräldrapenningdagarna fram till barnets 2-årsdag



Obs! Rapporten kommer att presenteras den 24/3.



Arbetsgivares attityder till föräldraledighet



Bakgrund och syfte

- Attitydundersökning för att kartlägga arbetsgivares inställning till de anställdas föräldraledighet
- Komplettera Försäkringskassans egen kunskap om uttaget av föräldraförsäkringen med kunskap om hur arbetsgivare ser på uttag av föräldrapenning i allmänhet och jämställt uttag i synnerhet
- Kunskapen från undersökningen kan sedan komplettera Försäkringskassans kunskap kring jämställt uttag av föräldraförsäkringen





Metod

Telefonintervjuer

- Totalt har 1 000 intervjuer genomförts, fördelade på privat (830) och offentlig sektor (170)
- Svarsfrekvens var 58,1 %
- 57,2 % från privata arbetsgivare och 63,0 % från offentliga arbetsgivare





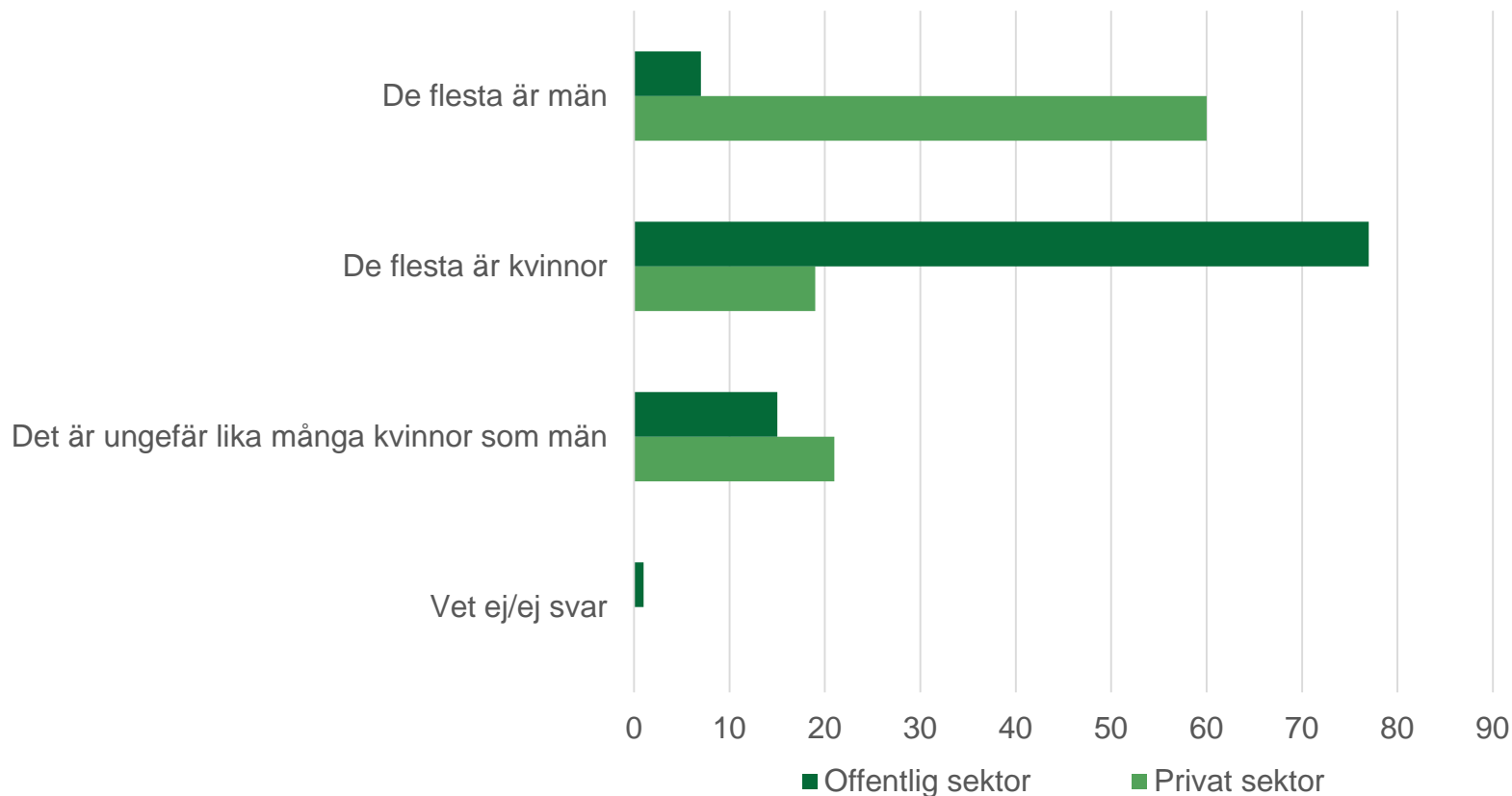
Bakgrundsfakta – avtal och policys

- Mindre arbetsplatser saknar kollektivavtal i högre utsträckning jämfört med större
- Även när det gäller utfyllnadsavtal finns en skillnad beroende på arbetsplatsens storlek
- 17 procent av de privata företagen har svarat att de varken har en jämställdhetspolicy eller en jämställdhetsplan
 - Inom offentlig sektor är den motsvarande andelen endast 1 procent
 - Bland små företag (20-49 anställda) är det 27 procent som saknar både plan och policy

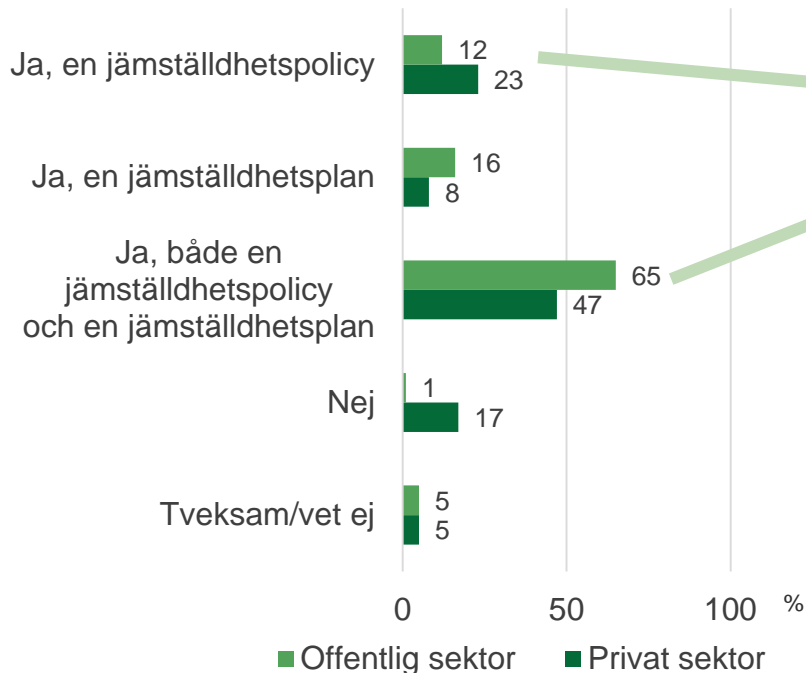




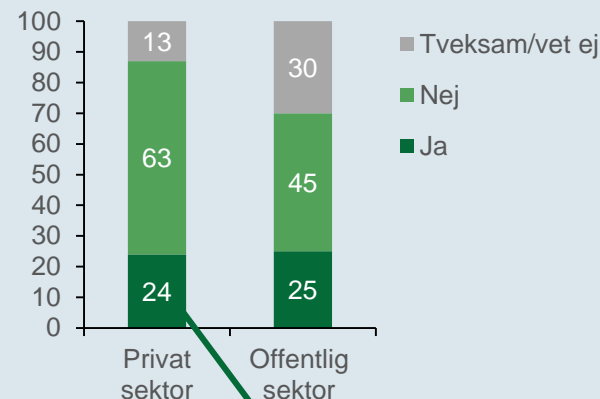
Vad av följande stämmer för de anställda på ditt företag/din organisation?



Har ditt företag eller din organisation en jämställdhetspolicy eller en jämställdhetsplan?



Finns en skrivelse i jämställdhetspolicyen om hur man kan öka jämställdheten vid uttag av föräldraledighet?



100+ anställda: 31 %
20-49 anställda: 19 %

- Bland de minsta företagen i undersökningen - 20-49 anställda - är det drygt var fjärde (27 procent) som saknar både jämställdhetsplan och jämställdhetspolicy
- Det är vanligare att utfyllnadsavtal och en jämställdhetspolicy eller -plan finns på de privata företag där det finns kollektivavtal (47 %, respektive 78 %) jämfört med företag där detta inte finns (24 % respektive 72 %)

Attityder

- Den offentliga sidan uppvisar i regel något mer positiva svar
 - Till exempel anser de sig vara mer insatta i reglerna som gäller vid beviljande av föräldraledighet, och ser att skapa goda förutsättningar för föräldraledighet i högre utsträckning som en prioriterad HR-fråga jämfört med de privata företagen



Attityder

- Den offentliga sektorn utför (alltid) i högre utsträckning än den privata sektorn följande aktiviteter:
 - Säkerställer att föräldralediga är med i lönerrevisionen
 - Diskuterar med den blivande föräldern om hur hen tänker ta ut sin föräldraledighet
 - Uppmuntrar alla föräldrar till att vara lediga med sina barn



Attityder

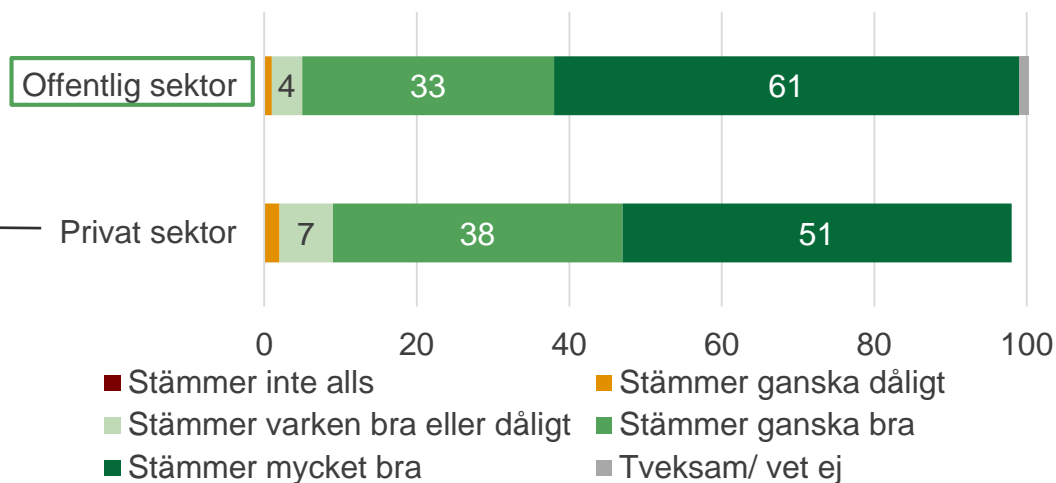
- Det är dessutom vanligare inom den offentliga sektorn att det enbart ses som positivt att anställda är föräldralediga, och att man har en tillåtande kultur för män/kvinnor att ta ut lika mycket föräldraledighet.



Hur väl stämmer följande påståenden med ditt företag eller din organisation?

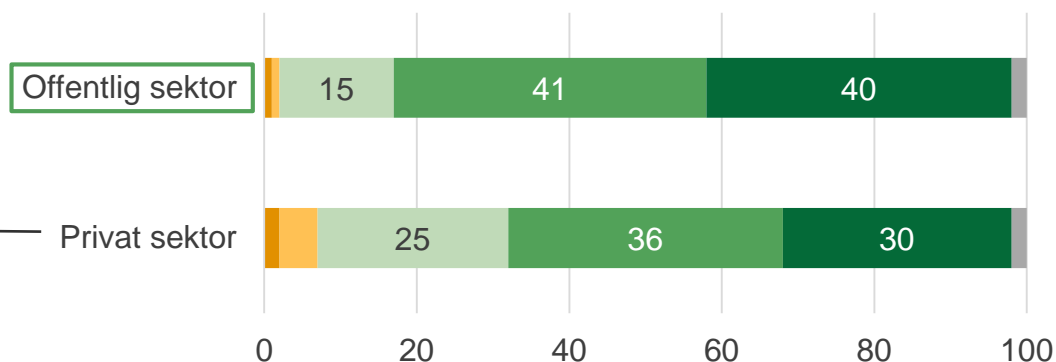
Vi är väl insatta i de regler som gäller i samband med beviljande av föräldraledighet.

Instämmer:
100+ anställda: 94 %
20-49 anställda: 84 %

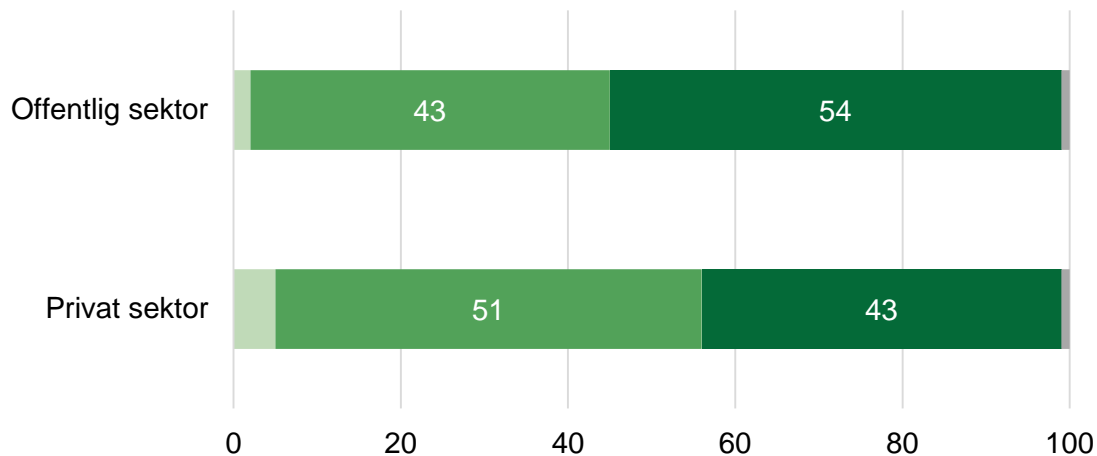


Att skapa goda förutsättningar för de anställdas föräldraledighet är en prioriterad HR-fråga

Instämmer:
Har jämställdhetsplan och/eller -policy: 70 %
Saknas: 49 %



Hur skulle du säga att ditt företag/din organisation ser på att anställda är föräldralediga, totalt sett?



■ Ser det främst som problematiskt att anställda är föräldralediga
■ Ser det främst som positivt att anställda är föräldralediga

■ Ser det varken som positivt eller problematiskt att anställda är föräldralediga
■ Tveksam/ vet ej

"Främst positivt"/främst negativt

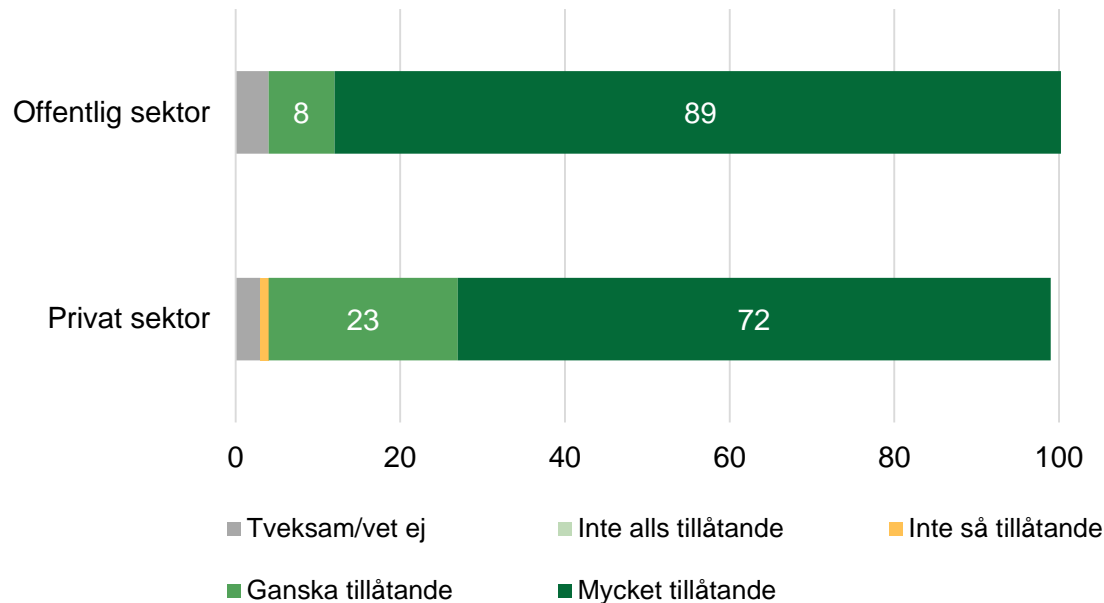
100+ anställda: 50 %/2 %
20-49 anställda: 36 %/8 %

"Främst positivt"

Företag med mest män: 39 %
Företag med jämn könsfördelning: 51%



Hur tillåtande skulle du säga att kulturen på din arbetsplats är för män och kvinnor att ta ut lika mycket föräldraledighet?



"Mycket tillåtande"

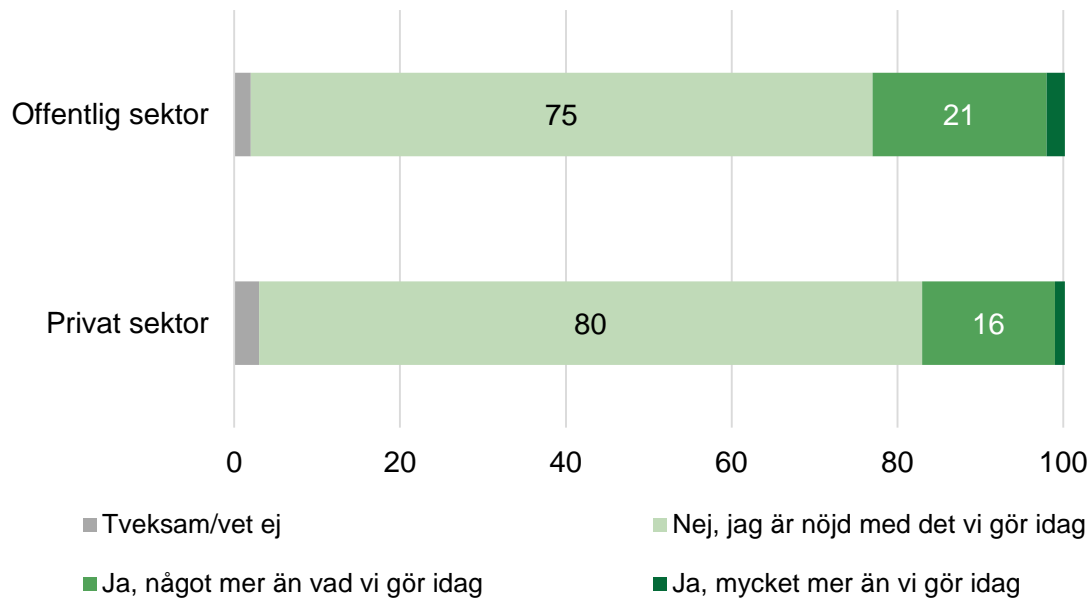
Företag med mest män: 65 %

Företag med flest kvinnor: 85 %

Företag med jämn könsfördelning: 81 %



Skulle du vilja att ditt företag/din organisation gjorde mer än vad ni gör idag för att främja jämställt uttag av föräldraledighet?

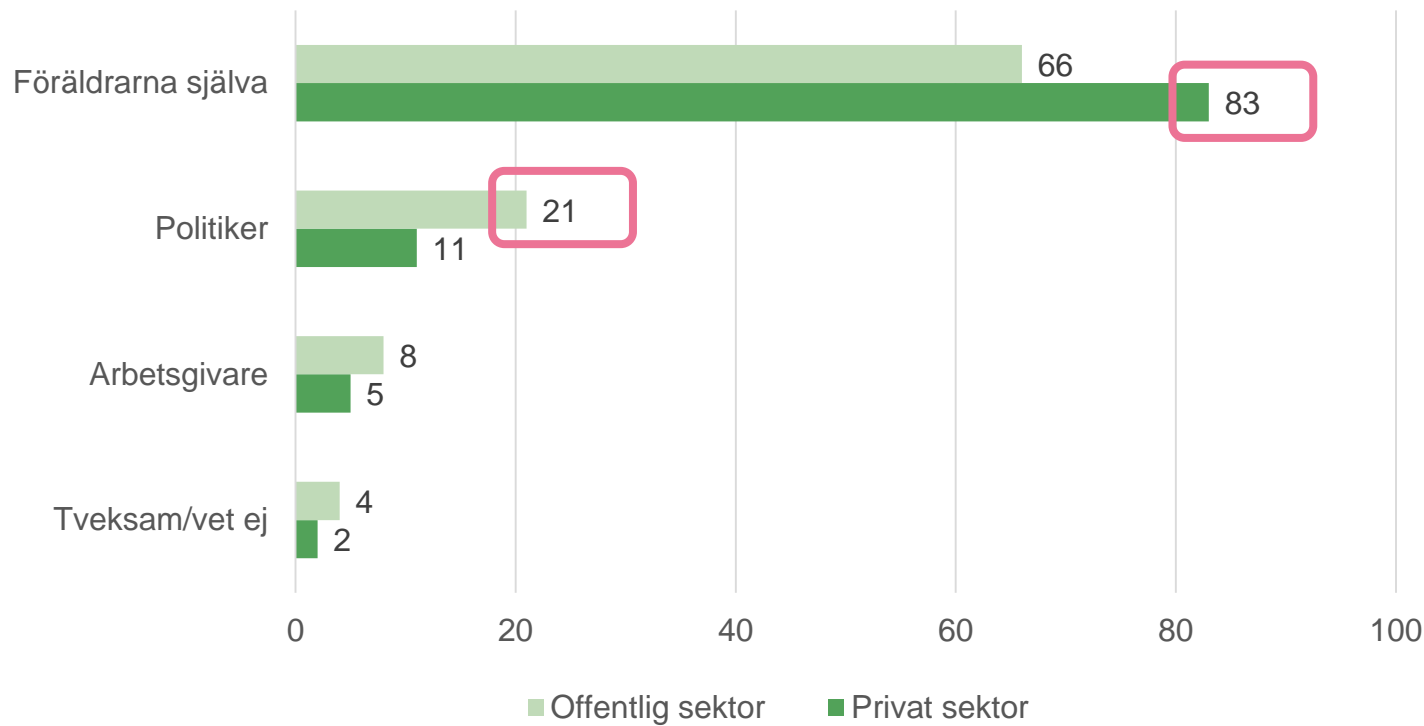


De största företagen (100+ anställda) är i signifikant lägre grad (76 %) än mindre företag (84 %/83 %) "nöjda"



Vilka anser du har huvudansvaret för ett jämställt uttag av föräldraledigheten, politiker, arbetsgivare eller föräldrarna själva?

Störst ansvar



**Vad ses som *positivt* med att
föräldrar är föräldralediga?**

”Alla har rätt att vara hemma med sina barn. Det finns lagar o regler så det är inga problem utan det är bestämt så och då får man lösa detta.”

”Att de blir bättre på att prioritera när de kommer tillbaka och mer tidseffektiva oftast ledare hur de utvecklas som personer och som ledare.”

”Att de känner att de kan ha en balans mellan arbete och privatliv och att det inte finns något hinder med detta. Vi blir attraktivare som arbetsgivare om vi ser positivt på föräldraledighet.”

Vad ses som *negativt* med att föräldrar är föräldralediga?

”Att anställda ska vara borta från jobbet men jobbet måste fortfarande skötas.”

”Det är ett problem men det är något man måste lösa. Men för små företag är det ett gissel ibland för alla anställda är nyckelpersoner.”

”Lagen ger den anställde rätt att begära föräldraledighet om den anställde ansöker om detta minst två månader innan, och detta är ett stort problem för oss i företaget”