

Socialförsäkringstaket och föräldralön - ekonomi vid föräldraledighet



Utgivare: Försäkringskassan
Analys och prognos

Upplysningar: Camilla Åkerfeldt
010-116 91 78
camilla.akerfeldt@forsakringskassan.se

Hemsida: www.forsakringskassan.se

Förord

Föräldrapenningen bidrar till att göra det möjligt för kvinnor och män att förena föräldraskap och arbete. Föräldrapenningen har ett maxbelopp som innebär att föräldrar med inkomster över en viss nivå får en lägre kompensering i förhållande till sin inkomst, men föräldrapenningen är inte den enda ersättningen vid föräldraledighet. De flesta föräldrar har även olika former av tillägg från sin arbetsgivare när de är föräldralediga. I en rapport från 2005 gav Försäkringskassan en bild av hur den samlade ersättningen från samhället och från arbetsgivare ser ut för personer som arbetar inom olika branscher (Analyserar 2005:7). I denna rapport uppdateras och utvecklas rapporten från 2005. Ett nytt avsnitt finns om jämställdhetsbonusen som infördes 2008 med syftet att göra uttaget av föräldrapenning mer jämställt. Bonusen gör det ekonomiskt fördelaktigt för föräldrarna att dela lika på föräldraledigheten genom att ge en skattereduktion till den förälder som har tagit ut flest dagar när han eller hon arbetar eller studerar medan den andra föräldern tar ut sina dagar.

Rapporten syftar till att ge föräldrarna en bättre bild av de ekonomiska konsekvenserna vid föräldraledighet, genom att öka kunskapen om de avtalsersättningar som finns för barnfamiljerna.

Rapporten har skrivits av analytiker Camilla Åkerfeldt på avdelningen Analys och prognos.

Jan Almqvist
Verksamhetsområdeschef på Analys och prognos

Innehåll

Sammanfattning	5
Summary	7
1 Inledning	9
1.1 Avgränsning	10
1.2 Tidigare undersökningar	10
2 Arbetsmarknaden	11
2.1 Kollektivavtal	11
2.2 Könnssegregerad arbetsmarknad	11
2.3 Om jämställdhetsbonusen:	13
3 Rätten till föräldrapenning	14
3.1 Föräldrapenningens storlek	15
3.2 Kvalifikationsvillkor.....	15
3.3 Kompensation	16
3.4 Vilka använder föräldrapenningen?	17
4 Vilka befinner sig över taket?	18
4.1 Inkomst är inte detsamma som SGI	18
5 Avtal om utfyllnad av föräldrapenning (även kallad föräldralön eller föräldrapenningtillägg)	19
5.1 Föräldralön eller föräldrapenningtillägg	19
5.2 Olika avtal, olika villkor.....	20
5.2.1 Statlig sektor.....	20
5.2.2 Kommun och landsting.....	21
5.2.3 Privat sektor	22
5.2.4 Småföretag och egna företagare.....	26
5.3 Jämförelse mellan avtalen	26
6 Diskussion	29
Referenser	33
Bilaga 1	35

Sammanfattning

Föräldrapenningen kompenserar för inkomstförlust med knappt 80 procent, men bara upp till en viss nivå. För år 2011 är den högsta möjliga inkomsten som ersätts 428 000 kronor, vilket motsvarar en månadslön på 35 667 kronor. Om inkomsten överstiger detta ges ingen kompensation från socialförsäkringen på det överskjutande beloppet och kompensationsnivån blir därför lägre ju mer man tjänar. Eftersom inkomstförlust ofta är en faktor som föräldrarna själva uppger har stor betydelse för hur de delar föräldrapenningen mellan sig kan en låg kompensation innebära ett lågt uttag av föräldrapenningdagar. Då män generellt sett har högre löner än kvinnor blir männens kompensation från socialförsäkringen ofta lägre än kvinnornas. Detta kan minska familjens incitament till att dela föräldrapenningen mer lika och skulle kunna vara en av orsakerna till att kvinnors andel av de använda föräldrapenningdagarna är mycket högre än männens. Syftet med denna studie är att visa hur extra ersättning från arbetsgivaren, så kallad föräldralön, ger en ökad kompensation för inkomstförlust vid föräldraledighet, samt att visa exempel på hur dessa kollektivavtal ser ut.

Studien visar att 25 procent av alla män och cirka 10 procent av alla kvinnor mellan 18 och 45 år har en månadslön som motsvarar eller överstiger gränsen för högsta möjliga ersättning, av dessa personer med högre inkomst är cirka 27 procent kvinnor och cirka 73 procent män. De flesta arbetar i den privata sektorn. Extra ersättning från arbetsgivaren i samband med föräldraledighet är vanliga på arbetsmarknaden. Arbetsgivarna betalar föräldralön eller föräldrapenningtillägg som tillsammans med föräldrapenningen ger en kompensation på cirka 80 till 90 procent av inkomsten, även om arbetstagaren har inkomst över gränsen för högsta möjliga ersättning. Avtal finns för hela den offentliga sektorn och är även vanligt förekommande inom den privata, främst för tjänstemän men till stor del också bland övriga anställda. Längden på ersättningarna varierar från 30 till 360 dagar och den statliga sektorn har det mest generösa avtalet.

Inom den privata sektorn finns oftare än inom den offentliga sektorn olika former av krav som ska uppfyllas för att föräldern ska kunna få föräldralön. Det kan handla om viss anställningstid, att föräldraledigheten ska tas ut inom en viss tid eller att det finns en övre begränsning för hur hög ersättningen från arbetsgivaren kan bli. Flera avtal förutsätter också att den anställda återgår till arbetet en viss tid efter föräldraledigheten för att få tillgång till ersättningen.

På grund av dessa extra ersättningar från arbetsgivaren kan inkomstförlusten som uppkommer vid föräldraledighet minska. Detta kan ge extra incitament till föräldrarna att dela föräldrapenningen mer lika om de tidigare sett taket för ersättningen som en begränsande faktor. Avtalen vänder sig till båda för-

äldrarna men flera av avtalen, särskilt inom den privata sektorn, är mer likt det mönster mäns användande av föräldrapenning följer. De kortare perioder som kompenseras där kan signalera att det är denna längd på föräldraledigheten som arbetsgivaren föredrar. En höjning av taket för högsta möjliga ersättning skulle på så sätt innebära en ökad rättvisa, men också en högre samhällskostnad. De krav och de begränsningar som finns för att föräldralön för delar över 10 prisbasbelopp ska kunna betalas ut blir då mindre viktiga. Ett problem kan vara att kunskapen om att avtalsersättningar vid föräldraledighet existerar är liten. Det kan innebära att föräldrarna går miste om ersättning och upplever att föräldraledigheten blir för kostsam.

Summary

Parental benefit (*föräldrapenning*) compensates income loss by almost 80 percent of current qualifying income, but only up to a certain income ceiling, which is adjusted every year. For 2011 the ceiling for parental benefit is a yearly income of SEK 428 000, and for income exceeding this amount no compensation is given. This means that the social insurance system compensates some parents at a lower level than 80 percent of their income. Since income loss often is singled out as one of the most important factors when parents decide how to divide the parental leave between them, low compensation can mean low usage of benefit days. Since men generally have higher wages than women, their replacement level is usually lower. This can be one of many explanations why women's usage of benefit days is much higher than men's, and can also lower men's incentives to go on parental leave. This study aims to show how extra benefits provided by employers, regulated in collective agreements, gives added compensation for parents on parental leave and to show how these agreements may look like.

The results show that 25 percent of all men and 10 percent of all women in the ages 18–45 have a wage equivalent to SEK 35 667 per month or more. Among those with a wage above or equal to the ceiling, 27 percent are women and 73 percent are men, and the majority works within the private sector. Collective agreements, which regulate additional payments provided by employers for employees on parental leave, are common in the Swedish labour market. Employers provides an additional parental leave compensation (*föräldralön*) that combined with parental benefit gives a compensation level of approximately 80 to 90 percent of the current income, even for income levels exceeding SEK 428 000. The public sector offers this added compensation to all employees, provided they have been employed for a certain length of time. Similar agreements are also common in the private sector, but there are usually a lot more conditions to fulfil before the added compensation is given. E.g., the parental leave must be used before the child has reached a certain age, or be used for a certain length of time.

It is also common that the additional benefit is paid in two lump sums, the first at the beginning of the parental leave and the second when the parent has returned from leave and has worked for three months. The duration of the added benefit varies from around 30 to 360 days, with the state sector being the most generous. Agreements of additional parental leave benefit from employers are widespread and are often given to both parents. Because of these extra benefits, the income loss connected with parental leave can be reduced. This can give parents stronger incentives to split the parental leave more evenly between them. However, the short duration with extra benefit provided by many employers may send a signal to the parents that this specific duration is preferable to the employers. A higher ceiling could therefore increase equality, but also raise social cost.

Unfortunately it is not widely known that agreements on additional parental leave compensation from employers exist. This may cause parents to have inadequate information when making decisions about parental leave.

1 Inledning

Vid föräldraledighet ersätter föräldraförsäkringen under en period en förälders inkomstförlust när han eller hon är hemma med sitt barn. Ersättningen beräknas utifrån en sjukpenninggrundad inkomst upp till ett inkomsttak på 10 prisbasbelopp. Detta motsvarar en årsinkomst för år 2011 på 428 000 kronor eller 35 667 kronor i månaden. För inkomster som överstiger inkomsttaket betalas ingen ersättning ut. I början på 70-talet infördes en högsta nivå för vad som ersätts av försäkringskassan och låg då på 7,5 prisbasbelopp. Nivån var utformad på ett sätt att i princip alla skulle ligga på en lönenivå under taket så att de flesta skulle försäkras helt inom den offentliga allmänna försäkringen. Under senare tid har dock fler och fler löntagare kommit upp i lönenivåer som överstiger 7,5 prisbasbelopp och försäkrings-taket är från den första juli 2006 10 prisbasbelopp.

Försäkringskassan arbetar på regeringens uppdrag med att informera föräldrar om föräldrapenning för att de ska få goda förutsättningar att fördela föräldrapenningdagarna mellan sig. Kvinnor använder runt 77 procent av alla föräldrapenningdagar, dock har männens andel ökat något de senaste åren, från cirka 20 procent år 2005 till cirka 23 procent 2010 (socialförsäkringen i siffror, 2010).

Från ett rent ekonomiskt perspektiv är det bättre att den person som har en lägre inkomst stannar hemma med barnen eftersom familjen då minimerar inkomstförlusten vid föräldraledigheten. Eftersom kvinnor i regel tjänar mindre än män leder ett sådant resonemang till att kvinnor i större utsträckning är hemma med barnen. Eftersom män också oftare har löner som överstiger taket kan det vara ett hinder för ett mer lika fördelat föräldrapenningsuttag. Rapporten *Extra ersättning vid föräldraledighet* från 2009 (Lindblom) visar dock en annan bild. Ju högre lön män har, desto fler föräldradagar tar de ut, men inte till vilket pris som helst. Studien visar att om männens inkomst är över 10 prisbasbelopp avstannar ökningstakten vilket indikerar att ekonomi spelar roll även för män. För kvinnor däremot har lönen avsevärt mindre betydelse gällande beslutet om antal föräldradagar som tas ut, dock är det något färre dagar uttagna bland de kvinnor som tjänar över inkomsttaket än för kvinnor med lägre löner (Försäkringskassan, 2008). Taket kan alltså ha en inverkan på den ojämna fördelningen av föräldrapenningdagarna.

Jobbskatteavdraget är en annan faktor som möjligen kan påverka föräldrars uttag av föräldraledighet. Eftersom jobbskatteavdraget inte omfattar föräldrapenning, men förvärvsarbete (ekonomifakta.se, 2011) kan det få betydelse i beslutsfattandet.

Kollektivavtal på arbetsmarknaden som täcker inkomstförluster även ovanför taket vid föräldraledighet har blivit allt vanligare inom olika sektorer i arbetslivet. Syftet med denna rapport är att ge en överblick av vilka grupper som omfattas av avtal om extra ersättning vid föräldraledighet och inom vilka sektorer de arbetar.

1.1 Avgränsning

Denna rapport avser ekonomiska faktorer som kan vara av betydelse vid beslut om föräldraledighet och föräldrapenninguttag. Någon djupare analys av andra faktorer som kan påverka beslutet om föräldrapenninguttag görs inte i denna rapport. Kartläggningen av avtalsmässig utfyllnad av föräldrapenningen över 10 prisbasbelopp avser att ge en bild av situationen inom olika sektorer av arbetsmarknaden med ett antal avtal. Möjligheterna att göra en heltäckande kartläggning är begränsad, avtalen skiljer sig åt inom den privata sektorn och ett sådant arbete skulle bli alltför omfattande. De presentationer av kollektivavtal som görs här ska därför ses som exempel. De avtal som presenteras är huvudsakligen centrala kollektivavtal, dels det statliga avtalet, avtalet för kommun och landsting, exempel för privatanställda arbetare samt olika större medlemsorganisationer för privatanställda tjänstemän. Urvalet av olika avtal har begränsats av tillgänglighet till olika avtal och har också valts ut för att visa variation. De beskrivningar som görs av de olika avtalen är inte heltäckande och tar inte heller upp alla villkor utan är avsedda att vara illustrerande exempel. För att få veta exakt vilka möjligheter till ersättning som finns från olika arbetsgivare bör den intresserade kontakta sin arbetsgivare eller sitt fackförbund. Någon ny analys av hur inkomsterna eller avtalsförsäkringarna påverkar uttaget av föräldrapenning görs inte i denna rapport.

1.2 Tidigare undersökningar

Den tidigare kartläggning av avtal som reglerar ersättning vid föräldraledighet är huvudsakligen Jämställdhetsombudsmannens (JämO), som nu har ersatts av diskrimineringsombudsmannens (DO), undersökning från år 2000 och Försäkringskassans rapport *Analyserar socialförsäkringstaket och föräldralön* från 2005. I rapporten som presenterades av DO undersöktes 50 olika branschavtal, avtal på företagsnivå och en fördelning på två olika typer av ersättningar. Dels de som ger ersättning ovanför gränsen för högsta möjliga ersättning och dels de som ger en högre kompensation än vad föräldrapenningen ger. I de avtal som granskades då var begreppet havandeskapslön mer utbrett än vad det är i dag, och ersättningen avsåg i första hand kvinnliga arbetstagare. De avtal som gav ersättning över taket var könsneutralt utformade. Liknande resultat presenterades i Sjögren Lindquist och Wadensjös rapport *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall* 2005.

2 Arbetsmarknaden

2.1 Kollektivavtal

Rätten till föräldrapenningtillägg, även kallad föräldralön regleras oftast i kollektivavtal eller lokala avtal som träffas för enskilda arbetsplatser. De flesta arbetsgivare är genom sin arbetsgivarorganisation knutna till ett kollektivavtal och de flesta löntagare, 91 procent, arbetar på arbetsplatser där det finns kollektivavtal (Kollega.se, 2011). Av de fast anställda är 73 procent fackligt anslutna (SCB, 2009).

Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal som träffas mellan en arbetsgivarorganisation eller en enskild arbetsgivare och en arbetstagarorganisation. Är företaget inte med i någon arbetsgivarorganisation tecknas oftast ett hängavtal med en sådan. Normalt är kollektivavtalet ett ramavtal som fattas av de centrala förhandlarna för de båda parterna. De lokala parterna kan sedan reglera någon fråga lokalt, så att den bara gäller den lokala arbetsplatsen. I kollektivavtalet ingår förutom lönevillkor olika allmänna anställningsvillkor och överenskommelser om arbetsmiljö, försäkringar och medbestämmande. En arbetsgivare kan vara bundet av flera olika kollektivavtal som gäller för olika grupper av anställda, arbetare och tjänstemän. Även de anställda som inte är med i ett fackförbund ska omfattas av kollektivavtalet (www.expowera.se, 2011).

2.2 Könsegregerad arbetsmarknad

Den svenska arbetsmarknaden omfattar drygt fyra miljoner löntagare. En stor andel av dessa, cirka 66 procent, arbetar inom privat sektor.

Tabell 1 Andelen sysselsatta i åldrarna 15–74 2010 fördelade efter sektorstillhörighet

Andelen uppdelat på sektor	Anställda totalt	Fast anställda
procent i privat sektor	66,42 %	66,37 %
procent i statlig sektor	6,10 %	6,12 %
procent i kommunal sektor	26,15 %	26,33 %

Källa: SCB, AKU, 2010

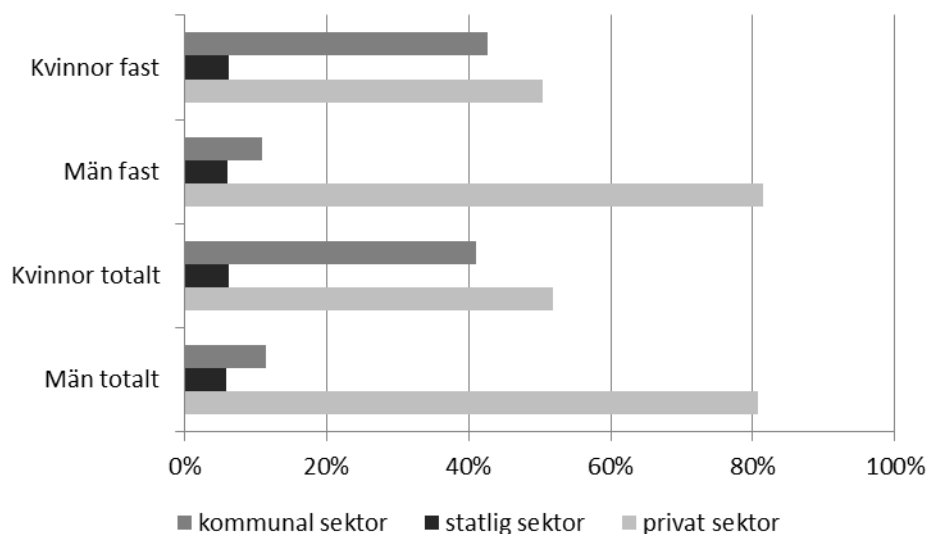
Tabell 2 Andelen sysselsatta i åldrarna 15–74 år 2010 fördelat efter kön och sektortillhörighet

Andelen uppdelat på kön	Män fast	Män totalt	Kvinnor fast	Kvinnor totalt
procent i privat sektor	81,41 %	80,80 %	50,44 %	51,86 %
procent i statlig sektor	5,98 %	5,93 %	5,98 %	6,28 %
procent i kommunal sektor	10,95 %	11,49 %	42,61 %	41,01 %

Källa: SCB, AKU, 2010

Skillnaden mellan män och kvinnor är stor när det gäller andelen sysselsatta i privat och kommunal sektor.

Diagram 1 Andelen kvinnor och män inom varje arbetsmarknadssektor



Källa: SCB, AKU, 2010

Den främsta skillnaden mellan könen i sektortillhörighet är mellan kommunal och privat sektor. Drygt 42 procent av fast anställda kvinnor och endast cirka 11 procent män arbetar inom kommunal sektor. Privat sektor däremot består av cirka 50 procent av alla fastanställda kvinnor och över 80 procent av fastanställda män. Inom staten är det relativt jämt fördelat mellan könen.

En längre föräldraledighet, speciellt bland män, har tidigare uppfattats som en signal till arbetsgivaren om mindre arbetsorientering och har därför orsakat att föräldrar eventuellt förbisets vid potentiella befordringar eller fått en flackare löneutvecklingskurva. Att det är just männen som detta har effekt på kan bero på statistisk diskriminering av kvinnor, dvs. att kvinnor förbises likväl eftersom de antas vilja vara ledig under en längre period i samband med barnafödande oavsett om de har uttryckt en sådan önskan eller om de har barn sedan tidigare (SCB, 2007). Enligt en undersökning gjord av TCO (2008) ökar både mäns inkomst och övertidsarbete när de får barn, det gäller främst män som är sammanboende, men också ensamstående män med barn. Kvinnors löner och arbetstid däremot minskar när de får barn. Mest utsatta är ensamstående kvinnor med barn.

Sedan 2006 finns ett missgynnandeförbud mot gravida och föräldralediga som innebär att arbetsgivare inte får missgynna kvinnor som är gravida eller föräldralediga genom att till exempel neka dem kompetensutveckling etc., detsamma gäller givetvis också för män som är föräldralediga (DO, 2010). Diskriminering på grund av föräldraskap verkar vara långt mer vanligt för kvinnor än för män. Diskrimineringsombudsmannen (DO, tidigare JämO) tar emot anmälningar om diskriminering i arbetslivet och andelen anmälningar som berör graviditet och föräldraskap har ökat från 4 procent till närmare 20 procent under perioden mars 2000 till september 2001, även sedan omstruktureringen 2006 då JämO ersattes av DO har anmälningarna fortsatt att öka. Ökningen av anmälningar tros bero på att det har blivit enklare att söka information om vart man ska vända sig, och till följd av

kampanjer för att öka medvetandet hos människor, snarare än att diskrimineringen har ökat (DO, 2010).

Efter intervju med 20 pappor uppgav flera av dem att de kände sig diskriminerade av sjukvården och att de kände sig som ”den sekundära” föräldern. Många uppgav också att de ville vara mer delaktiga men att de upplevde det som att samhället inte tillåter dem att vara jämställda föräldrar (Fägersköld, 2008 i Wells et al., 2011). Även kvinnors attityd gentemot föräldraledigheten kan vara av betydelse för fördelningen av föräldrapenninguttaget (Wells et al., 2011).

2.3 Om jämställdhetsbonusen:

Jämställdhetsbonusen infördes 2008 i syfte att göra uttaget av föräldrapenning mer jämställt. Den ska alltså göra det ekonomiskt fördelaktigt för föräldrarna att dela lika på föräldraledigheten genom att ge en skattereduktion till den förälder som har tagit ut flest dagar när denne arbetar eller studerar medan den andra föräldern tar ut sina dagar. För att få jämställdhetsbonus måste föräldrarna ha gemensam vårdnad om barnet men behöver inte vara gifta eller bo tillsammans. Den totala bonusen kan maximalt uppgå till 13 500 kronor (för ett barn, annars kan den totalt bli något högre). Regeringen föreslår i propositionen ”förbättringar inom familjepolitiken” (prop. 2010/11:146) att jämställdhetsbonusen ska, till skillnad från tidigare, betalas ut per månad. Det innebär att när den förälder som har tagit ut lägst antal dagar tar ut föräldraledighet på sjukpenning- eller grundnivå får vardera föräldern 50 kronor i jämställdhetsbonus. Precis som tidigare kan utbetalningen utgå som högst till 13 500 kronor under förutsättning att lika antal dagar har tagits ut. Ett annat förslag i samma proposition är att föräldrarna samtidigt ska kunna ta ut 30 dagar föräldraledighet. Dessa dagar räknas emellertid inte som bonusdagar och föräldrarna kan då som högst få 10 500 kronor i jämställdhetsbonus. Dessa ändringar föreslås träda i kraft 1 januari 2012.

Enligt en rapport som presenterades av LO (landsorganisationen, 2005) spelar även klasskillnad roll avseende uttag av föräldrapenning. Föräldrar inom TCO (tjänstemännens centralorganisation) och SACO (Sveriges akademikers centralorganisation) delar i större utsträckning lika på föräldraledigheten än föräldrar inom LO. Bland LO:s medlemmar var det endast 30 procent av papporna som hade tagit ut mer än 60 dagar, och för TCO och SACO var motsvarande andel 40 respektive 50 procent.

En annan eventuell inverkan på föräldrapenninguttaget kan vara jobbskatteavdraget. Jobbskatteavdraget är en skattereduktion för personer som förvärvsarbetar eller har en inkomst av aktiv näringsverksamhet. Den infördes första januari 2007 och har sedan utvecklats i tre steg efterföljande år. Skattereduktionen påverkar inte föräldrapenningen, men om den ena föräldern har en högre inkomst än den andra kan jobbskatteavdraget vara ett incitament till den som har den lägre inkomsten att vara hemma för att maximera skattereduktionen. Som mest kan en individ få 1 771¹ kronor i

¹ Beräknat på en kommunalskatt om 31,5 procent.

månaden vilket motsvarar drygt 21 000 kronor på ett år. Brytpunkten är vid en månadsinkomst på 29 000 kronor, efter det är jobbskatteavdraget oförändrat (www.ekonomifakta.se).

I Sverige finns påtagliga löneskillnader mellan kvinnor och män. År 2008 var kvinnors löner i genomsnitt 93 procent av männens, detta är en standardavvägning för att ta hänsyn till olika åldrar, utbildningsinriktningar etc., som anses påverka lönen. Utan standardavvägning blir kvinnors löner 84 procent av männens (SCB, 2010). Att kvinnor i högre grad än män arbetar deltid påverkar också deras arbetsinkomster negativt. Fler kvinnor har bland annat av denna anledning en lägre sjukpenninggrundande inkomst, SGI, och når inte upp till 10 prisbasbelopp. Detta mönster gäller för alla sektorer på arbetsmarknaden trots att kvinnor i större utsträckning har en eftergymnasial utbildning (kvinnor 50 procent, män 37 procent) (SCB, 2010). Att fler kvinnor arbetar i offentlig sektor medan män huvudsakligen arbetar i privat regi där lönerna generellt är högre betyder att fler män når upp till de höga lönenivåerna. Fler män än kvinnor är dessutom chefer och har därigenom mer välbetalda yrken. Men även för kvinnor och män i samma yrkesgrupper eller chefsbefattningar finns det löneskillnader. Männens starka position när det gäller löner medför att de löneutfyllnadsprogram som finns oftare omfattar män än kvinnor (SCB, 2010).

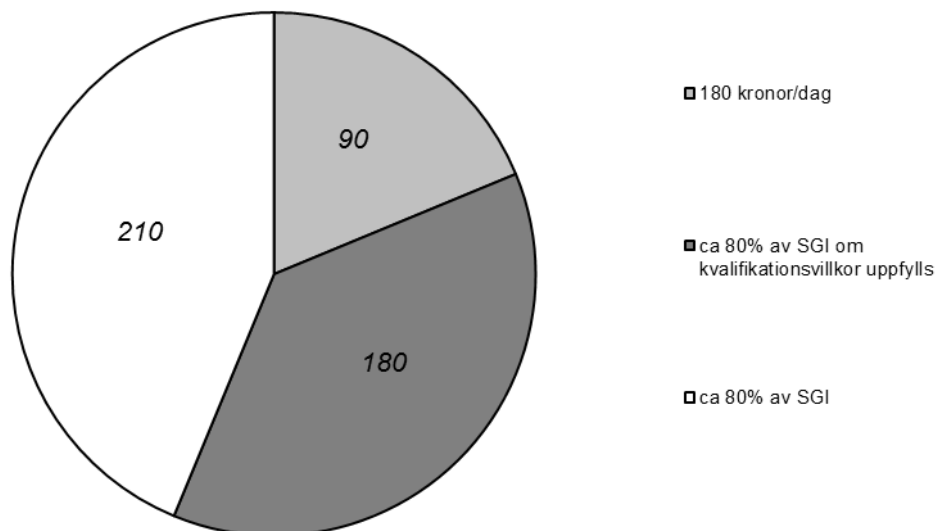
Eftersom unga människor ofta har lägre lön än äldre innebär det att för kvinnor och män i barnafödande ålder ligger lönerna generellt lägre än för äldre arbetstagare. Detta innebär att de löneutfyllnadsprogram vid föräldraledighet som erbjuds eventuellt passar äldre arbetstagare bättre än unga individer. Den genomsnittliga åldern när det första barnet föds är för kvinnor 29 år och för män 31 år. Män är alltså äldre när de blir föräldrar och kan därmed i större utsträckning ha hunnit få en högre lön innan de får barn (SCB, 2010). Studier visar också att män får en bättre löneutveckling när de får barn medan kvinnor får en sämre (TCO, 2008).

3 Rätten till föräldrapenning

Den svenska familjepolitiken ger möjlighet till ersättning i form av föräldrapenning för den inkomstförlust det innebär att avstå förvärvsarbete för att vara hemma med sitt barn. Föräldrapenningen ska underlätta för individen att förena arbetsliv och familjeliv. För närvarande har föräldrar rätt till totalt 480 dagar. Av dessa dagar är det 390 som är relaterade till föräldrarnas sjukpenninggrundande inkomst. Resterande 90 dagar ger ersättning med 180 kronor per dag. Vid gemensam vårdnad har föräldrarna rätt till hälften var av de 480 dagarna. Det finns en möjlighet att överlåta rätten till föräldrapenning till den andre föräldern med undantag av 60 dagar som ger ersättning med cirka 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. De första 180 dagarna med föräldrapenning är alltid dagar med ersättning enligt SGI, och de omfattas av ett kvalifikationsvillkor (beskrivet i avsnitt 3.2). Först efter att dessa dagar har tagits ut kan föräldrarna välja att ta ut av lägstnivådagarna. I budgetpropositionen för 2011 föreslås att föräldrar ska kunna vara hemma med föräldrapenning samtidigt under 30 dagar, och att

de 10 dagarna med tillfällig föräldrapenning som finns i samband med ett barns födelse fortfarande ska vara separerade från dessa.

Diagram 2 Antalet dagar med föräldrapenning fördelat på tre olika dagtyper



Källa: Försäkringskassan

3.1 Föräldrapenningens storlek

Ersättning utgår med sjukpenningbelopp under sammanlagt 390 av de 480 dagarna. Detta innebär att föräldrapenningens storlek per dag är cirka 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) delad med 365, dock max 910 kronor per dag (år 2011). SGI fastställs av Försäkringskassan utifrån den beräknade årliga arbetsinkomsten. Den lägsta SGI: n är 24 procent av prisbasbeloppet, vilket motsvarar 10 272 kronor. Den högsta SGI: n är 10 gånger prisbasbeloppet. Den högsta inkomst som ger knappt 80 procent i ersättning vid föräldraledighet år 2011 är 428 000 om året vilket motsvarar en månadslön på cirka 35 700 kronor.

Tabell 3 Prisbasbelopp, högsta SGI och motsvarande månadslön 2008–2011

	Prisbasbelopp	Högsta SGI	Månadslön
2011	42 800	428 000	35 667
2010	42 400	424 000	35 333
2009	42 800	428 000	35 667
2008	41 000	410 000	34 167

Källa: Försäkringskassan

3.2 Kvalifikationsvillkor

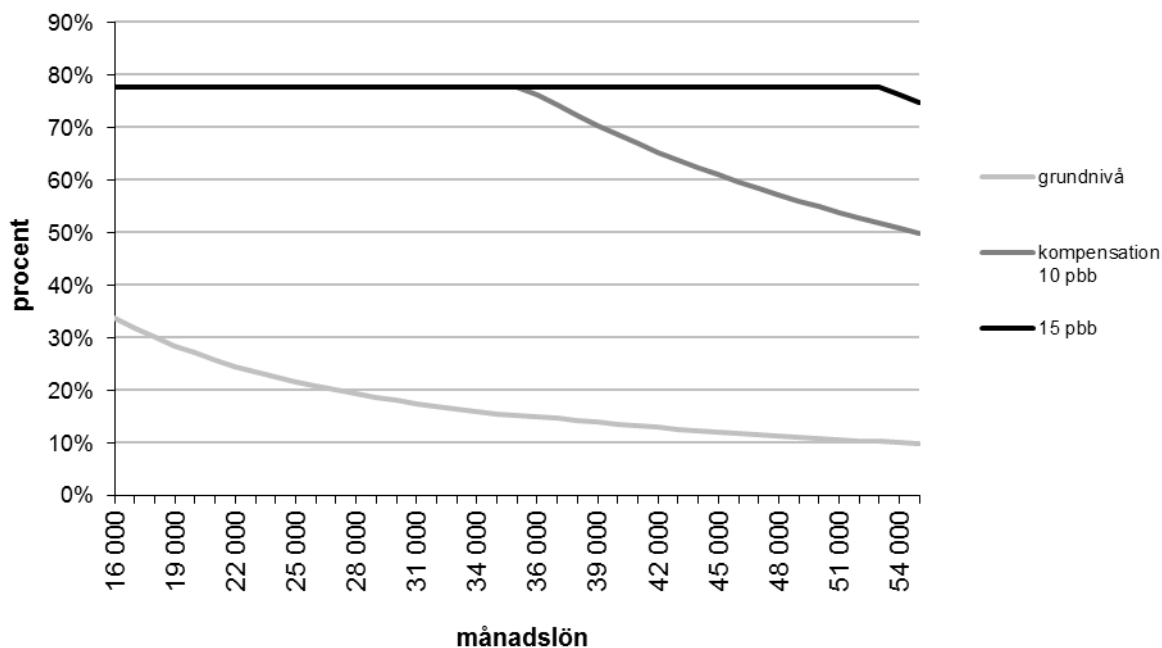
Förutom att föräldern ska ha en SGI för att kunna få ersättning i förhållande till sin inkomst finns ett särskilt kvalifikationskrav för de första 180 föräldrapenningdagarna. Villkoret gäller oavsett vem av föräldrarna som använder dagarna. Förutsättningen för att föräldern ska kunna få ersättning

enligt sin SGI för dessa 180 dagar är att föräldern har varit försäkrad för en ersättning över 180 kronor per dag i minst 240 dagar i följd före barnets födelse. Om detta villkor inte uppfylls ges ersättning på grundnivå som är 180 kronor per dag från och med 1 juli 2006. För den som inte har varit försäkrad tillräckligt lång tid men ändå har en SGI innan barnets födelse blir kompensationsgraden lägre än 80 procent av SGI. För övriga 210 dagar som kan betalas ut enligt SGI finns inte motsvarande krav på viss tids försäkring.

3.3 Kompensation

Vid uttag av föräldrapenning beror kompensationen för inkomstförlust från socialförsäkringen i princip på fyra faktorer; om inkomsten ligger över eller under 10 prisbasbelopp, om villkoren för att få ersättning motsvarande SGI är uppfyllda eller inte, och vilka sorts dagar samt hur många dagar som föräldern väljer att ta ut under en period.

Diagram 3 Kompensationsgrad med föräldrapenning 2011



Källa: Försäkringskassan

Diagrammet visar hur ersättningsnivån ser ut beroende på vilken inkomst individen har både när det gäller ersättning på grundnivå, ersättning vid 10 prisbasbelopp, som är högsta nivån i dagsläget, samt ersättningsnivå om taket var 15 prisbasbelopp. En person som tjänar 46 000 kronor i månaden, vilket är mer än 10 gånger 2011 års prisbasbelopp, får endast en ersättning på cirka 60 procent av lönen när denne är föräldraledig. Hade inkomsttaket i stället legat på 15 prisbasbelopp skulle ersättningsnivån först börja sjunka vid en månadslön på cirka 53 000 kronor.

3.4 Vilka använder föräldrapenningen?

De flesta av dagarna som betalas ut på högsta nivå, det vill säga den nivå där inkomsten slår i inkomsttaket, betalas ut till män. Av de dagar som tas ut av män betalas en större andel också ut på högstanivå. För de kvinnor som var under 25 år 2010 betalades över hälften av dagarna som ska relatera till den försäkrades inkomst ut på motsvarande grundnivå vilket är 180 kronor per dag, vilket motsvarar cirka 5 400 kronor i månaden. Motsvarande andel för äldre kvinnor ligger på 10–15 procent.

Av de föräldrar som tog ut föräldrapenning under 2009 och som hade låg eller ingen inkomst var 13 procent kvinnor och fyra procent män, som därmed fick föräldrapenning på grundnivån. Bland föräldrar som var 19 år eller yngre hade 95 procent av kvinnorna och 83 procent av männen en föräldrapenning på grundnivå medan för föräldrar i åldrarna 35–44 år var andelarna sju respektive tre procent. Under 2009 tog sex procent av kvinnorna och två procent av männen ut föräldrapenning på grundnivå (Socialförsäkringen i siffror 2010, 2011). Störst andel, cirka 46 procent av dem som tog ut föräldrapenning 2010 tog ut dagbelopp mellan 501 och 700 kronor per dag, vilket motsvarar en månadslön på cirka 19 400–27 100 kronor (Försäkringskassan, 2010).

Tabell 4 Antal och andel individer ersatta på lägsta nivå, grundnivå samt över grundnivå. 2007–2010

	Lägstanivå	%	Grundnivå	%	Över grundnivå	%
2007	256 521	41	52 607	8	546 584	87
2008	276 602	42	56 357	9	566 538	86
2009	286 234	43	60 056	9	576 529	86
2010	297 867	42	63 880	9	602 561	86

Källa: Försäkringskassan

Tabell 5 Antal och andel uttagna nettodagar på lägsta nivå, grundnivå samt över grundnivå. 2007–2010

	Nettodagar på lägstanivå	%	Nettodagar på grundnivå	%	Nettodagar över grundnivå	%
2007	6 142 439	14	6 078 157	13	33 053 642	73
2008	6 778 982	14	6 526 505	14	33 941 778	72
2009	6 914 936	14	6 792 883	14	34 121 172	71
2010	7 089 247	14	7 297 092	15	35 324 138	71

Källa: Försäkringskassan

4 Vilka befinner sig över taket?

4.1 Inkomst är inte detsamma som SGI

Den sjukpenninggrundande inkomsten är underlag för beräkning av bland annat föräldrapenning. SGI fastställs av Försäkringskassan utifrån den beräknade årliga arbetsinkomsten. Det tas endast hänsyn till sådan arbetsinkomst som beräknas pågå under minst sex månader eller är årligen återkommande. Det är i regel den aktuella inkomsten som ligger till grund för SGI, men SGI kan även beräknas på en tidigare arbetsinkomst. Detta gäller exempelvis då personer har haft en skyddad SGI bland annat under arbetslöshet eller studier med studiemedel. Då en person i samband med ett ersättningsärende har arbetat kortare tid än sex månader kan SGI ibland fastställas på avsikten att förvärvsarbeta. När personen begär exempelvis föräldrapenning måste Försäkringskassan göra en bedömning av vilka inkomster den försäkrade hade kunnat antas få om inte ersättningsärendet blivit aktuellt. Taket innebär en begränsning för hur stor kompensation som den försäkrade individen kan få vid ett inkomstbortfall. Inkomster över 10 prisbasbelopp tas det inte hänsyn till. Det är svårt att veta exakt hur många eller hur stor andel av arbetskraften som befinner sig över taket. För att få en SGI som överstiger taket kan individen antingen ha arbetat hela året och haft en månadslön som överstiger 35 667 kronor (år 2011) och via inkomstundersökningar kan man då veta om han eller hon befann sig över taket. Det är dock så att SGI kan ligga över taket även om individen inte har arbetat hela året och därmed inte har en registrerad årsinkomst som överstiger taket. Detta kan ske när SGI: n är skyddad av olika orsaker eller när personen börjar arbeta senare på året, men bedöms ha för avsikt att fortsätta arbetet längre än sex månader. Då kan inkomststatistiken ge en underskattning av hur många som i verkligheten har en lön som är över 10 prisbasbelopp. Sedan den 1 juli 1994 behöver man inte anmäla förändrad inkomst till Försäkringskassan om man inte har ett pågående ersättningsärende. På grund av detta kan man inte ta fram någon statistik över SGI från Försäkringskassans register som visar hur många som befinner sig ovanför taket.

I genomsnitt har knappt 25 procent av alla män en månadslön som motsvarar inkomsttaket eller mer och motsvarande andel av alla kvinnor är knappt 10 procent. Av dem som har en årslön som överstiger 400 000 är 27 procent kvinnor och 73 procent män, och av dem som har en årslön som överstiger 600 000 är 22 procent kvinnor och 78 procent män (SCB, 2009).

Tabell 6 Antal och andel med löner över respektive under 10 prisbasbelopp

Ålder 20–49 år	Män	Kvinnor
Antal med lön >400 000*	337 771	125 943
Andelar av totalen	73 %	27 %
Antal med lön >600 000	90 568	26 096
Andelar av totalen	78 %	22 %

* inkomsttaket ligger på 428 000

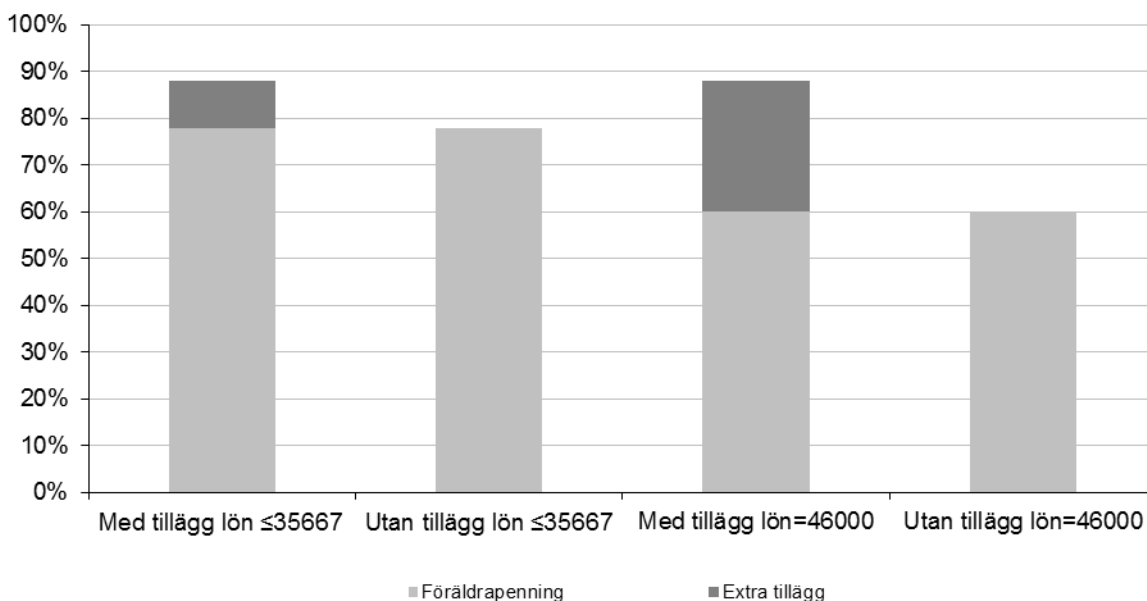
5 Avtal om utfyllnad av föräldrapenning (även kallad föräldralön eller föräldrapenningtillägg)

5.1 Föräldralön eller föräldrapenningtillägg

I ett stort antal av de kollektivavtal som finns på arbetsmarknaden finns frågan om löneavdrag vid föräldraledighet reglerad på så sätt att arbetsgivaren förbinder sig att betala ut extra pengar utöver föräldrapenningen till sina föräldralediga anställda. De arbetsgivare som erbjuder löneutfyllnad gör detta med olika motiv, med olika principer och utifrån olika former av avtal. I diskrimineringslagen (2008:567) anges att arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Ett sätt att bidra till detta mål kan vara att kompensera inkomstförlusten som arbetstagaren får vid föräldraledighet. Det signalerar att arbetsgivaren är positivt inställd till föräldralediga medarbetare. Ett annat motiv till att erbjuda ersättning kan vara att attrahera nya välutbildade medarbetare. Dock är de flesta tilläggen anpassade efter mäns uttagsmönster och lönenivåer. Män har i större utsträckning än kvinnor löner som överstiger taket och de tar i regel ut färre föräldradagar än kvinnor. Mäns uttagsmönster är således mer i paritet med de villkor som många avtal innehåller för rätten till föräldralön än kvinnors.

Oftast kallas i avtalen de extra pengar som ges vid föräldraledighet för föräldrapenningtillägg eller föräldralön. I de studerade avtalen används begreppen i syfte att göra det tillgängligt för både män och kvinnor som vill vara föräldralediga. Föräldralönen eller föräldrapenningtillägget gör det möjligt för den anställde att få en högre kompensation för lönebortfallet i samband med föräldraledigheten. Särskilt viktigt blir denna extra kompensation när föräldern har en inkomst som överstiger 10 prisbasbelopp.

Diagram 4 Kompensation vid föräldraledighet med och utan föräldrapenningtillägg



Källa: Försäkringskassan

Diagrammet visar kompensation vid två olika månadslöner, dels under och dels över taket. I exemplet är inkomsten över taket på en sådan nivå att den ger cirka 60 procents kompensation från föräldrapenningen. Föräldrapeningstillägget som illustreras ger samtliga anställda tio procent av månadslönen när de är föräldralediga en månad. De anställda som har inkomst över taket får en kompensation på knappt 90 procent av inkomsten över taket och tio procent av inkomsten under taket. Kompensationen för inkomstförlust varierar beroende på om föräldern har en inkomst över eller under taket och om det finns föräldrapeningstillägg eller inte. Utfyllnaden kan regleras efter kollektivavtal, centralt eller lokalt. Det förekommer också att arbetsgivaren erbjuder löneutfyllnad utöver kollektivavtalet.

5.2 Olika avtal, olika villkor

Kartläggningen av utfyllnad till föräldrapenningen består främst av studerade kollektivavtal inom statlig sektor, kommunal- och landstingssektor samt privat sektor. Ett urval kollektivavtal har studerats, både för tjänstemän och för arbetare. Kartläggningen visar att det finns olika former av utfyllnad eller kompensation:

5.2.1 Statlig sektor

Bestämmelserna för anställda i statlig sektor finns i Allmänt löne- och förmånsavtal, ALFA. Antalet anställda i staten var cirka 237 000 år 2009 (SCB, 2009). Enligt kollektivavtalet ges möjlighet till 90 procents ersättning under 360 dagar per barnsbörd när den anställde tar ut föräldrapenning över grundnivå. Staten kräver att arbetstagaren varit anställd vid myndigheten eller myndighetsområdet under minst 90 dagar i följd före föräldraledighetens början. Det finns dels föräldrapeningstillägg som ger 10 procent av daglönen på lönedelar upp till basbeloppstaket och dels ett tillägg på 90 procent för lönedelar som överstiger basbeloppstaket.

Exempel

Per tjänar 40 000 kronor per månad. Hans årsinkomst beräknas till 480 000 men begränsas av maxbeloppet på 10 prisbasbelopp och högsta SGI blir då 428 000 kronor under 2011.

Från Försäkringskassan får Per, om han avstår arbete en månad och tar ut trettio dagar med föräldrapenning (över grundnivå) $(910 \cdot 30) = 27\ 298$ kronor

Från sin arbetsgivare får han:

Daglön upp till basbeloppstaket: $428\ 000/365 = 1\ 172$

Per får tio procent av detta belopp per dag det vill säga 117 kronor per dag.

Dessutom får han 90 procent av daglönen som överskrider basbeloppet, $((480\ 000 - 428\ 000)/365) \cdot 0,9 = 128$ kronor per dag.

Tillsammans ger detta en ersättning på $117 + 128 + 910 = 1\ 155$ kronor per dag.

Kompensation:

Eftersom Per tar ut 30 dagar får han $1\ 155 \cdot 30 = 34\ 650$ vilket motsvarar **88 procent** av lönen.

Föräldrapenningtillägget betalas ut i efterhand när den föräldraledige visar upp utbetalningsbesked från Försäkringskassan. Ersättning betalas bara ut för dagar då föräldrapenning över grundnivå har getts ut. Ersättning kan ges till båda föräldrarna om de arbetar hos samma arbetsgivare eller hos olika arbetsgivare inom statlig sektor, antalet ersatta dagar per barnsbörd är dock 360.

5.2.2 Kommun och landsting

SKL (Sveriges kommuner och landsting)

Antalet anställda i kommuner och landsting år 2009 var cirka 1 071 000. SKL omfattar Sveriges 290 kommuner och 18 landsting. Arbetstagare som har varit anställd minst 365 dagar hos arbetsgivaren får ett föräldrapenningtillägg om 10 procent av lönebortfallet i högst 150 dagar (90 dagar för anställda inom vårdförbundet). Arbetstagare som har en fast lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet kan få en ersättning som utges under max 270 kalenderdagar per födelse och motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning som är 910 kronor per dag (SKL, 2010).

Exempel SKL

Exempel 1

Anna har varit anställd i två år och tjänar 42 000 kronor i månaden. Hennes årsinkomst på 503 995 överstiger således 83,3 procent av prisbasbeloppet. Om Anna väljer att ta ut 30 dagar i sträck får hon från **Försäkringskassan**: $910*30=27\ 298$

Från sin arbetsgivare får hon: $0,776*(42\ 000*12)/365=1\ 072$

$$1\ 072-910=162$$

$$162*30=4\ 846$$

Det innebär att Anna får ut $4\ 846+27\ 298=32\ 144$ kronor under en 30 dagarsperiod vilket motsvarar cirka **77 procent** av lönebortfallet.

Exempel 2

Ivar har en månadslön på 25 000 kronor vilket motsvarar en årslön på 300 000

Ivar har en dagpenning på $300\ 000/365=822$

Från Försäkringskassan får han således: $((822*0,8)0,97)*30=19\ 136$

Från sin arbetsgivare får Ivar: $(822*0,1)*30=2\ 466$

Totalt erhåller Ivar $2\ 466+19\ 136=21\ 602$ vilket motsvarar cirka **86 procent** av inkomstbortfallet under en 30 dagarsperiod.

5.2.3 Privat sektor

Inom den privata sektorn finns cirka 2,6 miljoner anställda. Ungefär hälften av dem är tjänstemän. De avtal som finns skiljer sig mellan olika branscher och för tjänstemän och arbetare. En mängd olika varianter finns och några av avtalen reglerar en miniminivå för branschen som enskilda företag sedan kan ha bättre egna avtal för. De flesta avtalen på den privata marknaden kräver dels anställning viss tid innan ledigheten påbörjas samt att den anställde ska förbinda sig att gå tillbaka i tjänst efter ledigheten under minst tre månader eller under uppsägningstiden. Majoriteten av avtalen kräver också att ersättning med föräldrapenning på sjukpenningnivå ges från Försäkringskassan för att föräldrapenningtillägg ska betalas ut. Ersättning ges både på 80 och 90 procent av inkomsten, några avtal har även ett övre tak där högre inkomster inte ersätts. Nedan följer några exempel från ett antal kollektivavtal inom den privata sektorn.

BAO (Bankinstitutets arbetsgivarorganisation)

BAO organiserar de flesta banker i Sverige samt många andra närliggande branscher som till exempel företag inom försäkring, fond, finans, kredit och fastighetsföretag. Arbetstagare som omfattas av BAO:s avtal har rätt till föräldralön i max 360 kalenderdagar och ytterligare 90 kalenderdagar vid flerbarnsfödelse. För att vara berättigad till föräldralönen måste den anställde vara tillsvidareanställd samt förpliktiga sig till återinträde i tjänst som motsvarar uppsägningstiden efter ledigheten. Föräldralönen utgår med 10 procent av daglönen och om den anställde har högre lön än 10 prisbasbelopp får denne även 80 procent av det överskjutande beloppet. Föräldralönen kan användas upp till 18 månader efter barnets födelse eller 18 månader efter ett adoptionstillfälle.

Exempel BAO

Frida tjänar 45 000 kronor i månaden. När hon är ledig en trettiodagarsperiod med hel föräldrapenning från Försäkringskassan får hon **27 298** kronor.

Från arbetsgivaren får hon:

$(0,1*(428\ 000/365)) + (((((540\ 000 - 428\ 000)/365)*0,8))*0,3) = 10\ 882$ kronor.

Tillsammans blir det $10\ 882 + 27\ 298 = 38\ 180$, vilket ger en kompensation på cirka **85 procent**

SIF, FTF och HTF har sedan 2007 varit sammanslagna till en ny organisation som heter Unionen. Unionen är Sveriges största tjänstemannaförbund och största fackförbund för den privata arbetsmarknaden med cirka 500 000 medlemmar. Unionen tillhör TCO.

Enligt **SIF**-s avtal får föräldern ersättning i 60 dagar om denne har varit anställd i ett år, 90 dagar för två år, 120 dagar för tre år och 150 dagar om arbetstagaren har varit anställd i fyra år eller längre. För en månadslön som ligger under taket om 10 prisbasbelopp utgör föräldralönen 10 procent av månadslönen. Ligger den anställdes lön däremot på en nivå över taket får denne i likhet med avtalet för BAO, 10 procent av lönen upp till taket och sedan ytterligare 80 procent av det överskjutande beloppet. Den anställde kan dock inte få ersättning för lön över 15 prisbasbelopp. Ungefär samma regler gäller för HTF och Telecomavtalet som även de tillhör Unionen. Handels (kontorspersonal och arbetare inom detaljhandel och partihandel) har liknande avtal och är Sveriges största LO-förbund med cirka 150 000 medlemmar och cirka 40 olika kollektivavtal.

EFA-avtal (Energiföretagens arbetsgivarförening, unionen)

EFA företräder energiföretagen i Sverige. En förutsättning för att få föräldralön är att man har varit anställd i minst ett år, och i många fall stiger antal dagar med föräldralön beroende på hur många år man har varit anställd på företaget.

Exempel EFA

Lasse har en månadslön på 40 000 vilket är mer än 10 prisbasbelopp.

Av Försäkringskassan får han: $910 \cdot 30 = 27\ 298$

Av arbetsgivaren får han: $(428\ 000/365) \cdot 0,1 = 3\ 518$ för belopp upp till 10 prisbasbelopp och $((480\ 000 - 428\ 000)/365) \cdot 0,8 \cdot 30 = 3\ 419$ belopp över 10 prisbasbelopp

Den totala ersättningen blir således $27\ 298 + 3\ 419 + 3\ 518 = 34\ 235$ vilket motsvarar cirka **86 procent** av lönebortfallet.

IT-avtalet (Unionen)

För att vara berättigad till ersättning enligt IT-avtalet måste man ha varit anställd minst ett år i följd, och utbetalning kan endast ske inom 24 månader efter barnets födelse eller adoptionstillfälle. Precis som de flesta andra avtalen är det könsneutralt och kan inte ges till delar som ligger över 15 prisbasbelopp, men den kan ges ut på deltid till skillnad från de andra avtalen.

Privatanställda arbetare

Även en mängd privatanställda arbetare har kollektivavtal som ger rätt till föräldralön för en period av föräldraledigheten. Vanligast är att ett krav på minst ett års anställning ställs för rätt till föräldraledighetstillägg samt att anställningen fortsätter minst tre månader efter föräldraledigheten. Det är vanligare att föräldralönen ges som klumpsumma. Löner över 10 prisbasbelopp berörs inte i alla avtal, delvis på grund av att det finns färre anställda som ligger över taket bland dessa yrken.

HRF (Hotell och Restaurangfacket)

Hotell och Restaurangfacket organiserar cirka 36 000 arbetare inom bland annat hotell, restaurang och turism. Medarbetare som har varit anställd i ett men inte två år har rätt till en föräldralön som är 10,5 procent av månadslönen i en månad. Har den anställde arbetat i mer än två år utgår föräldralönen i två månader. Hälften av pengarna betalas ut vid föräldraledighetens början och den andra hälften när den anställde har återgått till arbete och arbetat i minst tre månader.

IF-Metall (LO)

If-Metall ingår i LO-förbunden och har cirka 37 000 medlemmar som främst arbetar inom industrin. För att ha rätt till föräldralön, måste man, i likhet med många andra avtal ha varit anställd sammanhängande i minst ett år och fortsätta sin anställning minst tre månader efter ledigheten. Föräldralönen betalas ut i tre månader om man har varit anställd i ett år men mindre än två och i fem månader om man varit anställd i två år eller fler. Detta gäller endast för sammanhängande ledighetsperiod och upp till att barnet är 18 månader eller upp till 18 månader efter mottagande av barnet vid en adoption. Föräldralönen är 10 procent av lönen upp till 10 prisbasbelopp och för överskjutande belopp betalas 90 procent ut (IF-Metall, 2010).

Vårdförbundet, privat, FSA: Bransch E Vård och behandlingsverksamhet, och för omsorgsverksamhet samt Bransch F, omsorgsverksamhet.

Medarbetare som har varit anställd minst ett år och fortsätter att arbeta i organisationen i minst tre månader efter ledigheten har rätt till föräldralön i samband med adoption eller födelse. För kvinnliga anställda gäller detta även om hon är ledig innan på grund av graviditet. Anställda som arbetat i minst ett år men mindre än två år har rätt till motsvarande en månadslön. Har den anställde arbetat mer än två år men färre än tre år erhåller den anställde motsvarande två månadslöner, och för anställda som arbetat tre år eller mer har rätt till motsvarande tre månadslöner. På dessa månadslöner görs vissa avdrag, vilket resulterar i cirka 97 procent av månadslönen betalas ut i ersättning, både om arbetstagaren har en lönenivå över och under taket, dock kräver avtalet att barnets ålder inte överstiger 18 månader. Dessutom gäller ersättningen endast per födelse, dvs. endast en förälder kan få utfyllnaden om de är anställda hos samma arbetsgivare.

Exempel Teknikavtalet

Jenny har en timlön på 149,30 kronor och arbetar heltid.

Hon är föräldraledig i tre månader och hela lönen dras. Hon har arbetat längre än två år och har därmed kvalificerat sig för föräldralön under 90 dagar. Föräldralönen per månad är tio procent av timlönen multiplicerat med 175.

$14,93 * 175 = 2\ 613$. Total ersättning för de tre månaderna blir alltså **7 838** kronor. Hälften betalas ut vid ledighetens början och hälften efter tre månaders arbete efter ledigheten. Det innebär att för den första månaden som Jenny är föräldraledig får hon:

Timlönen i förhållande till antalet arbetade timmar ($149,3 * 2\ 080$) ger en SGI på **310 544** kronor. Under första månaden använder hon 30 föräldrapenningdagar.

Från Försäkringskassan får hon: 20 177 kronor

Från arbetsgivaren får hon vid föräldraledighetens början: **3 919 kronor**

Detta ger en sammanlagd ersättning på **24 096 kronor**. (Månadslön **26 002 kronor**)

Detta ger en kompensation på **93 procent** för den första månaden med föräldraledighet. Efter att Jenny arbetat tre månader efter ledigheten får hon ytterligare **3 919 kronor** från arbetsgivaren.

Utslaget på de tre månaderna blir $7\ 838/3 = 2\ 613$ en kompensation på **88 procent** tillsammans med ersättningen från Försäkringskassan.

Exemplet är konstruerat efter Kollektivavtal för industrifacket. Genomsnittlig timlön inklusive övertidstillägg för arbetare inom privat sektor, verkstadsindustrin (SCB, 2010).

- Avtal för **Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet**. Överenskommelsen för perioden 2010–2011 ger ersättning under sammanlagt fem månader att fördelas under 24 månader räknat från barnets födsel eller när föräldern får vårdnaden i samband med adoption. Arbetstagaren får 10 procent av lönen om årslönen är under taket och 90 procent av den del av lönen som överstiger taket. Ersättningen betalas i samband med tjänstledigheten. Båda föräldrarna kan i förekommande fall få ersättning från samma arbetsgivare.
- Enligt **Energiföretagens arbetsgivarförenings tjänstemannaavtal** ges en föräldralön som omfattar tre månader och som betalas ut i efterhand efter uppvisande av bevis från Försäkringskassan. Om den anställde har en lön under 10 prisbasbelopp erhåller denne 10 procent av månadslönen. Tjänar den anställde över taket erhåller denne i stället cirka 80 procent upp till taket från försäkringskassan och 10 procent av totala månadslönen från sin arbetsgivare. Barnets ålder får dock inte överskrida 24 månader.
- I **Bussbranschavtalet** mellan Bussarbetsgivarna och Unionen får föräldrar föräldralön under en till fem månader beroende på anställningstid. Utbetalningen sker löpande tillsammans med ordinarie löneutbetalning. Ledigheten får delas upp på högst två perioder. För lönenivåer under 10 prisbasbelopp utgår tillägget med 10 procent av månadslönen och vid högre nivåer utgår tillägget med 10 procent upp till taket och sedan 90 procent av det överskjutande beloppet.

5.2.4 Småföretag och egna företagare

Det finns ett stort antal småföretag i Sverige, varav många enmansföretag. För dessa företagare finns oftast endast möjlighet till ersättning från Försäkringskassan vid föräldraledighet. Många mindre företag med ett fåtal anställda har inte ett kollektivavtal. En del småföretag kan dock ha hängavtal, vilket innebär att ett icke fackligt anslutet företag kommer överens med ett fackförbund om att ett visst kollektivavtal ska gälla. Det är oklart hur många anställda i småföretag som kan ha möjlighet till extra ersättning vid föräldraledighet enligt kollektivavtal eller annan överenskommelse. Antalet sysselsatta i företag med 1–19 anställda var 2009 knappt 1,5 miljoner. Egna företagare kan uppleva föräldraledighet som ett problem, både på grund av att inkomstersättningen kan bli låg, men även för att det kan vara svårt att vara ledig från arbetet när man driver ett företag på egen hand.

5.3 Jämförelse mellan avtalen

Det finns ett stort antal kollektivavtal om föräldralön eller föräldrapenningtillägg på arbetsmarknaden. Den offentliga sektorn är mer överblickbar eftersom den har ett enhetligt avtal för samtliga anställda, tjänstemän som arbetare, där alla omfattas av föräldralön. Det är inom den privata sektorn som det blir svårt att överblicka föräldrarnas möjligheter till extra ersättning vid föräldraledighet. Branschavtalen varierar mellan olika yrkesgrupper, och det kan också finnas lokala överenskommelser som är mer generösa än kollektivavtalets bestämmelser. Slutsatsen blir dock efter den kartläggning

som har gjorts att ett stort antal av tjänstemännen inom privat sektor har avtal som ger ersättning för inkomstförlusten överstigande 10 prisbasbelopp. Det är också vanligt att arbetsgivaren ger extra kompensation till de under taket genom att den anställde får behålla viss del av lönen. Tillsammans med föräldrapenningen ger den då en högre kompensation än 80 procent. För arbetarna är också kollektivavtalen olika generösa, många omfattas av någon form av extra ersättning, ett antal ger också 90 procentig ersättning över taket. Alla studerade avtal är könsneutralt utformade och omfattar förutom födelse av barn även adoption av barn. Det statliga avtalet tillsammans med några av avtalen för privata tjänstemän är de som är mest generösa, de ger högst ersättning under längst tid. Villkoren för att vara berättigad till ersättning är heller inte så högt ställda när det gäller den statliga sektorn. Många av de studerade avtalen är också mer anpassade för mäns uttagsmönster, vilket signalerar en preferens gentemot kortare uttagsperioder. Ett exempel på ett sådant avtal är avtalet för hotell och restauranganställda där den anställde endast har rätt till föräldralön under två månader och där hälften av föräldralönen betalas ut under ledigheten och den andra hälften efter återinträde i tjänst.

Den ekonomiska aspekten på hur föräldrar väljer att dela upp föräldraledigheten beror dels på i vilken sektor föräldrarna jobbar i och dels på vilka kollektivavtal som gäller på de specifika arbetsplatserna. Ersättningen påverkar bland annat män i högre utsträckning än kvinnor (Försäkringskassan, 2008). Om båda föräldrarna till exempel arbetar statligt kan de sammanlagt ta ut ledighet till 90 procent av lönen i 13 månader utan att förlora inkomst, under förutsättning att de tjänar lika mycket. Om föräldrarna däremot jobbar i Kommun eller Landsting får endast en förälder använda erbjudandet om föräldrapenningstillägget eftersom det gäller per fött barn och inte per förälder. I dessa fall kan det då vara mer fördelaktigt om den andra föräldern arbetar inom en annan sektor med kollektivavtal som omfattar föräldralön. Normalt om föräldrarna är anställda inom privat sektor gäller tillägget för båda föräldrarna och oftast då tre månader per förälder, dvs. de kan maximalt få sex månader. Vanligast är att det rör sig om 10 procent av lönen om lönenivån ligger under taket och 10 procent upp till taket samt 90 av det som överskrider om lönenivån är över taket (Sjögren Lindquist & Wadensjö, 2005).

Villkor som ställs inom de flesta avtal är att föräldrapenning över grundnivå ska utbetalas eller att det ska finnas rätt till föräldrapenning för att föräldralön ska kunna utbetalas. I exempelvis kommun och landsting är förutsättningen för ersättning baserad på att det finns rätt till föräldrapenning över lägstanivån. Någon form av tidigare anställningsperiod ställs det också oftast krav på, men längden varierar. Anställningstiden för rätt till tillägg inom staten är endast 90 dagar, vilket är kortast tid jämfört med andra avtal som har tidsangivelser för rätten till föräldralön. För kommun och landsting är motsvarande tid 180 dagar för ersättning för lönedelar ovan 10 prisbasbelopp. De flesta privata företag kräver sammanhängande anställning under minst ett år i följd. Höginkomsttagarna får liksom de som tjänar under taket ett tioprocentigt påslag upp till taket under lika många dagar. Bland de olika avtal som studerats är det vanligt att utfyllnad för ersättning över taket ges på knappt 90 procent av månadslönen. I de flesta avtalen, för både tjänste-

män och arbetare i den privata sektorn, så gäller detta endast under en begränsad period som inte täcker in alla dagar i föräldrarnas halva del av föräldrapenningen. Vanligast utanför den offentliga sektorn är att ersättningen inte betalas ut kontinuerligt under föräldraledigheten. Den delas i stället upp på så sätt att föräldern får en del av inkomstförlusten under föräldraledigheten täckt och först efter en tid när han eller hon har återinträtt i tjänst den andra delen. I en del av avtalen fanns dock möjligheter att lokalt avtala om annan utbetalningsrutin så att tillägget kan betalas ut i samband med ledigheten och lönebortfallet. Sammantaget kan sägas att en stor del av löntagare som omfattas av kollektivavtal kan ha tillgång till avtalsmässiga lösningar som ger ersättning för inkomstförlust när en föräldraledig förälder har hög inkomst. Upp till 243 000 statligt anställda har möjlighet till denna kompensation, och cirka 1 000 000 inom kommunal sektor (SCB, 2011). Eftersom det finns krav på viss anställningstid är det somliga inom dessa grupper som inte kvalificerar sig för ersättning. Generellt är det så att timanställda och de som endast har tidsbegränsade anställningar inte i lika hög utsträckning får tillgång till föräldralön eftersom det ställs krav på viss sammanhängande anställningstid. Denna grupp kan alltså få sämre villkor vid föräldraledighet än sina tillsvidareanställda kollegor. Detta drabbar kvinnor mer än män av två skäl. Dels för att kvinnor i högre utsträckning har tidsbegränsade anställningar dels för att de generellt är föräldralediga en längre tid än vad män är. Inom den privata sektorn är det svårare att uppskatta vilka som inte täcks av kollektivavtal om föräldrapenningstillägg eller föräldralön. Antalet avtalsområden är mycket stort, men utifrån de avtal som studerats, med försök till spridning inom TCO, SACO och LO-förbunden samt inom olika näringsgrenar så verkar det troligt att en stor del av de anställda i privat sektor täcks av någon form av föräldralön, även om villkoren för arbetstagarna kan variera. Tjänstemän har generellt ett generösare avtal än vad arbetare har. Eftersom avtalen om föräldralön för arbetare i den privata sektorn huvudsakligen ger ersättning vid två tillfällen, hälften av föräldralönen i början av perioden och hälften tre månader efter det att den anställde återinträtt i tjänst, blir kompensationen de andra månaderna låg. Den föräldraledige kan självklart själv portionera ut den första utbetalningen över hela tiden med föräldraledighet så att kompensationen ligger något högre. För privata tjänstemän kan det i vissa avtal vara så att föräldralönen betalas ut på samma sätt, och då sjunker kompensationen för de andra månaderna även för denna grupp. Den del av föräldralönen som betalas ut när föräldern återgått i tjänst utgör endast ett försenat stöd för inkomstförlust, men kan naturligtvis fungera som ett incitament till att använda föräldrapenningen på ett sådant sätt att rätt till föräldralön finns. Intentionerna med att vänta med utbetalning av hälften av bidraget är sannolikt att få den föräldraledige tillbaka i tjänst inom en kortare tid eller för att försäkra sig om att den anställde återinträder i tjänst efter ledigheten.

I avtalet för den statliga sektorn finns dessutom möjlighet att för tio dagar per år med tillfällig föräldrapenning få ersättning för lönedelar som ligger över försäkringstaket som för tillfällig föräldrapenning är 7,5 prisbasbelopp. Det innebär att föräldrar får 20 procent av det överskjutande beloppet under 10 dagar när denne är hemma med ett sjukt barn.

6 Diskussion

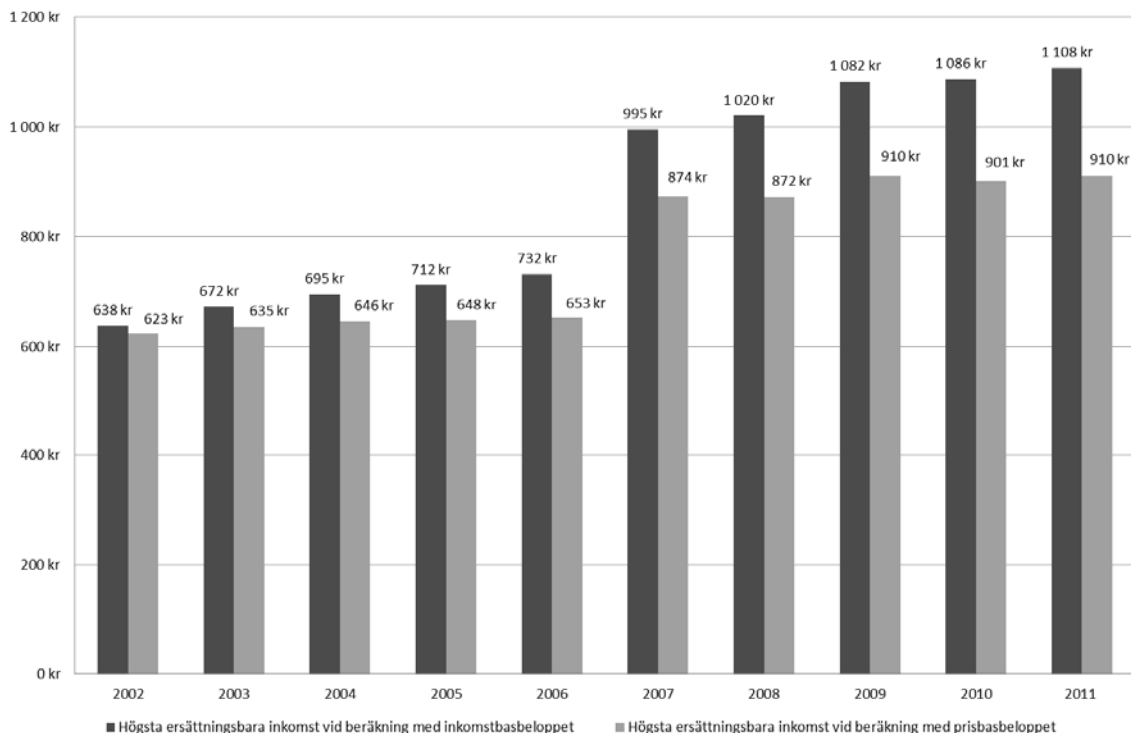
Ett växande antal arbetstagare har en inkomst som ligger ovanför 10 prisbasbelopp. Det innebär att de inte får en 80 procentig kompensation från socialförsäkringen när de är föräldralediga. Det exakta antalet som ligger över taket är dock svårt att ange eftersom det finns vissa mätproblem. Inkomststatistiken släpar efter med två år och är på många sätt inte en god indikator för hur många som har, eller skulle få fastställt, en SGI som överstiger taket.

Vad den tillgängliga inkomststatistiken från 2009 indikerar är att 25 procent av männen och 10 procent av kvinnorna i åldrarna 18–45 år har inkomster som överstiger taket. Många av dessa arbetstagare omfattas sannolikt av de kollektivavtal om föräldralön eller föräldrapenningtillägg som finns inom olika arbetsmarknadssektorer. Den offentliga sektorn har sådana avtal för alla sina anställda, om de uppfyller vissa villkor om anställningstid. Men där finns inte den stora majoriteten av föräldrar eller blivande föräldrar som ligger över taket, utan de finns huvudsakligen i den privata sektorn. Både tjänstemän och övriga anställda omfattas av avtalen, även om det främst är tjänstemännen som har inkomster överstigande taket. Undersökningen visar att avtal om föräldralön och föräldrapenningtillägg som ger ersättning till föräldrar som har inkomster över taket är vanliga inom de flesta sektorer på arbetsmarknaden. Dessa avtal ger ofta tillsammans med föräldrapenningen en kompensation på 80–90 procent vid föräldraledighet, även om föräldern har en inkomst över taket. Den höjning av taket för ersättning som genomfördes 1 juli 2006 innebar alltså inte nödvändigtvis så stora ekonomiska förändringar för dessa föräldrar. Under den första tiden med föräldraledighet har de redan avtal som motsvarar höjningen. Trots att den faktiska kompensationen vid frånvaro från arbetet är högre än 80 procent för många arbetstagare är det dock så att villkoren för föräldralön eller föräldrapenningtillägg varierar mellan och inom olika arbetsmarknadssektorer. En ytterligare höjning av taket skulle kunna innebära att handlingsfriheten för föräldrarna ökar, samt de krav som i dag ställs i kollektivavtalen om bland annat begränsade uttagsperioder och viss tids anställning bli mindre betydelsefulla. En höjning av taket innebär också en högre kostnad för samhället eftersom delar av utgiften då förflyttas från arbetsgivaren till föräldraförsäkringen. Höjningen av inkomsttaket som genomfördes första juli år 2006 från 7,5 prisbasbelopp till 10 prisbasbelopp innebar också att de personer med högre lön även fick en högre ersättning från Försäkringskassan, vilket resulterade i en högre utgift. Innan höjningen fick föräldrar endast ersättning för en månadslön upp till cirka 25 300 kronor av Försäkringskassan jämfört med en månadslön på cirka 33 800 kronor efter höjningen (baserat på 2006 års prisbasbelopp).

Föräldraförsäkringen baseras på ett prisbasbelopp som fastställs efter inflationstakten. Under 2000-talet har inkomsterna ökat snabbare än priset (Skatteverket, 2011) vilket leder till att den högsta möjliga ersättningen inte är i paritet med inkomstutvecklingen i samhället. För arbetsgivare innebär detta en högre kostnad eftersom fler och fler kommer upp i löner som är över 10 prisbasbelopp. Detta i sin tur kan vara en orsak till de kortare perioderna med ersättning från arbetsgivarna. Om taket hade varit baserat på

inkomst i stället för pris hade kostnaderna för arbetsgivarna varit lägre och utrymme kunde då finnas för längre ersättningsperioder. Å andra sidan innebar höjningen från 7,5 prisbasbelopp till 10 prisbasbelopp år 2006 en lättnad för arbetsgivarna utan att perioderna förlängdes nämnvärt. Skillnaderna mellan ersättning baserat på prisnivå och inkomstnivå illustreras i diagrammet nedan.

Diagram 6 Högsta möjliga dagersättning från föräldrapenningen beroende på om ersättningstaket relateras till inkomstbasbeloppet eller prisbasbeloppet



Källa: Försäkringskassan 2011, Skatteverket 2011

Detta innebär att de föräldrar som tjänar över motsvarande 10 prisbasbelopp förlorar cirka 200 kronor brutto per varje använd föräldrapenningdag på att ersättningen inte är relaterad till inkomst utan till prisutvecklingen.

En högre ersättning skulle kunna innebära att villkoren blir färre och en mer rättvis situation för de olika grupperna på arbetsmarknaden kan uppstå. Särskilt sant är detta för dem som i dag inte har fasta anställningar. Dessa grupper kanske inte uppfyller de villkor om viss sammanhängande arbetstid som ofta krävs för att få föräldralön eller föräldrapenningtillägg. Sannolikt skulle dock avtalslösningarna och vissa av de krav som ställs för att föräldern ska vara berättigad till ersättning att finnas kvar även efter en höjning av taket. Det gäller de delar i avtalen som exempelvis ger en extra tioprocentig kompensation eller de delar som täcker in dem med så hög lön att en eventuell höjning till exempel upp till 15 prisbasbelopp ändå inte räcker. De föräldrar som omfattas av kollektivavtal har i många fall redan nu 90 procent av sin inkomst när de är föräldralediga, oavsett om det är dagar som är deras egna eller om det är dagar den andra föräldern har avstått.

Avtalen som ger ökad ersättning gäller oftast under en begränsad period. I hushåll där båda har inkomster över taket kan skillnaderna i kompensation mellan könen bli stora om föräldrarna arbetar i olika sektorer och är föräldralediga en längre period. Män som har inkomster över taket arbetar i större utsträckning i privat sektor än vad kvinnor gör. Avtalen inom främst statlig sektor, men även till viss del landsting och kommun, ger en god kompensation under långa perioder. Föräldralönen i privat sektor är i flera fall begränsad till tre månader, även om längre perioder också förekommer. Sammantaget kan detta innebära att kompensationen vid längre föräldraledighet blir lägre för män än för kvinnor med höga inkomster. Den statliga arbetsgivaren ger ersättning för inkomstförlust ovanför taket för en tidsperiod som är längre än hälften av de totala dagarna med föräldrapenning. Om föräldrarna finns i olika sektorer kan avtalen alltså innebära att det finns goda incitament för den som har fördelaktigast avtal att ta ut en större andel av dagarna. Å andra sidan kan det för föräldralediga med inkomster under taket vara ganska lika villkor och kompensation mellan könen och mellan sektorerna. Avtalen för kommun och landsting är exempelvis likartade dem som finns inom den privata sektorn för föräldrar med inkomster under taket. I den privata sektorn är avtalen för anställda ofta konstruerade på ett liknande sätt som det mönster av föräldraledighet som män har i dag. De korta perioder av föräldralön som ges matchar mäns uttagsmönster, medan kvinnors i regel längre föräldraledighet inte får samma stöd. Omfattningen på föräldralönen i denna sektor skulle därför kunna motverka mäns längre föräldraledighet genom att signalera att det är kortare perioder med frånvaro som arbetsgivaren stödjer.

Avtal om föräldralön är vanligt förekommande på arbetsmarknaden och kunskapen om dessa kan öka förståelsen för hur föräldrar gör val om föräldraledighet. När avtal och socialförsäkring kombineras ger de en bättre ekonomisk kompensation vid föräldraledighet. Avtalen kan minska den skillnad i inkomstförlust som kan uppstå mellan föräldrarna beroende på hur de väljer att fördela ledigheten. Avtalen skulle därför kunna påverka vilka beslut familjen tar när det gäller fördelningen av föräldraledigheten. Även jobbskatteavdraget kan påverka beslutet om föräldraledighet, men om båda föräldrarna har en inkomst motsvarande eller överstigande 29 000 kronor i månaden, avstår de båda liknande inkomst i jobbskatteavdrag vid föräldraledighet. Dock är den utfyllnad som den anställde får från sin arbetsgivare berättigad till jobbskatteavdrag, men summan blir mindre och därför möjligen mindre viktig i beslutsfattandet. Är det stora inkomstskillnader mellan föräldrarna kan det dock få viss betydelse.

Före år 2006 var ersättningen från föräldrapenningen på så kallad SGI nivå motsvarande 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. För att beräkningen av ersättningen skulle matcha tidigare inkomster bättre och inte framtida inkomster, infördes en omräkningsfaktor som i praktiken inneburit att ersättningen sedan år 2007 motsvarar drygt 78 procent av inkomsten. För att en cirka 80 procentig ersättningen ska erhållas måste föräldern använda 7 dagar i följd. Det är nämligen så att arbetsgivarna vanligtvis gör avdrag per arbetsdag medan försäkringskassan gör avdrag per kalenderdag. I praktiken innebär detta att för en förälder som är föräldraledig en dag gör arbetsgivaren ett avdrag på 1/260 medan ersättningen från försäkringskassan

endast ersätter föräldern med 1/365. Oavsett vad föräldern har för inkomst under ersättningstaket ser kompensationsgraden ut på följande vis:

Föräldrapenning	Kompensationsgrad
Dag 1	56,14 %
Dag 2	56,14 %
Dag 3	56,14 %
Dag 4	56,14 %
Dag 5	56,14 %
Dag 6	67,37 %
Dag 7	78,59 %

Källa: Försäkringskassan 2011

En förutsättning för att kollektivavtalen ska påverka föräldrarnas val är dock att de känner till att de finns. Kunskapen om avtalen verkar vara låg (Sjögren et al. 2005). Eftersom så få föräldrar verkar känna till avtalen finns det fog att tro att det i dag är föräldern som behöver ta initiativ till att föräldralön ska betalas ut. Det skulle samtidigt betyda att arbetsgivare och fackliga förbund behöver göra mer för att föra ut denna kunskap. Enligt fackförbunden ligger ansvaret på arbetsgivaren att självmant informera eller automatiskt betala ut föräldralön till dem som är berättigade till det (SKL, HRF, 2011). När kunskapen är låg kan det innebära att föräldrar går miste om ersättning när de är föräldralediga. Kanske skulle de beslut föräldrarna tar om hur de ska dela på föräldraledigheten vara annorlunda om de hade kunskap om möjligheterna till föräldralön.

Referenser

Diskrimineringsombudsmannen (DO), 2010. www.do.se

Expowera.se, 2011

http://www.expowera.se/mentor/foretaget/personal_anstallning_kollavtal.htm

Försäkringskassan, 2011. *Socialförsäkringen i siffror2010*.

http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Publikationer/Socialforsakingen_%20i_siffror/socialforsakingen_i_siffror_2010.pdf

Försäkringskassan, 2008. Socialförsäkringsrapport 2008:11. *Nya resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken*.

Lindblom J., 2009. *Extra ersättning vid föräldraledighet. Dess inverkan på föräldraledighetslängden vid olika inkomster och kön*. Försäkringskassan.

Working Papers in Social Insurance 2009:3

Jämställdhetsombudsmannen (JämO), 2000. *Löneutfyllnad vid föräldraledighet*

Kollega 2011, <http://www.kollega.se/index.cfm?c=13986>

Skatteverket, 2011

Statistiska Centralbyrån, 2011. *Arbetskraftsundersökningen (AKU)*

<http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/MainTable.asp?yp=xaaqqw&xu=A4933001&omradekod=AM&omradetext=Arbetsmarknad&lang=1>

Statistiska Centralbyrån, 2011, *Arbetskraftsundersökningen (AKU 2010)*,

http://www.scb.se/Pages/Product____23262.aspx

Statistiska Centralbyrån, 2011. *På tal om kvinnor och män 2010*.

http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2010A01_BR_X10BR1001.pdf

Sjögren Lindquist G. och Wadensjö E., 2005. *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*. Rapport till EES 2005:2 <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/05/20/73/5da551ad.pdf>

Statistiska centralbyrån, Demografiska Rapporter 2007:3. *Föräldraledighet och arbetslivskarriär. En studie av mammors olika vägar i arbetslivet*.

http://www.scb.se/statistik/_publikationer/BE0701_2007A01_BR_BE51ST0703.pdf

Statistiska Centralbyrån, 2010

Statistiska Centralbyrån, 2008. Inkomstfördelningen.

http://www.scb.se/statistik/HE/HE0103/2008A02D/HE0103_2008A02D_SM_HE21SM1001.pdf

Statistiska Centralbyrån, 2009.

http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____149079.aspx

Statistiska Centralbyrån, 2009.

http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____149077.aspx

Sveriges Kommuner och Landsting, 2010. Allmänna bestämmelser

http://www.skl.se/web/Allmanna_bestammelser.aspx, samt mailkontakt med Malin Looberg

Regeringskansliet, 2011. <http://www.sweden.gov.se/sb/d/12016>

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), 2008. *Den dolda barn-effekten*, TCO granskar.

Wells M. B., & Sarkadi A., 2011. *Do Father-Friendly Policies Promote Father-Friendly Child-Rearing Practices? A Review of Swedish Parental Leave and Child Health Centers*. Journal of child and family studies.

Westerlund L., Lindblad J. och Larsson M., 2005. *Föräldraledighet och arbetstid. Hur mycket jobbar föräldrar som har varit hemma med barn?*. Landsorganisationen i Sverige (LO).

[http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/F51136C18A5D87ACC1257080001B643A/\\$file/foraldradorsakring.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/F51136C18A5D87ACC1257080001B643A/$file/foraldradorsakring.pdf)

Mailkontakt med Ann Bjurholt, Handels. www.handels.se

Mailkontakt med John Landquist, Bankinstitutets arbetsgivarorganisation (BAO), www.bao.se

Mailkontakt med Susanne Hellstadius, samt samtal med Bo Hallberg, Unionen, www.unionen.se

Mailkontakt med Christian Andersson, IF-Metall. www.ifmetall.se

Bilaga 1

Definitioner och begrepp, förkortningar

- Arbetare: betecknas här som anställda inom LO-kollektivet
- Föräldralön: extra ersättning vid föräldraledighet som arbetsgivaren betalar
- Föräldrapenningtillägg: extra ersättning vid föräldraledighet som arbetsgivaren betalar
- Havandeskapslön: extra ersättning vid föräldraledighet, riktad till kvinnor
- LO (Landsorganisationen), 14 fackförbund, omfattar 1,6 miljoner medlemmar
- PGI: pensionsgrundande inkomst
- Prisbasbelopp fastställs årligen av regeringen (prisbasbeloppet för 2011 är 42 800 kronor), underlag för beräkning av bland annat högsta SGI
- SACO (Sveriges akademikers centralorganisation), 23 självständiga fackförbund, omfattar över 600 000 medlemmar.
- SGI: sjukpenninggrundande inkomst
- Omräkningsfaktor för föräldrapenning: $(x*0,97)*0,8$ där x =inkomst
- Taket för föräldrapenning: 10 prisbasbelopp
- TCO (Tjänstemännens centralorganisation), 16 förbund, omfattar 1,2 miljoner människor
- Tjänsteman: betecknas här som anställda inom SACO/TCO-kollektivet

I serien Socialförsäkringsrapport har följande skrifter publicerats under år 2011:

- 2011:1 Intygskrav inom tillfällig föräldrapenning. En utvärdering av införd reform 1 juli 2008
- 2011:2 Analys av kvaliteten i rapporteringen till Försäkringskassan inom det statliga tandvårdsstödet
- 2011:3 Mellan arbete och sjukdom. Rapport från forskarseminariet i Umeå 19–20 januari 2011
- 2011:4 Vad kostar olika sjukdomar i sjukförsäkringen? Kostnader för sjukpenning i sjukskrivningar (över 14 dagar) samt sjukersättning och aktivitetsersättning år 2009 fördelat på diagnos
- 2011:5 Särlevande föräldrar och deras barns boende och underhåll
- 2011:6 Nya ohälsomått inom sjukförsäkringen. En introduktion till det nya sjukpenningtalet samt nybeviljade sjukersättningar eller aktivitetsersättningar per 1000 registrerade försäkrade
- 2011:7 Försäkringsmedicinska beslutsstödet. En långtidsuppföljning av förändringar i sjukskrivningsmönster
- 2011:8 Försäkringskassans samarbetspartners kännedom om de nya reglerna i sjukförsäkringen. Resultat från en undersökning hösten 2010
- 2011:9 Nyttjande av det statliga tandvårdsstöd som infördes 1 juli 2008. Analys utifrån ett demografiskt och socioekonomiskt perspektiv
- 2011:10 Undersökning av i vilken utsträckning information om det statliga tandvårdsstödet nått befolkningen
- 2011:11 Socialförsäkringstaket och föräldralön – ekonomi vid föräldraledighet