Införandet av en familjevecka påbörjas

– familjedagspenning vid lov, studiedagar och utvecklingssamtal

Ds 2020:24

Regeringskansliet
Socialdepartementet

Införandet av en familjevecka påbörjas

– familjedagspenning vid lov, studiedagar och utvecklingssamtal

Ds 2020:24

Regeringskansliet
Socialdepartementet

SOU och Ds kan köpas från Norstedts Juridiks kundservice.
Beställningsadress: Norstedts Juridik, Kundservice, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: kundservice@nj.se
Webbadress: www.nj.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Norstedts Juridik AB
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.
Svara på remiss – hur och varför
Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).
En kort handledning för dem som ska svara på remiss.
Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remisser

Omslag: Regeringskansliets standard
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2020

ISBN 978-91-38-25110-2
ISSN 0284-6012

Förord

Inför budgetpropositionen för 2022 är det angeläget att förslag kan förberedas genom remittering. Om förslagen presenteras i budgetpropositionen för 2022 och med vilken utformning, t.ex. vad gäller antalet dagar som första steg i genomförandet av familjeveckan, blir beroende av de överläggningar som förs i det slutliga arbetet med budgetpropositionen.

En budgetproposition kräver alltid hårda prioriteringar. På grund av situationen med covid-19 är behovet särskilt stort. Pandemin och dess följdverkningar har drastiskt förändrat utsikterna för den ekonomiska utvecklingen i Sverige och omvärlden. Stor osäkerhet råder om pandemins utveckling och om takten i återhämtningen.

Vad gäller förslagen i denna promemoria kan det utöver de utformningar som beskrivs innebära att införandet kan komma att justeras på andra sätt.

I promemorian lämnas tre likvärdiga förslag för hur införandet av familjeveckan kan ske. Förslagen skiljer sig åt avseende hur många dagar med ledighet och familjedagspenning som föräldrarna föreslås att kunna nyttja men är i övrigt överensstämmande. I lagförslagen i kapitel 2 anges därför tre alternativa förmånstider.

Innehåll

Förord **1**

1 Promemorians huvudsakliga innehåll **7**

2 Författningsförslag **11**

2.1 Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken 11

2.2 Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480) 23

2.3 Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) 24

2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (2016:1108) om ersättning till riksdagens ledamöter 28

2.5 Förslag till förordning om ändring i studiestödsförordningen (2000:655) 29

3 Gällande rätt om föräldrapenningsförmåner och föräldraledighet **31**

3.1 Rätten till föräldrapenningsförmåner 31
3.1.1 Försäkringsgrunden 31
3.1.2 De två föräldrapenningsförmånerna 33
3.1.3 EU:s samordningsförordning 38

3.2 Rätten till föräldraledighet 39

4 Bakgrund **43**

4.1 Balans mellan familjeliv och arbetsliv 43

4.2 Föräldrars förvärvsfrekvens är hög 44

4.2.1 Arbetsmarknadens villkor ser olika ut 50

4.3 Förskolans och fritidshemmets öppettider och läsårets förläggning 55

4.4 Ledighet med föräldrapenning 60
4.4.1 Uttagsmönstret varierar med utbildningsnivå och inkomstnivå 61
4.4.2 Föräldrapenningdagar som inte tas ut 64

5 Överväganden och förslag 69

5.1 En ny föräldrapenningsförmån ska införas 69

5.2 Grundläggande förutsättningar för rätt till familjedagspenning 73

5.3 Förmånstagare 85

5.4 Förmånstid 86

5.5 Förmånsnivåer 94

5.6 Avstående, samtida uttag samt sammanfallande rätt till ersättning 97

5.7 Ersättning för inkomstbortfall 104

5.8 Övriga ändringar i socialförsäkringsbalken 108

5.9 Administration 110

5.10 EU-frågor och andra internationella frågor 115

5.11 Föräldraledighetslagen ska ändras 119

5.12 Förslag om ändring i andra författningar 124

5.13 Ikraftträdandebestämmelser 127

5.14 Uppföljning av reformen 128

6 Konsekvenser av förslagen 129

6.1 Utgångspunkter för beräkningarna 129
6.1.1 Hur många berörs av reformen? 130
6.1.2 Hur många dagar kommer att tas ut? 133

6.1.3 Antal arbetade timmar, sysselsättning och sjukfrånvaro ... 136

6.2 Ekonomiska konsekvenser för offentlig sektor ... 137
6.2.1 Kortsiktiga konsekvenser för statens budget ... 137
6.2.2 Kortsiktiga konsekvenser för kommuner och regioner ... 143
6.2.3 Effekter på antalet arbetade timmar och sysselsättning ... 144

6.3 Kortsiktiga konsekvenser för företag ... 145
6.3.1 Anställda ... 145
6.3.2 Egenföretagare ... 147

6.4 Konsekvenser för jämställdhet, det integrationspolitiska målet och icke-diskriminering ... 148
6.4.1 Jämställdhet ... 148
6.4.2 Integrationspolitiskt mål ... 150
6.4.3 Icke-diskriminering ... 150

6.5 Konsekvenser för enskilda ... 151
6.5.1 Ekonomiska konsekvenser för föräldrarna ... 151
6.5.2 Konsekvenser för barn ... 153

6.6 EU-konsekvenser ... 154

7 Andra förmånstider ... 155

7.1 Förmånstid och avstående – fyra eller två dagar med familjedagspenning per år ... 156

7.2 Förmånstid och avstående – två dagar eller en dag med familjedagspenning per år ... 157

7.3 Konsekvenser ... 159
7.3.1 Konsekvenser för statens budget ... 159
7.3.2 Bortfall i antalet arbetade timmar ... 160
7.3.3 Övriga konsekvenser ... 161

8 Författningskommentar ... 163

8.1 Förslaget till lag om ändring i socialförsäkringsbalken ... 163

8.2 Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480) ... 181

8.3 Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) 182

8.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (2016:1108) om ersättning till riksdagens ledamöter 187

Bilaga Beräkningsscenarier..... 189

1 Promemorians huvudsakliga innehåll

I budgetpropositionen för 2021 aviserade regeringen avsikten att påbörja införandet av en familjevecka (prop. 2020/21:1 utg.omr. 12). Familjeveckan innebär att föräldrar ska ha rätt till ledighet från arbetet i vissa situationer och till en ersättning för förlorad arbetsinkomst.

I denna promemoria lämnas förslag till utformning av en ny föräldrapenningsförmån i socialförsäkringsbalken som ska benämnas familjedagspenning. Dessutom lämnas förslag till förändringar av föräldraledighetslagen (1995:584) samt ett antal följdändringar i socialförsäkringsbalken och annan lagstiftning med anknytning till föräldrapenningsförmåner. Författningsändringarna föreslås träda i kraft den 1 april 2022.

I promemorian lämnas tre likvärdiga förslag för hur införandet av familjeveckan kan ske. Förslagen skiljer sig åt avseende hur många dagar med ledighet och familjedagspenning som föräldrarna föreslås att kunna nyttja men är i övrigt överensstämmande. I lagförslagen i kapitel 2 anges därför tre alternativa förmånstider. Anledningen till att tre olika förmånstider föreslås är att den nedgång i konjunkturen som orsakats av spridningen av det nya coronaviruset i Sverige och omvärlden påverkar det statsfinansiella läget. Det råder osäkerhet kring pandemins utveckling och återhämtningen av ekonomin kan bli utdragen.

Familjeveckans syften

Familjeveckan har flera syften. Den ska underlätta för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbetsliv och familjeliv, förbättra förutsättningarna för föräldrar att förvärvsarbeta, främja minskat del-

tidsarbete samt att ge föräldrar till något äldre barn bättre möjligheter att i vissa situationer vara lediga tillsammans med barnen.

Familjeveckan ska dessutom bidra till att skapa en ökad jämlikhet mellan arbetande föräldrar, för vilka arbetsvillkor och möjlighet för flexibilitet kan variera kraftigt. Genom att underlätta heltidsarbete och balans mellan familjeliv och arbetsliv samt det att familjedagspenning föreslås lämnas till respektive vårdnadshavare bidrar familjeveckan i viss mån även till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män, både när det gäller ekonomi och hem- och omsorgsarbetet.

Familjeveckan syftar också till att ge föräldrar mer tid med sina barn och därmed skapa förutsättningar för goda uppväxtvillkor för barn, något som bland annat inbegriper möjlighet till nära relationer med båda föräldrarna högre upp i barnets åldrar.

Utformningen av familjedagspenningen

För att få rätt till familjedagspenning ska det krävas att föräldern faktiskt avstår från arbete den aktuella dagen eller den del av dagen som ersättningen avser. Det är därför inte möjligt att ta ut familjedagspenning för en arbetsfri dag.

Familjedagspenning föreslås avse situationer då föräldern avstår från förvärvsarbete för att vårda ett barn under dag när det är lov, terminsuppehåll, studiedag för personalen eller en motsvarande situation i den verksamhet enligt skollagen (2010:800) som barnet normalt deltar i. Det handlar exempelvis om förskola, förskoleklass, grundskola, grundsärskola, specialskola, sameskola och fritidshem.

Förslag lämnas även om att familjedagspenning ska kunna lämnas när föräldrar deltar i barns utvecklingssamtal.

Familjedagspenning ska kunna lämnas till en vårdnadshavare som har barn som är mellan fyra och 16 år gamla.

Fullt utbyggd ska familjeveckan, när föräldrarna har gemensam vårdnad om sina barn, omfatta fem dagars ledighet med ersättning för vardera föräldern per kalenderår. Med förslagen i denna promemoria påbörjas införandet. Tre alternativa förslag om förmånstiden lämnas. Det föreslås en möjlighet för föräldrar med gemensam vårdnad att använda antingen högst tre dagar, högst två dagar eller högst en dag med familjedagspenning vardera per kalenderår. Det föreslås vidare att en förälder med ensam vårdnad ska ges möjlighet att

använda antingen högst sex dagar, högst fyra dagar eller högst två dagar med familjedagspenning per år.

Förslagen som innebär en annan förmånstid finns i kapitel 7.

Till skillnad från vad som gäller för föräldrapenningen och den tillfälliga föräldrapenningen, ska antalet dagar med familjedagspenning ges per vårdnadshavare, inte per barn. Detta innebär att antalet dagar ska lämnas sammanlagt för en förälders barn i det aktuella åldersspannet.

Familjedagspenningen ska kunna tas ut för samma barn och tid för att möjliggöra för exempelvis två vårdnadshavare att vara lediga tillsammans med barnet.

Familjedagspenning ska beräknas på samma sätt som tillfällig föräldrapenning.

Föräldraledighet med familjedagspenning

En förälder ska ha rätt till ledighet under tid då han eller hon får familjedagspenning. Ledighet med familjedagspenning ska under ett kalenderår få delas upp på ett obegränsat antal perioder.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet med familjedagspenning för vård av barn under lov m.m. ska ha en skyldighet att anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet med familjedagspenning för att delta i utvecklingssamtal ska anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början.

2 Författningsförslag

2.1 Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Härigenom föreskrivs i fråga om socialförsäkringsbalken

dels att 6 kap. 6 och 16 §§, 9 kap. 1 §, 11 kap. 2, 9 och 10 §§ och 24 kap. 3 § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas ett nytt kapitel, 12 a kap., och en ny paragraf, 11 kap. 9 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

6 kap.
6 §

Den som arbetar i Sverige är försäkrad för följande förmåner:

Avdelning B Familjeförmåner

1. graviditetspenning,	(10 kap.)
2. föräldrapenning på grundnivå eller sjukpenningnivå och tillfällig föräldrapenning,	(11–13 kap.)

Avdelning C Förmåner vid sjukdom eller arbetsskada

3. sjukpenning,	(24–28 kap.)
4. rehabilitering, rehabiliteringsersättning och bidrag till arbetshjälpmedel,	(29–31 kap.)
5. inkomstrelaterad sjukersättning och inkomstrelaterad aktivitetsersättning,	(33, 34, 36 och 37 kap.)
6. arbetsskadeersättning,	(39–42 kap.)

7. närståendepenning,	(47 kap.)

Avdelning E Förmåner vid ålderdom

8. inkomstgrundad ålderspension,	(55–64 och 69–71 kap.)

Avdelning F Förmåner till efterlevande

9. inkomstrelaterad efterlevandepension,	(77, 78, 80 och 82–85 kap.)
10. efterlevandeförmåner från arbetsskadeförsäkringen, och	(87 och 88 kap.)
11. efterlevandeskydd i form av premiepension.	(89–92 kap.)

Föreslagen lydelse

6 kap.
6 §

Den som arbetar i Sverige är försäkrad för följande förmåner:

Avdelning B Familjeförmåner

1. graviditetspenning,	(10 kap.)
2. föräldrapenning på grundnivå eller sjukpenningnivå, *familjedagspenning* och tillfällig föräldrapenning,	(11–13 kap.)

Avdelning C Förmåner vid sjukdom eller arbetsskada

3. sjukpenning,	(24–28 kap.)
4. rehabilitering, rehabiliteringsersättning och bidrag till arbetshjälpmedel,	(29–31 kap.)
5. inkomstrelaterad sjukersättning och inkomstrelaterad aktivitetsersättning,	(33, 34, 36 och 37 kap.)
6. arbetsskadeersättning,	(39–42 kap.)

7. närståendepenning,	(47 kap.)

Avdelning E Förmåner vid ålderdom

8. inkomstgrundad ålderspension,	(55–64 och 69–71 kap.)

Avdelning F Förmåner till efterlevande

9. inkomstrelaterad efterlevandepension,	(77, 78, 80 och 82–85 kap.)
10. efterlevandeförmåner från arbetsskadeförsäkringen, och	(87 och 88 kap.)
11. efterlevandeskydd i form av premiepension.	(89–92 kap.)

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
6 kap.	
16 §	
Förmåner enligt 6 § 5, 6 och 8–11 lämnas för tid då den försäkrade vistas utomlands så länge rätten till förmånen består. Detta gäller också i fråga om föräldrapenning på grund- eller sjukpenningnivå enligt 6 § 2,	*Familjedagspenning enligt 6 § 2 och förmåner* enligt 6 § 5, 6 och 8–11 lämnas för tid då den försäkrade vistas utomlands så länge rätten till förmånen består. Detta gäller också i fråga om föräldrapenning på grund- eller sjukpenningnivå enligt 6 § 2,
1. om barnet är bosatt i Sverige, eller	
2. om Försäkringskassan medger det, när ett barn hämtas i samband med adoption.	
9 kap.	
1 §	
I denna underavdelning finns	
– bestämmelser om graviditetspenning i 10 kap., och	
– allmänna bestämmelser om föräldrapenningsförmåner i 11 kap.	
Vidare finns bestämmelser om	

– föräldrapenning i 12 kap., *och*	– föräldrapenning i 12 kap.,
	– familjedagspenning i 12 a kap., och
– tillfällig föräldrapenning i 13 kap.	

11 kap.

2 §[1]

Föräldrapenningsförmåner lämnas i följande former:

1. föräldrapenning för vård av barn med anledning av barns födelse eller vid adoption av barn (12 kap.), *och*	1. föräldrapenning för vård av barn med anledning av barns födelse eller vid adoption av barn (12 kap.),
	2. familjedagspenning i särskilda situationer när en förälder avstår från förvärvsarbete för att vårda barn (12 a kap.), och
2. tillfällig föräldrapenning i särskilda situationer när någon avstår från förvärvsarbete för att vårda barn eller i samband med att ett barn har avlidit (13 kap.).	*3.* tillfällig föräldrapenning i särskilda situationer när någon avstår från förvärvsarbete för att vårda barn eller i samband med att ett barn har avlidit (13 kap.).

9 §

Oavsett antalet barn kan en förälder inte få mer än sammanlagt hel föräldrapenning per dag.	Oavsett antalet barn kan en förälder inte få mer än sammanlagt hel föräldrapenning per dag. *Detsamma gäller familjedagspenning.*
	9 a §
	Både familjedagspenning och föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning får inte lämnas till en förälder för samma tid.

[1] Senaste lydelse 2010:2005.

10 §[2]

Föräldrapenningsförmåner får inte lämnas till båda föräldrarna för samma barn och tid i annat fall än som anges i 12 kap. 4 a och 5 a–7 §§ *samt* 13 kap. 10, 11, 13, 26 och 30 §§.	Föräldrapenningsförmåner får inte lämnas till båda föräldrarna för samma barn och tid i annat fall än som anges i 12 kap. 4 a och 5 a–7 §§, *12 a kap. 3 och 4 §§ och* 13 kap. 10, 11, 13, 26 och 30 §§. *Föräldrapenning får dock lämnas till en förälder och familjedagspenning till en annan förälder för samma barn och tid.*

Tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. 31 e § får lämnas till flera föräldrar för samma barn och tid.

För tillfällig föräldrapenning gäller även 13 kap. 3 §.

12 a kap. Familjedagspenning

Innehåll

1 §

I detta kapitel finns bestämmelser om

– rätten till familjedagspenning i 2–10 §§,

– förmånstiden i 11–15 §§,

– avstående från familjedagspenning i 16 och 17 §§,

– beräkning av antalet dagar med rätt till familjedagspenning i 18 §, och

– beräkning av familjedagspenning i 19 §.

[2] Senaste lydelse 2018:1628.

Rätten till familjedagspenning

Allmänna bestämmelser

2 §

En försäkrad förälder har rätt till familjedagspenning.

Familjedagspenning lämnas i de fall och under de närmare förutsättningar som anges i detta kapitel.

Vård av barn under lov, terminsuppehåll och studiedagar

3 §

En förälder har rätt till familjedagspenning om föräldern avstår från förvärvsarbete för att vårda ett barn under en dag när det är lov, terminsuppehåll, studiedag för personalen eller en motsvarande situation i den verksamhet enligt skollagen (2010:800) som barnet normalt deltar i. Detta gäller dock inte när det är fråga om öppen förskola enligt 25 kap. 3 § skollagen.

För rätt till familjedagspenning gäller också som villkor att föräldern under den tid som avses i första stycket till huvudsaklig del faktiskt vårdar barnet på det sätt som krävs med hänsyn till barnets ålder.

Deltagande i utvecklingssamtal

4 §

En förälder har rätt till familjedagspenning om föräldern avstår från förvärvsarbete i samband med att han eller hon deltar i ett utvecklingssamtal eller motsvarande när det gäller ett barn i den verksamhet enligt skollagen (2010:800) som barnet normalt deltar i. Detta gäller dock endast om verksamheten avser

1. förskola,

2. förskoleklass,

3. grundskola, grundsärskola, specialskola, sameskola eller utbildning enligt 24 kap. skollagen på grundskolenivå, eller

4. pedagogisk omsorg enligt 25 kap. 2 § skollagen som ersätter förskola.

5 §

Familjedagspenning lämnas inte för tid när föräldrapenning annars skulle ha lämnats till föräldern.

Förmånsnivåer och förvärvsarbete

6 §

Familjedagspenning lämnas enligt följande förmånsnivåer:

1. Hel familjedagspenning för dag när en förälder helt har avstått från förvärvsarbete.

2. Halv familjedagspenning för dag när en förälder har förvärvs-

arbetat högst hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat.

7 §

När en förälder har avstått från förvärvsarbete hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat, lämnas halv familjedagspenning enligt 4 § och 6 § 2 även om förutsättningarna i 4 § för rätt till förmånen inte är uppfyllda för hela den tid som föräldern har avstått från förvärvsarbete.

8 §

Som förvärvsarbete betraktas inte

1. vård av barn som har tagits emot för stadigvarande vård och fostran i förälderns hem, eller

2. sådant förvärvsarbete som den försäkrade utför under tid för vilken han eller hon får sjukersättning enligt bestämmelserna i 37 kap. 3 §.

Om det vid tillämpningen av första stycket 2 inte går att avgöra under vilken tid den försäkrade avstår från förvärvsarbete för att vårda sitt barn, ska frånvaron i första hand anses som frånvaro från sådant förvärvsarbete som avses i 37 kap. 3 §.

9 §

Den omständigheten att en arbetslös förälder som är arbetssökande inte står till arbetsmarknadens förfogande under tid som avses i

3 § första stycket och 4 § likställs inte med att föräldern avstår från förvärvsarbete vid tillämpning av bestämmelserna om familjedagspenning.

10 §
Om en förälder får oavkortade löneförmåner under tid då han eller hon bedriver studier, likställs avstående från studier med avstående från förvärvsarbete vid tillämpning av bestämmelserna om familjedagspenning. Detta gäller dock endast i den utsträckning föräldern går miste om löneförmånerna.

Förmånstiden

Ensam vårdnad

11 §
Till en förälder som har ensam vårdnad om samtliga sina barn som kan berättiga till familjedagspenning lämnas förmånen under högst [sex/fyra/två] dagar per år sammanlagt för barnen.

Gemensam vårdnad

12 §
Till en förälder som tillsammans med någon annan har gemensam vårdnad om samtliga sina barn som kan berättiga till familjedagspenning lämnas förmånen under

högst [tre dagar/två dagar/en dag] per år sammanlagt för barnen.

Både ensam och gemensam vårdnad

13 §

Till en förälder som har både ensam vårdnad och tillsammans med någon annan gemensam vårdnad om sina barn som kan berättiga till familjedagspenning lämnas förmånen under högst [sex/fyra/två] dagar per år sammanlagt för barnen.

Ersättning för [tre/två/en] av dagarna lämnas endast för ett barn som föräldern har ensam vårdnad om.

Familjedagspenning för tid före ansökan

14 §

Familjedagspenning lämnas inte för längre tid tillbaka än 90 dagar före den dag ansökan om familjedagspenning kom in till Försäkringskassan. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl för att familjedagspenning ändå bör lämnas.

Barnets ålder

15 §
Familjedagspenning lämnas för tid från det att barnet fyller fyra år och längst till dess att barnet har fyllt sexton år.

Avstående från familjedagspenning

16 §
En förälder som har ensam vårdnad om ett barn som kan berättiga till familjedagspenning kan avstå rätten att få familjedagspenning för barnet till förmån för en annan av barnets föräldrar.

17 §
En förälder får avstå rätten att få familjedagspenning till förmån för en annan av barnets föräldrar enligt 16 § för sammanlagt högst [tre dagar/två dagar/en dag] per år.

Beräkning av antalet dagar med rätt till familjedagspenning

18 §
Vid beräkning av antalet dagar med rätt till familjedagspenning gäller följande:

– En dag med hel familjedagspenning motsvarar en dag.

– En dag med halv familjedagspenning motsvarar hälften av en dag.

Beräkning av familjedagspenning

19 §
Familjedagspenning beräknas enligt bestämmelserna om tillfällig föräldrapenning i 13 kap. 33–38 §§.

24 kap.
3 §[3]

En försäkrads sjukpenninggrundande inkomst ligger också till grund för beräkning av följande förmåner enligt denna balk:

– graviditetspenning,
– föräldrapenning på sjukpenningnivå,
– familjedagspenning,
– tillfällig föräldrapenning,
– rehabiliteringspenning enligt 31 kap.,
– skadelivränta,
– smittbärarpenning, och
– närståendepenning.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 april 2022.
2. Familjedagspenning lämnas inte för tid före ikraftträdandet.

[3] Senaste lydelse 2011:1513.

2.2 Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Härigenom föreskrivs att 17 a § semesterlagen (1977:480) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
17 a §[1]	
Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) i fråga om	
1. ledighet enligt 8 § första stycket *nämnda* lag, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar,	1. ledighet enligt 8 § första stycket *samma* lag, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar,
	2. ledighet enligt 8 a eller 8 b § samma lag,
2. tid för vilken graviditetspenning *utges* enligt 10 kap. socialförsäkringsbalken, eller	*3.* tid för vilken graviditetspenning *lämnas* enligt 10 kap. socialförsäkringsbalken, eller
3. tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar.	*4.* tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar.

I en frånvaroperiod enligt första stycket räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete.

Denna lag träder i kraft den 1 april 2022.

[1] Senaste lydelse 2010:1223.

2.3 Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Härigenom föreskrivs i fråga om föräldraledighetslagen (1995:584)

dels att 3, 10 och 13 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas två nya paragrafer, 8 a och 8 b §§, och närmast före 8 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
3 §[1]	
Det finns följande *sex* former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:	Det finns följande *sju* former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:
1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).	
2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).	
3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).	
4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).	
5. Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).	
	6. Ledighet för en förälder som får eller skulle ha haft rätt till familjedagspenning (ledighet med familjedagspenning m.m., 8 a och 8 b §§).
6. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas om-	*7.* Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas om-

[1] Senaste lydelse 2018:1266.

vårdnadsbidrag (ledighet med omvårdnadsbidrag, 9 §).

vårdnadsbidrag (ledighet med omvårdnadsbidrag, 9 §).

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18–21 §§.

Ledighet med familjedagspenning m.m.

8 a §

En förälder har rätt till ledighet under den tid då han eller hon

1. får familjedagspenning för att vårda ett barn under en dag när det är lov, terminsuppehåll, studiedag för personalen eller en motsvarande situation enligt 12 a kap. 3 § socialförsäkringsbalken, eller

2. skulle ha haft rätt till sådan familjedagspenning, om föräldern inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § samma balk.

8 b §

En förälder har rätt till ledighet under den tid då han eller hon

1. får familjedagspenning i samband med att föräldern deltar i ett utvecklingssamtal eller motsvarande enligt 12 a kap. 4 § socialförsäkringsbalken, eller

2. skulle ha haft rätt till sådan familjedagspenning, om föräldern inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § samma balk.

10 §[2]

Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, ska den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Trots denna begränsning får en ledighet delas upp när det gäller *antingen* ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. enligt 8 § eller ledighet med föräldrapenning enligt 12 kap. 5 a–7 a §§ socialförsäkringsbalken.

Trots denna begränsning får en ledighet delas upp när det gäller ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. enligt 8 §, *ledighet med familjedagspenning m.m. enligt 8 a och 8 b §§* eller ledighet med föräldrapenning enligt 12 kap. 5 a–7 a §§ socialförsäkringsbalken.

13 §[3]

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4, 5, 6, 7 eller 9 § ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 8 § ska anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om det inte kan ske och rätten till ledigheten grundar sig i att arbetstagaren får tillfällig föräldrapenning eller skulle ha haft rätt till förmånen enligt föreskrifter som avses i 2 kap. 5 a § socialförsäkringsbalken, ska ledigheten anmälas så

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4, 5, 6, 7, *8 a* eller 9 § ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 8 *eller 8 b* § ska anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om det inte kan ske och rätten till ledigheten grundar sig i att arbetstagaren får tillfällig föräldrapenning eller skulle ha haft rätt till förmånen enligt föreskrifter som avses i 2 kap. 5 a § socialförsäkringsbalken, ska ledigheten

[2] Senaste lydelse 2018:1629.
[3] Senaste lydelse 2020:192.

snart som möjligt. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid.	anmälas så snart som möjligt. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid.

Denna lag träder i kraft den 1 april 2022.

2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (2016:1108) om ersättning till riksdagens ledamöter

Härigenom föreskrivs att 3 kap. 8 § lagen (2016:1108) om ersättning till riksdagens ledamöter ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
3 kap.	
8 §	
Om en ledamot är föräldraledig från sitt uppdrag ska det för samma tid göras avdrag från arvodet och tilläggsarvodet och från andra sådana fasta arvoden som avses i 1 § 2 och 4 lagen (1989:185) om arvoden m.m. för uppdrag inom riksdagen, dess myndigheter och organ.	
Ledighet för barns födelse, vård av adoptivbarn *eller* ledighet med tillfällig föräldrapenning ger rätt till ersättningar enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen.	Ledighet för barns födelse, vård av adoptivbarn, ledighet med tillfällig föräldrapenning *eller ledighet med familjedagspenning* ger rätt till ersättningar enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen.
Avdrag från arvodena och betalningen av ersättningarna ska göras enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen. För en ledamot gäller dock att arbetsdagsavdrag är detsamma som kalenderdagsavdrag.	

Denna lag träder i kraft den 1 april 2022.

2.5 Förslag till förordning om ändring i studiestödsförordningen (2000:655)

Härigenom föreskrivs att 3 kap. 12 § studiestödsförordningen (2000:655) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
3 kap.	
12 §[1]	
Tilläggslån enligt 3 kap. 14 § studiestödslagen (1999:1395) får lämnas till en studerande som under kalenderåret närmast före studiernas början har haft en inkomst som uppgått till minst 415 procent av det prisbasbelopp som gäller det år då studierna påbörjas. Som inkomst räknas det belopp som utgör summan av den studerandes överskott i inkomstslagen tjänst och näringsverksamhet.	
Tilläggslån får också lämnas till en studerande som sammanhängande fått föräldrapenning närmast före studiernas början och som närmast dessförinnan haft en sådan inkomst som anges i första stycket.	Tilläggslån får också lämnas till en studerande som sammanhängande fått föräldrapenning *eller familjedagspenning* närmast före studiernas början och som närmast dessförinnan haft en sådan inkomst som anges i första stycket.
Tilläggslån får lämnas för studier i Sverige, i ett annat land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller i Schweiz.	

Denna förordning träder i kraft den 1 april 2022.

[1] Senaste lydelse 2015:50.

3 Gällande rätt om föräldrapenningsförmåner och föräldraledighet

3.1 Rätten till föräldrapenningsförmåner

Föräldrapenningsförmånerna enligt socialförsäkringsbalken, förkortad SFB, utgör familjeförmåner inom den svenska socialförsäkringen. Föräldrapenningsförmåner lämnas i form av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning (11 kap. 2 § SFB). Föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller vid adoption av barn. Tillfällig föräldrapenning lämnas bl.a. i särskilda situationer när någon avstår från förvärvsarbete för att vårda barn.

Föräldrapenningsförmånerna, och den ledighetsrätt som följer med dessa, har många olika syften. Föräldrapenningen ger möjlighet för båda föräldrarna att skapa en nära kontakt med barnet under oftast en längre föräldraledighet och att kombinera arbetslivet med föräldraskapet. Den tillfälliga föräldrapenningen ger framför allt möjlighet för föräldrarna att kombinera arbetslivet och föräldraskapet. Den avser i huvudsak situationer som har sin grund i att barnet har en sjukdom eller en funktionsnedsättning som medför behov av kortare frånvaro från arbetet.

3.1.1 Försäkringsgrunden

Socialförsäkringen är indelad i tre försäkringsgrenar. Dessa avser förmåner som grundas på bosättning i Sverige (bosättningsbaserade förmåner), förmåner som grundas på arbete i Sverige (arbetsbaserade förmåner) och förmåner som grundas på andra omständigheter än bosättning eller arbete i Sverige (övriga förmåner). (4 kap. 2 §

SFB) För att en person ska omfattas av socialförsäkringsskyddet krävs att personen är försäkrad, dvs. uppfyller de krav i fråga om bosättning, arbete eller andra omständigheter som avses i nämnda 4 kap. 2 § samt krav på försäkringstider. Vidare krävs att personen uppfyller de andra villkor som gäller för respektive förmån enligt reglerna i 5–7 kap. SFB, t.ex. att det i vissa fall krävs uppehålls- eller arbetstillstånd för att ha rätt till en förmån. (4 kap. 3 § SFB) Därutöver finns bestämmelser om rätten till förmåner i de delar av socialförsäkringsbalken som reglerar de specifika förmånerna.

I 5 kap. SFB finns de grundläggande bestämmelserna om bosättningsbaserade förmåner. Bosatt i Sverige är som utgångspunkt den som har sitt egentliga hemvist här i landet (5 kap. 2 §). Den som flyttar till Sverige ska i regel anses vara bosatt här om personen kan antas komma att vistas här under längre tid än ett år (5 kap. 3 § SFB). Det finns avvikande bestämmelser i bosättningsfrågan för särskilda personkategorier: statsanställda, utländska diplomater m.fl., biståndsarbetare m.fl., utlandsstuderande m.fl. och familjemedlemmar till dessa personer (5 kap. 4–8 §§ SFB). Föräldrapenning på lägstanivå och grundnivå är bosättningsbaserade förmåner (5 kap. 9 § SFB). Det innebär att den som är bosatt i Sverige är försäkrad för dessa.

I 6 kap. SFB finns de grundläggande bestämmelserna om arbetsbaserade förmåner. Med arbete i Sverige avses enligt huvudregeln förvärvsarbete i verksamhet här i landet (6 kap. 2 § första stycket SFB). Vad som avses med att någon är arbetstagare anges inte i balken, men har bl.a. tolkats i rättspraxis (se t.ex. RÅ 2004 ref. 88 och RÅ 2007 ref. 83). Om en fysisk person som bedriver näringsverksamhet har ett fast driftställe i Sverige ska verksamhet som hänför sig till det driftstället anses bedriven här i landet (6 kap. 2 § andra stycket SFB). Särskilda, avvikande regler finns för vissa personkategorier: sjömän, utsända arbetstagare samt diplomater m.fl. (6 kap. 3–5 §§ SFB). Föräldrapenning på grundnivå eller sjukpenningnivå och tillfällig föräldrapenning är arbetsbaserade förmåner (6 kap. 6 § SFB). Det innebär att den som arbetar i Sverige är försäkrad för dessa.

EU-rätten eller avtal som Sverige har ingått med andra stater kan medföra begränsningar i tillämpligheten av bestämmelserna i SFB (se 2 kap. 5 § SFB och vidare nedan).

3.1.2 De två föräldrapenningsförmånerna

Föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning har vissa likheter, men skiljer sig även åt bl.a. på grund av förmånernas olika syften. Nedan beskrivs regleringen av förmånerna i stora drag.

Föräldrabegreppet och vårdnadshavare

Vid tillämpningen av bestämmelserna om föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning är begreppen förälder och vårdnadshavare av central betydelse.

Med vårdnadshavare avses den som har det rättsliga ansvaret för barnet (om vårdnadshavares ansvar, se 6 kap. 2 § föräldrabalken, förkortad FB). Som utgångspunkt är det ett barns föräldrar som också är barnets vårdnadshavare, men även andra personer kan vara vårdnadshavare (6 kap. 3–10 c §§ FB). Ett barn kan enligt svensk lagstiftning inte ha fler än två vårdnadshavare eller föräldrar. Föräldrarna kan vara av olika kön eller av samma kön. Föräldrarna kan vara barnets biologiska föräldrar eller adoptivföräldrar. Ett barn kan också ha endast en förälder.

Vem som är förälder vid tillämpningen av socialförsäkringsbalkens bestämmelser följer av i 1 och 4 kap. FB (se 2 kap. 14 § SFB). Med en förälder likställs, vid tillämpning av bestämmelserna om föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning, förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern, förälders sambo, särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet och blivande adoptivförälder (11 kap. 4 § SFB, se definition av blivande adoptivförälder i 2 kap. 15 § SFB). När det gäller tillfällig föräldrapenning likställs även familjehemsförälder med förälder (11 kap. 5 § SFB).

Det är en förälder, i begreppets utvidgade innebörd, som har rätt till föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Tillfällig föräldrapenning kan dock lämnas även till en annan försäkrad som i stället för föräldern avstår från förvärvsarbete för vård av barnet i vissa situationer (13 kap. 8 och 9 §§ SFB).

Föräldrapenningsförmåner får som huvudregel inte lämnas till mer än en förälder för ett visst barn och en viss tid. Det finns vissa angivna undantag från denna huvudregel. (11 kap. 10 § SFB)

Särskilt om föräldrapenning

Föräldrapenning lämnas huvudsakligen för tid när föräldern vårdar barnet, men även när föräldern t.ex. besöker barnets förskola eller deltar vid barnets inskolning i förskola eller skola (12 kap. 2 och 5–7 a §§ SFB). I vissa fall kan föräldrapenning lämnas till båda föräldrarna för samma barn och tid, bl.a. för vård av barnet i högst 30 dagar under barnets första levnadsår och vid besök i barnets förskola (11 kap. 10 § första stycket SFB).

Föräldrapenning lämnas längst till dess att barnet har fyllt tolv år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det femte året i grundskolan (12 kap. 13 § SFB). Tolvårsgränsen infördes den 1 januari 2014. Enligt regleringen som gällde före det att tolvårsgränsen infördes, och som fortfarande gäller för barn födda före 2014, lämnas föräldrapenning längst till dess att barnet har fyllt åtta år eller den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första året i grundskolan. För rätt till föräldrapenning för vård av barn krävs att föräldern till huvudsaklig del faktiskt vårdar barnet. I och med införandet av tolvårsgränsen, vilket har inneburit att föräldrapenning kan lämnas för äldre barn än vad regleringen som gällde dessförinnan medgav, nyanserades kravet till att gälla på det sätt som krävs med hänsyn till barnets ålder. (12 kap. 3 § SFB)

Ersättningstiden för föräldrapenning med anledning av ett barns födelse är högst 480 dagar sammanlagt för båda föräldrarna och vid flerbarnsfödsel ytterligare högst 180 dagar för varje barn utöver det första (12 kap. 12 § första stycket SFB). Ersättningstiden är kortare om barnet blir bosatt i Sverige under sitt andra levnadsår eller senare (12 kap. 13 § andra stycket SFB).

Samtidigt med tolvårsgränsen infördes en begränsning av antalet möjliga dagar med föräldrapenning för tiden efter barnets fjärde levnadsår (12 kap. 12 § tredje stycket SFB). Den begränsningen gäller för barn födda den 1 januari 2014 eller senare.

När föräldrarna har gemensam vårdnad om barnet får de föräldrapenning under hälften var av det högsta antalet dagar under vilka föräldrapenning lämnas för barnet (12 kap. 15 § SFB). Tre månader (90 dagar) med föräldrapenning på sjukpenningnivå är reserverade för vardera föräldern. För övriga förälderns dagar kan en förälder avstå sin rätt till föräldrapenning till den andra föräldern. (12 kap. 17 § SFB) När det gäller barn födda före 2016 är 60 dagar reserve-

rade. I vissa fall får den ena föräldern föräldrapenning under hela den tid för vilken föräldrapenning lämnas för barnet. Det gäller dels om föräldern har ensam vårdnad om barnet, dels om den andra föräldern på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning varaktigt saknar förmåga att vårda barnet (12 kap. 14 och 16 §§ SFB). När endast en förälder får föräldrapenningen gäller bestämmelsen om reserverade dagar i förhållande till förälderns möjlighet att avstå rätt till föräldrapenning till förmån för en annan förälder som inte har vårdnad om barnet eller till förmån för personer som enligt 11 kap. 4 § SFB likställs med förälder.

Särskilt om tillfällig föräldrapenning

Tillfällig föräldrapenning lämnas i flera olika situationer. Bestämmelserna som reglerar under vilka förutsättningar förmånen lämnas är med några undantag utformade efter barnets ålder. Några av situationerna som kan ge rätt till tillfällig föräldrapenning är de följande.

Tillfällig föräldrapenning lämnas för vård av barn som inte har fyllt tolv år om föräldern behöver avstå från förvärvsarbete i samband med sjukdom eller smitta hos barnet, sjukdom eller smitta hos barnets ordinarie vårdare, besök i samhällets förebyggande barnhälsovård eller om vårdbehov uppkommer för att barnets andra förälder besöker läkare med ett annat barn (13 kap. 16 § SFB). En förälder till ett barn som inte har fyllt tolv år har även rätt till tillfällig föräldrapenning om barnet är sjukt eller har en funktionsnedsättning och föräldern behöver avstå från förvärvsarbete för att kunna besöka läkare, medverka i behandlingen av sitt barn eller lära sig vårda barnet (13 kap. 20 § SFB). I sådana situationer kan båda föräldrarna få tillfällig föräldrapenning för samma barn samtidigt (13 kap. 3 § SFB). Förmånstiden för dessa fall är sammanlagt högst 60 dagar per barn och år. I vissa situationer kan ytterligare 60 dagar för varje barn och år lämnas, bl.a. om föräldern behöver avstå från förvärvsarbete vid sjukdom eller smitta hos barnet. (13 kap. 21 § SFB)

För barn som är i behov av särskild tillsyn eller vård är åldersgränsen för tillfällig föräldrapenning i de ovan angivna situationerna i stället 16 år. Det särskilda behovet av tillsyn eller vård ska ha sin grund i sjukdom eller utvecklingsstörning eller annan funktionsned-

sättning. (13 kap. 22 och 23 §§ SFB) Förmånstiden är samma som i de fall som avses i föregående stycke (se 13 kap. 25 § SFB).

För föräldrar till barn som omfattas av lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade finns en utökad rätt till tillfällig föräldrapenning. Föräldrarna har då rätt till s.k. kontaktdagar från barnets födelse till dess att barnet fyller 16 år. Dagarna kan användas om föräldern avstår från förvärvsarbete t.ex. för att besöka barnets skola, förskola eller fritidshem. (13 kap. 26 § SFB) Båda föräldrarna kan få tillfällig föräldrapenning för kontaktdagar samtidigt för samma barn (11 kap. 10 § första stycket SFB). Dessutom gäller i fråga om denna grupp av barn att tillfällig föräldrapenning kan lämnas i samband med sjukdom eller smitta från det att barnet har fyllt 16 år ända till dess att barnet fyller 21 år, eller i vissa särskilda fall ännu längre (13 kap. 27 § SFB). För kontaktdagarna är förmånstiden högst tio dagar för varje barn och år (13 kap. 28 § SFB). För de ovan angivna fallen när tillfällig föräldrapenning lämnas efter att barnet har fyllt 16 år är förmånstiden högst 60 dagar för varje barn och år med möjlighet att i vissa situationer, bl.a. vid sjukdom eller smitta hos barnet, få ytterligare 60 dagar per år (13 kap. 29 § SFB).

Föräldrar till allvarligt sjuka barn har rätt till ett obegränsat antal dagar med tillfällig föräldrapenning när de behöver avstå från förvärvsarbete för vård av barnet. Rätten gäller fram till dess att barnet har fyllt 18 år. (13 kap. 30 och 31 §§ SFB) Även i denna situation får båda föräldrarna ta ut tillfällig föräldrapenning för samma barn och tid (se 11 kap. 10 § första stycket SFB). Tillfällig föräldrapenning lämnas också när föräldrar avstår från att utföra förvärvsarbete i samband med att ett barn som inte har fyllt 18 år har avlidit (13 kap. 31 e § SFB). Under dessa omständigheter får flera föräldrar ta ut tillfällig föräldrapenning för samma barn och tid (11 kap. 10 § andra stycket SFB). Förmånen lämnas under högst tio dagar per förälder och barn under en särskilt angiven period (13 kap. 31 f § SFB).

Den absolut vanligaste orsaken till att en förälder använder den tillfälliga föräldrapenningen är att föräldern under en kortare tidsrymd och med kort framförhållning behöver avstå från förvärvsarbete för att vårda barnet när det är sjukt eller smittat.

Beräkningen av förmånerna skiljer sig åt

Tillfällig föräldrapenning och föräldrapenning på sjukpenningnivå beräknas i stort enligt de bestämmelser som gäller för sjukpenning på normalnivån och sjukpenninggrundande inkomst (SGI, se mer om denna nedan). Beräkningsmetoderna för de två förmånerna skiljer sig åt i vissa delar, bl.a. med anledning av förmånernas olika karaktär: föräldrapenningen är i huvudsak avsedd för längre ledigheter medan den tillfälliga föräldrapenningen är avsedd för kortare ledigheter.

De angivna föräldrapenningsförmånerna beräknas på ungefär 80 procent av SGI till den del inkomsten inte överstiger 7,5 prisbasbelopp för tillfällig föräldrapenning (354 750 kronor för 2020) och tio prisbasbelopp för föräldrapenning (473 000 kronor för 2020). Föräldrapenning på sjukpenningnivå är kalenderdagsberäknad, dvs. ersättningen per dag beräknas genom att förälderns SGI delas med 365 (12 kap. 25 och 26 §§ SFB och däri angivna paragrafer). Tillfällig föräldrapenning är i huvudsak arbetstidsberäknad, dvs. ersättningen per dag beräknas genom att förälderns SGI delas med förälderns årsarbetstid (13 kap. 33 § SFB och däri angivna paragrafer).

Föräldrapenning kan också betalas ut på grundnivå, med 250 kronor per dag för hel föräldrapenning, och på lägstanivå, med 180 kronor per dag för hel föräldrapenning (12 kap. 23 § andra stycket och 24 § andra stycket SFB).

Föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning kan lämnas som hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels förmån (12 kap. 9 § och 13 kap. 5 § SFB). Föräldrapenning kan lämnas för sju dagar per vecka. Tillfällig föräldrapenning kan lämnas för tid då föräldern skulle ha arbetat.

Föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning är skattepliktig inkomst (inkomst av tjänst, 11 kap. 31 § inkomstskattelagen [1999:1229]). Förmånerna är också pensionsgrundande (59 kap. 3 § och 13 § 1 SFB).

Sjukpenninggrundande inkomst

Sjukpenninggrundande inkomst (SGI) är det inkomstunderlag som används för beräkning av flera socialförsäkringsförmåner som utges som ersättning för inkomstbortfall. Som framgår ovan används det

som beräkningsunderlag för bland annat föräldrapenning på sjukpenningnivå och tillfällig föräldrapenning.

SGI är den årliga inkomst i pengar som en försäkrad kan antas få tills vidare för eget arbete antingen som arbetstagare i allmän eller i enskild tjänst (inkomst av anställning) eller på annan grund (inkomst av annat förvärvsarbete) (25 kap. 2 § SFB). Den senare omfattar exempelvis inkomst av näringsverksamhet från enskild firma eller handelsbolag (se 25 kap. 8–14 § SFB). SGI kan beskrivas som den försäkrade inkomsten.

En grundförutsättning för att SGI ska kunna fastställas för en person är att han eller hon är försäkrad för arbetsbaserade förmåner. Vidare krävs att den årliga inkomsten kommer från arbete i Sverige som kan antas vara under minst sex månader i följd eller vara årligen återkommande och att inkomsten kan antas uppgå till minst 24 procent av prisbasbeloppet, dvs. 11 352 kronor för 2020. (25 kap. 3 § SFB) Bestämmelserna i EU:s samordningsförordning och i internationella överenskommelser som Sverige är bunden av kan medföra att även inkomster från annat land ska ingå i SGI.

3.1.3 EU:s samordningsförordning

Bestämmelser som kan medföra rätt till socialförsäkringsförmåner finns även i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (nedan kallad samordningsförordningen). Syftet med förordningen är att samordna men inte harmonisera medlemsländernas lagstiftning om bland annat socialförsäkring. Samordningsförordningen tillämpas på nationell lagstiftning inom vissa angivna sakområden, t.ex. förmåner vid moderskap och likvärdiga förmåner vid faderskap samt familjeförmåner. Samordningen av de olika medlemsländernas system för social trygghet har sin grund i och bestäms utifrån principerna om likabehandling, likställande av fakta, sammanläggning och *pro rata* samt exportabilitet. Likabehandlingsprincipen i artikel 4 skyddar personer som omfattas av förordningen mot diskriminering på grund av nationalitet. En person kan enligt artikeln ha rätt till förmåner i ett annat medlemsland på samma sätt som det landets medborgare. Principen om likställande av fakta i artikel 5 innebär att ett medlemsland ska beakta likvärdiga förmåner, in-

komster, omständigheter eller händelser som inträffat i ett annat medlemsland.

3.2 Rätten till föräldraledighet

Bestämmelser om föräldrars rätt till ledighet från arbetet och förkortad arbetstid för vård av barn finns i föräldraledighetslagen (1995:584), förkortad FLL. Bestämmelser om föräldraledighet finns även i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare. Direktivet trädde i kraft den 2 augusti 2019 och medlemsstaterna har från den tidpunkten tre år på sig att anpassa de nationella regelverken till den nya EU-lagstiftningen.

Ledighetsrätten enligt föräldraledighetslagen gäller i huvudsak för arbetstagare som är föräldrar. Med förälder likställs förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern, förälders sambo, särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet, blivande adoptivförälder och familjehemsförälder. I vissa fall har även en annan arbetstagare rätt till ledighet. (1 § FLL) Det finns inte någon definition i lagen av vad som menas med begreppet arbetstagare. Det finns däremot en omfattande rättspraxis där innebörden av begreppet utvecklas. Utgångspunkten för bedömningen är vad parterna har avtalat om och domstolarna gör en helhetsbedömning där flera olika faktorer vägs samman (jfr t.ex. NJA 1949 s. 768, AD 1979 nr 155 och AD 1994 nr 10).

Föräldraledighetslagen är med vissa undantag tvingande till arbetstagarens förmån (2 § FLL). Det är t.ex. möjligt att i kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts på central nivå göra avvikelser från lagens bestämmelser om anmälan om ledighet och tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (2 § andra stycket FLL).

Det finns sex olika former av rätt till föräldraledighet i föräldraledighetslagen: mammaledighet, hel ledighet med eller utan föräldrapenning, delledighet med föräldrapenning, delledighet utan föräldrapenning ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. och ledighet med omvårdnadsbidrag. I vissa fall kan även en person som inte är förälder få tillfällig föräldrapenning enligt bestämmelserna i 13 kap.

SFB. Även en sådan arbetstagare har rätt till ledighet när han eller hon får tillfällig föräldrapenning.

Ledighet enligt föräldraledighetslagen får som huvudregel delas upp på högst tre perioder under varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte ska den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades. Begränsningen till tre ledighetsperioder gäller inte i fråga om ledighet med tillfällig föräldrapenning, ledighet för vård av barn som är yngre än 240 dagar när den ordinarie vårdaren är sjuk eller smittad, ledighet för mödravårdsbesök, ledighet för föräldrautbildning, ledighet för besök i barnets förskola eller viss annan pedagogisk verksamhet som barnet medverkar i eller ledighet för deltagande i inskolning av barnet i förskola eller skola m.m. (10 § FLL) Arbetstagaren får ta ut hel ledighet den eller de dagar som arbetstagaren begär (11 § FLL). Vid förkortning av arbetstid får ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar (12 § FLL).

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till mammaledighet, hel ledighet med eller utan föräldrapenning, delledighet med eller utan föräldrapenning eller ledighet med omvårdnadsbidrag ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början. Om det inte går, ska anmälan göras så snart som möjligt. Arbetstagaren ska ange hur lång tid ledigheten planeras att pågå. En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. ska anmäla detta minst en vecka före ledighetens början. Det finns dock ingen anmälningstid om ledigheten beror på sjukdom eller smitta. (13 § FLL)

Arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Hel ledighet ska, om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, förläggas så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortsätta utan påtaglig störning. Om en överenskommelse inte kan träffas om hur ledigheten ska tas ut vid förkortad arbetstid, ska delledighet förläggas enligt arbetstagarens önskemål om det inte innebär påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får inte, utan att arbetstagaren har samtyckt till det, förlägga ledigheten på något annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar, dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut. (14 § FLL)

Föräldraledighetslagen innehåller även bestämmelser om förbud mot missgynnande behandling. Reglerna innebär att en arbetsgivare i vissa angivna situationer inte får missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledigheten. Förbudet gäller bland annat när arbetsgivaren beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran, tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor eller säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare. (16 § FLL) En uppsägning eller ett avskedande som görs enbart av skäl som har samband med föräldraledighet ska ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det (17 § FLL).

En arbetsgivare som bryter mot reglerna i föräldraledighetslagen ska betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat (22 § FLL).

I semesterlagen (1977:480) regleras arbetstagares rätt till semesterförmåner, dvs. semesterledighet, semesterlön och semesterersättning. Viss ledighet enligt föräldraledighetslagen är semesterlönegrundande. Det gäller t.ex. ledighet med tillfällig föräldrapenning, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, och tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. SFB, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar. (17 a § semesterlagen).

4 Bakgrund

4.1 Balans mellan familjeliv och arbetsliv

Att föräldrar som arbetar känner att de har goda möjligheter att kombinera arbetsliv och familj är viktigt för såväl deras deltagande i arbetskraften och på vilken nivå detta deltagande sker, som för föräldrarnas och barnens välmående. Det kan även påverka andra arbetstagare i deras beslut angående att försöka skaffa barn eller inte. Kvinnor och män arbetar i dag ungefär lika mycket, men fördelningen av betalt förvärvsarbete och obetalt hemarbete skiljer sig fortfarande åt. Föräldraförsäkringen har under de senaste fyrtio åren haft positiva effekter på föräldrars arbetsmarknadsdeltagande genom att göra det möjligt för föräldrarna att vara hemma med barnen när de är små och därmed öka förutsättningarna för både kvinnor och män att kombinera familjeliv och arbetsliv.

Föräldrar som lever tillsammans och föräldrar med god ekonomi har generellt större möjlighet att spara föräldrapenningdagar. De har därmed möjlighet till fler och längre ledigheter tillsammans med barnet även när det är äldre samt till deltagande i skolan vid fler tillfällen när detta behövs. Föräldrar med höga inkomster har ofta arbeten med hög grad av flexibilitet, vilket ytterligare underlättar kombinationen av arbete och familjeliv.

Många föräldrar ser semestern som en möjlighet att spendera mer tid tillsammans med sitt barn även om det inte är vård av barn som är syftet med lagstiftningen. Semester har som främsta syfte att arbetstagaren ska få möjlighet till vila och rekreation. Under den tid som föräldern har semester finns ingen rätt till exempelvis förskola och fritidshem även om vissa kommuner erbjuder detta. Många förvärvsarbetande föräldrar kan dock ha svårt att ta semester eller att vara lediga från arbetet på annat vis under tid då barnen inte är i skolan eller förskolan t.ex. i samband med lov och studiedagar. För-

äldrar kan även ha behov av ledigt från arbetet när deras närvaro förväntas i förskola och skola i samband med utvecklingssamtal. Särskilt svårt att ta ledigt från arbetet kan det vara för ensamstående föräldrar vilka i lägre utsträckning har någon att dela detta ansvar med.

Regeringen har i budgetpropositionen (prop. 2020/21:1 utg.omr. 12 Ekonomisk trygghet för familjer och barn) aviserat införandet av en familjevecka. Syftet är bland annat att underlätta för föräldrar som förvärvsarbetar att kombinera arbetsliv och familjeliv, förbättra förutsättningar för föräldrar att förvärvsarbeta, främja minskat deltidsarbete samt att ge föräldrar till något äldre barn bättre möjligheter att i vissa utpekade situationer vara lediga tillsammans med barnen.

4.2 Föräldrars förvärvsfrekvens är hög

Vanligtvis används Statistiska centralbyråns (SCB) arbetskraftsundersökning (AKU) för att beskriva situationen på den svenska arbetsmarknaden. Tabell 4.1 visar arbetskraftstillhörigheten enligt denna undersökning för kvinnor och män med hemmaboende barn i åldern 4–16 år under 2018. Kvinnor med barn i dessa åldrar har en högre arbetslöshet än män, särskilt ensamstående kvinnor med barn. Även andel kvinnor med barn i åldern 4–16 år som står utanför arbetskraften är betydligt högre än motsvarande andel bland män.

Sysselsättningsgraden för kvinnor med hemmaboende barn i åldern 4–16 år är ungefär 86 procent. Motsvarande siffra för män är cirka 93 procent. Att kvinnor är arbetslösa och inte deltar på arbetsmarknaden i lika hög grad som män innebär att sysselsättningsgraden bland kvinnor med barn i åldern 4–16 blir lägre än för män. De allra flesta av de sysselsatta med barn i dessa åldrar kommer att kunna ta ut ersättningsdagar inom familjeveckan.

Tabell 4.1 Antal kvinnor och män med hemmaboende barn i åldern 4–16 år efter arbetskraftstillhörighet, år 2018

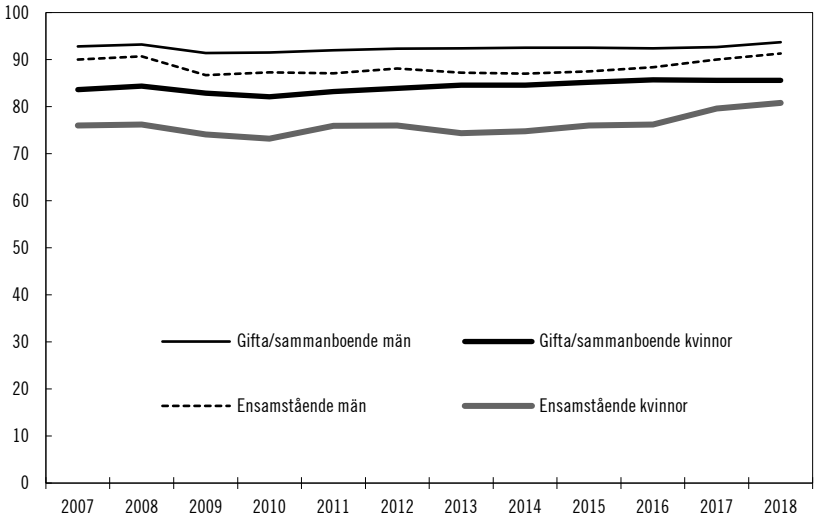
	Arbetslösa		Ej i arbetskraften		Sysselsatta		Befolkning
	Antal	%*	Antal	%**	Antal	%**	Antal
Kvinnor							
Gift/sambo	35 400	4,4	71 000	8,9	689 300	86,6	795 700
Ensamstående	11 300	7,1	18 500	11,6	129 800	81,3	159 600
Samtliga	46 600	4,9	89 400	9,4	819 100	85,8	955 100
Män							
Gift/sambo	27 700	3,4	25 200	3,1	758 200	93,5	811 100
Ensamstående	3 700	3,9	4 800	5,1	86 000	91,0	94 500
Samtliga	31 400	3,5	30 000	3,3	844 300	93,2	905 700
Totalt	**78 000**	**4,2**	**119 500**	**6,4**	**1 663 400**	**89,4**	**1 860 900**

Anm.* I procent av arbetskraften. ** I procent av befolkningen.
Källa: Egna bearbetningar av AKU, SCB.

I ett internationellt perspektiv har kvinnor och män med barn i Sverige en mycket hög sysselsättningsgrad, särskilt avseende kvinnor.[1] Gifta eller sammanboende föräldrar har högre sysselsättningsgrad än ensamstående föräldrar. Över tid har sysselsättningsgraden för kvinnor med hemmavarande barn under 19 år ökat, både för sammanboende och ensamstående. År 2018 uppgick sysselsättningsgraden till 86 procent för sammanboende kvinnor och till 81 procent för ensamstående kvinnor. Motsvarande andelar för män var 94 procent respektive 91 procent.

[1] Andel av befolkningen 15–74 år som är sysselsatt, definierat som om personen har utfört minst en timmes arbete under en mätvecka, antingen som anställd, företagare eller medhjälpare i ett familjeföretag.

Figur 4.1 Sysselsättningsgrad för sammanboende och ensamstående kvinnor och män, 15–75 år, med hemmavarande barn 0–18 år, procent



Källa: AKU, SCB.

Egenföretagare

Företagare används som ett gemensamt begrepp för dem som bedriver företag, i vilken form det än är. I stora drag används begreppet egenföretagare för dem som bedriver verksamhet i annan form än aktiebolag eller ekonomisk förening. Företagare och medhjälpare i familjeföretag utgör cirka tio procent av samtliga sysselsatta med hemmaboende barn i åldern 4–16 år (se tabell 4.2). Under 2018 var cirka 165 200 av de sysselsatta med hemmabonde barn i åldern 4–16 år företagare. Män är kraftigt överrepresenterade bland företagarna.

Tabell 4.2 Företagare och anställda kvinnor och män med hemmaboende barn i åldern 4–16 år, år 2018

I procent av sysselsatta

	Företagare*		Anställda		Totalt antal sysselsatta
	Antal	Andel	Antal	Andel	
Kvinnor	43 500	5	775 600	95	819 100
Män	121 700	14	722 600	86	844 300
Totalt	165 200	10	1 498 300	90	1 663 500

Anm.*Inkl. medhjälpande hushållsmedlemmar.
Källa: Egna bearbetningar av AKU, SCB.

Utöver de personer som enligt statistiken klassificeras som företagare finns det anställda som bedriver näringsverksamhet vid sidan av sin anställning, vilka brukar definieras som kombinatörer. Totalt var det 2017 cirka 354 000 personer, 152 000 kvinnor och 202 000 män, i åldrarna 20–64 år, som var anställda och bedrev näringsverksamhet (SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik [RAMS]).

Deltidsarbete mer vanligt bland kvinnor med små barn

Andelen som arbetar deltid skiljer sig åt beroende på kön och även olika åldrar, sektorer, yrken och socioekonomiska grupper. Andelen har minskat något för kvinnor sedan början av 1990-talet medan den under samma period har ökat något för män.

Deltidsarbete är vanligare i arbetaryrken, drygt 50 procent av kvinnorna och knappt 20 procent av männen i arbetaryrken arbetade deltid 2016. Motsvarande andel bland kvinnor och män i tjänstemannayrken var cirka 30 respektive tio procent. (LO, Anställningsformer och arbetstider 2017 Fast och tidsbegränsat anställda samt hel- och deltidsanställda efter klass och kön år 1990–2016, 2017.) Av samtliga deltidsarbetande hade 2016 knappt en tredjedel en heltidsanställning men hade frivilligt minskat sin arbetstid, med rätt att återgå till heltid. I denna grupp ingår de som hade reducerad arbetstid för vård av barn enligt föräldraledighetslagen (1995:584). Frivilligt minskad arbetstid var relativt vanligare bland anställda i tjänstemannayrken och bland kvinnor. Exempelvis kan anges att av de arbetarkvinnor som arbetade deltid (53 procent), så var det 16 procent som hade en heltidsanställning, motsvarande för män var

13 procent. För tjänstemän var det 47 procent av kvinnorna och 34 procent av männen som hade en heltidsanställning. (LO, Sveriges jämställdhetsbarometer 2017)

Tabellen 4.3 nedan visar andelen kvinnor och män med hemmaboende barn i åldern 4–16 år som arbetar del- respektive heltid. Det är vanligast att arbeta deltid bland kvinnor i kommunal sektor och lägst andel deltidsarbetande bland män som arbetar i statlig samt privat sektor.

För sysselsatta med hemmaboende barn i åldern 4–16 år var den faktiska arbetstiden 39,5 timmar per vecka för män och 35,0 timmar för kvinnor år 2018, vilket innebär att kvinnors medelarbetstid uppgår till cirka 89 procent av männens. Lägst medelarbetstid per vecka har kvinnor som arbetar inom kommunal sektor.

Medelarbetstiden påverkas av många faktorer, exempelvis lagstadgad arbetstid, semester, barnomsorg, föräldraförsäkring och sociala normer kring vem som har ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Tabell 4.3 Andel deltids- och heltidsarbetande samt faktisk medelarbetstid för kvinnor och män med hemmaboende barn i åldern 4–16 år efter sektor, år 2018

	Deltid*	Heltid*	Faktisk medelarbetstid**
Kvinnor			
Statlig	13	87	35,4
Kommunal	29	71	34,7
Privat	24	76	35,3
Samtliga	26	74	35,0
Män			
Statlig	5	95	39,4
Kommunal	9	91	37,9
Privat	6	94	39,7
Samtliga	7	93	39,5
Totalt	**16**	**84**	**37,4**

Anm.*I procent av sysselsatta. **Antal timmar per vecka.
Källa: Egna bearbetningar av AKU, SCB.

Andelen kvinnor med barn som arbetar heltid har ökat stadigt under 2000-talet.[2] Sedan 2008 har andelen heltidsarbetande kvinnor med barn under sju år ökat, oavsett civilstånd. Bland de ensamstående kvinnorna var andelen heltidsarbetande 70 procent år 2019. För sammanboende kvinnor var andelen heltidsarbetande 80 procent år 2019 (SCB, AKU).

Civilstånd har även betydelse för mäns deltidsarbete. Av ensamstående män med barn under sju år arbetade 90 procent av de sysselsatta heltid 2019. För ensamstående män är utvecklingen av deltidsarbetet över tid mer otydlig, att gruppen är relativt liten kan spela roll för skattningarna. För gifta eller sammanboende män med små barn har förekomsten av heltidsarbete i stället minskat något under samma period, men ligger oavsett detta på en betydligt högre nivå än för kvinnor i motsvarande situation med 93 procent år 2019.

Föräldraskap har olika effekt på förekomsten av deltidsarbete för kvinnor i arbetar- och tjänstemannayrken. Inom arbetaryrken är det vanligt med deltidsarbete före föräldraledigheten, medan kvinnor i tjänstemannayrken ofta minskar sin arbetstid som en följd av föräldraskap. (SOU 2015:50; SCB, Demografiska rapporter 2007:3)

Undersysselsatta

Det är inte alla som arbetar deltid som kan eller vill gå upp i arbetstid. I AKU tillfrågas sysselsatta om de är undersysselsatta, det vill säga om de vill och kan arbeta fler timmar samt hur många fler timmar de vill arbeta. En tidigare studie visar att undersysselsättning är vanligare bland lågutbildade och personer som träder in på arbetsmarknaden, det vill säga framförallt de unga och de som relativt nyligen invandrat (Konjunkturinstitutet, Specialstudie nr 55, 2017).

Av de sysselsatta med hemmaboende barn i åldern 4–16 år var det 3,2 procent, eller 60 700 personer, som uppgav att de var undersysselsatta. Bland de sysselsatta är undersysselsättningen vanligare bland kvinnor än bland män, se tabell 4.4. Sammantaget har de undersysselsatta föräldrarna velat och kunnat arbeta 0,7 miljoner fler timmar än vad de faktiskt arbetade under en genomsnittlig vecka. Liksom angetts tidigare så beror kvinnors ofrivilliga undersysselsätt-

[2] Överenskommen arbetstid om minst 35 timmar i veckan.

ning på att de till stor del befinner sig i sektorer med lägre åtkomst till heltidsarbete.

Tabell 4.4 Antal och andel (%) undersysselsatta kvinnor och män med hemmaboende barn i åldern 4–16 år, år 2018

	Antal	Andel av sysselsatta	Arbetskraftsutbud, miljoner timmar
Kvinnor			
Statlig*	-	-	-
Kommunal	14 700	4,5	0,2
Privat	21 400	5,0	0,2
Samtliga	36 800	4,5	0,4
Män			
Statlig*	-	-	-
Kommunal	4 100	4,4	0
Privat	18 700	2,7	0,2
Samtliga	23 800	2,8	0,3
Totalt	**60 700**	**3,7**	**0,7**

Anm. *Redovisning av skattning saknas på grund av begränsat urval.
Källa: AKU, SCB.

4.2.1 Arbetsmarknadens villkor ser olika ut

Villkoren på arbetsmarknaden skiljer sig åt mellan olika sektorer och ser olika ut för olika anställningsformer. Enligt en undersökning från SCB är drygt nio av tio förvärvsarbetande anställda och knappt en av tio företagare (SCB, AKU). De flesta anställda, 86 procent, hade 2018 en tillsvidareanställning, 85 procent bland kvinnorna och 88 procent bland männen. Resterande 14 procent har en tidsbegränsad anställning, 15 procent bland kvinnor och 12 procent bland män. Det kan t.ex. vara ett vikariat, en timanställning eller en provanställning. Det är mer än dubbelt så vanligt att män med högst förgymnasial utbildning har en tidsbegränsad anställning än personer med en gymnasial eller eftergymnasial utbildning och för kvinnor är det nästan tre gånger så vanligt (SCB, AKU). Den vanligaste typen av tidsbegränsad anställning, både i absoluta och relativa tal, var 2018

anställningar per timme med överenskommet schema för viss tid. Omkring 27 procent av kvinnorna och 25 procent av männen hade denna typ av anställning. Medan vikariat samt objekts- och projektanställningar har minskat sedan 2005 har anställningar per timme med överenskommet schema för viss tid och anställningar med anställningsstöd ökat (SCB, AKU). Dessutom har nya former av visstidsanställningar tillkommit såsom allmän visstidsanställning.

Tidsbegränsade anställningar är något vanligare i privat jämfört med offentlig sektor, cirka 60 respektive cirka 40 procent (LO och Svenskt Näringsliv, Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad – en kartläggning av förekomsten, behoven och hur de används, 2016). Dock skiljer sig typen av tidsbegränsade anställningar åt mellan privat och offentlig sektor. Andelen anställda med vikariat är högre i offentlig sektor än i privat sektor, 35,2 respektive 13,5 procent medan det är vanligare med allmän visstidsanställning och visstidsanställning per timme i privat sektor än i offentlig sektor. I privat sektor är det ungefär hälften av dem med tidsbegränsad anställning som har ett arbetstidsschema, cirka 30 procent blir kontaktade av arbetsgivaren vid behov och cirka 18 procent har fasta arbetstider. Arbetstidsschema är vanligare bland kvinnor än bland män, cirka 60 jämfört med cirka 40 procent. Bland dem med tidsbegränsad anställning är det en majoritet som är anställda enbart hos en arbetsgivare, bland männen är det cirka 87 procent och bland kvinnorna cirka 82 procent. Det är således vanligare bland kvinnor att vara anställd hos två eller flera arbetsgivare.

När det gäller arbetstidens förläggning skiljer sig denna åt mellan olika näringsgrenar. Skiftarbeten eller arbete enligt schema där arbete sker på kvällar och nätter förekommer i hög utsträckning inom vård och omsorg, transport, hotell och restaurang men förekommer också inom t.ex. tillverkningsindustrin och handeln. (SCB, Undersökningar av levnadsförhållanden [ULF/SILC]) Omkring 22 procent av de förvärvsarbetande arbetar skift eller efter schema där arbetstiden är förlagd till olika tider på dygnet. Bland anställda i åldern 16–29 år arbetar en knapp tredjedel skift eller enligt schema, jämfört med ungefär en femtedel bland anställda 30 år eller äldre.

Forskningen antyder också att kvinnor i större utsträckning arbetar i yrken där verksamhetsanpassade skiftscheman förekommer och där de anställda själva planerar sina arbetstider. Denna typ av egen schemaläggning, inom ramen för verksamhetens bemannings-

behov, kan leda till problem i form av kort framförhållning och svårigheter att planera fritiden (Arbetsmiljöverket, Rapport 2018:1). Angående inflytande över arbetstider, pekar forskningen på att kvinnor generellt har sämre möjligheter att påverka sina arbetstider. Detta kan bero på att kvinnor i större utsträckning arbetar skift samt på att kvinnodominerade yrken och branscher har mer bundet arbete.

Könssegregerad arbetsmarknad

Möjligheten till balans mellan arbetsliv och familjeliv kan variera mellan olika hushåll, mellan föräldrar i olika arbetsmarknadssektorer och över tid. Det som påverkar kan vara olika anknytning till arbetsmarknaden, olika arbetsvillkor i olika sektorer på arbetsmarknaden, t.ex. avseende arbetstider, arbetsmiljö och inflytande. Det finns en könssegregering på arbetsmarknaden avseende bland annat sektor, yrke och position som innebär att kvinnor och män kan ha olika förutsättningar för t.ex. flexibilitet i arbetet. En övervägande majoritet av de offentliganställda är kvinnor, cirka 70 procent, medan situationen är den omvända i privat sektor, där cirka 40 procent är kvinnor. Inom regionerna finns en kraftig kvinnodominans, knappt 80 procent av dem som arbetar inom dessa är kvinnor och drygt 20 procent är män. Inom staten är fördelningen nästan jämn. Som helhet är den offentliga sektorn kvinnodominerad sett till antalet anställda, samtidigt som mer än hälften av alla kvinnor har en anställning i privat sektor (SOU 2015:50). Könsuppdelningen har minskat något under 2000-talet och det har i viss mån skett genom att kvinnor har ökat sitt inträde i traditionellt manliga yrken. Motsvarande trend återfinns dock inte i fråga om mäns inträde i traditionellt kvinnodominerade yrken. Endast omkring 15 procent av alla anställda kvinnor respektive män befinner sig i ett yrke med jämn könsfördelning (40/60 procent) (Medlingsinstitutet, Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016).

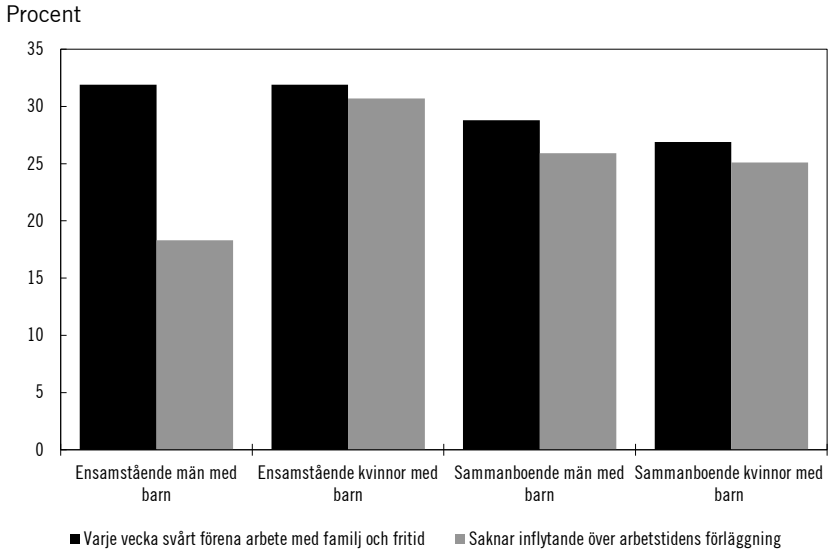
Kvinnor och män arbetar inte bara i olika sektorer och yrken utan de har ofta olika positioner även om de befinner sig i samma sektor och yrke. Män befinner sig i högre grad än kvinnor på ledande positioner i arbetslivet. Störst skillnad återfinns bland verkställande direktörer och styrelseordföranden i det privata näringslivet. Sett till

hela arbetsmarknaden har andelen kvinnor i chefspositioner ökat över tid, från omkring 25 procent i början av 2000-talet till knappt 40 procent år 2015. Andelen kvinnor i chefspositioner är högre i kommuner och regioner medan andelen kvinnliga chefer är lägre i näringslivet och intresseorganisationer. Omkring 70 procent av cheferna i kommuner och regioner var kvinnor 2015. Jämnast var könsfördelningen bland cheferna inom statlig sektor där fördelningen var 40 procent kvinnor och 60 procent män (SOU 2015:50).

Förena arbetsliv och familjeliv

I en intervjuundersökning genomförd av SCB om arbetsmiljö under 2016 och 2017 angav 28 procent av förvärvsarbetande föräldrar att de har svårt att förena arbetsliv med familj och fritid minst en gång i veckan. Andelen med svårigheter var högre för ensamstående, som i vissa fall saknar avlastning i vardagen från en annan förälder, se figur 4.2. För sammanboende var det i högre grad män än kvinnor som uppgav svårigheter. En förklaring kan vara att de i högre utsträckning arbetar heltid än sammanboende kvinnor. Bland förvärvsarbetare som arbetar skift eller efter schema där arbetstiden är förlagd till olika tider på dygnet är det nästan dubbelt så vanligt att uppleva problem med att förena arbete med familj och fritid än bland dem som inte arbetar skift eller enligt schema, 37 procent. Företagare uppger att de har svårare att förena arbete med familj och fritid än vad anställda gör.

Figur 4.2 Varje vecka svårt förena arbetsliv och familjeliv, saknar inflytande över arbetstidens förläggning, förvärvsarbetande kvinnor och män med barn 20–64 år efter civilstånd 2016/2017



Källa: Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF/SILC, 2016/2017), SCB.

SCB:s undersökning visar också att 30 procent av de förvärvsarbetande saknar inflytande över förläggningen av sin arbetstid. Det är vanligare att utrikesfödda och personer med förgymnasial och gymnasial utbildning saknar inflytande över förläggningen av sin arbetstid.[3] Det är ungefär en fjärdedel av föräldrarna som uppger att de har bundna arbetstider, dvs. saknar inflytande över förläggningen av arbetstiden. Bland ensamstående är skillnaden mellan könen relativt stor, 31 procent av ensamstående kvinnor uppger att de saknar inflytande, 18 procent av männen. Detta kan vara ett mått på hur svårt det kan vara att exempelvis gå tidigare från arbetet vissa dagar för att hämta på skola och förskola som stänger tidigare eller för att kunna anpassa arbetstiden vid utvecklingssamtal eller liknande.

Fördelningen av ansvaret för barn och hushåll kan också påverka föräldrarnas hälsa och sjukfrånvaro. Studier har visat att familjebildning ökar kvinnors risk för sjukskrivning i jämförelse med mäns. Forskningen finner inget stöd för att mammor skulle ha sämre hälsa än pappor men finner stöd för hypotesen att eftersom mammor tar

[3] SCB, Arbetsmiljö 1980–2017.

ett större ansvar för familjen försämras deras förankring på arbetsmarknaden vilket bidrar till lägre inkomster och vidare en sänkt tröskel för sjukskrivning (Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2019:2).

Semester

En arbetstagare har rätt till 25 semesterdagar per år, vilket fastslås i semesterlagen (1977:480). Flera kollektivavtal innehåller mer förmånliga villkor, särskilt med arbetstagarens stigande ålder. Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande i vissa fall, t.ex. vid sjukdom eller när en anställd har graviditetspenning. När det gäller ledighet enligt föräldraledighetslagen finns också en sådan rätt i fråga om ledighet enligt 8 § första stycket samma lag, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar. Detsamma gäller tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken.

Semester kan i vissa fall sparas mellan kalenderår och det finns särskilda bestämmelser för hur semester kan förläggas. Det finns även när det gäller förläggningen i tid möjlighet att komma överens om andra villkor i kollektivavtal.

4.3 Förskolans och fritidshemmets öppettider och läsårets förläggning

En mycket hög andel av barn i åldern 4–5 år är inskrivna i förskola eller i pedagogisk omsorg. Det finns i stort sett inga skillnader mellan flickor och pojkar i det aktuella åldersspannet. Viss skillnad finns dock avseende svensk respektive utländsk bakgrund. Barn med utländsk bakgrund, särskilt i äldre åldrar, är i lägre utsträckning inskrivna i förskolan. Den största andelen barn är inskrivna i kommunal verksamhet. Enskild verksamhet utgör ca 16 procent för yngre barn och något högre, 19 procent, för barn i det övre åldersspannet.

Tabell 4.5 Andel av barn i befolkningen som var inskrivna i förskola eller pedagogisk omsorg, år 2018

	1–3 år	4–5 år	Pedagogisk omsorg 1–5 år
Kommunal	62,3	75,6	0,9
Enskild	15,8	19,3	0,8
Flickor	77,8	94,8	1,7
Pojkar	78,3	94,9	1,7
Utländsk bakgrund	74,0	89,4	0,9
Svensk bakgrund	78,6	95,4	2,0
Totalt	**78,0**	**94,9**	**1,7**

Källa: Skolverket, 2018.

När erbjuds förskola?

Enligt skollagen (2010:800) ska kommunen erbjuda förskola till barn som inte börjat förskoleklass. Barn ska från ett års ålder erbjudas förskola i den omfattning det behövs med hänsyn till föräldrarnas förvärvsarbete eller studier eller om barnet har ett eget behov på grund av familjens situation i övrigt (8 kap. 5 §). Även barn, vars föräldrar är arbetslösa eller föräldralediga, ska från och med ett års ålder erbjudas förskola under minst tre timmar per dag eller 15 timmar i veckan (8 kap. 6 §). Förskola behöver inte erbjudas under kvällar, nätter, veckoslut eller i samband med större helger (8 kap. 3 §). Kommuner ska dock sträva efter att erbjuda omsorg för barn under tid då förskola inte erbjuds i den omfattning det behövs med hänsyn till föräldrars förvärvsarbete och familjens situation i övrigt (25 kap. 5 §). Under 2018 förekom sådan verksamhet (inkl. motsvarande för fritidshem) i 214 kommuner för totalt ca 5 800 barn mellan ett och tolv år gamla.

Kommuner ska även sträva efter att i stället för förskola eller fritidshem erbjuda ett barn pedagogisk omsorg om barnets vårdnadshavare önskar det (25 kap. 2 § skollagen). Det finns flera olika former av pedagogisk omsorg, till exempel familjedaghem och flerfamiljslösningar.

Förskolor kan ibland behöva ha stängt enstaka dagar för planering eller liknande. Det är inte reglerat om förskolan får stänga för planeringsmöten, men det kan accepteras i undantagsfall. Kom-

munen måste också ha en beredskap med vikarier så att inte verksamheten behöver stängas på grund av att personalen är sjuk annat än i undantagsfall. Förskolor kan få stänga under två dagar per termin för personalutbildning (RÅ 1992 ref. 31).

Bestämmelserna om erbjudande av förskola innebär dock att det inte är möjligt för en kommun att utan vidare stänga en förskola utan att erbjuda ett alternativ. Detta gäller även under sommaren. Barn kan erbjudas plats på ett sommaröppet alternativ, men bara om man tar hänsyn till barnets behov av trygghet och kontinuitet. Vissa barn kan till exempel känna sig otrygga om personalen och miljön är helt obekanta. För att lösningen ska vara realistisk för familjen krävs också att förskolan ligger inom ett rimligt avstånd från barnets hem. Vad som kan anses vara en acceptabel lösning utifrån dessa faktorer måste avgöras från fall till fall.

Skola och fritidshem

Andel barn som går i fritidshem är hög i de lägre åldrarna men minskar från tidpunkten då öppen fritidsverksamhet i stället kan erbjudas, dvs. från och med höstterminen det år då eleven fyller tio år.

Tabell 4.6 Andelen barn i befolkningen inskrivna i fritidshem, år 2018

	6–9 år	10–12 år
Kommunal		
Flickor	74	16
Pojkar	74	17
Enskild		
Flickor	10	3
Pojkar	10	3
Totalt	**84**	**20**

Anm. Ett fåtal barn är även inskrivna i verksamhet som drivs av statlig huvudman. Andelen är dock mindre än 1 procent och de finns därför inte med i tabellen.
Källa: Skolverket, 2018.

Ungefär var tredje tioåring är inskriven i fritidshem, medan andelen sjunker till sju procent för tolvåringar. För öppen fritidsverksamhet finns inte uppgift om andelen barn som deltar. Andelen inskrivna flickor och pojkar skiljer sig inte åt särskilt mycket vare sig i de yngre eller i de äldre åldrarna.

När erbjuds fritidshem eller öppen fritidsverksamhet?

Fritidshem kompletterar utbildning i förskoleklass, grundskola, grundsärskola, specialskola och sameskola. Fritidshem ska erbjudas den del av dagen då eleverna inte går i skolan och under lov (14 kap. 8 § skollagen). Elever ska erbjudas utbildning i fritidshemmet i den omfattning som behövs med hänsyn till föräldrarnas förvärvsarbete eller studier eller om eleven har ett eget behov på grund av familjens situation i övrigt. Fritidshem ska erbjudas till och med vårterminen det år då eleven fyller 13 år. Från och med höstterminen det år då eleven fyller tio år får öppen fritidsverksamhet erbjudas i stället för fritidshem, om eleven inte på grund av fysiska, psykiska eller andra skäl är i behov av sådant särskilt stöd i sin utveckling som endast kan erbjudas i fritidshem.

Kommunen ska sträva efter att erbjuda omsorg för barn under tid då fritidshem inte erbjuds i den omfattning det behövs med hänsyn till föräldrars förvärvsarbete och familjens situation i övrigt (25 kap. 5 § skollagen). Under sommaren kan fritidshem få stänga om barnen kan erbjudas plats på ett sommaröppet alternativ. Här gäller samma resonemang avseende realistiska alternativ som för förskolor ovan. Fritidshem behöver inte erbjudas under kvällar, nätter, veckoslut eller i samband med större helger (14 kap. 8 § samma lag). Fritidshem kan få stänga under två dagar per termin för personalutbildning. De kan också få stänga under två planeringsdagar om de kan erbjuda alternativ barnomsorg vid behov (RÅ 1992 ref. 31 och JO 1992/93 s. 284).

I likhet med det som gäller för förskolan innebär detta att även om fritidshemmet har stängt för planering eller sommarstängt för att personalen ska ha semester, så måste annan verksamhet anordnas till exempel på ett annat fritidshem. Det kan innebära att flera fritidshem slås ihop, att vikarier kallas in m.m. Många föräldrar väljer att i sådana situationer låta barnet vara ledigt.

Läsårets förläggning

I skolförordningen (2011:185) anges att det inom ett läsår i grundskolan får läggas ut högst fem studiedagar för personalen, utöver de minst 178 skoldagar och tolv lovdagar som läsåret ska omfatta (3 kap. 2 §).

Läsåret ska börja i augusti och sluta i juni. Det är skolans huvudman som beslutar när höst- och vårtermin ska börja och sluta. Elevernas skolarbete ska förläggas måndag–fredag och vara så jämnt fördelat över dessa dagar som möjligt. Skolarbetet ska även förläggas så att eleverna så långt som möjligt får sammanhållna skoldagar. Det finns ingen sammanställning avseende samtliga kommuners förläggning av terminer och lov samt studiedagar. En mindre undersökning av 20 kommuner visar dock att antalet lovdagar ligger mellan 71 och 79 stycken under ett år. Till detta tillkommer ungefär fem studiedagar/planeringsdagar per år.

Längre lov för skolor infaller normalt enligt följande, men det finns variationer mellan skolor, kommuner etc. Sommarlovet är inte lovdagar i den mening som avses i skolförfattningarna utan är den vanliga benämningen på uppehållet mellan vår- och hösttermin. Det är normalt ca nio veckor långt. Höstlov infaller alltid vecka 44. Jullovet infaller under perioden mellan höstterminens avslut och vårterminens början. Eftersom huvudman beslutar om start och slut på terminer finns variationer, jullovet brukar omfatta ca 2,5 vecka. Sportlovet infaller mellan vecka 7 och 12 och varierar beroende på var i Sverige barnet går i skolan. Påsklovet infaller alltid veckan innan eller veckan efter påsk, beroende på vad huvudman för skolan beslutar.

Utvecklingssamtal

Av 3 kap. 3 § skollagen framgår att vårdnadshavare för ett barn i förskolan samt eleven och elevens vårdnadshavare i förskoleklassen, grundskolan, grundsärskolan, specialskolan, sameskolan, fritidshemmet, gymnasieskolan och gymnasiesärskolan ska fortlöpande informeras om barnets eller elevens utveckling. Vidare framgår, när det gäller grundskolan, av 10 kap. 12 § skollagen att minst en gång varje termin ska läraren, eleven och elevens vårdnadshavare ha ett utvecklingssamtal om hur elevens kunskapsutveckling och sociala utveckling bäst kan stödjas samt om vilka insatser som behövs för att eleven ska nå kunskapskraven och i övrigt utvecklas så långt som möjligt inom ramen för läroplanen. Informationen vid utvecklingssamtalet ska grunda sig på en utvärdering av elevens utveckling i förhållande

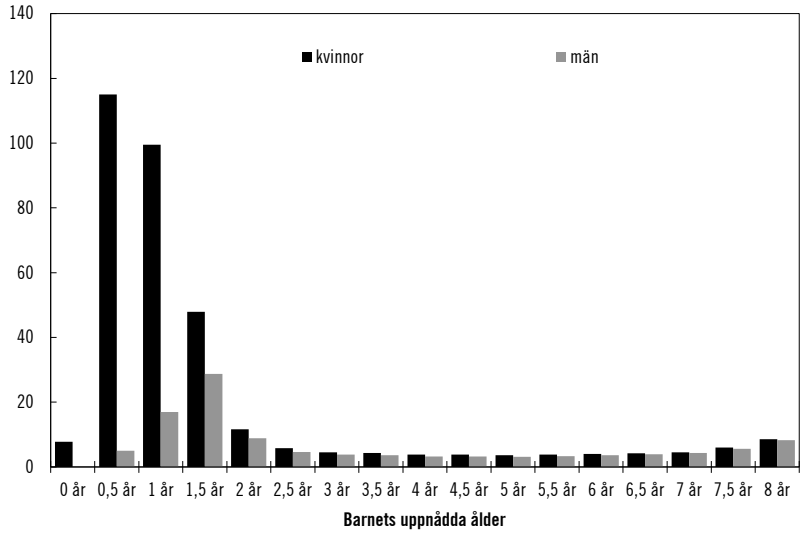
till läroplanen och kunskapskraven i de ämnen som eleven får undervisning i.

Detsamma gäller i grundsärskolan, specialskolan och sameskolan. Av 8 kap. 11 § skollagen framgår att personalen i förskolan ska föra fortlöpande samtal med barnets vårdnadshavare om barnets utveckling. Minst en gång varje år ska personalen och barnets vårdnadshavare därutöver genomföra ett samtal om barnets utveckling och lärande (utvecklingssamtal). I förskoleklassen ska läraren, eleven och elevens vårdnadshavare ha ett utvecklingssamtal om elevens utveckling och lärande minst en gång varje läsår.

4.4 Ledighet med föräldrapenning

Det är framförallt när barnen är små som föräldrars behov av ledighet är som störst och den stora delen av föräldrapenningdagarna tas oftast ut innan barnet fyller två år. Det finns även ett samband avseende fördelningen av dagar mellan föräldrarna, hur många dagar som används och när i barnets liv de används. Kvinnors uttag av föräldrapenning är i högre grad koncentrerad till barnets första levnadsår, för barn födda 2010 hade 222 dagar eller två tredjedelar av det totala antalet dagar som kvinnan använder under hela förmånstiden tagits ut under det första året. För män är uttaget störst när barnet är mellan ett och två år. För ett barn fött 2010 tog föräldrarna i genomsnitt ut 341 dagar fram till dess att barnet fyllde två år, männen använde 17 procent av dagarna eller i genomsnitt 60 dagar, kvinnorna 83 procent eller i genomsnitt 282 dagar. Det motsvarar cirka 83 procent av samtliga de dagar som kvinnor tar ut och 54 procent av männens totala uttag.

Figur 4.3 Antalet använda nettodagar* för barn födda 2010 efter barnets uppnådda ålder



Märk: *Med nettodagar avses att antalet uttagna dagar har summerats med avseende på omfattning exempelvis så att två dagar uttagna med halv föräldrapenning summerar till en hel.
Källa: Försäkringskassan.

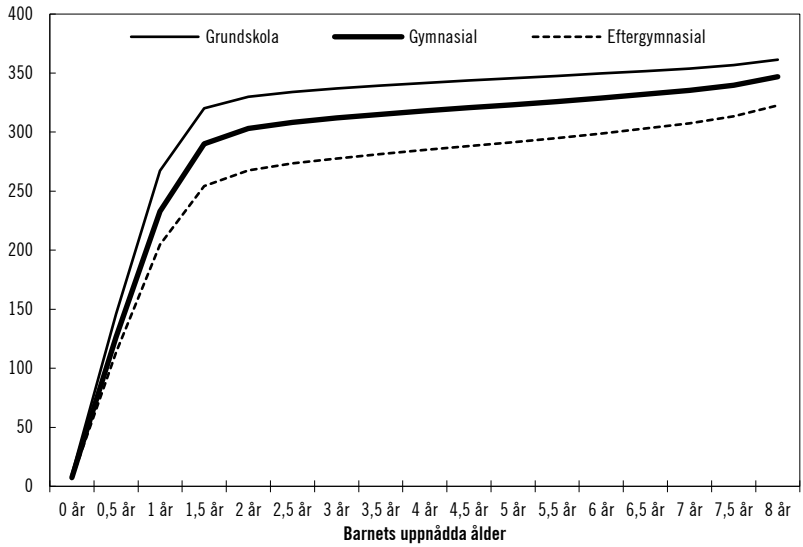
Ett stort antal studier har visat på ett samband till användningen av föräldrapenning, såsom föräldrarnas utbildningsnivå, inkomst, arbetsmarknadsstatus, ålder och födelseland (Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, Rapport 2015:5). Den enskilt tydligaste sambandet är dock kön, vilket har ett samband med såväl när i tiden föräldrapenning används som med fördelningen av föräldrapenningen mellan föräldrar.

4.4.1 Uttagsmönstret varierar med utbildningsnivå och inkomstnivå

I figur 4.4 och 4.5 redovisas uttaget av föräldrapenning för barn födda 2010 för kvinnor respektive män efter utbildningsnivå. Uppgifter om utbildningsnivå avser året före barnets födelse och kan ha förändrats över den redovisade tidsperioden. Uppgifterna tar vidare inte hänsyn till parförhållanden men det är känt sedan tidigare att bland annat parens relativa utbildningsnivå och inkomstnivå har ett samband med användningen av föräldrapenning.

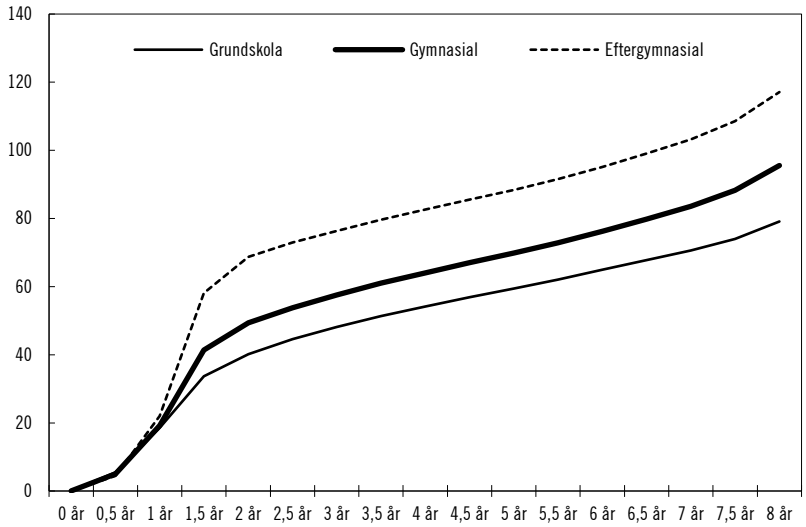
Bland kvinnor är uttaget av föräldrapenning högst för de men grundutbildning och lägst för de men eftergymnasial utbildning. I genomsnitt skiljer det knappt 40 dagar mellan de med högst och lägst utbildningsnivå. Bland män är uttagsmönstret däremot det omvända, uttaget är högst för män med den högsta utbildningsnivån och lägst för de men lägst utbildningsnivå. Skillnaden i antal dagar mellan de med högst och lägst uttag är ungefär lika stort som bland kvinnor dvs. knappt 40 dagar vid barnets åttaårsdag.

Figur 4.4 Ackumulerat antal använda föräldrapenningdagar (netto*) för barn födda 2010 efter barnets uppnådda ålder och mammans utbildningsnivå



Märk: *Med nettodagar avses att antalet uttagna dagar har summerats med avseende på omfattning exempelvis så att två dagar uttagna med halv föräldrapenning summerar till en hel.
Källa: Försäkringskassan.

Figur 4.5 Ackumulerat antal använda föräldrapenningdagar (netto*) för barn födda 2010 efter barnets uppnådda ålder och pappans utbildningsnivå



Märk: *Med nettodagar avses att antalet uttagna dagar har summerats med avseende på omfattning exempelvis så att två dagar uttagna med halv föräldrapenning summerar till en hel.
Källa: Försäkringskassan.

Även intensiteten i uttag av föräldrapenning skiljer sig åt beroende på olika socioekonomiska faktorer. Bland sammanboende föräldrar med låg inkomst är det 56 procent som tar ut mer än fem dagar per vecka jämfört med 15 procent bland sammanboende med hög inkomst. Ensamstående föräldrar med låg inkomst tar ut flest dagar under det första året, i genomsnitt 6 dagar per vecka. För dessa föräldrar finns det i genomsnitt 72 dagar kvar när barnet fyllt två år. Sammanboende föräldrar med hög inkomst har i genomsnitt 160 dagar kvar.[4]

Föräldrapenning och föräldraledighet är inte jämställt fördelad mellan män och kvinnor. Kvinnors i genomsnitt längre frånvaro från arbetsmarknaden, i form av längre, sammanhängande föräldraledigheter kan få negativa konsekvenser för lön, karriär- och utvecklingsmöjligheter samt för livsinkomsten.

Få föräldrapar har ett jämställt uttag av dagar under barnets första år och det är oberoende av inkomst. Det är efter det andra året som

[4] Försäkringskassan, Korta rapporter Uttaget av föräldrapenning skiljer sig beroende på inkomst 2018:4.

skillnader uppstår mellan andelen som delat jämställt och skillnaderna är stora mellan olika inkomstgrupperna. Förutsättningarna att dela jämställt kan därför vara bättre för de familjer som har möjlighet att spara dagar. Sammantaget indikerar detta också att föräldrar med hög inkomst har större möjlighet att nyttja föräldrapenningen flexibelt än föräldrar med låg inkomst.

4.4.2 Föräldrapenningdagar som inte tas ut

Föräldrar kan spara föräldrapenningdagar om de inte av ekonomiska skäl behöver ta ut dem när barnet är litet. För barn födda före 2014 är det möjligt att ta ut sparade dagar fram till barnets åttaårsdag och för barn födda från och med 2014 är det möjligt att spara maximalt 96 dagar att ta ut fram till barnets tolvårsdag. Det är en relativt liten andel barn för vilka samtliga dagar utnyttjats innan barnets fyraårsdag. För barn födda 2010 var detta fallet för sex procent av barnen, för barn födda 2014 var andelen nio procent av barnen.

För barn födda 2010 återstod det i genomsnitt ca 94 dagar att ta ut vid barnets fyraårsdag och för barn födda 2014 i genomsnitt 79 dagar. En jämförelse mellan de olika regelverken kan därför indikera att reformen 2014 haft avsedd effekt, fler dagar tas ut tidigt i barnets liv.

De flesta dagar med föräldrapenning används. För barn födda 2010 var det vid åttaårsdagen nästan 30 procent av barnen där föräldrarna använt samtliga dagar. Det återstod dock dagar att ta ut för ca 67 procent av barnen. För nästan 50 procent av alla barn var det färre än 10 dagar som brann inne. I genomsnitt var det drygt 34 dagar som inte utnyttjades (Försäkringskassan, Korta analyser 2019:2).

Tabell 4.7 Andel barn med kvarvarande dagar respektive genomsnittligt antal nettodagar efter barnets födelseår och ålder

Barnets födelseår	Ålder på barnet	Andel barn med dagar kvar	Genomsnittligt antal nettodagar kvar
2010	3 år	95%	107
	4 år	94%	94
	8 år	67%	34
2014	3 år	93%	90
	4 år	91%	79

Anm: Med nettodagar avses att antalet uttagna dagar har summerats med avseende på omfattning exempelvis så att två dagar uttagna med halv föräldrapenning summerar till en hel
Källa: Försäkringskassan.

För barn födda 2014 var det vid fyraårsdagen drygt 91 procent av barnen för vilka det fanns dagar kvar att ta ut. För en majoritet, ca två tredjedelar eller ca 74 000 barn, hade det tagits ut fler än 96 dagar. Omvänt var det ca 35 000 barn för vilka det tagits ut färre än 96 dagar och för vilka några dagar således gick förlorade. För föräldrar till barn för vilka det fanns fler än 96 dagar kvar var det i genomsnitt 49 dagar som gick förlorade. Huvuddelen var dagar med låg kompensation ca 17 dagar var på SGI-nivå och ca 32 lägstanivådagar. I tabellen 4.8 redovisas antal dagar som gick förlorade vid barnets fyraårsdag samt dess spridning. Måtten på spridning antyder att det var ett relativt litet antal barn för vilka ett större antal dagar gick förlorade. För samtliga barn var det ca en fjärdedel som förlorade åtta dagar eller fler. För gruppen barn där dagar gått förlorade var det 25 procent (knappt 9 000 barn) för vilka 63 eller fler dagar gick förlorade, dock utgjordes få av dessa dagar av dagar på SGI-nivå, ca sex dagar.

Tabell 4.8 Antal nettodagar som gick förlorade vid barnets fyraårsdag efter ersättningsnivå och spridning, barn födda 2014

	För samtliga barn			Barn för vilka dagar gått förlorade		
	Totalt	SGI-dagar	Lägstanivå-dagar	Totalt	SGI-dagar	Lägstanivå-dagar
Antal dagar kvartil 1*	0	0	0	9	0	7
Antal dagar medianen	0	0	0	27	0	23
Antal dagar kvartil 3*	8	0	6	63	6	52
Antal dagar genomsnitt	16	6	10	49	17	32

Anm.*Kvartil 1 avser gränsen vid vilken 25 procent förlorar färre dagar och kvartil 3 gränsen vid vilken 25 procent förlorar fler dagar.
Källa: Försäkringskassan.

Uttaget av föräldrapenning ser olika ut i olika familjer, vilket bland annat kan förklaras av att föräldrarnas behov, normer och socioekonomiska förhållanden skiljer sig åt. Det är en relativt sett lägre andel barn till föräldrar med ensam vårdnad som har dagar kvar vid barnets fyraårsdag respektive åttaårsdag. För barn födda 2014 var det knappt 70 procent av de med en ensam vårdnadshavare som hade dagar kvar vid fyra års ålder. För barn med två vårdnadshavare var andelen drygt 90 procent. Vid åtta års ålder var det för barn födda 2010 knappt hälften av barnen med en ensam vårdnadshavare som hade dagar kvar jämfört med nästan 70 procent för barn med två vårdnadshavare. Detta indikerar ett större behov av föräldrapenning under barnets första åtta år för ensamstående vårdnadshavare.

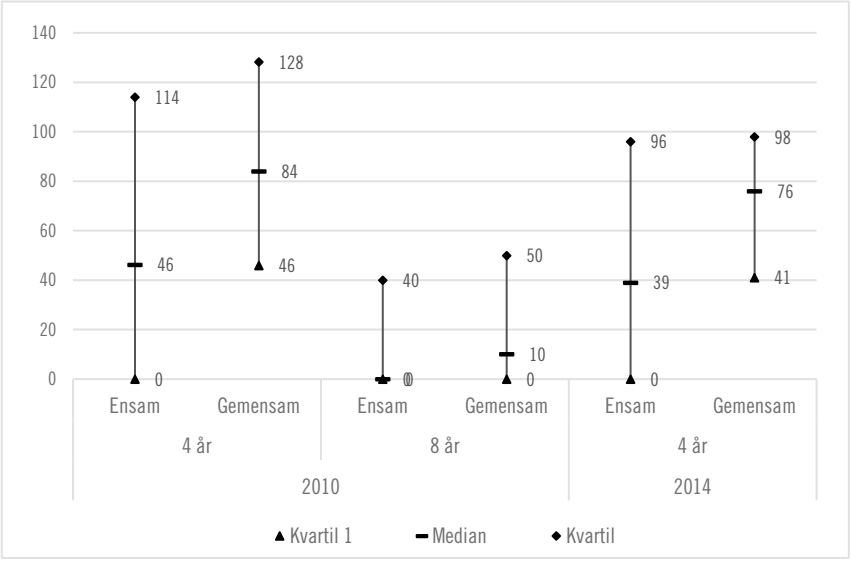
Tabell 4.9 Andel och antal barn med kvarvarande nettodagar och genomsnittligt antal kvarvarande dagar, efter barnets födelseår och ålder samt efter ensam respektive gemensam vårdnad

Barnets födelseår	Barnets ålder	Vårdnad	Andel barn med dagar kvar	Antal barn	Antal nettodagar kvar (genomsnitt)
2010	4 år	Ensam	71%	515	83
		Gemensam	94%	95 028	95
	8 år	Ensam	47%	342	42
		Gemensam	68%	68 066	33
2014	4 år	Ensam	67%	924	82
		Gemensam	92%	94 735	79

Anm. Med nettodagar avses att antalet uttagna dagar har summerats med avseende på omfattning exempelvis så att två dagar uttagna med halv föräldrapenning summerar till en hel.
Källa: Försäkringskassan.

I figuren 4.6 redovisas spridningen av antal kvarvarande dagar vid barnets fyraårsdag respektive åttaårsdag efter om barnet hade föräldrar med ensam eller gemensam vårdnad. Figuren visar att det var en större andel barn med ensam vårdnad som inte hade några dagar kvar vid fyraårs- respektive åttaårsdagen jämfört med barn med två vårdnadshavare. För barn födda 2014 som hade två vårdnadshavare hade den fjärdedel av barnen för vilka det återstod minst antal dagar 41 dagar kvar att ta ut. Motsvarande för barn där föräldern hade ensam vårdnad var 0 dagar dvs. för åtminstone en fjärdedel av barnen fanns det inga kvarvarande dagar vid barnets fyraårsdag.

Figur 4.6 **Spridningen av antalet kvarvarande nettodagar vid barnets fyra- respektive åttaårsdag efter ensam och gemensam vårdnad, barn födda 2010 respektive 2014**



Källa: Försäkringskassan. * Kvartil 1 avser gränsen vid vilken 25 procent förlorar färre dagar och kvartil 3 gränsen vid vilken 25 procent förlorar fler dagar.

Diagrammet visar vidare att det skett en tidigareläggning eller ett mer intensivt uttag av föräldrapenning under barnets första fyra år för barn som är födda 2014 jämfört med barn födda 2010. Som ett resultat har antalet kvarvarande dagar vid barnets fyraårsdag minskat. Skillnaden syns oavsett vårdnadsform.

5 Överväganden och förslag

5.1 En ny föräldrapenningsförmån ska införas

Förslag: Det ska införas en ny föräldrapenningsförmån i socialförsäkringsbalken, benämnd familjedagspenning. Den som arbetar i Sverige ska vara försäkrad för förmånen.

Den nya förmånen ska regleras i ett nytt kapitel i balken i underavdelningen om graviditetspenning och föräldrapenningsförmåner som ligger i avdelningen om familjeförmåner. I och med detta ska en följdändring göras i den bestämmelse som anger innehållet i den underavdelningen.

Skälen för förslagen

I budgetpropositionen för 2020 aviserade regeringen avsikten att påbörja införandet av en familjevecka (prop. 2019/20:1).

Familjepolitiken ska bidra till att skapa goda förutsättningar för föräldrar att kombinera arbetsliv och privatliv. Ett av de av riksdagen beslutade målen med den ekonomiska familjepolitiken är att den även ska bidra till ett jämställt föräldraskap. Sverige har i dag en föräldraförsäkring som bidrar till högt arbetskraftsdeltagande bland föräldrar och till god balans mellan familjeliv och arbetsliv.

Förutsättningarna att kombinera familjeliv och arbetsliv och möjligheten till ledighet tillsammans med barnen ser trots detta olika ut för olika föräldrar. Arbetsmarknadens villkor skiljer sig åt mellan sektorer och anställningsformer avseende exempelvis arbetstidens förläggning. Möjligheten till flexibilitet i arbetet varierar också stort. Vissa yrkesgrupper har stora möjligheter att med kort varsel anpassa sin arbetstid, exempelvis genom att gå tidigare från arbetet eller att arbeta hemifrån medan andra yrken förutsätter att arbetstagaren är

på arbetsplatsen på fasta arbetstider vilket innebär att arbetstagaren har små möjligheter till inflytande över arbetstiden. Vid förläggningen av skolans lov- och studiedagar kan hänsyn inte tas till föräldrarnas skilda förutsättningar. Mellan och under läsår förekommer ett större antal lovdagar och studiedagar för barn i skolåldern. Även förskolan och fritidshemmet har studiedagar och kan även ha reducerad verksamhet under exempelvis sommaren då personalen har semester. Under dessa tidpunkter kan verksamhet erbjudas i annan form, med t.ex. vikarier eller i en annan lokal. Föräldrar kan uppleva att denna ersättningsverksamhet inte fullt ut kan erbjuda barnen trygghet och kontinuitet och ser den därför inte som ett reellt alternativ för sina barn. Föräldrar som saknar flexibla arbetstider får svårt att anpassa sig efter barnens behov i de fall barnen inte skulle känna sig trygga i ersättningsverksamheten. Under vissa lov och studiedagar är många barn lediga, vilket även kan innebära press på föräldrar att försöka anpassa arbetstider eller på annat sätt möjliggöra ledighet tillsammans. Särskilt utmanande att kombinera arbetsliv och familjeliv kan det vara för ensamstående föräldrar och föräldrar med oflexibla arbeten. Vissa föräldrar kan se dessa utmaningar som en av de komplikationer av livspusslet som gör det nödvändigt att gå ner i arbetstid för att på så sätt få ihop arbetsliv och familjeliv och vara tillgängliga för barnen. Detta gäller kvinnor i högre utsträckning än män, baserat på förekomsten av deltidsarbetande föräldrar.

Effekterna av spridningen av det nya coronaviruset har under 2020 inneburit en stark konjunkturnedgång med bland annat ökad arbetslöshet. Det har också inneburit att arbetsvillkoren för många har förändrats, exempelvis genom förekomsten av korttidsarbete och en kraftig ökning av hemarbete i vissa sektorer och yrken. I yrken inom vård och omsorg är det i vissa fall en ansträngd arbetssituation. Utöver detta har sjukfrånvaron och antalet utbetalda dagar med tillfällig föräldrapenning ökat kraftigt under framförallt våren 2020. Dessa omvärldsfaktorer påverkar föräldrars arbetsliv och familjeliv. I dagsläget är konsekvenserna på arbetsmarknaden svåra att överblicka på längre sikt.

De föräldrar som tidigt under barnets liv haft ett mer intensivt uttag av föräldrapenning kan ha svårare än andra föräldrar att vara lediga med barnen under dessa lovperioder eftersom de har få dagar med föräldrapenning kvar att nyttja. Det kan särskilt vara fallet för

föräldrar med låga inkomster, som oftare har ett mer intensivt uttag av föräldrapenning än andra föräldrar. För denna grupp blir även ett inkomstbortfall mer kännbart för hushållets ekonomiska situation, och därmed kan obetald frånvaro eller deltidsarbete i praktiken vara orealistiska alternativ. Barn till dessa föräldrar kan därmed riskera att få något mindre stöd av sina föräldrar i vardagen. Föräldrarna och barnen får även mindre tid för gemensam återhämtning och samvaro.

För barn som på grund av sin ålder inte omfattas av kommunens skyldighet att erbjuda fritidsverksamhet, dvs. barn över 13 år, kan lov och studiedagar innebära att barnet under längre perioder behöver klara sig på egen hand. Föräldrar kan känna stress över detta även om barn i den åldern kan vara självständiga i högre utsträckning än vad som är fallet för yngre barn.

Semester har som främsta syfte att ge arbetstagaren möjlighet till vila och rekreation. Under den tid som föräldern har semester finns ingen rätt till exempelvis förskola och fritidshem även om vissa kommuner erbjuder detta. Många föräldrar ser semestern som en möjlighet att spendera mer tid tillsammans med sitt barn även om det inte är vård av barn som är syftet med lagstiftningen. Antalet semesterdagar som föräldrar förfogar över understiger kraftigt antalet lov- och studiedagar i skolan och även om det inte är aktuellt eller ens lämpligt att fullständigt matcha ledigheten för barnen med ledighet för föräldern kan en utökad möjlighet till ledighet tillsammans underlätta livspusslet, minska stressen för föräldrarna och öka tiden tillsammans för barn och föräldrar.

Mot bakgrund av detta bör en familjevecka införas genom att föräldrar i vissa bestämda situationer ges möjlighet till ledighet från arbetet med ersättning från staten. Familjeveckans syfte ska vara att underlätta för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbetsliv och familjeliv, förbättra förutsättningarna för föräldrar att förvärvsarbeta, främja minskat deltidsarbete samt att ge föräldrar till något äldre barn bättre möjligheter att i vissa utpekade situationer vara lediga tillsammans med barnen. En familjevecka ökar flexibiliteten för föräldrar så att framför allt de med sämre möjligheter till inflytande över arbetstidens förläggning ska uppleva kombinationen av arbetsliv och privatliv som mindre utmanande. Därigenom förbättras t.ex. förutsättningarna för föräldrar att arbeta heltid. Familjeveckan ska bidra till att skapa en ökad jämlikhet mellan arbetande föräldrar, för vilka arbetsvillkor och möjlighet för flexibilitet såsom

redovisats i kapitel 3 kan variera kraftigt. Genom att underlätta heltidsarbete och balans mellan familjeliv och arbetsliv bidrar en familjevecka på kort sikt även till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller hem- och omsorgsarbetet. Familjeveckan syftar också till att ge föräldrar mer tid med sina barn och därmed bidra till goda uppväxtvillkor, något som bland annat inbegriper möjlighet till nära relationer med båda föräldrarna högre upp i barnets åldrar.

Ersättningen bör lämnas i form av en ny socialförsäkringsförmån, som regleras i ett nytt kapitel i socialförsäkringsbalken, förkortad SFB. Förmånen ska vara en föräldrapenningsförmån och benämnas familjedagspenning.

Mot bakgrund av syftet med familjeveckan föreslås att familjedagspenningen blir en arbetsbaserad förmån, på samma sätt som exempelvis den tillfälliga föräldrapenningen för vård av sjukt barn. Föräldrar måste därmed vara försäkrade i Sverige genom arbete för att ha rätt till familjedagspenning.

Alternativa lösningar i stället för en familjevecka

Alternativa lösningar i stället för en familjevecka såsom beskriven ovan skulle kunna övervägas för att underlätta balansen mellan arbetsliv och familjeliv. Exempelvis skulle man kunna utöka antalet dagar med föräldrapenning, utsträcka tiden då föräldrapenning kan användas eller utöka antalet semesterdagar för föräldrar med barn i en viss ålder.

Föräldrapenningen är dock en generell försäkring, riktad till samtliga föräldrar oavsett om de är förvärvsaktiva eller inte. Mot bakgrund av att reformen syftar till att skapa bättre förutsättningar för de föräldrar som förvärvsarbetar att kunna kombinera arbete och familjeliv, skulle en lösning som innebär en utökning av föräldrapenningen inte vara ändamålsenlig. Föräldrapenningen tilldelas därutöver föräldrarna i samband med barns födelse eller adoption. Den extra ledighetstid som föräldrar behöver i samband med t.ex. lov är i huvudsak riktad till äldre barn och avser, på ett annat sätt än föräldrapenningen, kortvarig frånvaro i samband med t.ex. en enstaka studiedag i skola eller förskola. En utökning av antalet dagar eller en höjning av den övre åldersgränsen i föräldrapenningen skulle inte säker-

ställa att föräldrarna har möjlighet till ledighet under den avsedda tiden utan kan, om föräldern så bedömer, i stället användas sammanhängande när barnet är yngre för att förstärka inkomsterna eller öka ledighetslängden under barnets tidigare år. Syftet med reformen skulle då inte uppnås och bekymren med att kombinera arbetsliv och familjeliv för äldre barn när skolan är stängd skulle inte lätta.

Semester har som nämnts ovan andra syften än att göra det möjligt för föräldrar att vårda sina barn, men många föräldrar ser även semestern som en möjlighet att tillbringa mer tid tillsammans med barnen. En utökning av semesterrätten för detta syfte ligger dels utanför skyddssyftet med lagstiftningen, dels är det arbetsgivaren eller egenföretagaren som får finansiera ledigheten. I kollektivavtal kan det i dag regleras olika antal semesterdagar mellan arbetstagare baserat på exempelvis arbetstagarens ålder. Det finns även en möjlighet för föräldralediga föräldrar att intjäna viss semesterrätt under ledigheten. Semesterrätten varierar dock i övrigt inte med om föräldern har barn eller inte och en utökad semesterrätt för föräldrar ses av dessa skäl inte som en lämplig lösning.

Givet den för reformen tänkta personkretsen, föräldrarnas behov av ledighet och flexibilitet och den kompensationsnivå som kan anses rimlig i sammanhanget är bedömningen att en ny förmån, administrerad och utbetalad av Försäkringskassan, är den lämpliga formen.

Lagtext

Bestämmelserna finns i 6 kap. 6 §, 9 kap. 1 § och 11 kap. 2 § SFB. Det nya kapitlet som införs i SFB benämns 12 a kap.

5.2 Grundläggande förutsättningar för rätt till familjedagspenning

Förslag: En försäkrad förälder ska ha rätt till familjedagspenning om han eller hon avstår från förvärvsarbete för att vårda ett barn under en dag när det är lov, terminsuppehåll, studiedag för personalen eller en motsvarande situation i den verksamhet enligt skollagen som barnet normalt deltar i. Detta ska dock inte gälla

när det är fråga om öppen förskola. För rätt till familjedagspenning i dessa fall gäller också som villkor att föräldern under den tid som avses ovan till huvudsaklig del faktiskt vårdar barnet på det sätt som krävs med hänsyn till barnets ålder.

En försäkrad förälder ska även ha rätt till familjedagspenning om föräldern avstår från förvärvsarbete i samband med att han eller hon deltar i ett utvecklingssamtal eller motsvarande när det gäller ett barn i den verksamhet enligt skollagen som barnet normalt deltar i. Detta ska dock endast gälla om verksamheten avser

1. förskola,
2. förskoleklass,
3. grundskola, grundsärskola, specialskola, sameskola eller utbildning enligt 24 kap. skollagen på grundskolenivå, eller
4. pedagogisk omsorg enligt 25 kap. 2 § skollagen som ersätter förskola.

Som förvärvsarbete ska inte betraktas vård av barn som har tagits emot för stadigvarande vård och fostran i förälderns hem eller sådant förvärvsarbete som den försäkrade utför under tid för vilken han eller hon får sjukersättning. Om det i det sistnämnda fallet inte går att avgöra under vilken tid den försäkrade avstår från förvärvsarbete för att vårda sitt barn, ska frånvaron i första hand anses som frånvaro från sådant förvärvsarbete som den försäkrade utför under tid för vilken han eller hon får sjukersättning.

Den omständigheten att en arbetslös förälder som är arbetssökande inte står till arbetsmarknadens förfogande under tid när han eller hon vårdar barn eller deltar i ett utvecklingssamtal eller motsvarande ska inte likställas med att föräldern avstår från förvärvsarbete vid tillämpning av bestämmelserna om familjedagspenning.

Om en förälder får oavkortade löneförmåner under tid då han eller hon bedriver studier, ska avstående från studier likställas med avstående från förvärvsarbete vid tillämpning av bestämmelserna om familjedagspenning. Detta ska dock endast gälla i den utsträckning föräldern går miste om löneförmånerna.

Familjedagspenning ska lämnas för tid från det att barnet fyller fyra år och längst till dess barnet har fyllt sexton år.

Skälen för förslagen

Försäkrade föräldrar som förvärvsarbetar

Rätten till familjedagspenning ska i första hand tillfalla föräldrar i den betydelse som avses i föräldrabalken (se 2 kap. 14 § SFB). Det kan vara barnets biologiska föräldrar eller adoptivföräldrar och föräldrarna kan ha olika eller samma kön. Ett barn kan även ha enbart en förälder. Vidare bör de personer som likställs med förälder när det gäller både föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning likställas med förälder även när det gäller familjedagspenning. Det handlar om förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern, förälders sambo, särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet och blivande adoptivförälder (se 11 kap. 4 § SFB). Även sådana personer bör således omfattas av begreppet förälder när det gäller familjedagspenning. Eftersom den nämnda paragrafen avser föräldrapenningsförmåner och även familjedagspenning ska vara en sådan förmån kräver detta ingen lagändring.

I enlighet med de syften som ligger bakom familjeveckan, beskrivna i föregående avsnitt, är det försäkrade föräldrar som faktiskt förvärvsarbetar som ska stå i fokus för förslaget. Det är därför den som arbetar i Sverige som ska vara försäkrad för familjedagspenning. I 4 och 6 kap. SFB finns ytterligare bestämmelser om försäkringsskyddet. Det är således endast föräldrar som faktiskt avstår från förvärvsarbete som ska kunna få familjedagspenning.

Det kan finnas föräldrar som omfattas av den arbetsbaserade försäkringen men som inte arbetar eftersom vissa förvärvsavbrott är att likställa med arbete eller utgör tid under vilken den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) är skyddad, exempelvis under studier eller arbetssökande. Dessa föräldrar föreslås inte omfattas av förslaget, vilket innebär att föräldrar som är studerande (se dock nedan) eller arbetssökande på heltid inte kan få ersättning. Inte heller föräldrar som på heltid deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program och får aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning bör omfattas eftersom de inte förvärvsarbetar. Studier, arbetssökande och deltagande i arbetsmarknadspolitiska åtgärder har emellertid som syfte att föräldern ska komma i arbete. Även om dessa föräldrar också kan ha ett behov av ledighet för att förenkla livspusslet är det först när föräldern får ett arbete och övriga villkor för familjedagspenning är uppfyllda, som föräldern kan komma att

ha rätt till familjedagspenning. I de fall förvärvsarbete utförs vid sidan av ovan nämnda aktiviteter kan föräldern ha rätt till familjedagspenning för tid då han eller hon skulle ha utfört förvärvsarbete. Det innebär exempelvis att en förälder som arbetar deltid vid sidan av arbetssökande eller studier på deltid kan omfattas av rätten till familjedagspenning.

Även när det gäller den tillfälliga föräldrapenningen krävs att en förälder avstår från förvärvsarbete för att han eller hon ska ha rätt till ersättning. Arbetslösa föräldrar kan ha rätt till tillfällig föräldrapenning, om de går miste om ersättning från arbetslöshetsersättningen på grund av att de inte kan stå till arbetsmarknadens förfogande när de vårdar sina barn. Syftet med familjeveckan är dock, till skillnad från vad som är fallet för den tillfälliga föräldrapenningen för vård av barn, att ge förvärvsarbetande föräldrar mer tid med barn i vissa utpekade situationer. Den tillfälliga föräldrapenningen ger i huvudsak ersättning när föräldern, oftast oplanerat och med kort varsel, behöver avstå från förvärvsarbete eller arbetslöshetsersättning när barnet är sjukt eller smittat. Familjedagspenningen avser situationer som föräldrarna i hög utsträckning kommer att kunna planera för. Förmånerna är därmed inte jämförliga till sin karaktär. Situationen att en arbetslös förälder som är arbetssökande inte kan stå till arbetsmarknadens förfogande ska därför inte likställas med förvärvsarbete i detta sammanhang.

På samma sätt som för föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning (se 12 kap. 10 § och 13 kap. 6 § SFB) bör, när det gäller familjedagspenning, vård av barn som har tagits emot för stadigvarande vård och fostran i förälderns hem eller sådant förvärvsarbete som den försäkrade utför under tid för vilken han eller hon får sjukersättning inte betraktas som förvärvsarbete.

När en förälder får oavkortade löneförmåner under tid då han eller hon bedriver studier kan, i likhet med vad som gäller för tillfällig föräldrapenning, studier i vissa fall likställas med att avstå från förvärvsarbete (se 13 kap. 7 § SFB). Det föreslås gälla även för familjedagspenning.

För att få rätt till ledighet med familjedagspenning krävs att föräldern faktiskt avstår från arbete den aktuella dagen eller den del av dagen som ersättningen avser. Med dag avses här kalenderdag. Det är således inte möjligt att ta ut familjedagspenning för en arbetsfri dag. Det innebär, i likhet med vad som gäller för tillfällig föräld-

rapenning till förvärvsarbetande föräldrar, att ersättning endast kan komma i fråga för tid då föräldern faktiskt avstår från arbete.

En förälder som vårdar barn måste ibland avstå från sitt arbete för att få sin behövliga dygnsvila. Behovet av dygnsvila kan finnas före eller efter ett skift och innebär att en förälder kan behöva avstå från sitt nattarbete för att kunna vårda barnet nästföljande dag då föräldern normalt hade behövt sova. Enligt en dom från Förvaltningsöverdomstolen innebär detta att en förälder kan få tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn den aktuella dagen (FÖD 1984:15). Försäkringskassan har i ett rättsligt ställningstagande gjort bedömningen att detta gäller samtliga situationer då ersättning med tillfällig föräldrapenning kan komma i fråga (FKRS 2016:03). Motsvarande resonemang om att avstå från förvärvsarbete gäller även i fråga om familjedagspenning.

Situationer som ska berättiga till ledighet

Vård av barn vid lov m.m.

Familjedagspenning föreslås avse situationer då föräldern avstår från förvärvsarbete för att vårda ett barn under dag när det är lov, terminsuppehåll, studiedag för personalen eller en motsvarande situation i den verksamhet enligt skollagen (2010:800) som barnet normalt deltar i. Det är vid sådana tillfällen som verksamheten stängs eller, när det gäller förskolor och fritidshem, ofta slås ihop och inte erbjuds i ordinarie lokaler eller med ordinarie personal. Föräldrar kan då i vissa fall föredra att låta sina barn vara lediga.

Det är de verksamheter som regleras i skollagen som bör omfattas. Det handlar exempelvis om förskola, förskoleklass, grundskola, grundsärskola, specialskola, sameskola och fritidshem. Utöver det avses pedagogisk omsorg som erbjuds i stället för förskola eller fritidshem samt öppen fritidsverksamhet som erbjuds i stället för fritidshem enligt skollagen (25 kap. 2 § samt 14 kap. 7 §). Verksamhet enligt 25 kap. 3 § skollagen, dvs. öppen förskola, bör dock inte omfattas av reformen eftersom den verksamheten bygger på att föräldern är närvarande tillsammans med barnet.

Även när ett barn går i förskola eller skola i ett annat EU- eller EES-land kan det finnas en rätt till familjedagspenning när den förskola eller skola som barnet deltar i har t.ex. lov, om föräldern är

försäkrad för arbetsbaserade förmåner i Sverige och övriga förutsättningar för förmånen är uppfyllda. Verksamheter som t.ex. förskola och skola i ett annat EU- eller EES-land bör i detta sammanhang likställas med motsvarande verksamhet enligt skollagen. (Se mer i avsnitt 5.10.)

I skolförordningen (2011:185) anges att det inom ett läsår i grundskolan får läggas ut högst fem studiedagar för personalen, utöver de minst 178 skoldagar och tolv lovdagar som läsåret ska omfatta (3 kap. 2 §). Läsåret ska börja i augusti och sluta i juni.

Det är skolans huvudman som beslutar när höst- och vårtermin ska börja och sluta. Det finns ingen sammanställning avseende samtliga huvudmäns förläggning av terminer, lov och studiedagar. Lov och studiedagar kan variera mellan olika huvudmän och mellan olika skolor. Höstlov infaller dock alltid vecka 44. Sportlovet infaller mellan vecka 7 och 12, beroende på var i Sverige barnet går i skolan. Påsklovet infaller alltid veckan före eller efter påsk, när varierar beroende på huvudman.

Begreppen lov, termin och studiedag för personalen används i de författningar som reglerar skolväsendet och annan pedagogisk verksamhet som bedrivs i stället för utbildning inom skolväsendet. Begreppen ska ha samma innebörd enligt regleringen om familjedagspenning.

Ledighet i samband med jul och sommar benämns ofta som lov. Dessa ledigheter ligger mellan höst- och vårterminerna. Jullovet utgör normalt brytpunkten mellan höstterminen och vårterminen men start- och slutdatum för ledigheten kan variera mellan olika kommuner och skolor. Perioden omfattas av läsåret, det gör dock inte perioden mellan ett läsår i juni och nästa läsårs början i augusti. Terminsuppehåll finns inte som begrepp i författningarna avseende skolväsendet. Begreppet avser en period mellan terminer, dvs. från och med den första dagen efter en termins sista dag till och med dagen före den första dagen på terminen därefter.

Det föreslås att rätt till familjedagspenning ska finnas även när barnet deltar i vissa verksamheter som inte omfattas av de bestämmelser som reglerar lov, terminer och studiedagar. I de fallen bör det finnas rätt till familjedagspenning i situationer som motsvarar de ovan angivna. I t.ex. förskolan, fritidshemmet och pedagogisk omsorg som ersätter förskola finns inga formella lov eller terminer. När det gäller rätten till familjedagspenning för ett barn som deltar i en

sådan verksamhet som inte omfattas av bestämmelserna om lov och terminer, ska det anses att lov och terminsuppehåll infaller när det är lov och terminsuppehåll i grundskolan i den kommun där den verksamhet som barnet deltar i är belägen. Vidare finns i t.ex. förskolan, förskoleklassen och fritidshemmet inga formella studiedagar. I praktiken sker dock även där sådana aktiviteter som omfattas av en studiedag, dvs. personalens planering av verksamheten eller kompetensutveckling eller liknande vid en sådan tidpunkt att den ordinarie verksamheten påverkas. Även i detta fall bör det finnas rätt till familjedagspenning i en situation som motsvarar studiedag. Det bör för rätt till familjedagspenning inte krävas att personalens aktivitet avser en hel dag, utan den kan avse även del av dag, t.ex. en arbetsplatsträff.

Rätten till familjedagspenning i de fall som nu avses bör inte vara allt för begränsad. Om det t.ex. är studiedag i skolan men fritidshemmet håller öppet som vanligt, ska föräldern kunna låta barnet vara hemma hela dagen även om barnet normalt deltar i fritidsverksamheten efter skoltid. Syftet är att öka flexibiliteten för föräldern under t.ex. lov och att möjliggöra för föräldrar och barn att få mer tid tillsammans. För att möjliggöra exempelvis detta kan föräldern ha rätt till familjedagspenning ”under dag” då någon av de uppräknade situationerna är för handen. Det innebär att familjedagspenning kan lämnas för en hel dag även om t.ex. studiedagen avser endast en del av dagen i den verksamhet som barnet normalt deltar i. I ett sådant fall kan dock möjligheten att hålla barnet hemma från skolan en hel dag i praktiken begränsas av skolplikten.

Som tidigare beskrivits ska kommuner erbjuda omsorg i form av fritidshem eller förskola även när verksamhet i ordinarie lokaler och med ordinarie personal har stängt och barnet har behov av omsorg. Föräldrar för vilka arbetet och omständigheterna i övrigt medger kan i sådana situationer välja att vara lediga med föräldrapenning eller genom uttag av semesterdag eller nyttja möjligheten till flexibla arbetsformer exempelvis genom att arbeta hemifrån i stället för att låta barnen delta i den ordinarie omsorgen. Föräldrarnas val kan grunda sig på en bedömning av att den omsorg som tillhandahålls är främmande för barnet, med ny personal, nya lokaler och nya kamrater, eller att den tillhandahållna omsorgen är förknippad med olägenheter i form av exempelvis längre resor. Det kan även finnas ett visst tryck på föräldrarna att lösa omsorgen på egen hand, eftersom föräldern kan uppleva att många andra barn är lediga den

aktuella tiden. Föräldern kan också, särskilt om barnet i övrigt omfattas av skolplikt, vilja få mer ledig tid tillsammans med barnet och därför välja att vara ledig. Avsikten med familjeveckan är förutom att underlätta för föräldrar att kombinera familjeliv och arbetsliv även att ge föräldrar och barn mer tid tillsammans. Även barn har behov av att vara lediga från verksamheten i förskola och fritidshem. på samma sätt som vuxna har behov av ledighet från till exempel arbete, för vila och rekreation och för att få tid att umgås med familjen. Särskilt barn till föräldrar med ensam vårdnad kan få korta ledigheter och mindre möjlighet till vila och rekreation tillsammans med familjen än andra barn, eftersom den samlade möjligheten till ledighet med exempelvis semester kan bli kortare när enbart en förälder har hand om barnet.

En alternativ lösning skulle vara att det skulle krävas att barnet har behov av omsorg, med utgångspunkt från om omsorg erbjuds i sin ordinarie form eller inte under den aktuella tiden. Med en sådan lösning skulle reformen förlora kraft. Huruvida omsorg erbjuds i sin ordinarie form eller inte beror på huvudmannen, storlek på förskolan, fritidshemmet etc. och det blir då mycket olika förutsättningar för familjerna beroende på i vilken verksamhet de har sina barn och var de bor. Det innebär också att ojämlikheten mellan föräldrar när det gäller möjligheten till ledighet under lov och studiedagar inte utjämnas, de med möjlighet till annan ledighet använder då den ändå medan familjedagspenning inte kan användas. Dessutom innebär en behovsprövning en betydligt mer omfattande administration för Försäkringskassan såväl som för förskole- och skolenheter. En sådan reglering bör därför inte införas.

Mot denna bakgrund föreslås att föräldrar ska ha rätt till ledighet under lov, terminsuppehåll och studiedagar eller motsvarande oavsett om förskolan, fritidshemmet eller skolan (enligt tidigare definition) erbjuder omsorg den aktuella tiden, i ordinarie utförande eller under andra förhållanden, till exempel genom sammanslagna enheter.

Deltagande vid utvecklingssamtal

Ytterligare en återkommande situation som samtliga föräldrar berörs av är när barnens utvecklingssamtal ska hållas. Utvecklings-

samtal förekommer såväl inom förskola som förskoleklass och skola. I förskola och förskoleklass ska utvecklingssamtal ske minst en gång per år och i skolan minst en gång per termin. Utvecklingssamtal i förskola avser samtal mellan personalen och barnets vårdnadshavare om barnets utveckling och lärande (se 8 kap. 11 § skollagen). I förhållande till förskoleklass avses samtal mellan läraren, eleven och elevens vårdnadshavare om samma sak (se 9 kap. 11 § skollagen). I förhållande till grundskola, grundsärskola, specialskola och sameskola avses samtal mellan läraren, eleven och elevens vårdnadshavare om hur elevens kunskapsutveckling och sociala utveckling bäst kan stödjas samt om vilka insatser som behövs för att eleven ska nå kunskapskraven och i övrigt utvecklas så långt som möjligt inom ramen för läroplanen (se 10 kap. 12 §, 11 kap. 15 §, 12 kap. 12 § och 13 kap. 12 § skollagen).

Dessa samtal förläggs oftast under ordinarie arbetstid vilket gör att föräldrar med oflexibla arbetstider kan ha svårt att delta vid samtalet. Kontakten mellan föräldrar och förskola respektive skola är viktig och kan underlättas av familjeveckan.

Familjeveckan bör därför även möjliggöra för förvärvsarbetande föräldrar att delta vid barns utvecklingssamtal i vissa verksamheter enligt skollagen som barnet normalt deltar i. De verksamheter som föreslås omfattas är förskola, förskoleklass och grundskola och motsvarande utbildning. Fritidshem och pedagogisk omsorg som ersätter fritidshem bör inte omfattas. Barn som deltar i sådana verksamheter har utvecklingssamtal i skolan och det bedöms vara tillräckligt att föräldrarna har möjlighet att använda familjedagspenning för att delta i de utvecklingssamtalen. Utvecklingssamtal på gymnasienivå bör inte omfattas i de fall det skulle bli aktuellt.

När det gäller verksamheter för vilka utvecklingssamtal regleras i skollagen bör innebörden av begreppet vara samma i fråga om rätten till familjedagspenning. När ett barn deltar i en sådan verksamhet som inte omfattas av någon reglering när det gäller utvecklingssamtal, t.ex. pedagogisk omsorg som ersätter förskola, bör det finnas rätt till familjedagspenning i situationer som motsvarar de ovan angivna. Det bör räcka att förskolan eller skolan anser att samtalet syftar till att uppfylla samma syfte som ett utvecklingssamtal för att det ska anses vara ett sådant samtal som berättigar till ledighet med ersättning för föräldern. Om förskolan eller skolan har angett att det

handlar om ett utvecklingssamtal bör det som utgångspunkt inte finnas skäl att ifrågasätta detta.

Även när det gäller familjedagspenning vid deltagande i utvecklingssamtal så bör verksamheter så som t.ex. förskola och skola i ett annat EU- eller EES-land likställas med verksamheter enligt skollagen (se ovan angående vård av barn vid lov m.m.). Det innebär att det inte finns möjlighet till ersättning för utvecklingssamtal i en skola på gymnasienivå men i exempelvis en förskola och en skola på grundskolenivå i de aktuella länderna, om föräldern är försäkrad för arbetsbaserade förmåner i Sverige och övriga villkor för förmånen är uppfyllda. (Se mer i avsnitt 5.10.)

Det finns flera situationer som av föräldrar kan upplevas som utmanade när de försöker kombinera arbetsliv och familjeliv. Familjeveckan kommer inte att kunna fungera som en hjälp för att lösa samtliga av dessa situationer, varav många dessutom kan vara sådana situationer som är specifika för just den enskilda familjen eller det enskilda barnet. Familjeveckan tar sikte på några av de situationer som närmast samtliga förvärvsarbetande föräldrar i dag ställs inför och kan se som utmanande. På så sätt kan reformen bli en hjälp för många familjer och vara ett komplement till övriga föräldrapenningsförmåner och stödsystem riktade till föräldrar.

Barnets ålder

Små barn behöver generellt sina föräldrar i högre utsträckning än äldre. För äldre barn ser behovet annorlunda ut, även om föräldrarnas närvaro är fortsatt viktig. Familjeveckan kan ses som ett komplement till den möjlighet till föräldraledighet med ersättning som finns i dag, och är en del av den familjepolitiska modellen som syftar till ökade möjligheter att kombinera familjeliv och arbetsliv.

För barn födda 2014 eller senare gäller att huvuddelen av föräldrapenningen ska användas före barnets fyraårsdag. Efter den tidpunkten får maximalt 96 av de 480 dagarna användas. Det innebär att från den tidpunkten är möjligheten till ersättning för föräldraledighet begränsad. Antalet kvarvarande dagar att använda varierar mellan olika grupper av föräldrar (se bakgrundsavsnittet).

För att knyta an till föräldrapenningens bestämmelser föreslås att den nedre åldersgränsen för familjeveckan blir fyra år.

Föräldrapenningen för barn födda 2014 eller senare får användas fram till dess att barnet fyllt tolv år eller avslutat femte skolåret i de fall detta infaller senare. För den tillfälliga föräldrapenningen gäller att den som huvudregel kan lämnas som längst till dess att barnet är tolv år. I vissa fall kan tillfällig föräldrapenning även lämnas för barn upp till 16 år. För barn som omfattas av personkretsen för lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade kan tillfällig föräldrapenning i vissa fall lämnas när barnet är äldre än 16 år. För allvarligt sjuka barn gäller att tillfällig föräldrapenning kan lämnas till dess barnet är 18 år.

När den övre åldersgränsen i föräldrapenningen höjdes från åtta till tolv år under 2014 motiverades detta med att förändringen stärkte ett av föräldrapenningens huvudsyften, möjligheten för föräldrar att kombinera förvärvsarbete och vård och omsorg om barnen. Regeringen anförde då att särskilt för föräldrar som är ensamma i sitt föräldraskap kan det vara svårt att få semesterdagar att räcka till för lov, studiedagar och aktiviteter på skolan där föräldrarnas närvaro är önskvärd eller nödvändig (prop. 2013/14:4 s. 36). Den faktiska användningen av dagar för barn äldre än åtta år kan observeras först när barn födda 2014 blir äldre, dvs. 2022 och därefter.

Det finns mycket som talar för att den övre gränsen för familjeveckan bör vara högre än tolv år. Föräldrarnas kontakt med skolan och föräldrars möjlighet till samvaro med barnet är viktigt även för äldre barn och deras föräldrar. Dagarna inom ramen för familjeveckan är även tänkta att kunna användas av föräldrar för att vara med i skolan vid utvecklingssamtal, ett behov som kvarstår efter barnets tolvårsdag.

Mot bakgrund av det ovan beskrivna föreslås att gruppen barn för vilka dessa dagar ska kunna tas ut ska vara mellan fyra och sexton år. Familjedagspenning ska således lämnas endast för barn inom detta åldersspann. Det är barnets faktiska ålder som avgör när rätten till familjedagspenning för barnet inträder.

Föräldrar och barn ska få mer tid tillsammans

Ett syfte med familjeveckan är att förvärvsarbetande föräldrar och deras barn ska få möjlighet till tid tillsammans när exempelvis skolan är stängd på grund av lov eller liknande. För att syftet ska uppfyllas

innebär det att för att föräldern ska ha rätt till familjedagspenning krävs att föräldern har hand om barnet den aktuella tiden.

Inom föräldrapenningen finns det ett krav på att föräldern under huvudsaklig del av den ersatta tiden vårdar barnet på det sätt som krävs med hänsyn till barnets ålder. För yngre barn krävs t.ex. rumslig kontakt. För tillfällig föräldrapenning gäller, utom i särskilt utpekade situationer, att föräldern vårdar barnet.

Bestämmelsen i 12 kap. 3 § SFB, som anger att som villkor för rätt till föräldrapenning gäller att föräldern till huvudsaklig del faktiskt vårdar barnet, kompletterades 2014 med anledning av att förmånstiden för föräldrapenning förlängdes till och med barnets tolvårsdag. Kompletteringen innebar att villkoret numera avser faktisk vård på det sätt som krävs med hänsyn till barnets ålder. Denna justering motiverades utifrån att senareläggningen av den bortre tidsgränsen från det att barnet är åtta till det att barnet är tolv år innebär att föräldrapenning kan lämnas för vård av barn som är något äldre och därmed bör vara mer självständiga. Vidare angavs att det sätt på vilket en förälder umgås med eller tar hand om sitt barn brukar ändras när barnet blir äldre och att kravet på rumslig kontakt under den tid för vilken det lämnas föräldrapenning, vilket det grundläggande villkoret kräver, därmed får olika styrka allteftersom barnet utvecklas och blir äldre (Prop. 2013/14:4 s. 37.). Det uttalades också att kompletteringen i praktiken inte innebar någon förändring när det gäller de barn som redan före ändringen kunde berättiga till föräldrapenning, dvs. som huvudregel barn upp till åtta års ålder (dock tio års ålder för adopterade barn, ibid. s. 37 f.). Motsvarande resonemang kan appliceras även för familjedagspenning. Tidsperioden under vilken dagar inom familjeveckan ska kunna utgå är lång, från det att barnet fyller fyra år till dess att barnet fyllt sexton år. Ju äldre barnet blir, desto självständigare kan det antas bli. Även om äldre barn också behöver vård och omsorg av sina föräldrar, så ändras i allmänhet behovet med åldern. Även för äldre barn bör det ingå ett krav på ”vård” eller på samvaro med barnet i den mening som beskrivs ovan. Att fullt ut definiera eller dra gränser för hur umgänget ska se ut är inte lämpligt. Avsikten är, liksom vad som är fallet för föräldrapenningen, att barnet ska stå under förälderns tillsyn och att familjedagspenningen möjliggör tid tillsammans, i stället för att ett äldre barn exempelvis är ensamt hemma under studiedagen för att föräldern behöver arbeta.

Om en förälder har flera barn i det aktuella åldersintervallet så kan föräldern vilja vara hemma t.ex. under ett lov med alla barnen samtidigt. Om barnens ålder skiljer sig mycket åt, så har barnen även troligtvis olika behov av föräldranärvaro och faktisk omsorg. Föräldern ska i sin ansökan ange för vilket barn dagen tas ut. Försäkringskassan bör därmed kunna kontrollera detta på samma sätt som i dag är möjligt för föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning.

För rätt till familjedagspenning i samband med utvecklingssamtal bör det på grund av situationens karaktär inte finnas något krav på att föräldern ska vårda barnet. I t.ex. förskolan handlar det om samtal mellan vårdnadshavare och personal. Barnet är således, i vart fall som regel, inte närvarande och föräldern kan då inte vårda barnet. I andra fall är barnet oftast närvarande under huvuddelen av samtalet men kan fortfarande sägas delta i verksamheten. Under den tiden finns därmed inte något behov av att vårda barnet.

Lagtext

Bestämmelserna finns i 12 a kap. 2–4 §§, 8–10 §§ och 15 § SFB.

5.3 Förmånstagare

Förslag: Det är vårdnadshavare som ska ha en självständig rätt till familjedagspenning.

Skälen för förslaget

Familjeveckan och ersättning i form av familjedagspenning är avsedd att underlätta kombinationen av familjeliv och arbetsliv för de som har ansvar för ett barn och ge möjlighet för föräldrar och barn att få mer tid tillsammans i vissa utpekade situationer. Familjeveckan syftar också till att skapa förutsättningar för goda uppväxtvillkor för barn, något som bland annat inbegriper möjlighet till nära relationer med båda föräldrarna.

Enligt föräldrabalken kan två personer vara vårdnadshavare för ett barn och dessa har tydligt utpekade rättigheter och skyldigheter gentemot barnet. Inom föräldrapenningen är det skillnad mellan

dem som räknas som rättsliga vårdnadshavare för barnet och dem som därutöver omfattas av begreppet förälder inom ramen för föräldrapenningen. Båda grupperna kan ta ut föräldrapenning men det är bara de rättsliga vårdnadshavarna som har en självständig rätt till föräldrapenning. Inom tillfällig föräldrapenning tillfaller rätten en förälder.

Även för familjedagspenning bör utgångspunkten vara att rätten att få dagar med sådan ersättning tillfaller vårdnadshavarna. Det är en tydlig utgångspunkt som är lätt att kommunicera och förstå. Även om andra än vårdnadshavarna också kan ha ansvar för ett barn och en utökad personkrets skulle kunna innebära att även dessa individers möjligheter att kombinera familjeliv och arbetsliv förbättras, bedöms det inte finnas skäl för att familjedagspenningen ska omfatta exempelvis den som gäller för tillfällig föräldrapenning där t.ex. en sambo kan ha rätt till ersättning. Familjedagspenning är inte primärt tänkt att användas för hastigt uppkomna situationer då behovet av flexibilitet är högt, så som den tillfälliga föräldrapenningen för vård av sjukt barn.

Lagtext

Bestämmelserna finns i 12 a kap. 11–13 §§ SFB.

5.4 Förmånstid

Förslag: Till en förälder som har ensam vårdnad om samtliga sina barn som kan berättiga till familjedagspenning ska förmånen lämnas under högst sex dagar per år sammanlagt för barnen.

Till en förälder som tillsammans med någon annan har gemensam vårdnad om samtliga sina barn som kan berättiga till familjedagspenning ska förmånen lämnas under högst tre dagar per år sammanlagt för barnen.

Till en förälder som har både ensam vårdnad och tillsammans med någon annan gemensam vårdnad om sina barn som kan berättiga till familjedagspenning ska förmånen lämnas under högst sex dagar per år sammanlagt för barnen. Ersättning för tre av

dagarna ska endast lämnas för ett barn som föräldern har ensam vårdnad om.

Skälen för förslagen

Antalet dagar med familjedagspenning

Fullt utbyggd ska familjeveckan vid gemensam vårdnad omfatta fem dagars ledighet med ersättning för vardera föräldern per kalenderår och under tio dagar per kalenderår för en förälder vid ensam vårdnad. I promemorian lämnas tre alternativa förslag avseende förmånstiden. Förslagen skiljer sig åt avseende hur många dagar med familjedagspenning som föräldrarna föreslås kunna nyttja. Det föreslås en möjlighet för föräldrar med gemensam vårdnad att använda antingen högst tre dagar, högst två dagar eller högst en dag med familjedagspenning vardera per kalenderår. En förälder med ensam vårdnad ska ges möjlighet att använda antingen högst sex dagar, högst fyra dagar eller högst två dagar med familjedagspenning per år. Anledningen till att tre olika förmånstider föreslås är att den nedgång i konjunkturen som orsakats av spridningen av det nya coronaviruset i Sverige och omvärlden påverkar det statsfinansiella läget. Det råder osäkerhet kring pandemins utveckling och återhämtningen av ekonomin kan bli utdragen.

I detta kapitel beskrivs förslaget att arbetande föräldrar i ett första steg ges möjlighet att vara lediga från arbetet med familjedagspenning under högst tre dagar vardera per år vid gemensam vårdnad om barnen samt under högst sex dagar per år vid ensam vårdnad om barnen. Förslagen som innebär ett alternativt införande av familjeveckan finns i kapitel 7.

Sex eller tre dagar med familjedagspenning per år

Behovet av dagar inom ramen för familjeveckan varierar mellan familjer. Ett mått på behovet av ledighet kan vara uttaget av föräldrapenning för äldre barn. I genomsnitt använder föräldrar sammantaget 14–17 dagar per år då barnet är mellan tre och sju år. Som tidigare beskrivits har t.ex. föräldrar med ensam vårdnad och sämre ekonomi ett betydligt intensivare uttag av föräldrapenning än föräld-

rar med gemensam vårdnad och bättre ekonomi. Därför kan, som ett resultat av det intensiva uttaget när barnet är litet, föräldrar med ensam vårdnad i dag helt sakna möjlighet till uttag av föräldrapenning när barnet blir äldre. Höjningen av den bortre åldersgränsen 2014 medförde inte att det tillfördes några ytterligare dagar till föräldrapenningen. Detta innebär att föräldrar med små möjligheter att hushålla med föräldrapenningen i praktiken hade mindre nytta av att perioden för uttag förlängdes än hushåll där det var möjligt att spara föräldrapenningdagar för senare bruk. Det genomsnittliga uttaget av föräldrapenning ska bland annat mot bakgrund av det ovan beskrivna inte ses som en självklar indikator på behovet av ledighet för föräldrar. Statistik från Försäkringskassan visar att när barnet var två år gammalt hade 60 procent av dem med ensam vårdnad använt åtminstone 390 dagar, medan motsvarande för dem med gemensam vårdnad var 31 procent. Vid treårsdagen var det mer än hälften av dem med ensam vårdnad som hade tagit ut fler än 420 dagar. Av gruppen föräldrar som har gemensam vårdnad och där båda befinner sig i den lägsta inkomstgruppen är det 60 procent som har använt minst 390 dagar vid barnets treårsdag, och 47 procent som använt minst 420. Av gruppen föräldrar med gemensam vårdnad där båda har höga inkomster är det endast 21 procent som har använt fler än 390 dagar vid barnets treårsdag och sju procent har använt minst 420 dagar.

Avsikten med familjeveckan är inte att erbjuda en rätt till ledighet med ersättning för samtliga lovdagar, studiedagar eller motsvarande som barnets skola, fritidshem eller förskola kan ha. Familjeveckan kan dock ge en förbättrad möjlighet för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbetsliv och familjeliv. Förslaget att föräldrar med gemensam vårdnad får tre dagar vardera per år och föräldrar med ensam vårdnad får sex dagar per år innebär att föräldrarna får utökade möjligheter att möta behovet av ledighet.

Till skillnad från vad som gäller för föräldrapenningen och den tillfälliga föräldrapenningen, ska antalet dagar med familjedagspenning ges per förälder, inte per barn. Detta innebär att antalet dagar ska lämnas sammanlagt för förälderns barn i det aktuella åldersspannet. Även om behovet av ledighet i vissa fall kan vara större när en förälder har flera barn är avsikten med familjedagspenningen att föräldern ska få en möjlighet till ledighet för behov som i hög ut-

sträckning sammanfaller för barn i det aktuella åldersspannet, nämligen lov, terminsuppehåll, studiedagar eller motsvarande.

Årlig tilldelning

Dagar med familjedagspenning föreslås tilldelas årligen till vårdnadshavare med barn i aktuellt åldersspann. Avsikten med dagarna är att de ska användas för att underlätta för föräldrar att kombinera arbete och familjeliv, komplettera möjligheten till ledighet genom semesterdagar och eventuell kvarvarande föräldrapenning. Dagarna bör därför användas kontinuerligt under ett kalenderår och inte sparas för ett långvarigt, sammanhängande uttag. En årlig fördelning av familjedagspenning är därför att föredra framför att föräldrarna ska ges en pott av dagar vid fyraårsdagen att använda fritt till dess barnet har fyllt 16 år. En årlig fördelning innebär att familjer varje år under den aktuella perioden har möjlighet att med ledighetsrätt och ersättning kunna möta behovet av ledighet från arbetet på grund av att skola, fritidshem eller förskola har lov, terminsuppehåll, studiedagar eller motsvarande. Avsikten är att underlätta för föräldrarna kontinuerligt under hela barnets grundskoletid. En pott av dagar skulle i stället kunna innebära att föräldrar tar ut en större del av dagarna ett visst år och därmed kan sakna flexibilitet och ledighetsrätt när barnet blir äldre. En årlig tilldelning i stället för en pott av dagar innebär å andra sidan en annan form av begränsning av flexibiliteten för föräldrar. Den fördel det innebär för föräldrar att veta att det kontinuerligt kommer att finnas förbättrade möjligheter att kombinera arbetsliv och privatliv och tillbringa tid med barnet får dock anses överväga det problem som den begränsade flexibiliteten innebär. Genom en årlig fördelning undviks dessutom längre sammanhängande föräldraledigheter för äldre barn, något som kan ha en negativ inverkan på jämställdheten och för utfall på arbetsmarknaden. För att förstärka effekterna av en årlig fördelning ska varje år även vara en sluten enhet, dvs. dagar ska inte kunna sparas och överföras till efterföljande år.

Att dagar ges per kalenderår kan till viss del vara normerande på så sätt att föräldrar ser till att ta ut dem respektive år medan en pott med dagar som föräldrarna själva kan disponera över tid kan leda till att ingen ledighet tas ut vissa år och även att dagar kan glömmas bort

och inte tas ut alls. Även om en årlig tilldelning kan vara normerande så är ledigheten av kortvarig karaktär, omfattar totalt sett få dagar och bör därför inte ha någon större påverkan på exempelvis arbetsgivarnas planeringsförutsättningar, se mer under kapitlet konsekvenser.

Det kan konstateras att föräldrars arbetsliv skiljer sig kraftigt åt beroende på anställningsförhållanden, om föräldern är företagare m.m. och att t.ex. användningen av föräldrapenning påverkas av sådana förhållanden. Alla dagar med föräldrapenning används inte i dag. Föräldrarnas och barns behov ser olika ut. Motsvarande bakgrundsfaktorer kommer även att påverka incitamenten att använda även familjedagspenning.

Tilldelningen av dagar

Med utgångspunkt i att det är vårdnadshavare som ska ha en självständig rätt att få familjedagspenning och att tilldelningen av dagar utgår från en förälders grupp av barn, föreslås följande.

Till en förälder som tillsammans med någon annan förälder har gemensam vårdnad om samtliga barn, ett eller flera, som kan berättiga till familjedagspenning ska förmånen lämnas under högst tre dagar per år sammanlagt för barnen.

Till en förälder som har ensam vårdnad om samtliga barn, ett eller flera, som kan berättiga till familjedagspenning ska förmånen lämnas under högst sex dagar per år sammanlagt för barnen. En sådan vårdnadshavare och dennes barn ska inte hamna i en potentiellt sämre situation än en familj med två vårdnadshavare när det gäller den maximala sammantagna möjligheten till ledighet.

Till en förälder som har både ensam vårdnad och tillsammans med någon annan förälder gemensam vårdnad om de barn, ett eller flera, som kan berättiga till familjedagspenning ska förmånen lämnas under högst sex dagar per år sammanlagt för barnen. Rätten till ersättning för tre av dessa dagar har uppkommit som en följd av att föräldern har ensam vårdnad om åtminstone ett barn. Ersättning för tre av de sex dagarna bör därför kunna lämnas endast för ett barn som föräldern har ensam vårdnad om. När det gäller de återstående tre dagarna ska ingen sådan begränsning finnas, utan ersättning för de dagarna kan lämnas antingen för ett barn som föräldern har ensam

vårdnad om eller för ett barn som föräldrarna har gemensam vårdnad om.

Det har ingen betydelse om en förälder innehar gemensam vårdnad med en och samma förälder för samtliga barn eller med olika föräldrar. Det har heller inte någon betydelse om en annan vårdnadshavare har rätt till familjedagspenning eller inte.

Som framgår ovan är det vårdnaden – inte bara för det barn som ersättning söks för, utan även för förälderns samtliga barn i det aktuella åldersspannet – som styr hur många dagar med familjedagspenning en förälder ska kunna få som mest. Vårdnadsförhållanden kan förändras under ett kalenderår. Det bedöms därför inte vara rimligt att fastställa antalet dagar som en förälder kan få familjedagspenning för utifrån situationen vid t.ex. ingången av ett år. Det avgörande bör i stället vara hur vårdnadsförhållandena ser ut den aktuella ersättningsdagen, både när det gäller det barn som familjedagspenning söks för och när det gäller förälderns samtliga barn som kan berättiga till familjedagspenning. En vårdnadshavare ska således inte få en pott med dagar vid ingången av varje kalenderår, utan Försäkringskassan ska vid varje ansökningstillfälle ta ställning till om det finns dagar kvar att lämna familjedagspenning för, utifrån den situation som råder vid ersättningsdagen och det antal dagar som redan har lämnats till föräldern under året i fråga.

Exempel

En förvärvsarbetande förälder ansöker om familjedagspenning för fyra dagar i juni då föräldern annars skulle ha arbetat. De dagarna har föräldern ensam vårdnad om barn 1 som är fem år och gemensam vårdnad om barn 2 som är tio år. Båda barnen är bosatta i Sverige. Barnen kan därmed berättiga till familjedagspenning. Föräldern har inte använt några dagar med familjedagspenning tidigare det året. Föräldern har därmed rätt till sex dagar med familjedagspenning, eftersom föräldern har både barn med ensam vårdnad och barn med gemensam vårdnad som kan berättiga till familjedagspenning. Föräldern kan få familjedagspenning för antingen barn 1 eller barn 2 för tre av dagarna. Efter att tre dagar har tagits ut för barn 2, som föräldern har gemensam vårdnad om, kan föräldern enbart få ersättning för barn 1, som föräldern har ensam vårdnad om. Anledningen till

att förälder får fler än tre dagar i denna situation är att kompensera för att denne har ensam vårdnad om det barnet.

Den andra föräldern och vårdnadshavaren till barn 2 i exemplet ovan har rätt till åtminstone tre dagar med familjedagspenning under året eftersom den har barn med gemensam vårdnad. Om även den föräldern därutöver har barn med ensam vårdnad, som kan berättiga till familjedagspenning, har föräldern dock rätt till sex dagar, på samma sätt som föräldern ovan. Varje vårdnadshavare tilldelas dagar utifrån vårdnadshavarens egen situation.

Ändrade vårdnadsförhållanden

Det som anges ovan innebär att det högsta antalet dagar för vilka en vårdnadshavare kan få familjedagspenning för sina barn under ett visst år, dvs. tre eller sex dagar, kan ändras om vårdnadsförhållandena förändras. Eftersom antalet dagar som en förälder kan få utgår från förälderns barn som grupp och ett specifikt uttag kan påverkas av vårdnaden för barnet i fråga, behöver Försäkringskassan vid en ansökan ta hänsyn till både vårdnadssituationen för det aktuella barnet och om föräldern har vårdnad om andra barn i åldersintervallet för familjedagspenningen. Försäkringskassan behöver också ta hänsyn till vårdnadshavarens dagar som har betalats ut tidigare under året. Sådana dagar, inklusive utbetalda dagar som vårdnadshavaren kan ha avstått till någon annan förälder, ska räknas av från vårdnadshavarens högsta antal dagar även om detta antal ändras. (Se mer om att avstå från rätt att få familjedagspenning i avsnitt 5.6.)

Om t.ex. vårdnaden om två föräldrars enda barn går från ensam till gemensam, så kan det innebära det att den nytillkomna vårdnadshavaren får rätt till tre dagar med familjedagspenning för den kvarvarande delen av det aktuella året. När den nytillkomna vårdnadshavaren ansöker om ersättning har det inte någon betydelse hur många dagar den tidigare ensamma vårdnadshavaren har tagit ut för barnet dessförinnan. Om den nytillkomna vårdnadshavaren har andra barn som den har eller har haft vårdnaden om, kan han eller hon redan ha tagit ut familjedagspenning under året. Givet att den nytillkomna vårdnadshavaren enbart har gemensam vårdnad om samtliga barn som kan berättiga till familjedagspenning och inte har använt några dagar tidigare det aktuella kalenderåret så kan denne få familjedags-

penning för tre dagar. Även den vårdnadshavare som tidigare haft ensam vårdnad har i och med vårdnadsförändringen rätt till högst tre, i stället för tidigare sex, dagar med familjedagspenning under kalenderåret. Om den vårdnadshavaren redan har tagit ut tre eller fler dagar, så finns det inga dagar kvar för honom eller henne att ta ut det året, eftersom högst tre dagar kan tas ut när en förälder har enbart gemensam vårdnad om barn i det aktuella åldersintervallet. Om inga dagar har tagits ut så har föräldern alltså rätt att få tre dagar från tidpunkten för vårdnadsförflyttningen.

I de fall vårdnaden om två föräldrars enda barn går från gemensam till ensam ska den med ensam vårdnad få rätt till ytterligare tre dagar, dvs. totalt sex dagar med familjedagspenning. De dagar som föräldern tidigare har tagit ut under året ska räknas av från dessa sex dagar. Däremot har det ingen betydelse för rätten till antalet dagar om den förälder som inte längre har gemensam vårdnad har använt några dagar eller inte. Om den som blir ensam vårdnadshavare sedan tidigare har ensam vårdnad om ett annat barn lämnas inga ytterligare dagar, eftersom vårdnadshavaren redan har rätt till det maximala antalet dagar som föräldrar som har ensam vårdnad om ett eller flera barn kan få.

Exempel 1

En förvärvsarbetande förälder får under året gemensam vårdnad om sitt femåriga barn. Föräldern har även ensam vårdnad om ett barn som är tio år och har använt tre av sina sex dagar med familjedagspenning för det barnet tidigare under året. Eftersom föräldern redan har använt tre dagar för barnet med ensam vårdnad så kan resterande dagar användas för antingen femåringen eller för tioåringen. Nästa år är föräldern, om vårdnaden är oförändrad, berättigad till sex dagar, varav maximalt tre kan användas för femåringen.

Exempel 2

En förvärvsarbetande förälder får under året ensam vårdnad om sitt femåriga barn. Föräldern har även gemensam vårdnad om ett barn som är tio år och har använt tre dagar med familjedagspenning för det barnet tidigare under året. I och med vårdnadsändringen får föräldern rätt till sex, i stället för tre, dagar med familjedagspenning.

Eftersom föräldern redan har använt tre dagar för barnet med gemensam vårdnad så kan resterande dagar användas endast för femåringen. Nästa år är föräldern, om vårdnaden är oförändrad, berättigad till sex dagar, varav maximalt tre kan användas för tioåringen.

Exempel 3

En förvärvsarbetande förälder har ensam vårdnad om sitt enda barn som är elva år. Föräldern tar ut fem dagar med familjedagspenning för barnet. Vårdnaden om barnet övergår sedan till gemensam. Föräldern har i och med detta rätt till tre dagar med familjedagspenning. Föräldern kan därmed inte få fler dagar med familjedagspenning det innevarande året eftersom fem dagar redan har använts. Om den förälder som är tillkommande vårdnadshavare inte har vårdnaden om något annat barn än elvaåringen, får han eller hon i och med vårdnadsövergången rätt till tre dagar med familjedagspenning som föräldern kan använda under den kvarvarande delen av året. Det tas inte någon hänsyn till att den vårdnadshavare som tidigare hade ensam vårdnad har tagit ut dagar för barnet.

Lagtext

Bestämmelserna finns i 12 a kap. 11–13 §§. Konsekvenserna i lagförslaget i kapitel 2 av en förmånstid enligt detta förslag blir att i 11 § anges sex dagar, i 12 § anges tre dagar, i 13 § första stycket anges sex dagar och i 13 § andra stycket anges tre dagar.

5.5 Förmånsnivåer

Förslag: Familjedagspenning ska lämnas enligt två förmånsnivåer: hel och halv. Hel familjedagspenning ska lämnas för dag när en förälder helt har avstått från förvärvsarbete. Halv familjedagspenning ska lämnas för dag när en förälder har förvärvsarbetat högst hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat.

När en förälder har avstått från förvärvsarbete hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat, ska familjedagspenning i samband med att föräldern deltar i ett utvecklingssamtal eller

motsvarande lämnas på halv förmånsnivå även om förutsättningarna för att föräldern ska ha rätt till förmånen inte är uppfyllda för hela den tid han eller hon har avstått från förvärvsarbete.

Oavsett antalet barn ska en förälder inte kunna få mer än sammanlagt hel familjedagspenning per dag.

Vid beräkning av antalet dagar med rätt till familjedagspenning ska en dag med hel familjedagspenning motsvara en dag och en dag med halv familjedagspenning motsvara hälften av en dag.

Skälen för förslagen

Mot bakgrund av reformens syften bedöms behovet av flexibilitet i uttaget inte vara lika stort som inom andra föräldrapenningsförmåner, vilka kan tas ut på fem olika nivåer av omfattning. Familjedagspenning föreslås därför kunna tas ut på hel och halv förmånsnivå. En förälder ska för en dag kunna få hel ersättning om denne helt avstått från förvärvsarbete och halv ersättning om föräldern arbetat högst hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat. Grunderna för förmånsnivåerna motsvarar regleringen för tillfällig föräldrapenning på hel och halv nivå (se 13 kap. 5 § SFB). Vid beräkning av antalet dagar med rätt till familjedagspenning ska en dag med hel familjedagspenning motsvara en dag och en dag med halv familjedagspenning motsvara hälften av en dag, vilket är analogt med vad som gäller för föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning (se 12 kap. 32 § och 13 kap. 32 § SFB). Dagarna kan dessutom tas ut i en sammanhängande period eller vid olika tillfällen under kalenderåret (se mer i avsnitt 5.11).

Det kan tänkas att familjedagspenning för vård av barn under lov och studiedagar eller motsvarande huvudsakligen tas ut som heldagar, men möjligheten till uttag för del av dag möjliggör för föräldrarna att ytterligare anpassa vården av barnet efter barnets ålder. För ett äldre barn kan i vissa fall en halv dags ledighet under en lovdag vara det som är den bästa avvägningen mellan kraven i arbetslivet och i familjelivet. Föräldern kan t.ex. arbeta halva dagen och vara tillsammans med barnet resterande tid. Att halv dag kan användas ger också föräldrarna möjlighet att dela på ledigheten en viss dag, något som bidrar till ett jämställt nyttjande. Även för företagare kan en mer

flexibel användning vara av godo. Företagare kan i vissa fall ha svårt att helt avstå från förvärvsarbete en dag t.ex. för att det finns ett behov av att vara tillgänglig på telefon för del av dagen eller för att utföra vissa sysslor på arbetet.

Därutöver kan en halvdag användas exempelvis när föräldern deltar vid utvecklingssamtal i skolan eller om förskolan, skolan eller fritidshemmet stänger tidigt på grund av arbetsplatsträff eller annan planeringsverksamhet.

Ett utvecklingssamtal i sig tar i de flesta fall kortare tid än vad som motsvarar en halv arbetsdag för en heltidsarbetande förälder. Det får dock beräknas att förälderns resväg kan vara lång, att viss väntetid och extratid i anslutning till samtalet inträffar. Även denna tid ska ingå i den tid för vilken en förälder har rätt till familjedagspenning. Trots detta kan det i vissa fall vara så att den totala tiden som krävs för att föräldern ska delta vid ett utvecklingssamtal inte motsvarar hela den tid som föräldern måste avstå från sitt förvärvsarbete för att kunna få familjedagspenning på halv förmånsnivå. Halv familjedagspenning bör ändå kunna lämnas i det fallet, eftersom en förälder annars kan stå helt utan möjlighet till familjedagspenning och därmed också rätt till ledighet för deltagande vid utvecklingssamtalet. Det bör gälla när föräldern har avstått från förvärvsarbete hälften av den tid som föräldern annars skulle ha arbetat den aktuella dagen. En förälder som under en dag skulle ha arbetat åtta timmar och som avstår från förvärvsarbete fyra timmar, har rätt till halv familjedagspenning även om den tid som deltagandet i utvecklingssamtalet motiverar uppgår till mindre än de fyra timmarna under vilka föräldern har avstått från arbetet.

När en arbetslös förälder arbetar vid sidan om arbetssökandet ska familjedagspenning lämnas utifrån förvärvsarbetets omfattning, dvs. om föräldern avstår helt från sitt förvärvsarbete kan hel ersättning lämnas. Ersättningen kan även komma att beräknas på en skyddad SGI, om föräldern har en sådan. Beroende på hur förvärvsarbetet är förlagt kan delningstalet utgå från årsarbetstid eller kalenderdag.

Lagtext

Bestämmelserna finns i 11 kap. 9 § samt 12 a kap. 6, 7 och 18 §§ SFB.

5.6 Avstående, samtida uttag samt sammanfallande rätt till ersättning

Förslag: En förälder som har ensam vårdnad om ett barn som kan berättiga till familjedagspenning ska kunna avstå rätten att få familjedagspenning för barnet till förmån för en annan av barnets föräldrar. En förälder ska få avstå rätten att få familjedagspenning till förmån för en annan förälder för sammanlagt högst tre dagar per år.

Familjedagspenning ska få lämnas till båda föräldrarna för samma barn och tid. Föräldrapenning ska kunna få lämnas till en förälder och familjedagspenning till en annan förälder för samma barn och tid.

Både familjedagspenning och föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning ska inte få lämnas till en förälder för samma tid.

Familjedagspenning ska inte lämnas för tid när föräldrapenning annars skulle ha lämnats till föräldern.

Bedömning: En vårdnadshavares rätt att få familjedagspenning för ett barn som står under gemensam vårdnad bör inte kunna avstås till förmån för en annan av barnets föräldrar.

Skälen för förslagen och bedömningen

Föräldrar med gemensam vårdnad ska inte få avstå dagar till varandra eller någon annan

Vårdnadshavare med gemensam vårdnad bör inte kunna avstå rätt att få familjedagspenning till någon annan. På så sätt förstärks signalen om vikten av ett jämställt föräldraskap och att båda föräldrarna förväntas använda familjedagspenningen och dela omsorgen om barnen. Nära relationer med båda föräldrarna ger barnet möjlighet till goda uppväxtvillkor. Om både män och kvinnor använder dagarna innebär det även att frånvaron från arbetsmarknaden fördelas mer jämställt mellan män och kvinnor vilket kan ha positiva arbetsmarknadseffekter. Uttaget av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning är i dag inte jämställt. Kvinnors frånvaro från arbetet för vård av barn är längre än mäns frånvaro. Ett jämställt arbetsliv, i meningen lika möjligheter att förena arbetsliv och familjeliv, förutsätter att om-

sorgsarbetet i stort, men även det obetalda arbetet, delas mer lika mammor och pappor emellan. Eftersom vårdnadshavarna inte kan avstå familjedagspenningen till varandra stärks förutsättningarna för ett jämställt uttag av familjedagspenningen. På så sätt ges bättre förutsättningar att balansera krav från arbetet och de behov som finns inom familjen. Jämställdhet i hemmen påverkar förutsättningarna för jämställdhet på arbetsplatserna. När förslag lagts fram i syfte att uppnå en mer jämn fördelning av föräldrapenning och föräldraledighet har antalet reserverade månader i föräldrapenningen ofta varit i fokus. Övriga initiativ har varit informationsinsatser med syfte att stärka kunskapen om konsekvenser av en ojämställd fördelning samt insatser avsedda att ändra normer och föreställningar om t.ex. föräldrarollen samt normer och attityder till föräldraledighet på arbetsplatser och hos arbetsgivare. Utöver detta har regeländringar som att höja taket för ersättning för föräldrapenning samt att införa en jämställdhetsbonus prövats.

Nackdelen med en reservering är att flexibiliteten för föräldrarna begränsas. Givet syftet med reformen bedöms dock fördelarna med en reservering överväga en sådan nackdel. Av de åtgärder som hittills vidtagits och utvärderats är det reservering av dagar som gett faktiska resultat och medfört att framförallt mäns uttag av föräldrapenning har ökat. En jämn fördelning av omsorgsarbetet och i detta fall dagar inom ramen för familjeveckan mellan föräldrarna är förstås eftersträvansvärd även för familjer där föräldrarna har samma kön.

Föräldrar som har gemensam vårdnad tar inte alltid aktivt hand om eller lever tillsammans med barnet i lika stor utsträckning. I vissa fall har föräldrar som separerar eller som aldrig bott tillsammans gemensam vårdnad trots att de har svårt att samarbeta i frågor som rör barnet. Det skulle kunna innebära att barnet inte får möjlighet till ledighet med en av vårdnadshavarna. Avsikten med familjeveckan är att underlätta balansen mellan förvärvsarbetets krav och de krav som ställs på grund av familjeförhållanden och barns behov av omsorg under t.ex. en lovvecka. Ordningen med gemensam vårdnad bygger på tanken att föräldrarna ser till barnets bästa och vill samarbeta om barnet. Det är mot den bakgrunden som fördelningen av dagar mellan vårdnadshavarna ska ses. Om den gemensamma vårdnaden i enskilda fall inte utövas på det sätt som är avsett, är det inte en anledning att överväga en annan fördelning av familjedagspenningen.

Den som har ensam vårdnad om ett eller flera barn får som tidigare nämnts rätt till sex dagar med familjedagspenning per kalenderår. Att en förälder som har ensam vårdnad skulle få tillgång till även de dagar som den andra föräldern skulle ha rätt till inom ramen för familjedagspenning skulle möjligen kunna vara ett incitament till att inte anmäla gemensam vårdnad för sammanboende eller att avtala om ensam vårdnad trots att vårdnaden blev gemensam vid födelsen. Ett sådant förfarande kan dock få långtgående och oväntade konsekvenser för föräldrarna, exempelvis om något inträffar som medför att den förälder som har ensam vårdnad är oförmögen att vårda barnet. Diskussionen förekommer ibland i förhållande till reserverade dagar i föräldrapenningen. Det kan dock konstateras att det utifrån statistiken om vårdnad är i mycket få fall som föräldrar lever tillsammans och bara en förälder har vårdnaden (SOU 2017:101) och det finns inte heller några indikationer på att detta förfarande skulle vara något som föräldrar i någon märkbar utsträckning aktivt planerar för.

Föräldrar med ensam vårdnad ska få avstå dagar till någon annan

Som tidigare nämnts bedöms det inte finnas starka skäl för att rätten till familjedagspenning som huvudregel ska omfatta den som gäller för tillfällig föräldrapenning, där t.ex. en sambo kan ha rätt till ersättning. För föräldrar med ensam vårdnad får dock argumentet om att familjedagspenning inte ska kunna avstås till någon annan för att uppmuntra ett jämställt föräldraskap i många situationer anses vara svagare. Det som i stället framträder är gruppens ofta större svårighet att förena arbetsliv och familjeliv.

En förälder med ensam vårdnad om ett eller flera barn bör som tidigare angetts få totalt sex dagar per kalenderår att disponera, för att dennes barn ska komma i en likartad position som barn som föräldrarna har gemensam vårdnad om. För den förälder som har ensam vårdnad kan det dock i vissa fall vara svårt att vara ledig samtliga dagar som erbjuds inom ramen för familjeveckan. Föräldern kan av detta skäl välja att inte använda sig av dagarna i den utsträckning som föräldern och hans eller hennes barn egentligen har behov av eller önskar. Det kan vara negativt för föräldern med ensam vårdnad såväl som för barnet om dagar inte kan avstås till någon annan eftersom

barnet då riskerar att inte få samma möjlighet till ledighet och samvaro som barn som har två vårdnadshavare. Alla familjer där föräldern har ensam vårdnad om barnet eller barnen ser inte ut på samma sätt. Ombildade familjer kan, trots att föräldrarna inte har gemensam vårdnad om ett barn, ha ett liknande gemensamt föräldraansvar och att en förälder med ensam vårdnad om ett barn ges möjlighet att dela på ledigheten kan underlätta för föräldern såväl som för familjen i stort.

Mot den bakgrunden föreslås att föräldrar med ensam vårdnad ska kunna avstå rätten att få familjedagspenning till någon annan för högst tre av de sex dagarna med familjedagspenning som dessa får rätt till. (I kapitel 7 föreslås på motsvarande sätt att en förälder får avstå två dagar respektive en dag till någon annan.) På så sätt kan den med ensam vårdnad hamna i en mer likartad situation som de föräldrar som har gemensam vårdnad, där omsorgen av barnen och frånvaron från arbetsmarknaden kan fördelas mellan dem. Eftersom det är vårdnaden om ett visst barn som är i fokus ska avståendet avse det specifika barnet.

Gruppen som dagar ska kunna avstås till föreslås vara föräldrar, dvs. som inte är vårdnadshavare, och de som enligt socialförsäkringsbalken likställs med föräldrar (se 11 kap 4 § SFB). Vem som är förälder framgår av bestämmelserna i föräldrabalken (se 2 kap. 14 § SFB). Den som likställs med förälder är förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern, förälders sambo, särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet, och blivande adoptivförälder. Gruppen personer som dagar kan avstås till blir därmed densamma som inom föräldrapenningen.

För ensamstående föräldrar som saknar make som de stadigvarande bor med eller sambo kommer den reella möjligheten till avstående att vara liten (enbart till biologisk förälder som inte har vårdnaden). Att gruppen som avstående får ske till begränsas till dem som är föräldrar eller därmed likställda har dock fördelen att det, precis som avseende det begränsade antalet dagar som kan avstås, bidrar till att behålla en stark koppling mellan vårdnadshavaren och barnet. Reformen riktar sig i huvudsak till den som ansvarar för barnet.

Den förälder till vilken dagar har avstått måste själv uppfylla villkoren för rätt till ersättning, dvs. vara försäkrad, avstå från arbete etc. i fråga om det barn som avståendet avser. Ersättningens storlek

ska också beräknas utifrån nämnda förälders förhållanden (se avsnitt 5.7 om beräkningen av familjedagspenning).

Det föreslås inte krävas något skriftligt avstående, liknande det som gäller för föräldrapenningen (se 12 kap. 17 § SFB). Det ska vara möjligt att den förälder som vårdnadshavaren avstår dagar till ansöker om ersättningen och att vårdnadshavaren godkänner detta på samma sätt som nu sker vid överlåtelse inom den tillfälliga föräldrapenningen. Exakt hur administrationen byggs upp kring detta beslutas dock av Försäkringskassan.

Enligt en dom från Högsta förvaltningsdomstolen (HFD 2014 ref. 16) finns det inget som hindrar att den förälder som tidigare avstått ett visst antal dagar med föräldrapenning till den andra föräldern tar tillbaka dagarna vid ett senare tillfälle. För familjedagspenning är ledigheten tätare förknippad med själva frånvarotillfället eftersom det är ett fåtal dagar det handlar om och ledigheten inte går att spara mellan kalenderår. För föräldrapenning kan föräldrar avstå ett större antal dagar som också kan användas under en följd av år och ett återtagande kan då vara av större betydelse. Familjedagspenning har som beskrivits ovan större likheter med den tillfälliga föräldrapenningen i detta avseende. Det kan dock finnas sådana situationer, t.ex. för att en förälder som rätt till familjedagspenning har avstått till har ansökt om ersättning för tid som infaller längre fram. Om vårdnadshavaren då ångrar att den godkänt avståendet och ersättning för dagen inte är utbetald, så ska den också kunna återtas.

Vid en vårdnadsförändring, exempelvis från ensam till gemensam vårdnad, kan det antal dagar som en vårdnadshavare har rätt till komma att ändras (se avsnitt 5.4). Om en nytillkommen vårdnadshavare tidigare har fått familjedagspenning för dagar som den tidigare ensamma vårdnadshavaren har avstått till denne, så ska dessa dagar inte räknas när man tar ställning till hur många dagar som är möjliga att betala ut till den nytillkomna vårdnadshavaren under året. De dagar som en vårdnadshavare har avstått till någon annan ska räknas av från den vårdnadshavarens dagar. Den nya vårdnadshavaren ska, enbart utifrån de barn den vid tillfället har vårdnaden om, få dagar tilldelade till sig. Även i detta sammanhang bör det vara vårdnadsförhållandena vid den aktuella ersättningsdagen som är avgörande (se avsnitt 5.4). Om en ensam vårdnadshavare har avstått rätt att få familjedagspenning till en annan förälder men vårdnaden sedan övergår till gemensam för den tidigare ensamma vårdnadshavarens

samtliga barn, så har han eller hon inte längre någon möjlighet att avstå sådan rätt. För dagar efter det att vårdnaden har ändrats finns därmed inte längre möjlighet för den andra föräldern att använda en rätt att få familjedagspenning som tidigare har avstått till någon annan men som ännu inte har nyttjats. Eftersom avstående kan göras till föräldrar, dvs. personer som har en nära relation med barnet och vårdnadshavaren, så kan det förutsättas att information om att vårdnadsförhållandena är på väg att ändras når den förälder som fått dagar avstådda till sig i god tid.

Dagar ska kunna användas av föräldrar för samma tid och barn

Det föreslås att dagarna med familjedagspenning ska få tas ut samtidigt, även för samma barn. Behoven bland föräldrarna ser olika ut och flexibilitet är något föräldrar värderar högt. Det ger även möjlighet till mer tid tillsammans som familj.

Generellt gäller att föräldrapenningsförmåner inte lämnas till flera föräldrar för samma tid och barn. Det finns dock undantag, t.ex. avseende de s.k. dubbeldagarna i föräldrapenningen och när föräldrar får tillfällig föräldrapenning när de behöver delta på en kurs för att lära sig vårda ett barn med sjukdom eller funktionsnedsättning. Motsvarande undantag föreslås således avseende familjedagspenning.

Familjeveckan riktar sig till föräldrar som förvärvsarbetar. Föräldrar som inte arbetar, t.ex. på grund av studier eller arbetssökande kan om övriga villkor uppfylls, ha en rätt till föräldrapenning. Om föräldrarna önskar vara lediga tillsammans under t.ex. en lovvecka, ska det därför vara möjligt för en av föräldrarna att använda dagar inom ramen för familjeveckan för ett barn samtidigt som den andra föräldern använder föräldrapenning för samma barn.

Sammanfallande rätt och familjedagspenning under föräldraledighet

I de fall det för en särskild tid skulle kunna finnas en sammanfallande rätt till flera olika förmåner, t.ex. både familjedagspenning och föräldrapenning, så ska inte båda ersättningarna kunna betalas ut till en och samma förälder. En bestämmelse bör därför införas som reglerar

att en förälder inte för samma tid kan få familjedagspenning och föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning.

Föräldrapenningsförmåner lämnas inte för dag då en förälder är semesterledig enligt semesterlagen (1977:480). Om föräldern exempelvis avbryter semestern och i stället anmäler vård av sjukt barn till sin arbetsgivare så kan tillfällig föräldrapenning betalas ut. Motsvarande bör gälla för familjedagspenning. Eftersom även den sistnämnda förmånen ska utgöra en föräldrapenningsförmån, så behövs ingen lagändring för att så ska bli fallet.

Föräldraledighet med föräldrapenning

Det föreslås att familjedagspenning inte ska kunna lämnas för tid när föräldrapenning annars skulle ha lämnats. En av förutsättningarna för att få rätt till familjedagspenning är att föräldern faktiskt avstår från förvärvsarbete den tid då familjedagspenning ska lämnas. En förälder som inte skulle ha arbetat den aktuella tiden uppfyller inte kravet om att avstå från faktiskt förvärvsarbete. Under pågående föräldraledighet med föräldrapenning kompenseras en förälder för det inkomstbortfall som ledigheten för med sig. En motsvarande begränsning finns när det gäller rätt till tillfällig föräldrapenning (se 13 kap. 18 § SFB). Den föreslagna bestämmelsen ska i de motsvarande delarna tillämpas på samma sätt som den som gäller för tillfällig föräldrapenning.

När en period under vilken föräldrapenning utges har löpt ut eller när föräldern gör ett uppehåll i ersättningsperioden och återgår i arbete kan familjedagspenning lämnas givet att föräldern skulle ha utfört arbete den aktuella tiden.

Som tidigare nämnts kan dock en förälder som kombinerar arbete med föräldraledighet, t.ex. arbetar några dagar i veckan, få familjedagspenning för tid då föräldern avstår från faktiskt förvärvsarbete. Om en förälder exempelvis arbetar deltid och har en SGI fastställd efter heltidsarbete, kan föräldern skydda sin SGI genom att i oavbruten följd ta ut föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning som minst svarar mot arbetstidens nedsättning, t.ex. med en fjärdedel. Tillfällig föräldrapenning kan, om barnet blir sjukt, betalas ut motsvarande den del som föräldern har behov av att avstå från förvärvsarbete. Det kan t.ex. innebära att om föräldern är helt ledig så

får denne föräldrapenning med en fjärdedels omfattning och tillfällig föräldrapenning med tre fjärdedelars omfattning.

En förälder som i en sådan situation önskar att helt avstå från förvärvsarbete kan inte få ersättning med tre fjärdedelars omfattning med familjedagspenning eftersom den omfattningen inte föreslås vara möjlig. Föräldern kan därför i stället ta halv föräldrapenning och halv familjedagspenning.

Lagtext

Bestämmelserna finns i 11 kap. 9 a och 10 §§ samt 12 a kap. 5, 16 och 17 §§ SFB. Konsekvensen i lagförslaget i kapitel 2 av en möjlighet att avstå rätten att få familjedagspenning till förmån för en annan av barnets föräldrar enligt detta förslag blir att i 12 a kap. 17 § anges högst tre dagar.

5.7 Ersättning för inkomstbortfall

Förslag: Familjedagspenning ska beräknas enligt bestämmelserna om beräkning av tillfällig föräldrapenning.

I och med att en förälders sjukpenninggrundande inkomst ska ligga till grund för beräkningen av familjedagspenning ska en följdändring göras i den bestämmelse som anger vilka förmåner enligt socialförsäkringsbalken detta gäller för.

Skälen för förslaget

Kompensation för inkomstbortfall

Familjedagspenning ska kompensera för inkomstbortfall från arbete. Det är viktigt att ersättningen ligger på en skälig nivå för att föräldrar ska få en verklig möjlighet till ledighet inom ramen för familjeveckan. En för låg kompensationsnivå kan innebära ett för stort inkomstbortfall för att föräldern ska kunna använda ledigheten.

Liksom för flertalet arbetsbaserade förmåner, t.ex. föräldrapenning på sjukpenningnivå och tillfällig föräldrapenning, ska för famil-

jedagspenning krävas att föräldern har en SGI. För att SGI ska kunna fastställas måste den försäkrades årliga inkomst komma från arbete i Sverige, komma från arbete som kan antas vara minst sex månader i en följd eller vara årligen återkommande samt kunna antas uppgå till minst 24 procent av prisbasbeloppet (25 kap. 3 § SFB). Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen kan medföra att även inkomster från arbete i ett annat EU- eller EES-land kan räknas med.

Det finns i dag olika sätt att beräkna ersättningen beroende på vilken föräldrapenningsförmån som avses. Exempelvis är såväl taket för SGI som delningstalen olika. Inom den tillfälliga föräldrapenningen är taket för ersättningen 7,5 prisbasbelopp och inom föräldrapenningen är taket tio prisbasbelopp. Fler män än kvinnor har ersättning på den högsta nivån, dvs. då inkomsten är i nivå med eller överstiger taket. Under 2018 var det 23 procent av den föräldrapenning på sjukpenningnivå som betalades ut till män som betalades ut på den högsta nivån och alltså motsvarar taket. Motsvarande uppgift för kvinnor var 8 procent. Vid beräkning av samtliga föräldrapenningsförmåner multipliceras 80 procent av förälderns SGI med faktorn 0,97. Delningstalet varierar sedan beroende på förälderns arbetstid vid beräkning av tillfällig föräldrapenning och är 365 dagar för samtliga föräldrar, oavsett arbetstid, inom föräldrapenningen. Se tabell 5.1.

Tabell 5.1 Sjukpenninggrundande inkomst och beräkning av dagersättning

	Tillfällig föräldrapenning	Föräldrapenning
Högsta SGI 2020	354 750 kronor	473 000 kronor
Högsta månadslön	29 532 kronor	39 416 kronor
Heltidsarbete 40 timmar per vecka (delningstal)	260 dagar	365 dagar
Högsta dagersättning (vid heltidsarbete 40 timmar per vecka) före skatt	1 058 kronor	1005 kronor

Källa: Egna beräkningar.

Hur löneavdrag görs för ledighet en enskild dag varierar mellan olika kollektivavtal. Faktorer som påverkar löneavdraget är t.ex. ledig-

hetens längd. För att exemplifiera hur kompensationsnivåerna kan skilja sig åt görs en jämförelse utifrån vad som gäller för statligt anställda eftersom det avtalet är offentligt. I det statliga avtalet görs löneavdrag för ledigheter som inte överstiger fem dagar med 4,6 procent av aktuell lön för varje dag som ledigheten omfattar. I avtalet anges särskilda regler för ledighet med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning som innebär att arbetsgivare även betalar ut föräldralön. Här antas detta dock inte gälla familjedagspenning.

Tabell 5.2 Ersättningsformer och kompensationsnivåer (exempel)

Månadslön	25 000	30 000
SGI Föräldrapenning	300 000	360 000
SGI Tillfällig föräldrapenning	300 000	348 750
Löneavdrag, 1 dag*	1 150	1 380
TFP medelersättning per dag*	895	1 041
TFP i procent av löneavdrag	78%	75%
FP medelersättning. per dag*	638	765
FP i procent av löneavdrag	55%	55%

Anm: *Före skatt.
Källa: Egna beräkningar.

Ersättningen ska beräknas enligt bestämmelserna om beräkning av tillfällig föräldrapenning

Mot bakgrund av att familjeveckan ska utformas inom ramen för föräldraförsäkringen, är arbetsbaserad, avser föräldrar som faktiskt utför förvärvsarbete och att ersättningen inte kan tas ut på arbetsfria dagar föreslås att familjedagspenning ska beräknas på samma sätt som tillfällig föräldrapenning. Att ersättningen beräknas i enlighet med regelverket för tillfällig föräldrapenning överensstämmer väl med syftet med reformen om en familjevecka och innebär en god kompensation för de kortare ledigheter som reformen omfattar. Det

senare kan gynna grupper med låga inkomster som kan ha svårare att hantera ett större inkomstbortfall.

Om kompensationsnivån skulle läggas under den fastslagna kompensationsnivån inom föräldraförsäkringen i övrigt (ca 80 procent av SGI), t.ex. genom att en fast ersättning oavsett lönenivå betalas ut, eller om ersättning skulle ges med en lägre kompensationsgrad så kan det medföra att föräldrar med låga inkomster anser att inkomstbortfallet blir för stort för hushållet för att kunna nyttja förmånen. Barnen i dessa hushåll skulle då kunna gå miste om de möjligheter till ledighet och umgänge med föräldrarna som familjedagspenningen ger möjlighet till. Om ersättningen exempelvis skulle variera med barnets ålder så skulle det innebära att incitamenten att nyttja reformen såg olika ut beroende på barnets ålder. Det skulle gå emot avsikten med reformen, att föräldrar med barn inom ett visst åldersintervall ska få rätt till ledighet. Om olika ersättningsnivåer gäller för olika barn, skulle det också innebära att föräldrar med flera barn i det aktuella åldersintervallet har möjlighet att välja att använda familjedagspenning för det barn som genererar högst ersättning. För föräldrar med enbart ett barn i det aktuella intervallet skulle inte motsvarande kunna göras. Regelverket riskerar att bli onödigt komplicerat och svårt för föräldrar att planera efter.

En för låg sammantagen kompensationsnivå kan även ha negativa konsekvenser för ambitionen om att både män och kvinnor ska använda dagarna och om en jämställd fördelning. Män har igenomsnitt högre löner än kvinnor och en större andel av männen har därmed inkomster över taket för SGI. Det påverkar sannolikt incitamenten till att använda ersättningen. Ersättningsnivån spelar roll för fördelningen av dagar mellan föräldrarna men det kan vara svårt att isolera denna effekt från andra faktorer som påverkar uttag som föräldrarnas utbildningsnivå, skillnader i inkomst för respektive förälder och mellan paren, könsstereotypa normer om att kvinnor har huvudansvar för omsorg om barn etc. Av de dagar som faktiskt används under ett år är uttaget mer jämställt i den tillfälliga föräldrapenningen. Uttagsperioder, barns åldrar och hur många dagar som används per år och barn varierar dock mellan ersättningsformerna vilket gör att en jämförelse av fördelningen mellan män och kvinnor i de olika förmånerna inte är helt rättvisande. För att familjeveckan ska vara möjlig att användas av både män och kvinnor och av föräldrar med olika inkomstnivåer och med arbete inom olika

sektorer på arbetsmarknaden är en god kompensationsnivå viktig. Det finns sammanfattningsvis starka skäl till att familjedagspenning ska beräknas på samma sätt som tillfällig föräldrapenning.

Lagtext

Bestämmelserna finns i 12 a kap. 19 § och 24 kap. 3 § SFB.

5.8 Övriga ändringar i socialförsäkringsbalken

Förslag: Familjedagspenning ska kunna lämnas för tid då den försäkrade vistas utomlands så länge rätten till förmånen består.

Bedömning: De bestämmelser i socialförsäkringsbalken som avser föräldrapenningsförmåner bör även omfatta familjedagspenning.

Utöver vad som följer av de lämnade förslagen, bör sådana bestämmelser i socialförsäkringsbalken som avser antingen föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning inte avse familjedagspenning.

Skälen för förslaget och bedömningarna

Vistelse utomlands

Det grundläggande kravet på att en förälder har rätt till föräldrapenningsförmåner endast för vård av barn som är bosatt i Sverige gäller även familjedagspenning eftersom det är en föräldrapenningsförmån (11 kap. 8 § SFB).

Familjedagspenning föreslås kunna lämnas för tid då föräldern eller familjen vistas utomlands så länge rätten till förmånen består.

Andra bestämmelser i socialförsäkringsbalken

I flera bestämmelser i socialförsäkringsbalken nämns föräldraförsäkringsförmåner. Det handlar om samordningsbestämmelser för andra förmåner (se t.ex. 31 kap. 12 §) och underlaget för pensions-

grundande inkomst (59 kap. 13 §). I och med att familjedagspenning föreslås utgöra en föräldrapenningsförmån så kommer även familjedagspenning att omfattas av de bestämmelserna. Det finns inte någon anledning att undanta familjedagspenning, som är en föräldrapenningsförmån, från dessa bestämmelser. Inga ändringar är därmed nödvändiga.

Socialförsäkringsbalken har ett antal paragrafer, utöver dem som finns i 11–13 kap., som innehåller bestämmelser om antingen föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning. Med anledning av de olika förmånernas karaktär och syften, görs bedömningen att familjedagspenning inte bör föras in i dessa paragrafer, utöver de förslag som lämnas ovan.

SGI-skydd

Om en förälder inskränker eller gör ett avbrott i sitt förvärvsarbete och föräldern inte längre kan antas komma att få inkomst för eget arbete i den omfattning som ligger till grund för den sjukpenninggrundande inkomsten så ska den inte längre gälla. En försäkrad kan dock i vissa situationer få behålla en fastställd SGI, under s.k. SGI-skyddad tid (se 26 kap. 9–18 a §§ SFB). SGI-skydd kan gälla i ett antal olika situationer. En förälder som omfattas av sådant skydd kan därmed få behålla en högre SGI som kan komma att användas vid beräkningen av ersättning med familjedagspenning.

Vid avbrott i förvärvsarbete finns ett generellt SGI-skydd under tre månader (26 kap. 18 § SFB). SGI-skydd finns därutöver i vissa utpekade situationer exempelvis under tid då en försäkrad förälder helt eller delvis avstår från förvärvsarbete för vård av sitt barn som inte har fyllt ett år (26 kap. 15 § SFB). I Riksförsäkringsverkets allmänna råd (RAR 2002:2) om sjukpenninggrundande inkomst och årsarbetstid anges i fråga om 26 kap. 15 § SFB att SGI-skyddet under vissa förutsättningar kan fortsätta att gälla även efter det att barnet har fyllt ett år om den försäkrade i oavbruten följd är helt eller delvis ledig från förvärvsarbete och under den tiden får föräldrapenning.

Det kan även noteras att Försäkringskassan i sitt rättsliga ställningstagande (2018:06) anser att SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade helt avstår från förvärvsarbete och får hel ersättning i form av graviditetspenning, närståendepenning, smittbärarpenning,

tillfällig föräldrapenning, eller föräldrapenning enligt 12 kap. 5 § SFB. SGI-skydd gäller också för en försäkrad som arbetar och får någon av de förmåner som räknas upp i första stycket i lägre grad än hel, om han eller hon samtidigt arbetar i en omfattning som medför att han eller hon inte kan få förmånen i en högre omfattning. Detsamma torde därmed även gälla under tid då den försäkrade avstår arbete och får familjedagspenning. Den bedömning som görs är att en förälders SGI skulle vara skyddad enligt befintligt regelverk även under den tid en förälder uppbär familjedagspenning.

Lagtext

Bestämmelsen om familjedagspenning vid utlandsvistelse finns i 6 kap. 16 § SFB.

5.9 Administration

Förslag: Familjedagspenning ska inte lämnas för längre tid tillbaka än 90 dagar före den dag ansökan om familjedagspenning kom in till Försäkringskassan. Detta ska dock inte gälla om det finns synnerliga skäl för att familjedagspenning ändå bör lämnas.

Familjedagspenning ska handläggas av Försäkringskassan.

Bedömning: Det bör inte med anledning av införandet av familjedagspenning göras några ändringar i de gemensamma bestämmelserna i socialförsäkringsbalken, om bl.a. handläggning.

Den personuppgiftsbehandling som förslaget om familjedagspenning kan ge upphov till är förenlig med EU:s dataskyddsförordning. Den befintliga regleringen om personuppgiftsbehandling är tillräcklig för den personuppgiftsbehandling som kan komma att ske hos Försäkringskassan. Det behöver således inte föras in någon ytterligare reglering om denna behandling med anledning av förslagen i denna promemoria.

Försäkringskassan bör informera föräldrar som berörs av förmånen om möjligheten att ansöka om ersättning samt inom ramen för sina uppgifter informera om regelverket. Därutöver bör myndigheten verka för ett jämställt föräldraskap i enlighet med regeringens mål.

Skälen för förslagen och bedömningarna

Administration och handläggning

Enligt gällande bestämmelser i socialförsäkringsbalken ska förmåner som tillhör avdelningen socialförsäkringsförmåner till föräldrar och barn administreras av Försäkringskassan (8 kap. 5 §). Det är ändamålsenligt att även handläggning av familjedagspenning sker på Försäkringskassan. Myndigheten har uppbyggda system för hantering av andra föräldrapenningsförmåner och kan återanvända mycket information och vissa system. Föräldrar har dessutom sedan tidigare erfarenhet av att förmåner som berör deras barn och föräldraskap handläggs av Försäkringskassan.

Det föreslås inga ändringar av de gemensamma bestämmelserna i socialförsäkringsbalkens sista avdelning med anledning av att familjedagspenning införs. Det bedöms inte finnas några skäl att reglera de administrativa delarna när det gäller familjedagspenning särskilt.

Enligt de gemensamma handläggningsbestämmelserna ska den som vill begära en förmån ansöka om den skriftligen (se 110 kap. 4 § första stycket SFB). I likhet med vad som gäller för föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning föreslås en särskild bestämmelse som anger att familjedagspenning inte lämnas för längre tid tillbaka än 90 dagar före den dag då ansökan kom in till Försäkringskassan. Om det finns synnerliga skäl, kan familjedagspenning ändå lämnas.

Det bedöms att de utredningsbefogenheter Försäkringskassan har med stöd av 110 kap. 14 § är tillräckliga för att tillgodose behovet av utredning i ärenden om familjedagspenning. Det kan dock nämnas att Försäkringskassan gjort en framställan till regeringen (dnr S2015/05637) avseende bestämmelsen om uppgiftsskyldighet gällande en namngiven person som gäller för myndigheter, arbetsgivare och uppdragsgivare m.fl. (se 110 kap. 31 § SFB). Försäkringskassan anger att bestämmelsen inte omfattar vissa huvudmän för förskola och skola. Det gäller de instanser som inte är kommunala och därmed inte anses vara myndighet i detta hänseende. Försäkringskassan anger vidare att detta kan begränsa myndighetens möjligheter att kräva uppgifter om ett barns närvaro på den aktuella instansen, vilket i sin tur begränsar kontrollmöjligheten i ärenden om tillfällig föräldrapenning. Ärendet bereds inom Regeringskansliet och är inte föremål för detta lagstiftningsärende.

Det kan uppmärksammas att den som ansöker om familjedagspenning ska lämna uppgifter om faktiska förhållanden på heder och samvete (se 110 kap. 4 § andra stycket SFB). Kontrollen av barns närvaro i förskolan eller skolan m.m. är en av flera olika kontroller som Försäkringskassan kan göra för att säkerställa att utbetalningen är korrekt.

Personuppgiftsbehandling och sekretess

Förslaget om familjedagspenning i denna promemoria medför att Försäkringskassan kommer att behandla personuppgifter i förhållande till en ny socialförsäkringsförmån. Det kan handla om t.ex. uppgifter om förälders namn, personnummer, adress, inkomster, arbetsgivare och kontonummer, uppgifter om vårdnad avseende förälderns barn, uppgifter om barns namn och personnummer samt kontaktuppgifter till den förskola, skola eller annan pedagogisk omsorg som barnet deltar i. Det kan konstateras att de uppgifter som Försäkringskassan behöver ha tillgång till och behandla när det gäller familjedagspenning är sådana typer av uppgifter som myndigheten redan i dag har tillgång till och behandlar med stöd av det gällande regelverket för personuppgiftsbehandling när det gäller bl.a. föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Uppgifterna kommer, på samma sätt som när det gäller föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning, att behandlas för att pröva en persons rätt till familjedagspenning, fastställa beloppets storlek och betala ut beviljad ersättning.

Det huvudsakliga regelverk som är tillämpligt på sådan personuppgiftsbehandling som nu avses är:

– Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), nedan kallad EU:s dataskyddsförordning,
– lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning,
– förordningen (2018:219) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning,

– 114 kap. SFB, och
– förordningen (2003:766) om behandling av personuppgifter inom socialförsäkringens administration.

Den rättsliga grunden för Försäkringskassans behandling är att den är nödvändig för att fullgöra en rättlig förpliktelse och att den är nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse och som ett led i myndighetsutövning (artikel 6.1 c och e i EU:s dataskyddsförordning). Den rättsliga grunden är fastställd i SFB och förordningen (2009:1174) med instruktion för Försäkringskassan. De närmare ändamålen för behandlingen finns i SFB.

Bestämmelserna i 114 kap. SFB tillämpas vid behandling av personuppgifter i verksamhet som gäller förmåner enligt balken och kommer därmed att tillämpas även i förhållande till familjedagspenning (se 114 kap. 2 § första stycket SFB). De ändamål för vilka Försäkringskassan får behandla personuppgifter framgår av 114 kap. 7–10 §§ SFB. Myndigheten får i sin verksamhet behandla personuppgifter bland annat om det är nödvändigt för att handlägga ärenden (114 kap. 7 § första stycket 4 SFB). Sådana personuppgifter som behövs i ärenden om familjedagspenning kommer att behandlas för samma ändamål som motsvarande personuppgifter behandlas för i ärenden om föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Uppgifterna får behandlas i socialförsäkringsdatabasen (se 114 kap. 14 § och 15 § första stycket SFB och 2 § förordningen om behandling av personuppgifter inom socialförsäkringens administration).

De personuppgifter som är aktuella kommer i huvudsak att lämnas av den person som ansöker om förmånen. Vissa uppgifter kan Försäkringskassan dock komma att hämta in från en annan myndighet, framförallt från Skatteverket. Det handlar exempelvis om inkomstuppgifter ur Skatteverkets beskattningsdatabas som behövs för att Försäkringskassan ska kunna bestämma en persons SGI. Som anges ovan är det fråga om sådana typer av uppgifter som Försäkringskassan redan i dag har tillgång till och behandlar vid handläggning av ärenden om föräldrapenningsförmåner. Även när det gäller personuppgiftsbehandlingen vid informationsöverföring mellan Försäkringskassan och andra myndigheter finns tillräckliga regelverk på plats. När det gäller det nämnda exemplet, dvs. informationsöverföring från beskattningsdatabasen, är den rättsliga grunden för Skatteverkets behandling i samband med att uppgifter lämnas till

Försäkringskassan i första hand att fullgöra en rättslig förpliktelse (artikel 6.1 c i EU:s dataskyddsförordning). För Skatteverkets behandling är den rättsliga förpliktelsen och syftet med behandlingen fastställd i 7 § förordningen (2001:588) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet som innehåller en sekretessbrytande uppgiftsskyldighet gentemot Försäkringskassan. Det finns även en kompletterande uppgiftsskyldighet i 110 kap. 31 § SFB. Skatteverkets behandling av uppgifter är tillåten enligt lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet, se 1 kap. 5 § 1.c och 2 kap. 1–3 §§. Se även 2 kap. 8 c § samma lag som innehåller bestämmelser om direktåtkomst för Försäkringskassan.

Försäkringskassans behandling kommer inte att omfatta några känsliga personuppgifter (se artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning).

När det gäller frågan om personuppgiftsbehandlingen kan anses vara proportionerlig, kan inledningsvis konstateras att syftet med behandlingen är att Försäkringskassan ska kunna avgöra om en person har rätt till familjedagspenning och med vilket belopp och betala ut beviljad ersättning. Det handlar om att myndigheten ska handlägga och pröva en förmån till personer som gör anspråk på förmånen, dvs. det är frivilligt för den enskilde att ansöka om familjedagspenning. De uppgifter som kommer att behandlas är enbart sådana uppgifter som behövs för att Försäkringskassan ska kunna handlägga och pröva frågor om familjedagspenning. Den typ av personuppgifter som nu avses bedöms inte vara av sådan karaktär att behandlingen av dem i nämnda syfte innebär något större intrång i den personliga integriteten. Vidare kommer uppgifterna att behandlas inom en myndighet som redan hanterar personuppgifter av det avsedda slaget och som redan har uppbyggda system för en sådan behandling. Den personuppgiftsbehandling som det är fråga om bedöms vara proportionerlig.

Sammanfattningsvis bedöms det befintliga regelverket om behandling av personuppgifter vara tillräcklig för den personuppgiftsbehandling som förslaget om familjedagspenning kommer att medföra. Någon ytterligare reglering med anledning av den nya förmånen behöver därför inte föras in.

Uppgifterna hos Försäkringskassan omfattas av den gällande sekretessregleringen för uppgifter hos myndigheten, framför allt

bestämmelsen om sekretess till skydd för enskild när det gäller socialförsäkringar i 28 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Information till föräldrar

Försäkringskassan har en generell uppgift att informera om socialförsäkringsförmånerna. Familjeveckan innebär en ny möjlighet till föräldraledighet för föräldrar. I samband med införandet av den nya förmånen kommer föräldrar att ha ett stort behov av information om det nya regelverket. Även arbetsgivare kan förväntas ha ett sådant behov.

Utöver information om regelverket bör Försäkringskassan verka för ett jämställt nyttjande av förmånen. Försäkringskassan har för 2020 ett mål i regleringsbrevet om att verka för ett jämställt nyttjande av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Det kan övervägas om ett liknande mål ska föras in i framtida regleringsbrev.

Lagtext

Bestämmelsen om familjedagspenning för tid före ansökan finns i 12 a kap. 14 § SFB.

5.10 EU-frågor och andra internationella frågor

Bedömning: Familjedagspenning omfattas av EU:s samordningsförordning och tillhör sakområdet familjeförmåner.

Socialförsäkringsavtal som har ingåtts med andra länder som omfattar föräldraförsäkringen omfattar även familjedagspenning eftersom den förmånen är en del av föräldraförsäkringen.

Skälen för bedömningen

EU:s samordningsförordning

Bestämmelser om samordning av socialförsäkringsförmåner finns i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (nedan kallad samordningsförordningen) och i tillämpningsförordningen 987/2009. Syftet med samordningsförordningen är att samordna men inte harmonisera medlemsländernas lagstiftning om bland annat socialförsäkring. Enligt artikel 3.1 i samordningsförordningen framgår att den ska tillämpas på all lagstiftning som omfattar den sociala tryggheten som rör bland annat moderskaps- och likvärdiga faderskapsförmåner, förmåner vid sjukdom och familjeförmåner. Förmånerna kategoriseras i olika sakområden.

Kategoriseringen i olika sakområden har betydelse för hur samordningen av förmåner ska ske vad gäller bland annat beräkning av förmånen, om sammanläggning av perioder ska ske och hur förmånen ska administreras i gränsöverskridande situationer inom EU. De särskilda bestämmelser som gäller för varje angivet sakområde beskrivs i avdelning III i samordningsförordningen.

De svenska föräldrapenningsförmånerna (föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning) samt även graviditetspenning omfattas av samordningsförordningen, men har kategoriserats inom olika sakområden. I förordningen saknas en definition av begreppet förmåner vid moderskap och likvärdiga faderskapsförmåner. Vad som utgör familjeförmån definieras däremot i artikel 1 z som alla förmåner och kontantförmåner som är avsedda att kompensera för en familjs utgifter, exklusive förskott avseende underhållsstöd till barns vårdnadshavare samt de särskilda bidrag vid barns födelse och barns adoption som anges i bilaga 1. Regeringen har förklarat att tillfällig föräldrapenning och graviditetspenning ska tillhöra sakområdet förmåner vid sjukdom. Högsta förvaltningsdomstolens dom den 6 februari 2019 i mål nr 6869-17 har inneburit att föräldrapenningen anses vara en familjeförmån.

Familjeveckan syftar till att underlätta för föräldrar som förvärvsarbetar att kombinera arbetsliv och familjeliv, förbättra förutsättningarna för föräldrar att förvärvsarbeta och att ge föräldrar till något äldre barn bättre möjligheter att i vissa utpekade situationer vara lediga tillsammans med barnen. Familjedagspenning är en

arbetsbaserad förmån med syftet att möjliggöra för föräldrar att vara lediga när barn i ett visst åldersspann inte är i förskola, fritidshem eller skola på grund av lov, terminsuppehåll, studiedagar eller motsvarande. Ersättningen kompenserar för förälderns inkomstbortfall. Förmånen är en individuell förmån som kan lämnas till barnets vårdnadshavare. Den är arbetsbaserad och utgår från vårdnadshavarnas enskilda anställningsförhållanden och individuella sjukpenninggrundande inkomster. Familjeveckan skiljer sig från exempelvis föräldrapenningen genom att det enbart är en förälder som faktiskt avstår från förvärvsarbete den aktuella tiden som kan komma i fråga för förmånen och därmed kan inte en förälder som inte arbetar omfattas av förmånen. Dessutom skiljer sig familjedagspenningen från föräldrapenningen på så sätt att den har vårdnadshavaren som utgångspunkt och möjligheten till ersättning ges för barnen som grupp och inte per barn.

Att familjedagspenningen är en individuell förmån betonas särskilt genom att dagar tilldelas en förälder som har gemensam vårdnad om ett barn i det aktuella intervallet utan möjlighet att avstå dagar. För en förälder med ensam vårdnad är häften av dagarna inte möjlig att avstå.

Mot denna bakgrund görs bedömningen att familjedagspenningen är en sådan förmån som kommer att omfattas av samordningsförordningen. Givet reformens syfte och konstruktion, bör den tillhöra sakområdet familjeförmåner.

Att familjedagspenning bedöms vara en familjeförmån får vissa konsekvenser för handläggningen av förmånen.

För att bestämmelserna om familjeförmåner i samordningsförordningen ska kunna tillämpas, så behöver det finnas en familj som är i en gränsöverskridande situation. Nationella kriterier, till exempel behovsprövning och åldersgränser, får tillämpas så länge de inte är diskriminerande ur ett unionsrättsligt perspektiv. En förälder har rätt till föräldrapenningsförmåner endast för vård av ett barn som är bosatt i Sverige (se 11 kap. 8 § SFB). Samordningsförordningens bestämmelser om familjeförmåner innebär exempelvis att krav på bosättning i Sverige för rätt till en förmån inte kan upprätthållas. Det betyder att en förälder med stöd av EU-rätten kan ha rätt till familjedagspenning även om barnet inte är bosatt i Sverige. Om en förälder arbetar i Sverige och den andra föräldern bor tillsammans med barnet i ett annat medlemsland, kan föräldern i Sverige därmed ha rätt till

familjeförmåner från den svenska socialförsäkringen, som om barnet var bosatt i Sverige, exempelvis i form av familjedagspenning. Det gäller dock under förutsättning att föräldern i Sverige uppfyller de övriga villkoren för förmånen som finns i socialförsäkringsbalken.

Med stöd av artikel 5 b i samordningsförordningen bör verksamhet som exempelvis förskola och skola i ett annat EU- eller EES-land i detta sammanhang likställas med motsvarande verksamhet enligt skollagen. Även när ett barn går i förskola eller skola i ett annat EU- eller EES-land men föräldrarna är försäkrade för arbetsbaserade förmåner i Sverige kan det därmed finnas en rätt till familjedagspenning.

En familj kan ha rätt till familjeförmåner från flera medlemsländer samtidigt. I artikel 10 i samordningsförordningen finns en bestämmelse om förhindrande av sammanträffande av förmåner. För att undvika överkompensation samordnas förmånerna i sådana situationer, de särskilda bestämmelserna för familjeförmåner återfinns i kapitel 8 i avdelning III i förordningen. För föräldrapenning innebär det exempelvis att belopp samordnas i de fall då båda föräldrarna ansöker om föräldrapenning från varsitt medlemsland för samma barn och tid. Antalet sådana ärenden i Sverige är få. För familjedagspenning skulle det, vid motsvarande hantering, innebära att en motsvarande förmån i det andra medlemslandet behöver kontrolleras.

Bestämmelserna i samordningsförordningen och i internationella överenskommelser som Sverige är bunden av kan medföra att även inkomster från annat land ska ingå i SGI.

Avtal om social trygghet

Socialförsäkringsavtal är överenskommelser mellan Sverige och ett eller flera andra länder för att samordna och reglera tillämpningen av ländernas sociala trygghetssystem i olika försäkringssituationer. Ett avtal om social trygghet ska tillämpas när en förälder eller förälderns barn är i en gränsöverskridande situation som omfattas av avtalet. Avtalen kan innehålla bestämmelser om export, dvs. att ersättning ska betalas ut även om förmånstagaren är bosatt eller uppehåller sig i det andra avtalslandet.

Internationella avtal där föräldraförsäkringen ingår är exempelvis Sveriges avtal med Bosnien-Hercegovina, Serbien, Chile, Israel och

Turkiet. Eftersom familjedagspenning kommer att vara en del av föräldraförsäkringen bedöms att även den förmånen kommer att omfattas av de nämnda avtalen.

Avtalen kan medföra begränsningar i tillämpligheten av bestämmelserna i socialförsäkringsbalken.

5.11 Föräldraledighetslagen ska ändras

Förslag: Det ska införas en ny rätt till ledighet i föräldraledighetslagen, benämnd ledighet med familjedagspenning m.m.

En förälder ska ha rätt till ledighet under tid då han eller hon får familjedagspenning. Rätt till ledighet ska finnas även för en förälder som skulle ha haft rätt till familjedagspenning om han eller hon inte hade omfattats av bestämmelserna i socialförsäkringsbalken om bibehållen sjukersättning när den försäkrade förvärvsarbetar.

Ledighet med familjedagspenning ska under ett kalenderår få delas upp på ett obegränsat antal perioder.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet med familjedagspenning för att vårda ett barn under en dag när det är lov, terminsuppehåll, studiedag eller en motsvarande situation ska vara skyldig att anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet med familjedagspenning för att delta i ett utvecklingssamtal eller motsvarande ska anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början.

Till följd av att den nya rätten till ledighet införs ska bestämmelsen i föräldraledighetslagen som anger de olika formerna av föräldraledighet kompletteras.

Bedömning: Inga andra ändringar av föräldraledighetslagens bestämmelser bör göras.

Skälen för förslagen och bedömningen

Ny rätt till föräldraledighet

Avsikten med familjeveckan är att ge förvärvsarbetande föräldrar till barn i åldersintervallet 4–16 år möjlighet att vara lediga från arbetet med ersättning från staten för att vårda sina barn eller delta vid utvecklingssamtal. För att möjliggöra ledighetsrätt från arbetet behöver en ny rätt till ledighet under tid då föräldern får familjedagspenning, benämnd ledighet med familjedagspenning, föras in i föräldraledighetslagen (1995:584), förkortad FLL.

Enligt 37 kap. 3 § SFB kan en person som har sjukersättning i vissa situationer få behålla sjukersättningen när personen förvärvsarbetar med utnyttjande av en arbetsförmåga som han eller hon antogs sakna när beslutet om sjukersättning fattades. Syftet med den bestämmelsen är att göra det lättare för vissa personer med sjukersättning att börja arbeta utan att förlora sin rätt till sjukersättning (se prop. 2008/09:6 s. 13). Föräldrar som arbetar enligt nämnda bestämmelse föreslås inte ha rätt till familjedagspenning när de avstår från sådant arbete. Ett av huvudsyftena med familjeveckan är att underlätta för föräldrar att förena arbetsliv med familjeliv. Eftersom dessa föräldrar utför faktiskt förvärvsarbete är syftet och utgångspunkten för reformen emellertid applicerbara även på dem. De föräldrar som nu avses bör därför ha samma rätt till ledighet från arbetet som en förälder som får familjedagspenning. En motsvarande bestämmelse finns avseende rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning (se 8 § första stycket 2 FLL).

Antal ledighetsperioder

Föräldraledighet får enligt föräldraledighetslagen som huvudregel delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår (se 10 § FLL). Det finns dock undantag från denna regel när det gäller ledighet för besök vid mödravården, deltagande i föräldrautbildning och deltagande vid inskolning. Även ledighet med tillfällig föräldrapenning undantas från begränsningen av antalet ledighetsperioder.

Antalet dagar inom familjeveckan är begränsat till tre per år för föräldrar med gemensam vårdnad om sina barn och sex per år till den som har ensam vårdnad. Det låga antalet dagar innebär i sig att be-

hovet av en begränsning av antalet ledighetsperioder är mindre än inom t.ex. föräldrapenningen där antalet dagar är fler och ledigheterna därför kan avse betydligt längre tidsperioder. Syftet med familjeveckan är att dagarna, förutom vid lov och terminsuppehåll, även ska kunna användas vid skolans, fritidshemmets och förskolans studiedagar eller motsvarande och vid utvecklingssamtal. Detta innebär att dagarna bör kunna tas ut en och en, på det sätt som studiedagar och utvecklingssamtal faktiskt förekommer. En begränsning av antalet perioder med ledighet skulle innebära att syftet med reformen urholkas.

Eftersom antalet dagar inte är så många när det gäller vårdnadshavare med gemensam vårdnad, bör det inte innebära någon större skillnad för arbetsgivare om föräldern är frånvarande under en eller flera perioder. Det föreslås därför att dagar inom ramen för familjeveckan inte begränsas avseende perioder och att ett undantag för ledighet med familjedagspenning därmed förs in i lagen. Det ligger också i linje med hur dagar inom föräldrapenningen som används för liknande situationer, dvs. avseende tillfälliga ledigheter, behandlas i föräldraledighetslagen.

Anmälningstid

Anmälan om ledighet med eller utan föräldrapenning ska göras till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt (se 13 § första stycket FLL). För ledighet med tillfällig föräldrapenning ska ledigheten anmälas till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid. (Se 13 § andra stycket FLL.)

Ledighet inom ramen för familjeveckan är tillfällig men syftar i huvudsak inte till att möta ett akut behov. Vanligtvis vet föräldern att studiedagar eller lov kommer att inträffa en längre tid i förväg, ofta i samband med terminsstart på höstterminen. Detta talar för att en längre anmälningstid är oproblematisk för föräldern. Samtidigt kan situationen för föräldern, och därmed behovet av ledighet, förändras snabbt, exempelvis med hänsyn till förälderns arbetsschema, kännedom om förläggningen av beviljad semester, den andra förälderns arbetstider. Ur det perspektivet kan föräldern ändå ha en

kortare planeringshorisont och därmed ett behov av flexibilitet för när ledigheten ska användas. Detta kan vara fallet redan i dag, när en förälder anmäler föräldraledighet med föräldrapenning. Familjeveckan ska även kunna användas för utvecklingssamtal, något som oftast bestäms med kortare framförhållning än t.ex. förläggning av studiedagar. Det finns inte några bestämmelser i skollagen eller skolförordningen som anger med vilken framförhållning som skolan eller huvudmannen ska ange tidpunkterna för lov, studiedagar eller utvecklingssamtal.

Att antalet dagar med familjedagspenning per vårdnadshavare är få till antalet innebär att påverkan på arbetsgivarna borde bli ganska liten i jämförelse med en längre period av föräldraledighet då det kan finnas behov av att t.ex. rekrytera en vikarie för en längre tidsperiod. Arbetsgivaren bör trots detta ha behov av att få tidig information från arbetstagaren om ledighetsbehovet, eftersom ledigheten kan omfatta flera anställda vilket därmed kräver samordning och planering. För små arbetsgivare kan påverkan bli större, särskilt om flera av de anställda har rätt till ledighet inom ramen för familjeveckan och önskar använda dem ungefär samtidigt, t.ex. på ett höstlov. Frånvaro av flera nyckelpersoner samtidigt kan försvåra särskilt för dessa arbetsgivare.

Efter avvägning av möjligheterna för arbetstagaren att förutse och planera ledighetsbehovet och arbetsgivarens behov av tydliga planeringsförutsättningar föreslås att, när det gäller ledighet med familjedagspenning för vård av barn på grund av lov, terminsuppehåll eller studiedagar så ska arbetstagaren anmäla ledighet till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Det är en anmälningstid som föräldrarna är väl bekanta med från föräldrapenningen. Om förutsättningarna för föräldern är sådana att anmälan inte kan ske två månader i förväg, t.ex. på grund av oregelbundna arbetstider eller att skolan med kort varsel informerar om en studiedag, så finns en ventil – föräldern ska då anmäla behovet av ledighet så snart som möjligt.

För ledighet med familjedagspenning i samband med utvecklingssamtal bör inte en anmälningstid om två månader vara huvudregeln. Förskolans och skolans meddelanden om tider för utvecklingssamtal kan lämnas med betydligt kortare varsel än två månader. För ledighet vid utvecklingssamtal inträffar ledigheten under del av dag och är i lägre grad sammanfallande för flera arbetstagare än ledighet vid lov

och studiedagar. Därför föreslås att en sådan tillfällig ledighet får samma tidsfrist som andra ledigheter på liknande tillfällig grund, t.ex. ledighet i samband med att föräldern deltar i en utbildning i hur man vårdar barnet. Anmälan vid denna situation ska därför i stället göras minst en vecka före ledighetens början.

Att införa andra anmälningstider för nu avsedda ledigheter skulle komplicera lagstiftningen. Familjeveckan omfattar ett fåtal dagar per år och anställd som inte bedöms motivera en helt egen anmälningstid som föräldrar och arbetsgivare behöver förhålla sig till. Särskilt för små arbetsgivare kan ett komplicerat regelverk, med flera olika anmälningstider ha negativa effekter avseende exempelvis administrativa åtgärder.

Den i föräldraledighetslagen reglerade möjligheten att genom kollektivavtal på central nivå avvika från lagen i fråga om anmälan om ledighet möjliggör för arbetstagarorganisationer och arbetsgivare att skapa branschanpassade lösningar (se 2 § andra stycket FLL).

Hur ledigheten får tas ut och samråd m.m.

Nuvarande bestämmelser om ledighetens förläggning när det gäller hur ledigheten får tas ut och om samråd med arbetsgivaren innebär att både arbetstagarens och arbetsgivarens intressen tillgodoses (se 11, 12 och 14 §§ FLL). I fråga om ledighetens förläggning ges även möjligheter att genom kollektivavtal på central nivå åstadkomma mer branschanpassade lösningar (se 2 § tredje stycket FLL). Inga förändringar föreslås i dessa delar med anledning av att en ny form av ledighet, ledighet med familjedagspenning, införs.

Några ändringar av föräldraledighetslagens övriga bestämmelser bedöms inte nödvändiga.

Lagtext

Bestämmelserna finns i 3, 8 a, 8 b, 10 och 13 §§ FLL.

5.12 Förslag om ändring i andra författningar

Förslag: Familjedagspenning ska vara semesterlönegrundande.

Riksdagens ledamöter ska ha rätt till ersättning för ledighet med familjedagspenning enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen.

Studielån i form av tilläggslån till vissa studerande ska få lämnas även till en studerande som närmast efter att de har haft en viss inkomst och närmast före studiernas början sammanhängande har fått familjedagspenning.

Bedömning: Det behöver inte göras några lagändringar för att statlig ålderspensionsavgift ska betalas för familjedagspenning.

Det behöver inte göras några ändringar i lagen om arbetslöshetsförsäkring.

Skälen för förslagen och bedömningarna

Semesterrätt

Enligt 17 a § första stycket semesterlagen (1977:480) är frånvaro från arbetet semesterlönegrundande när det gäller vissa former av ledighet enligt föräldraledighetslagen. Det gäller bl.a. i fråga om ledighet med tillfällig föräldrapenning och i fråga om tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. SFB. Detsamma bör gälla vid frånvaro från arbetet på grund av ledighet med familjedagspenning.

Ersättning till riksdagens ledamöter

I lagen (2016:1108) om ersättning till riksdagens ledamöter finns bestämmelser om riksdagsledamöters arvode vid bland annat föräldraledighet. Vid ledighet för barns födelse, vård av adoptivbarn eller ledighet med tillfällig föräldrapenning ges rätt till ersättningar enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen (se 3 kap. 8 §). Även ledighet med familjedagspenning utgör föräldraledighet och bör därför kunna ge riksdagsledamöter rätt till ersättning på samma sätt som kan gälla för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen.

Studiestödsförordningen

Enligt 3 kap. 14 § studiestödslagen (1999:1395) får studielån lämnas i form av tilläggslån till vissa studerande. I studiestödsförordningen (2000:655) finns ytterligare föreskrifter om sådana lån. Enligt 3 kap. 12 § förordningen får tilläggslån bl.a. lämnas till en studerande som sammanhängande fått föräldrapenning närmast före studiernas början och som närmast dessförinnan haft en inkomst som uppgått till minst 415 procent av det prisbasbelopp som gäller det år då studierna påbörjas. Eftersom de ändamål som familjedagspenning ska kunna lämnas för liknar de ändamål som föräldrapenning kan lämnas för och det kan tänkas att familjedagspenning kan komma att tas ut i anslutning till en period med föräldrapenning, bör bestämmelsen även omfatta tid med familjedagspenning. Ett tillägg bör därför göras i paragrafen.

Statlig ålderspensionsavgift

Statlig ålderspensionsavgift (STÅP) bör betalas för individer som får familjedagspenning. STÅP är en avgift som staten betalar in till det statliga ålderspensionssystemet. Avgiften betalas av staten vid sidan av statens budget, för individer som får t.ex. arbetslöshets- eller socialförsäkringsförmåner som grundar pensionsrätt eller som har ett s.k. pensionsgrundande belopp. Föräldrapenningsförmåner enligt 11–13 kap. SFB är sådan ersättning som STÅP betalas för. (se 2 § lagen [1998:676] om statlig ålderspensionsavgift). Även familjedagspenning föreslås utgöra en föräldrapenningsförmån och kommer därmed ge pensionsrätt (se 59 kap. 13 § 1 och 61 kap. SFB). Det finns ingen anledning att behandla den förmånen på ett annat sätt än föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning i detta sammanhang.

Ingen lagändring behövs med anledning av detta.

Arbetslöshetsförsäkringen

I lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring finns bestämmelser om hur tid med föräldrapenningsförmån ska behandlas. I den mån det behövs för att uppfylla arbetsvillkoret jämställs med förvärvsarbete även tid då den arbetssökande har fått föräldrapennings-

förmån enligt socialförsäkringsbalken (13 a §). När ramtid ska bestämmas räknas i vissa fall inte tid då den sökande fått föräldrapenningsförmån enligt socialförsäkringsbalken (s.k. överhoppningsbar tid, 17 §). Vid bestämmande av normalarbetstid ska utöver arbetad tid även beaktas tid som ersatts med föräldrapenningsförmån enligt socialförsäkringsbalken under vissa förutsättningar (23 b §). Ersättning inom ramen för familjeveckan är en föräldrapenningsförmån och bör således behandlas på samma sätt som föräldrapenningsförmånerna i övrigt.

Bestämmelserna i 15 a och 20 §§ lagen om arbetslöshetsförsäkring om hur tid med föräldrapenning ska behandlas när det gäller ramtid och dagpenning bör däremot inte tillämpas i fråga om tid med familjedagspenning.

Inga lagändringar behövs.

Skatt och sociala avgifter

Ersättning inom ramen för familjeveckan bör utgöra beskattningsbar inkomst. I och med att föräldrapenningsförmåner enligt redan gällande reglering tas upp i inkomstslaget tjänst (se 11 kap. 31 § 1 inkomstskattelagen [1999:1229]) behövs ingen lagändring med anledning av detta.

Enligt lagen om fördelning av socialavgifter (2000:981) ska inbetalda föräldraförsäkringsavgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980) finansiera dels föräldrapenningsförmåner enligt 11–13 kap. SFB, dels kostnader för administration av föräldrapenningsförmåner, dels sådana statliga ålderspensionsavgifter enligt lagen om statlig ålderspensionsavgift som betalas för föräldrapenningsförmåner (se 1 kap. 5 §). Det föreslås ingen ändring av föräldraförsäkringsavgiftens nivå.

Författningstext

Bestämmelsen om semesterlönegrundande föräldraledighet finns i 17 a § semesterlagen. Bestämmelsen om ersättning till riksdagens ledamöter finns i 3 kap. 8 § lagen om ersättning till riksdagens ledamöter. Bestämmelsen om studielån i form av tilläggslån finns i 3 kap. 12 § studiestödsförordningen.

5.13 Ikraftträdandebestämmelser

Förslag: Författningsändringarna ska träda i kraft den 1 april 2022. Familjedagspenning ska inte lämnas för tid före ikraftträdandet.

Skälen för förslaget och bedömningen

Införandet av familjeveckan är en prioriterad åtgärd för att underlätta för föräldrar att kombinera familjeliv och arbetsliv. Därför bör förslaget träda i kraft så snart som det är möjligt med hänsyn till sedvanlig lagstiftningsprocess. Försäkringskassan måste även ha tid till förberedelser för införandet av den nya förmånen. Det inkluderar arbete med att utveckla nödvändiga IT-system för ansökan, planering och administration samt rekrytering och organisering inför handläggning, kontroller etc.

Införandetidpunkten måste även ta hänsyn till att Försäkringskassan ska få god tid till att informera föräldrar om familjeveckan, t.ex. avseende ansökningsförfarande m.m. Arbetsgivare och företagare behöver också tid för förberedelse. Den lämpliga tidpunkten för införandet bedöms mot den bakgrunden vara den 1 april 2022.

Familjedagspenning, som är en ny förmån, bör kunna lämnas för tid från och med ikraftträdandet, dvs. när en förälder avstår från förvärvsarbete för att vårda barn eller delta i utvecklingssamtal eller motsvarande den 1 april 2022 eller senare. Mot bakgrund av att familjedagspenning föreslås kunna lämnas för tid före en ansökan (se avsnitt 5.9), måste det finnas en uttrycklig bestämmelse som begränsar tillämpligheten av de nya bestämmelserna för tid före ikraftträdandet. En ledighetsrätt för ändamålet ska också börja gälla den 1 april 2022. Det innebär att föräldrarna kan behöva anmäla ledighet till arbetsgivaren innan de föreslagna bestämmelserna i föräldraledighetslagen har trätt i kraft. Detta bedöms vara något som arbetsgivarna kan hantera.

5.14 Uppföljning av reformen

Bedömning: Reformen bör följas upp. Försäkringskassan eller Inspektionen för socialförsäkringen bör, efter det att lämplig tid från ikraftträdandet förflutit, få i uppdrag att genomföra en sådan uppföljning.

Skälen för bedömningen

Försäkringskassan kommer att ha som uppgift att redovisa statistik och nyttjande av förmånen. Utöver dessa redovisningar bör även effekter av reformen följas upp. För att detta ska vara möjligt bör dock viss tid förflyta med reformen i bruk. Uppföljning kan ske genom att Inspektionen för socialförsäkringen alternativt Försäkringskassan får i uppdrag att genomföra en utvärdering av reformen.

6 Konsekvenser av förslagen

I detta kapitel redovisas ekonomiska, administrativa och andra konsekvenser av förslaget av att införa familjedagspenning. De ekonomiska effekterna belyser hur stat, kommuner och regioner beräknas påverkas av reformen. Effekter på arbetade timmar och sysselsättningen diskuteras. Även andra konsekvenser diskuteras i kapitlet såsom effekter för föräldrar och barn, företag, för jämställdheten mellan kvinnor och män, för icke-diskriminering samt för möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen. Även EU-konsekvenser beaktas, främst i förhållande till Europaparlamentets och rådets förordning nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.

6.1 Utgångspunkter för beräkningarna

För att kunna utföra de ekonomiska beräkningarna behöver ett antal antaganden göras. Dessa handlar om hur många som under de kommande åren beräknas omfattas av reformen, dvs. som förvärvsarbetar, har en sjukpenninggrundande inkomst och har vårdnaden om ett eller flera barn i de aktuella åldrarna. Den allra största osäkerheten när det gäller beräkningsresultaten är i vilken grad vårdnadshavarna kommer att ta ut en eller flera av de dagar de kommer att ha rätt till. Denna osäkerhet är allra störst under införandeåret. Beräkningarna bygger vidare på simuleringar om framtida löner och framräknad medelersättning för förmånen. Redovisningarna av de ekonomiska konsekvenserna avser effekterna av reformen på kort sikt. Då konsekvenserna på lång sikt är ytterst osäkra analyseras dessa endast översiktligt.

Utöver detta har effekterna av covid-19 inneburit en stark konjunkturnedgång med bland annat ökad arbetslöshet. Hur och i vilken

grad denna kris kan antas påverka de ekonomiska beräkningarna nedan är ännu oklara. Det finns i nuläget inte tillräckligt med data eller information för att beakta detta i beräkningen för år 2022 och framåt.

6.1.1 Hur många berörs av reformen?

En person som arbetar i Sverige är i regel försäkrad enligt det svenska socialförsäkringssystemet och kan då ansöka om arbetsbaserade förmåner. För att ha rätt till familjedagspenning behöver vårdnadshavaren vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner och ha en sjukpenninggrundande inkomst (SGI).

Det saknas exakta uppgifter om hur många som omfattas av socialförsäkringen och det finns heller inga exakta uppgifter om vilka som har en sjukpenninggrundande inkomst. Det beror på att bedömningen om en person har en sådan inkomst eller inte utreds först när en person ansöker om en arbetsbaserad ersättning. I beräkningarna nedan beräknas därför antalet vårdnadshavare som har en SGI.

Enligt Statistiska centralbyrån var det 1 773 300 vårdnadshavare år 2018 som hade ensam eller gemensam vårdnad om minst ett barn i åldern 4–16 år. Vid en framskrivning till år 2022 med hjälp av mikrosimuleringsmodellen FASIT förväntas motsvarande antal bli omkring 1 863 100 personer.

De som sedan förväntas ha en SGI bland dessa vårdnadshavare är de som har en löneinkomst om minst 24 procent av prisbasbeloppet. Från denna grupp exkluderas de som har inkomstrelaterad aktivitets- eller sjukersättning. Enligt detta sätt att räkna är det 1 602 600 vårdnadshavare eller 86 procent som beräknas ha en SGI.

Tabell 6.1 visar att andelen med SGI är lägre för personer som har ensam vårdnad, för kvinnor och för utrikes födda. Endast 59 procent av de utrikes födda som har ensam vårdnad om ett barn beräknas ha en sjukpenninggrundande inkomst. Dessa skillnader speglar i huvudsak skillnader i sysselsättningsgrad mellan könen och mellan utrikes samt inrikes födda.

Tabell 6.1 Beräknad andel med sjukpenninggrundande inkomst

Vårdnadshavare med barn i åldern 4–16 år. Procent. År 2022

	Ensam vårdnad	Gemensam vårdnad	Samtliga
Kvinnor	68	85	83
Män	74	89	89
Inrikes födda	81	93	92
Utrikes födda	59	73	72
Samtliga	**69**	**87**	**86**

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

Tabell 6.2 visar hur många vårdnadshavare som antas beröras av familjeveckan år 2022.[5] Detta år beräknas 790 900 kvinnor och 792 800 män, totalt 1 583 600 föräldrar, kunna ta ut familjedagspenning. Av dessa individer beräknas 1 175 600 vara inrikes födda och 408 000 utrikes födda. Det är vanligast att vårdnadshavarna har gemensam vårdnad om sina barn. Av de kvinnor som antas beröras av familjeveckan har sju procent ensam vårdnad om ett barn. Motsvarande siffra för män är en procent.

Tabell 6.2 Vårdnadshavare som berörs av familjedagspenningen

År 2022

	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Ensam vårdnad	59 600	8	8 500	1	68 000	4
Gemensam vårdnad	731 300	92	784 300	99	1 515 600	96
Samtliga	**790 900**	**100**	**792 800**	**100**	**1 583 600**	**100**

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

Tabellen 6.3 visar hur de 1 583 600 vårdnadshavarna som berörs av familjeveckan fördelar sig efter ett antal faktorer. Som väntat är det vanligare att vara sammanboende vid gemensam vårdnad än vid ensam vårdnad. I gruppen som har ensam vårdnad om ett barn är 47 procent utrikes födda. Motsvarande andel bland dem med gemensam vårdnad är 24 procent. Personer med ensam vårdnad om ett barn har även lägre utbildningsnivå jämfört med personer med gemensam vårdnad.

[5]Personer som har vissa statliga ersättningar, exempelvis sjukpenning och/eller föräldrapenning under större delen av året kommer inte kunna ta ut några dagar inom familjeveckan. I beräkningarna antas att personer som har statliga ersättningar 80 procent eller mer av helåret inte kommer ta ut några dagar.

Som tidigare nämnts finns det påtagliga könsskillnader när det gäller inom vilka arbetsmarknadssektorer som vårdnadshavarna arbetar. Tabell 6.3 visar att ca 40 procent av kvinnorna arbetar i kommunal sektor eller i en region. Bland män är denna andel tolv procent. Det är endast en procent av vårdnadshavarna som definieras som företagare. Detta beror på att kategoriseringen i tabellen utgår ifrån huvudsaklig (största) förvärvskälla. Det finns därför ytterligare personer som i kombination med sin anställning också driver företag. Dessa personer brukar benämnas kombinatörer.

Tabell 6.3 Vårdnadshavare som berörs av familjedagspenning fördelat efter individuella egenskaper samt ensam respektive gemensam vårdnad

Andelar i procent, år 2022

	Kvinnor		Män		Samtliga	
	Ensam	Gemensam	Ensam	Gemensam	Ensam	Gemensam
Ensamstående	58	15	55	14	57	15
Sammanboende	42	85	45	86	43	85
Totalt	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Inrikes född	52	76	59	75	53	75
Utrikes född	48	24	41	25	47	24
Totalt	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Förgymnasial	15	5	27	10	16	8
Gymnasium	44	37	33	47	43	42
Eftergymnasial	41	58	40	43	41	50
Totalt	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Statligt	4	6	3	5	4	6
Kommun/regioner	42	40	13	11	38	25
Privat	50	52	79	82	54	68
Företagare	0	0	0	1	0	1
Uppgift saknas	4	2	5	1	4	0
Totalt	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

Bland kvinnor som berörs av familjeveckan är de vanligaste yrkesgrupperna utbildning, handel, vård och omsorg. Ungefär 46 procent av de kvinnliga vårdnadshavarna arbetar inom dessa yrkeskategorier. Bland män är de vanligaste yrkesgrupperna i stället chef, specialister

inom teknik, kommunikationsteknologi, hantverkare samt bygg- och anläggningsarbetare, se tabell 6.4 nedan.

Tabell 6.4 Antal och andel (%) vårdnadshavare som berörs av familjedagspenning efter yrkeskategorier

År 2022

	Kvinnor		Män		Samtliga	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Chefer	47 400	6,0	78 800	9,9	126 300	8,0
Spec., teknik, info. kom. teknologi	33 100	4,1	79 100	10,0	112 200	7,1
Specialister sjukvård	54 900	7,0	15 500	2,0	70 400	4,5
Specialister finans- och organisation	48 100	6,1	33 500	4,2	81 500	5,1
Utbildning	88 400	11,2	30 200	3,8	118 600	7,5
Övriga vetenskap, teknik, informationsteknologi	14 300	1,8	61 200	7,7	75 500	4,8
Övriga anställda finans- och organisation	60 400	7,6	59 000	7,4	119 400	7,5
Administrativ personal	48 400	6,1	35 300	4,5	83 700	5,2
Yrkesutbildade handel, service, omsorg	161 400	20,4	30 800	3,9	192 100	12,1
Bygg, anläggningsarbetare	1 700	0,2	48 700	6,4	50 400	3,1
Hantverkare metall, mekanik, elektronik	5 000	0,6	60 600	7,7	65 600	4,1
Maskinoperatörer, montörer	9 500	1,2	34 900	4,4	44 300	2,8
Transport, maskinförare	2 400	0,3	43 900	5,5	46 300	2,9
Handel, servicepersonal	58 400	7,4	41 300	5,2	99 700	6,3
Övrig service, städare	38 700	4,9	31 700	4,0	70 300	4,4
Övriga yrken	75 100	9,5	55 200	7,0	130 400	8,2
Uppgift saknas	43 700	5,6	53 100	6,7	96 900	6,2
Samtliga	**790 900**	**100,0**	**792 800**	**100,0**	**1 583 600**	**100,0**

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

6.1.2 Hur många dagar kommer att tas ut?

En central fråga för de ekonomiska beräkningarna är att bedöma i vilken utsträckning vårdnadshavarna kommer att använda familjedagspenningen. Detta inbegriper både hur många av vårdnadsha-

varna som kommer att ta ut någon dag överhuvudtaget samt hur många av dagarna de totalt kommer att ta ut per år. Behovet av dagar kan se olika ut för olika grupper. Till exempel kan behovet vara större för vårdnadshavare som tagit ut en stor andel av sina möjliga dagar med föräldrapenning under barnets fyra första levnadsår, vilket i sin tur i genomsnitt är korrelerat med bland annat vårdnadshavarens inkomst och utbildningsnivå. Föräldrar med ensam vårdnad uppvisar i högre utsträckning ett sådant mönster och kan därmed ha ett större behov av dagar än föräldrar med gemensam vårdnad.

Likaså kan ersättningsnivån spela roll för uttaget av dagar. Personer som har en inkomst över taket i den tillfälliga föräldrapenningen gör en relativt större inkomstförlust vid uttag av dagar, vilket kan dra ner deras antal uttagna dagar. Även personer med låga förvärvsinkomster kan uppleva att den inkomstförlust som uppstår mellan lön och ersättning utgör ett hinder för dem att ta ut dagar.

En annan viktig faktor för omfattningen av uttaget av dagar är kunskapsnivån om den nya förmånen hos berörda föräldrar. Föräldrar kommer att ha ett stort behov av information om det nya regelverket (se även avsnitt 5.9).

Det finns inte några nuvarande eller tidigare förmåner med liknande konstruktion som kan ge vägledning kring nyttjandet av familjedagspenning. Den förmån som historiskt var mest lik familjedagspenningens konstruktion var de två kontaktdagar inom föräldraförsäkringen som existerande mellan 1985–1995. Dessa avsåg ledighet vid inskolning eller besök i förskola och skola och rätten till kontaktdagar gällde barn som fyllt fyra men inte tolv år. Sannolikt kan de relativt begränsade tillfällen då det var möjligt att använda dagarna bidragit till det låga användandet av kontaktdagar. Totalt var det i genomsnitt endast omkring 15 procent av föräldrarna som nyttjade någon dag, ca 17 procent bland kvinnorna och 9 procent bland männen. Bland dem som använde kontaktdagar var det genomsnittliga antalet uttagna nettodagar 1,6. Givet utformningen av familjedagspenning, dvs. att det finns många tillfällen under året då föräldern kan vara ledig, så kan en jämförelse med föräldrapenningen vara mer lämplig. Dock omfattar inte föräldrapenningen ledighet för barn över tolv år och i praktiken har föräldrapenning inte tagits ut för barn över åtta år. Detta innebär att det saknas vägledande information kring föräldrars uttag av föräldrapenning för barn mellan åtta och sexton år.

Eftersom uttaget av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning inte är jämnt fördelad mellan könen kan mäns uttag av dagar komma att skilja sig från kvinnors uttag. Tidigare studier har visat att kön har en stor effekt på uttaget av föräldrapenning. Fler män än kvinnor tar inte ut någon föräldrapenning alls och det totala antalet använda dagar används till övervägande del av kvinnor, även om fler par delar föräldrapenningen lika nu än tidigare. Även avseende kortvarig frånvaro finns könsskillnader. Kvinnor använder ungefär 60 procent av alla dagar med tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn som betalas ut under ett år. Om dessa mönster består är det troligt att kvinnor i något högre utsträckning än män kan komma att nyttja förmånen. Hur stor skillnaden blir är dock svårt att beräkna, givet att familjedagspenningen har en annan konstruktion än föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Det faktum att fler kvinnor än män har ensam vårdnad om barn spelar också in för hur fördelningen av antalet uttagna dagar kan komma att se ut.

Det är således inte möjligt att med säkerhet beräkna nyttjandegraden för familjedagspenning. Som underlag för beräkning av de ekonomiska konsekvenserna har det gjorts en grov uppskattning av hur många som kommer att nyttja familjedagspenning samt hur många dagar som kommer att nyttjas. Givet den stora osäkerheten beräknas en nyttjandegrad enligt ett huvudscenario och två alternativa scenarier; ett lågt och ett högt scenario (se bilaga).

Beräkningarna baseras i huvudsak på det totala antalet kvarvarande dagar med föräldrapenning vid barnets åttaårsdag för barn födda 2010. I beräkningarna beaktas skillnader i kvarvarande dagar mellan föräldrar med ensam respektive gemensam vårdnad.

Den sammanvägda bedömningen innebär i huvudscenariot att för åren 2023–2024 beräknas cirka 70 procent av alla dagar tas ut av vårdnadshavarna. Det låga scenariot innebär att 60 procent av dagarna används. I det höga scenariot tas 80 procent av dagarna ut. Eftersom reformen föreslås träda i kraft den 1 april 2022 har föräldrarna kortare tid på sig att nyttja dagar införandeåret. Vidare kan dagar som tas ut i december komma att utbetalas först 2023. Därför antas användningen bli lägre 2022; drygt ca 60 procent i huvudscenariot (och 50 respektive 70 procent i det låga respektive höga scenariot, se bilaga).

6.1.3 Antal arbetade timmar, sysselsättning och sjukfrånvaro

Införandet av familjeveckan kommer sammantaget innebära färre antal arbetade timmar i ekonomin. På kort sikt kommer bortfallet i arbetade timmar från vårdnadshavare dock att motverkas av fler arbetade timmar hos annan anställd personal och av vikarier. Om bortfallet i arbetade timmar ersätts av icke sysselsatta eller arbetslösa personer kan detta påverka sysselsättningen. På kort sikt kan det dock vara lönsammare för arbetsgivaren – på grund av kostnader förknippade med att anställa ny personal – att öka antalet arbetade timmar hos redan anställd personal. Den sammantagna effekten på antal arbetade timmar påverkas även av hur mycket lediga resurser det i utgångsläget finns i ekonomin på kort sikt. Särskilt mängden ledig arbetskraft och dess fördelning geografiskt, kompetensmässigt och branschmässigt har betydelse för arbetsgivarnas möjlighet att rekrytera personal. Det finns vissa branscher som har svårt att hitta rätt personal exempelvis under sommarmånaderna.

Den sammantagna effekten på arbetade timmar är svår att uppskatta på kort sikt. Det antagande som görs i beräkningarna nedan medför att drygt 21 procent av de arbetade timmarna ersätts av redan anställd arbetskraft däribland vikarier. Detta antagande bygger på vilka yrken vårdnadshavarna har och i vilken grad dessa verksamheter bedöms behöva eller kräver ersättare. Det ska betonas att effekten på antal arbetande timmar ska tolkas med stor försiktighet.

Familjedagspenningen antas bidra till ökad flexibilitet i arbetslivet för föräldrarna och ökade möjligheter att kombinera arbete och familj. Detta kan på sikt antas bidra positivt till hälsan för de som berörs av reformen och i förlängningen på sjukfrånvarons omfattning. Det kan i sin tur ha effekt på antalet arbetade timmar.

Tidigare studier pekar på ett förhållandevis stort osäkerhetsintervall vad gäller bortfall i antal arbetade timmar. I en rapport baserade Konjunkturinstitutet sina beräkningar på ett antagande om ett bortfall på 80 procent på kort sikt, dvs. att en förkortning av standardarbetstiden med 60 minuter skulle minska den faktiska arbetstiden med 48 minuter (SOU 2002:58 bilaga 2). En förkortning av arbetstiden beräknades dock på lång sikt minska kapitalanvändningen och produktionen (BNP) i ungefär samma utsträckning som det ursprungliga fallet i antal arbetade timmar.

Om en heltidsanställd vårdnadshavare tar ut tre dagar med familjedagspenning motsvarar det en minskning av den genomsnittliga arbetstiden per vecka med ungefär 30 minuter. Effekterna av familjeveckan på produktionen (BNP) på lång sikt blir troligtvis högre än på kort sikt. Det kan även på lång sikt uppstå brist på arbetskraft inom vissa yrken vilket kan trycka upp lönekostnaderna för arbetsgivare.

6.2 Ekonomiska konsekvenser för offentlig sektor

Den offentliga sektorn påverkas på flera sätt av införandet av familjedagspenning. Staten får ökade utgifter för den nya förmånen och för ålderspensionsavgifter. Det kommer även att uppstå kostnader för administration och it-utveckling vid Försäkringskassan. Även intäkterna från arbetsgivaravgifterna och i någon mån den statliga inkomstskatten samt skattereduktionerna kommer att påverkas. Lönekostnaderna för statligt anställda kommer på kort sikt att minska när föräldrarna inom sektorn tar ut familjedagspenning i stället för att arbeta. På lång sikt kan det dock uppstå brist på arbetskraft vilket i så fall ökar lönekostnaderna i någon mån för arbetsgivarna.

Hur höga statens utgifter blir för ersättningsdagarna beror på nyttjandegraden, medan effekterna på löner och skatter även beror på hur antal arbetade timmar i ekonomin kommer att förändras som en konsekvens av reformen. Kommuner och regioner kommer påverkas skattemässigt och genom att de är arbetsgivare till föräldrar som använder familjedagspenning. Även det allmänna ålderspensionssystemet beräknas påverkas av införandet av den nya förmånen, även om denna effekt är relativt liten.

6.2.1 Kortsiktiga konsekvenser för statens budget

De ekonomiska konsekvenserna för staten beror i hög grad på hur många vårdnadshavare som kommer använda familjedagspenning. Eftersom osäkerheten är stor kring nyttjandegraden redovisas utöver ett huvudscenario även beräkningar baserade på det lägre respektive det högre scenariot (se bilagan för de alternativa scenarierna).

Effekter på föräldraförsäkringsanslaget

Familjedagspenning föreslås vara en föräldrapenningförmån. Den kommer att ingå i anslaget föräldraförsäkring i utgiftsområde 12 Ekonomisk trygghet för familjer och barn. Det kommer även att betalas en statlig ålderspensionsavgift för familjedagspenning som belastar nämnda anslag.

För 2022 beräknas utgifterna för en familjedagspenning med tre dagar per förälder och år bli 2,92 miljarder kronor i huvudscenariot. Inklusive statliga ålderspensionsavgifter blir utgifterna 3,21 miljarder kronor. I det låga scenariot är motsvarande siffra 2,68 miljarder kronor och i det höga scenariot 3,75 miljarder kronor (se bilaga). Ersättningsnivån är densamma som för den tillfälliga föräldrapenningen och medelersättningen 2022 förväntas uppgå till 994 kronor per dag. Medelersättningen ökar över tid på grund av att lönerna ökar och för att prisbasbeloppet, som styr nivån på den högsta sjukpenninggrundande inkomsten om 7,5 prisbasbelopp räknas upp i takt med den allmänna prisutvecklingen.

Tabell 6.5 Effekt av förslag om tre dagar med familjedagspenning per förälder och år på föräldraförsäkringsanslaget

Huvudscenario, år 2022–2024, miljarder kronor

	År 2022	År 2023	År 2024
Familjedagspenning	2,92	3,52	3,64
Statlig ålderspensionsavgift	0,29	0,35	0,36
Summa	**3,21**	**3,87**	**4,00**

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

Effekten på föräldraförsäkringsanslaget av att införa två dagar per vårdnadshavare och år respektive en dag per vårdnadshavare och år presenteras i kapitel 7.

Effekter för statliga myndigheter

Försäkringskassan

Handläggning av familjedagspenningen kommer att ske på Försäkringskassan. Myndigheten har uppbyggda system för hantering av andra föräldrapenningförmåner och kan återanvända viss information och vissa system för administration. Införandet av familjedags-

penning innebär att Försäkringskassan behöver utveckla bland annat system för ärendehantering, produktionsstyrning, telefoni-, beräknings- och självbetjäningstjänster. Dessutom sker utveckling av arbetsgivaretjänsten, utbetalningsfunktionalitet samt statistik och urvalsprofiler för kontroll. Utvecklingen av nya system kräver it-investeringar som lånefinansieras av myndigheten. Det innebär att myndighetens låneram påverkas. När systemet kommit i bruk belastar avskrivningar av investeringarna samt räntor förvaltningsanslaget under en femårsperiod. Vissa kostnader för it-utveckling lånefinansieras dock inte utan belastar förvaltningsanslaget direkt.

Även andra införandekostnader uppstår så som framtagande av styrande och stödjande material för handläggning, kommunikation och information samt kostnader för uppbyggnad av organisation, rekrytering och utbildning. För att få ett tillräckligt effektivt system för ärendehantering och ansökan, som möjliggör automatiserad handläggning, så bedömer Försäkringskassan att de behöver påbörja arbetet med införandet redan 2021. Om arbetet med införandet påbörjas under 2021 uppskattar Försäkringskassan införandekostnaderna till 70 miljoner kronor under perioden 2021–2027. Av dessa avser 38 miljoner avskrivningar och räntor som skrivs av under perioden 2022–2027.

Myndigheten kommer utöver kostnader förknippade med införandet även att ha kostnader för löpande administration av förmånen så som handläggning, utbetalning, kontroll och rådgivning och information till föräldrar. Införandet av familjedagspenning innebär att antalet ärenden på myndigheten ökar. Hur föräldrarna fördelar dagarna under året och i vilken omfattning som halv respektive hel omfattning används har betydelse för uppskattningen av antalet ärenden. Antalet ärenden som tillkommer på myndigheten har uppskattats till ca 2 miljoner första året och ligger sedan kring 2,5 miljoner ärenden årligen. Det kan jämföras med att antalet inkomna ärenden med tillfällig föräldrapenning uppgick till 4,3 miljoner under 2019.

Effektiviteten i it-systemen avseende ärendehantering och ansökan har ett nära samband med kostnaderna för löpande administration. Den löpande administrationen begränsas i omfattning med en hög nivå av automatiserad handläggning och ett tillgängligt och enkelt system för ansökan. Försäkringskassan uppskattar att automatiseringsgraden kommer att kunna vara ungefär densamma som

för tillfällig föräldrapenning på sikt, det vill säga runt 60 procent. Försäkringskassan beräknar inledningsvis att 50 procent av ärendena kan handläggas maskinellt. Det är under förutsättning att ett effektivt it-system hinner utvecklas.

Förutom ökad handläggningen av förmånen i sig, påverkas även tidsåtgången i andra ärendeslag eller processer på myndigheten. En av de mer resurskrävande angränsande processer som kan nämnas är fastställande av sjukpenninggrundande inkomst. Familjedagspenning omfattar föräldrar med barn upp till 16 år. Det innebär att föräldrar som ofta inte i närtid har ansökt om föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning och därmed inte har en uppdaterad sjukpenninggrundande inkomst kan komma att ansöka om förmånen. Några av dem kan ha sökt andra sjukpenninggrundande ersättningar från Försäkringskassan men för andra så kommer en ny sjukpenninggrundande inkomst att behöver fastställas. Andra processer som påverkas är omprövningar, statistikinsamling, bokföring och kontroller m.m.

Kontrollarbetet för föräldrapenningsförmåner baserar sig i dag till stor del på slumpmässiga kontroller som sker innan beslut. För den tillfälliga föräldrapenningen används även riskbaserade modeller för kontroll, en metod som är under utveckling även för föräldrapenning. De riskbaserade kontrollerna har högre träffsäkerhet. Försäkringskassan kommer att behöva bygga upp en kontrollmodell även för familjedagspenning där slumpmässiga kontroller är ett första steg. Först efter att tillräcklig mängd data från de slumpmässiga kontrollerna har samlats in kan riskbaserade kontroller utvecklas.

Försäkringskassan beräknar att ca 213–219 nya årsarbetskrafter behövs för att handlägga och administrera förmånen. Det innebär att kostnaderna för löpande administration av förmånen beräknas uppgå till ca 225 miljoner kronor årligen, med en högre kostnad införandeåret (228 miljoner kronor) då många nya SGI-ärenden måste handläggas under det året. År 2023 ligger kostnaden något lägre.

Tabellen nedan visar beräknade kostnader för införandet av familjedagspenning med ett högautomatiserat it-system. Försäkringskassan uppger att ett sådant system kräver en utvecklingstid på ca 14 månader. Om ett högautomatiserat it-system inte kan utvecklas uppger Försäkringskassan att de löpande administrativa kostnaderna ökar till ca 328 miljoner kronor årligen. Om förberedelsetiden enbart blir sex månader kommer det att krävas en helt manuell hand-

läggning av förmånen vilket innebär att Försäkringskassan införandeåret behöver 524 årsarbetskrafter till en kostnad av 570 miljoner kronor.

Övriga kostnader avser årligt underhåll och drift av it-systemet.

Tabell 6.6 Kostnader för Försäkringskassan med ett högautomatiserat it-system

År 2021–2024, miljoner kronor

	År 2021	År 2022	År 2023	År 2024
Införandekostnader	27,5	11	8	8
Löpande administration, handläggning	-	228	221	225
Övriga kostnader		17	17	17
Summa	**27,5**	**256**	**246**	**250**

Anm. Av införandekostnaderna är en del it-kostnader som lånefinansieras och skrivs av under en femårsperiod från det att systemet börjar användas.
Källa: Försäkringskassan.

Kostnader för Försäkringskassans handläggning av familjedagspenning med två dagar per vårdnadshavare och år respektive en dag per vårdnadshavare och år presenteras i kapitel 7.

Allmänna förvaltningsdomstolarna

De allmänna förvaltningsdomstolarna påförs en ny målgrupp. I vilken utsträckning beslut om familjedagspenning kommer att överklagas till de allmänna förvaltningsdomstolarna går inte att förutsäga med någon större säkerhet. Det ligger emellertid nära till hands att jämföra med mål om föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Av de 7,6 miljoner beslut som fattas i både föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning 2018 var det endast 287 som överklagades till förvaltningsrätten (Försäkringskassans årsredovisning 2019). Det går inte att redovisa statistiken uppdelad på kvinnor och män då Domstolsverket inte gör någon sådan uppdelning. Denna målkategori förekommer alltså endast i begränsad omfattning. Det saknas anledning att anta att beslut om familjedagspenning skulle överklagas i större utsträckning än vad som sker beträffande föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning, som i sig omfattar betydligt fler ärenden per år. Ärenden om familjedagspenning torde således komma att medföra få mål hos domstolarna. Förslaget bedöms inte

i övrigt påverka antalet mål hos de allmänna förvaltningsdomstolarna. Sammantaget bedöms förslaget inte ge upphov till annat än marginella kostnadsökningar för de allmänna förvaltningsdomstolarna och som därför ryms inom befintliga ramar.

Övriga effekter för statlig sektor

Staten får utgifter för ersättningsdagarna, statlig ålderspensionsavgift och administration på statliga myndigheter. Dessa ökade utgifter visas som en försvagning av statens budget i tabellen nedan. Förlusten av arbetade timmar i ekonomin innebär att intäkterna från arbetsgivaravgifterna beräknas sjunka med 600 miljoner kronor i huvudscenariot 2022. Om ytterligare timmar än de antagna 21 procenten ersätts av annan personal minskar effekten.

Det är sex procent av vårdnadshavarna som berörs av familjeveckan som arbetar i statlig sektor. När dessa vårdnadshavare tar ut sina dagar sjunker följaktligen kostnaderna för deras löner. Den effekten beräknas till 210 miljoner kronor år 2022. Även skattereduktionerna (främst jobbskatteavdraget) blir något lägre som en konsekvens av reformen. Likaså sjunker intäkterna från den statliga inkomstskatten.

Tabell 6.7 Sammantagna ekonomiska konsekvenser för staten

Huvudscenario, år 2022–2024, miljarder kronor

	År 2022	År 2023	År 2024
Föräldraförsäkringsanslaget	-3,21	-3,87	-4,00
Statliga myndigheter	-0,26	-0,25	-0,25
Arbetsgivaravgifter	-0,60	-0,72	-0,74
Löner	0,21	0,25	0,25
Statlig inkomstskatt	-0,11	-0,14	-0,14
Skattereduktioner	0,03	0,03	0,03
Summa	**-3,95**	**-4,7**	**-4,85**

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen samt uppgifter från Försäkringskassan.

Ålderspensionssystemet vid sidan av statens budget

Det allmänna ålderspensionssystemets bedöms i liten utsträckning påverkas av införandet av familjeveckan. Pensionssystemets intäkter

består av inbetalda pensionsavgifter som storleksmässigt uppgår till en procentandel av vårdnadshavarnas inkomster. Förutom lön räknas vissa statliga ersättningar som inkomster, däribland familjedagspenning. Familjedagspenning föreslås därmed bli pensionsgrundande.

Eftersom ålderspensionsavgifterna är en procentandel av inkomsten och ersättningsnivån inom familjeveckan nästan är 80 procent av lönen (upp till inkomsttaket) bedöms intäkterna till ålderspensionssystemet bli marginellt lägre efter reformen har trätt i kraft. Enligt huvudscenariot och när 21 procent av de arbetade timmarna ersätts, beräknas avgiftsinkomsterna till pensionssystemet sjunka med endast tio miljoner kronor 2022. För år 2023 och 2024 beräknas avgiftsinkomsterna till pensionssystemet minska med ungefär samma belopp.

6.2.2 Kortsiktiga konsekvenser för kommuner och regioner

Kommuner och regioner beräknas få lägre skatteintäkter som en konsekvens av reformen. På samma vis som för staten beror storleken på de minskade skatteintäkterna på i vilken mån arbetsgivare kommer att ersätta vårdnadshavarnas uteblivna arbetade timmar med alternativ arbetskraft. I huvudscenariot beräknas skatteintäkterna för landets kommuner och regioner sammantaget att minska med cirka 210 miljoner kronor år 2022 (se bilaga för alternativa scenarier).

Enligt beräkningarna ovan är det 26 procent av vårdnadshavarna som berörs av familjeveckan som arbetar i kommuner eller i regionerna. I beräkningarna antas att kommuner och regioner antas ersätta 31 procent av bortfallet i arbetade timmar. En del arbetsuppgifter behöver utföras av annan personal och vissa grupper av anställda kommer att behöva ersättas i högre grad än andra. Exempelvis kan vissa yrken inom hälso- och sjukvården och inom omsorgen kräva ersättare. Med detta antagande skulle utbetald lön och arbetsgivaravgifter minska med omkring 740 miljoner kronor under införandeåret för kommunerna och regionerna. Det bör i detta sammanhang noteras att det p.g.a. covid-19 för närvarande råder en ansträngd situation för kommuner och regioner vad gäller personal-

försörjning. Det är dock inte möjligt att uppskatta i vilken grad detta påverkar kommuner och regioner från och med år 2022.

Tabell 6.8 Ekonomiska konsekvenser för kommuner och regioner

Huvudscenario, år 2022–2024, miljarder kronor

	År 2022	År 2023	År 2024
Kommunal inkomstskatt	-0,21	-0,26	-0,27
Arbetsgivaravgifter	0,18	0,21	0,22
Löner	0,56	0,68	0,70
Summa	**0,53**	**0,63**	**0,65**

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

Kommunalt självstyre

Införandet av en familjedagspenning med tillhörande ledighetsrätt bedöms sakna betydelse för den kommunala självstyrelsen.

6.2.3 Effekter på antalet arbetade timmar och sysselsättning

Utifrån de beräkningar som genomförts av användningen av familjedagspenningen kan bortfallet av antalet arbetade timmar tas fram (se även avsnitt 6.1.3). Tabell 6.9 visar en beräkning av detta bortfall per sektor enligt huvudscenariot och där 21 procent av timmarna ersätts av annan arbetskraft. År 2022 beräknas bortfallet till ungefär 16,7 miljoner timmar, vilket motsvarar 0,20 procent av alla arbetade timmar eller en minskning av BNP på omkring 7,5 miljarder kronor. Bortfallet i arbetade timmar 2022 motsvarar omkring 8 000 helårsarbetande personer. Det ska betonas att dessa beräkningar är behäftade med stor osäkerhet.

Tabell 6.9 Bortfall i antal arbetade timmar

Huvudscenario, år 2022–2024

	År 2022	År 2023	År 2024
Statlig sektor	1 069 400	1 291 100	1 291 500
Kommunal sektor	3 800 800	4 642 200	4 669 300
Privat sektor	11 835 900	14 477 300	14 623 700
Summa	**16 706 100**	**20 410 600**	**20 584 200**

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

6.3 Kortsiktiga konsekvenser för företag

6.3.1 Anställda

Införandet av en ny ledighetsgrund för föräldrar innebär att anställda med barn i aktuellt åldersintervall kommer att öka sin frånvaro något. Införandet av nya regler kan innebära ett mer komplicerat regelverk för företag att ta hänsyn till. Både små och stora företag som har anställda som är föräldrar med barn i åldern 4–16 år kommer att möta de nya reglerna. Samtliga företag och branscher förväntas påverkas av förslaget men det kan finnas skillnader i hur stora konsekvenserna blir t.ex. på grund av de anställdas åldersfördelning och könsfördelning på det aktuella företaget eller branschen. Det är inte möjligt att göra precisa prediktioner om hur nyttjandet av förmånen och frånvaron kan tänkas fördelas sig mellan branscher eller hur det kan komma att variera beroende på företagets storlek. Det kan dock konstateras att arbetsmarknaden i flera avseenden är könssegregerad samt att det finns viss variation i användandet av föräldrapenning mellan olika yrken. Det kan även konstateras att män i privat sektor i lägre utsträckning än t.ex. män i statlig sektor använder föräldrapenning och använder färre dagar. Givet den föreslagna ledighetens omfattning, tre dagar per förälder och år, förväntas dock variationen i uttaget mellan olika branscher och företagsstorlekar vara liten.

För små företag kan frånvaro av nyckelpersoner tänkas ha större påverkan på arbetsförutsättningarna än vad som är fallet för större företag, särskilt om flera av de anställda omfattas av möjligheten till ledighet. Antalet tillkommande frånvarotillfällen är dock begränsat för de anställda och föräldrarna förväntas i god tid anmäla tid för frånvaro vilket ökar förutsättningarna för arbetsgivarna att planera verksamheten. Vissa kostnader för administration av ledigheten kan

tillkomma, men att hantera anställdas frånvaro vid föräldraledighet är något som arbetsgivare, små som stora, är vana vid från den existerande ledighetsrätt som föräldrar har i form av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Den ökade administrationen är därför inte förknippad med några betydande extra kostnader för företagen.

Det kan vid regelutformningen inte tas någon särskild hänsyn till små företag. Rätten till ledighet bör omfatta samtliga förvärvsarbetande föräldrar med barn i det aktuella åldersintervallet oavsett arbetsgivarens storlek.

Samtliga företag, sektorer och branscher omfattas av den föreslagna regleringen. Förslaget bedöms inte påverka företagens förmåga eller incitament att konkurrera eller att konkurrensförhållanden i övrigt påverkas.

En viktig aspekt för samtliga företagare är kompetensförsörjningen. Möjligheterna att kombinera familjeliv och arbetsliv kan vara viktiga faktorer när föräldrar väljer arbetsgivare. Familjeveckan ger ökade möjligheter till flexibilitet i arbetslivet, särskilt i de sektorer och branscher där inflytandet över arbetstidens förläggning är små. Ett mer hållbart arbetsliv kan på sikt innebära att sjukfrånvaro och deltidsarbete kan minska i omfattning vilket innebär en förbättrad kompetensförsörjning.

När föräldrar använder familjedagspenning kommer vikarier eller andra anställda i vissa fall att få täcka upp för produktionsbortfallet. Löner och arbetsgivaravgifter minskar för de anställda som är frånvarande, men ökar för vikarier eller om redan anställd personal arbetar fler timmar. I vilken omfattning utbytet kommer att ske förväntas variera beroende på bransch och även med företagets storlek och behov. Ett mindre företag har oftast mindre ekonomiska marginaler och resurser och att anställa vikarier kan därmed innebära större utmaningar än för större företag. Föräldralediga anställda är dock vanligen förekommande i alla företag och utvidgningen av ledighetsrätten innebär därför inte att helt nya rutiner introduceras.

Den tillkommande ledigheten är till sin natur tillfällig och kortvarig. Hänsyn har därutöver tagits till både arbetsgivares och anställdas förutsättningar och behov vid utformningen av regelverket avseende anmälan om ledighet, perioder för ledighet och för samråd om ledighetens förläggning (se vidare avsnitt 5.11).

6.3.2 Egenföretagare

Egenföretagare omfattas, som övriga förvärvsarbetande, av förslaget om ersättning inom ramen för familjeveckan. Företagares möjligheter till föräldraledighet kan se olika ut. Generellt kan sägas att manliga företagare har lägre nyttjande av föräldrapenning än kvinnliga och att framförallt män med eget företag har ett lågt nyttjande i förhållande till hur mäns uttag av föräldrapenning ser ut i andra sektorer på arbetsmarknaden. Jämförelserna avser dock i huvudsak tiden när barnet är litet och i behov av omsorg på heltid. Även nyttjande av mer temporära ledigheter, som när ett barn bli sjukt, varierar beroende på om föräldern är företagare eller inte och de har generellt sett ett lägre nyttjande av förmånen än anställda. Företagare anför ofta att flexibelt användande är en viktig aspekt för att en företagare ska kunna nyttja föräldrapenningförmåner. Då kan företagaren exempelvis arbeta del av dag och vara ledig med barnet del av dag. I denna promemoria föreslås att familjedagspenning kan nyttjas med hel eller halv omfattning.

Bestämmelserna om rätt till familjedagspenning är i stort neutrala i förhållande till om man är anställd, egenföretagare eller en kombination av båda. I betänkandet från utredningen om en modern föräldraförsäkring (SOU 2017:101) bedömer utredaren att skillnaderna i möjligheten att använda försäkringen är mer relaterad till sysselsättningsformernas olika förutsättningar och villkor än till regelverket om föräldraförsäkring som sådant, något som Utredningen om ett tryggare företagande i ett förändrat arbetsliv – för tillväxt och innovation (SOU 2019:41) instämmer i. Motsvarande resonemang kan även föras om den nu föreslagna reformen. Från företagarhåll beskrivs dock regleringen om sjukpenninggrundande inkomst för företagare som svår att överblicka och med låg förutsebarhet. För att öka tryggheten för den som startar ett nytt företag har företagare, oavsett företagsform, ett skydd för sjukpenninggrundande inkomst under företagets uppbyggnadsskede under 36 månader.

Det bedöms inte finnas någon anledning att anpassa informationsinsatser och ikraftträdande särskilt till små företag.

6.4 Konsekvenser för jämställdhet, det integrationspolitiska målet och icke-diskriminering

6.4.1 Jämställdhet

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån detta mål har sex delmål satts upp (prop. 2005/06:155 och skr. 2016/17:10). De delmål som har en direkt koppling till förslaget är delmålet om ekonomisk jämställdhet; kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut, delmålet om jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet; kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor samt delmålet om jämställd hälsa; kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Det görs bedömningen att familjedagspenning bidrar till uppfyllandet av dessa delmål. Kvinnor har i högre grad än män tidsbegränsade och otrygga anställningsförhållanden. Detta medför större svårigheter för kvinnor än män att planera sin arbetstid och att kombinera arbete och familjeliv. Genom att öka möjlighet till ledighet från arbetet med ersättning bidrar familjedagspenning till ökad flexibilitet för framförallt föräldrar med sämre möjligheter till inflytande över arbetstidens förläggning. Detta bedöms vidare underlätta förutsättningarna för föräldrarna och särskilt för kvinnor, som i högre grad än män arbetar deltid, att på sikt gå upp i arbetstid.

Familjeveckan bedöms särskilt bidra till att underlätta möjligheten att kombinera egen försörjning och familjeliv för ensamstående föräldrar med ensam vårdnad, varav en övervägande majoritet är kvinnor. Kvinnor med ensam vårdnad har i genomsnitt ett mer intensivt uttag av föräldrapenningdagar under barnets första levnadsår och har således i genomsnitt sämre möjligheter än andra föräldrar att vara lediga med föräldrapenning när barnet blir äldre.

Det kan dock, mot bakgrund av uttagsmönstret för föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och föräldraledighet antas att en något större andel av de berörda kvinnorna kommer att använda dagarna än de berörda männen. Om så blir fallet kan kvinnors posi-

tion på arbetsmarknaden komma att påverkas negativt. Längre föräldraledigheter med föräldrapenning samt deltidsarbete har en stark samvariation med negativa arbetsmarknadseffekter avseende exempelvis kvinnors löner och i förlängningen deras livsinkomster. En ojämn fördelning av familjedagspenningen kan öka kvinnors frånvaro från arbetet ytterligare i relation till mäns frånvaro. Ett sätt att motverka en sådan ojämn fördelning är förslaget att familjedagspenningen inte kan avstås till den andra vårdnadshavaren när föräldrarna har gemensam vårdnad om ett barn. Det ökar förutsättningarna för ett mer jämställt uttag. Att dagarna inte kan avstås innebär en tydlig signal att båda vårdnadshavarna förväntas ta ett ansvar för vården av barnet under lov och studiedagar. Fördelningen av föräldrapenning rör sig långsamt mot ett mer jämställt uttag, fler par delar föräldrapenningen jämställt och den tredje reserverade månaden som införes 2016 har haft effekt på fördelningen av föräldrapenning under barnets första två år. Det kan indikera en normförskjutning bland föräldrar om en mer jämställd syn på fördelningen av det obetalda arbetet. Om motsvarande konstruktion inom familjedagspenningen leder till att män och kvinnor delar omsorgsarbetet för äldre barn lika kan det i sin tur leda till en förstärkning av det jämställda föräldraskapet. Antalet dagar per år är för den stora majoriteten av de arbetande föräldrarna tre dagar och möjliggör inte några längre frånvaroperioder. För föräldrar med ensam vårdnad ges möjlighet till högst sex dagars ledighet under ett kalenderår. Eftersom fler kvinnor än män har ensam vårdnad innebär det att dessa kvinnors användning av familjedagspenningen ger ett visst bidrag till en, på aggregerad nivå, ojämn fördelning av familjedagspenningen mellan män och kvinnor. Effekten är dock begränsad eftersom de flesta föräldrar som omfattas har gemensam vårdnad om barn.

Att föräldrar med ensam vårdnad ges fler dagar att disponera än de med gemensam vårdnad kan vid fullt nyttjande innebära en något längre frånvaro från arbetsmarknaden för dem. Det skulle i sin tur kunna innebära vissa negativa arbetsmarknadseffekter för gruppen. Mot detta bör dock vägas denna grupps ökade möjligheter till flexibilitet och därmed förbättrade förutsättningar att kombinera familjeliv och arbetsliv. Det bör också i sammanhanget betonas att det finns en skyddslagstiftning på plats som förbjuder missgynnande i arbetslivet av föräldralediga.

Som nämnts ovan antas familjeveckan bidra till ökad flexibilitet i arbetslivet och ge en ökad möjlighet att kombinera arbete och familj, minska stress och press i arbetslivet med anledning av ansvaret för hem och barn. På sikt kan detta antas bidra positivt till hälsan för de som använder möjligheten till ledighet. Då kvinnor i en något större omfattning antas nyttja reformen och då kvinnor i genomsnitt har högre sjukskrivningstal än män kan reformen antas bidra positivt till delmålet om en jämställd hälsa.

Familjeveckan syftar bland annat till att skapa förutsättningar för goda uppväxtvillkor för barn, något som bland annat inbegriper möjlighet till nära relationer med båda föräldrar och att barn tidigt lär sig att omsorg är något som alla föräldrar, oavsett kön, ägnar sig åt.

6.4.2 Integrationspolitiskt mål

Regeringens mål för integrationspolitiken är lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund (prop. 2019/20:1 utg.omr. 13, s. 12). En ökad möjlighet till flexibilitet i arbetslivet gynnar samtliga anställda men utrikes födda har generellt lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda och utrikes födda kvinnor med utomeuropeisk bakgrund har särskilt låg sysselsättningsgrad. Utrikes födda föräldrar omfattas därför i mindre utsträckning av förslaget än inrikes födda.

En prioriterad fråga för regeringen är att nyanlända får en snabbare etablering på arbetsmarknaden. Familjedagspenning riktar sig till förvärvsarbetande föräldrar, och innebär därmed inte inlåsningseffekter i form av frånvaro från utbildningsinsatser eller andra aktiviteter som kan försena etableringen på arbetsmarknaden.

6.4.3 Icke-diskriminering

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Förslaget om att införa en ny möjlighet till föräldraledighet med ersättning för förlorad arbetsinkomst bedöms inte stå i strid med diskrimineringsförbuden. Lag-

stiftningen är neutralt utformad och gäller samtliga förvärvsarbetande vårdnadshavare till barn 4–16 år, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Syftet med familjeveckan är bland annat att komplettera föräldrapenningen för att fortsatt under barnens uppväxtår underlätta för föräldrar som förvärvsarbetar att kombinera arbetsliv och familjeliv. Syftet är också att ge föräldrar till något äldre barn bättre möjligheter att i vissa utpekade situationer vara lediga tillsammans med barnen och till att skapa en ökad jämlikhet mellan arbetande föräldrar, för vilka arbetsvillkor och möjlighet för flexibilitet kan variera kraftigt. Inte heller i tillämpningen bör mot bakgrund av de generellt utformade reglerna och de objektiva kriterierna någon av ovanstående grupper missgynnas. Försäkringskassan, som föreslås vara ansvarig myndighet för administrationen av förmånen, erbjuder exempelvis information och tjänster som innebär kunskap om den nya förmånen och möjligheten till ansökan tillgängliggörs för exempelvis föräldrar med funktionsnedsättning eller som talar ett annat språk än svenska. I föräldraledighetslagen (1995:584), som reglerar anställda föräldrars möjlighet till ledighet finns även bestämmelser som förbjuder diskriminering under föräldraledigheten.

6.5 Konsekvenser för enskilda

6.5.1 Ekonomiska konsekvenser för föräldrarna

Införandet av familjedagspenning har en begränsad effekt på vårdnadshavarnas disponibla inkomster.[6] Eftersom ersättningen vid uttag av dag med familjedagspenning är lägre än lönen per dag beräknas den disponibla inkomsten för vårdnadshavarna i genomsnitt minska med 510 kronor, eller med 0,12 procent år 2022. För kvinnor uppgår denna minskning till 360 kronor och för män 670 kronor. Motsvarande siffror för gruppen inrikes respektive utrikes födda är 580 kronor respektive 300 kronor. Grupper som förlorar mer har igenomsnitt högre inkomster och har därför i större utsträckning inkomster över inkomsttaket för ersättningen på 7,5 prisbasbelopp.

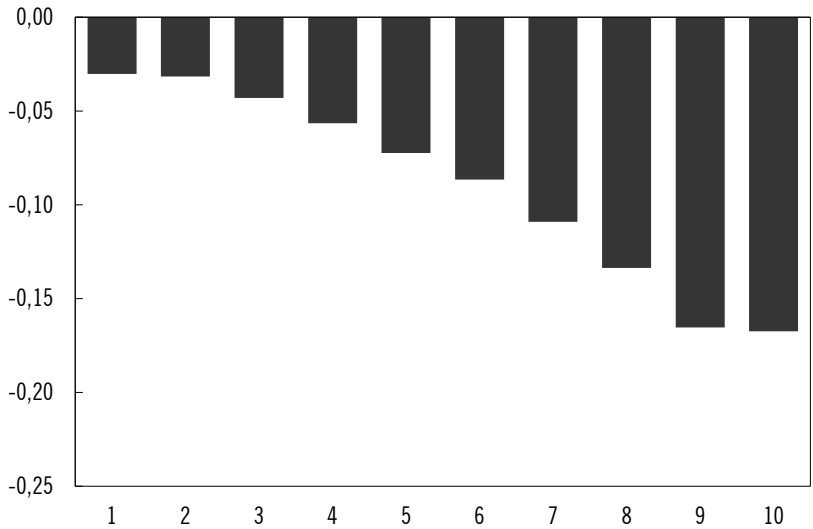
[6] Den disponibla inkomsten är individens sammanlagda inkomst från arbete, kapital, näringsverksamhet samt transfereringar minus skatteuttag.

Genom att justera den individuella disponibla inkomsten för försörjningsbörda fås ett mått som är jämförbart mellan hushåll av olika storlek. Detta mått brukar kallas justerad disponibel inkomst eller ekonomisk standard. Figur 6.1 och 6.2 utgår från detta mått.

Figur 6.1 bygger på att befolkningen delats in i tio lika stora inkomstgrupper. Tiondelen med lägst inkomst kallas för decil 1 och tiondelen med högst inkomster kallas för decil 10. Figuren visar hur vårdnadshavare i varje inkomstdecil påverkas ekonomiskt av att ta ut familjedagspenning. Staplarna illustrerar med andra ord hur den ekonomiska standarden procentuellt sätt förändras för vårdnadshavare som befinner sig i de olika inkomstgrupperna. För exempelvis vårdnadshavare som befinner sig bland dem med de högsta inkomsterna (decil 10) beräknas den ekonomiska standarden sjunka med 0,17 procent per år. Detta motsvarar ungefär 1 400 kronor. Effekten på ekonomisk standard är större i de högre inkomstdecilerna. I medeltal är den procentuella minskningen av ekonomisk standard för alla som berörs av familjeveckan 0,11 procent år 2022.

Figur 6.1 Fördelningseffekt av familjedagspenning per inkomstdecil

Procentuell förändring av ekonomisk standard, år 2022



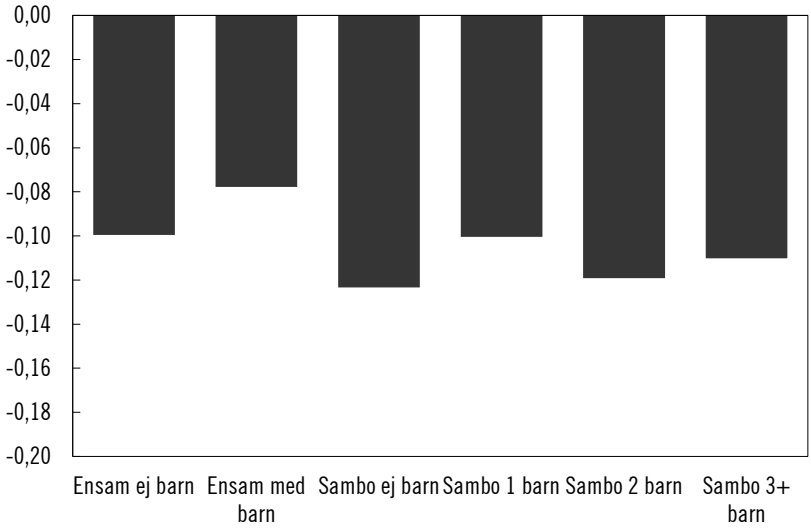
Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

Figur 6.2 visar samma effekt på ekonomisk standard för olika hushållstyper. Även skillnaderna mellan familjetyperna, som är relativt

begränsade, beror på i vilken utsträckning de berörda vuxna i hushållet har löneinkomster över inkomsttaket för förmånen.

Figur 6.2 Fördelningseffekt av familjedagspenning per familjetyp

Procentuell förändring av ekonomisk standard, år 2022



Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

6.5.2 Konsekvenser för barn

Enligt barnkonventionens artikel 26 ska konventionsstaterna erkänna varje barns rätt att åtnjuta social trygghet, inklusive socialförsäkring, och ska vidta nödvändiga åtgärder för att till fullo förverkliga denna rätt i enlighet med nationell lagstiftning. Förmånerna ska, där så är lämpligt, beviljas med hänsyn till de resurser som barnet och de personer som ansvarar för dess underhåll har och deras omständigheter i övrigt samt med hänsyn till varje annat förhållande som är av betydelse i samband med en ansökan om en sådan förmån från barnet eller för dess räkning. Oaktat familjedagspenningen så har Sverige en socialförsäkring som i hög utsträckning bidrar till ekonomisk och social trygghet för barn.

Familjedagspenning kommer endast att lämnas till förvärvsarbetande föräldrar som avstår arbete. Det innebär att inte samtliga barn kommer att gynnas av reformen. Samtidigt är förvärvsarbete en avgörande faktor för att barnhushållen ska undvika en låg ekonomisk

standard. År 2022 är det ungefär 1 375 000 barn vars föräldrar kan få rätt till familjedagspenning. Det motsvarar 84 procent av barnen i den berörda åldersgruppen och 58 procent av alla barn i befolkningen under 18 år. Familjeveckan underlättar för föräldrar att kombinera familjeliv och arbetsliv genom att öka flexibiliteten och kan därmed öka förutsättningarna att arbeta heltid. Genom förslaget kan föräldrar som i dag avstår förvärvsarbete utan att få ersättning för inkomstbortfallet t.ex. i samband med utvecklingssamtal eller vid studiedagar få en förbättrad ekonomisk situation. Det har därmed en positiv effekt för barnen i dessa hushåll.

Familjeveckan beräknas ha positiv effekt för barn till arbetande föräldrar eftersom de får möjlighet till mer tid tillsammans med sina föräldrar. Möjlighet till nära relationer med båda föräldrarna ökar förutsättningarna för goda uppväxtvillkor för barn. Samma barn gynnas även av att föräldrar får förbättrade möjligheter att delta vid utvecklingssamtal.

För barn vars föräldrar inte arbetar, och därmed inte har rätt familjedagspenning, blir situationen huvudsakligen den samma som i dag. Det innebär att i relation till föräldrar som exempelvis deltar i arbetsmarknadspolitiska program på heltid så kan förvärvsarbetande föräldrar få mer ledig tid med sina barn i dessa situationer. När föräldrarna etablerar sig eller återinträder i arbete kan familjedagspenning komma att utbetalas.

6.6 EU-konsekvenser

Förslagen påverkar inte den fria rörligheten inom EU och medför inte heller i övrigt några särskilda konsekvenser för EU- eller EES-medborgare. Förslaget bedöms vara förenligt med EU-rätten. Införandet av en ny förmån innebär att Europaparlamentets och rådets förordning nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen kommer att vara tillämpligt (se vidare avsnitt 5.10).

Förslaget bedöms inte påverka Sveriges internationella åtaganden i övrigt.

7 Andra förmånstider

Mot bakgrund av den konjunkturnedgång som är följden av spridningen av det nya coronaviruset finns anledning att överväga alternativa införanden av familjeveckan som innebär lägre kostnader. I detta kapitel föreslås därför andra förmånstider än vad som beskrivs i kapitel 5.

Det är enbart de förslag som avviker från vad som presenteras i kapitel 5 som beskrivs i detta kapitel. Exempelvis är de grundläggande förutsättningarna för rätt till familjedagspenning (avsnitt 5.2), förmånsnivåerna (avsnitt 5.5), ersättningsnivå (avsnitt 5.7) och föreslagen ikraftträdandetidpunkt (avsnitt 5.13) desamma. De förslag som kräver en ändring är förmånstiden (avsnitt 5.4) samt möjligheten till avstående (del av avsnitt 5.6). För tydlighets skull markeras avvikelser från förslagen i kapitel 5 med kursiv text i förslagsrutorna nedan.

En konsekvens av ett införande med kortare förmånstid är att syftet med familjeveckan, att ge möjlighet för en förvärvsarbetande förälder att vara ledig tillsammans med sitt barn exempelvis under lov eller studiedagar, begränsas. Detta kan vara kännbart för förvärvsarbetande föräldrar som är ensamma i vården av barnet eftersom det inte finns någon annan förälder som exempelvis kan ta semester för att förlänga ledigheten. För dem som har gemensam vårdnad kan flexibiliteten vara större även med ett färre antal dagar med familjedagspenning eftersom det är två föräldrar som delar på vården om barnet. I förhållande till dagens situation innebär dock även två dagar eller en dag med familjedagspenning per förälder med gemensam vårdnad samt fyra eller två dagar med familjedagspenning för en förälder med ensam vårdnad en ökad möjlighet till flexibilitet och ledighet även tillsammans med äldre barn.

I kapitlet beskrivs även kortfattat konsekvenserna av förslagen som lämnas här. Även i det sammanhanget är fokus på de skillnader

som uppstår i förhållande till den beskrivning av konsekvenser som görs i kapitel 6.

7.1 Förmånstid och avstående – fyra eller två dagar med familjedagspenning per år

Förslag: Till en förälder som har ensam vårdnad om samtliga sina barn som kan berättiga till familjedagspenning ska förmånen lämnas under högst *fyra* dagar per år sammanlagt för barnen.

Till en förälder som tillsammans med någon annan har gemensam vårdnad om samtliga sina barn som kan berättiga till familjedagspenning ska förmånen lämnas under högst *två* dagar per år sammanlagt för barnen.

Till en förälder som har både ensam vårdnad och tillsammans med någon annan gemensam vårdnad om sina barn som kan berättiga till familjedagspenning ska förmånen lämnas under högst *fyra* dagar per år sammanlagt för barnen. Ersättning för *två* av dagarna ska endast lämnas för ett barn som föräldern har ensam vårdnad om.

En förälder som har ensam vårdnad om ett barn som kan berättiga till familjedagspenning ska kunna avstå rätten att få familjedagspenning för barnet till förmån för en annan av barnets föräldrar. En förälder ska få avstå rätten att få familjedagspenning till förmån för en annan förälder för sammanlagt högst *två* dagar per år.

Skälen för förslagen

Fullt utbyggd ska familjeveckan vid gemensam vårdnad omfatta rätt till ledighet med familjedagspenning under fem dagar för vardera föräldern per kalenderår och under tio dagar per kalenderår för en förälder vid ensam vårdnad. I ett första steg ges, med detta alternativa förslag, varje förälder med gemensam vårdnad möjlighet att använda två dagar med familjedagspenning per kalenderår. Förvärvsarbetande föräldrar som har gemensam vårdnad om barnen ges därmed möjlighet att vara lediga från arbetet under högst två dagar vardera för att vårda barnen när barnen har lov eller studiedagar eller liknan-

de eller för att delta i utvecklingssamtal eller motsvarande. En förälder med ensam vårdnad ges möjlighet att använda fyra dagar per år.

Förslaget innebär färre dagar med familjedagspenning än det förslag som presenteras i kapitel 5 Överväganden och förslag. Färre dagar per förälder kan motiveras med det rådande konjunkturläget, som innebär att det finns en osäkerhet kring den ekonomiska utvecklingen, och att utgifterna för staten har varit höga.

Bestämmelserna om förmånstid som berörs finns i de föreslagna 12 a kap. 11–13 §§ socialförsäkringsbalken. Konsekvenserna i lagförslaget i kapitel 2 av en förmånstid enligt detta förslag blir att i 11 § anges fyra dagar, i 12 § anges två dagar, i 13 § första stycket anges fyra dagar och i 13 § andra stycket anges två dagar.

Även för detta alternativa förslag föreslås att föräldrar med ensam vårdnad ska kunna avstå rätten att få familjedagspenning till förmån för en annan av barnets föräldrar med hälften av det totala antalet dagar som är möjliga att använda. En förälder med ensam vårdnad ska således med detta alternativ kunna avstå sammanlagt högst två av de fyra dagarna med familjedagspenning.

Bestämmelsen om avstående som berörs finns i den föreslagna 12 a kap. 17 § socialförsäkringsbalken. Konsekvensen i lagförslaget i kapitel 2 av en förmånstid enligt detta förslag blir att i den angivna paragrafen anges högst två dagar.

7.2 Förmånstid och avstående – två dagar eller en dag med familjedagspenning per år

Förslag: Till en förälder som har ensam vårdnad om samtliga sina barn som kan berättiga till familjedagspenning ska förmånen lämnas under högst *två* dagar per år sammanlagt för barnen.

Till en förälder som tillsammans med någon annan har gemensam vårdnad om samtliga sina barn som kan berättiga till familjedagspenning ska förmånen lämnas under högst *en dag* per år sammanlagt för barnen.

Till en förälder som har både ensam vårdnad och tillsammans med någon annan gemensam vårdnad om sina barn som kan berättiga till familjedagspenning ska förmånen lämnas under högst *två* dagar per år sammanlagt för barnen. Ersättning för *en* av

dagarna ska endast lämnas för ett barn som föräldern har ensam vårdnad om.

En förälder som har ensam vårdnad om ett barn som kan berättiga till familjedagspenning ska kunna avstå rätten att få familjedagspenning för barnet till förmån för en annan av barnets föräldrar. En förälder ska få avstå rätten att få familjedagspenning till förmån för en annan förälder för sammanlagt högst *en dag* per år.

Skälen för förslagen

Fullt utbyggd ska familjeveckan vid gemensam vårdnad omfatta rätt till ledighet med familjedagspenning under fem dagar för vardera föräldern per kalenderår och under tio dagar per kalenderår för en förälder vid ensam vårdnad. I ett första steg ges, med detta alternativa förslag, varje förälder med gemensam vårdnad möjlighet att använda en dag med familjedagspenning per kalenderår. Förvärvsarbetande föräldrar som har gemensam vårdnad om barnen ges därmed möjlighet att vara lediga från arbetet under en dag vardera per år för att vårda barnen när barnen har lov eller studiedagar eller liknande eller för att delta i utvecklingssamtal eller motsvarande. En förälder med ensam vårdnad ges möjlighet att använda två dagar per år. Förslaget innebär färre dagar med familjedagspenning än det förslag som presenteras i kapitel 5 Överväganden och förslag och avsnitt 7.1. Färre dagar per förälder kan motiveras med det rådande konjunkturläget, som innebär att det finns en osäkerhet kring den ekonomiska utvecklingen, och att utgifterna för staten har varit höga.

Bestämmelserna om förmånstid som berörs finns i de föreslagna 12 a kap. 11–13 §§ socialförsäkringsbalken. Konsekvenserna i lagförslaget i kapitel 2 av en förmånstid enligt detta förslag blir att i 11 § anges två dagar, i 12 § anges en dag, i 13 § första stycket anges två dagar och i 13 § andra stycket anges en dag.

Även för detta alternativa förslag föreslås att föräldrar med ensam vårdnad ska kunna avstå rätten att få familjedagspenning till förmån för en annan av barnets föräldrar med hälften av det totala antalet dagar som är möjliga att använda. En förälder med ensam vårdnad ska således med detta alternativ kunna avstå sammanlagt högst en av de två dagarna med familjedagspenning.

Bestämmelsen om avstående som berörs finns i den föreslagna 12 a kap. 17 § socialförsäkringsbalken. Konsekvensen i lagförslaget i kapitel 2 av en förmånstid enligt detta förslag blir att i den angivna paragrafen anges högst en dag.

7.3 Konsekvenser

Förslagen i avsnitt 7.1 och 7.2 innebär lägre kostnader för staten i jämförelse med förslaget i kapitel 6. Beräkningarna nedan utgår från samma antaganden om antalet berättigade föräldrar m.m. som beskrivs i kapitel 6. Det betyder att samma osäkerheter i beräkningarna gäller i detta kapitel som i kapitel 6.

7.3.1 Konsekvenser för statens budget

Tabell 7.1 Effekter av förslagen på anslaget föräldraförsäkring

Huvudscenario, år 2022–2024, miljarder kronor

	2022	2023	2024
Förslag med två dagar med familjedagspenning (avsnitt 7.1)			
Familjedagspenning med två dagar	1,88	2,35	2,43
Statlig ålderspensionsavgift	0,19	0,23	0,24
Summa	**2,07**	**2,58**	**2,67**
Förslag med en dag med familjedagspenning (avsnitt 7.2)			
Familjedagspenning	0,94	1,17	1,21
Statlig ålderspensionsavgift	0,09	0,12	0,12
Summa	**1,03**	**1,29**	**1,33**

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

Effekter för Försäkringskassan

Antalet ärenden som ska handläggas är beroende av hur många dagar som föräldrarna kan använda. Det innebär att om två dagar med familjedagspenning införs för föräldrarna kommer antalet ärenden att ligga mellan 1,3 miljoner och 1,7 miljoner per år. Om en dag med familjedagspenning per förälder införs blir antalet ärenden 1 miljon till 1,2 miljoner per år.

Införandekostnaderna, där it-utveckling är en stor del, blir desamma oavsett hur många dagar som föräldrarna har möjlighet att använda. För ytterligare beskrivning av införande- och administrationskostnaderna se kapitel 6.

Tabell 7.2 Kostnader för Försäkringskassan med ett högautomatiserat it-system

År 2021–2024 miljoner kronor

	2021	2022	2023	2024
Kostnader oberoende av antalet föreslagna dagar med familjedagspenning				
Införandekostnader	27,5	11	8	8
Övriga kostnader		17	17	17
Löpande administrationskostnader				
Två dagar med familjedagspenning (avsnitt 7.1)		174	155	155
En dag med familjedagspenning (avsnitt 7.2)		145	120	122

Källa: Försäkringskassan.

7.3.2 Bortfall i antalet arbetade timmar

Användningen av familjedagspenning medför ett bortfall av antalet arbetade timmar i ekonomin. Tabell 7.2 visar en beräkning av detta bortfall per sektor enligt förslagen i avsnitt 7.1 och 7.2. På samma sätt som i kapitel 6 Konsekvenser av förslagen antas att 21 procent av timmarna på kort sikt ersätts av annan arbetskraft.

Tabell 7.3 Bortfall i antal arbetade timmar

Huvudscenario, år 2022–2024

	2022	2023	2024
Förslag med två dagar med familjedagspenning (avsnitt 7.1)			
Statlig sektor	712 900	860 300	860 600
Kommunal sektor	2 533 800	3 075 900	3 093 900
Privat sektor	7 890 600	9 670 900	9 768 700
Summa	**11 137 400**	**13 607 100**	**13 723 200**
Förslag med en dag med familjedagspenning (avsnitt 7.2)			
Statlig sektor	356 500	430 200	430 300
Kommunal sektor	1 266 900	1 538 000	1 547 000
Privat sektor	3 945 300	4 835 400	4 884 400
Summa	**5 568 700**	**6 803 500**	**6 861 600**

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

7.3.3 Övriga konsekvenser

När det gäller exempelvis konsekvenser för enskilda, företag, för jämställdheten, för integrationen, för barn m.m. vid införandet av två dagar med familjedagspenning så är de i huvudsak överensstämmande med de beskrivningar som går att finna i kapitel. 6.

För förslaget om att införa en dag med familjedagpenning per förälder och år blir konsekvenserna mindre omfattande än om tre eller två dagar per förälder och år införs. Det innebär att effekterna på barn, jämställdhet etc. blir mindre omfattande än vad som beskrivs i kapitel 6. Det gäller såväl positiva som negativa effekter.

8 Författningskommentar

8.1 Förslaget till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

6 kap.

6 § Den som arbetar i Sverige är försäkrad för följande förmåner:

Avdelning B Familjeförmåner

1. graviditetspenning,	(10 kap.)
2. föräldrapenning på grundnivå eller sjukpenningnivå, *familjedagspenning* och tillfällig föräldrapenning,	(11–13 kap.)

Avdelning C Förmåner vid sjukdom eller arbetsskada

3. sjukpenning,	(24–28 kap.)
4. rehabilitering, rehabiliteringsersättning och bidrag till arbetshjälpmedel,	(29–31 kap.)
5. inkomstrelaterad sjukersättning och inkomstrelaterad aktivitetsersättning,	(33, 34, 36 och 37 kap.)
6. arbetsskadeersättning,	(39–42 kap.)
7. närståendepenning,	(47 kap.)

Avdelning E Förmåner vid ålderdom

8. inkomstgrundad ålderspension,	(55–64 och 69–71 kap.)

Avdelning F Förmåner till efterlevande

9. inkomstrelaterad efterlevandepension,	(77, 78, 80 och 82–85 kap.)
10. efterlevandeförmåner från arbetsskadeförsäkringen, och	(87 och 88 kap.)
11. efterlevandeskydd i form av premiepension.	(89–92 kap.)

I paragrafen anges vilka förmåner som den som arbetar i Sverige är försäkrad för enligt socialförsäkringsbalken. I *punkt 2* har familjedagspenning lagts till.

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.

16 § *Familjedagspenning enligt 6 § 2 och förmåner* enligt 6 § 5, 6 och 8–11 lämnas för tid då den försäkrade vistas utomlands så länge rätten till förmånen består. Detta gäller också i fråga om föräldrapenning på grund- eller sjukpenningnivå enligt 6 § 2,

1. om barnet är bosatt i Sverige, eller
2. om Försäkringskassan medger det, när ett barn hämtas i samband med adoption.

I paragrafen regleras under vilka förutsättningar vissa arbetsbaserade förmåner lämnas vid utlandsvistelse. Familjedagspenning har lagts till som en förmån som lämnas vid utlandsvistelse så länge rätten till förmånen består. Det innebär att familjedagspenning vid vistelse utomlands kan lämnas på samma villkor som gäller vid vistelse i Sverige (se författningskommentaren till motsvarande bestämmelse i 4 kap. 6 § den upphävda socialförsäkringslagen [1999:799], prop. 1998/99:119 s. 191).

Övervägandena finns i avsnitt 5.8.

9 kap.

1 § I denna underavdelning finns

– bestämmelser om graviditetspenning i 10 kap., och
– allmänna bestämmelser om föräldrapenningsförmåner i 11 kap.

Vidare finns bestämmelser om

– föräldrapenning i 12 kap.,

– *familjedagspenning i 12 a kap., och*
– tillfällig föräldrapenning i 13 kap.

I paragrafen finns en innehållsförteckning över vilka bestämmelser som återfinns i de olika kapitlen i underavdelning II Graviditetspenning och föräldrapenningsförmåner som ligger i avdelning B Familjeförmåner. I *andra stycket* har det förts in en ny andra strecksats, som innehåller en upplysning om att det i underavdelningen även finns bestämmelser om familjedagspenning i 12 a kap. Den tidigare andra strecksatsen har förskjutits ett steg.

11 kap.

2 § Föräldrapenningsförmåner lämnas i följande former:

1. föräldrapenning för vård av barn med anledning av barns födelse eller vid adoption av barn (12 kap.),

2. familjedagspenning i särskilda situationer när en förälder avstår från förvärvsarbete för att vårda barn (12 a kap.), och

3. tillfällig föräldrapenning i särskilda situationer när någon avstår från förvärvsarbete för att vårda barn eller i samband med att ett barn har avlidit (13 kap.).

I paragrafen anges i vilka former föräldrapenningsförmåner lämnas. En ny *punkt 2* har förts in. Där anges att föräldrapenningsförmåner lämnas i form av familjedagspenning enligt 12 a kap. i särskilda situationer när en förälder avstår från förvärvsarbete för att vårda barn. Den tidigare punkten 2, om tillfällig föräldrapenning, har omnumrerats till punkt 3. Begreppet föräldrapenningsförmåner omfattar därmed föräldrapenning, familjedagspenning och tillfällig föräldrapenning.

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.

9 § Oavsett antalet barn kan en förälder inte få mer än sammanlagt hel föräldrapenning per dag. *Detsamma gäller familjedagspenning.*

I paragrafen finns en bestämmelse som begränsar i vilken omfattning föräldrapenning sammanlagt kan lämnas till en förälder för en dag. I paragrafen har det förts in att samma begränsning gäller för familje-

dagspenning. Det innebär att en förälder, oavsett antalet barn, inte kan få mer än sammanlagt hel familjedagspenning per dag.

Övervägandena finns i avsnitt 5.5.

9 a § *Både familjedagspenning och föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning får inte lämnas till en förälder för samma tid.*

I paragrafen, som är ny, anges att både familjedagspenning och föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning inte får lämnas till en förälder för samma tid. En förälder kan således inte få familjedagspenning och någon av de andra föräldrapenningsförmånerna för samma tid. Detta gäller oavsett om familjedagspenningen och den andra förmånen avser ett och samma barn eller olika barn.

Övervägandena finns i avsnitt 5.6.

10 § Föräldrapenningsförmåner får inte lämnas till båda föräldrarna för samma barn och tid i annat fall än som anges i 12 kap. 4 a och 5 a–7 §§, *12 a kap. 3 och 4 §§ och* 13 kap. 10, 11, 13, 26 och 30 §§. *Föräldrapenning får dock lämnas till en förälder och familjedagspenning till en annan förälder för samma barn och tid.*

Tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. 31 e § får lämnas till flera föräldrar för samma barn och tid.

För tillfällig föräldrapenning gäller även 13 kap. 3 §.

I paragrafen finns bestämmelser om föräldrapenningsförmåner till fler än en förälder samtidigt. Huvudregeln är att sådana förmåner inte får lämnas till fler än en förälder för samma barn och tid. Från denna huvudregel finns vissa utpekade undantagsfall.

I *första stycket* har även föräldrapenningsförmån enligt 12 a kap. 3 och 4 §§, dvs. familjedagspenning, förts in som ett undantag från huvudregeln. Sådan förmån får således lämnas till båda föräldrarna för samma barn och tid. Vidare har det införts en bestämmelse som anger att föräldrapenning får lämnas till *en* förälder och familjedagspenning till en *annan* förälder för samma barn och tid.

Övervägandena finns i avsnitt 5.6.

12 a kap.

I avdelning B Familjeförmåner, underavdelning II Graviditetspenning och föräldrapenningsförmåner har införts ett nytt kapitel, 12 a kap. I detta finns bestämmelserna om familjedagspenning.

1 § *I detta kapitel finns bestämmelser om*
– rätten till familjedagspenning i 2–10 §§,
– förmånstiden i 11–15 §§,
– avstående från familjedagspenning i 16 och 17 §§,
– beräkning av antalet dagar med rätt till familjedagspenning i 18 §, och
– beräkning av familjedagspenning i 19 §.

I paragrafen finns en innehållsförteckning över vilka bestämmelser som återfinns i de olika paragraferna i det nya kapitlet.

2 § *En försäkrad förälder har rätt till familjedagspenning.*
Familjedagspenning lämnas i de fall och under de närmare förutsättningar som anges i detta kapitel.

I paragrafen finns allmänna bestämmelser om rätten till familjedagspenning.

I *första stycket* anges att rätten till familjedagspenning tillkommer en försäkrad förälder. Vem som är försäkrad för familjedagspenning framgår av 4 och 6 kap. och vem som räknas som förälder vid tillämpningen av bestämmelserna om familjedagspenning framgår av 2 kap. 14 § och 11 kap. 4 §.

I *andra stycket* anges att familjedagspenning lämnas i de fall och under de närmare förutsättningar som anges i kapitlet. Utöver de grundläggande kraven i första stycket måste således de villkor som anges i kapitlet i övrigt vara uppfyllda för att familjedagspenning ska lämnas.

Övervägandena finns i avsnitt 5.2.

3 § *En förälder har rätt till familjedagspenning om föräldern avstår från förvärvsarbete för att vårda ett barn under en dag när det är lov, terminsuppehåll, studiedag för personalen eller en motsvarande situation i den verksamhet enligt skollagen (2010:800) som barnet normalt*

deltar i. Detta gäller dock inte när det är fråga om öppen förskola enligt 25 kap. 3 § skollagen.

För rätt till familjedagspenning gäller också som villkor att föräldern under den tid som avses i första stycket till huvudsaklig del faktiskt vårdar barnet på det sätt som krävs med hänsyn till barnets ålder.

I paragrafen regleras rätten till familjedagspenning för vård av barn i vissa situationer.

Enligt *första stycket* har en förälder rätt till familjedagspenning om föräldern avstår från förvärvsarbete för att vårda ett barn under en dag när det är lov, terminsuppehåll, studiedag för personalen eller en motsvarande situation i den verksamhet enligt skollagen som barnet normalt deltar i. Detta gäller dock inte när det är fråga om öppen förskola enligt 25 kap. 3 § skollagen. För rätt till familjedagspenning krävs att föräldern har ett förvärvsarbete som föräldern avstår från att utföra för att vårda sitt barn (se även 10 §).

Vissa av begreppen i bestämmelsen har kopplingar till begrepp som används i skollagen och skolförordningen (2011:185). Det handlar om lov, termin och studiedag för personalen. I dessa fall är begreppens innebörd desamma. Terminsuppehåll avser en period mellan terminer, dvs. från och med dagen efter en termins sista dag till och med dagen före den första dagen på terminen därefter. Om barnet normalt deltar i en sådan verksamhet som inte omfattas av bestämmelserna om lov, terminer och studiedagar i skollagen och skolförordningen, exempelvis förskola, finns rätt till familjedagspenning när föräldern avstår från förvärvsarbete för att vårda barnet i situationer som motsvarar de ovan angivna. Med lov och terminsuppehåll avses då dagar och tidsperioder som motsvarar de lov och terminsuppehåll som gäller för den kommunala skolverksamheten på grundskolenivå i kommunen där den verksamhet som barnet deltar i ligger. Med situationer som motsvarar studiedagar avses att personalen planerar verksamheten, fortbildas eller liknande under sådan tid så att det påverkar den ordinarie verksamheten. Det behöver inte vara fråga om en hel dag, utan kan även avse en del av en dag.

Med att en förälder har rätt till familjedagspenning ”under en dag” då någon av de uppräknade situationerna är för handen avses att familjedagspenning kan lämnas för en hel dag även om t.ex. studiedagen avser endast en del av dagen i sådan verksamhet som barnet normalt deltar i. Med dag avses kalenderdag. Att det som

avses är verksamhet som barnet ”normalt deltar i” innebär att personalens verksamhetsplanering, kompetensutveckling och liknande som sker efter stängningstid eller under tid då barnet normalt inte skulle ha deltagit i verksamheten, t.ex. på grund av hur barnets ordinarie vistelsetid i verksamheten är förlagd, inte ger rätt till familjedagspenning. Möjlighet till erbjuden alternativ barnomsorg påverkar inte rätten till familjedagspenning.

I *andra stycket* anges att för rätt till familjedagspenning gäller också som villkor att föräldern under den tid som avses i första stycket till huvudsaklig del faktiskt vårdar barnet på det sätt som krävs med hänsyn till barnets ålder. Regleringen motsvarar bestämmelsen för föräldrapenning i 12 kap. 3 § och ska tillämpas på samma sätt, dock även i förhållande till barn som är äldre än de barn som en förälder kan få föräldrapenning för (se 15 § och jfr 12 kap. 13 §).

Övervägandena finns i avsnitt 5.2.

4 § *En förälder har rätt till familjedagspenning om föräldern avstår från förvärvsarbete i samband med att han eller hon deltar i ett utvecklingssamtal eller motsvarande när det gäller ett barn i den verksamhet enligt skollagen (2010:800) som barnet normalt deltar i. Detta gäller dock endast om verksamheten avser*

1. förskola,

2. förskoleklass,

3. grundskola, grundsärskola, specialskola, sameskola eller utbildning enligt 24 kap. skollagen på grundskolenivå, eller

4. pedagogisk omsorg enligt 25 kap. 2 § skollagen som ersätter förskola.

I paragrafen regleras rätten till familjedagspenning för deltagande i utvecklingssamtal.

Det anges att en förälder har rätt till familjedagspenning om föräldern avstår från förvärvsarbete i samband med att han eller hon deltar i ett utvecklingssamtal eller motsvarande när det gäller ett barn i den verksamhet enligt skollagen som barnet normalt deltar i. Detta gäller dock endast om verksamheten avser förskola, förskoleklass, grundskola, grundsärskola, specialskola, sameskola eller utbildning enligt 24 kap. skollagen på grundskolenivå, eller pedagogisk omsorg enligt 25 kap. 2 § skollagen som ersätter förskola. För rätt till familjedagspenning krävs att föräldern har ett förvärvsarbete som föräl-

dern avstår från att utföra för att delta i ett utvecklingssamtal (se även 10 §).

Samtliga skolformer i *punkt 3* avser grundskolenivå. I 24 kap. skollagen regleras särskilda utbildningsformer som bedrivs i stället för utbildning inom skolväsendet, såsom internationella skolor och utbildning vid särskilda ungdomshem. Den verksamhet som avses i *punkt 4* är sådan pedagogisk omsorg som kommunen ska sträva efter att erbjuda ett barn i stället för förskola, om barnets vårdnadshavare önskar det. Det kan exempelvis handla om familjedaghem.

Begreppet utvecklingssamtal finns i skollagen (se 8 kap. 11 §, 9 kap. 11 §, 10 kap. 12 §, 11 kap. 15 §, 12 kap. 12 § och 13 kap. 12 §). Om barnet normalt deltar i en sådan verksamhet som inte omfattas av skollagens bestämmelser om utvecklingssamtal, exempelvis internationella skolor och familjedaghem, finns rätt till familjedagspenning i samband med att föräldern deltar i ett samtal som motsvarar sådana samtal som avses i de bestämmelserna. Om förskolan eller skolan har angett att det handlar om ett utvecklingssamtal finns det som utgångspunkt inte skäl att ifrågasätta detta. Att en förälder har rätt till familjedagspenning ”i samband med” att föräldern deltar i ett utvecklingssamtal innebär att rätten inte bara omfattar själva deltagandet i samtalet utan även sådana aktiviteter som är behövliga för att föräldern ska kunna delta i samtalet, t.ex. resa.

Övervägandena finns i avsnitt 5.2.

5 § *Familjedagspenning lämnas inte för tid när föräldrapenning annars skulle ha lämnats till föräldern.*

I paragrafen begränsas möjligheten för en förälder att byta ut föräldrapenning mot familjedagspenning. Det anges att familjedagspenning inte lämnas för tid när föräldrapenning annars skulle ha lämnats till föräldern. Regleringen motsvarar bestämmelsen för tillfällig föräldrapenning i 13 kap. 18 § första meningen och ska tillämpas på samma sätt.

Övervägandena finns i avsnitt 5.6.

6 § *Familjedagspenning lämnas enligt följande förmånsnivåer:*

1. Hel familjedagspenning för dag när en förälder helt har avstått från förvärvsarbete.

2. Halv familjedagspenning för dag när en förälder har förvärvsarbetat högst hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat.

I paragrafen regleras på vilka förmånsnivåer familjedagspenning kan lämnas. Familjedagspenning kan lämnas på två förmånsnivåer, hel eller halv. Hel familjedagspenning lämnas för dag när en förälder helt har avstått från förvärvsarbete och halv familjedagspenning lämnas för dag när en förälder har förvärvsarbetat högst hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat. Regleringen motsvarar bestämmelserna för tillfällig föräldrapenning i 13 kap. 5 § 1 och 3 och ska i princip tillämpas på samma sätt. Se även författningskommentaren till 9 § när det gäller föräldrar som är deltidsarbetslösa.

Övervägandena finns i avsnitt 5.5.

7 § När en förälder har avstått från förvärvsarbete hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat, lämnas halv familjedagspenning enligt 4 § och 6 § 2 även om förutsättningarna i 4 § för rätt till förmånen inte är uppfyllda för hela den tid som föräldern har avstått från förvärvsarbete.

I paragrafen finns en särskild reglering som avser familjedagspenning på halv förmånsnivå när en förälder har avstått från förvärvsarbete i samband med att föräldern har deltagit i ett utvecklingssamtal eller motsvarande. Det anges att när en förälder har avstått från förvärvsarbete hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat, lämnas halv familjedagspenning enligt 4 § och 6 § 2 även om förutsättningarna i 4 § för rätt till förmånen inte är uppfyllda för hela den tid som föräldern har avstått från förvärvsarbete. En förutsättning för att bestämmelsen ska tillämpas är att föräldern har avstått från förvärvsarbete hälften av den aktuella arbetsdagen, varken mer eller mindre. Det är i den omfattningen som en förälder minst måste avstå från förvärvsarbete för att få halv familjedagspenning enligt 6 § 2. För rätt till halv familjedagspenning behöver dock förälderns deltagande i utvecklingssamtalet, i och med nu aktuell bestämmelse, inte i sig ha tagit så mycket som en halv arbetsdag i anspråk. En förälder som under en dag skulle ha arbetat åtta timmar och som avstår från förvärvsarbete fyra timmar, har rätt till halv familjedagspenning även om den tid som deltagandet i utvecklingssamtalet motiverar uppgår

till mindre än de fyra timmarna under vilka föräldern har avstått från arbetet.

Övervägandena finns i avsnitt 5.5.

8 § *Som förvärvsarbete betraktas inte*

1. vård av barn som har tagits emot för stadigvarande vård och fostran i förälderns hem, eller

2. sådant förvärvsarbete som den försäkrade utför under tid för vilken han eller hon får sjukersättning enligt bestämmelserna i 37 kap. 3 §.

Om det vid tillämpningen av första stycket 2 inte går att avgöra under vilken tid den försäkrade avstår från förvärvsarbete för att vårda sitt barn, ska frånvaron i första hand anses som frånvaro från sådant förvärvsarbete som avses i 37 kap. 3 §.

I paragrafen regleras vissa aktiviteter som inte betraktas som förvärvsarbete vid tillämpning av bestämmelserna om familjedagspenning.

I *första stycket* anges att som förvärvsarbete betraktas inte vård av barn som har tagits emot för stadigvarande vård och fostran i förälderns hem eller sådant förvärvsarbete som den försäkrade utför under tid för vilken han eller hon får sjukersättning enligt bestämmelserna i 37 kap. 3 §.

I *andra stycket* anges att om det vid tillämpningen av första stycket 2 inte går att avgöra under vilken tid den försäkrade avstår från förvärvsarbete för att vårda sitt barn, ska frånvaron i första hand anses som frånvaro från sådant förvärvsarbete som avses i 37 kap. 3 §.

Regleringen motsvarar bestämmelserna för föräldrapenning i 12 kap. 10 § och tillfällig föräldrapenning i 13 kap. 6 § och ska tillämpas på samma sätt.

Övervägandena finns i avsnitt 5.2.

9 § *Den omständigheten att en arbetslös förälder som är arbetssökande inte står till arbetsmarknadens förfogande under tid som avses i 3 § första stycket och 4 § likställs inte med att föräldern avstår från förvärvsarbete vid tillämpning av bestämmelserna om familjedagspenning.*

I paragrafen finns en bestämmelse som avser uttrycket ”avstå från förvärvsarbete”. Vid tillämpning av bestämmelserna om familjedagspenning likställs inte med avstående från förvärvsarbete att en arbetslös förälder som är arbetssökande inte står till arbetsmarknadens förfogande under tid som avses i 3 § första stycket och 4 §, dvs. under tid när föräldern vårdar sitt barn eller deltar i ett utvecklingssamtal eller motsvarande. Bestämmelsen förhåller sig till den tolkning av uttrycket ”avstående från förvärvsarbete” som har gjorts i praxis när det gäller tillfällig föräldrapenning och som innebär att arbetslösa personer under vissa förutsättningar kan få sådan förmån för tid då personen annars skulle ha sökt arbete (se t.ex. FÖD 1986:14). Den nu aktuella bestämmelsen innebär att det motsvarande inte gäller för familjedagspenning. Den förmånen lämnas endast till en förälder som faktiskt skulle ha förvärvsarbetat den tid för vilken förmånen söks (det finns dock ett visst undantag, se 10 §). En förälder som är arbetssökande på deltid och förvärvsarbetar på deltid kan således få familjedagspenning för sådan tid som föräldern avstår från deltidsarbetet i sådana syften som anges i 3 och 4 §§. Förmånsnivån enligt 6 § bestäms då utifrån den tid som föräldern skulle ha förvärvsarbetat den aktuella dagen, dvs. om föräldern t.ex. avstått helt från deltidsarbetet lämnas familjedagspenning på hel förmånsnivå.

Övervägandena finns i avsnitt 5.2.

10 § Om en förälder får oavkortade löneförmåner under tid då han eller hon bedriver studier, likställs avstående från studier med avstående från förvärvsarbete vid tillämpning av bestämmelserna om familjedagspenning. Detta gäller dock endast i den utsträckning föräldern går miste om löneförmånerna.

I paragrafen finns en bestämmelse om att avstående från studier i vissa fall likställs med avstående från förvärvsarbete vid tillämpning av bestämmelserna om familjedagspenning. Så är fallet om en förälder får oavkortade löneförmåner under tid då han eller hon bedriver studierna. Detta gäller dock endast i den utsträckning föräldern går miste om löneförmånerna. Regleringen motsvarar bestämmelsen för tillfällig föräldrapenning i 13 kap. 7 § och ska tillämpas på samma sätt.

Övervägandena finns i avsnitt 5.2.

11 § *Till en förälder som har ensam vårdnad om samtliga sina barn som kan berättiga till familjedagspenning lämnas förmånen under högst [sex/fyra/två] dagar per år sammanlagt för barnen.*

I paragrafen anges det högsta antalet dagar under vilka familjedagspenning lämnas till en förälder som har ensam vårdnad om samtliga sina barn som kan berättiga till familjedagspenning. I det fallet lämnas förmånen till föräldern under högst [sex/fyra/två] dagar per år sammanlagt för förälderns barn. Med år avses kalenderår. Antalet ersättningsdagar avser förälderns barn som grupp, vilket innebär att ersättningsdagarna som är tillgängliga för föräldern omfattar samtliga förälderns barn som kan berättiga till förmånen.

Familjedagspenning lämnas med stöd av denna bestämmelse enbart för barn som föräldern har vårdnad om. Barn som kan berättiga till familjedagspenning är barn i det åldersspann som anges i 15 § och som är bosatta i Sverige (se 11 kap. 8 §). Det är en förälder som är vårdnadshavare som har en självständig rätt att få familjedagspenning. En sådan förälder som nu avses kan dock enligt 16 och 17 §§ avstå rätten att få familjedagspenning för några av ersättningsdagarna till en annan förälder, dvs. till en förälder som inte är vårdnadshavare för det barn som berörs. Det är hur vårdnadsförhållandena ser ut den aktuella ersättningsdagen som är avgörande, både när det gäller det barn som familjedagspenning söks för och när det gäller förälderns samtliga barn som kan berättiga till familjedagspenning. Detta medför att det högsta antalet dagar för vilka en vårdnadshavare kan få familjedagspenning för sina barn under ett visst år, dvs. [tre/två/en dag] eller [sex/fyra/två] dagar (se även 12 och 13 §§), kan ändras från en ersättningsdag till en annan, om vårdnadsförhållandena har förändrats däremellan. För exempelvis två föräldrar som endast har ett gemensamt barn innebär detta följande. Den förälder som tidigare inte har varit vårdnadshavare för barnet har vid en ändring till gemensam vårdnad rätt att få [tre dagar/två dagar/en dag] som föräldern kan ta ut under resten av året (se 12 §). Den tidigare ensamma vårdnadshavaren har i och med vårdnadsändringen rätt att få [tre/två/en dag], i stället för [sex/fyra/två], dagar för året (se 12 §). Den vårdnadshavarens dagar för vilka familjedagspenning har betalats ut tidigare under året ska räknas av, även sådana utbetalda dagar som vårdnadshavaren kan ha avstått till någon annan förälder (se 16 §). Om den tidigare ensamma vårdnadshavaren före

vårdnadsändringen redan har tagit ut familjedagspenning för [tre/två/en] eller fler dagar återstår således inga dagar för honom eller henne under resten av året.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3 och 5.4.

12 § Till en förälder som tillsammans med någon annan har gemensam vårdnad om samtliga sina barn som kan berättiga till familjedagspenning lämnas förmånen under högst [tre dagar/två dagar/en dag] per år sammanlagt för barnen.

I paragrafen anges det högsta antalet dagar under vilka familjedagspenning lämnas till en förälder som tillsammans med någon annan har gemensam vårdnad om samtliga sina barn som kan berättiga till familjedagspenning. I det fallet lämnas familjedagspenning till föräldern under högst [tre dagar/två dagar/en dag] per år sammanlagt för förälderns barn. Med år avses kalenderår. Antalet ersättningsdagar avser förälderns barn som grupp, vilket innebär att ersättningsdagarna som är tillgängliga för föräldern omfattar samtliga förälderns barn som kan berättiga till förmånen.

Familjedagspenning lämnas med stöd av denna bestämmelse enbart för barn som föräldern har vårdnad om. Barn som kan berättiga till familjedagspenning är barn i det åldersspann som anges i 15 § och som är bosatta i Sverige (se 11 kap. 8 §). Till skillnad från vad som gäller för de föräldrar som avses i 11 och 13 §§, är det i detta fall endast en förälder som är vårdnadshavare som har rätt att få familjedagspenning, dvs. vårdnadshavaren kan inte avstå rätten att få familjedagspenning till en annan förälder till det barn som berörs. Det är hur vårdnadsförhållandena ser ut den aktuella ersättningsdagen som är avgörande, både när det gäller det barn som familjedagspenning söks för och när det gäller förälderns samtliga barn som kan berättiga till familjedagspenning. Detta medför att det högsta antalet dagar för vilka en vårdnadshavare kan få familjedagspenning för sina barn under ett visst år, dvs. [tre/två/en dag eller [sex/fyra/två] dagar (se även 11 och 13 §§), kan ändras från en ersättningsdag till en annan, om vårdnadsförhållandena har förändrats däremellan. Se mer om innebörden av detta i författningskommentaren till 11 §. Hur många dagar med familjedagspenning en vårdnadshavare har rätt att få bestäms utifrån respektive vårdnadshavares situation och är inte beroende av hur många dagar med familjedagspenning den andra vård-

nadshavaren för ett visst barn har rätt att få. Den totala vårdnadsbilden för respektive vårdnadshavares samtliga barn kan se olika ut och medföra rätt till olika antal dagar. För tillämpningen av bestämmelsen har det ingen betydelse om den gemensamma vårdnaden innehas med en och samma förälder för samtliga barn eller med olika föräldrar. Bestämmelsen omfattar således både den situationen att exempelvis en pappa delar vårdnaden om samtliga sina barn med samma mamma och den situationen att en pappa delar vårdnaden med olika mammor för barnen.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3 och 5.4.

13 § *Till en förälder som har både ensam vårdnad och tillsammans med någon annan gemensam vårdnad om sina barn som kan berättiga till familjedagspenning lämnas förmånen under högst [sex/fyra/två] dagar per år sammanlagt för barnen.*

Ersättning för [tre/två/en] av dagarna lämnas endast för ett barn som föräldern har ensam vårdnad om.

I paragrafen anges det högsta antalet dagar under vilka familjedagspenning lämnas till en förälder som har både ensam vårdnad och tillsammans med någon annan gemensam vårdnad om sina barn som kan berättiga till familjedagspenning.

Enligt *första stycket* lämnas till en sådan förälder som nu avses familjedagspenning under högst [sex/fyra/två] dagar per år sammanlagt för förälderns barn. Med år avses kalenderår. Antalet ersättningsdagar avser förälderns barn som grupp, vilket innebär att ersättningsdagarna som är tillgängliga för föräldern omfattar samtliga förälderns barn som kan berättiga till förmånen.

Familjedagspenning lämnas med stöd av denna bestämmelse enbart för barn som föräldern har vårdnad om. Barn som kan berättiga till familjedagspenning är barn i det åldersspann som anges i 15 § och som är bosatta i Sverige (se 11 kap. 8 §). Det är en förälder som är vårdnadshavare som har en självständig rätt att få familjedagspenning. En sådan förälder som nu avses kan dock enligt 16 och 17 §§ i vissa fall avstå rätten att få familjedagspenning för några av ersättningsdagarna till en annan förälder, dvs. till en förälder som inte är vårdnadshavare för det barn som berörs. Det är hur vårdnadsförhållandena ser ut den aktuella ersättningsdagen som är avgörande, både när det gäller det barn som familjedagspenning söks för och när

det gäller förälderns samtliga barn som kan berättiga till familjedagspenning. Detta medför att det högsta antalet dagar för vilka en vårdnadshavare kan få familjedagspenning för sina barn under ett visst år, dvs. [tre/två/en dag] eller [sex/fyra/två] dagar (se även 11 och 12 §§), kan ändras från en ersättningsdag till en annan, om vårdnadsförhållandena har förändrats däremellan. Se mer om innebörden av detta i författningskommentaren till 11 §. Hur många dagar med familjedagspenning en vårdnadshavare har rätt att få bestäms utifrån respektive vårdnadshavares situation och är inte beroende av hur många dagar med familjedagspenning den andra vårdnadshavaren för ett visst barn har rätt att få. Den totala vårdnadsbilden för respektive vårdnadshavares samtliga barn kan se olika ut och medföra rätt till olika antal dagar. När det gäller de barn som föräldern tillsammans med någon annan förälder har gemensam vårdnad om, har det för tillämpning av bestämmelsen ingen betydelse om den gemensamma vårdnaden innehas med en och samma förälder för samtliga barn eller med olika föräldrar. Bestämmelsen omfattar således både den situationen att exempelvis en pappa delar vårdnaden med samma mamma för de berörda barnen och den situationen att en pappa delar vårdnaden med olika mammor för barnen.

Enligt *andra stycket* lämnas ersättning för [tre/två/en] av dagarna endast för ett barn som föräldern har ensam vårdnad om. Ersättning för [tre/två/en] av de [sex/fyra/två] dagarna som föräldern har rätt att få kan således inte lämnas för ett barn som föräldern tillsammans med någon annan har gemensam vårdnad om. När det gäller [de återstående tre/två dagarna/den återstående dagen] finns ingen motsvarande restriktion. Ersättning för de dagarna kan således lämnas antingen för ett barn som föräldern har ensam vårdnad om eller för ett barn som föräldrarna har gemensam vårdnad om.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3 och 5.4.

14 § *Familjedagspenning lämnas inte för längre tid tillbaka än 90 dagar före den dag ansökan om familjedagspenning kom in till Försäkringskassan. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl för att familjedagspenning ändå bör lämnas.*

I paragrafen finns en bestämmelse om familjedagspenning för tid före ansökan. Familjedagspenning lämnas inte för längre tid tillbaka än 90 dagar före den dag ansökan kom in till Försäkringskassan.

Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl för att familjedagspenning ändå bör lämnas. Regleringen motsvarar bestämmelserna för föräldrapenning i 12 kap. 12 a § och tillfällig föräldrapenning i 13 kap. 9 a § och ska tillämpas på samma sätt.

Övervägandena finns i avsnitt 5.9.

15 § *Familjedagspenning lämnas för tid från det att barnet fyller fyra år och längst till dess att barnet har fyllt sexton år.*

I paragrafen regleras åldersspannet för de barn som berättigar till familjedagspenning. Familjedagspenning lämnas för tid från det att barnet fyller fyra år och längst till dess att barnet har fyllt sexton år. Det innebär att familjedagspenning kan lämnas för tid från och med barnets fyraårsdag till och med barnets sextonårsdag. Det är dagen när föräldern vårdar barnet eller deltar i ett utvecklingssamtal avseende barnet som ska infalla under denna period.

Övervägandena finns i avsnitt 5.2.

16 § *En förälder som har ensam vårdnad om ett barn som kan berättiga till familjedagspenning kan avstå rätten att få familjedagspenning för barnet till förmån för en annan av barnets föräldrar.*

Paragrafen behandlar möjligheten att avstå rätten att få familjedagspenning till förmån för en annan förälder. Det anges att en förälder som har ensam vårdnad om ett barn som kan berättiga till familjedagspenning kan avstå rätten att få familjedagspenning för barnet till förmån för en annan av barnets föräldrar. En annan förälder kan vara en förälder enligt föräldrabalken som inte har vårdnad om barnet. En annan förälder kan även vara en person som likställs med förälder vid tillämpningen av bestämmelserna om familjedagspenning. Det handlar om förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern, förälders sambo, särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet och blivande adoptivförälder (se 11 kap. 4 §). Ett barn som kan berättiga till familjedagspenning är ett barn i det åldersspann som anges i 15 § och som är bosatt i Sverige (se 11 kap. 8 §). Avståendet ska vara kopplat till ett visst barn, som den förälder som avstår rätt att få familjedagspenning har ensam vårdnad om. Familjedagspenning lämnas endast för det barnet som avståendet är kopplat till. Det är således i förhållande till det barnet som förutsättningarna i 3

och 4 §§ ska vara uppfyllda. Det är vårdnadsförhållandena vid den aktuella ersättningsdagen som är avgörande för om vårdnadshavaren kan avstå rätten att få familjedagspenning för barnet till förmån för en annan förälder. Den förälder som avståendet görs till ska själv uppfylla förutsättningarna för familjedagspenning på den förmånsnivå som begärs. Ersättningens storlek beräknas också utifrån den förälderns förhållanden, dvs. bland annat beräknas ersättningen på den förälderns sjukpenninggrundande inkomst. Den tid för vilken familjedagspenning har lämnats till den föräldern som avståendet har gjorts till räknas av från det högsta antal dagar med familjedagspenning som vårdnadshavaren kan få enligt 11 eller 13 §. Det finns inget krav på att avståendet ska göras på ett visst sätt (jfr 12 kap. 17 § när det gäller avstående av rätt att få föräldrapenning).

Övervägandena finns i avsnitt 5.6.

17 § *En förälder får avstå rätten att få familjedagspenning till förmån för en annan av barnets föräldrar enligt 16 § för sammanlagt högst [tre dagar/två dagar/en dag] per år.*

I paragrafen anges det högsta antalet dagar för vilka en förälder får avstå rätten att få familjedagspenning till förmån för en annan av barnets föräldrar enligt 16 §. Föräldern får avstå rätten att få familjedagspenning till förmån för en annan förälder för sammanlagt högst [tre dagar /två dagar/en dag] per år, dvs. hälften av det totala antalet dagar under vilka föräldern kan få familjedagspenning enligt 11 eller 13 §. Begränsningen gäller sammanlagt för samtliga barn som föräldern har ensam vårdnad om, dvs. inte per barn.

Övervägandena finns i avsnitt 5.6.

18 § *Vid beräkning av antalet dagar med rätt till familjedagspenning gäller följande:*

– *En dag med hel familjedagspenning motsvarar en dag.*
– *En dag med halv familjedagspenning motsvarar hälften av en dag.*

I paragrafen regleras beräkningen av antalet dagar med rätt till familjedagspenning. Vid beräkningen gäller att en dag med hel familjedagspenning motsvarar en dag och en dag med halv familjedagspenning motsvarar hälften av en dag. Regleringen motsvarar delar av bestämmelsen för föräldrapenning i 12 kap. 32 § och för tillfällig

föräldrapenning i 13 kap. 32 § och ska i de delarna, dvs. när det gäller beräkning av antalet dagar med hel eller halv förmån, tillämpas på samma sätt.

Övervägandena finns i avsnitt 5.5.

19 § *Familjedagspenning beräknas enligt bestämmelserna om tillfällig föräldrapenning i 13 kap. 33–38 §§.*

I paragrafen anges hur familjedagspenning beräknas. Förmånen beräknas enligt bestämmelserna om tillfällig föräldrapenning i 13 kap. 33–38 §§. Familjedagspenning kan dock inte lämnas till exakt samma personkrets som tillfällig föräldrapenning kan lämnas till, vilket medför vissa skillnader i tillämpningen av bestämmelserna om beräkning. Exempelvis är bestämmelsen i 13 kap. 36 § 2 om beräkning av ersättning när den försäkrade är arbetslös, till skillnad från vad som gäller för tillfällig föräldrapenning, inte tillämplig på föräldrar som är arbetslösa på heltid när det gäller familjedagspenning eftersom det krävs ett faktiskt avstående från förvärvsarbete för att ha rätt till den förmånen (se 3 och 4 §§ jämte 9 §).

Övervägandena finns i avsnitt 5.7.

24 kap.

3 § En försäkrads sjukpenninggrundande inkomst ligger också till grund för beräkning av följande förmåner enligt denna balk:

– graviditetspenning,
– föräldrapenning på sjukpenningnivå,
– *familjedagspenning,*
– tillfällig föräldrapenning,
– rehabiliteringspenning enligt 31 kap.,
– skadelivränta,
– smittbärarpenning, och
– närståendepenning.

I paragrafen anges de förmåner enligt socialförsäkringsbalken, utöver sjukpenning, som beräknas med grund i en försäkrads sjukpenninggrundande inkomst. I en ny *tredje strecksats* anges även familje-

dagspenning. De tidigare tredje–sjunde strecksatserna har förskjutits ett steg.

Övervägandena finns i avsnitt 5.7.

Ikraftträdandebestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 april 2022.
2. Familjedagspenning lämnas inte för tid före ikraftträdandet.

Enligt *första punkten* ska lagen träda i kraft den 1 april 2022.

I *andra punkten* anges att familjedagspenning inte lämnas för tid före ikraftträdandet. Det innebär att de dagar under vilka föräldern har avstått från förvärvsarbete för att vårda barn eller delta i ett utvecklingssamtal eller motsvarande och som föräldern söker familjedagspenning för ska ha infallit den 1 april 2022 eller senare.

Övervägandena finns i avsnitt 5.13.

8.2 Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

17 a § Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) i fråga om

1. ledighet enligt 8 § första stycket *samma* lag, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar,

2. ledighet enligt 8 a eller 8 b § samma lag,

3. tid för vilken graviditetspenning *lämnas* enligt 10 kap. socialförsäkringsbalken, eller

4. tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar.

I en frånvaroperiod enligt första stycket räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete.

I paragrafen anges de ledigheter enligt föräldraledighetslagen som är semesterlönegrundande. I *första stycket* har det förts in en ny *punkt 2*, där även ledighet enligt 8 a eller 8 b § föräldraledighetslagen anges.

De paragraferna avser ledighet under tid då en förälder får familjedagspenning eller skulle ha haft rätt till familjedagspenning om föräldern inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § socialförsäkringsbalken. Den nyss nämnda paragrafen innehåller bestämmelser om bibehållande av sjukersättning i vissa fall när en person förvärvsarbetar med utnyttjande av arbetsförmåga som personen antogs sakna när beslutet om sjukersättning fattades (se mer om detta i författningskommentaren till 8 a och 8 b §§ föräldraledighetslagen). De tidigare punkterna 2 och 3 i stycket har omnumrerats till punkt 3 respektive 4. Därutöver har det gjorts vissa språkliga ändringar i punkterna 1 och 3.

Övervägandena finns i avsnitt 5.12.

Ikraftträdandebestämmelse

Denna lag träder i kraft den 1 april 2022.

Enligt ikraftträdandebestämmelsen ska lagen träda i kraft den 1 april 2022.

Övervägandena finns i avsnitt 5.13.

8.3 Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

3 § Det finns följande *sju* former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).

2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).

3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).

4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).

5. Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).

6. Ledighet för en förälder som får eller skulle ha haft rätt till familjedagspenning (ledighet med familjedagspenning m.m., 8 a och 8 b §§).

7. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag (ledighet med omvårdnadsbidrag, 9 §).

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18–21 §§.

I paragrafen finns en förteckning över de olika formerna av föräldraledighet. I *första stycket* har en ny *punkt 6* förts in. I punkten anges en ny form av föräldraledighet: ledighet för en förälder som får eller skulle ha haft rätt till familjedagspenning. Denna form av ledighet regleras i de nya 8 a och 8 b §§ och benämns ledighet med familjedagspenning m.m. Den tidigare punkten 6 i stycket har omnumrerats till punkt 7. Det finns därmed sju former av föräldraledighet för vård av barn m.m.

Övervägandena finns i avsnitt 5.11.

8 a § *En förälder har rätt till ledighet under den tid då han eller hon*

1. får familjedagspenning för att vårda ett barn under en dag när det är lov, terminsuppehåll, studiedag för personalen eller en motsvarande situation enligt 12 a kap. 3 § socialförsäkringsbalken, eller

2. skulle ha haft rätt till sådan familjedagspenning, om föräldern inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § samma balk.

I paragrafen, som är ny, regleras en ny rätt till föräldraledighet.

Enligt *punkt 1* har en förälder rätt till ledighet under tid då han eller hon får familjedagspenning enligt 12 a kap. 3 § socialförsäkringsbalken. Det handlar om tid då föräldern vårdar ett barn under lov, terminsuppehåll, studiedag för personalen eller en motsvarande situation. Vilka personer som omfattas av föräldraledighetslagen och vem som likställs med förälder i den lagen framgår av 1 §. En familjehemsförälder, som enligt 1 § andra stycket 5 likställs med förälder, har dock inte rätt till familjedagspenning och omfattas därmed inte av rätten till ledighet enligt den nya bestämmelsen. Att rätten till ledighet enligt punkt 1 gäller under den tid då föräldern får förmånen

motsvarar regleringen för ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. i 8 § första stycket 1 och den nu aktuella bestämmelsen ska tillämpas på motsvarande sätt.

Enligt *punkt 2* har en förälder rätt till ledighet även under tid då han eller hon skulle ha haft rätt till familjedagspenning enligt ovan om föräldern inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § socialförsäkringsbalken. Det nämnda lagrummet innehåller bestämmelser om bibehållande av sjukersättning i vissa fall när en person förvärvsarbetar med utnyttjande av arbetsförmåga som personen antogs sakna när beslutet om sjukersättning fattades. Avstående från att utföra förvärvsarbete i sådant fall berättigar inte till familjedagspenning (se 12 a kap. 3 § jämte 12 a kap. 8 § första stycket 2 socialförsäkringsbalken). Genom nu aktuell bestämmelse har föräldern emellertid samma rätt till ledighet för den avsedda situationen som en förälder som får familjedagspenning. Punkt 2 motsvarar regleringen i 8 § första stycket 2 föräldraledighetslagen och ska tillämpas på motsvarande sätt.

Övervägandena finns i avsnitt 5.11.

8 b § *En förälder har rätt till ledighet under den tid då han eller hon*

1. får familjedagspenning i samband med att föräldern deltar i ett utvecklingssamtal eller motsvarande enligt 12 a kap. 4 § socialförsäkringsbalken, eller

2. skulle ha haft rätt till sådan familjedagspenning, om föräldern inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § samma balk.

I paragrafen, som är ny, regleras en ny rätt till föräldraledighet.

Enligt *punkt 1* har en förälder rätt till ledighet under tid då han eller hon får familjedagspenning enligt 12 a kap. 4 § socialförsäkringsbalken. Det handlar om tid då föräldern deltar i ett utvecklingssamtal eller motsvarande när det gäller ett barn. Vilka personer som omfattas av föräldraledighetslagen och vem som likställs med förälder i den lagen framgår av 1 §. En familjehemsförälder, som enligt 1 § andra stycket 5 likställs med förälder, har dock inte rätt till familjedagspenning och omfattas därmed inte av rätten till ledighet enligt den nya bestämmelsen. Att rätten till ledighet enligt punkt 1 gäller under den tid då föräldern får förmånen motsvarar regleringen för ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. i 8 § första stycket 1 och den nu aktuella bestämmelsen ska tillämpas på motsvarande sätt. En

förälder kan få familjedagspenning på halv förmånsnivå trots att förälderns deltagande i ett utvecklingssamtal inte i sig motiverar att föräldern avstår från arbetet under så mycket som en halv arbetsdag (se 12 a kap. 7 § socialförsäkringsbalken). För att halv familjedagspenning ska lämnas i det fallet krävs dock att föräldern har avstått från förvärvsarbetet halva den aktuella arbetsdagen. Detta innebär att föräldern i den situationen får familjedagspenning under en halv arbetsdag och således har rätt till ledighet i den omfattningen.

Enligt *punkt 2* har en förälder rätt till ledighet även under tid då han eller hon skulle ha haft rätt till familjedagspenning enligt ovan om föräldern inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § socialförsäkringsbalken. Det nämnda lagrummet innehåller bestämmelser om bibehållande av sjukersättning i vissa fall när en person förvärvsarbetar med utnyttjande av arbetsförmåga som personen antogs sakna när beslutet om sjukersättning fattades. Avstående från att utföra förvärvsarbete i sådant fall berättigar inte till familjedagspenning (se 12 a kap. 4 § jämte 12 a kap. 8 § första stycket 2 socialförsäkringsbalken). Genom nu aktuell bestämmelse har föräldern emellertid samma rätt till ledighet för den avsedda situationen som en förälder som får familjedagspenning. Punkt 2 motsvarar regleringen i 8 § första stycket 2 föräldraledighetslagen och ska tillämpas på motsvarande sätt.

Övervägandena finns i avsnitt 5.11.

10 § Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, ska den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Trots denna begränsning får en ledighet delas upp när det gäller ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. enligt 8 §, *ledighet med familjedagspenning m.m. enligt 8 a och 8 b §§* eller ledighet med föräldrapenning enligt 12 kap. 5 a–7 a §§ socialförsäkringsbalken.

I paragrafen regleras det antal perioder som föräldraledighet får delas upp på, vilket enligt huvudregeln är högst tre perioder för varje kalenderår.

I *andra stycket* har en hänvisning till de nya 8 a och 8 b §§ förts in, vilket innebär att ledighet med familjedagspenning m.m. inte omfattas av begränsningen på tre perioder för varje kalenderår. Sådan

ledighet får delas upp utan någon begränsning. I stycket har det även gjorts en språklig ändring.

Övervägandena finns i avsnitt 5.11.

13 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4, 5, 6, *7, 8 a* eller 9 § ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 8 *eller 8 b* § ska anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om det inte kan ske och rätten till ledigheten grundar sig i att arbetstagaren får tillfällig föräldrapenning eller skulle ha haft rätt till förmånen enligt föreskrifter som avses i 2 kap. 5 a § socialförsäkringsbalken, ska ledigheten anmälas så snart som möjligt. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid.

I paragrafen regleras när en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet ska anmäla detta till sin arbetsgivare.

I *första stycket* har en hänvisning till den nya 8 a § förts in. En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt den paragrafen ska således anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Exempelvis kan tidpunkten när information lämnas från skolan eller när förälderns arbetsschema fastställs påverka förälderns möjligheter att anmäla önskemål om ledighet till arbetsgivaren inom en viss tid. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

I *andra stycket* har en hänvisning till den nya 8 b § förts in. En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt den paragrafen ska därmed anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början.

Övervägandena finns i 5.11.

Ikraftträdandebestämmelse

Denna lag träder i kraft den 1 april 2022.

Enligt ikraftträdandebestämmelsen ska lagen träda i kraft den 1 april 2022.

Övervägandena finns i avsnitt 5.13.

8.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (2016:1108) om ersättning till riksdagens ledamöter

3 kap.

8 § Om en ledamot är föräldraledig från sitt uppdrag ska det för samma tid göras avdrag från arvodet och tilläggsarvodet och från andra sådana fasta arvoden som avses i 1 § 2 och 4 lagen (1989:185) om arvoden m.m. för uppdrag inom riksdagen, dess myndigheter och organ.

Ledighet för barns födelse, vård av adoptivbarn, ledighet med tillfällig föräldrapenning *eller ledighet med familjedagspenning* ger rätt till ersättningar enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen.

Avdrag från arvodena och betalningen av ersättningarna ska göras enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen. För en ledamot gäller dock att arbetsdagsavdrag är detsamma som kalenderdagsavdrag.

I paragrafen finns bestämmelser om riksdagsledamöters arvode vid föräldraledighet. *Andra stycket* har ändrats på så sätt att även ledighet med familjedagspenning ger rätt till ersättningar enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen. Om sådan ledighet ger rätt till ersättning för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen ska rätt till ersättning således finnas även för riksdagens ledamöter.

Övervägandena finns i avsnitt 5.12.

Ikraftträdandebestämmelse

Denna lag träder i kraft den 1 april 2022.

Enligt ikraftträdandebestämmelsen ska lagen träda i kraft den 1 april 2022.

Övervägandena finns i avsnitt 5.13.

Bilaga Beräkningsscenarier

I denna bilaga presenteras tre scenarier som beskriver konsekvenser av införandet av familjedagspenning med tillhörande ledighetsrätt. De konsekvenser som beskrivs är ekonomiska effekter för stat, kommuner och regioner. Bakgrunden till att tre olika scenarier redovisas är att det finns en betydande osäkerhet kring det förväntade nyttjandet av förmånen.

Beräkningarna baseras i huvudsak på det totala antalet kvarvarande dagar med föräldrapenning vid barnets åttaårsdag för barn födda 2010. I beräkningarna beaktas skillnader i kvarvarande dagar mellan föräldrar med ensam respektive gemensam vårdnad.

Den samlade bedömningen är att nyttjandegraden i huvudscenariot uppgår till 70 procent, dvs. sju av tio dagar som vårdnadshavarna beräknas ha rätt till tas ut. I det låga scenariot används 60 procent av dagarna och i det höga scenariot tas 80 procent av dagarna ut av vårdnadshavarna.

År 2022 har emellertid vårdnadshavarna endast nio månader på sig att ta ut dagarna med familjedagspenning. Därför antas användningen att bli drygt 60 procent i huvudscenariot detta år. I det låga respektive höga scenariot år 2022 antas uttaget uppgå till 50 respektive 70 procent.

Det finns en omfattande osäkerhet när det gäller reformens effekt på antal arbetade timmar i ekonomin. På kort sikt antas att drygt 21 procent av det totala bortfallet i antal arbetade timmar ersätts av andra anställda. Det kan nämnas att antagandet om andelen ersatta timmar varierar beroende på vilken sektor och yrkesgrupp vårdnadshavarna tillhör.

Tabell 1 Ekonomiska konsekvenser för staten

År 2022, miljarder kronor

	Låg	Huvudscenario	Hög
Föräldraförsäkringsanslaget	-2,68	-3,21	-3,75
Statliga myndigheter	-0,20	-0,20	-0,20
Arbetsgivaravgifter	-0,50	-0,60	-0,70
Löner	0,18	0,21	0,25
Statlig inkomstskatt	-0,09	-0,11	-0,13
Skattereduktioner	0,02	0,03	0,03
Summa	**-3,28**	**-3,89**	**-4,51**

Anm.: För lågt scenario antas konsekvenserna för statliga myndigheter vara desamma som för huvudscenariot.
Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen samt uppgifter från Försäkringskassan.

Tabell 2 Ekonomiska konsekvenser för staten

År 2023, miljarder kronor

	Låg	Huvudscenario	Hög
Föräldraförsäkringsanslaget	-3,32	-3,87	-4,42
Statliga myndigheter	-0,20	-0,20	-0,22
Arbetsgivaravgifter	-0,62	-0,72	-0,83
Löner	0,22	0,25	0,29
Statlig inkomstskatt	-0,12	-0,14	-0,16
Skattereduktioner	0,03	0,03	0,03
Summa	**-4,02**	**-4,65**	**-5,31**

Anm.: För lågt scenario antas konsekvenserna för statliga myndigheter vara desamma som för huvudscenariot.
Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen samt uppgifter från Försäkringskassan.

Tabell 3 Ekonomiska konsekvenser för staten

År 2024, miljarder kronor

	Låg	Huvudscenario	Hög
Föräldraförsäkringsanslaget	-3,43	-4,00	-4,57
Statliga myndigheter	-0,20	-0,20	-0,22
Arbetsgivaravgifter	-0,64	-0,74	-0,85
Löner	0,22	0,25	0,29
Statlig inkomstskatt	-0,12	-0,14	-0,16
Skattereduktioner	0,03	0,03	0,03
Summa	**-4,14**	**-4,80**	**-5,48**

Anm.: För lågt scenario antas konsekvenserna för statliga myndigheter vara desamma som för huvudscenariot.
Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen samt uppgifter från Försäkringskassan.

Tabell 4 Ekonomiska konsekvenser för kommuner och regioner

År 2022, miljarder kronor

	Låg	Huvudscenario	Hög
Kommunal inkomstskatt	-0,17	-0,21	-0,24
Arbetsgivaravgifter	0,15	0,18	0,20
Löner	0,47	0,56	0,65
Summa	**0,44**	**0,53**	**0,61**

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

Tabell 5 Ekonomiska konsekvenser för kommuner och regioner

År 2023, miljarder kronor

	Låg	Huvudscenario	Hög
Kommunal inkomstskatt	-0,22	-0,26	-0,29
Arbetsgivaravgifter	0,18	0,21	0,24
Löner	0,58	0,68	0,77
Summa	**0,54**	**0,63**	**0,72**

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

Tabell 6 Ekonomiska konsekvenser för kommuner och regioner

År 2024, miljarder kronor

	Låg	Huvudscenario	Hög
Kommunal inkomstskatt	-0,23	-0,27	-0,31
Arbetsgivaravgifter	0,19	0,22	0,25
Löner	0,60	0,70	0,80
Summa	**0,56**	**0,65**	**0,74**

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

Departementsserien 2020

Kronologisk förteckning

1. Ett nytt brott om olovlig befattning med betalningsinstrument. Genomförande av non-cash-direktivet. Ju.
2. Uppenbart ogrundade ansökningar och fastställande av säkra ursprungsländer. Ju.
3. Konkurrensverkets befogenheter. N.
4. Klimatdeklaration för byggnader. Fi.
5. Kompletterande bestämmelser till utträdesavtalet mellan Förenade kungariket och EU i fråga om medborgarnas rättigheter. Ju.
6. Material och produkter avsedda att komma i kontakt med livsmedel. N.
7. Inkomstpensionstillägg. S.
8. En ny växtskyddslag. N.
9. Utökad målgrupp för Allmänna arvsfonden. S.
10. Ny lag om källskatt på utdelning. Fi.
11. Säkerhetsskyddsreglering för Regeringskansliet, utlandsmyndigheterna och kommittéväsendet. Ju.
12. Registrering av kontantkort, m.m. Ju.
13. Stärkt skydd för vissa geografiska beteckningar och ändringar i den kännetecknensrättsliga regleringen av ond tro. Ju.
14. Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet. A.
15. Reglering av undersköterskeyrket – kompetenskrav och övergångsbestämmelser. S.
16. Stärkt barnrättsperspektiv för barn i skyddat boende – förslag till bestämmelser rörande bl.a. omedelbar placering, sekretess och skolgång. S.
17. Skärpt kontroll över explosiva varor. Ju.
18. Ökad rättssäkerhet och snabbare verkställighet i internationella familjemål. Ju.
19. Genomförandet av MKB-direktivet i plan- och bygglagen. Fi.
20. Översyn av lagstiftningen om flyttning av fordon m.m. I.
21. Sweden's seventh national report under the Joint Convention on the safety of spent fuel management and on the safety of radioactive waste management. Sweden's implementation of the obligations of the Joint Convention. M.
22. Ökad säkerhet för vissa identitets- och uppehållshandlingar – anpassning av svensk rätt till en ny EU-förordning. Ju.
23. En utökad möjlighet att söka efter vapen och andra farliga föremål. Ju.
24. Införandet av en familjevecka påbörjas – familjedagspenning vid lov, studiedagar och utvecklingssamtal. S.

Departementsserien 2020

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet. [14]

Finansdepartementet

Klimatdeklaration för byggnader. [4]

Ny lag om källskatt på utdelning. [10]

Genomförandet av MKB-direktivet i plan- och bygglagen. [19]

Infrastrukturdepartementet

Översyn av lagstiftningen om flyttning av fordon m.m. [20]

Justitiedepartementet

Ett nytt brott om olovlig befattning med betalningsinstrument. Genomförande av non-cash-direktivet. [1]

Uppenbart ogrundade ansökningar och fastställande av säkra ursprungsländer. [2]

Kompletterande bestämmelser till utträdesavtalet mellan Förenade kungariket och EU i fråga om medborgarnas rättigheter. [5]

Säkerhetsskyddsreglering för Regeringskansliet, utlandsmyndigheterna och kommittéväsendet. [11]

Registrering av kontantkort, m.m. [12]

Stärkt skydd för vissa geografiska beteckningar och ändringar i den kännetecknesrättsliga regleringen av ond tro. [13]

Skärpt kontroll över explosiva varor. [17]

Ökad rättssäkerhet och snabbare verkställighet i internationella familjemål. [18]

Ökad säkerhet för vissa identitets- och uppehållshandlingar – anpassning av svensk rätt till en ny EU-förordning. [22]

En utökad möjlighet att söka efter vapen och andra farliga föremål. [23]

Miljödepartementet

Sweden's seventh national report under the Joint Convention on the safety of spent fuel management and on the safety of radioactive waste management. Sweden´s implementation of the obligations of the Joint Convention. [21]

Näringsdepartementet

Konkurrensverkets befogenheter. [3]

Material och produkter avsedda att komma i kontakt med livsmedel. [6]

En ny växtskyddslag. [8]

Socialdepartementet

Inkomstpensionstillägg. [7]

Utökad målgrupp för Allmänna arvsfonden. [9]

Reglering av undersköterskeyrket – kompetenskrav och övergångsbestämmelser. [15]

Stärkt barnrättsperspektiv för barn i skyddat boende – förslag till bestämmelser rörande bl.a. omedelbar placering, sekretess och skolgång. [16]

Införandet av en familjevecka påbörjas – familjedagspenning vid lov, studiedagar och utvecklingssamtal. [24]

En departementspromemoria arbetas fram inom Regeringskansliet. Den publiceras i departementsserien, förkortad Ds.

NORSTEDTS JURIDIK | KARNOV GROUP

106 47 Stockholm Tel 08-598 191 90 kundservice@nj.se www.nj.se

ISBN 978-91-38-25110-2 ISSN 0284-6012