



Jafnréttisstofa

**Nordiska erfarenheter av
föräldraledigheter och dess inverkan på
jämslällldhet mellan kvinnor och män**

Fríða Rós Valdimarsdóttir

Jafnréttisstofa Borgum 600 Akureyri
tel: 460 6200 fax: 460 6201 email: jafnretti@jafnretti.is
www.jafnretti.is

Published by The Centre for Gender Equality 2005.



Jafnréttisstofa



norden

The material in this report may be reproduced by citing the source.

Accessible online at <http://www.jafnretti.is>.

Förord.....	2
Inledning	3
Ledighetslagarnas historia	5
De första lagarna om föräldraledighet	5
Tabell 1.1 De första lagarna om föräldraledighet	5
Ledighet och bekymmer på grund av minskad folkmängd.....	6
Arbets säkerhet för nyblivna mödrar och havande kvinnor.....	7
Tabell 1.2 Förbjud mot uppsägning av arbete	7
Mammaledighet blir verklighet.....	7
Tabell 1.3 Mammaledighet	8
Kvinnornas intåg på arbetsmarknaden.....	8
Fäder som föräldrar.....	9
Tabell 1.4 Pappaledighet och gemensam ledighet (antal veckor).....	10
Danmark.....	10
Finland	15
Island.....	17
Norge.....	20
Sverige	23
Sammanfattning	25
Tabell 1.5 Föräldraledighetssystemet	27
Användning av föräldraledighet	28
Tabell 2.1 Antalet individer som fick ersättning pga. graviditet, födsel eller adoption under åren 1995-2002	28
Män	28
Kvinnor	28
Tabell 2.2 Män som andel av kvinnor	28
Tabell 2.3 Andel av föräldraledighetsdagar som männen tog ut.....	29
Flexibilitet och bristfälligheter i lagarna om föräldraledighet i Norden.....	32
Norge.....	32
Finland	34
Danmark.....	35
Island.....	36
Sverige	36
Diskussion.....	36
Varför tar vissa män inte föräldraledigt?	40
Fem möjliga faktorer som kan förhindra att människor tar ledigt.....	40
Pappaledighet: Olika gruppers användning	41
Förhindrar tidens mentalitet att papporna tar ledigt?.....	42
Vilka män tar inte ledigt?.....	44
När ledigheten är över.....	46
Sammanfattning	47
Till slut.....	49
Litteratur	51

Förord

Denna rapport handlar om utvecklingen vad gäller lagen om föräldraledighet och den jämför de olika erfarenheterna av lagen i de fem nordiska länderna; Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige. Rapporten bygger på information från olika individer och även från böcker och artiklar som har skrivits i ämnet.

Rapporten är sammanställd för Jämställdhetscentret på Island med anledning av det isländska ordförandeskapet för jämställdhetsfrågor i Norden år 2004. Den är sponsorerat av Nordisk ministerråd.

Många har hjälpt till med sammanställningen av rapporten:

Först vill jag tacka de som har hjälpt mig med att hitta källor och informationsmaterial. Dessa är Malin Jansson, Berit Brandth, Yli-Pietilä Päivi, Anita Haataja, Johanna Lammi-Taskula, Lea Vedel Drews, Lovise Brade Johansen, Bente Marianne Olsen och Guðný Björk Eydal. Dessutom framför jag min tacksamhet till Lárus Blöndal och Ólöf Jóna Tryggvadóttir på Islands statistiska centralbyrå.

Kristbjörg Kona Kristjánsdóttir och Sveinbjörg Bjarnadóttir tackar jag för deras bidrag till rapporten.

Min bästa informatör och rådgivare, Ingólfur V. Gíslason tackar jag för ett givande samarbete, oerhört mycket tålamod och förståelse. En bättre chef och samarbetare kan man inte tänka sig.

Till slut vill jag tacka Arnar Gíslason som också skall ha en del i äran av denna rapport. Om rapporter skulle tillägnas personer skulle denna tillägnas dig.

Inledning

Denna rapport har sammanställts för Nordisk Ministerråd och den fokuserar direkt på föräldraledighetslagen i Danmark, Finland, Norge, Sverige och Island.

Föräldraledighetslagen i de olika länderna beskrivs utifrån ett historiskt perspektiv och ett försök görs till att granska hur resultatet har blivit. Dessutom syftar den till att försöka hitta idéer om hur man kan effektivisera lagen så att de blir ett ännu bättre verktyg i kampen om jämställdhet.

Föräldraledighet har en lång historia. I början tänkte man främst på moderns och barnets hälsa. Lagarna om föräldraledighet i de nordiska länderna har ständigt ändrats under årens lopp, men den största förändringen gjordes när idén om föräldraledighet för pappor blev till verklighet. Pappaledigheten har delvis fått en särställning som skall beskrivas och på grund av denna särställning får pappaledigheten något större utrymme här är mammaledigheten. Särställningen ligger först och främst i pappaledighetens politiska natur.

De första lagarna om föräldraledighet var självklart av en politisk natur, eftersom de gav kvinnorna ökad möjlighet att ha ett avlönat arbete utanför hemmet, men pappaledigheten är av en helt annan sorts politisk natur. Man överdriver knappast om man säger att pappaledigheten är en radikal åtgärd i jämställdhetens tjänst och målet med lagen är i stort sett sammantvinnat av två trådar. För det första handlar det om att "röja vägen" för männen inne i hemmet, att bygga en sorts hopptorn för dem så att de kan öka deltagandet i sina barns uppfostran. På det sättet får papporna en unik möjlighet att bygga upp en nära kontakt med sitt barn direkt från födseln, en kontakt som man hoppas kan behållas och vidareutvecklas allt efter som åren går.

För det andra är målet att köns ställning på arbetsmarknaden blir jämnare. När papporna i högre grad, som pappaledigheten möjliggör kommer in i hemmen, blir det lättare för modern att gå ut på arbetsmarknaden igen efter födseln. Man tror också att när män tar lika lång föräldraledigt som kvinnor, då skall i strävan det hjälpa till med att ge könen lika jämna möjligheter på arbetsmarknaden, efter som kvinnornas och männens "kostnader" vid födseln fördelas jämnare än de har tidigare delats.

Man kan därför framhålla att pappaledigheten i ett nötskal kan gå ut på att balansera ställningen mellan kvinnor och män i hemmet och på arbetsmarknaden.

Till skillnad från det som ofta framhållits handlar jämställdhet om balans och därför kan man gott påstå att pappaledigheten har varit ett stort steg på vägen mot jämställdhet mellan könen.

Vart och ett av de nordiska länderna har gått sin egen väg när pappaledigheten har organiserats. Därför finns det olika vägar som man kan granska för att sedan värdera om den ena metoden har fungerat bättre än den andra. Här kommer alltså de olikheter som skiljer de nordiska länderna åt vad gäller regler om pappaledigheten att diskuteras och syftet är att påpeka vilka av metoderna har fungerat bäst. De detaljer som verkar vara ett hinder för att pappaledigheten når sitt resultat kommer också att diskuteras.

Det bör påpekas innan vi går vidare, att när lagarna om föräldraledighet granskas, ser man att de utgår i alla tillfällen från att föräldrarna är en kvinna och en man. Det behöver förstås inte vara så, men det ser ut som om lagstiftande myndigheterna har tagit för givet att detta är verkligheten för alla. Eftersom ämnet i denna rapport är själva lagen är det möjligt att diskussionen färgas av denna åsikt.

Ledighetslagarnas historia

Stadssamhällen i de nordiska länderna byggdes upp på allvar under 1800-talet. När människor började flytta till städerna ändrades arbetsmarknaden kraftigt. I takt med industrialiseringen började kvinnorna yrkesarbeta. Innan dess hade kvinnornas huvudsysselsättning varit att ta hand om hemmet, som de gjorde samtidigt som de tog hand om barnen som redan i unga år fick hjälpa till. Det blev svårt för yrkesarbetande kvinnor att ta hand om sina barn samtidigt som de arbetade utanför hemmet. De flesta mödrar på arbetsmarknaden hade sina barn med till jobbet eller lät de äldre barnen eller släktingar ta hand om barnen medan de var på arbete. Dessa nya förhållanden gjorde krav på förändringar för de kvinnor som arbetade utanför hemmet och som behövde rättigheter på arbetsmarknaden som männen inte var i behov av.

De första lagarna om föräldraledighet

De första lagarna om föräldraledighet i Norden trädde i kraft omkring årsskifte 1900. Lagarnas mål var att bemöta behovet för kvinnor som var på arbetsmarknaden. Lagarna berörde enbart de kvinnor som var anställda på fabriker och de angav att arbetsgivaren inte fick låta mödrar arbeta de första veckorna efter födseln. Reglerna var olika i de olika länderna när det gällde längden på denna period. Man fick ingen ersättning under den tid man inte arbetade.

Tabell 1.1 De första lagarna om föräldraledighet¹

	Danmark	Finland	Island ²	Norge	Sverige
År	1901	1917	1946	1892	1900
Längd	4 veckor	4 veckor	-	6 veckor	4 veckor
För vilka	Kvinnor i fabriker	Kvinnor i fabriker	-	Kvinnor i fabriker	Kvinnor i fabriker

Föräldraledighet som vi känner till i dag fanns inte. I dag är människor försäkrade gentemot uppsägningar när de tar föräldraledigt och får kompensation för den lön de går miste om under den period de tar ledigt (Olsen, 2000:68). De första lagarna

¹ Olsen 2000, Bjørnson och Haavat 1994, Haataja 2004.

² En jämförbar lag fanns inte på Island. År 1946 togs det första steget på Island men då gick man annorlunda till väga, vilket diskuteras nedan.

stiftades först och främst till motvärn för spädbarnsdöden. Målsättningen var också att värna om moderns och barnets hälsa och att förstärka kontakten mellan mödrar som arbetade utanför hemmet och deras barn (Brandth och Kvande, 2003:62).

Även om de första lagarna endast hade inneburit rättigheter för fabriksanställda kvinnor stiftades så småningom lagar som gällde flera arbeten som kvinnor utförde och den period som man fick ta ledigt blev längre.

De kvinnor som hade arbeten utanför hemmet tillhörde olika klasser i samhället. De flesta var ensamstående mödrar, fattiga kvinnor eller kvinnor som var gifta med män som inte kunde arbeta (se t.ex. Olsen, 2000:76).

Dessutom arbetade många andra kvinnor utanför hemmet men deras arbeten, så som vikariatsanställningar, utdelande av tidningar och städning, såg man ofta inte på som en riktig inkomstkälla för familjen. Föräldraledighetslagarna i Danmark, Finland, Norge och Sverige i början på 1900-talet gynnade framförallt fattiga kvinnor eftersom arbete på fabriker var dåligt betalt. Det var inte förrän några årtionden senare som en majoritet av de yrkesarbetande kvinnorna fick nytta av föräldraledigheten.

Ledighet och bekymmer på grund av minskad folkmängd

Under 1900-talets första årtionden gjordes alla ändringar angående föräldraledighetslagen under den förutsättningen att man behövde ta hänsyn till barnens och mödrarnas hälsa. Lagen diskuterades också med anknytning av bekymmer som myndigheterna i de flesta europeiska länder hade på grund av minskad folkmängd i denna världsdelen.

Dessa bekymmer ledde till att man under 30-talet bildade utskott i Danmark, Finland, Norge och Sverige för att överse statusen inom denna sektor och hitta lösningar till problemet. Kvinnors lönearbeten ansågs några av länderna bidra till minskande folkmängd eftersom kvinnor som arbetade utanför hemmen inte kunde ta hand om lika många barn som deras formödrar, som enbart hade arbetat hemma, hade gjort. Därför diskuterades det om man skulle begränsa kvinnornas tillträde till arbetsmarknaden i stället för att skapa regler, t.ex. om föräldraledighet, som skulle göra det lättare för kvinnor att vara yrkesarbetande. Den vägen valdes dock inte och arbetet som dessa utskott utförde avslutades aldrig utan avbröts på grund av det andra världskriget (se t.ex. Olsen, 2000 och Bjørnson och Haavet, 1994).

Arbets säkerhet för nyblivna mödrar och havande kvinnor

Som tidigare har påpekats stiftades lagen om föräldraledighet för kvinnor, med de förutsättningarna att mödrar och barns hälsa försäkrades om mödrarna fick ta ledigt och vila ifrån arbetet efter födseln. Vikt lades vid att kvinnor behövde andra förhållanden än män för att de skulle kunna arbeta utanför sina hem. Förhållandena var ofta svåra för kvinnorna eftersom deras arbetstrygghet var sämre än männens. Man kan framhålla att arbetsgivarna har använt sin makt för att öka könsfördelningen på arbetsmarknaden så att könen delades upp i två grupper där kvinnorna tog hand om samhällets reproduktion och männen om samhällets produktion (Olsen, 2000:72).

Gravida kvinnor och kvinnor som tog mammaledigt fick ofta sparken på grund av familjeansvar. Fackföreningarnas synsätt fokuserade på männen och de försökte inte värna om kvinnans rätt emot denna sortens diskriminering (Olsen, 2000:76). Sverige var först i Norden att förbjuda uppsägning av gravida kvinnor eller kvinnor som tog föräldraledigt. Det dröjde ytterligare några år innan man började förbjuda denna sorts uppsägningar i de andra nordiska länderna.

Regler som förbjöd uppsägningar av gravida och mammalediga kvinnor skapade man på grund av kvinnans rättigheter snarare än att man tänkte på moderns hälsa och det hade man som ledstjärna när man ändrade andra lagar inom detta område (Olsen, 2000:76).

Tabell 1.2 Förbjud mot uppsägning av arbete³

	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
År	1989	1971	1987	1977	1939

Mammaledighet blir verklighet

Mellan åren 1946–1964 stiftades lagar i Norden om mammaledighet eller betalande av bidrag till nyblivna mödrar. Lagarna innebar att alla kvinnor som hade ett avlönat jobb var försäkrade och fick betalt och fick ta ledigt från sina arbeten efter att de nyligen hade fött barn. Lagen såg dock olika ut i de olika länderna, summorna som betalades varierade och inom vissa av länderna fanns det speciella kriterier som man måste uppfylla⁴. Enligt den första mammaledighetslagen hade kvinnorna i Island och i Sverige inte möjlighet att använda sig av en del av ledigheten före barnets födsel, men detta kunde man göra i de andra länderna. I Sverige och Finland hade alla kvinnor rätt till mammaledighet, oavsett om de var på arbetsmarknaden eller inte. I Danmark, Island och Norge fanns inte denna möjlighet (Haataja, 2004). Lagstiftningen

³ Här menas det förbud mot uppsägning av arbete när en kvinna är gravid, har föräldraledigt eller måste stanna hemma på grund av barns sjukdom.

⁴ Se senare i denna kapitel.

om föräldraledighet syftade till mödrars och barns hälsa men i lagen ingick en förbättring för kvinnorna angående självständighet och finansiellt ansvar. Speciellt i Sverige och Finland där lagen berörde alla kvinnor.

Tabell 1.3 Mammaledighet⁵

	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
Lagen om mammaledighet	1960	1964	1946	1956	1955
Längd (veckor)	14	14	14	10	12

Kvinnornas intåg på arbetsmarknaden

Efter 1960 när kvinnornas antal mångdubblades på arbetsmarknaden, framkom olika åsikter i Norden om man skulle fortsätta i den riktningen att mannen försörjde familjen, eller om målet skulle vara att varje familj hade två försörjare. Den största konflikten mellan dessa två åsikter handlade om om man skulle betala lön till hemmafruar eller om man skulle ha det som mål att båda föräldrar var yrkesarbetande och se till att det fanns barnomsorg för allmänheten och ett bättre stöd för föräldrar som var på arbetsmarknaden (Bergquist, Kuusipalo och Styrkårsdóttir, 1999:138).

De argument som man använde sig av för att berättiga vistelse på daghem för barn var pedagogiska och man framhöll att det gamla, goda sättet att uppfostra barn hade blivit gammalmodigt och föråldrat. I Sverige använde man i stor grad den motiveringen för att betala lön till hemmafruar att det var rätt att man fick välja, att kvinnorna (inte männen) skulle kunna bestämma själva om de var intresserade av att gå ut på arbetsmarknaden eller om de ville stanna hemma (Bergquist, Kuusipalo och Styrkårsdóttir, 1999:139).

I Finland hade man andra åsikter. Kvinnorna där har länge varit en viktig del av landets arbetskraft, t.ex. inom lantbruk och industri och det var inte lika vanligt att mannen var den ende som försörjde familjen. Den ekonomiska stabiliteten som fanns i Finland omkring 1960 bidrog till åsikten att Finland skulle, tvärtemot de andra nordiska länderna, sträva efter en manlig försörjare, ett system som man hade i de andra Europeiska länderna. Denna åsikt framhöll man i Finland som en del av samhällets modernisering där man såg på de gifta kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden som ett bevis på ett fattigt och gammalmodigt lantbrukssamhälle (Bergquist, Kuusipalo och Styrkårsdóttir, 1999:145–146).

⁵ Lagarna som här hänvisas till är inte i alla tillfällen jämförbara, men här jämförs de efter som de har mycket gemensamt.

Kvinnors deltagande på arbetsmarknaden i Norden hade dock blivit ett faktum och därför var det nödvändigt att erbjuda daghem för allmänheten och ett allmänt stöd för föräldrar, så att möjligheten fanns att man både kunde ha ett avlönat arbete och samtidigt uppfostra sina barn. Kvinnorörelsen i Norden hade som mål att kvinnor skulle få rättighet och frihet att ha avlönade arbeten utanför hemmet. Barnomsorg och föräldraledighet blev en del av jämställdhetspolitiken i Norden och båda två knöt man ihop med ett välfungerande välfärdssystem. Lagändringar syftade inte bara till mödrarnas och barnens hälsa utan också på kvinnans rättigheter och bättre uppfostran av barn.

Även om det under flera årtionden har varit den rådande attityden i Norden att offentlig barnomsorg är det bästa för barnen, har det inte förrän nyligen blivit verklighet att alla barn har rätt att gå på daghem. Tillgången begränsades länge vid föräldrarnas ställning på arbetsmarknaden och deras äktenskapstillstånd (Guðný Björk Eydal, 2000:107).

Fäder som föräldrar

Man har gått tillväga på två olika sätt när männen fick jämförbara rättigheter med kvinnorna till att ta föräldraledigt. Antingen har länderna givit papporna rätt till egen ledighetsperiod eller att så har föräldrarna fått en gemensam tid som de kan dela på. Sverige var det första landet i världen som gav föräldrar rätten till ledighet som de kunde dela på och därmed det första landet som gav fäderna rättigheten att stanna hemma tillsammans med sina små barn. Detta skedde år 1974 när föräldrarna fick möjlighet att ta en gemensam 7 månaders föräldraledighet. I Norge (1977) och i Finland (1978) fick sedan papporna rätt till två veckors ledighet som de kunde ta ut när de fick barn. I Danmark trädde lagen i kraft om både två veckors pappaledighet och en period som föräldrarna fick ta samtidigt, men detta skedde lite senare än i de andra länderna (1984). I Island stiftades en lag år 1981 som gjorde det obligatoriskt för mammorna att ta ledigt den första månaden efter födseln men sedan kunde föräldrarna dela på de två efterföljande månaderna om modern accepterade det.

Tabell 1.4 Pappaledighet och gemensam ledighet (antal veckor)

	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
Pappaledighet	1984	1978	1998	1977	1980
Längd	2	2	2	2	2
Gemensamt ledigt ⁶	1984	1980	1981	1987	1974
Längd när lagen grundades	28	37	8	33	24

Under år 1990 hade det blivit skrivit in i lagen i alla de nordiska länderna att båda föräldrarna hade rätt till att ta föräldraledigt. Skillnaden var dock stor mellan föräldrarna när det gällde längden på den tid man fick ta ledigt och hur stor del av den totala ledighetsperioden man fick dela på. På Island var den sammanlagda ledighetsperioden kortast, sex månader, men längst i Sverige, tolv månader och den gemensamma delen av ledigheten var kortast i Danmark medan den var 100% i Sverige (Haataja, 2004).

Vart och ett av länderna har gått sin egen väg. Det finns många gemensamma nyanser vad gäller den riktning länderna har valt men det finns också diverse olikheter. Härefter skall varje lands historia diskuteras utifrån lagen, allt ifrån de första lagarna om föräldraledighet till de lagar som nu gäller

Danmark

Den första lagen om föräldraledighet i Danmark trädde i kraft 1901. Lagen handlade om en oavlönad tidsperiod där det var förbjudet för mödrar att arbeta under de första fyra veckorna efter att de födde barn. Lagen inbegrep kvinnor som arbetade i industrifabriker. Man kunde få dispens från lagen och börja arbeta tidigare men då behövdes ett intyg från läkare, som skulle bekräfta att mamman eller barnet inte skulle ta skada av det. Mammor som hade det svårt ekonomiskt kunde söka stöd från fattighjälpen utan att gå miste om sina medborgerliga rättigheter. Lagen berörde endast 10% av de kvinnor som hade arbeten utanför sina hem (Hansen, 2003).

Åtta år efter att lagen trädde i kraft gjordes det en utvärdering av danska LO, för att granska hur lagen fungerade i praktiken. Där visade det sig att man inte brukade följa

⁶ Den del av föräldraledigheten som föräldrarna kan dela på sinsemellan.

lagen. Orsaken var bland annat att kvinnorna inte hade råd att vara utan lön under fyra veckor. Lagen kritiserades bland annat av olika föreningar som sa att kvinnorna bemöttes på ett förnedrande sätt när de sökte sig till fattighjälpen, att kvinnor som var ute i arbetslivet inte kände till sina rättigheter, att viloperioden efter födseln var för kort och att kvinnorna inte kunde vara utan sin lön (Hansen, 2003).

År 1913 fick de kvinnor, som betalade till sjukfonder eller hjälpfonder, bidrag när de vilade efter födsel. Under de nästa åren nådde lagen till flera yrkesarbetande kvinnor så som kvinnor i tjänstearbeten, lärare och ämbetsmän hos offentliga myndigheter, och det blev så småningom flera veckor som kvinnorna kunde stanna hemma efter att de hade fött ett barn (Hansen, 2003).

År 1919 fick de kvinnor som arbetade inom den offentliga sektorn rätt till halv lön när de var mammalediga, men kvinnor som arbetade i den privata sektorn fick inte samma rättigheter. Ersättning betalades ut under högst sex veckor men man kunde ta ledigt ifrån arbetet för 3 – 6 månader utan betalning (Hansen, 2003). Fjorton år senare trädde det i kraft regler inom arbetsrättslagen som handlade om att alla kvinnor som hade ett avlönat arbete hade rätt till sjukpenning under de fjorton första dagarna efter födsel. Under åren däremellan fick enstaka fackföreningar kontrakt om ökade rättigheter för kvinnor som nyss hade fött barn (Olsen, 2000:73).

Man kan hitta minst två exempel i de danska lagen som visar att man har sett på männen som om de har varit familjens försörjare. Det första stammar från 1919 och tillhör arbetslöshetslagen. Där framhölls det att bidrag för försörjare och barnbidrag skulle betalas till arbetslösa fäder men inte till arbetslösa mödrar. Ett annat exempel finns i den danska skattelagen från 1922 där gifta män, men inte kvinnor, klassificeras som försörjare, oavsett om makarna har barn eller inte. På det sättet gav lagen och även förutsättningarna på arbetsmarknaden män, både fäder och barnlösa män, bättre rättigheter än kvinnorna, både när det gällde skattebetalning och betalning av lön (Olsen, 2000:70).

Befolkningskommissionen, som behandlade den folkminskning som hade ägt rum från 1900 och som diskuterades inledningsvis, lämnade år 1935 in sin rapport som blev ett förslag till lagändring. I förslaget såg man framför allt på kvinnor som mödrar

och hemmafruar men inte som löntagare. Tonvikten lades på att behålla och främja det traditionella familjemönstret och fokuserade inte på ensamstående mödrar, som dock var en växande grupp. När kvinnans ställning skulle förbättras tänkte man inte på att förbättra hennes ställning på arbetsmarknaden, snarare skulle man göra det möjligt för henne att ta det ansvar för familjen som man såg som kvinnans roll (Olsen, 2000:74). Lagförslaget diskuterades i den danska riksdagen men lagen trädde aldrig i kraft. I förslagen till den första lagen om fastanställd arbetskraft (både inom den offentliga och inom den privata sektorn) från år 1938 fanns det en klausul angående föräldraledighet, men den togs ut när lagen trädde i kraft med hänvisning till befolkningskommissionens begäran (Hansen, 2003).

Lagen om mammaledighet från året 1960, gav kvinnorna rätt till fjorton veckors ledighet och ersättning som var jämförbar med sjukpenningen, som var en fast summa (Hansen, 2004). Man kunde börja ta ledigt åtta veckor före förväntad födsel. Lagen behandlade alla kvinnor på arbetsmarknaden och hemmafruar hade också rätt till betalning under två veckor. Vissa grupper på arbetsmarknaden hade fått större rättigheter när det gällde föräldraledighet. Som exempel hade kvinnor som arbetade inom offentlig sektor samma rättigheter som fast anställda (både inom offentlig- och privat sektor) och man fick inte heller säga upp kvinnor i nio månader omkring födseln, om de hade sagt till sin arbetsgivare att de var gravida tre månader innan förväntad födsel (Olsen, 2000:84).

När kvinnor började få betalt när de var mammalediga blev det mycket lättare för dem att ha ett arbete utanför hemmet. Välfärdssystemets uppbyggnad, som inleddes strax efter 1960, krävde kvinnors insatser inom vården och diverse olika arbeten i den offentliga sektorn. Lagen om mammaledighet blev snart föråldrad eftersom kvinnor behövde mer flexibilitet när de fick barn. Kritiken mot lagen vände sig emot hur stor del av ledighetsperioden man kunde använda innan barnet föddes. Kvinnor som utförde tungt kroppsarbete behövde använda den största delen av mammaledigheten under de sista veckorna av graviditeten. Dessutom var kvinnorna inte försäkrade för uppsägningar under graviditeten och när de var lediga, något som minskade deras arbetssäkerhet och passade dåligt med den rådande tidsandan (Olsen 2000:85).

Enligt en utvärdering av mammaledighetslagen, som den danska staten lät utföra, lades huvudvikten vid mammans och barnets hälsa. Man ansåg att lagen fungerade i enlighet med målen och därför ansåg man inte att den behövde ändras. År 1980 gjordes det en liten lagändring som innebar att rätten till ledighet blev längre på så vis att om en kvinna tog ledigt innan barnets födsel, förkortades inte de 14 veckor som hon hade rätt till att ta ledigt efter att barnet var fött (Hansen, 2003).

1984 förlängdes rätten till föräldraledighet från 14 veckor till 20 veckor och föräldrarna kunde dela de sista sex veckorna sinsemellan. Papporna fick 2 veckors ledighet när barnet föddes som inte förkortade mammans ledighet, men papporna hade endast rätt till ersättning om mamman hade ett avlönat arbete. Alla kvinnor hade dock rätt till ersättning (Hansen, 2003).

1989 stiftades en lag som sa att det var förbjudet att säga upp kvinnor pga. graviditet och att säga upp föräldrar när de var föräldralediga pga. ett nyfött eller ett adopterat barn. Under samma år fick tjänstemän inom offentlig sektor rätt till längre föräldraledighet och ersättningen var jämförbar med den lön man hade haft innan. Man kunde ta ledigt 8 veckor före beräknad tidpunkt för barnets födsel (vilket förkortade den totala ledighetstiden) och 24 veckor efter födsel. De senaste 10 veckorna fick föräldrarna disponera sinsemellan (Hansen, 2003).

Sedan 1991 har fäder i Danmark haft rätt till ersättning när de är lediga, oberoende av mammans ställning på arbetsmarknaden. När pappaledigheten infördes var det meningen att ge föräldrarna möjligheten att stanna hemma tillsammans med sitt barn det första halvåret i barnets liv, eftersom man tyckte att det var viktigt att båda föräldrarna tog hand om sina barn i den åldern. Man hade som ledstjärna att det skulle bli lättare för kvinnor att gå ut på arbetsmarknaden och att stanna på arbetsmarknaden, speciellt kvinnor i barnafödande ålder. Men diskussionen kring männens rättigheter i hemmet var länge inte särskilt högljudd i det danska folketinget (Olsen, 2000:92-93). Det framkom dock i diskussionen om lagen att det var viktigt att papporna fick längre ledighet för att ha den möjligheten att uppnå bättre kontakt med sina barn. Det diskuterades även att man måste motverka att mammorna var enväldiga inom barnomsorgen, eftersom papporna ju skickades till arbetet efter endast 14 dagars ledighet. Men denna synpunkt tog man inte hänsyn till i lagstiftningen (Drews, 2003:15).

Under 1997 fick danska fäder rätt till 2 veckors ledighet under vecka 25 och 26 i ledighetsperioden, som man inte kunde överföra till mamman. Denna rätt avskaffades år 2002 (Bergman, 2004:235).

Hög arbetslöshet i Danmark i början av 90-talet bidrog till att man lagstiftade om barnomsorg bland annat för att minska arbetslösheten. Enligt lagen kunde föräldrar ta ett år ledigt innan barnet fyllde 9 år och lagen gällde enbart för föräldrar som var på arbetsmarknaden. Det krävdes samtycke från arbetsgivaren och en vikarie måste anställas för att ta hand om föräldrarnas arbete under föräldraledigheten. Ersättningen i den sortens ledighet var 80% av arbetslöshetsersättningen. Danskarna utnyttjade inte

denna lag bland annat därför att om barnet var yngre än 6 år hade det inte rätt till plats på dagis efter att ledighetsperioden var över. Dessutom tyckte man att ersättningen var låg. Ovanpå detta måste vikarie anställas för jobbet och man tror att det inte var så populärt bland arbetsgivare, speciellt inte inom den privata sektorn (Olsen, 2000:98).

Även om lagen om föräldraledighet inte fungerade på det sätt som myndigheterna hade hoppats på, behöll man lagen med en del förändringar. Lagstiftningens mål var fortfarande att motverka arbetslöshet men också att förminska väntelistorna på dagisplatser. Kraven om vikarierande personer avskaffades i den nya lagen men fortfarande skulle barnet, om det var 3–6 år, vara utanför det offentliga barnomsorgssystemet medan föräldrarna tog ledigt. Ersättningen var som tidigare 80% av arbetslöshetsersättningen (Olsen, 2000:100).

År 1996 minskade ersättningen till 70% och gick ner till 60% året därefter. Ledigheten användes mest 1995, både bland mammor och pappor, papporna var 8,6% av dem som använde sig av föräldraledigheten och mammor var 91,4%. Samtidigt som man sänkte den utbetalade summan var det färre som utnyttjade sina rättigheter och under 1997 tog endast 7% av de berättigade männen föräldraledigt (Drews, 2003:23-24). Lagen avskaffades med tillkomsten av nya lagar år 2002 (Dews, 2003:12).

Sedan den första lagen om vård av barn stiftades grundas år 1964, har man lagt vikten vid att varje barn har en säker plats inom den allmänna barnomsorgen i Danmark, snarare än att man har betalat föräldrarna för att stanna hemma. Barnens välfärd har satts i spetsen men man har också tänkt på arbetsmarknadens behov (Guðný Björk Eydal, 2000:108). Barnen har rätt till heldagsvistelse och det finns många olika barnomsorgsmöjligheter för barn under 3 års ålder som gör det lättare för föräldrarna att gå tillbaka till sitt arbete efter att de har varit föräldralediga (Greve, 2000:93).

Nugällande lagstiftning om födsel- och föräldraledighet fastslogs i det danska Folketinget i mars 2002 och trädde i kraft samma år. Målsättningen med lagen är att ha ett öppet och flexibelt ledighetssystem där modern och fadern kan själva bestämma hur ledigheten fördelas. Enligt lagen har kvinnor rätt till att ta ledigt 4 veckor innan barnet förväntas födas. De första 2 veckorna efter barnets födsel är det obligatoriskt för mammorna att vara lediga från arbetet och 12 veckor till är öronmärkta för dem.

Mammornas ledighet är därför totalt 18 veckor. Papporna har rätt till 2 veckor som de måste ta ut innan barnet fyller 14 veckor. Ovanpå dessa öronmärkta veckor har båda föräldrarna rätt till att ta ledigt från sina arbeten upp till 32 veckor, men var för sig har de endast rätt till ersättning under totalt 32 veckor.

Föräldrarna kan förlänga den gemensamma ledighetsperioden från 32 veckor upp till 40 veckor om de arbetar deltid samtidigt och möjligheten finns att ta föräldraledigt samtidigt. 5 veckor av ledighetsperioden kan man spara till senare men inte längre än tills barnet blir 9 år gammalt. Man kan därför ha full ersättning under högst 52 veckor (Drews, 2003:11-12).

Finland

Finska kvinnor har länge haft en viktig roll som familjens försörjare, både inom lantbruk och inom industri. Det var länge inte lika vanligt i Finland som i de andra nordiska länderna att hemmen hade endast en försörjare (Bergqvist, Kuusipalo och Styrkårsdóttir, 1999:145). Däremot fick gifta kvinnor lov hos sina makar att ha ett avlönat arbeten utanför hemmen fram till år 1919 (Haataja, 2004).

Den första lagen om förbud mot kvinnors arbete pga. barnafödelse, sattes 1917 och gällde för kvinnor som arbetade i fabriker. Lagen innebar att kvinnorna fick 4 veckors ledighet som man skulle ta ut direkt efter födseln. Två år senare, eller 1919, fick kvinnor som arbetade i affärer, på kontor och inom tjänstemannasektorn, samma rättigheter eller 6 veckors ledighet utan lön när de hade fött barn. Det finns ingen information om hur mycket kvinnor använde sig av dessa rättigheter (Haataja, 2004). I 1922 trädde en lag i kraft om förbud mot uppsägning av kvinnor som var mammalediga, och ett totalt förbud mot uppsägningar i förbindelse med barnafödande fick fäste i Finland i 1971.

Ekonomiskt välstånd i Finland i början av 60-talet ledde till diskussioner om man skulle ha det system som förebild, där mannen var ensam försörjare, som man hade i de andra Europeiska länderna. Att gifta kvinnor var yrkesarbetande såg man som bevis på landets fattigdom och inte i enlighet med samtiden. Detta ledde till idéer om mödraersättning men idéerna blev aldrig verklighet och kvinnors deltagande i arbetslivet ökade (Bergqvist, Kuusipalo och Styrkårsdóttir, 1999:146).

1964 trädde en lag om mammaledighet i kraft i Finland. Lagen var av betydelse för alla mammor och ersättningen var en fast summa till kvinnor som inte var på arbetsmarknaden och en procentdel av lönen hos de kvinnor som hade ett arbete utanför hemmet. Kvinnorna hade rätt till 3 veckors ledighet innan och 6 veckor efter att barnet föddes. Under år 1971 förlängdes mammaledigheten till 3 månader och den första månaden kunde man ta ut innan barnet föddes och de andra två efter att barnet var fött (Haataja, 2004).

I Finland fick männen först rätt till föräldraledighet år 1978, och då var det 2 veckor som skulle användas vid barnets födsel. Dessa 2 veckor förkortade mammans ledighet och denna rätt för männen användes nästan aldrig (Haataja, 2004). 1991 fick papporna ett slags bonus, som var deras individuella rätt till föräldraledighet. Perioden förlängdes 1991 då den blev 3 veckor men samtidigt tog man bort 2 veckor av den gemensamma ledighetstiden. Ovanpå detta fick papporna ett slags extra ledighet från 2003. Om pappan använder sig av minst 2 veckor av föräldrarnas gemensamma ledighet har han den möjligheten att ta ut 2 extra veckor. Dessa extra veckor skall han ta ut de sista 2 veckorna av den totala föräldraledigheten men han kan endast ta ut dem om mamman redan har gått ut på arbetsmarknaden (Bergman, 2004:235).

Sedan 1985 har föräldrar i Finland haft den möjlighet att ta ut en speciell ersättning när de varit hemma tillsammans med sina barn (e. *home-care allowance*) tills barnet fyllt 3 år. Myndigheternas syfte har inte varit att förbättra det allmänna barnomsorgssystemet. Detta har lett till att det inte finns mycket annat att välja på för föräldrar som har barn yngre än 3 år, annat än att en av föräldrarna stannar hemma tillsammans med barnet (Haataja, 2004).

Enligt den nugällande lagstiftningen i Finland är föräldraledigheten totalt 44 veckor. 4 av veckorna är öronmärkta för papporna och 12 veckor är öronmärkta för mammorna. Mamman kan påbörja sin ledighet 8 veckor före planerad födsel. Gemensam ledighet kan vara upp till 23 veckor och föräldrarna bestämmer själva hur de delar dessa veckor sinsemellan. I Finland kan föräldrarna inte spara en del av ledigheten tills senare, utan måste använda hela ledigheten på en gång (Haataja, 2004).

Å andra sidan finns det sedan 2003 en möjlighet för föräldrar att arbeta deltid när de tar ut föräldraledighet. Det finns dock vissa regler som innebär att båda föräldrarna måste komma överens med arbetsgivaren om att de får arbeta 40–60 %. , Föräldrarna

får inte använda den allmänna barnomsorgen för barnet samtidigt som ledigheten måste ha tagits ut när barnet fyller 10 månader. Ensamstående föräldrar har därför ingen nytta av denna möjlighet och den kan inte användas för att förlänga ledighetstiden (Haataja, 2004). De kvinnor som har arbeten som kan vara skadliga för deras egen eller barnets hälsa kan förlänga den tidsperiod som man tar före planerad födsel (Haataja, 2004).

Island

Island har delvis en särställning när man jämför landets föräldraledighetslag med de andra länderna i Norden. För det första gäller det hur sent lagen om föräldraledighet stiftades och för det andra har Island alltid varit senare med att förbättra och förändra sin lagstiftning. Det var först 1946 som en ersättning, så kallat födelsebidrag, tillkom (Guðný Björk Eydal, 2000a:436). Enligt lagen hade alla kvinnor rätt till bidrag, som var en fastställd summa. Mammor som hade ett arbete utanför hemmet hade dessutom rätt till extra ersättning under tre månader, men gifta kvinnor fick endast denna summa om deras makar inte kunde försörja sin familj (Guðný Björk Eydal, 2000a:436). 1950 ändrades lagen så att extrabidraget till kvinnor som var på arbetsmarknaden avskaffades. Födelsebidraget var ungefär den summa som mammorna behövde för att betala för att föda barn på ett sjukhus. Under denna tidsperiod var hälso- och sjukvården gratis men eftersom man ansåg att det att föda barn inte var sjukdom fick kvinnorna betala för den hjälp som tillhörde födseln. Guðný Björk Eydal (2000) menar att lagen endast bidrog till att kvinnorna fick rätt till att föda barn utan att betala extra för hälso- och sjukvård (114-115).

1954 fick kvinnor som arbetade hos staten rätt till tre månaders lön när de var mammalediga. Enstaka fackföreningar uppnådde samma rättigheter för privatanställda men den allmänna effekten blev inte så stor som förväntat pga. av lagen (Guðný Björk Eydal, 2000a:437).

Dessa lagar var dock viktiga därför att de visade hur nödvändigt det var att kvinnor fick ersättning när de var föräldralediga. Det var först 1975 som yrkesarbetande mammor fick rätt till ersättning när de var föräldralediga, då lagen om arbetslöshetsersättning ändrades så att kvinnor fick tre månaders ersättning när de var mammalediga (Guðný Björk Eydal, ej tryckt).

1988 stiftades det en lag som sa att alla kvinnor hade rätt till 3 månaders mammaledighet och ersättning under 6 månader. Enligt lagen hade kvinnor som var hemmaarbetande rätt till en tredjedel av den ersättning som kvinnor som var på arbetsmarknaden hade rätt till (Guðný Björk Eydal, 2000a:438). Ersättningen fungerade på det sätt att dels fanns det ett födelsebidrag som var en fast summa, och dels fanns det födelsedagspengar vars summa var beroende av mammans deltagande på arbetsmarknaden. Summan var knuten till hur många timmar mamman hade arbetat under de senaste 12 månaderna före beräknad tidpunkt för barnets födsel (Bergquist, Kuusipalo och Styrkársdóttir, 1999:155). Den utbetalade summan under ledighetstiden var inte längre definierad som arbetslöshetsersättning, mammorna fick nu betalt från det allmänna försäkringssystemet. Tillsammans med att lagen trädde i kraft blev det förbjudet att säga upp kvinnor när de var mammalediga (Þorgerður Einarsdóttir och Gyða Margrét Pétursdóttir, 2004:20). Enligt lagen kunde mamman överföra sin rätt till ledighet till pappan 30 dagar efter födseln (Bergquist, Kuusipalo och Styrkársdóttir, 1999:156).

Under året 1986 bildades en kommitté som skulle granska föräldraledigheten. Den kom med ett förslag om att föräldraledigheten så småningom skulle förlängas till 6 månader. Förslaget accepterades men annars hölls föräldraledighetssystemet i stort sätt oförändrat från 1980–1999 om man inte räknar in föräldrarnas ökade rättigheter till att ta hand om för tidigt födda och sjuka barn, samt rätten som gifta fäder fick 1998. Den sistnämnda ändringen innebar att någon gång under de första 8 veckorna efter födseln hade pappan rätt till två veckors ledighet. Om pappan inte använde sig av denna rättighet bortföll rättigheten. Endast de män som var gifta eller sammanbodde med sitt barns mor hade rätt till pappaledighet (Lög um breytingu lagaákvæða um fæðingarorlof nr. 147/1997).

Det betalningssätt som användes under föräldraledigheten var komplicerat under åren 1980–1999⁷ eller tills den nugällande lagen trädde i kraft under år 2000. Enligt lagen som gäller nu kan ersättningen högst bli 80% av både pappans och mammans lön. Dessutom finns det en minimalsumma till föräldrar som studerar, deltidsarbetar eller står utanför arbetsmarknaden. Vissa av arbetsgivarna betalar de 20% som fattas

⁷ Man kan nästan hävda att betalningsreglerna har förändrats väldigt lite (bortsett från den utbetalade summan) sedan lagen från 1946 stiftades.

emellan, till exempel bankerna (Samband starfsmanna fjármálafyrirtækja, 2005). Betalningen kommer från en speciell föräldraledighetsfond som finansieras med en försäkring som alla löntagare måste ha (Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000). 1992 infördes ett inkomsttak på 600 00 ISK i månaden och maxersättningen blev då 480 000 ISK.

Sedan 1954 har det på Island varit skillnader mellan de rättigheter som arbetstagare inom den offentliga sektorn har och de rättigheter individer på den privata arbetsmarknaden har. Fram till 1997 hade männen som arbetade på den privata arbetsmarknaden möjlighet till ledighet om barnets mor överförde en del av sin ledighet så kunde pappan och få ersättningen. Om mamman var offentligt anställd hade pappan däremot inte rätt till ersättning, och om han hade en anställning inom offentlig sektor fanns det ingen rätt, vare sig till ledighet eller till ersättning (Þorgerður Einarsdóttir och Gyða Margrét Pétursdóttir, 2004:21).

Lagen om allmän barnomsorg trädde i kraft år 1973 och man har lagt vikten vid att kunna erbjuda barnomsorg snarare än att betala ersättning till föräldrar för att stanna hemma (den sortens regler har aldrig funnits på Island). Längre fanns det endast dagisplatser för ensamstående föräldrar och studerande. Andras barn hade rätt till dagisplats en under del av dagen (Guðný Björk Eydal, 2000:112). Detta system har gällt väldigt länge, men under de senaste åren har utbudet av dagisplatser ökat och den största delen är heltidsplatser (Landshagir, 2002).

I dag har isländska föräldrar rätt till totalt 9 månaders föräldraledighet som fördelas på det sättet att mamman har rätt till 3 månader och pappan till 3 månader som inte kan överföras⁸. Tre månader kan föräldrarna fritt förfoga över, en av dem kan ta alla eller de kan dela som de vill. Ledigheten skall användas innan barnet fyller 18 månader. Mamman skall vara ledig de första 2 veckorna efter att barnet föds. Förälder utan vårdnad har rätt till ledighet om den förälder som är vårdnadshavare har givit sitt samtycke (Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000).

⁸ Papporna fick sin rätt i "trappsteg", dvs. först 1 månad 2001, 2 månader 2002 och slutligen 3 månader år 2003.

Man måste underrätta sin arbetsgivare hur man skall ta ut sin ledighet. Man kan antingen ta hela ledigheten med en gång eller dela tiden ner på kortare perioder, men dock aldrig mindre än två veckor samtidigt om man kommer överens med arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte accepterar föräldrarnas önskemål måste vederbörande ge ett skriftligt meddelande angående varför och komma med ett förslag om hur man skall gå till väga. Föräldrarna har rätt till att lägga upp ledigheten på så sätt att de kan gå ner i arbetstid och ta ut en del av ledigheten samtidigt med arbete tills barnet fyller 18 månader (Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000).

Dessutom har föräldrarna rätt till oavlönad ledighet för att vara hemma tillsammans med sina barn och den sortens lag har inte funnits tidigare på Island. Varje förälder har rätt till 13 veckors ledighet som utgår om det inte används innan barnet fyller 8 år (Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 með breytingum).

Den lag som trädde i kraft 2000 innebar en totalförändring av födelse- och föräldraledighetssystemet på Island. Innan dess hade systemet varit komplicerat vilket gjorde det svårt för föräldrarna att ha en helhetssyn över deras rättigheter. När en speciell klausul angående pappaledighet sattes in i lagen fokuserade man först på allvar på jämställdhet mellan könen, t.ex. pappans och barnets rätt till samvaro samt båda föräldrarnas rätt att kombinera deltagande på arbetsmarknaden och familjeansvar.

Norge

Norge var det första av de nordiska länderna som stiftade lag som förbjöd kvinnor att arbeta efter att de nyligen hade fött barn, men utan ersättning. Detta var år 1892 och liksom motsvarande lagar i Danmark, Sverige och Finland, gällde lagen för kvinnor som var anställda i industrifabriker. Man fick högst vara ledig 6 veckor men med remiss från läkare om att moderns och barnets hälsa var god kunde kvinnan börja arbeta redan 4 veckor efter födseln. Från 1909 ersattes alla kvinnor med en liten summa pengar när de var lediga och nybakade mammor fick ta ledigt alla de 6 veckorna. 6 år senare kunde kvinnorna kräva att de skulle få sluta arbeta 4 veckor före den planerade födseln (Björnson och Haavet, 1994:126-127).

1915 stiftades en lag som sa att arbetsgivare i fabriker inte kunde neka kvinnor om att amma sina barn under arbetstid. Detta var, liksom syftet med förbudet mot kvinnor arbetade efter födsel, en länk i försöket att minska spädbarnsdödligheten. Dessutom fanns det regler om att ett uppvärmt rum skulle finnas i alla fabriker där 10 eller fler kvinnor var anställda. Enligt Björnson och Haavet i boken *Langsomt ble landet en velferdssamfunn* (1994) tyckte arbetsgivarorganisationen inte om reglerna och därför blev det aldrig alvar att man hade plats för mödrarna att föda sina barn. Så småningom erkände arbetsgivarna kvinnornas rätt att amma under arbetstid och 1936 hade det blivit vanligt att ge kvinnorna minst två 30 minuters pauser varje dag för att amma sina barn (ibid:127).

Föräldraledighet med ersättning presenterades i Norge som en del av processen att förstärka sjukförsäkringssystemet. 1956 fick yrkesarbetande kvinnor rätt till 10 veckors ledighet med ersättning. Ledigheten förlängdes till 12 veckor 1971 och sex år senare till 18 veckor. 1977 fick norska fäder rättigheten att vara hemma de första 2 veckorna efter att de fick barn och ersättningen bestämdes efter överenskommelse med arbetsgivaren. Så småningom höjdes ersättningen under 90-talet och tiden som man fick ta ledigt blev längre. 1993 fick mammorna rätt att börja ledigheten 3 veckor före den planerade födseln och under samma år fick de norska papporna rätt till en egen ledighetsmånad som man inte fick överföra till mamman. De norska fäderna var de första som fick denna rätt.

I Norge trädde en lag om allmän barnomsorg i kraft år 1975 men då fanns det redan den sortens lagar i de andra nordiska länderna. I Norge har man lagt mindre vikt på dagis för alla barn än man har gjort i Danmark, Island och Sverige. Tillgång till dagis har varit ganska begränsat och man har lagt vikt på att ha daghemsplatser en del av dagen och för barn som är äldre än 3 år gamla (Guðný Björk Eydal, 2004).

I Norge finns det ett system som först presenterades 1998. Systemet kallas *kontantstøtte*. Enligt detta system kan föräldrarna få betalt för att ta hand om sitt barn i hemmet om barnet inte går på dagis. Ersättningen är den samma som staten betalar för varje barn på de dagis som drivs av offentliga myndigheter. Dessutom har föräldrarna rätt till ersättning om barnet går på dagis på deltid och ersättningen är beroende av den tid barnet vistas på daghemmet (Þorgerður Einarsdóttir och Gyða Margrét

Pétursdóttir, 2004: 14). Orsaken till att man har detta system är att man vill ge föräldrar möjligheten att dela så mycket tid som möjligt tillsammans med sina barn, och dessutom att öka valfriheten för familjerna samt att utjämna ersättningen till barnfamiljer oavsett vilken sorts barnomsorg som fungerar bäst för varje förälder (Þorgerður Einarsdóttir och Gyða Margrét Pétursdóttir, 2004:15).

Under året 1999 var 63% av de barn, som föräldrar fick ersättning för pga. vård i hemmen, hemma med sina föräldrar och 37% av barnen vistades hos någon annan. De första siffrorna angående detta system visade att föräldrar som fick ersättning inte gick ner i arbetstid och i 96% av tillfällena var det mammorna som använde sig av systemet. *Kontantstøtte*-systemet bidrar därför till att främja de traditionella könsrollerna på arbetsmarknaden och i hemmen (Þorgerður Einarsdóttir och Gyða Margrét Pétursdóttir, 2004:15).

Den totala längden av föräldraledighet som föräldrar i Norge har rätt till är i dag 42 veckor och ersättningen räknas utifrån lönen de senaste 12 månaderna innan barnet föds. Ledighetstiden kan förlängas ytterligare till 52 veckor men då får man 80% av lönen. Alla mammor har rätt till ersättning men pappornas rättigheter att ta ledigt beror på om mamman har varit på arbetsmarknaden minst 6 av de 10 senaste månaderna före den planerade födseln. Ersättning till fäder som är pappalediga räknas utifrån den tid mamman har arbetat men inte hur mycket pappan själv har jobbat innan han får barn (Brandth och Kvande, 2003:65).

Ledighetstiden delas upp på det sätt att mamman kan börja ta ut sin mammaledighet upp till 3 veckor före beräknad tidpunkt för barnets födsel och 6 veckor efter födseln är öronmärkta för henne. Pappan har rätt till en pappamånad som inte kan överföras som tidigare sagts⁹. Föräldrarna kan sedan disponera mellan sig 29 veckor med full lön eller 39 veckor med 80% lön och de skall meddela sin arbetsgivare hur de ska göra, inte mindre än 4 veckor före beräknad tidpunkt för barnets födsel (Brandth och Kvande, 2003:65-67). 1989 skrevs det in i lagen att föräldrar kunde arbeta på deltid och få ut ersättning för den lön som de missade (n. *tidskonto*). Med detta system ville

⁹ Fäder har rätt till 2 veckors ledighet direkt efter barnets födsel men den tiden räknas inte in i den totala tiden eftersom papporna har inte rätt till ersättning. Däremot kan papporna ofta få betalt från sina arbetsgivare även om de inte har laglig rätt till de från de allmänna fackföreningsfonderna (Brandth och Kvande 2003:65).

man speciellt uppmuntra papporna att kombinera arbete och pappaledighet (Brandth och Kvande, 2003:66). Utöver den gemensamma föräldraledigheten har varje förälder rätt till ett års ledighet från arbetsmarknaden utan lön, för varje barn (Brandth och Kvande, 2003:65).

Sverige

1900 stiftades det i Sverige en lag som innebar att fabriksanställda kvinnor inte fick arbeta 4 veckor efter att de hade fött barn. Först 1913 fick kvinnor ersättning när de var lediga men endast om de hade betalat till en sjukförsäkringskassa. Staten betalade sedan en del av pengarna tillbaka till sjukförsäkringskassan. Detta system gällde till 1932 (Olsen, 2000:75).

Det fanns mycket motstånd gentemot kvinnors lönearbete i Sverige i början av 1900-talet. T.ex. förbjöds det att kvinnor arbetade nattsift i fabriker eftersom man ansåg att detta inte var bra för kvinnorna och deras barn. 1932 kom det nya lagar som sa att kvinnor som betalade till sjukförsäkringskassor hade rätt till särskild *moderskapspenning* samt ersättning för att betala en barnmorska.

Moderskapspenningen var samma belopp som sjukpenningen som sjukförsäkringskassorna betalade. Staten betalade fortfarande en del av summan tillbaka till sjukförsäkringskassorna. Mammor som inte var medlemmar i sjukförsäkringskassorna kunde få en ersättning från staten jämförbar med den summa som staten återbetalade till sjukförsäkringskassorna¹⁰. Längsta möjliga ledighetsperiod för kvinnor utan kassa var totalt 30 dagar 1932 (Olsen, 2000:76).

Ledighetstiden förlängdes till 3 månader 1937 och ersättningen blev lite högre men fortfarande var summan väldigt liten. Ledigheten blev sedan 4,5 månader två år senare och enligt denna lagändring hade kvinnor som arbetade inom offentlig sektor rätt till full lönersättning (Olsen, 2000:76).

Ett totalförbud mot uppsägning på grund av graviditet eller när kvinnor var föräldralediga eller hemma pga. barns sjukdom blev lag 1939. Dessutom kunde

¹⁰ Det är klart att den summan var endast en del av den ersättning som sjukfonderna betalade till "sina kvinnor".

kvinnor som var sjuka pga. graviditet ansöka om ett bidrag från staten om de behövde ta ledigt från sitt arbete. Maximal ledighet blev 6 månader 1945 men utbetalningssystemet från 1931 gällde fortfarande (Olsen, 2000:76).

Mammaledighet infördes i Sverige 1954 och gällde för alla kvinnor oberoende om de var yrkesarbetande eller inte. Då fick kvinnor rätt till 3 månaders bidrag de 6 månader de kunde ta mammaledigt. Kvinnorna fick också en fastbestämd summa betald utöver de tre månaderna, samt extra ersättning för varje barn de redan hade fått. 8 år senare höjdes ersättningen och kvinnorna fick betalt under alla de 6 månaderna. Ersättningen var 60% av lönen som de hade haft före graviditeten. Dessutom fick de gratis tandläkarhjälp under graviditeten och i 9 månader efter födseln (Olsen, 2000:77).

Sedan mellankrigstiden har man i Sverige ofta haft diskussioner om att män skulle ta ett större ansvar för hem och barn. I den svenska riksdagen har man hävdade att eftersom kvinnor och män har jämna möjligheter i yrkeslivet skulle det samma gälla i hemmet, också vad gäller omhändertagande av barnen. I föräldraledighetssystemet under den förra hälften av 1900-talet fokuserades det på jämställdhet mellan könen och man utvecklade gemensam ledighet för föräldrarna som syftade i huvudsak på att ta hänsyn till tre faktorer: bekymmer över att födelsesiffrorna blev allt lägre, behovet av att uppmuntra kvinnor att yrkesarbeta och viljan att befria männen från de traditionella könsrollerna (Haas, 1992:19). Svenska pappor var de första i Norden som fick laglig rätt till föräldraledighet 1974 när lagen om gemensam föräldraledighet infördes och de var också de första som fick rätt att stanna hemma upp till 10 dagar pga. sjukt barn. Två år senare tillades det att föräldrarna kunde förlänga ledighetstiden så att de kunde arbeta deltid när de var föräldralediga. På detta sätt var Sverige också det första landet i världen att ge föräldrar möjligheten att ta ledigt på deltid och att vara hemma när barnen var sjuka (Haas, 1992:20). Enligt lagen från 1974 kunde föräldrarna dela upp 7 månader av ledigheten mellan sig och ersättningen var 90% av den lön de tidigare hade tjänat. Kvinnorna hade rätt att ta ledigt 60 dagar före den planerade födseln, oberoende om pappan hade tagit ledigt eller inte. Pappan kunde också ta ut 10 dagars ledighet direkt efter födseln (Olsen, 2000:83).

Svenska myndigheter har sedan 80-talet strävat efter att ge alla barn möjlighet till vistelse på daghem och man har inte givit ersättning till föräldrar som inte har haft

sina barn på daghem (förutom föräldraledighet) förutom ett år 1993–1994. Då kunde föräldrar som hade barn i åldern 1–3 år ansöka om bidrag upp till 24 månader för att ta hand om sina barn istället för att ha dem på daghem. Lagen grundades när Moderata samlingspartiet och Kristdemokraterna var i regeringsställning men lagen avskaffades direkt när Socialdemokraterna fick makten igen (Björnberg och Guðný Björk Eydal, 1995:370).

1995 infördes pappa- respektive mammamånad i Sverige. Då fick papporna rätt till en månads ledighet, pappamånad, som inte kunde överlåtas till mamman och på samma sätt hade mammorna rätt till en månad, mammamånad, som de inte fick överlåta till pappan. Mammorna hade fortfarande rätt till 2 månaders ledighet före barnets födsel. 8 år senare fick varje förälder en månad till var, som man inte kan överlåta till den andra (Bekkengen, 2002:11-12).

Sedan 2002 har föräldrar i Sverige haft rätt till föräldrapenning i 480 dagar pga. barns börd. Man får överlåta dagar till den andra med undantag av 60 dagar som är öronmärkta för mamman respektive pappan. De andra 360 dagarna kan föräldrarna disponera som de vill, de kan ta ledigheten tillsammans eller en av föräldrarna kan ta ut samtliga dagarna. Ledigheten ersätts med 80% av den lön som föräldern har haft de senaste 12 månaderna innan barnets födsel med ett bestämt inkomsttak. Föräldrar som inte har några inkomster före födseln får en bestämd summa under hela ledighetsperioden. Föräldrarna har rätt att ta ledigheten samtidigt och möjlighet finns att deltidsarbeta under föräldraledigheten, man kan t.ex. förkorta den normala arbetstiden och ta ut föräldrapenning för den resterande tiden tills barnet fyller 8 år (Försäkringskassan, 2004 och Nososco, 2004:47).

Sammanfattning

Även om det finns några gemensamma drag, har varje land i Norden gått sin egen väg vad gäller föräldraledighetslagens bestämmelser. Island hade långt in på 1900-talet en särställning och man kan klart påstå att den nugällande lagen var ett stort steg framåt. Männen fick inte endast självständiga rättigheter till föräldraledighet, dessutom förändrade man radikalt det uråldrade ersättningssystemet och föräldrarna fick ökade möjligheter att använda sig av sina rättigheter utan att behöva sätta familjens ekonomi på spel.

Under de senaste årtionden har danska föräldrar haft möjlighet till längre ledighet än föräldrar i de andra nordiska länderna, förutom i Sverige. Man har lagt vikten på att ge föräldrarna flexibilitet att ta ut ledigheten efter egna behov. Tanken har dock aldrig varit att aktivera fäderna och uppmana speciellt dem att ta föräldraledigt, vilket bäst kan ses i det att de 2 veckor som var öronmärkta för fäder avskaffades 2002 när de andra länderna siktade åt ett helt annat håll.

I Norge har man försökt uppmana papporna att ta föräldraledigt, genom att lagen om pappamånad stiftades 1993 och genom att ge föräldrarna möjligheten att förkorta sin arbetstid efter att de har fått barn och ta föräldraledighet samtidigt, vilket ökar föräldrarnas möjlighet att varva arbete med familjeansvar. Men fädernas rätt till ledighet är knuten till moderns deltagande på arbetsmarknaden och man kan förvänta sig att det bidrar till att färre män tar pappaledigt.

Finland har den kortaste individuella rätten till föräldraledighet och finländarnas ledighet är knuten till fler begränsningar än i övriga Norden. Flexibiliteten är också mindre eftersom man måste ta hela ledighetsperioden på en och samma gång. Från 2003 kan föräldrarna dock ta en del av ledigheten på deltid med arbete den andra delen men där finns det också begränsningar och alla föräldrar har inte denna möjlighet. Om man tänker använda den måste båda föräldrarna ha för avsikt att använda sig av den.

De senaste hundra åren har Sverige varit det land som stått i spetsen i Norden vad gäller rättigheter och flexibiliteten för nyblivna föräldrar. Det är fortfarande så i dag att Sverige erbjuder den längsta föräldraledigheten och det mest flexibla föräldraledighetssystemet i Norden.

Tabell 1.5 Föräldraledighetssystemet

	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
Ledighet för mammor före födsel	4 veckor	5 veckor	(4 veckor)	3 veckor	9 veckor
Ledighet för mammor efter barnets födsel	12 veckor	12 veckor	13 veckor	6 veckor	8 veckor
Ledighet för pappor efter födsel	4 veckor	2/4 veckor	13 veckor	4 veckor	8 veckor
Ledighet som föräldrar kan disponera mellan sig	32 veckor	23 veckor	13 veckor	29/39 veckor	52 veckor
Gemensam ledighet under den totala ledighetsperioden (%)	61,5	54,8	33,3	69,0	76,5
Ersättning under ledigheten som procent av den totala lönesumman (%)	100	70	80	100/80	80-100 ¹¹
Kan man förkorta arbetsdagen med deltidsledighet?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Kan föräldrar ta ledigt samtidigt?	Ja	Ja ¹²	Ja	Ja	Ja
Total längd	52 veckor	42/44 veckor	39 veckor	42/52 veckor	68 veckor
Föräldraledighet ¹³ med ersättning	Upp till 52 veckor	Tills barnet fyller 3 år	Nej	Tills barnet fyller 3 år	Nej ¹⁴

¹¹ Ersättningen ser olika ut i Sverige. Till exempel får de som arbetar inom offentlig sektor full lön men i andra tillfällen är det ofta 80% av lönen. Ersättningen är beronde av lönen under 12 månader, sedan är blir det ett fast belopp.

¹² Föräldrar kan vara föräldralediga samtidigt men inte under den extra pappaledigheten (se kapitlet om Finland).

¹³ Här menas det ledighet ovanpå föräldraledighet, där föräldrarna kan få ersättning för att stanna hemma med barn.

¹⁴ Laglig rätt att arbeta på deltid tills barnet fyller 8 år.

Användning av föräldraledighet

Resultaten av lagstiftningarna om föräldraledighet för pappor kan man bland annat beskriva på det sätt att ju fler som tar ledigt desto bättre är resultatet. Det att män tar föräldraledigt har troligen olika effekter, t.ex. hoppas man på att pappaledighet hjälper till med att jämna könsens status på arbetsmarknaden.

Om man ser på saken på det viset, att ett positivt resultat av dylika lagar är att många använder sig av sina rättigheter, kan man mäta resultatet på flera olika sätt. Ett sätt är att granska hur *många* män som använder sig av möjligheten att ta ledigt. I boken *Social Protection in the Nordic Countries 2002* (NOSOSCO, 2004:50) kan man hitta information om antalet män och kvinnor som i någon mån utnyttjar sin rätt till föräldraledighet.

Tabell 2.1 Antalet individer som fick ersättning pga. graviditet, födsel eller adoption under åren 1995-2002¹⁵

	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
Män					
1995	41 003	40267	10	25166	130 786
2000	45 559	42 294	1 421	33 806	166 661
2001	45 372	43 590	2 840	35 096	186 177
2002	44 897	44 624	3 816	34 505	210 000
Kvinnor					
1995	90 335	108 429	5 066	76 088	327 846
2000	82 657	97 359	5 097	80 368	275 214
2001	81 440	96 135	5 861	79 835	280 856
2002	79 481	95 277	6 266	78 703	295 000

Tabell 2.2 Män som andel av kvinnor

	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
1995	45%	37%	0%	33%	40%
2000	55%	43%	28%	42%	61%
2001	56%	45%	48%	44%	66%
2002	56%	47%	61%	44%	71%

¹⁵ Källa: NOSOSCO, 2004:50.

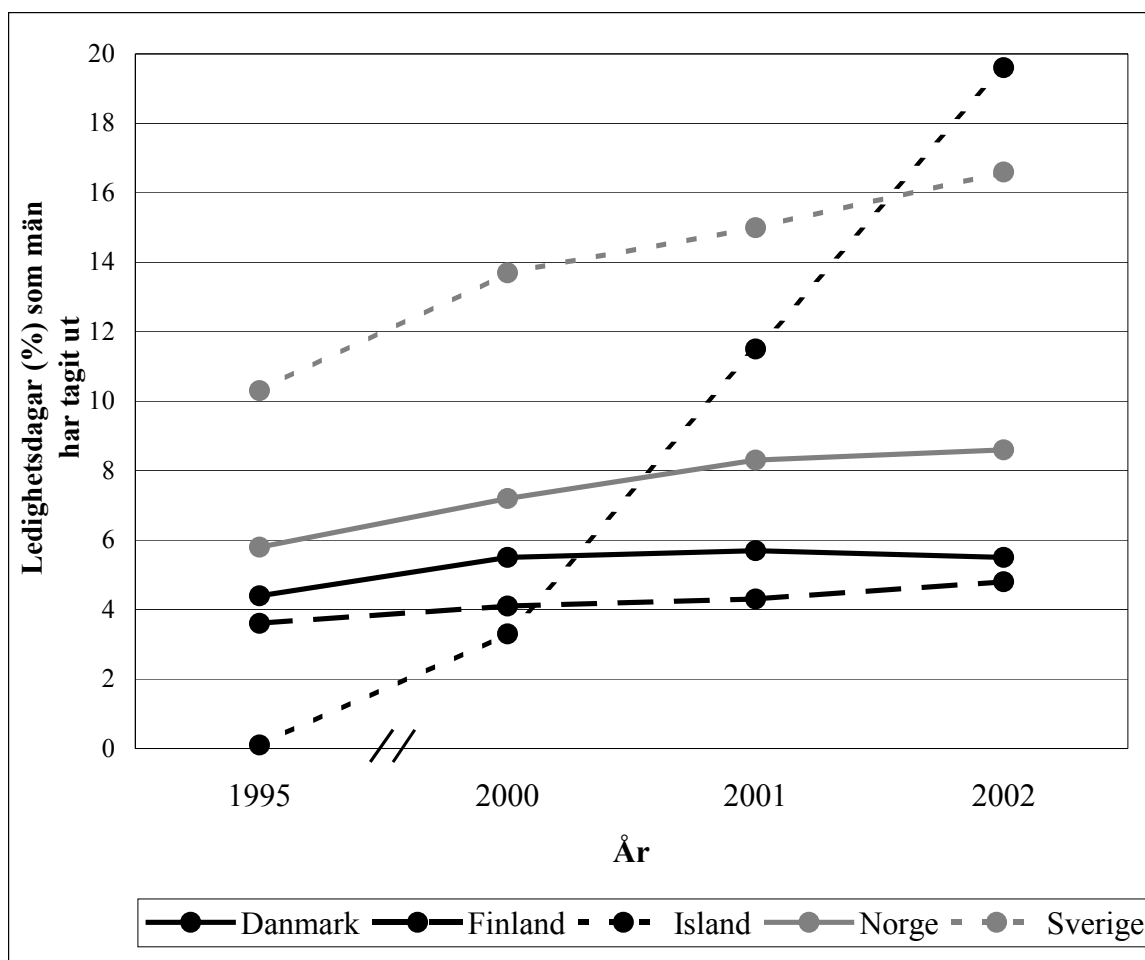
När man granskar hur många män tar föräldraledigt jämfört med kvinnor ser det ut som om fördelningen är jämnast i Sverige. 2002 var andelen män som tog ut ledighet omkring 71% av andelen kvinnor som var lediga. Därefter kom Island med knappt 61% män, sedan Danmark med omkring 56%, och Finland med knappt 47% och slutligen Norge med lite under 44%. Utvecklingen har varit någorlunda stabil i Danmark, Finland och Norge de senaste åren, men männen i Sverige har ökat sin andel snabbare och den största ökningen har skett på Island. 1995 var andelen män som tog ut föräldraledighet mindre än 1% av andelen kvinnor. 2000 var den uppe i 28% och i 48% 2001 innan det blev 61% 2002. Sverige och Island är de enda länderna där proportionen har varit över 60%.

1995 var andelen högst i Danmark (omkring 45%), näst kom Sverige (knappt 40%), därefter Finland (omkring 37%), sedan Norge (ca. 33) och slutligen Island (lite under 0,2%). Det fanns inte så stora skillnader mellan länderna (förutom Island) tills för 10 år sedan. I alla länderna har andelen vuxit och utvecklingen har uppenbarligen varit störst hos Sverige och Island.

En annan måttstock är *hur mycket* ledighet männen tar ut. Även om en stor andel män tar föräldraledighet så är det inte hela historien. När man ser på hur föräldraledigheten delas mellan män och kvinnor fram till år 2002, dvs. hur många män och kvinnor som tar ledigt i varje land, ser man att kvinnorna tar ut den avsevärt största delen av föräldraledigheten i alla länderna.

Tabell 2.3 Andel av föräldraledighetsdagar som männen tog ut

	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
1995	4,4%	3,6%	0,1%	5,8%	10,3%
2000	5,5%	4,1%	3,3%	7,2%	13,7%
2001	5,7%	4,3%	11,5%	8,3%	15%
2002	5,5%	4,8%	19,6%	8,6%	16,6%



I Danmark, Finland och Norge är procentsiffran ganska jämn i 1995 och 2000-2002 och då är det så att männen tar ut mellan 5–9% av alla ledighetsdagar för vilka ersättning betalas ut och kvinnorna tar över 90%. Utvecklingen har varit lika i de tre länderna, andelen dagar som män tar ut har ökat sakta men säkert, mest i Norge där män fick ersättning för 5,8% av alla föräldraledighetsdagar 1995 och 8,6% år 2002.

I Sverige har männen länge tagit ut en större del av föräldraledighetsdagarna än i de andra nordiska länderna. 1995 tog männen ut 10% av föräldraledighetsdagarna och den procentsiffran har så småningom ökat och var uppe i 16,6% 2002.

Island har avvikit något. Längre var det så att männen nästan inte tog ut någonting av föräldraledigheten (deras andel var 0,1% i 1995) men när lagarna ändrades och förutsättningarna blev riktigt goda för dem att ta pappaledigt, har männens andel ökat ganska fort. År 2000 var andelen ganska låg (3,3%) men 2001, när männen hade fått en individuell rätt till 1 månads lång ledighet blev det 11,5% med en gång. Ett år

senare hade 1 månad till lagts ovanpå de isländska männens rätt till föräldraledighet och det året tog männen ut 19,5% av de dagar som ersattes. Trots att männen endast tagit ut knappt en femtedel av alla betalda föräldraledighetspengar är det den största andelen i hela Norden år 2002.

Det finns inte nyare jämförande siffror än från 2002 men år 2003 var andelen som tog ut pappaledighetsdagar som andel av kvinnor uppe i 85-90% och antalet dagar var i genomsnitt 94 dagar per man. När siffrorna granskas kan man se att utvecklingen har gått i snabb takt från den tid när männen fick laglig rätt till föräldraledighet (Information från Tryggingastofnun Ríkisins (Islands statliga försäkringskassa)).

Flexibilitet och bristfälligheter i lagarna om föräldraledighet i Norden

Som visats tidigare tar männen i Norge och Finland inte lika ofta föräldraledigt som männen i de andra nordiska länderna, i dessa länder och i Danmark går utvecklingen i långsam takt. När lagarna i de tre länderna granskas framkommer det att de är mer begränsade vad gäller männens rättigheter än i Sverige och Island.

Det är klart att ju fler begränsningar som berör individernas rättigheter, desto svårare är det för människorna att utnyttja dessa rättigheter. När man gör det svårare för människor att utnyttja sina rättigheter kan man också förvänta sig att färre kräver sina rättigheter. Rättigheter är inte meningsfulla om inte människor har realistiska möjligheter att utnyttja dem och det ser ut som om det finns vissa bristfälligheter i lagen om föräldraledighet på vissa ställen i Norden som gör att möjligheten för föräldrar att ta ut föräldraledighet minskar.

Härefter diskuteras de viktigaste faktorerna i varje land för sig som gör det enkelt att ta ut föräldraledighet samt de faktorer som gör det svårare för människor att ta ledigt.

Norge

I Norge är faderns rätt till föräldraledighet beroende av hur mycket barnets mor deltar på arbetsmarknaden. Det betyder att mannen endast kan få ersättning under ledighetsperioden om kvinnan är yrkesarbetande. Som exempel kan det nämnas att om kvinnan arbetar 25% då har mannen endast rätt till 25% av sina förra lön om han tar föräldraledigt. Och om kvinnan inte är yrkesarbetande har mannen ingen rätt till ersättning om han är ledig.

För att sätta lagen i samband med verkligheten kan det påpekas att av de kvinnor i åldern 16–74 år som var *yrkesarbetande* i Norge 2003 var omkring 41% deltidsarbetande. Ovanpå detta var omkring 31% av kvinnorna i åldersgruppen 16–74 år inte på arbetsmarknaden 2003¹⁶. Man kan räkna med att den äldsta gruppen inte skall skaffa barn men dock ger det en antydning på hur stor grupp män som inte får

¹⁶ Källa: Statistisk Sentralbyrå 2005.

ersättning när de är föräldralediga därför att kvinnan inte är yrkesarbetande eller att de endast får en delprocent av ersättningen eftersom kvinnan är deltidsarbetande.

Jämförelsevis kan det påpekas att endast 11% av männen i Norge i samma ålder deltidsarbetade 2003 och färre män än kvinnor var utanför arbetsmarknaden i Norge, nämligen 23% av alla män i åldersgruppen 16–74 år. Om männens rätt att ta ut ledighet inte var knuten till mamman kan man räkna med att fler män än kvinnor skulle ha rätt till ledighet i Norge, och dessutom kan man förvänta sig att det faktum att fler kvinnor än män var deltidsarbetande har minskat andelen män som hade rätt till ersättning.

Man kan hävda att när man knyter männens rätt till föräldraledighet vid kvinnans deltagande på arbetsmarknaden minskar myndigheterna föräldraledighetens effektivitet. De viktigaste argumenten för pappaledighet är att ledigheten har möjlighet att utjämna köns ställning på arbetsmarknaden, men när begränsningar som dessa används blir utvecklingen onekligen långsammare. Man kan se det som ironiskt att efter som kvinnans ställning på arbetsmarknaden är svagare, minskar den effekt som pappaledigheten skall ha för att jämna köns ställning – åtminstone med hänsyn till dessa begränsningar i lagstiftningen.

Det måste dock påpekas att trots dessa brister har man med vissa åtgärder gjort en del för att göra det lättare för föräldrar att varva familjeansvar med yrkesarbete. Först och främst kan man nämna "pappamånaden" som norska män fick 1993. I och med den blev det för första gången i Norden infört en öronmärkt rätt till ledighet för nyblivna pappor.

Det finns ganska mycket flexibilitet i deltidsledighetssystemet i Norge, och det betyder att föräldrarna kan disponera ledighetstiden över en längre period. På det sättet kan föräldrarna vara på arbetsmarknaden t.ex. några dagar i veckan eller några timmar per dag och ta ut föräldraledighet resten av tiden. Meningen med systemet var faktiskt att tillmötesgå papporna så att det skulle bli lättare för dem att förena yrkesarbetande med pappaledighet.

Finland

Ett av de största problemen i Finland är hur lite flexibilitet det finns för föräldrarna att styra sin egen föräldraledighet. Först måste det nämnas att hela ledigheten måste tas på en gång, dvs. man kan inte ta några veckor eller några månader för att sedan gå ut på arbetsmarknaden igen och därefter ta resten av ledighetstiden. Detta krav på att hela ledigheten tas sammanhängande gör det utan tvekan svårare för föräldrarna att utnyttja möjligheten att ta ut ledighet.

Det finns också vissa begränsningar om människor vill ta ledigt och ha avlönat arbete samtidigt, t.ex. om någon vill arbeta halva dagen och ta föräldraledigt den andra hälften (50% ledighet). Om detta skall vara möjligt måste båda föräldrar komma överens med sina arbetsgivare eftersom deltidsledighet endast kan tas ut om båda föräldrarna kan göra så. Därför är det inte möjligt att den ena av föräldrarna tar heltidledigt medan den andra är deltidledig. Denna sorts system begränsas också av att man inte kan minska arbetsprocenten mer än ner till 40-60% av den tid som föräldern arbetade före barnets födsel och samtidigt får man inte använda den offentliga barnomsorgen. Man kan inte heller vara deltidledig efter att barnet har fyllt 10 månader, vilket är den samma gräns som om man tar ledigt på heltid. Därför är det inte möjligt att förlänga själva tiden som föräldraledighetstiden når över, man måste vara färdig med ledighetsperioden när barnet fyller 10 månader, oavsett om man tar ledigt på heltid eller på deltid.

I Finland finns det också ett slags ”pappabonus” men den innebär att de män som har tagit 2 veckor eller mer ledigt av den gemensamma ledigheten, har rätt till 2 veckor extra. För att detta kan hända måste man också uppfylla två kategorier till. Den ena är att mamman är tillbaka på arbetsmarknaden innan dessa extraveckor tas ut och det andra är att dessa extraveckor måste vara den sista delen av föräldraledighetsperioden.

Denna extra kompensation är på många sätt bra tänkt och man kan tänka sig att den fungerar som en viss belöning för de pappor som använder en del av den gemensamma ledigheten och som en slutspurt på föräldrarnas ledighetsperiod. Men eftersom det finns så stränga restriktioner om hur man kan ta ut dessa veckor kan man tänka sig att de inte begagnas av så många.

Även om flexibiliteten är liten i Finland kan man inte förbigå det faktum att pappaledighet *existerar* i Finland, en sak som inte är självklar här i västvärlden trots ständiga debatter om jämställdhet under de senaste åren. Förutom de stora begränsningar som finns för föräldraledigheten i Finland fungerar föräldraledigheten i viss mån som på Island, t.ex. när man jämför hur lång tid man får ta ut. Men när man ser på flexibiliteten och hur myndigheter verkar för att skapa regler som uppmuntrar pappor att ta ledigt, då måste man säga att Finland ligger lite efter övriga Norden.

Danmark

Danmark är det enda av de Nordiska länderna som har tagit ett steg för att avskaffa en del av tidigare möjligheter till pappaledighet. Den enda ledighetstiden som nu är öronmärkt för fäder i Danmark är 2 veckor och de måste man ta innan barnet blir 14 veckor gammalt. Innan dess hade fäderna rätt till 2 veckor till men dessa rättigheter avskaffades 2002, 5 år efter att de infördes. Det mesta talar för att männen använder sig oftare av en rättighet till ledighet om den är öronmärkt för dem. Man kan därför mena att Danmark är det enda av de nordiska länderna som har tagit ett steg tillbaka inom detta område.

I Danmark blev pappaledigheten kortare än i de andra nordiska länderna (fast skillnaderna mellan Danmark och Finland är inte så stora) efter att man tog steget att ta bort en del av ledigheten för pappor. I danska folketinget har man diskuterat pappaledigheten som en påtvingad ledighet (Drews, 2003:40) och man kan fundera på om det på sätt och vis beskriver den danska allmänhetens åsikt att pappaledigheten inte är ett bra alternativ för familjen utan att den begränsar familjens valmöjligheter. I Danmark finns det dock också en kvot för mammorna men man har inte diskuterat den som en påtvingad åtgärd på samma sätt som man har gjort med pappakvoten.

Det som är mest positivt med det danska systemet är hur flexibelt det är. Föräldrarna kan själva bestämma hur de använder sig av ledigheten eftersom en stor andel är en gemensam ledighet. Förutom detta innebär det viss flexibilitet att föräldrarna kan arbeta deltid samtidigt som de tar deltidsledigt, tills barnet fyller 8 år.

Island

Länge var Island det land som hamnat på efterkälken när det gällde föräldraledighet, speciellt med hänsyn till ledighet för pappor, och att man inte antog inkomstrelaterad föräldraledighetsersättning, men i och med den nugällande lagen som trädde i kraft år 2000 har männen i snabb takt börjat ta föräldraledigt och nu är det så att Island är det land i Norden som har flest pappor som tar ut en del av föräldraledigheten. Ledighetsperioden är dock kortare än inom övriga Norden.

Det har uppenbarligen verkat uppmuntrande på Island att öronmärka en del av ledigheten för männen och Island och Sverige är de enda länderna där lika lång tid är öronmärkt för kvinnor och män. Denna rätt är 3 månader för varje förälder på Island. Dessutom finns det viss flexibilitet genom att man kan t.ex. ta ledigt under några kortare perioder, och att man kan ta deltidsledigt och arbeta samtidigt. Detta är dock beroende av att man kommer överens med arbetsgivaren.

Sverige

Det ser ut som om Sverige har nått längre än övriga Norden där man ser på föräldraledigheten. Även om den del av tiden som är öronmärkt för män (2 månader) är en månad kortare än på Island, då är den totala ledighetstiden den längsta i Norden.

I Sverige är flexibiliteten störst och om man vill kan man ta ledigt under korta perioder över ganska lång tid, eller tills barnet fyller 8 år. Det måste också påpekas att rätten till föräldraledighet inte går ut förrän barnet har fyllt 8 år och därför kan man spara en del av ledighetstiden så länge om det passar.

Föräldraledighetslagen i Sverige tycks vara komponerad med det i tankarna att uppmuntra föräldrar att ta ledigt, istället för att sätta begränsningar. Det måste också påpekas att det förstås är åsiktsbundet hur lång tid föräldraledighetsperioden skall vara över, men om man jämför med de andra länderna då ser det ut som om Sverige har den bästa lagen. Ledigheten är lång och flexibiliteten större än i de andra nordiska länderna.

Diskussion

Det är inte meningen att rangordna länderna efter prestation eller via stämpel ge godkänt eller icke godkänt. Det viktigaste är att man förstår vilka metoder fungerar bäst och vad man bör ha i tanken när en lag om föräldraledighet utarbetas.

Målsättningen med föräldraledigheten bör vara att göra det lättare för föräldrarna att ta hand om sina barn och målet med pappaledigheten är speciellt att få papporna att bli mer delaktiga i sina barns uppfostran samt att bidra till att göra köns ställning på arbetsmarknaden jämnare. Men för att nå dessa mål är det viktigt att fundera över vilka metoder som få bäst resultat.

Men vad är det som är viktigast för pappaledigheten, vilka metoder fungerar bäst? Först måste man nämna längden på ledigheten. Ju längre föräldraledighetstiden är, desto sannolikare är det att det uppnår sitt mål. Länderna lägger olika vikt på detta och det är förstås ett politiskt beslut hur mycket varje land kan tänka sig att bekosta för att nå fram till ledighetslagens mål.

En annan faktor är hur stor procent av den tidigare lönen man har rätt till under ledighetsperioden. Alla länderna har ganska hög procent, mellan 70–100%, men det är förstås åsiktsbundet om man tycker att den lägsta procentsatsen i Norden är bra eller inte. För lågavlönade individer som lever knapert på sin lön blir föräldraledighet knappast ett realistiskt alternativ om inkomsten blir 20–30% lägre som föräldraledig.

Å andra sidan finns de högavlönade, som man kan tänka sig funderar över hur mycket de ”förlorar” om de tar ledigt. Det kan faktiskt handla om stora summor pengar. Men man kan också invända att ju högre ersättning desto mer pengar går till dem som har den högsta lönen. Man skulle då kunna hävda att det är barnen till de föräldrar som är rikast som missar att vara tillsammans med sina föräldrar. Vi kan välja att se på föräldraledigheten med olika ögon men, det är klart att ju lägre procent av lönen som man får när man är ledig, desto färre föräldrar tycker att det är möjligt att ta ledigt, speciellt under längre tid.

Det är fråga om vad man sätter på första plats, om man tycker att det är viktigast att ha en hög ersättning och en kortare ledighetstid eller om det är längden på ledighetsperioden som är det som är viktigast och att ersättningen spelar en mindre roll¹⁷. Eftersom procenten av lönen är ganska hög i alla länderna, 70% eller högre,

¹⁷Här utgår man från att man har ett fast belopp i tanken när man bestämmer hur lång föräldraledighetsperiod och ersättning ska vara. Därför har beslut om det ena effekt på det andra. Det måste dock inte absolut vara så, möjligen kan man tänka sig att man tar beslut om det ena utan att

kan man förmoda att man har valt en mellanväg. Det skulle naturligtvis vara bäst om alla fick 100% av inkomsten i ersättning och lång ledighet, men ländernas ekonomiska realitet ser sällan ut på det sättet att man inte behöver välja mellan vilka sätt man löser saken bäst.

En annan faktor som ser ut att spela en stor roll är flexibiliteten. När begränsningarna för att ta ledigt blir fler, då använder sig färre av möjligheten att ta ut ledighet, men när föräldrarna får fler möjligheter att ta ut ledighet på olika sätt, då ökar man användningsmöjligheterna. Föräldrar har inte alltid möjlighet att ta ut hela ledigheten en sammanhållen period och därför är det bra om de kan vara lediga under några kortare perioder.

Det är också oerhört viktigt att människor kan ta ledigt och yrkesarbeta parallellt. I bland passar det att ta ut ledigheten på deltid, t.ex. genom att arbeta på halvtid och vara föräldraledig på halvtid. Det är viktigt att denna möjlighet finns i ledighetslagen och att begränsningarna inte är för många.

Som redan sagts är det uppenbart att vissa av länderna skulle kunna förbättra sin lagstiftning med tanke på flexibilitet. Det finns ofta begränsningar, speciellt vad gäller pappaledighet, så att vissa faktorer kan vara väldigt negativa med hänsyn till att ta ut ledighet. Många av länderna har dock väldigt många valmöjligheter för föräldrar t.ex. med hänsyn till deltidsledighet.

Möjligen är det syftet att åstadkomma besparingar när man inte har givit möjlighet till flexibilitet. Dvs. tanken bakom olika begränsningar för ledigheten kan vara att minska statskassans utgifter på det enkla sättet att göra det möjligt för färre att ta ut ledighet i den utsträckning som de formellt har rättighet till. Det påstås inte här att detta är ett faktum, men det är mycket som pekar på att vissa begränsningar gör att föräldraledigheten inte passar lika bra för alla och att färre föräldrar tar ut ledigheten. Speciellt gäller detta fäderna. Det är viktigt att påpeka att om man inte fokuserar på

tänka på det andra. Det är dock mera sannolikt och det kan påpekas att i Norge får individerna själva välja om de vill ta ut 100% av sin lön eller en lägre summa (80%) och då vara lediga längre.

föräldrarnas möjligheter att utnyttja sina rättigheter då när man också sent fram till målen för föräldradighetslagen.

Varför tar vissa män inte föräldraledigt?

Det kan finnas olika anledningar till varför vissa män inte anser det möjligt att ta ut föräldraledighet. Man har gjort en del forskning för att granska vilka orsaker som ligger bakom detta och här nedan kommer en sammanställning från några olika undersökningar som förhoppningsvis ger antydning om vad det är som förhindrar att män i Norden tar föräldraledigt och vad man kan göra för att förbättra situationen.

Fem möjliga faktorer som kan förhindra att människor tar ledigt

I rapporten *Orlovsordningar i Norden* säger Jan Høgelund (1996:21–22) att det finns fem huvudorsaker till varför det är mer sällsynt att män tar föräldraledigt i Norden och att det är vanligare att det är kvinnorna som tar ut ledigheten. Först menar han att det råder brist på information; att männen inte känner till sina rättigheter. Det är förstås så att den som inte vet vilka rättigheter han har, inte har verklig tillgång till rättigheterna. Det är därför ett normalt krav på myndigheterna att de bidrar till att föräldrarna blir medvetna om sina rättigheter.

En annan sak som Høgelund påpekar är att forskningen antyder att männen ofta inte tar ut ledighet pga. ekonomiska orsaker. Hemmen har helt enkelt inte råd att undvara de pengar som de förlorar när ersättningen är lägre än lönen. Dessa män skulle troligen ta ledigt om de fick full ersättning under ledighetstiden säger Høgelund. Pengar spelar ofta en stor roll, speciellt för människor som inte har mycket pengar, och då är det möjligt att människor ser på pappaledigheten som en lyx som familjen helt enkelt inte har råd med.

Den tredje faktorn är ledighetstidens längd. Om båda föräldrarna bara har rätt till en kort tids ledighet då är de mindre sannolikt att männen använder sig av den gemensamma tiden. Men ju längre den gemensamma ledighetstiden är, desto sannolikare är det att männen tar ut en del av föräldraledigheten. I Sverige har utvecklingen t.ex. varit sådan att männen har tagit ut längre tid eftersom man har ökat den tid båda föräldrarna har rätt till ledighet.

Den fjärde orsaken som Høgelund tar upp är de förhållanden som finns i Norge, där pappans möjlighet till föräldraledighet är beroende av mammans deltagande på arbetsmarknaden. Detta bidrar till att männen i mindre grad tar ledigt. Männens rätt är inte individuell och det utesluter vissa män från att ta ledigt (när kvinnan inte är yrkesarbetande) och andra män får kortare ledighet än om den inte vore knuten till makans deltagande på arbetsmarknaden.

Slutligen hävdar Høgelund att flexibiliteten är viktig. Han tar som exempel att om männen vill ta ledigt på deltid oftare än kvinnorna vill, då är det viktigt att möta deras behov och ha flexibla regler.

Pappaledighet: Olika grupperns användning

Berit Brandth, Elin Kvande och Asgeir Winge har gjort en undersökning i två norska städer (Brandth och Kvande, 2003:219-223)¹⁸. Där framkom det att de män som arbetar mest, 41 timmar eller mer i veckan, tar mer sällan ut föräldraledighet än de som arbetar 31–40 timmar per vecka. Denna mellangrupp tar dock oftare ledigt än de som arbetar 30 timmar eller mindre i veckan, vilket möjligen förklaras av att de som arbetar mindre har inte lika bra ekonomiska förutsättningar att ta ledigt, eller att de inte har lika bra ställning på arbetsplatsen som de som arbetar heltid, vilket kan göra det svårare för dem att ta ledigt. Skillnaden mellan dessa grupper är dock inte så stor; 70% av dem som arbetar mest tar ledigt, 79% av dem som arbetar 31–40 timmar i veckan tar ledigt och slutligen tar 75% av dem som arbetar minst pappaledigt.

När man ser på antalet timmar som arbetas på övertid ser det ut som om mammans övertidsarbete inte spelar någon roll. Mammans övertid innebär nämligen en ökad inkomst för familjen och dessutom har kvinnan själv mindre tid för hemmet. Man skulle kunna förvänta sig att den senare faktorn skulle göra det nödvändigt för männen att vara mera hemma och att den förra skulle göra det möjligt för mannen att arbeta lite mindre. Men det är svårt att hitta något mönster i detta, för även om kvinnan övertidsarbetar ofta varje vecka ökar det inte sannolikheten för att mannen tar

¹⁸ En enkät skickades till alla män som fått barn under en 12-månadersperiod åren 1994 och 1995 i Trondheim och Orkdal. När man hade tagit bort alla de som inte hittades var det 2194 män som fick enkäten och svarsfrekvensen var 62,8% (Brandth och Kvande, 2003:219).

ledigt när man jämför med de tillfällen där männen tar ledigt och kvinnan inte har mycket övertidsarbete.

Männens övertidsarbete är en annan sak. Omkring 78–82% av de män som arbetar övertid varannan vecka eller mindre tar pappaledigt men endast 65% av dem som arbetar övertid ofta varje vecka. Här kan man fundera på om män som arbetar mycket övertid har blivit så oerhört viktiga på sin arbetsplats att man rent ut sagt inte kan “släppa ut” dem för att ta hand om sina egna barn.

Det är intressant att se hur människors status på arbetsplatsen hänger ihop med uttag av ledighet. Det ser ut som om det inte spelar roll om en kvinna är chef eller inte. Makar till de kvinnor som är i toppledning tar ledigt i 79% av fallen, och andelen är 78% när kvinnan är i en annan ledande ställning så som mellanchefer. Skillnaderna är små mellan männen till dessa kvinnor och männen till de kvinnor som inte är chefer; 76% av de sistnämnda tar ledigt. Andelen män som tar pappaledigt är 77% och det spelar ingen roll om de är mellanchefer, chefer eller om de inte har en ledande ställning men det är intressant att se att endast 49% av dem som tillhör gruppen högsta chefer tar pappaledigt. I den undersökning som Brandth, Kvande och Winge har gjort finns det ingen grupp som tar lika lite föräldraledigt som dessa män (högsta chefer) och man kan tro att detta visar att män i dessa positioner har mycket svårare att komma bort från sitt arbete. Dock måste man ha det i tanken att dessa män troligen har högre lön än de andra och därför kan man gissa på att de tycker att de pengar de “förlorar” spelar större roll än den “vinst” som de och deras familjer skulle få om de tog ut ledighet. Det spelar också en roll att männens ersättning är anknuten till mammans arbetsdeltagande, eftersom männens förlust då troligen skulle bli ännu större om maken har samma ställning som de har på arbetsmarknaden.

Förhindrar tidens mentalitet att papporna tar ledigt?

*Hvorfor danske fædre ikke tager mere barselsorlov*¹⁹ (2003) är en uppsats av Lea Vedel Drews där hon ger förklaringar till varför fäder i Danmark inte tar ut mer föräldraledighet än de gör. Hun bygger sina resultat på undersökningar av Bente

¹⁹ S.: Varför danska pappor inte tar mer pappaledigt.

Marianne Olsen (2000), Morgens Nygaard Christoffersen (1990)²⁰ och Søren Carlsen (1992)²¹, samt diskussionen som har förts i danska folketinget om nugällande lag om föräldraledighet. Drews resultat är att det inte finns några som formellt hindrar, så som lagliga, för danska fäder att ta föräldraledigt. Det är mentaliteten som är det största problemet.

Drews påpekar i detta sammanhang att normen är att det är mamman som ska ta ledigt. Om en man skall ta ledigt, förutom den kvot som är avsedd för pappan, då måste han ta ut en del av den gemensamma ledighetstiden, men den gängse åsikten är att denna del av ledigheten tillhör mamman och inte pappan. Man menar snarare att den gemensamma ledigheten är en fortsättning av mammaledigheten och inte föräldrarnas gemensamma rättighet.

Enligt Drews är den tid som mamman tar på grund av själva födseln en självklarhet, till och med en naturlag, och därför behöver den inte diskuteras. Männens användning av föräldraledigheten utöver den tid som är öronmärkt för dem, är beroende av familjens ställning och i dag (fortfarande) är det inte så att man ser på pappans ledighet som en naturlig följd av att ha fått barn. Medan mammans ledighet är den norm som alla ser som naturlig då ser man på pappans uttag av ledighet som ovanligt och nästan onaturligt. När allt kommer omkring fungerar den gemensamma delen av föräldraledigheten som en mammakvot och en mamma som inte använder den fullt ut anses inte helt uppfylla det som krävs för att hon ska uppfylla bilden av den naturliga modern.

I Drews diskussion om Olsens (2000) undersökning, framkom det att "goda mammor" gärna vill vara lediga så länge som möjligt. Detta innebär att männen endast kan ta ut de 2 veckor som är öronmärkta för dem och för att förlänga ledighetstiden behöver de använda semester och ta oavlönad tjänstledighet om de vill vara tillsammans med sina barn. Dessutom visar undersökningen att för att ändra på dessa föreställningar måste man troligen dela den gemensamma ledigheten jämt mellan föräldrarna. Om man ser på den gemensamma delen som en fortsättning av mammaledigheten då är det klart

²⁰ Källa: Christoffersen, Morgens Nygaard (1990). *Barselsorlov*. Köpenhamn: Socialforskningsinstituttet. Rapport 90:18.

²¹ Källa: Carlsen, Søren (1992). "De obligatoriske 14 dage". *Rapport om mænds brug af fædre- og forældreorlov i Danmarks Radio*. Köpenhamn: Ligestillingsrådet.

att männen inte tar ut en så stor del av den. Om meningen är att uppmuntra männen att ta en större del av ledighetsperioden då är det möjligt att lösningen ligger i att öronmärka en större del för männen av den totala ledighetstiden. Annars blir det kanske så att idén om den "goda modern" står i vägen för pappornas uttag av ledighet.

Vilka män tar inte ledigt?

I en undersökning som Johanna Lammi-Taskula har gjort (2003) kan man hitta olika förklaringar på varför finska män inte tar lika mycket föräldraledigt som kvinnorna i Finland. Lammi-Taskula intervjuade finska föräldrar 1999²² och i de tillfällen där pappan inte tog ut föräldraledighet granskade hon vilka bakomliggande orsaker fanns.

En av de viktigaste orsakerna ser ut att vara den att föräldrar ofta tyckte att det främst var kvinnans område att ta hand om barnen. Det var vanligare att mammorna framförde denna åsikt än att det var papporna som gjorde det²³. Dessutom diskuterar Lammi-Taskula att denna åsikt hänger ihop med utbildning eftersom kvinnor med universitetsutbildning inte hade denna åsikt lika ofta som de andra.

Det ser inte ut som om denna förklaring, dvs. att mammornas åsikt har effekt på pappornas ledighetstagande, är helt galen eftersom att undersökningen visade att det fanns samband mellan mammornas idéer och pappornas ledighet. Om mamman tyckte att barnuppfostran främst var kvinnans uppgift, då var det mer sannolikt att pappan inte tog ut ledighetsdagar.

Det finns litet som tyder på att brist på information till papporna var en viktig orsak till att de inte använder sig av sina rättigheter. Hon menar snarare att orsaken ligger i att föräldrarna inte diskuterar möjligheten att mannen tar ledigt. Det är intressant att i de tillfällen där föräldrarna satte sig ner för att diskutera möjligheten att pappan skulle ta ledigt och räknade ut ekonomin med hänsyn till att pappan skulle ta föräldraledigt, då var det mycket mer sannolikt att mannen tog pappaledigt. Det är intressant att endast det att diskutera saken ökar chansen att mannen tar pappaledigt.

²² Undersökningen gjordes 2001-2002. Enkät skickades till föräldrar till barn som var födda 1999. 3295 mammor svarade och 1413 pappor.

²³ Det visade sig att pappor också hade denna åsikt, fast inte lika ofta som mammorna och det var vanligare att de som inte tog ut ledighet hade dessa åsikter än de som tog ut ledighet.

En sak som männen ibland nämnde som orsak till att de inte hade varit pappalediga var att det var så svårt för dem att ta ledigt från arbetet, men det verkade vara så att detta var mera deras egen känsla och förväntningar snarare än att de hade diskuterat saken med arbetsgivaren. Lammi-Taskula påpekar därför att det nödvändigtvis inte är arbetsgivaren som hindrar pappaledigheten, det kan vara mannen själv som värderar sin situation på detta sätt. En annan faktor, som hänger ihop med detta som männen nämnde är att de var familjens försörjare. Denna orsak framkom dock mer sällan hos deras makar, och därför kan man tro att idén om mannen som försörjare var viktigare i mannens tankar.

Med hänsyn till detta, kan man fundera på om behovet av att vara "oumbärlig" på arbetsplatsen spelar en stor roll. Det ser ut som om många kvinnor ser barnuppfostran som sin roll och inte männens och det verkar passa bra ihop med männens skäl till att stanna kvar på arbetsplatsen. Därför kan det vara så att männen ser arbetsplatsen som sin huvudplats medan kvinnorna ser på hemmet som sin plats. Därför kan allmänhetens mentalitet verka som ett större hinder för att män ska ta pappaledigt.

När ledigheten är över...

Många nordiska undersökningar har visat att fädernas uttag av ledighet inte endast är beroende av deras samhällliga och ekonomiska status. Den är också anknuten till makans status. Det finns ett samband mellan kvinnors utbildning och deras status på arbetsmarknaden och männens uttag av föräldraledighet. Med andra ord, man kan säga att männens uttag av föräldraledighet är beroende av moderns ställning och status (se t.ex. Olsen, 2000, Bekkengen, 2002, Lammi-Taskula, 2003).

I alla andra länder i Norden är syftet med föräldraledigheten att jämna ut köns ställning, både i hemmen och på arbetsmarknaden. Under de senaste åren eller årtiondena har man lagt störst vikt i diskussionen om föräldraledighet vid att öka pappornas rättigheter till uttag av föräldraledighet och denna rapport är inget undantag. Det är viktigt för jämställdheten att männen tar större ansvar i hemmen än de har gjort tidigare och att de deltar mer aktivt i barnens uppfostran. Man kan hävda att pappaledighetens tillkomst har varit ett stort steg i riktning att öka männens deltagande i familjelivet.

Pappors ökade familjeansvar innebär ofta att de oftare är borta från arbetet. Samtidigt blir deras ställning på arbetsmarknaden svagare, men det behöver inte nödvändigtvis innebära att kvinnornas ställning blir starkare. Här menas det att resultaten av denna utveckling inte absolut behöver innebära att män och kvinnor står på lika fot på arbetsmarknaden, snarare är det möjligt att man börjar se på **föräldrar** som andra klassens arbetskraft och att män (som har vuxna barn) behåller sin företrädesrätt i arbetslivet. Mammorna är fortfarande de som tar mest hand om barnen och deras ställning är svagare vilket bland annat syns i lönekuverten. Fortfarande i dag är det så att det blir mer lönsamt ekonomiskt om pappan börjar jobba efter föräldraledighetsperioden medan mamman gör det så länge ingen annan möjlighet till vård av barnen erbjuds (t.ex. daghemsplats).

I de länder där syftet är att betala föräldrarna för att vara hemma med sina barn under dagen, istället för att erbjuda plats på dagis, kan man knappast säga att myndigheterna försöker stärka kvinnans ställning på arbetsmarknaden eller öka jämställdheten mellan könen. Detta har man dock haft som mål när man har utarbetat

föräldraledighetssystemen i Norden. Då verkar man snarare för att bevara kvinnans svagare ställning på arbetsmarknaden (Olsen, 2000:101-102).

I en uppsats av Guðný Björk Eydal *Nordic child-care policies and the case of Iceland* (2000) diskuterar hon de viktigaste kännetecknen på den riktning som vart och ett av de nordiska länderna har tagit upp gällande barnomsorg. Där framkommer det att Danmark och Sverige erbjuder mycket bättre möjligheter till barnomsorg än de andra nordiska länderna. Man tänker mycket på barnens välfärd men också på arbetsmarknadens behov, så som att erbjuda heltidsplatser snarare än deltidplatser och att se till att barnen kan börja på dagis när de är yngre.

Guðný Björk Eydal menar att i Norge har pedagogiska förhållanden större inflytande på myndigheterna än på arbetsmarknadens behov och föräldrarnas status på arbetsmarknaden. Föräldrarna kan få ersättning för att stanna hemma med sina unga barn och halvtidsplatser är vanligare än heltidsplatser. Enligt Guðný Björk Eydal har Finland en kombination av allmän barnavård på institutioner och ersättning för föräldrar som stannar hemma med barn under 3 år. På Island har man ett system som liknar det norska, där pedagogiska åsikter är viktiga. Trots att föräldrarna där inte har rätt till ersättning om de är hemma finns det dock ingen garanti för att barnen får plats på dagis (108).

Sammanfattning

Man kan utan tvekan hävda att man måste ha någon plan när föräldraledigheten är över. Om det dröjer länge mellan den tid när ledigheten är slut och när det finns plats för barnet på daghem är det föräldrarna som har ansvaret helt och hållet i egna händer.

Detta måste man fundera på utifrån en jämställdhetsvinkel på samma sätt som man har gjort när det gäller föräldraledigheten. Som det är i dag speciellt när man tänker på löneskillnaderna mellan könen, då är det ofta så att det är ekonomiskt mer lönsamt för familjen att kvinnan tar hand om barnet efter föräldraledigheten än att mannen gör det.

Om man inte tänker på detta kan resultatet bli att kvinnans ställning på arbetsmarknaden blir ännu svagare. Samtidigt som man lägger till pappaledighet behövs det lösningar som gör det lättare för kvinnor att gå ut på arbetsmarknaden efter föräldraledighet. Lösningar som den att staten ger ersättning för att man stannar hemma ökar faktiskt problemen, eftersom det då är mer sannolikt att kvinnan tar ansvaret för barn och hem, eftersom det är lönsammare för familjen om kvinnan är hemma om mannen har högre lön.

Om myndigheter menar allvar med att de skall försöka jämna ut köns ställning på arbetsmarknaden, då räcker det inte om det inte finns realistiska möjligheter för föräldrarna att gå tillbaka till yrkeslivet när ledigheten tar slut. Så länge löneskillnaderna mellan könen är ett faktum är möjligheterna inte de samma för kvinnor och män eftersom ekonomiska förutsättningar kan väga tungt när föräldrarna tar beslut, och då blir resultatet oftare att mannen fortsätter sitt lönearbete och att kvinnor stannar hemma.

Till slut

Man behöver inte tvista om att pappaledighetens tillkomst i Norden var ett stort steg framåt vad gäller jämställdhet. Ingenstans i världen har pappaledigheten fått lika stor plats som i Norden, och Sverige är här främst bland likar. Sedan den nugällande lagen trädde i kraft i Island har utvecklingen gått fort och skillnaderna mellan Island och Sverige är små vad gäller pappaledigheten, isländska män har snabbt lärt sig att utnyttja sina rättigheter.

Införandet av pappaledighet är ett bra initiativ sett utifrån jämställdhetsperspektiv och det är uppenbart att myndigheterna i Norden har stora ambitioner inom området eftersom man kan peka på olika saker som har varit mycket viktiga när man har utarbetat lagen om föräldraledighet. Man kan utan tvekan hävda att myndigheterna har gjort ett bra jobb och man har på många olika ställen avsatt stora summor pengar till detta prestationsfyllda projekt. Men det är ändå nödvändigt att fundera över om projektet har nått sitt mål. Allting pekar på att det finns begränsningar, som arbetar emot det ursprungliga målet, och minskar uttaget av föräldraledighet. Man kan fundera på om dessa besparingar som följer begränsningarna fungerar på det sätt att vi till slut spenderar mer än vi sparar.

Det är uppenbarligen så att man har försökt ha ett jämställdhetsperspektiv när föräldraledighetslagen har utarbetas, men det är då lite konstigt hur många begränsningar för föräldrarna det finns i lagarna och det pekar på att det inte är en absolut politisk vilja att fokusera så mycket på jämställdheten mellan män och kvinnor som vi tycker att är önskvärt.

Den första lagen om gemensam föräldraledighet utarbetades i Sverige för 30 år sedan. Fortfarande tar kvinnor i Sverige dock ut 83,4% av de ersatta ledighetsdagarna. Det är mycket som pekar på att människor fortfarande ser på den gemensamma ledigheten som en fortsättning på mammaledigheten. Därför är det nödvändigt att se till att tanken på en man som är föräldraledig blir normal och naturlig så att män *verkligt* får samma rätt som kvinnor att ta ut den gemensamma delen av föräldraledigheten. Samhället *är* könsmissigt uppdelat och samhällets föreställningar om könen är

normaliserade vad gäller uppfostran av barn, på så sätt att människor tycker att det är kvinnans jobb snarare än mannens.

Man måste avskaffa de lagliga begränsningarna som uppenbarligen står i vägen för att männen utnyttjar sina rättigheter fullt ut så att lagens målsättning, att utjämna köns ställning, når fram. Om det inte görs kan man dra slutsatsen att det inte finns ambitioner för att målsättningen ska bli verklighet och att föräldraledighetslagen är en illusion snarare än det viktiga verktyg som skulle kunna fungera som i kampen för jämställdhet mellan könen.

Litteratur

- Bekkengen, Lisbeth (2002). *Man får välja - om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber AB.
- Bergman, Solveig (2004). Collective Organizing and Claim Making in Child Care in Norden: Blurring the Boundaries between the Inside and the Outside. I *Social Politics*, 11:(2), 217-246.
- Bergqvist, Christina, Kuusipalo, Jaana och Auður Styrkársdóttir (1999). The debate on childcare policies. I C. Bergqvist (Red.), *Equal democracies?* (s. 137-157). Oslo : Scandinavian University Press.
- Björnberg, Ulla och Eydal, Guðný Björk (1995). Family obligations in Sweden. I J. Millar och A. Warman (Ritstj.), *Defining Family Obligations in Europe* (s. 359-378). Bath: University of Bath.
- Bjørnson, Øyvind och Haavet, Inger Elisabeth (1994). *Langsomt ble landet et velferdssamfunn: trygdens historie, 1894-1994*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Drews, Lea Vedel (2003) *Hvorfor danske fædre ikke tager mere barselsorlov*. Otryckt uppsats: Köpenhamns universitet.
- Försäkringskassan (2004). <http://www.forsakringskassan.se/>. Läst 14 oktober 2004.
- Greve, Carsten (2000). *Statens virksomheder: aktieselskabsdannelse og privatisering i 1990'erne*. Köpenhamn: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Guðný Björk Eydal (2000). Nordic Child-care policies and the case of Iceland. I Peter Lang (Ritstj.), *Families and Family Policies in Europe*. Frankfurt am Main.
- Guðný Björk Eydal (2000a). Fæðingarorlof og dagvist: íslensk fjölskyldustefna í 50 ár: erindi flutt á ráðstefnu í október 1999. I Friðrik H. Jónsson och Ingjaldur Hannibalsson (Red.), *Rannsóknir í félagsvísindum III*. [Reykjavík]: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Guðný Björk Eydal (2004). *Atvinnuþátttaka og umönnun foreldra við fæðingu fyrsta barns*. På hemsidan: Hið gullna jafnvægi. [<http://www.hidgullnajafnvaeqi.is/Frodleikur/GreinarErindi/nr/183>]. Läst 12 november 2004.

- Guðný Björk Eydal (i tryck). Child Care Policies of the Nordic Welfare States –Equal Rights of Mothers and Fathers to Paternal Leave in Iceland. I Pfau-Effingar och B. Geissler (Red.). *Care Arrangements in Europe- Variations and Change*. Policy Press.
- Haas, Linda (1992). *Equal Parenthood and Social Policy – A Study of Parental Leave in Sweden*. New York: State University of New York Press.
- Haataja, Anita (2004). *Pohjoismaiset vanhempainvapaat kahden lasta hoitavan vanhemman tukena* [e. Nordic parental leaves as supporters of two caring parents]. I *Janus*, 12:(1), 25-48.
- Hansen, Anette Eklund (2003). *Barselsorlovens historie i 100 år*. Finns på www.aba.dk. Läst 10 maj 2004.
- Høgelund, Jan (1996). *Orlovsordninger i Norden*. Nordiska Ministerrådet, TemaNord.
- Lammi-Taskula, Johanna (2003). *Negotiating Parental Leave*. Föredrag från konferensen Gender and Power in the New Europe, the 5th European Feminist Reserch Conference vid Lunds universitet.
- Landshagir* (2002). Hagstofa Íslands (Islands statistiska centralbyrå).
- Lög um breytingu lagaákvæða um fæðingarorlof nr. 147/1997*
- Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000*
- Nordic Social-Statistical Committee (2004). *Social Protection in the Nordic Countries 2002: Scope, expenditure and financing*. Köpenhamn: NOSOSCO.
- Olsen, Bente Marianne (2000). *Nye fædre på orlov – en analyse af de kønsmæssige aspekter ved forældreorlovsordninger*. Köbenhavn: Københavns Universitet og Sociologisk Institut.
- Samband starfsmanna fjármálafyrirtækja (2005). Kjarasamningar SÍB. [<http://www.sib.is/page.asp?Id=630>]. Läst 6. júní 2005.

Statistisk Sentralbyrå (2005). Slóð: [<http://www.ssb.no/aarbok/tab/t-0601-233.html>].
Skoðað 5. júní 2005.

Tryggingastofnun Ríkisins (otryckt statistik).

Þorgerður Einarsdóttir och Gyða Margrét Pétursdóttir (2004). *Culture, Custom and Caring: Men's and Women's Possibilities to Parental Leave*. Akureyri: Jafnréttisstofa og Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum (Jämställdhetscentret och intitutet för kvinno- och könsforskning).