

# Lagrådsremiss

## Införandet av en familjevecka påbörjas

---

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 17 juni 2021

*Ardalan Shekarabi*

*Kjell Rempler*  
(Socialdepartementet)

## Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I lagrådsremissen föreslås att införandet av en familjevecka påbörjas. Familjeveckan ska utformas som en ny föräldrapenningsförmån benämnd familjedagspenning som medför en rätt till ledighet från arbetet.

Det föreslås att bestämmelserna om familjedagspenning förs in i socialförsäkringsbalken. Familjedagspenning ska kunna lämnas när en förälder avstår från förvärvsarbete för att vårda ett barn under dag när det är lov, terminsuppehåll, studiedag för personalen eller en motsvarande situation i den verksamhet enligt skollagen (2010:800) som barnet normalt deltar i. Förmånen ska även kunna lämnas när en förälder deltar i ett barns utvecklingssamtal. Familjedagspenning ska kunna lämnas till en förälder som har barn i åldern 4–16 år. I lagrådsremissen föreslås att familjedagspenning ska kunna lämnas under högst tre dagar per år till en förälder som har gemensam vårdnad om samtliga sina barn och under högst sex dagar per år till en förälder som har ensam vårdnad om barn. Det föreslås även vissa andra ändringar i socialförsäkringsbalken till följd av de nya bestämmelserna.

I lagrådsremissen föreslås vidare att det införs en ny ledighetsrätt i föräldraledighetslagen (1995:584), ledighet med familjedagspenning m.m. Ledigheten ska få delas upp på ett obegränsat antal perioder under ett år. En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet med familjedagspenning ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader i förväg eller så snart som möjligt när det är fråga om ledighet vid lov, terminsuppehåll eller studiedag. När det är fråga om ledighet för att delta i ett utvecklingssamtal ska anmälningstiden vara minst en vecka.

Därutöver föreslås ändringar i semesterlagen (1977:480) och lagen (2016:1108) om ersättning till riksdagens ledamöter.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 4 april 2022.

Avsikten är att förslagen i denna lagrådsremiss ska ingå i budgetpropositionen för 2022. Om förslagen kommer att presenteras i den propositionen, och med vilken utformning i detalj, är dock beroende av de överläggningar som görs i det slutliga arbetet med propositionen.

# Innehållsförteckning

1	Beslut .....	5
2	Lagtext .....	6
2.1	Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken .....	6
2.2	Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480) .....	13
2.3	Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) .....	14
2.4	Förslag till lag om ändring i lagen (2016:1108) om ersättning till riksdagens ledamöter .....	17
3	Ärendet och dess beredning .....	18
4	Balans mellan familjeliv och arbetsliv .....	18
4.1	Föräldrars arbetsmarknadssituation .....	18
4.2	Förskola, skola och fritidshem – centrala för barn såväl som för föräldrar .....	27
4.3	Ledighet med föräldrapenning .....	30
5	Införandet av en familjevecka påbörjas .....	37
5.1	Familjedagspenning för ökad flexibilitet och balans mellan arbetsliv och familjeliv .....	38
5.2	Föräldrar ska ha rätt till familjedagspenning .....	46
5.3	Barn i åldrarna 4–16 år .....	47
5.4	Krav att föräldern faktiskt avstår från förvärvsarbete .....	49
5.5	Situationer som familjedagspenningen ska omfatta .....	53
5.6	Vårdnadshavare ska ha en självständig rätt att få familjedagspenning .....	61
5.7	Förmånstid .....	62
5.8	Förmånsnivåer .....	73
5.9	Avstående, samtida uttag samt sammanfallande rätt till ersättning .....	75
5.10	Ersättning för inkomstbortfall .....	81
5.11	Övriga ändringar i socialförsäkringsbalken .....	84
5.12	Administration .....	86
5.13	EU-frågor och andra internationella frågor .....	91
5.14	Föräldraledighet med familjedagspenning .....	94
5.15	Ändringar i andra författningar .....	100
6	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser .....	103
7	Konsekvenser av förslagen .....	104
7.1	Hur många berörs av reformen? .....	105
7.2	Ekonomiska konsekvenser för offentlig sektor .....	107
7.3	Kortsiktiga konsekvenser för företag .....	109
7.4	Konsekvenser för jämställdhet, det integrationspolitiska målet och icke-diskriminering .....	111
7.5	Konsekvenser för enskilda .....	114
7.6	Förenlighet med EU-rätten och andra internationella åtaganden .....	116
8	Författningskommentar .....	116

8.1	Förslaget till lag om ändring i socialförsäkringsbalken .....	116
8.2	Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480) .....	129
8.3	Förslaget till lag om ändring i föräldradighetslagen (1995:584) .....	130
8.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (2016:1108) om ersättning till riksdagens ledamöter .....	133
Bilaga 1	Sammanfattning av promemorian Införandet av en familjevecka påbörjas – familjedagspenning vid lov, studiedagar och utvecklingssamtal (Ds 2020:24) .....	135
Bilaga 2	Promemorians lagförslag .....	137
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanserna .....	151

# 1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i socialförsäkringsbalken,
2. lag om ändring i semesterlagen (1977:480),
3. lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584),
4. lag om ändring i lagen (2016:1108) om ersättning till riksdagens ledamöter.

## 2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

### 2.1 Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Härigenom föreskrivs i fråga om socialförsäkringsbalken  
*dels* att 6 kap. 6 och 16 §§, 9 kap. 1 §, 11 kap. 2, 9 och 10 §§ och 24 kap. 3 § ska ha följande lydelse,  
*dels* att det ska införas ett nytt kapitel, 12 a kap., och en ny paragraf, 11 kap. 9 a §, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

#### **6 kap.**

#### **6 §**

Den som arbetar i Sverige är försäkrad för följande förmåner:

#### Avdelning B Familjeförmåner

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

#### Avdelning C Förmåner vid sjukdom eller arbetsskada

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

#### Avdelning E Förmåner vid ålderdom

8. inkomstgrundad ålderspension, (55–64 och 69–71 kap.)
- 8 a. inkomstpensionstillägg, (74 a kap.)

#### Avdelning F Förmåner till efterlevande

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

## Föreslagen lydelse

### 6 kap. 6 §<sup>1</sup>

Den som arbetar i Sverige är försäkrad för följande förmåner:

#### Avdelning B Familjeförmåner

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

#### Avdelning C Förmåner vid sjukdom eller arbetsskada

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

#### Avdelning E Förmåner vid ålderdom

8. inkomstgrundad ålderspension, (55–64 och 69–71 kap.)
- 8 a. inkomstpensionstillägg, (74 a kap.)

#### Avdelning F Förmåner till efterlevande

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 6 kap. 16 §<sup>2</sup>

*Förmåner enligt 6 § 5, 6, 8 och 9–11 lämnas för tid då den försäkrade vistas utomlands så länge rätten till förmånen består. Detta gäller också i fråga om föräldrapenning på grund- eller sjukpenningnivå enligt 6 § 2,*

*Familjedagspenning enligt 6 § 2 och förmåner enligt 6 § 5, 6, 8 och 9–11 lämnas för tid då den försäkrade vistas utomlands så länge rätten till förmånen består. Detta gäller också i fråga om föräldrapenning på grund- eller sjukpenningnivå enligt 6 § 2,*

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2020:1239.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2020:1239.

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

Första stycket första meningen gäller också i fråga om inkomstpensions-tillägg enligt 6 § 8 a om den försäkrade anses vara bosatt i Sverige.

## **9 kap.**

### **1 §**

I denna underavdelning finns

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

Vidare finns bestämmelser om

- föräldrapenning i 12 kap., och
- föräldrapenning i 12 kap.,
- familjedagspenning i 12 a kap.,
- och
- tillfällig föräldrapenning i 13 kap.

## **11 kap.**

### **2 §<sup>3</sup>**

Föräldrapenningsförmåner lämnas i följande former:

- |  |   |
|--|---|
| <p>1. föräldrapenning för vård av barn med anledning av barns födelse eller vid adoption av barn (12 kap.), och</p>  | <p>1. föräldrapenning för vård av barn med anledning av barns födelse eller vid adoption av barn (12 kap.),</p> <p style="margin-left: 20px;"><i>2. familjedagspenning i särskilda situationer när en förälder avstår från förvärvsarbete för att vårda barn (12 a kap.), och</i></p> |
| <p>2. tillfällig föräldrapenning i särskilda situationer när någon avstår från förvärvsarbete för att vårda barn eller i samband med att ett barn har avlidit (13 kap.).</p> | <p>3. tillfällig föräldrapenning i särskilda situationer när någon avstår från förvärvsarbete för att vårda barn eller i samband med att ett barn har avlidit (13 kap.).</p>  |

### **9 §**

Oavsett antalet barn kan en förälder inte få mer än sammanlagt hel föräldrapenning per dag.

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

### **9 a §**

*Familjedagspenning får inte lämnas till en förälder för samma tid som föräldern får föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning.*



## 10 §<sup>4</sup>

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

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

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

För tillfällig föräldrapenning gäller även 13 kap. 3 §.

### *Föreslagen lydelse*

## 12 a kap. Familjedagspenning

### **Innehåll**

**1 §** I detta kapitel finns bestämmelser om

- rätten till familjedagspenning i 2–10 §§,
- förmånstiden i 11–15 §§,
- avstående från familjedagspenning i 16 och 17 §§,
- beräkning av antalet dagar med rätt till familjedagspenning i 18 §, och
- beräkning av familjedagspenning i 19 §.

### **Rätten till familjedagspenning**

#### *Allmänna bestämmelser*

**2 §** En försäkrad förälder har rätt till familjedagspenning.

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

#### *Vård av barn under lov, terminsuppehåll och studiedagar*

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

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

<sup>4</sup> Senaste lydelse 2018:1628.

### *Deltagande i utvecklingssamtal*

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

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

### *Förbud mot att byta ut föräldrapenning*

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

### *Förmånsnivåer och förvärvsarbete*

**6 §** Familjedagspenning lämnas enligt följande förmånsnivåer:

1. Hel familjedagspenning för dag när en förälder helt har avstått från förvärvsarbete.
2. Halv familjedagspenning för dag när en förälder har förvärvsarbetat högst hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat.

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

**8 §** Som förvärvsarbete betraktas inte

1. vård av barn som har tagits emot för stadigvarande vård och fostran i föräldrarnas hem, eller
  2. sådant förvärvsarbete som den försäkrade utför under tid för vilken han eller hon får sjukersättning enligt bestämmelserna i 37 kap. 3 §.
- Om det vid tillämpningen av första stycket 2 inte går att avgöra under vilken tid den försäkrade avstår från förvärvsarbete för att vårda sitt barn, ska frånvaron i första hand anses som frånvaro från sådant förvärvsarbete som avses i 37 kap. 3 §.

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

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

## **Förmånstiden**

### *Ensam vårdnad*

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

### *Gemensam vårdnad*

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

### *Både ensam och gemensam vårdnad*

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

Ersättning för tre av dagarna lämnas endast för ett barn som föräldern har ensam vårdnad om.

### *Familjedagspenning för tid före ansökan*

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

### *Barnets ålder*

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

## **Avstående från familjedagspenning**

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

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

## **Beräkning av antalet dagar med rätt till familjedagspenning**

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

- En dag med hel familjedagspenning motsvarar en dag.
- En dag med halv familjedagspenning motsvarar hälften av en dag.

## Beräkning av familjedagspenning

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### **24 kap.**

#### **3 §<sup>5</sup>**

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

- graviditetspenning,
- föräldrapenning på sjukpenningnivå,
  - *familjedagspenning*,
- tillfällig föräldrapenning,
- rehabiliteringspenning enligt 31 kap.,
- skadelivränta,
- smittbärrpenning, och
- närståendepenning.

---

1. Denna lag träder i kraft den 4 april 2022.

2. Familjedagspenning lämnas inte för tid före ikraftträdandet.

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

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 17 a §<sup>1</sup>

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) i fråga om

1. ledighet enligt 8 § första stycket *nämnda* lag, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar,

2. tid för vilken graviditetspenning *utges* enligt 10 kap. socialförsäkringsbalken, eller

3. tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar.

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

1. ledighet enligt 8 § första stycket *samma* lag, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för *en* ensamstående förälder 180 dagar,

2. *ledighet enligt 8 a eller 8 b § samma lag,*

3. tid för vilken graviditetspenning *lämnas* enligt 10 kap. socialförsäkringsbalken, eller

4. tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för *en* ensamstående förälder 180 dagar.

---

Denna lag träder i kraft den 4 april 2022.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2010:1223.

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

Härigenom föreskrivs i fråga om föräldraledighetslagen (1995:584)

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

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 3 §<sup>1</sup>

Det finns följande *sex* former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:  
Det finns följande *sju* former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).

2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).

3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).

4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).

5. Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).

*6. Ledighet för en förälder som får eller skulle ha haft rätt till familjedagspenning (ledighet med familjedagspenning m.m., 8 a och 8 b §§).*

6. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag (ledighet med omvårdnadsbidrag, 9 §).

7. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag (ledighet med omvårdnadsbidrag, 9 §).

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

## ***Ledighet med familjedagspenning m.m.***

### **8 a §**

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

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

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

### **8 b §**

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

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

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

### **10 §<sup>2</sup>**

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

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

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

### **13 §<sup>3</sup>**

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4, 5, 6, 7 eller 9 § ska anmäla detta till arbets-

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4, 5, 6, 7, 8 a eller 9 § ska anmäla detta till arbets-

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2018:1629.

<sup>3</sup> Senaste lydelse 2020:192.

givaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

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

givaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 8 *eller* 8 b § ska anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om det inte kan ske och rätten till ledigheten grundar sig i att arbetstagaren får tillfällig föräldrapenning eller skulle ha haft rätt till förmånen enligt föreskrifter som avses i 2 kap. 5 a § socialförsäkringsbalken, ska ledigheten anmälas så snart som möjligt. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälnings-  
tid.

---

Denna lag träder i kraft den 4 april 2022.



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

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### **3 kap.**

#### **8 §**

Om en ledamot är föräldraledig från sitt uppdrag ska det för samma tid göras avdrag från arvodet och tilläggsarvodet och från andra sådana fasta arvoden som avses i 1 § 2 och 4 lagen (1989:185) om arvoden m.m. för uppdrag inom riksdagen, dess myndigheter och organ.

Ledighet för barns födelse, vård av adoptivbarn *eller* ledighet med tillfällig föräldrapenning ger rätt till ersättningar enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen.

Ledighet för barns födelse, vård av adoptivbarn, ledighet med tillfällig föräldrapenning *eller ledighet med familjedagspenning* ger rätt till ersättningar enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen.

Avdrag från arvoden och betalningen av ersättningarna ska göras enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen. För en ledamot gäller dock att arbetsdagsavdrag är detsamma som kalenderdagsavdrag.

---

Denna lag träder i kraft den 4 april 2022.

### 3 Ärendet och dess beredning

Inom Socialdepartementet har det utarbetats en departementspromemoria, Införandet av en familjevecka påbörjas – familjedagspenning vid lov, studiedagar och utvecklingssamtal (Ds 2020:24). I promemorian föreslås införandet av en ny föräldrapenningsförmån som ska benämnas familjedagspenning och som ska medföra en rätt till ledighet från arbetet. En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 1* och promemorians lagförslag finns i *bilaga 2*. Promemorian har remissbehandlats och en förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. En sammanställning av remissyttrandena finns tillgänglig i Socialdepartementet (S2020/08073).

Avsikten är att förslagen i denna lagrådsremiss ska ingå i budgetpropositionen för 2022. Om förslagen kommer att presenteras i den propositionen, och med vilken utformning i detalj, är dock beroende av de överläggningar som görs i det slutliga arbetet med propositionen.

### 4 Balans mellan familjeliv och arbetsliv

Att föräldrar som arbetar har goda möjligheter att kombinera arbetsliv och familj är viktigt för såväl deras deltagande i arbetskraften och på vilken nivå detta deltagande sker, som för föräldrarnas och även barnens välmående. Kvinnor och män med barn arbetar i dag ungefär lika mycket, men fördelningen av betalt förvärvsarbete och obetalt hemarbete skiljer sig fortfarande åt. Föräldraförsäkringen har under de senaste fyrtio åren haft positiva effekter på föräldrars arbetsmarknadsdeltagande genom att göra det möjligt för föräldrarna att vara hemma med barnen när de är små och därmed öka förutsättningarna för både kvinnor och män att kombinera familjeliv och arbetsliv. Även tillgången till förskola och fritidshem har en avgörande inverkan på möjligheten att förvärvsarbeta. Många föräldrar upplever dock att det finns otillräcklig balans mellan de krav som ställs i arbetet och i familjelivet, liksom att förutsättningarna till flexibilitet och inflytande över arbetstiden varierar. Det kan bli särskilt tydligt under perioder då skolan har lov och många barn är lediga från verksamheter de normalt deltar i som förskola, fritidshem m.m.

#### 4.1 Föräldrars arbetsmarknadssituation

##### **Föräldrars förvärvsfrekvens är hög**

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

Sysselsättningsgraden för kvinnor med hemmaboende barn i åldern 4–16 år är ungefär 86 procent. Motsvarande siffra för män är ca 93 procent. Att kvinnor är arbetslösa och inte deltar på arbetsmarknaden i lika hög grad som män innebär att sysselsättningsgraden bland kvinnor med barn i åldern 4–16 blir lägre än för män.

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

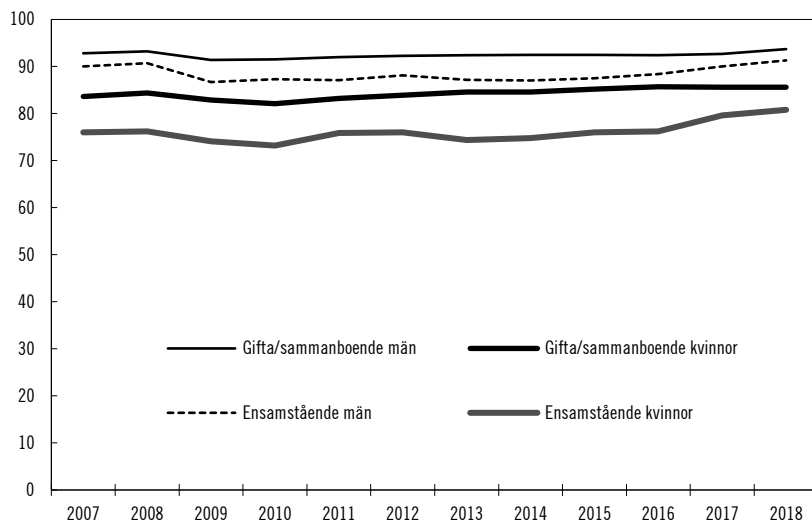
	Arbetslösa		Ej i arbetskraften		Sysselsatta		Befolkning
	Antal	%*	Antal	%**	Antal	%**	Antal
<b>Kvinnor</b>							
Gift/sambo	35 400	4,4	71 000	8,9	689 300	86,6	795 700
Ensamstående	11 300	7,1	18 500	11,6	129 800	81,3	159 600
Samtliga	46 600	4,9	89 400	9,4	819 100	85,8	955 100
<b>Män</b>							
Gift/sambo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

Anm.: \*I procent av arbetskraften. \*\*I procent av befolkningen.

Källa: Egna bearbetningar av AKU, SCB.

I ett internationellt perspektiv har kvinnor och män med barn i Sverige en mycket hög sysselsättningsgrad, särskilt avseende kvinnor. Sysselsättningsgrad definieras som andel av befolkningen 15–74 år som är sysselsatt. Som sysselsatt är personen om denne har utfört minst en timmes arbete under en mätvecka, antingen som anställd, företagare eller medhjälpare i ett familjeföretag. Giftna eller sammanboende föräldrar har högre sysselsättningsgrad än ensamstående föräldrar. Över tid har sysselsättningsgraden för kvinnor med hemmavarande barn under 19 år ökat, både för sammanboende och ensamstående. År 2018 uppgick sysselsättningsgraden till 87 procent för sammanboende kvinnor och till 81 procent för ensamstående kvinnor. Motsvarande andelar för män var 94 procent respektive 91 procent.

**Figur 4.1** Sysselsättningsgrad för sammanboende och ensamstående kvinnor och män, 15–74 år, med hemmavarande barn 0–18 år, procent



Källa: AKU, SCB.

### Anställda och egenföretagare

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

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

I procent av sysselsatta

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

Anm.: \*Inkl. medhjälpare hushållsmedlemmar.

Källa: Egna bearbetningar av AKU, SCB.

Utöver de personer som enligt statistiken klassificeras som företagare finns det anställda som bedriver näringsverksamhet vid sidan av sin anställning, vilka brukar definieras som kombinatorer. Totalt var det 2017

ca 354 000 personer, 152 000 kvinnor och 202 000 män, i åldrarna 20–64 år, som var anställda och bedrev näringsverksamhet (SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik [RAMS]).

## **Deltidsarbete mer vanligt bland kvinnor med små barn**

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

Deltidsarbete är vanligare i arbetaryrken, drygt 50 procent av kvinnorna och knappt 20 procent av männen i arbetaryrken arbetade deltid 2016. Motsvarande andel bland kvinnor och män i tjänstemannayrken var ca 30 respektive tio procent. (LO, Anställningsformer och arbetstider 2017 Fast och tidsbegränsat anställda samt hel- och deltidсанställda efter klass och kön år 1990–2016, 2017.) Av samtliga deltidсанarbetande 2016 hade knappt en tredjedel en heltidсанställning men hade frivilligt minskat sin arbetstid, med rätt att återgå till heltid. I denna grupp ingår de som hade reducerad arbetstid för vård av barn enligt föräldraledighetslagen (1995:584). Frivilligt minskad arbetstid var relativt vanligare bland anställda i tjänstemannayrken och bland kvinnor. Exempelvis kan anges att av de arbetarkvinnor som arbetade deltid (53 procent), så var det 16 procent som hade en heltidсанställning, motsvarande för män var 13 procent. För tjänstemän var det 47 procent av kvinnorna och 34 procent av männen som hade en heltidсанställning. (LO, Sveriges jämställdhetsbarometer 2017)

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

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

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

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

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

Anm.: \*I procent av sysselsatta. \*\*Antal timmar per vecka.

Källa: Egna bearbetningar av AKU, SCB.

Andelen kvinnor med barn som arbetar heltid har ökat stadigt under 2000-talet. Med heltid avses här överenskommen arbetstid om minst 35 timmar i veckan. Sedan 2008 har andelen heltidsarbetande kvinnor med barn under sju år ökat, oavsett civilstånd. Bland de ensamstående kvinnorna var andelen heltidsarbetande 70 procent år 2019. För sammanboende kvinnor var andelen heltidsarbetande 80 procent år 2019 (SCB, AKU).

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

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

### Undersysselsatta

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

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

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

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

Anm.: \*Redovisning av skattning saknas på grund av begränsat urval.

Källa: AKU, SCB.

## Arbetsmarknadens villkor ser olika ut

Villkoren på arbetsmarknaden skiljer sig åt mellan olika sektorer och ser olika ut för olika anställningsformer. Enligt en undersökning från SCB är drygt nio av tio förvärvsarbetande anställda och knappt en av tio företagare (SCB, AKU). De flesta anställda, 86 procent, hade 2018 en tillsvidareanställning, 85 procent bland kvinnorna och 88 procent bland männen. Resterande 14 procent har en tidsbegränsad anställning, 15 procent bland kvinnor och 12 procent bland män. Det kan t.ex. vara ett vikariat, en timanställning eller en provanställning. Det är mer än dubbelt så vanligt att män med högst förgymnasial utbildning har en tidsbegränsad anställning än personer med en gymnasial eller eftergymnasial utbildning och för kvinnor är det nästan tre gånger så vanligt (SCB, AKU). Den vanligaste typen av tidsbegränsad anställning, både i absoluta och relativa tal, var 2018 anställningar per timme med överenskommet schema för viss tid. Omkring 27 procent av kvinnorna och 25 procent av männen hade denna typ av anställning. Medan vikariat samt objekts- och projektanställningar

har minskat sedan 2005 har anställningar per timme med överenskommet schema för viss tid och anställningar med anställningsstöd ökat (SCB, AKU). Dessutom har nya former av visstidsanställningar tillkommit såsom allmän visstidsanställning.

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

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

Arbetsmiljöverket redovisar i en rapport från 2018 att forskningen antyder att kvinnor i större utsträckning arbetar i yrken där verksamhetsanpassade skiftscheman förekommer och där de anställda själva planerar sina arbetstider. Myndigheten beskriver också att denna typ av egen schemaläggning, inom ramen för verksamhetens bemanningsbehov, kan leda till problem i form av kort framförhållning och svårigheter att planera fritiden. Angående inflytande över arbetstider, pekar forskningen på att kvinnor generellt har sämre möjligheter att påverka sina arbetstider. Detta kan bero på att kvinnor i större utsträckning arbetar skift samt på att kvinnodominerade yrken och branscher har mer bundet arbete.

### **Könssegregerad arbetsmarknad**

Möjligheten till balans mellan arbetsliv och familjeliv kan variera mellan olika hushåll, mellan föräldrar i olika arbetsmarknadssektorer och över tid. Det som påverkar kan vara olika anknytning till arbetsmarknaden, olika arbetsvillkor i olika sektorer på arbetsmarknaden, t.ex. avseende arbetstider, arbetsmiljö och inflytande. Det finns en könssegregering på arbetsmarknaden avseende bland annat sektor, yrke och position som innebär att kvinnor och män kan ha olika förutsättningar för t.ex. flexibilitet i arbetet.



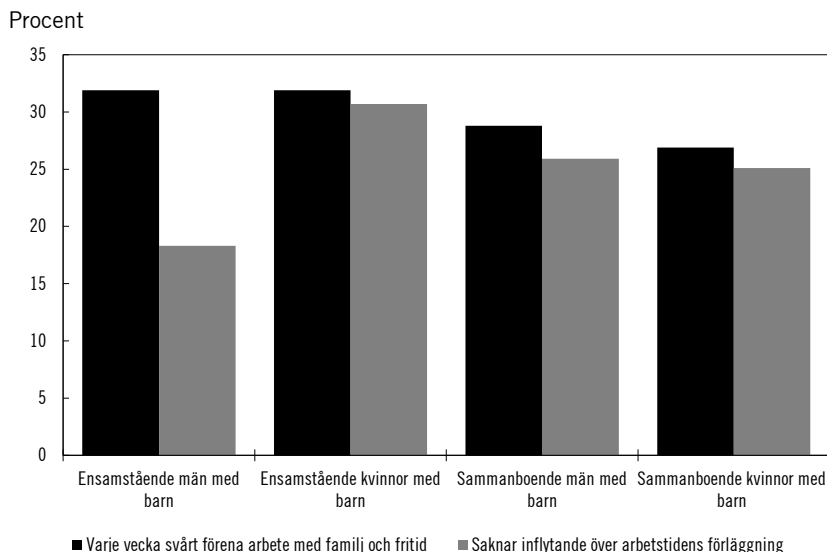
Delegationen för jämställdhet i arbetslivet redogör i sitt betänkande Hela lönen, hela tiden – Utmaningar för ett jämställt arbetsliv (SOU 2015:50) hur könsfördelningen ser ut i olika sektorer på arbetsmarknaden. En övervägande majoritet av de offentliganställda är kvinnor, ca 70 procent, medan situationen är den omvända i privat sektor, där ca 40 procent är kvinnor. Inom regionerna finns en kraftig kvinnodominans, knappt 80 procent av dem som arbetar inom dessa är kvinnor och drygt 20 procent är män. Inom staten är fördelningen nästan jämn. Som helhet är den offentliga sektorn kvinnodominerad sett till antalet anställda, samtidigt som mer än hälften av alla kvinnor har en anställning i privat sektor. Könsuppdelningen har minskat något under 2000-talet och det har i viss mån skett genom att kvinnor har ökat sitt inträde i traditionellt manliga yrken. Motsvarande trend återfinns dock inte i fråga om mäns inträde i traditionellt kvinnodominerade yrken. Medlingsinstitutet uppger att 2016 var det endast omkring 15 procent av alla anställda kvinnor respektive män befinner sig i ett yrke med jämn könsfördelning (40/60 procent).

Kvinnor och män arbetar inte bara i olika sektorer och yrken utan de har ofta olika positioner även om de befinner sig i samma sektor och yrke. Män befinner sig i högre grad än kvinnor på ledande positioner i arbetslivet. Störst skillnad återfinns bland verkställande direktörer och styrelseordföranden i det privata näringslivet. Sett till hela arbetsmarknaden har andelen kvinnor i chefspositioner ökat över tid, från omkring 25 procent i början av 2000-talet till knappt 40 procent år 2015. Andelen kvinnor i chefspositioner är högre i kommuner och regioner medan andelen kvinnliga chefer är lägre i näringslivet och intresseorganisationer. Omkring 70 procent av cheferna i kommuner och regioner var kvinnor 2015. Jämnast var könsfördelningen bland cheferna inom statlig sektor där fördelningen var 40 procent kvinnor och 60 procent män (SOU 2015:50).

## **Förening arbetsliv och familjeliv**

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

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



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

SCB:s undersökning visar också att 30 procent av de förvärvsarbetande saknar inflytande över förläggningen av sin arbetstid. I rapporten Arbetsmiljö 1980–2017 redovisar SCB att det är vanligare att utrikes födda och personer med förgymnasial och gymnasial utbildning saknar inflytande över förläggningen av sin arbetstid. Det är ungefär en fjärdedel av föräldrarna som uppger att de har bundna arbetstider, dvs. saknar inflytande över förläggningen av arbetstiden. Bland ensamstående är skillnaden mellan könen relativt stor, 31 procent av ensamstående kvinnor uppger att de saknar inflytande, 18 procent av männen. Detta kan vara ett mått på hur svårt det kan vara att exempelvis gå tidigare från arbetet vissa dagar för att hämta på skola och förskola som stänger tidigare eller för att kunna anpassa arbetstiden vid utvecklingssamtal eller liknande.

Fördelningen av ansvaret för barn och hushåll kan också påverka föräldrarnas hälsa och sjukfrånvaro. Studier från bland annat Försäkringskassan (Socialförsäkringsrapport 2019:2) har visat att familjebildning ökar kvinnors risk för sjukskrivning i jämförelse med mäns. Forskningen finner inget stöd för att mammor skulle ha sämre hälsa än pappor men finner stöd för hypotesen att eftersom mammor tar ett större ansvar för familjen försämras deras förankring på arbetsmarknaden vilket bidrar till lägre inkomster och vidare en sänkt tröskel för sjukskrivning.

### Semester

En arbetstagare har rätt till 25 semesterdagar per år, vilket fastslås i semesterlagen (1977:480). Flera kollektivavtal innehåller mer förmånliga villkor, särskilt med arbetstagarens stigande ålder. Frånvaro från arbetet är

semesterlönegrundande i vissa fall, t.ex. vid sjukdom eller när en anställd har graviditetsspenning. När det gäller ledighet enligt föräldraledighetslagen finns också en sådan rätt i fråga om ledighet enligt 8 § första stycket samma lag, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar. Detsamma gäller tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken.

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

## 4.2 Förskola, skola och fritidshem – centrala för barn såväl som för föräldrar

### **Förskola och pedagogisk omsorg**

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

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

Förskolor kan ibland behöva ha stängt enstaka dagar för planering eller liknande. Det är inte reglerat om förskolan får stänga för planeringsmöten, men det kan accepteras i undantagsfall. Kommunen måste också ha en beredskap med vikarier så att inte verksamheten behöver stängas på grund av att personalen är sjuk annat än i undantagsfall. Förskolor kan få stänga under två dagar per termin för personalutbildning (RÅ 1992 ref. 31).

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

avstånd från barnets hem. Vad som kan anses vara en acceptabel lösning utifrån dessa faktorer måste avgöras från fall till fall.

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

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

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

Källa: Skolverket, 2018.

## Fritidshem och öppen fritidsverksamhet

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

Kommunen ska sträva efter att erbjuda omsorg för barn under tid då fritidshem inte erbjuds i den omfattning det behövs med hänsyn till föräldrars förvärvsarbete och familjens situation i övrigt (25 kap. 5 § skollagen). Under sommaren kan fritidshem få stänga om barnen kan erbjudas plats på ett sommaröppet alternativ. Här gäller samma resonemang avseende realistiska alternativ som för förskolor ovan. Fritidshem behöver inte erbjudas under kvällar, nätter, veckoslut eller i samband med större helger (14 kap. 8 § samma lag). Fritidshem kan få stänga under två dagar per ter-

min för personalutbildning. De kan också få stänga under två planeringsdagar om de kan erbjuda alternativ barnomsorg vid behov (RÅ 1992 ref. 31 och JO 1992/93 s. 284).

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

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

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

	6–9 år	10–12 år
<b>Kommunal</b>		
Flickor	74	16
Pojkar	74	17
<b>Enskild</b>		
Flickor	10	3
Pojkar	10	3
<b>Totalt</b>	<b>84</b>	<b>20</b>

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

Källa: Skolverket, 2018.

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

## Läsårets förläggning

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

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

Längre lov för skolor infaller normalt enligt följande, men det finns variationer mellan skolor, kommuner etc. Sommarlovet är inte lovdagar i den mening som avses i skolförfattningarna utan är den vanliga benämningen

på uppehållet mellan vår- och hösttermin. Det är normalt cirka nio veckor långt. Höstlovet infaller som utgångspunkt vecka 44. Jullovet infaller under perioden mellan höstterminens avslut och vårterminens början. Eftersom huvudman beslutar om start och slut på terminer finns variationer, jullovet brukar omfatta ca 2,5 veckor. Sportlovet infaller mellan vecka 7 och 12 och varierar beroende på var i Sverige barnet går i skolan. Påsklovet infaller alltid veckan före eller veckan efter påsk, beroende på vad huvudman för skolan beslutar.

## Utvecklingssamtal

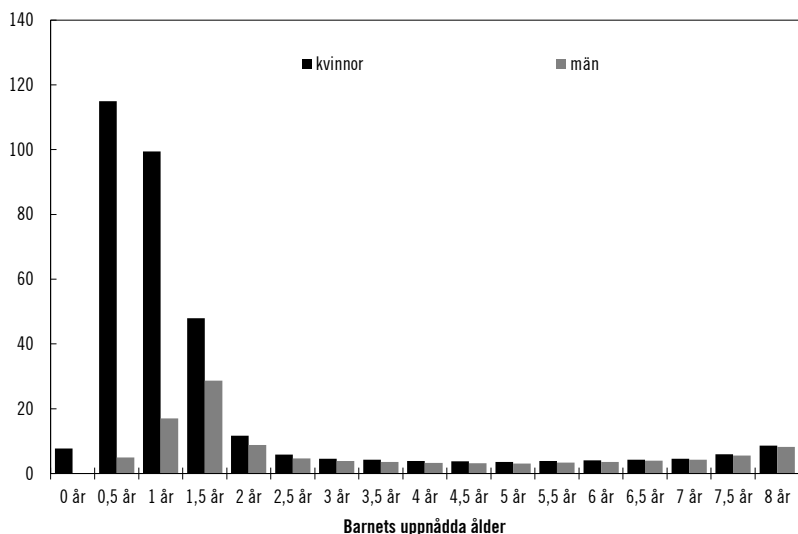
Av 3 kap. 3 § skollagen framgår att vårdnadshavare för ett barn i förskolan samt eleven och elevens vårdnadshavare i förskoleklassen, grundskolan, grundsärskolan, specialskolan, sameskolan, fritidshemmet, gymnasieskolan och gymnasiesärskolan ska fortlöpande informeras om barnets eller elevens utveckling.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

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

### 4.3 Ledighet med föräldrapenning

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

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



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

Källa: Försäkringskassan.

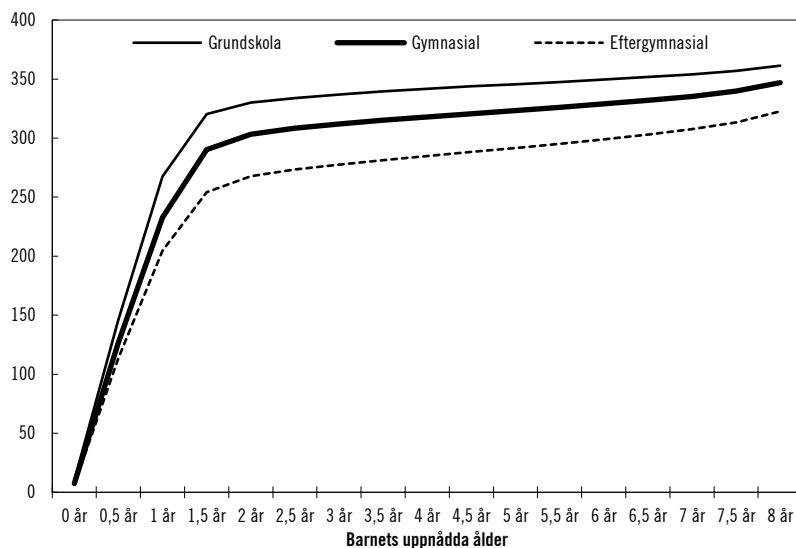
Föräldrarnas utbildningsnivå, inkomst, arbetsmarknadsstatus, ålder och födelseland har betydelse för användningen av föräldrapenning. Detta redovisar Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi i en rapport från 2015 (rapport 2015:1). Det enskilt tydligaste sambandet är dock kön, såväl avseende när i tiden föräldrapenning används som avseende fördelningen av föräldrapenningen mellan föräldrarna.

### Uttagsmönstret varierar med utbildningsnivå och inkomstnivå

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

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

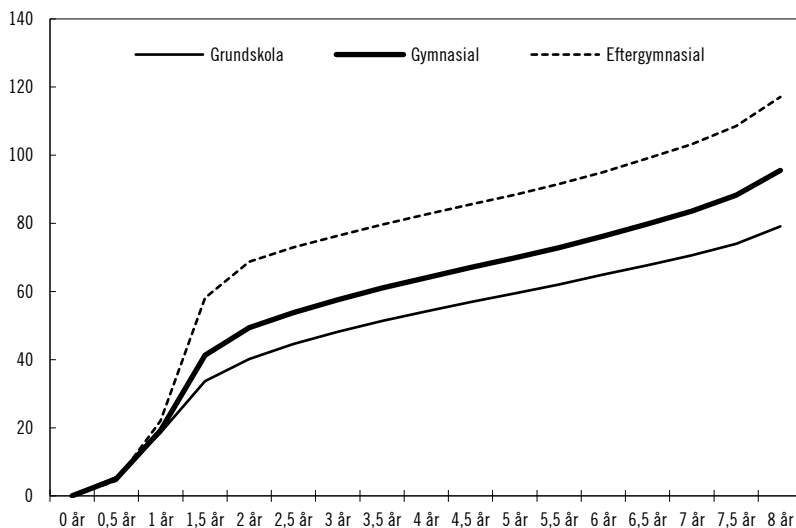
**Figur 4.4 Ackumulerat antal använda föräldrapenningdagar (netto\*) för barn födda 2010 efter barnets uppnådda ålder och mammans utbildningsnivå**



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

Källa: Försäkringskassan.

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



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

Källa: Försäkringskassan.



Försäkringskassan har i en rapport, Uttaget av föräldrapenning skiljer sig beroende på inkomst (2018:4), beskrivit hur även intensiteten i uttag av föräldrapenning skiljer sig åt beroende på olika socioekonomiska faktorer. Bland sammanboende föräldrar med låg inkomst är det 56 procent som tar ut mer än fem dagar per vecka jämfört med 15 procent bland sammanboende med hög inkomst. Ensamstående föräldrar med låg inkomst tar ut flest dagar under det första året, i genomsnitt 6 dagar per vecka. För dessa föräldrar finns det i genomsnitt 72 dagar kvar när barnet fyllt två år. Sammanboende föräldrar med hög inkomst har i genomsnitt 160 dagar kvar.

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

Få föräldrapar har ett jämställt uttag av dagar under barnets första år och det är oberoende av inkomst. Det är när barnet är mellan ett och två år som skillnader i hur stor andel som delat jämställt kan ses. Förutsättningarna att dela jämställt kan vara bättre för de familjer som har möjlighet att spara dagar. Sammantaget indikerar detta också att föräldrar med hög inkomst har större möjlighet att nyttja föräldrapenningen flexibelt än föräldrar med låg inkomst.

## **Föräldrapenningdagar som inte tas ut**

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

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

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

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

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

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

Källa: Försäkringskassan.

För barn födda 2014 var det vid fyraårsdagen drygt 91 procent av barnen för vilka det fanns dagar kvar att ta ut. Föräldrapenning kan betalas ut på lägstanivå, 180 kronor om dagen, på sjukpenningnivå (SGI-nivå) eller grundnivå. SGI-nivå innebär att föräldrapenningen baseras på föräldrarnas sjukpenninggrundande inkomst. För de föräldrar som inte har en sjukpenninggrundande inkomst eller inte uppfyller vissa kvalificeringsvillkor så kan ersättning betalas ut på grundnivå. Lägstanivå avser en ersättning på 180 kronor om dagen, lika för alla föräldrar under 90 dagar av de totalt 480 som kan utges för ett barn. Grundnivå avser en ersättning på 250 kronor om dagen.

Huvuddelen av de dagar som kvarstod vid barnets fyraårsdag var lägstanivådagar. I tabellen 4.8 redovisas antalet dagar som gick förlorade vid barnets fyraårsdag samt spridningsmått. Det var, ca 17 dagar med ersättning på SGI-nivå och ca 32 dagar med ersättning på lägstanivå som gick förlorade vid fyraårsdagen. Måtten på spridning antyder att det var ett relativt litet antal barn för vilka ett större antal dagar gick förlorade. För samtliga barn var det cirka en fjärdedel som förlorade åtta dagar eller fler. För gruppen barn där dagar gått förlorade var det 25 procent (knappst 9 000 barn) för vilka 63 eller fler dagar gick förlorade. Av dessa dagar var det få, cirka sex dagar, som var på SGI-nivå.

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

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

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

Källa: Försäkringskassan.

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

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

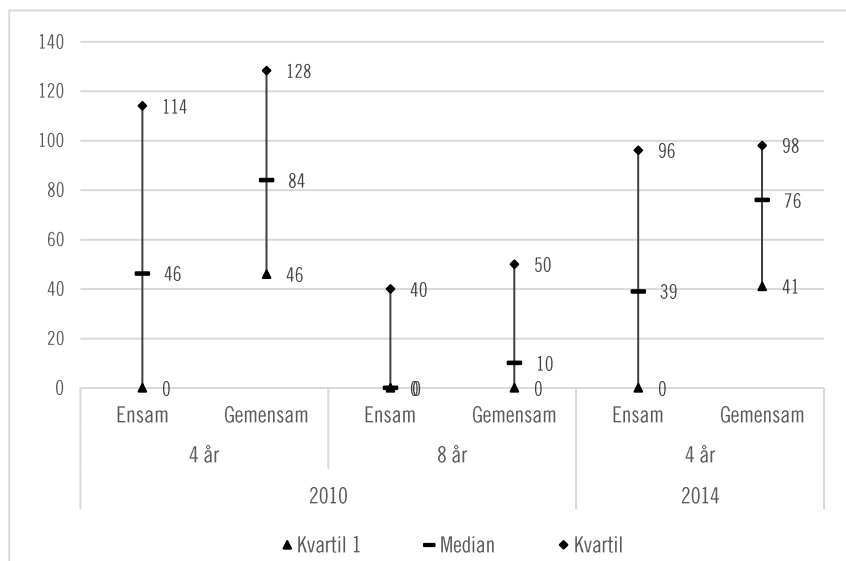
Barnets födelseår	Barnets ålder	Vårdnad	Andel barn med dagar kvar	Antal barn	Antal nettodagar kvar (genomsnitt)
2010	4 år	Ensam	71%	515	83
		Gemensam	94%	95 028	95
	8 år	Ensam	47%	342	42
		Gemensam	68%	68 066	33
2014	4 år	Ensam	67%	924	82
		Gemensam	92%	94 735	79

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

Källa: Försäkringskassan.

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

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



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

Källa: Försäkringskassan.

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

## 5 Införandet av en familjevecka påbörjas

Den sakpolitiska överenskommelsen mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna, det så kallade januariavtalet, innebär att ett införande av en familjevecka ska påbörjas (punkt 8). Överenskommelsen innebär att föräldrar till barn mellan 4 och 16 år som arbetar får tre lediga dagar inom ramen för föräldraförsäkringen var som de kan ta ut när barnen inte kan vara i skolan på grund av lov, planeringsdagar och liknande. Fullt utbyggd kommer reformen omfatta fem dagar. Den som är ensam vårdnadshavare får sex dagar.

Regeringen har i budgetpropositionen (prop. 2020/21:1 utg.omr. 12 Ekonomisk trygghet för familjer och barn) aviserat införandet av en familjevecka. I propositionen anges att syftet bland annat är att underlätta för föräldrar som förvärvsarbetar att kombinera arbetsliv och familjeliv, förbättra förutsättningar för föräldrar att förvärvsarbete, främja minskat

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

## 5.1 Familjedagspenning för ökad flexibilitet och balans mellan arbetsliv och familjeliv

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

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

**Promemorians förslag** överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Av de remissinstanser som tar ställning är det fler som är positiva eller inte har något att invända än som avstryker förslaget om att påbörja införandet av familjevecka. *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)*, *Landsorganisationen i Sverige (LO)* och *Sveriges Akademiernas Centralorganisation (SACO)* välkomnar förslaget. TCO anser att syftet med förslaget är bra och att det finns ett behov av en reform som underlättar för alla föräldrar att få ihop livspusslet under barnens uppväxt. SACO anser att förslaget ökar möjligheten att kombinera familjeliv och arbetsliv och framhåller att förslaget underlättar särskilt för ensamstående föräldrar. Även *Jämställdhetsmyndigheten* lyfter särskilt fram de positiva effekterna för ensamstående föräldrar. *Malmö stad*, *Karlstads kommun*, *Vänersborgs kommun*, *Västerviks kommun*, *Sunne kommun* och *Eslövs kommun* är positiva till förslaget och framhåller positiva effekter så som ökad flexibilitet för föräldrar samt att reformen bidrar till ökad jämlikhet och jämställdhet och stärker svensk föräldraförsäkring. *Specialpedagogiska skolmyndigheten* lyfter särskilt det positiva med att reformen ger vårdnadshavarna bättre möjligheter att delta vid sitt barns utvecklings-samtal och därmed få en bättre inblick i barnets skolsituation.

*Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF)* framhåller att reformen är viktig eftersom den ger föräldrar förstärkta möjligheter att vara lediga tillsammans med sina barn, vilket bidrar till bättre förutsättningar för goda uppväxtvillkor för barn och ungdomar. Även *Barnombudsmannen* och *Rädda Barnen* är positiva till reformen men lämnar vissa synpunkter på förslaget. *Umeå universitet* instämmer med bedömningen i promemorian att familjedagspenning kan – i vart fall på sikt – motverka att framför allt kvinnor väljer att arbeta deltid och tillstyrker ett införande. *Jämställdhetsmyndigheten* lyfter särskilt att det är en reform som underlättar vardagen för föräldrar och kan ha positiv effekt på den ekonomiska jämställdheten samt målet om en mer jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, framför allt hos dem som saknar flexibla arbetstider.

Bland annat *Luleå kommun*, som i övrigt ställer sig positiv till införandet, pekar på risken att ytterligare ledighet kan innebära utmaningar för

bemanningen i vissa kommunala verksamheter. *Ledarna*, som varken tillstyrker eller avstyrker förslaget, framför att reformen kan ha positiva effekter för möjligheten att kombinera arbetsliv och familjeliv men även medföra svårigheter med planering för arbetsgivare. *Ledarna* framför också att om kvinnor nyttjar nya möjligheten mer än män kan kvinnor komma att ses som riskarbetskraft. Även *Sveriges Kommuner och Regioner (SKR)* och *Svenskt Näringsliv* lyfter fram risken att kvinnors frånvaro från arbetet kan komma att öka mer än mäns.

Några instanser, såväl positiva som negativa till reformen, påpekar att behovet av ledighet eventuellt skulle kunna täckas genom att inkorporeras i den befintliga föräldraförsäkringen. *Företagarna* avstyrker förslaget och anser att behoven inte motiverar en ny föräldrapenningsförmån utan att det i stället kan vara en lösning att få tillfällig föräldrapenning under utvecklingsamtal. *Ekonomistyrningsverket (ESV)* har samma syn. LO anser att det vid förslagets slutliga utformning bör tas hänsyn till hur föräldraförsäkringens nuvarande regelverk och förslaget om familjedagspenning samverkar så att det inte byggs parallella system riktade mot samma användningsområde.

De instanser som helt avstyrker reformen gör det med fokus på att förslaget innebär färre arbetade timmar och därmed negativa effekter på bruttonationalprodukten, lägre skatteintäkter och högre utgifter för staten. Bland dessa kan nämnas *ESV*, *Svenskt Näringsliv*, *SKR* och *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU)*. *Svenskt Näringsliv*, *SKR* och *Företagarna* framför även att förslaget försvårar möjligheterna att planera för arbetsgivare och kan försvåra redan existerande problem med kompetensförsörjningen, särskilt inom vård- och omsorgsområdet. Några instanser, *Lunds kommun*, *Göteborgs kommun*, *Nacka kommun* och *Företagarförbundet*, anser att det i stället bör göras andra prioriteringar.

## **Skälen för regeringens förslag**

### *Familjepolitiken behöver kompletteras*

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

Regeringen ser dock ett behov av att komplettera nuvarande familjepolitiska stöd så att föräldrar som förvärvsarbetar får förstärkta förutsättningar att kombinera arbetsliv och familjeliv och att förvärvsarbetande föräldrar till något äldre barn får bättre möjligheter att vara lediga tillsammans med barnen.

Förutsättningarna att kombinera familjeliv och arbetsliv och möjligheten till ledighet tillsammans med barnen ser olika ut för förvärvsarbetande föräldrar. Arbetsmarknadens villkor skiljer sig åt mellan sektorer och anställningsformer avseende exempelvis arbetstidens förläggning och flexibilitet i arbetslivet.

Vissa föräldrar kan se dessa utmaningar som en av de komplikationer av livspusslet som bidrar till behovet att gå ner i arbetstid för att på så sätt få

ihop arbetsliv och familjeliv och vara tillgängliga för barnen. Baserat på förekomsten av deltidsarbetande föräldrar som anger att vård av barn är anledning till deltidsarbetet gäller detta kvinnor i högre utsträckning än män. Möjligheten till flexibilitet i arbetet varierar därmed stort. Vissa yrkesgrupper har stora möjligheter att med kort varsel anpassa sin arbetstid, exempelvis genom att gå tidigare från arbetet eller att arbeta hemifrån, medan andra yrken förutsätter att arbetstagaren är på arbetsplatsen på fasta arbetstider vilket innebär att arbetstagaren har små möjligheter till inflytande över arbetstiden.

För att möta sådana utmaningar som föräldrar i stor utsträckning kan ha trots den redan generösa familjepolitiken i Sverige anser regeringen att en familjevecka bör införas, som ger föräldrar och barn en utökad och verklig möjlighet till ledighet tillsammans i vissa utpekade situationer. Regeringens avsikt med familjeveckan är att en sådan reform ska bidra till att göra livspusslet enklare, minska stressen för förvärvsarbetande föräldrar, öka flexibiliteten och därmed förbättra möjligheterna att förvärvsarbeta, särskilt för dem med yrken där arbetstagarna har lågt inflytande över arbetstidens förläggning.

En utmaning som kan nämnas är att under vissa lov och studiedagar är många barn lediga, vilket även kan innebära press på andra föräldrar att försöka anpassa arbetstider eller på annat sätt möjliggöra ledighet tillsammans med sina barn. Vid förläggningen av skolans lov- och studiedagar kan hänsyn inte tas till föräldrarnas skilda förutsättningar i arbetslivet. Under ett läsår förekommer ett stort antal lov- och studiedagar för barn i skolåldern, samt längre terminsuppehåll. Även förskolan och fritidshemmet har studiedagar och kan även ha reducerad verksamhet under exempelvis sommaren då personalen har semester. Under dessa tidpunkter kan verksamhet erbjudas i annan form, med t.ex. vikarier eller i en annan lokal. Föräldrar kan uppleva att denna ersättningsverksamhet inte fullt ut kan erbjuda barnen trygghet och kontinuitet och ser den därför inte som ett reellt alternativ för sina barn. *Specialpedagogiska skolmyndigheten* lyfter särskilt att det är positivt att familjeveckan gör det möjligt för föräldrar att vara hemma med barnet vid sammanslagning av verksamheter i stället för att barnet ska delta i omsorg som är främmande för barnet.

Särskilt utmanande att kombinera arbetsliv och familjeliv kan det vara för ensamstående föräldrar och föräldrar med oflexibla arbeten, något *Jämställdhetsmyndigheten* och *SACO* särskilt lyfter fram. Även *ISF* lyfter den särskilda nyttan med förslaget för föräldrar som har arbeten med låg flexibilitet. *ESV*, *Försäkringskassan* och *Företagarförbundet* är mer tveksamma till att familjeveckan underlättar för förvärvsarbetande föräldrar i någon större omfattning.

Givet att 28 procent av förvärvsarbetande föräldrar under 2017 uppgav att de har svårt att förena arbetsliv med familj och fritid minst en gång i veckan är problemen omfattande. Regeringen menar att en fullt införd familjevecka innebär en ökad flexibilitet för förvärvsarbetande föräldrar under i stort sett hela barnets uppväxtperiod jämfört med dagens situation. Samtliga problem med att hitta balans mellan arbetslivets krav och familjeåtaganden är dock inte möjliga att åtgärda utan kommer kvarstå även med ytterligare möjlighet till ledighet.

De förvärvsarbetande föräldrar som tidigt under barnets liv haft ett mer intensivt uttag av föräldrapenning kan ha svårare än andra föräldrar att



vara lediga med barnen under lov och studiedagar senare i barnets liv eftersom de har få dagar med föräldrapenning kvar att nyttja. Det kan särskilt vara fallet för föräldrar med låga inkomster, som oftare har ett mer intensivt uttag av föräldrapenning än andra föräldrar. För denna grupp blir även ett inkomstbortfall mer kännbart för hushållets ekonomiska situation och därmed kan obetald frånvaro eller deltidsarbete i praktiken vara orealistiska alternativ. Barn till dessa föräldrar kan därmed riskera att få något mindre stöd av sina föräldrar i vardagen. Föräldrarna och barnen får även mindre tid för gemensam återhämtning och samvaro.

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

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

### *En investering i barn och familjer*

Effekterna av spridningen av det nya coronaviruset har inneburit en stark konjunkturnedgång med bland annat ökad arbetslöshet. Flera instanser som avstyrker införandet av en familjevecka lyfter de negativa effekter som smittspridningen haft på exempelvis jobb och företagande. ESV och *Svenskt Näringsliv* anser att en utökad ledighetsrätt skulle innebära en för stor nedgång i arbetade timmar och att antalet arbetade timmar i stället bör öka vilket även *Företagarna* instämmer i. ESV anser att ett införande innebär för stora utgifter, *Företagarna* anser inte att kostnaderna för reformen är motiverade. *Företagarförbundet* och *Lunds kommun* anser att andra prioriteringar i stället bör göras. *SKR* samt ett antal kommuner lyfter även att förslaget skulle innebära lägre skatteintäkter och vill se kompensation för det.

Spridningen av det nya coronaviruset har medfört att regeringen gjort stora satsningar på att upprätthålla sysselsättning och tillväxt, stötta företag och stärka välfärden. Åtgärderna har gjort skillnad. Sysselsättningsfallet har dämpats genom korttidspermitteringar, nedsatta arbetsgivaravgifter, omställningsstöd och kraftiga tillskott till kommunsektorn, som ansvarar för sjukvården och äldreomsorgen. Regeringen prioriterar välfärden och har under de senaste åren bland annat höjt de generella statsbidragen till kommuner och regioner för att förbättra förutsättningarna att utveckla välfärdens verksamheter och stärka kommunernas ekonomi.

Regeringen följer utvecklingen i kommunsektorn noga och avser att föra en politik som även framöver värnar välfärden. Under 2021 väntas kommunsektorn kunna återuppta den verksamhet som har begränsats till följd av smittspridningen och konsumtionsutgifterna väntas därmed öka. Inkomsterna för kommunsektorn förväntas öka under 2021, dels till följd av en normal tillväxt av skatteunderlaget, dels till följd av en ökad mängd statsbidrag

Pandemin har medfört en accelererad omställning i samhället. Behovet av grön omställning, digital strukturomvandling och långsiktig kompetensförsörjning har ökat och är prioriterade utvecklingsområden för regeringen. Regeringen har vidtagit åtgärder för att Sverige ska komma ur krisen och bygga ett bättre och mer hållbart samhälle än före pandemin. Genom statens budget för 2021 genomförs historiskt stora satsningar i form av bl.a. ett kraftfullt grönt ekonomiskt återstartspaket för svensk ekonomi, men också långsiktiga reformer för att bidra till att lösa samhällsproblemen. Sammantaget har dessa reformer bedömts medföra en starkare tillväxt och en lägre arbetslöshet än om reformerna inte skulle genomföras. Regeringen anser inte att det föreligger något motsatsförhållande i att göra satsningar på att öka föräldrars möjlighet till tid med barn och ökad flexibilitet i arbetslivet och samtidigt göra andra prioriteringar för att stärka välfärden inom andra sektorer. Familjeveckan bör ses som en investering som möjliggör ett mer balanserat arbetsliv och som gynnar både föräldrar och barn och i förlängningen även samhället i stort.

Flera remissinstanser som företräder arbetsgivare framför att planering, bemanning och kompetensförsörjning kan försvåras om en ny ledighetsrätt för förvärvsarbetande föräldrar införs. Regeringen konstaterar att pandemin har inneburit att arbetsvillkoren har förändrats för många föräldrar, exempelvis genom förekomsten av korttidsarbete och en kraftig ökning av hemarbete i vissa sektorer och yrken. I yrken inom vård och omsorg, där många kvinnor arbetar, har det i många fall varit en mycket ansträngd arbetssituation under lång tid. Utöver detta har sjukfrånvaron och även antalet utbetalda dagar med tillfällig föräldrapenning ökat kraftigt under 2020. Även under första delen av 2021 har sjukfrånvaron på grund av pandemin varit hög. Dessa omvärldsfaktorer påverkar föräldrars arbetsliv och familjeliv och även möjligheten till planering på kort och lång sikt i verksamheter i såväl kommun, region och stat som privat sektor. I dagsläget är de långsiktiga konsekvenserna på arbetsmarknaden av pandemin svåra att överblicka. Kompetensbrist och svårigheter med bemanning är utmaningar som kan mötas exempelvis genom långsiktiga åtgärder för att attrahera och behålla kompetens, exempelvis inom vård och omsorg. Det kan bland annat, i enlighet med regeringens arbetsmiljöstrategi (skr. 2020/21:92), handla om att säkerställa en god arbetsmiljö, trygga anställningar och möjlighet till utveckling i arbetet. Regeringen har även tillsatt en välfärdskommission som bland annat arbetar för en hållbar kompetensförsörjning och god arbetsmiljö inom välfärden (Fi2019/04300).

Regeringens satsningar på bland annat ökade utbildningsplatser förväntas bidra till högre sysselsättning och lägre arbetslösheten på lång sikt. Utbildningsplatserna har möjliggjort för många som förlorat arbetet att utveckla sin kompetens och syftar även till att minska bristsituationen inom vissa yrken.

Regeringen har förståelse för att ytterligare ledighetsrätt kan innebära vissa utmaningar för planering och bemanning, särskilt i branscher där det råder brist på arbetskraft. Den tillkommande ledigheten är till sin natur tillfällig och kortvarig, om än årligen återkommande. Hänsyn har tagits till både arbetsgivares och anställdas förutsättningar och behov vid utformningen av regelverket, vilket kommer tydligast till uttryck när det gäller förslagen om när arbetstagare ska anmäla ledighet till arbetsgivaren (se vidare avsnitt 5.14 och 7.3). Kvinnor har i dag en större frånvaro än män på grund av föräldraledighet, i synnerhet när det gäller den längre frånvaron i samband med ett barns födelse. Exempelvis Ledarna lyfter mot bakgrund av det att ytterligare ledighetsrätt kan medföra en risk att kvinnors frånvaro från arbetet ökar mer än mäns. En viktig utgångspunkt för familjepolitiken är att föräldrarna tar ett gemensamt ansvar för vården om och försörjningen av barnet. De reserverade månaderna i föräldrapenningen har inneburit att män tar ut en större andel av föräldrapenningen än vad de gjorde tidigare, även om skillnader mellan män och kvinnors nyttjande kvarstår. Det finns behov av fortsatta insatser för att nå ett mer jämställt nyttjande av föräldraförsäkringen och därmed även att utforma familjeveckan på ett sätt som stärker incitamenten för ett jämställt uttag för att på så sätt förhindra att kvinnors frånvaro från arbetet ökar mer än mäns.

Avsikten med familjeveckan är att ge ökade möjligheter till flexibilitet i arbetslivet, särskilt i de sektorer och branscher där inflytandet över arbetstidens förläggning är liten, vilket kan vara fallet exempelvis inom omsorgsyрken i kommunal sektor. En möjlighet för föräldrar att få större flexibilitet i arbetslivet kan också innebära positiva effekter för arbetsmiljö och hälsa och inverka positivt på förutsättningarna att arbeta heltid samt minska stress för föräldrar. Ett mer hållbart arbetsliv för föräldrar kan på sikt innebära att sjukfrånvaro och deltidsarbete kan komma att minska i omfattning. Det har i sin tur fördelar för antalet arbetade timmar och för kompetensförsörjningen i samtliga sektorer på arbetsmarknaden. Flera kommuner lämnar synpunkter om att familjeveckan har positiva effekter på såväl kort som lång sikt. *Luleå kommun* ser att reformen kan bidra till ökad jämlikhet, jämställdhet och hälsa för förvärvsarbetande föräldrar. *Vänersborgs kommun* lyfter exempelvis att de förändringar arbetslivet har genomgått sedan spridningen av covid-19 startade innebär att förvärvsarbetande föräldrar kan ha höga förväntningar om flexibilitet i framtiden och därför välkomnar kommunen familjeveckan. Ett framåtblickande perspektiv har även *Malmö stad* som ser familjeveckan som en investering i barn.

### *Alternativa lösningar*

LO och TCO instämmer i regeringens bedömning att det finns behov av ytterligare stöd för att hjälpa föräldrar att lösa livspusslet. LO anser dock att det finns skäl att överväga en annan lösning inom föräldraförsäkringen så att inte parallella stödsystem byggs upp. Även Företagarna och ESV framför att vissa lösningar passar bättre inom ramen för befintliga föräldrapenningsförmåner.

Även regeringen har övervägt alternativa lösningar i stället för en familjevecka för att underlätta för föräldrar att kombinera familjeliv och

arbetsliv i sådana situationer som regeringen har identifierat som särskilt utmanande i stort, som att t.ex. utöka antalet dagar med föräldrapenning, utsträcka tiden då föräldrapenning kan användas eller utöka antalet semesterdagar för föräldrar med barn i en viss ålder.

Föräldrapenningen är dock en generell försäkring, riktad till samtliga föräldrar oavsett om de är förvärvsaktiva eller inte. Mot bakgrund av att reformen syftar till att skapa bättre förutsättningar för de föräldrar som förvärvsarbetar att kunna kombinera arbete och familjeliv, skulle en lösning som innebär en utökning av föräldrapenningen inte vara ändamålsenlig. Föräldrapenning tilldelas därutöver föräldrarna i samband med barns födelse eller adoption. Den extra ledighetstid som föräldrar behöver i samband med t.ex. lov är i huvudsak riktad till äldre barn och avser, på ett annat sätt än föräldrapenningen, kortvarig frånvaro i samband med t.ex. en enstaka studiedag i skola eller förskola. En utökning av antalet dagar eller en höjning av den övre åldersgränsen i föräldrapenningen skulle inte utan större ändringar i bestämmelserna säkerställa att föräldrarna har möjlighet till ledighet under den avsedda tiden utan kan, om föräldern så bedömer, i stället användas sammanhängande när barnet är yngre för att förstärka inkomsterna eller öka ledighetsperiodens längd under barnets tidigare år. Syftet med reformen skulle då inte uppnås och bekymren med att kombinera arbetsliv och familjeliv för äldre barn när skolan är stängd skulle inte lätta. LO anser att föräldrapenningen behöver reformeras och att utformningen av familjeveckan ska ta hänsyn till detta. Under 2017 lämnade Utredningen om en modern föräldraförsäkring sitt slutbetänkande Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen (SOU 2017:101). Utredningens förslag stärker det jämställda föräldraskapet och underlättar för olika familjekonstellationer att kombinera arbetsliv och familjeliv och innebär en ny modell för föräldrapenningen. Förslagen från utredningen bereds i Regeringskansliet och regeringen avser att återkomma i frågan i annat sammanhang.

Utökning av möjligheterna att få tillfällig föräldrapenning nämns som en möjlig lösning av t.ex. ESV och Företagarna för de behov som familjeveckan avser att täcka. Tillfällig föräldrapenning ger möjlighet till kortvarig ledighet under ett antal olika situationer, dock i hög utsträckning relaterade till situationer då barnet är sjukt eller smittat eller har en funktionsnedsättning och föräldern har behov av i huvudsak kortvarig ledighet som inte går att förutse. Det handlar således om andra syften än dem som familjeveckan avser att täcka. Konstruktionen av den tillfälliga föräldrapenningen skiljer sig också från de utgångspunkter som familjeveckan har (se framför allt avsnitt 5.6 om tilldelning av dagar med ersättning per vårdnadshavare). Den tillfälliga föräldrapenningen är för närvarande föremål för översyn i syfte att modernisera och förenkla regelverket och göra det mer lättöverskådligt (dir 2020:114).

Semester har som nämnts ovan andra syften än att göra det möjligt för föräldrar att vårda sina barn, men många föräldrar ser även semestern som en möjlighet att tillbringa mer tid tillsammans med barnen. En utökning av semesterätten för detta syfte ligger dels utanför skyddsytet med semesterlagstiftningen, dels är det arbetsgivaren eller egenföretagaren som i det fallet får finansiera ledigheten. I kollektivavtal kan det i dag regleras olika antal semesterdagar mellan arbetstagare baserat på exempelvis arbetstagarens ålder. Det finns även en möjlighet för föräldralediga för-

äldrar att intjäna viss semesterrätt under ledigheten. Semesterrätten varierar dock i övrigt inte utifrån den omständigheten att föräldern har barn eller inte och en utökad semesterrätt för föräldrar ses av dessa skäl inte som en lämplig lösning.

Givet den för reformen tänkta personkretsen, föräldrarnas behov av ledighet och flexibilitet och den kompensationsnivå som kan anses rimlig i sammanhanget, är regeringens bedömning att en ny förmån med tillhörande ledighetsrätt är den mest lämpliga formen.

### *Familjeveckan ger ökad balans mellan familjeliv och arbetsliv*

Familjeveckans syfte ska vara att underlätta för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbetsliv och familjeliv, förbättra förutsättningarna för föräldrar att förvärvsarbeta, främja minskat deltidsarbete samt att ge föräldrar till något äldre barn bättre möjligheter att i vissa utpekade situationer vara lediga tillsammans med barnen. En familjevecka ökar flexibiliteten för föräldrar så att framför allt de med sämre möjligheter till inflytande över arbetstidens förläggning ska uppleva kombinationen av arbetsliv och privatliv som mindre utmanande. Därigenom förbättras t.ex. förutsättningarna för föräldrar att arbeta heltid, något som exempelvis *Umeå universitet* instämmer i, medan exempelvis *ESV* inte anser detta kan ha någon större påverkan. Regeringens ambition är att familjeveckan ska bidra till att skapa en ökad jämlikhet mellan arbetande föräldrar, för vilka arbetsvillkor och möjlighet till flexibilitet kan variera kraftigt. Genom att underlätta heltidsarbete och balans mellan familjeliv och arbetsliv kan en familjevecka på kort sikt även bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller hem- och omsorgsarbetet. I detta resonemang instämmer t.ex. Jämställdhetsmyndigheten. Familjeveckan syftar också till att ge föräldrar mer tid med sina barn och därmed bidra till goda uppväxtvillkor, något som bland annat inbegriper möjlighet till nära relationer med båda föräldrarna högre upp i barnets åldrar, vilket *MUCF*, *Barnombudsmannen* och även *Rädda Barnen* framhåller som positiva effekter.

Regeringen anser att familjeveckan bör ha sin grund i en möjlighet till ersättning i form av en ny socialförsäkringsförmån som regleras i ett nytt kapitel i socialförsäkringsbalken, förkortad SFB. Förmånen ska vara en föräldrapenningsförmån och benämnas familjedagspenning. Det nya kapitlet ska därmed placeras i underavdelningen om graviditetspenning och föräldrapenningsförmåner som ligger i avdelningen om familjeförmåner. I och med detta ska en följdändring göras i den bestämmelse som anger innehållet i den nämnda underavdelningen (9 kap 1 §). En förälder som uppbär ersättningen ska även ha en rätt till ledighet från arbetet (se avsnitt 5.14).

Reformen siktar in sig på föräldrar som förvärvsarbetar. Familjedagspenningen föreslås därför vara en arbetsbaserad förmån, på samma sätt som exempelvis den tillfälliga föräldrapenningen för vård av sjukt barn. Det är därmed den som arbetar i Sverige som ska vara försäkrad för familjedagspenning. I 4 och 6 kap. SFB finns ytterligare bestämmelser om försäkringsskyddet. TCO tillstyrker att enbart den som arbetar i Sverige ska vara försäkrad för förmånen. Vissa instanser har dock invändningar. *Rädda Barnen* anser att även icke-förvärvsaktiva föräldrar ska få rätt till familjedagspenning. Exempelvis *Försäkringskassan* och *Stockholms stad*

påpekar att konstruktionen innebär att barn till icke-förvärvsarbetsande föräldrar inte får del av samma möjlighet till ledighet som barn till förvärvsarbetsande föräldrar. Mot bakgrund av problemformuleringen och syftet med reformen, att underlätta kombinationen av förvärvsarbete och familjelivets åtaganden, föreslås att enbart de som förvärvsarbetar omfattas av den nya förmånen (se vidare nedan avsnitt 5.4).

### Lagtext

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

## 5.2 Föräldrar ska ha rätt till familjedagspenning

**Regeringens förslag:** Det är en försäkrad förälder i den mening som avses inom både föräldrapenningen och den tillfälliga föräldrapenningen som ska ha rätt till familjedagspenning.

**Promemorians förslag** överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Det är ett fåtal remissinstanser som kommenterar förslaget om att en försäkrad förälder ska ha rätt till familjedagspenning. *Inspektionen för socialförsäkringen (ISF)* och *Rädda Barnen* framför att även familjehemsförälder bör likställas med förälder. *Centrala studiestödsnämnden (CSN)* anser att det kan bli missvisande att ange att en försäkrad förälder har rätt till ersättning när det är vårdnadshavare som har den självständiga rätten (se avsnitt 5.6).

**Skälen för regeringens förslag:** Avsikten med familjedagspenningen är att underlätta för föräldrar att kombinera familjeliv och arbetsliv. Det är därmed föräldrar som ska ha rätt till förmånen. Rätten till familjedagspenning ska, på samma sätt som gäller för föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning, i första hand tillfalla föräldrar i den betydelse som avses i föräldrabalken (se 2 kap. 14 § SFB). Det kan vara barnets biologiska föräldrar eller adoptivföräldrar och föräldrarna kan ha olika eller samma kön. Ett barn kan även ha enbart en förälder. Inom föräldrapenningsförmånerna omfattas även andra personer av föräldrabegreppet. De personer som likställs med förälder när det gäller både föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning är förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern, förälders sambo, särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet och blivande adoptivförälder (se 11 kap. 4 § SFB). Regeringen anser att sådana personer bör likställas med förälder och således omfattas av begreppet förälder även när det gäller familjedagspenning. Eftersom den nämnda paragrafen avser föräldrapenningsförmåner och även familjedagspenning ska vara en sådan förmån kräver detta ingen lagändring.

När det gäller tillfällig föräldrapenning är föräldrabegreppet något vidare än när det gäller föräldrapenning. Även familjehemsföräldrar har rätt till tillfällig föräldrapenning, exempelvis när ett barn är sjukt (se 11 kap. 5 § SFB). Vidare gäller föräldraledighetslagen (1995:584) även för familjehemsföräldrar. *Rädda Barnen* och *ISF* anser att en familjehemsförälder bör likställas med förälder även när det gäller familjedagspenning. För familjedagspenning är dock konstruktionen mer lik den för föräldra-

penning där vårdnadshavarna har en självständig rätt att få ersättningen. Rätt till föräldrapenning finns i de fall en familjehemsförälder även är särskilt förordnad vårdnadshavare. De grundläggande förutsättningarna för en person att kombinera förvärvsarbete med uppdraget som familjehemsförälder får i allmänhet anses vara goda. Vid vissa placeringar kan det förekomma att socialnämnden, med hänsyn till det placerade barnets behov, begär att en vuxen ska finnas hemma under en längre period. Den familjehemsförälder som då är tjänstledig under en begränsad tid förlorar sin förvärvsinkomst. SKR rekommenderar då att nämnden kompenserar för detta inkomstbortfall. För samma tid utbetalas även det arvode som har fastställts utifrån barnets förhållanden. Mot denna bakgrund och givet övriga förslag om familjedagspenningen anser regeringen att familjehemsförälder inte bör inkluderas i föräldrabegreppet för familjedagspenning (se vidare avsnitt 5.7 om tilldelning av dagar).

CSN framför synpunkten att det kan vara missvisande att i den inledande paragrafen om rätten till familjedagspenning (12 a kap. 2 § SFB) ange att en försäkrad förälder har rätt till ersättningen när det föreslås att det är vårdnadshavare som ska ha en självständig rätt till förmånen. Regeringen konstaterar dock att systematiken följer de väl fungerande bestämmelserna om föräldrapenning, dvs. grundförutsättningen för rätten till förmånen är att personen är en förälder, men tilldelningen av antalet dagar med förmånen görs per vårdnadshavare. Det ska därför enligt regeringens mening inte göras någon ändring av den berörda paragrafen.

#### Lagtext

Bestämmelserna finns i 12 a kap. 2–4 §§ SFB.

### 5.3 Barn i åldrarna 4–16 år

**Regeringens förslag:** Familjedagspenning ska kunna lämnas för barn som är mellan fyra och sexton år gamla

**Promemorians förslag** överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Av de remissinstanser som uttryckligen kommenterar barnets åldrar anser *Ledarna*, *Svenskt Näringsliv*, *Företagarna*, *LO* och *TCO* att det vore att föredra eller lämpligt att överväga att sänka den övre åldersgränsen till 12 år. *Rädda Barnen* har förståelse för 16-årsgränsen men anser att gränsen bör höjas till 18 år. *Jämställdhetsmyndigheten* vill också utöka det aktuella åldersintervallet genom att sänka den lägre åldersgränsen till två år. *Luleå kommun*, *CSN* och *SACO* tillstyrker uttryckligen det föreslagna åldersintervallet.

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

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

Regeringen föreslår att den nedre åldersgränsen för familjeveckan ska vara fyra år för att knyta an till föräldrapenningens bestämmelser. *Jämställdhetsmyndigheten* anser att den nedre gränsen i stället borde vara två år, för att ytterligare underlätta för de föräldrar som har använt många föräldrapenningdagar tidigt i barnets liv. Statistik från Försäkringskassan visar att föräldrapenningen används mer koncentrerat när barnet är litet, även om många föräldrar ändå sparar dagar till senare i barnets liv. Det är en relativt liten andel barn för vilka samtliga dagar har utnyttjats före barnets fyraårsdag, men det finns variationer och föräldrar med ensam vårdnad har oftare ett mer intensivt uttag tidigare i barnets liv. Regeringen har förståelse för att en lägre åldersgräns skulle kunna vara positiv för vissa föräldrar men kvarstår trots det i bedömningen att en fyraårsgräns är väl avvägd, framförallt i och med att den överensstämmer med den redan existerande gränsen i föräldrapenningen från vilken maximalt 96 dagar med föräldrapenning kan sparas.

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

När den övre åldersgränsen i föräldrapenningen höjdes från åtta till tolv år under 2014 motiverades detta med att förändringen stärkte ett av föräldrapenningens huvudsyften, möjligheten för föräldrar att kombinera förvärvsarbete och vård och omsorg om barnen. Då betonades att särskilt för föräldrar som är ensamma i sitt föräldraskap kan det vara svårt att få semesterdagar att räcka till för lov, studiedagar och aktiviteter på skolan där föräldrarnas närvaro är önskvärd eller nödvändig (prop. 2013/14:4 s. 36).

Det finns faktorer som talar för att den övre gränsen för familjeveckan bör vara högre än tolv år. Det instämmer flera remissinstanser i. *SACO* framhåller att det är mycket bra att det även är barn för vilka föräldrapenning inte kan betalas ut som ingår. Även *Luleå kommun* betonar vikten av att kunna vara ledig med äldre barn. *Rädda Barnen* är också positivt inställd till de föreslagna åldersgränserna men skulle helst vilja se en 18-årsgräns. *TCO* avstyrker inte en övre gräns på 16 år eftersom även äldre barn kan ha behov av stöd från en närvarande förälder, men anser att familjedagspenning i första hand ska betalas ut fram till dess att barnet är tolv år. *Ledarna* anser däremot att förståelsen för ledighet med äldre barn är lägre och att en hög åldersgräns därför bör övervägas noga. *LO* anser att den i promemorian föreslagna övre åldersgränsen kan ifrågasättas. *Svenskt Näringsliv* framför att barn över 13 år inte har fritidsverksamhet, kan för-



väntas vara mer självständiga och därmed inte har behov av föräldrarna under lov och studiedagar.

Regeringen instämmer i att äldre barn kan förväntas vara mera självständiga men vill samtidigt framhålla att föräldrarnas kontakt med skolan och föräldrars möjlighet till samvaro med barnet är viktigt även när det gäller äldre barn. Dagarna inom ramen för familjeveckan är även tänkta att kunna användas av föräldrar för att vara med i skolan vid utvecklingssamtal, ett behov som kan kvarstå även efter barnets tolvårsdag (se avsnitt 5.5). Föräldrarna har även efter 16-årsdagen en stor betydelse för barnen, men en artonårsgräns bedöms inte vara aktuell i detta sammanhang, i de flesta fall har barn över 16 år gått ut grundskolan och har inte längre skolplikt, barnets ålder och mognad är också större. Att avvakta en utvärdering av den höjda åldersgränsen i föräldrapenningen innan rätt till ledighet för föräldrar till äldre barn införs, så som *Företagarna* föreslår, kommer inte att kunna ske i närtid. Användning av föräldrapenning för barn äldre än åtta år kan observeras först när barn födda 2014 blir äldre. Regeringen bedömer att införandet av en familjevecka bör ske så snart som möjligt och att det är därför inte aktuellt att invänta en sådan utvärdering. *Företagarna* framför även att en 16-årsgräns inte bör införas då det inte bör vara olika åldersgränser för olika förmåner inom föräldraförsäkringen. Regeringen kan konstatera att skilda åldersgränser redan förekommer i stor utsträckning inom föräldraförsäkringen. En 16-årsgräns bedöms inte av det skälet vara otydligt för Försäkringskassan eller för föräldrarna.

Mot bakgrund av det ovan beskrivna anser regeringen att gruppen barn för vilka familjedagspenning ska kunna lämnas bör vara mellan 4 och 16 år. Familjedagspenning bör således lämnas endast för barn inom detta åldersspann. Det är barnets faktiska ålder som ska avgöra när rätten till familjedagspenning för barnet inträder och upphör.

#### *Lagtext*

Bestämmelsen finns i 12 a kap. 15 § SFB.

## 5.4 Krav att föräldern faktiskt avstår från förvärvsarbete

**Regeringens förslag:** För rätt till familjedagspenning ska det krävas att föräldern avstår från förvärvsarbete i vissa utpekade situationer som rör barnet.

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

Den omständigheten att en arbetslös förälder som är arbetssökande inte står till arbetsmarknadens förfogande under tid när han eller hon vårdar barn eller deltar i ett utvecklingssamtal eller motsvarande ska

inte likställas med att föräldern avstår från förvärvsarbete vid tillämpning av bestämmelserna om familjedagspenning.

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

**Promemorians förslag** överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Flertalet instanser kommenterar inte förslaget att familjedagspenningen ska vara tillgänglig för föräldrar som avstår från förvärvsarbete och inte kunna användas för en arbetsfri dag. *LO* är en av de instanser som uttryckligen tillstyrker. *ISF* anser att det i författningstexten ska framgå att förmånen är villkorad av att en förälder avstår från förvärvsarbete för att vårda barnet.

Även *TCO* är positiv till att det är förvärvsarbetande föräldrar som omfattas men tillhör även de remissinstanser som påpekar att även vissa föräldrar som inte avstår faktiskt förvärvsarbete bör få rätt till familjedagspenning eller motsvarande rätt till ledighet. *TCO*, *ISF* och *Jämställdhetsmyndigheten* anser att även arbetslösa som går miste om a-kassa bör få rätt till ersättning. *ISF*, *Umeå universitet*, *Jämställdhetsmyndigheten* och *Stockholms stad* är några instanser som anser att föräldrar som deltar i arbetsmarknadspolitiska program bör inkluderas. *CSN* och *Malmö stad* föreslår att studerande ska få behålla studiemedel i samma situationer som avses i familjedagspenningen.

*Rädda Barnen* anser att även icke-förvärvsaktiva föräldrar ska få rätt till familjedagspenning och anser att det är indirekt diskriminering mot barn att vårdnadshavarens ställning påverkar i vilken grad barn får stöd och samvaro. *Försäkringskassan*, *Stockholms stad* och *Företagarförbundet* konstaterar att det blir en skillnad mellan barn med förvärvsarbetande föräldrar och de med icke-förvärvsarbetande föräldrar när det gäller möjlighet till ledighet med ersättning i de nu utpekade situationerna.

## Skälen för regeringens förslag

### *Föräldrar som förvärvsarbetar*

I enlighet med de syften som ligger bakom familjeveckan är det försäkrade föräldrar som faktiskt förvärvsarbetar som ska stå i fokus för förslaget. Det medför som ovan nämnts att det är den som arbetar i Sverige som ska vara försäkrad för familjedagspenning (se avsnitt 5.1). Det innebär också att endast föräldrar som faktiskt avstår från förvärvsarbete ska kunna få familjedagspenning. Vissa instanser har dock framfört invändningar mot detta.

*Rädda Barnen*, som anser att även icke-förvärvsaktiva föräldrar ska få rätt till familjedagspenning, framför att vårdnadshavarens ställning inte bör påverka tillgången till familjeveckan och att den omständigheten utgör indirekt diskriminering. Regeringen gör bedömningen att förslaget om att införa en ny möjlighet till ersättning för förlorad arbetsinkomst med medföljande rätt till föräldraledighet inte innebär någon diskriminering. Lagstiftningen är neutralt utformad och gäller samtliga förvärvsarbetande vårdnadshavare till barn i åldern 4–16 år, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosupp-

fattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det kan även nämnas att *Diskrimineringsombudsmannen*, som också anmodats yttra sig över förslaget, utifrån sitt uppdrag har framfört att de inte har några synpunkter på förslagen.

Om vårdnadshavaren arbetar eller inte påverkar barn i hög utsträckning, och vissa stöd är i dag enbart arbetsbaserade eftersom de avser att kompensera för förlorad inkomst från förvärvsarbete. Ett exempel är tillfällig föräldrapenning, som är en arbetsbaserad förmån. Även föräldrapenningen är till stor del arbetsbaserad, även om det finns ett grundskydd. Det övergripande syftet med föräldrapenningsförmånerna är att underlätta och även skapa incitament till förvärvsarbete och ge föräldrar tid med barn. Tiden med barn varierar dock mellan olika föräldrar av en mängd olika orsaker. Vårdnadshavarens arbetsmarknadsposition har avgörande betydelse även i andra frågor som påverkar barnets situation, exempelvis när det gäller vistelsetid i förskola.

Enbart den omständigheten att vårdnadshavarens ställning, i detta fall om föräldern är förvärvsaktiv eller inte, påverkar rätten till familjedagspenning kan enligt regeringens bedömning inte per automatik innebära att det är fråga om diskriminering. Den föreslagna konstruktionen måste ses i sitt sammanhang. Som nämnts tidigare är avsikten med reformen att underlätta för föräldrar som arbetar att kombinera arbetsliv och familjeliv och förbättra möjligheterna att förvärvsarbete. Förvärvsarbete är en central del för att möjliggöra goda ekonomiska uppväxtvillkor för barn, men även för att stärka kvinnor och mäns ekonomiska egenmakt. Förvärvsarbete är en avgörande faktor för att barnhushållen ska undvika en låg ekonomisk standard. Fler bör komma i arbete, exempelvis genom att delta i insatser som etablerar eller återintroducerar föräldern på arbetsmarknaden, via studier, arbetssökande, matchning etc. Därför gör regeringen bedömningen att det är förvärvsaktiva föräldrar som ska omfattas av reformen även om det innebär att samtliga barn inte kommer att gynnas av den. Regeringen vill påpeka att även utan familjedagspenningen så har Sverige en socialförsäkring som i hög utsträckning bidrar till ekonomisk och social trygghet för alla barn. Många icke-förvärvsaktiva föräldrar kommer också i arbete sett över tid och kan då använda sig av familjedagspenningen senare i barnets liv.

En förälder som tidigare har förvärvsarbetat kan fortfarande omfattas av den arbetsbaserade försäkringen trots att föräldern inte förvärvsarbetar längre, t.ex. vid studier och arbetssökande. Dessa föräldrar föreslås dock inte omfattas av förslaget, vilket innebär att föräldrar som är studerande (se dock nedan) eller arbetssökande på heltid inte kan få ersättning.

ISF, TCO och *Jämställdhetsmyndigheten* anser dock att även arbetslösa som går miste om arbetslöshetsersättning bör få rätt till familjedagspenning. Även när det gäller den tillfälliga föräldrapenningen krävs att en förälder avstår från förvärvsarbete för att han eller hon ska ha rätt till ersättning. Arbetslösa föräldrar kan dock ha rätt till tillfällig föräldrapenning om de går miste om arbetslöshetsersättning på grund av att de inte kan stå till arbetsmarknadens förfogande när de vårdar barn. Den tillfälliga föräldrapenningen ger i huvudsak ersättning när föräldern, oftast oplanerat och med kort varsel, behöver avstå från förvärvsarbete eller arbetslöshetsersättning när barnet är sjukt eller smittat. De situationer som regeringen föreslår att familjedagspenningen ska omfatta är sådana som föräldrarna i

högre utsträckning kommer att kunna planera för (se avsnitt 5.5). För-  
månerna är därmed inte jämförliga till sin karaktär. Även om arbets-  
sökande kan vara en omfattande aktivitet, bör det ändå finnas en större  
flexibilitet och mer ledig tid för arbetsökande föräldrar än för förvärvs-  
arbetande föräldrar i stort. Liknande bedömningar har gjorts när det gäller  
den erbjudna tiden i förskola, där arbetslösa enligt skollagen (2010:800)  
har rätt till omsorg tre timmar per dag eller 15 timmar i veckan (8 kap.  
6 §). Vid införandet av en lagstadgad möjlighet till förskola för arbetslösa  
konstaterades att en kortare vistelsetid än vad som normalt gäller för barn  
vars föräldrar är förvärvsarbetande eller studerande kan accepteras och att  
15 timmar i veckan är att betrakta som en minsta garanterad vistelsetid  
(prop. 1999/2000:129 s. 25). Regeringen bedömer mot denna bakgrund  
och med beaktande av syftet med reformen att en förälder som är arbetsö-  
kande på heltid inte ska omfattas av möjligheten att få familjedagspenning.

*Umeå universitet, Jämställdhetsmyndigheten och Stockholms stad* är  
exempel på instanser som anser att även föräldrar som deltar i arbetsmark-  
nadspolitiska program bör kunna ha rätt till familjedagspenning. *CSN* och  
*Malmö stad* föreslår att studerande ska få behålla studiemedel under ledig-  
het i de situationer som familjedagspenning omfattar. Regeringen anser  
dock att inte heller föräldrar som på heltid deltar i ett arbetsmarknadspoli-  
tiskt program och får aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etable-  
ringsersättning eller studerar bör omfattas eftersom det inte ligger i linje  
med syftet med reformen, att underlätta för förvärvsarbetande föräldrar att  
kombinera familjeliv och arbetsliv. Till skillnad från arbetslösa med  
arbetslöshetsersättning kan deltagare i arbetsmarknadspolitiska program  
eller studerande inte heller få tillfällig föräldrapenning. Deltagare i  
arbetsmarknadspolitiska program samt studerande kan dock ha rätt att be-  
hålla ersättning som är kopplad till deltagande i det aktuella programmet  
respektive studiemedel om föräldern är frånvarande i situationer då till-  
fällig föräldrapenning normalt kan betalas ut, t.ex. när ett barn är sjukt.

Studier, arbetsökande och deltagande i arbetsmarknadspolitiska åtgär-  
der har som syfte att föräldern ska komma i arbete. Regeringen anser att  
det är angeläget att fler ska komma in på arbetsmarknaden. Även om för-  
äldrar som studerar, söker arbete eller deltar i arbetsmarknadspolitiska  
program kan ha ett behov av ledighet för att förenkla livspusslet föreslår  
regeringen att det är först när föräldern får ett arbete och övriga villkor för  
familjedagspenning är uppfyllda som föräldern kan komma att ha rätt till  
sådan ersättning. Tiden i program och studier är, i relation till tiden i  
förvärvsarbete, tänkt att vara begränsad innan etablering eller återinträde  
på arbetsmarknaden, även om det naturligtvis finns individuella skillnader.

En studerande förälder kan ha rätt att behålla studiemedlen under den tid  
då han eller hon helt avstår från studier för att exempelvis vårda ett sjukt  
barn (3 kap. 32 a § studiestödsförordningen [2000:655]). Att utöka ledig-  
hetsrätten för studerande på likande sätt när det gäller de situationer som  
familjedagspenningen omfattar ligger utanför detta lagstiftningsprojekt.

#### *Vissa särskilda situationer när det gäller förvärvsarbete*

I de fall förvärvsarbete utförs vid sidan av studier eller deltagande i arbets-  
marknadspolitiska program kan föräldern enligt regeringens förslag ha rätt  
till familjedagspenning för tid då han eller hon skulle ha utfört förvärvs-

arbete. Det innebär exempelvis att en förälder som arbetar deltid vid sidan av sitt arbetssökande eller sina studier kan omfattas av rätten till familjedagspenning om övriga villkor för att få förmånen är uppfyllda.

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

En förälder som får oavkortade löneförmåner under tid då han eller hon bedriver studier kan under vissa förutsättningar få tillfällig föräldrapenning (se 13 kap. 7 § SFB). Regeringen föreslår att motsvarande ska gälla för familjedagspenning.

För rätt till ledighet med familjedagspenning ska krävas att föräldern faktiskt avstår från arbete den aktuella dagen eller den del av dagen som ersättningen avser. Med dag avses här kalenderdag. Det är således inte möjligt att ta ut familjedagspenning för en arbetsfri dag, något som *LO* tillstyrker. Det innebär, i likhet med vad som gäller för tillfällig föräldrapenning till förvärvsarbetande föräldrar, att ersättning endast kan komma i fråga för tid då föräldern faktiskt avstår från arbete. ISF anser att detta tydligt bör framgå i författningstexten. Regeringen bedömer att så är fallet genom att det i de föreslagna bestämmelserna om rätt till förmånen anges som villkor att föräldern avstår från förvärvsarbete vid de aktuella situationerna.

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

#### *Lagtext*

Bestämmelserna finns i 12 a kap. 3, 4 och 8–10 §§ SFB.

## 5.5 Situationer som familjedagspenningen ska omfatta

**Regeringens förslag:** Familjedagspenning ska kunna lämnas när föräldern vårdar ett barn under en dag när det är lov, terminsuppehåll, studiedag för personalen eller en motsvarande situation i den verksamhet enligt skollagen som barnet normalt deltar i. Detta ska dock inte gälla när det är fråga om öppen förskola.

För rätt till familjedagspenning i ovanstående fall ska också gälla som villkor att föräldern under den tid som avses ovan till huvudsaklig del

faktiskt vårdar barnet på det sätt som krävs med hänsyn till barnets ålder.

Familjedagspenning ska även kunna lämnas i samband med att föräldern deltar i ett utvecklingssamtal eller motsvarande när det gäller ett barn i den verksamhet enligt skollagen som barnet normalt deltar i. Detta ska dock endast gälla om verksamheten avser

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

**Promemorians förslag** överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ett fåtal instanser, *Jämställdhetsmyndigheten*, *CSN* och *LO*, tar uttryckligen ställning till förslaget att familjedagspenning ska kunna lämnas under en dag när det är lov, terminsuppehåll eller studiedag för personalen. Samtliga är positiva till förslaget.

*SKR*, som avstyrker förslaget, pekar särskilt på att utvecklingssamtal inte bör ingå om reformen i övrigt blir verklighet. Uttalat positiva till att just utvecklingssamtal ingår är *Skolverket*, *Specialpedagogiska skolmyndigheten*, *Rädda Barnen* och *SACO*.

*Malmö stad* och *Rädda Barnen* vill se att även andra situationer ingår än de föreslagna, t.ex. besök vid socialtjänsten. *TCO* avstyrker förslaget helt och anser att det ska vara helt fritt för föräldrarna att välja syfte med förmänen.

*Arbetsdomstolen* önskar förtydligande om vad som avses med verksamheter som barnet normalt deltar i under helgdagar då skolan är stängd.

### Skälen för regeringens förslag

Avsikten med familjeveckan är att bidra till ökad balans mellan arbetsliv och familjeliv vid sådana situationer som regeringen har identifierat kan vara särskilt utmanande för i stort sett samtliga förvärvsarbetande föräldrar. Det är situationer som är återkommande under närmast hela barnets uppväxt, som ställer upprepade krav på planering och som föräldrar kan ha begränsat inflytande över. På så sätt kan reformen bli en hjälp för många familjer och vara ett komplement till övriga föräldrapenningsförmåner och stödsystem riktade till föräldrar.

#### *Vård av barn vid lov m.m.*

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

Flera remissinstanser som tillstyrker förslaget om införande av familjedagspenning i stort tillstyrker även de situationer som föreslås omfattas.

TCO avstyrker förslaget och anser att det ska vara helt fritt för föräldern att välja syfte med ledigheten. Avsikten med familjeveckan är dock att föräldrar ska beredas tillfälle att få mer ledighet med barn i vissa utpekade situationer som kan vara särskilt utmanande för möjligheten att uppnå en balans mellan familjeliv och arbetsliv. Att ta ställning till eventuella ledigheter från skola och förskola under lov, terminsuppehåll och studiedagar är något som föräldrar och barn behöver göra flera gånger under året, för kortare såväl som längre perioder. Det är något som har återkommande påverkan på familjens överväganden om ledighet, vistelsetider i förskola och fritidshem och som ställs i kontrast mot kraven i arbetslivet, förväntningar från omgivningen och familjen och som ställer balansen mellan familjeliv och arbetsliv på prov, detta under större delen av barnens uppväxt.

Det finns förstås fler situationer som föräldrar kan uppleva som utmanade när de försöker kombinera arbetsliv och familjeliv. Familjeveckan kommer inte att kunna vara en hjälp för att lösa samtliga av dessa situationer, varav många dessutom kan vara sådana situationer som är specifika för just den enskilda familjen, föräldern eller det enskilda barnet. *Malmö stad* och *Rädda Barnen* anser att det ska vara möjligt att få familjedagspenning för tid när föräldrar t.ex. besöker socialtjänsten eller barn- och ungdomspsykiatrien. Regeringen har förståelse för att föräldrar kan möta flera olika utmaningar som rör barn när det gäller behov av ledighet, ett exempel är att föräldrar kan behöva besöka socialtjänsten i ärenden som rör barn. Sådana besök omfattas inte av rätten till föräldraledighet. Ett av syftena med familjeveckan är dock att skapa mer tid för föräldrar och barn, varför det inte bedöms aktuellt att utöka familjedagspenningen till att även omfatta de ytterligare föreslagna situationerna. I de fall en förälder behöver följa med ett barn till läkare vid barn- och ungdomspsykiatrien kan det finnas rätt till tillfällig föräldrapenning, det gäller även för äldre barn om föräldrarnas närvaro är nödvändig på grund av barnets sjukdom eller funktionsnedsättning. I sammanhanget kan även upprepas att regeringen har beslutat om en översyn av den tillfälliga föräldrapenningen (dir. 2020:114). I VAB-utredningens uppdrag ingår att identifiera för vilka syften och situationer samt för barn i vilka åldrar som den tillfälliga föräldrapenningen bör kunna användas. Situationen då barn genomgår en insats enligt socialtjänstlagen (2001:453) eller har kontakt med socialtjänsten på annat sätt nämns särskilt i direktiven.

#### *Verksamheter som omfattas av familjeveckan*

Det är de verksamheter som regleras i skollagen som ska omfattas av familjeveckan. Utifrån de föreslagna åldrarna på barnen som kan berättiga till familjedagspenning (se avsnitt 5.3) bör det handla om förskola, förskoleklass, grundskola, grundsärskola, specialskola, sameskola och fritidshem. Det bör vidare handla om pedagogisk omsorg som erbjuds i stället för förskola eller fritidshem samt öppen fritidsverksamhet som erbjuds i stället för fritidshem enligt skollagen (25 kap. 2 § samt 14 kap. 7 §). Verksamhet enligt 25 kap. 3 § skollagen, dvs. öppen förskola, bör dock inte omfattas av reformen eftersom den verksamheten bygger på att föräldern är närvarande tillsammans med barnet.

Även när ett barn går i förskola eller skola i ett annat EU- eller EES-land kan det finnas en rätt till familjedagspenning när den förskola eller skola som barnet deltar i har t.ex. lov, om föräldern är försäkrad för arbetsbase-  
rade förmåner i Sverige och övriga förutsättningar för förmånen är upp-  
fyllda. Verksamheter som t.ex. förskola och skola i ett annat EU- eller  
EES-land bör i detta sammanhang likställas med motsvarande verksamhet  
enligt skollagen.

### *Begreppen lov, terminsuppehåll och studiedag*

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

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

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

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

Det föreslås att rätt till familjedagspenning ska finnas även när barnet deltar i vissa verksamheter som inte omfattas av de bestämmelser som reglerar lov, terminer och studiedagar. I de fallen bör det finnas rätt till familjedagspenning i situationer som motsvarar de ovan angivna. I t.ex. förskolan, fritidshemmet och pedagogisk omsorg som ersätter förskola finns inga formella lov eller terminer. När det gäller rätten till familjedagspenning för ett barn som deltar i en sådan verksamhet som inte omfattas av bestämmelserna om lov och terminer, ska det anses att lov och terminsuppehåll infaller när det är lov och terminsuppehåll i grundskolan i den kommun där den verksamhet som barnet deltar i är belägen. Vidare finns i t.ex. förskolan, förskoleklassen och fritidshemmet inga formella studiedagar. I praktiken sker dock även där sådana aktiviteter som omfattas av en studiedag, dvs. personalens planering av verksamheten eller kompetensutveckling eller liknande vid en sådan tidpunkt att den ordinarie verksamheten påverkas. Även i detta fall bör det finnas rätt till familjedagspenning i en situation som motsvarar studiedag. Det bör för rätt till



familjedagspenning inte krävas att personalens aktivitet avser en hel dag, utan den kan avse även del av dag, t.ex. en arbetsplatsträff.

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

*Arbetsdomstolen* anser att det finns en otydlighet vad gäller uttrycket ”den verksamhet enligt skollagen som barnet normalt deltar i” i förhållande till de situationer som nu avses. Domstolen anser det bör förtydligas om rätten till familjedagspenning endast gäller dagar då alternativ i och för sig erbjuds till den verksamhet enligt skollagen som barnet normalt deltar i, eller om det för rätt till sådan förmån endast krävs att föräldern avstår från förvärsarbete för att vårda sitt barn under en dag då det är t.ex. lov eller terminsuppehåll, oavsett om den dagen infaller på en vardag eller helgdag. Regeringen önskar inledningsvis förtydliga att uttrycket avser att tydliggöra att bedömningen av om det är fråga om en sådan situation som kan berättiga till familjedagspenning ska utgå från den verksamhet som barnet skulle ha deltagit i om det inte varit lov, studiedag eller terminsuppehåll. Såsom har beskrivits ovan har begreppet lov samma innebörd som motsvarande begrepp i skollagen och skolförordningen (se framförallt 3 kap. 2 § skolförordningen). Det omfattar inte sådana helgdagar (s.k. röda dagar) som infaller på vad som annars är en vardag. Därutöver bedrivs inte skolverksamhet med eleverna på lördagar och söndagar (se 3 kap. 4 första stycket skolförordningen). Utifrån detta kan det inte anses att barnet normalt skulle ha deltagit i skolverksamheten sådana dagar, varför någon rätt till familjedagspenning inte heller föreligger då.

#### *När alternativ omsorg erbjuds*

Som tidigare beskrivits ska kommuner erbjuda omsorg i form av fritidshem eller förskola även när verksamhet i ordinarie lokaler och med ordinarie personal har stängts och barnet har behov av omsorg. Föräldrar för vilka arbetet och omständigheterna i övrigt medger kan i sådana situationer exempelvis välja att vara lediga med föräldrapenning, ta semester eller arbeta hemifrån i stället för att låta barnen delta i den tillfälligt ordnade omsorgen. Föräldrarnas val kan grunda sig på en bedömning av att den omsorg som tillhandahålls är främmande för barnet, med eventuellt ny personal, nya lokaler och nya kamrater. Att det är positivt att föräldrarna i en sådan situation ges möjlighet att vara lediga är något som *Specialpedagogiska skolmyndigheten* särskilt lyfter. Den tillhandahållna omsorgen kan också vara förknippad med olägenheter för föräldrarna i form av exempelvis längre resor och även av den anledningen kan föräldrarna vilja hitta andra lösningar. Det kan även finnas ett visst tryck på föräldrarna att lösa

omsorgen på egen hand, eftersom föräldern kan uppleva att många andra barn är lediga den aktuella tiden. Föräldern kan också, särskilt om barnet i övrigt omfattas av skolplikt, vilja få mer ledig tid tillsammans med barnet och därför välja att vara ledig. Även barn har behov av att vara lediga från verksamheten i förskola och fritidshem på samma sätt som vuxna har behov av ledighet från till exempel arbete, för vila och rekreation och för att få tid att umgås med familjen. Särskilt barn till förvärvsarbetande föräldrar med ensam vårdnad kan få korta ledigheter och mindre möjlighet till vila och rekreation tillsammans med familjen än barn med flera föräldrar, eftersom den samlade möjligheten till ledighet med exempelvis semester kan bli kortare. Regeringen anser därför att det ska finnas en rätt till familjedagspenning även om omsorg, exempelvis i form av förskola, erbjuds under exempelvis en lovdag.

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

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

### *Deltagande i utvecklingssamtal*

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

Dessa samtal förläggs oftast under ordinarie arbetstid vilket gör att föräldrar med oflexibla arbetstider kan ha svårt att delta vid samtalet. Regeringen föreslår att familjedagspenning kan användas även när föräldrar deltar i utvecklingssamtal. Kontakten mellan föräldrar och förskola respektive skola är viktig och kan underlättas av att kunna få ledighet med ersättning genom familjeveckan. Uttalat positiva till att utvecklingssamtal föreslås ingå är *Skolverket* och *SACO*. *Specialpedagogiska skolmyndigheten* är också positiv men ser en risk att vårdnadshavare till elever vid specialskolorna trots förslaget kan ha svårigheter att delta i utvecklingssamtal eftersom specialskolor ofta ligger långt ifrån elevernas hemorter. Regeringen har förståelse för de svårigheter som kan uppstå när föräldern har lång resväg. Förslaget måste dock i många fall kunna hjälpa även föräldrar till barn i specialskolan. *SKR* påpekar särskilt att utvecklingssamtal inte bör ingå om reformen i övrigt blir verklighet eftersom samtalen ofta tar kort tid och att föräldrar och skola kan komma överens om passande tider för samtalet. På många förskolor och skolor kan säkerligen ett utvecklingssamtal ske i början eller i slutet av dagen, i stället för mitt på dagen, vilket underlättar för många föräldrar. Det är enligt regeringens mening naturligtvis mycket positivt om det finns utrymme att tillgodose föräldrarnas önskemål och behov vid förläggningen av samtalet, även om hänsyn även behöver tas till lärares och förskollärares arbetstider och andra aspekter som påverkar hur arbetet med utvecklingssamtal organiseras på respektive skolenhet. Föräldrar som redan har stor flexibilitet berörs säkerligen i mindre omfattning av förslaget, men för vissa föräldrar kan en möjlighet att vara ledig i samband med utvecklingssamtal vara av stor nytta, exempelvis om det är en längre resväg mellan arbete och skola m.m. Utbrottet av covid-19 har resulterat i att det blivit allt vanligare att delta i möten på distans vilket även kan gälla utvecklingssamtal. Metoden har dock begränsningar och passar inte alla lärare, elever eller vårdnadshavare.

Regeringen gör därför bedömningen att möjligheten för förvärvsarbetsande föräldrar att vara lediga från arbetet för att delta i ett utvecklingssamtal är viktig och att familjeveckan bör möjliggöra detta. Möjligheten bör gälla utvecklingssamtal i vissa verksamheter enligt skollagen som barnet normalt deltar i. Utgångspunkten är de föreslagna åldrarna på barnen som kan berättiga till familjedagspenning (se avsnitt 5.3). De verksamheter som föreslås omfattas är därmed förskola, förskoleklass och grundskola och motsvarande utbildning. Fritidshem och pedagogisk omsorg som ersätter fritidshem bör inte omfattas. Barn som deltar i sådana verksamheter har utvecklingssamtal i skolan och det bedöms vara tillräckligt att föräldrarna har möjlighet att använda familjedagspenning för att delta i de utvecklingssamtalen. Utvecklingssamtal på gymnasienivå bör inte omfattas i de fall det skulle bli aktuellt. En möjlighet till familjedagspenning för deltagande i sådana utvecklingssamtal skulle bara komma vissa föräldrar till del beroende när på året barnet fyller år. Vidare är utvecklingssamtal på gymnasienivån utformade på ett annat sätt än i förskola och skola på grundskolenivå och involverar inte vårdnadshavaren på samma sätt (se 15 kap. 20 § och 18 kap. 20 § skollagen).

När det gäller verksamheter för vilka utvecklingssamtal regleras i skollagen bör innebörden av begreppet vara samma i fråga om rätten till familjedagspenning. När ett barn deltar i en sådan verksamhet som inte omfattas

av någon reglering när det gäller utvecklingssamtal, t.ex. pedagogisk omsorg som ersätter förskola, bör det finnas rätt till familjedagspenning i situationer som motsvarar de ovan angivna. Det bör räcka att förskolan eller skolan anser att samtalet syftar till att uppfylla samma syfte som ett utvecklingssamtal för att det ska anses vara ett sådant samtal som berättigar till ledighet med ersättning för föräldern. Om förskolan eller skolan anger att det handlar om ett utvecklingssamtal bör det som utgångspunkt inte finnas skäl att ifrågasätta detta.

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

### *Mer tid tillsammans för föräldrar och barn*

Ett syfte med familjeveckan är att förvärvsarbetande föräldrar och deras barn ska få möjlighet till tid tillsammans när exempelvis skolan är stängd på grund av lov eller liknande. För att syftet ska uppfyllas krävs att föräldern har hand om barnet den aktuella tiden när familjedagspenning ska lämnas.

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

Bestämmelsen i 12 kap. 3 § SFB, som anger att som villkor för rätt till föräldrapenning gäller att föräldern till huvudsaklig del faktiskt vårdar barnet, kompletterades 2014 med anledning av att förmånstiden för föräldrapenning förlängdes till och med barnets tolvårsdag. Kompletteringen innebar att villkoret numera avser faktisk vård på det sätt som krävs med hänsyn till barnets ålder. Denna justering motiverades utifrån att senareläggningen av den bortre tidsgränsen från det att barnet är åtta till det att barnet är tolv år innebär att föräldrapenning kan lämnas för vård av barn som är något äldre och därmed bör vara mer självständiga. Vidare angavs att det sätt på vilket en förälder umgås med eller tar hand om sitt barn brukar ändras när barnet blir äldre och att kravet på rumslig kontakt under den tid för vilken det lämnas föräldrapenning, vilket det grundläggande villkoret kräver, därmed får olika styrka allteftersom barnet utvecklas och blir äldre. (Prop. 2013/14:4 s. 37.) Det uttalades också att kompletteringen i praktiken inte innebar någon förändring när det gäller de barn som redan före ändringen kunde berättiga till föräldrapenning, dvs. som huvudregel för barn upp till åtta års ålder (dock tio års ålder för adopterade barn, samma prop. s. 37 f.). Motsvarande resonemang kan appliceras på familjedagspenningen. Tidsperioden under vilken dagar inom familjeveckan ska kunna lämnas är lång, från det att barnet fyller fyra år till dess att barnet fyllt sexton år. Ju äldre barnet blir, desto mer självständigt kan det antas bli. Även om äldre barn också behöver vård och omsorg av sina föräldrar,

så ändras i allmänhet behovet med åldern. Även för äldre barn bör det ingå ett krav på ”vård” eller på samvaro med barnet i den mening som beskrivs ovan. Att fullt ut definiera eller dra gränser för hur umgänget ska se ut är inte lämpligt. Avsikten är, liksom vad som är fallet för föräldrapenningen, att barnet ska stå under föräldrarnas tillsyn och att familjedagspenningen möjliggör tid tillsammans, i stället för att ett äldre barn exempelvis är ensamt hemma under studiedagen för att föräldern behöver arbeta.

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

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

#### Lagtext

Bestämmelserna finns i 12 a kap. 3 och 4 §§ SFB.

## 5.6 Vårdnadshavare ska ha en självständig rätt att få familjedagspenning

**Regeringens förslag:** Det är vårdnadshavare som ska ha en självständig rätt att få familjedagspenning.

**Promemorians förslag** överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Endast ett fåtal av remissinstanserna kommenterar förslaget *TCO* tillstyrker att det är vårdnadshavare som ska ha en självständig rätt till familjedagspenning, för att reformen ska gynna ett jämställt föräldraskap. *Rädda Barnen* och *ISF* anser att även familjehemsföräldrar bör ha rätt till familjedagspenning.

**Skälen för regeringens förslag:** Familjeveckan och ersättning i form av familjedagspenning har, liksom föräldrapenningen, de föräldrar som har det grundläggande ansvaret för ett barn i fokus. Inom föräldrapenningen tar sig detta uttryck i en skillnad mellan dem som är rättsliga vårdnadshavare för barnet och dem som därutöver omfattas av begreppet förälder inom ramen för regelverket om förmånen. Båda grupperna har en grundläggande rätt till föräldrapenning men det är bara de rättsliga vårdnadshavarna som har en självständig rätt att få förmånen. Regeringen anser att samma åtskillnad bör göras när det gäller familjedagspenningen. Utgångspunkten bör således vara att de möjliga dagarna med familjedags-

penning tilldelas vårdnadshavarna. Det är en tydlig utgångspunkt som är lätt att kommunicera och förstå. Vårdnadshavare för ett barn har tydligt utpekade rättigheter och skyldigheter gentemot barnet. Att vårdnadshavarna tilldelas en självständig rätt att få förmånen kan även bidra till ett mer jämställt nyttjande av familjedagspenning och stärka det jämställda föräldraskapet, något även *TCO* pekar på.

Även om andra än vårdnadshavare också kan ha ansvar för ett barn och en utökad personkrets skulle kunna innebära att även dessa individers möjligheter att kombinera familjeliv och arbetsliv förbättras, bedömer regeringen inte att det finns skäl för att den självständiga möjligheten att få familjedagspenning ska omfatta exempelvis den utvidgade personkrets som gäller för tillfällig föräldrapenning där t.ex. en förälders sambo kan ha en självständig rätt att få ersättning. Regeringen anser heller inte att det finns starka skäl för att familjehemsföräldrar ska ha möjlighet att nyttja familjedagspenning, så som *ISF* och *Rädda Barnen* anför, annat än om de även har ställning som särskilt förordnade vårdnadshavare för barnet. I den rollen har de enligt regeringens förslag både rätt till familjedagspenning och en självständig möjlighet att få sådan förmån (se även avsnitt 5.2).

### Lagtext

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

## 5.7 Förmänstid

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

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

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

**Promemorians förslag** överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian lämnades dock tre olika förslag om hur många dagar med familjedagspenning som ska lämnas per år till en förälder.

**Remissinstanserna:** Ett fåtal instanser kommenterar att dagar ska tilldelas vårdnadshavare. *CSN* tillstyrker, *Rädda Barnen* och *TCO* avstyrker och anser att dagarna i stället ska vara knutna till barnet.

Det är inte heller många instanser som specifikt uttalar sig om årlig tilldelning av dagar. Majoriteten av dem som gör så är positiva, exempelvis *Jämställdhetsmyndigheten*, *LO* och *TCO*. *Svenskt Näringsliv* är enda instans som avstyrker. *ISF* anser att det bör införas en uttrycklig bestämmelse om att dagar inte kan sparas över kalenderår.

Flera instanser, som TCO, LO, CSN, *Medlingsinstitutet* och *Umeå universitet*, är uttalat positiva till att dagarna är jämnt fördelade mellan vårdnadshavare med gemensam vårdnad. Rädta Barnen vill se att en förälder med gemensam vårdnad i vissa situationer kan disponera samtliga dagar. En liknande synpunkt framförs av ISF.

Flera instanser, bl.a. Umeå universitet, LO och *Ledarna*, är positiva till att vårdnadshavare med ensam vårdnad föreslås få dubbelt så många dagar som en vårdnadshavare med gemensam vårdnad. Ingen instans avstyrker. *Ledarna* påpekar dock att när föräldrar med ensam vårdnad, som till stor del är kvinnor, får fler dagar kan det komma att innebära att de får en försvagad ställning på arbetsmarknaden på grund av större frånvaro. Umeå universitet framför att förslaget till bestämmelser angående föräldrar som har både ensam och delad vårdnad av barn kan vara svåra för föräldrar att förstå och kan leda till invecklad handläggning hos Försäkringskassan.

Av de instanser som tar ställning i frågan om hur många dagar med familjedagspenning som ska föreslås vid införandet så uttalar Jämställdhetsmyndigheten, Umeå universitet, *SACO*, *Eslövs kommun* och LO stöd för att föräldrar med gemensam vårdnad ska få tre dagar och föräldrar med ensam vårdnad ska få sex dagar från införandet. *MUCF* anser att om inte fem dagar per vårdnadshavare är aktuellt från start bör tre dagar förespråkas. Även TCO förespråkar införande av en hel familjevecka redan från start. CSN anser att färre dagar än tre respektive sex kan vara motiverat vid införandet. *Sunne kommun* uttalar stöd för att det vid införandet ska ges två respektive fyra dagar. *ESV* anser att införandet bör ske successivt och starta med till exempel två respektive fyra dagar och att en utvidgning bör ske först efter bl.a. utvärdering av användningen av förmånen.

*Förvaltningsrätterna i Falun och Uppsala* och *Kammarrätten i Stockholm* framför att det bör förtydligas på vilka sätt ändrade vårdnadsförhållanden under ett kalenderår kan påverka antalet ersättningsberättigade dagar för en vårdnadshavare. Även *Försäkringskassan* önskar förtydliganden i frågan. *Domstolsverket* bedömer att den omständigheten att det är situationen vid ersättningsdagen som är avgörande för hur många dagar med familjedagspenning en vårdnadshavare kan få kan innebära en otydlighet och oförutsebarhet, för både arbetstagare och arbetsgivare. *CSN* framför att eftersom det är vårdnadsförhållandena på ersättningsdagen som avgör rätten till ersättning kan det finnas osäkerhet vid anmälan av ledighet och att en möjlighet att få särskilt villkorade förhandsbesked bör övervägas.

*ISF* lämnar förslag på en annan formulering av lagtexten som berörs.

## **Skälen för regeringens förslag**

### *Årlig tilldelning av dagar*

Regeringen föreslår att dagar med familjedagspenning tilldelas årligen till vårdnadshavare som har ett eller flera barn som kan berättiga till sådan förmån. Modellen skiljer sig från vad som gäller för föräldrapenningen och den tillfälliga föräldrapenningen, där antalet ersättningsdagar ges per barn. Det är enbart ett fåtal instanser som uttryckligen kommenterar att antalet dagar ska utgå från vårdnadshavaren och inte från barnet. *CSN* tillstyrker förslaget. *Rädta Barnen* och *TCO* avstyrker förslaget och anser att

dagarna i stället ska vara knutna till barnet eftersom det gynnar flerbarnsfamiljer.

Den föreslagna familjeveckan kan delvis jämföras med semesterledighet, dvs. den bör utgå från den förvärvsarbetande föräldern och ge möjlighet till en något utökad ledighet per år, lika för alla förvärvsarbetande föräldrar. Familjeveckan ska ses som ett komplement till befintlig föräldraförsäkring och är inte en utbyggnad av föräldrapenningen. Även om behovet av ledighet i vissa fall kan vara större när en förälder har flera barn är avsikten med familjedagspenningen att föräldern ska få en möjlighet till ledighet för behov som i hög utsträckning sammanfaller för barn i det aktuella åldersspannet, nämligen lov, terminsuppehåll, studiedagar eller motsvarande. Möjligheten till att delta i flera utvecklingssamtal per år om föräldrarna har många barn är ändå förbättrad än med dagens situation. Det måste i detta sammanhang även beaktas att en konstruktion där dagar utges per barn, så som är fallet i föräldrapenningen, kraftigt skulle öka kostnaderna för reformen alternativt kräva att antalet dagar med familjedagspenning per barn begränsas. Givet ovanstående anser regeringen att antalet dagar inom ramen för familjeveckan ska lämnas sammanlagt för föräldrarnas barn i det aktuella åldersspannet.

För att förstärka effekterna av en årlig fördelning ska varje år även vara en sluten enhet, dvs. dagar ska inte kunna sparas och överföras till efterföljande år. Flera instanser är positiva till detta förslag, exempelvis *Jämställdhetsmyndigheten*, *LO*, *CSN* och *TCO*, inte minst för att de ser att det kan gynna ett mer jämställt uttag. *Svenskt Näringsliv* är emot förslaget och anser att föräldrar ska kunna spara dagar över tid då årlig tilldelning utan möjlighet att spara kan vara normerande för ledighet. Regeringen instämmer i att det kan finnas en viss risk att dagar som ges per kalenderår kan komma att vara normerande på så sätt att föräldrar ser till att ta ut dem varje år. En möjlighet att spara dagar över år ökar i och för sig valmöjligheterna för föräldrarna men kan ha andra nackdelar. En pott med dagar som föräldrarna själva kan disponera över tid kan i stället leda till att ingen ledighet tas ut vissa år och även att dagar kan glömmas bort och inte tas ut alls. Avsikten är att förmånen ska användas för att underlätta för föräldrar att kombinera arbete och familjeliv i vardagen genom att stödja föräldrar att hitta lösningar för vissa behov av ledighet som uppkommer frekvent och återkommande varje år. Dagarna bör användas kontinuerligt under ett kalenderår och inte sparas för ett långvarigt, sammanhängande uttag. En årlig fördelning innebär att familjer varje år under den aktuella perioden har möjlighet att med ledighetsrätt och ersättning kunna möta behovet av ledighet från arbetet på grund av att skola, fritidshem eller förskola har lov, terminsuppehåll, studiedagar eller motsvarande. Avsikten är att underlätta för föräldrarna fortlöpande under hela barnets grundskoletid. Regeringen anser därför att en årlig fördelning av familjedagspenning är att föredra framför att föräldrarna ska ges en pott av dagar vid fyraårsdagen att använda fritt till dess barnet har fyllt 16 år. Även om en årlig tilldelning kan vara normerande för vilken ledighet föräldrar använder så är ledigheten av kortvarig karaktär, omfattar totalt sett få dagar per år och är till skillnad mot ledighet vid vård av sjukt barn inte akut till sin karaktär och bör därför inte ha någon större påverkan på exempelvis arbetsgivarnas planeringsförutsättningar. Genom en årlig fördelning undviks dessutom längre sammanhängande föräldraledigheter för äldre barn, något som kan ha en nega-



tiv inverkan på jämställdheten och för utfall på arbetsmarknaden samt för vissa arbetsgivare. Föräldrar kan med förslaget planera utifrån att det kommer att finnas förbättrade möjligheter att kombinera arbetsliv och privatliv fram till dess att det yngsta barnet fyller 16 år. Regeringen anser att ovan nämnda fördelar överväger den nackdel som den något begränsade flexibiliteten av att inte kunna spara dagar innebär.

*ISF* anser att det bör införas en uttrycklig bestämmelse om att dagar inte kan sparas till nästkommande år. De föreslagna bestämmelserna om förmånstid är i de aktuella delarna formulerade på samma sätt som bestämmelserna om förmånstid när det gäller tillfällig föräldrapenning. Bestämmelserna innebär att dagar med tillfällig föräldrapenning tilldelas per år och inte kan sparas. Det finns i regleringen om tillfällig föräldrapenning inte någon särskild bestämmelse om att dagarna inte får sparas. Regeringen bedömer därför att det inte är nödvändigt med en särskild bestämmelse om att dagar med familjedagspenning inte kan sparas mellan åren.

### *Tre dagar vardera till vårdnadshavare med gemensam vårdnad – sex dagar till dem med ensam vårdnad*

Fullt utbyggd ska familjeveckan omfatta fem dagars ledighet med ersättning per kalenderår för vardera föräldern vid gemensam vårdnad och tio dagar per kalenderår för en förälder vid ensam vårdnad. Behovet av dagar inom ramen för familjeveckan varierar mellan familjer. Ett mått på behovet av ledighet kan vara uttaget av föräldrapenning för äldre barn. I genomsnitt använder föräldrar sammantaget 14–17 dagar per år då barnet är mellan tre och sju år. Föräldrar med ensam vårdnad har ett betydligt mer intensivt uttag av föräldrapenning än föräldrar med gemensam vårdnad. Därför kan, som ett resultat av det intensiva uttaget när barnet är litet, föräldrar med ensam vårdnad sakna möjlighet till uttag av föräldrapenning när barnet blir äldre. Højningen av den bortre åldersgränsen 2014 medförde inte att det tillfördes några ytterligare dagar till föräldrapenningen. Detta innebär att föräldrar med små möjligheter att hushålla med föräldrapenningen i praktiken hade mindre nytta av att perioden för uttag förlängdes än hushåll där det är möjligt att spara många föräldrapenning-dagar för senare bruk. Det genomsnittliga uttaget av föräldrapenning ska inte ses som en självklar indikator på behovet av ledighet för föräldrar eftersom behovet av att få en hög compensation spelar roll för uttagsintensiteten samt att det förekommer att en vårdnadshavare, oftast en man, inte tar ut sin andel av föräldrapenningen alls eller enbart i låg utsträckning.

I den remitterade promemorian fanns tre alternativa förmånstider. Av de remissinstanser som tar ställning i frågan om hur många dagar som ska tilldelas vårdnadshavarna vid införandet är de flesta för alternativ som ger ett högre dagantal. Jämställhetsmyndigheten, *Umeå universitet*, *SACO*, *Eslövs kommun* och *LO* uttalar stöd för att föräldrar med gemensam vårdnad ska få tre dagar vardera och föräldrar med ensam vårdnad ska få sex dagar från och med införandeåret. *MUCF* anser att om inte fem dagar per vårdnadshavare är aktuellt från starten så bör tre dagar förespråkas. Även *TCO* förespråkar införande av en hel familjevecka redan från start, dvs. fem dagar per vårdnadshavare vid gemensam vårdnad och tio dagar för en vårdnadshavare med ensam vårdnad. *CSN*, *ESV* och *Sunne kommun* anser att färre dagar än tre respektive sex dagar kan vara motiverat vid infö-

randet. Sunne kommun uttalar stöd för att det vid införandet ska ges två respektive fyra dagar. ESV anser att den nuvarande ekonomiska situationen i Sverige motiverar att införandet bör ske successivt och starta med till exempel två respektive fyra dagar.

Regeringen gör bedömningen att vårdnadshavare bör ges ett högre antal dagar redan vid införandet för att de önskvärda effekterna av reformen ska uppnås. Ett lägre antal dagar per år ger inte samma positiva effekter, lättnader eller tillräcklig flexibilitet för föräldrar. Avsikten är att familjeveckan fullt utbyggd ska omfatta fem dagar. Det finns dock skäl att inte redan vid införandet av reformen ha en hel familjevecka för respektive vårdnadshavare så som TCO och MUCF förespråkar. Nedgången i konjunkturen som orsakats av spridningen av det nya coronaviruset påverkar det statsfinansiella läget. Det finns dock trots detta starka skäl att fortsätta stärka barnfamiljernas möjligheter och valmöjligheter när det gäller att kombinera förvärvsarbete och ansvar för barn. Bättre balans mellan krav i arbetslivet och familjelivet bidrar till en bättre arbetsmiljö för föräldrar genom minskad stress. Möjligheten till större flexibilitet gynnar särskilt förvärvsarbetande föräldrar med svagt inflytande över arbetstiden och föräldrar med ensam vårdnad som ensamma ska hitta passande lösningar när det gäller barnen under lov och studiedagar. Familjeveckan löser inte alla svårigheter med att kombinera arbete och familjeliv, som är ett kontinuerligt vardagligt problem som t.ex. ISF påpekar. Avsikten med familjeveckan är inte att erbjuda en rätt till ledighet med ersättning för samtliga lovdagar, studiedagar eller motsvarande som barnets skola, fritidshem eller förskola kan ha. Familjeveckan kan dock ge en förbättrad möjlighet för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbetsliv och familjeliv jämfört med dagens situation, öka flexibiliteten och ge mer tid med barnen. Regeringen menar att familjeveckan kan vara en viktig pusselbit för att nå dessa syften tillsammans med andra redan existerande åtgärder. Det kan i sammanhanget noteras att i betänkandet Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (SOU 2020:81) föreslår Utredningen om genomförande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv nya bestämmelser om möjligheten för en förälder att begära flexibla arbetsformer. Betänkandet bereds i Regeringskansliet.

Mot bakgrund av ovanstående föreslås att vid införandet ska föräldrar med gemensam vårdnad ges möjlighet att använda högst tre dagar med familjedagspenning vardera per kalenderår och att en förälder med ensam vårdnad ska ges möjlighet att använda högst sex dagar med familjedagspenning per år. Det ligger i linje med den modell som ESV förespråkar om ett successivt införande av familjeveckan. Regeringen anser dock till skillnad från ESV att det bör ske från den högre nivån som föreslogs i promemorian med tre dagar per vårdnadshavare.

ESV framför även att en utökning av antalet dagar bör göras först efter en bedömning av det ekonomiska utrymmet vid den aktuella tidpunkten samt efter att användningen av förmånen har utvärderats. Regeringen föreslår för tillfället inte en trappmodell med ökande antal dagar, men avsikten är att familjeveckan fullt utbyggd ska omfatta fem dagar. Att reformen föreslås omfatta tre dagar per vårdnadshavare är en början på ett successivt införande av reformen.

### *Tilldelningen av dagar till vårdnadshavare*

Med utgångspunkt i att det är vårdnadshavare som ska ha en självständig rätt att få familjedagspenning, att tilldelningen av dagar utgår från en förälders grupp av barn samt att dagantalet vid införandet av familjedagspenning ska tilldelas utifrån varje vårdnadshavares enskilda situation.

Till en förälder som tillsammans med någon annan förälder har gemensam vårdnad om samtliga barn, ett eller flera, som kan berättiga till familjedagspenning ska förmånen lämnas under högst tre dagar per år sammanlagt för barnen. Det innebär att vårdnadshavarna i den situationen får tre dagar vardera per år. Förslaget har stöd från flera instanser, CSN, Umeå universitet, TCO, LO och *Medlingsinstitutet*. Exempelvis LO framhåller särskilt jämställdhetsfördelarna med den föreslagna modellen. Rädda Barnen framför att de vill se ett undantag så att en förälder med gemensam vårdnad i vissa situationer kan disponera samtliga dagar. De situationer som nämns är när en förälder vistas med barnet på skyddat boende eller då den ena föräldern är sjuk. En liknande synpunkt framförs av ISF i fråga om separerade föräldrar som har samarbetssvårigheter.

Vårdnadshavarna har ett gemensamt ansvar för vården och försörjningen av barnet. Samarbete om barnet är en väsentlig del av att gemensamt utöva vårdnad om ett barn, men konflikter och meningsskiljaktigheter mellan föräldrar förekommer. När det gäller t.ex. föräldrapenning, där vårdnadshavarna har en självständig rätt att få förmånen och dagarna är jämnt fördelade mellan dem, finns vissa begränsade undantag från en sådan jämn fördelning. T.ex. kan den ena vårdnadshavaren disponera samtliga dagar om den andra vårdnadshavaren på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning varaktigt saknar förmåga att vårda barnet (12 kap. 16 § SFB). Det finns däremot inte något undantag från en jämn fördelning av föräldrapenning som baserar sig på samarbetssvårigheter eller konflikter, en förälders eller barns skyddsbehov etc. Vid vissa situationer där t.ex. våld och hot förekommer, vilket kan vara fallet i den situation som Rädda Barnen lyfter fram, kan det snarare bli aktuellt att förändra vårdnadssituationen. Försäkringskassans handläggning av föräldrapenningsförmånen är i hög grad automatiserad och innebär få kundkontakter. Om Försäkringskassan skulle förväntas utreda huruvida föräldrars samarbetssvårigheter är så stora att en omfördelning av förmånen är aktuell, skulle administrationen öka och Försäkringskassan ställas inför svåra bedömningar i ett ärendeslag som inte är behovsprövat. Regeringen anser inte att ett sådant undantag från en jämn fördelning mellan vårdnadshavarna är motiverat.

Att undantag existerar i föräldrapenningen är motiverat givet att antalet ersättningsdagar är högt inom den förmånen och barnet därmed kan få en mycket kortare tid med omvårdnad framförallt när barnet är litet om den ena vårdnadshavaren saknar varaktig förmåga att vårda barnet. I de fall en vårdnadshavare på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning inte kan vårda barnet skulle det dock kunna övervägas om samtliga dagar med familjedagspenning skulle kunna tillfalla den andra vårdnadshavaren som om den föräldern har ensam vårdnad om barnet. Regeringen avser att följa frågan och om det finns skäl till det återkomma i frågan vid ett senare tillfälle. Det kan i sammanhanget noteras att Utredningen om en modern

föräldraförsäkring i sitt slutbetänkande (SOU 2017:101) föreslår att undantagssituationerna i regelverket för föräldrapenning utökas. Betänkandet bereds i Regeringskansliet.

Till en förälder som har ensam vårdnad om samtliga sina barn, ett eller flera, som kan berättiga till familjedagspenning ska förmånen lämnas under högst sex dagar per år sammanlagt för barnen. Flera instanser, bl.a. Umeå universitet, CSN, LO och *Ledarna* är positiva till att föräldrar med ensam vårdnad föreslås få dubbelt så många dagar som en förälder med gemensam vårdnad. Vårdnadshavaren ska inte hamna i en potentiellt sämre situation än en familj med två vårdnadshavare när det gäller den maximala sammantagna möjligheten till ledighet. *Ledarna* påpekar dock att när föräldrar med ensam vårdnad, som till stor del är kvinnor, får fler dagar kan det komma att innebära att de får en försvagad ställning på arbetsmarknaden på grund av större frånvaro. Föräldraledighet, vare sig den är planerad pågående, kortvarig eller långvarig, får inte påverka exempelvis löneutveckling negativt eller innebära annat missgynnande av den anställda (se 16 § föräldraledighetslagen [1995:584]). En förälder som ensam ska balansera familjeliv och arbetsliv kan redan i dag ha en större sammanlagd frånvaro från arbetet än föräldrar som delar på ansvaret. Detta kan förstärkas något i och med familjeveckan. Alternativet är dock att den med ensam vårdnad inte får ta del av samma lättnader i planeringen av t.ex. lov och studiedagar som när barnet har två vårdnadshavare som tillsammans får en ökad möjlighet att hitta lösningar för barnens omsorg. Regeringen anser att fördelarna för föräldrar med ensam vårdnad att få det dubbla antalet dagar med familjedagspenning jämfört med föräldrar med gemensam vårdnad överväger en eventuell nackdel förknippad med längre frånvaro från arbetet.

ISF ser en risk för ökade konflikter i vårdnadsfrågan när det är vårdnaden som är avgörande för tillgången till förmånen och föräldrarna är separerade. Regeringen gör bedömningen att risken är låg för att det faktum att fler dagar med familjedagspenning föreslås till den som är ensam vårdnadshavare skulle vara konflikt drivande och öka incitamenten till att söka ensam vårdnad. Som nämnts tidigare är samarbete om barnet en väsentlig del av att gemensamt utöva vårdnad om ett barn. Vårdnadstvister bör undvikas. Regeringen vill framhålla att det inte finns några uppgifter som talar för att tillgången till förmåner som föräldrapenning eller den föreslagna familjedagspenningen skulle vara någon drivande faktor i det sammanhanget.

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

Det har heller inte någon betydelse om en annan vårdnadshavare har rätt till familjedagspenning eller inte.

Förslaget om tilldelningen av dagar till en förälder med både ensam och gemensam vårdnad får stöd från flera instanser, bland annat Umeå universitet. Universitetet anser dock att förslaget kan vara svårt att förstå för föräldrar och kan leda till invecklad handläggning på Försäkringskassan. Försäkringskassan å sin sida har inte lämnat några synpunkter på förslaget. Regeringen gör bedömningen att med god information och vägledning från den handläggande myndigheten bör eventuella svårigheter för föräldrar kunna lösas.

### Exempel

En förvärvsarbetande förälder ansöker om familjedagspenning för fyra dagar då det är lov i skolan och då föräldern annars skulle ha arbetat. Föräldern har ensam vårdnad om barn 1 som är fem år och gemensam vårdnad om barn 2 som är tio år. Båda barnen är bosatta i Sverige. Barnen kan därmed berättiga till familjedagspenning. Föräldern har inte använt några dagar med familjedagspenning tidigare det året. Föräldern har därmed rätt till sex dagar med familjedagspenning, eftersom föräldern har både ensam och gemensam vårdnad om barn som kan berättiga till familjedagspenning. Föräldern kan få familjedagspenning för antingen barn 1 eller barn 2 för tre av dagarna. Efter att tre dagar har tagits ut för barn 2 som föräldern har gemensam vårdnad om, kan föräldern enbart få ersättning för barn 1 som föräldern har ensam vårdnad om. Anledningen till att föräldern får fler än tre dagar i denna situation är att kompensera för att denne har ensam vårdnad om ett barn. Den andra föräldern och vårdnadshavaren till barn 2 har rätt till åtminstone tre dagar med familjedagspenning under året eftersom föräldern har gemensam vårdnad om ett barn. Om även den föräldern därutöver har ensam vårdnad om ett barn, som kan berättiga till familjedagspenning, har föräldern dock rätt till sex dagar, på samma sätt som föräldern ovan. Varje vårdnadshavare tilldelas dagar utifrån sin egen situation.

Som framgår ovan är det vårdnaden – inte bara för det barn som ersättning söks för, utan även för föräldrarnas samtliga barn i det aktuella åldersspannet – som styr hur många dagar med familjedagspenning en förälder ska kunna få som mest. Vårdnadsförhållanden kan förändras under ett kalenderår. Det bedöms därför inte vara rimligt att fastställa antalet dagar som en förälder kan få familjedagspenning för utifrån situationen vid t.ex. ingången av ett år. Det avgörande bör i stället vara hur vårdnadsförhållandena ser ut den dagen som ersättningen avser, både när det gäller det barn som familjedagspenning söks för och när det gäller föräldrarnas samtliga barn som kan berättiga till familjedagspenning. En vårdnadshavare ska således inte få en pott med dagar vid ingången av varje kalenderår, utan Försäkringskassan ska vid varje ansökningstillfälle ta ställning till om det finns dagar kvar att lämna familjedagspenning för, utifrån den vårdnadssituation som råder vid dagen som ersättningen avser och det antal av vårdnadshavarens dagar för vilka ersättning har lämnats tidigare under året i fråga. Sådana dagar ska räknas av från den vårdnadshavarens högsta antal dagar. Det inkluderar eventuella nyttjade dagar som vårdnadshavaren, om denne har ensam vårdnad om barn, kan ha avstått till någon annan förälder

tidigare under året. Även om vårdnadshavaren har avstått rätten att få familjedagspenning för vissa dagar så är de i grunden vårdnadshavarens dagar. (Se mer om att avstå från rätt att få familjedagspenning i avsnitt 5.9.)

#### *Ändrade vårdnadsförhållanden*

Som framgår i föregående avsnitt ska det, på samma sätt som när det gäller frågan om en förälder har rätt till förmänen, vara de relevanta förhållandena vid dagen som ersättningen avser som är avgörande för frågan om vilket högsta antal dagar med familjedagspenning föräldern kan nyttja. Detta, i kombination med att antalet dagar är beroende av vårdnadsförhållandena avseende de barn som föräldern har vårdnad om, innebär att det högsta antalet dagar för vilka en förälder kan få familjedagspenning för sina barn under ett visst år, dvs. tre eller sex dagar, kan ändras om vårdnadsförhållandena förändras.

Om t.ex. vårdnaden om två föräldrars enda barn går från ensam till gemensam, så kan det innebära att den nytillkomna vårdnadshavaren får rätt till tre dagar med familjedagspenning som kan användas under den kvarvarande delen av det aktuella året. När den nytillkomna vårdnadshavaren ansöker om ersättning har det inte någon betydelse hur många dagar den tidigare ensamma vårdnadshavaren har tagit ut för barnet dessförinnan – antalet dagar med familjedagspenning tilldelas per enskild vårdnadshavare och enbart utifrån vårdnadsförhållandena för de barn som denne har vårdnad om.

Om den nytillkomna vårdnadshavaren i exemplet ovan även skulle ha andra barn som den har eller har haft vårdnaden om, kan han eller hon redan ha tagit ut familjedagspenning under året. Vårdnadshavarens dagar för vilka familjedagspenning har lämnats tidigare under året ska då räknas av från det nya högsta antalet dagar. Givet att den nytillkomna vårdnadshavaren enbart har gemensam vårdnad om samtliga barn som berättigade till familjedagspenning och inte har använt några dagar tidigare det aktuella kalenderåret så kan denne få familjedagspenning för tre dagar under resten av året.

Även den förälder som tidigare haft ensam vårdnad om sitt enda barn har i och med vårdnadsförändringen rätt till högst tre, i stället för tidigare sex, dagar med familjedagspenning under kalenderåret. Om den föräldern redan har tagit ut tre eller fler dagar för barnet, så finns det inga dagar kvar för honom eller henne att ta ut det året. Detta eftersom högst tre dagar med familjedagspenning lämnas när en förälder har enbart gemensam vårdnad om barn i det aktuella åldersintervallet. Om däremot inga av den tidigare ensamma vårdnadshavarens dagar har tagits ut tidigare under året så har denne alltså från tidpunkten för ändringen av vårdnaden rätt att få tre dagar med familjedagspenning. Om föräldern under tiden som ensam vårdnadshavare har avstått rätt att få familjedagspenning till någon annan så ska även de dagar som föräldern har avstått räknas av från det nya högsta antalet dagar, på samma sätt som om vårdnadshavaren själv hade fått familjedagspenning för dem. (Se mer om att avstå från rätt att få familjedagspenning i avsnitt 5.9.)

I de fall vårdnaden om två föräldrars enda barn går från gemensam till ensam ska föräldern med ensam vårdnad få rätt till ytterligare tre dagar,

dvs. totalt sex dagar, med familjedagspenning. Vårdnadshavarens dagar för vilka familjedagspenning har lämnats tidigare under året ska räknas av från dessa sex dagar. Däremot har det ingen betydelse för den vårdnadshavaren om den förälder som inte längre har vårdnad om barnet har använt några av sina dagar eller inte. Om den som blir ensam vårdnadshavare sedan tidigare har ensam vårdnad om ett annat barn lämnas inga ytterligare dagar, eftersom vårdnadshavaren redan har rätt till det maximala antalet dagar som föräldrar som har ensam vårdnad om ett eller flera barn kan få.

### Exempel 1

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

### Exempel 2

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

### Exempel 3

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

*Domstolsverket* ser en otydlighet och oförutsebarhet för både arbetstagare och arbetsgivare i hur många dagar föräldern har rätt till. Regeringen kan instämma i att föräldrar kan finna det krångligt att antalet dagar som är möjliga att nyttja kan förändras under ett kalenderår. Givet att förändringar av vårdnaden om ett barn inte är något som sker med särskilt hög frekvens för en enskild förälder och att sådana förändringar sker med framförhåll-

ning och insyn, oavsett om det är genom avtal eller dom som en ny vårdnadsituation uppstår, så anser regeringen dock att förslaget bör vara tillräckligt tydligt och förutsebart för föräldrar. Arbetsgivare bör inte påverkas nämnvärt då de i dag sällan har insyn i sina anställdas vårdnadsförhållanden om barn. (Se även avsnitt 5.14 om anmälningstid.) Även för andra förmåner kan förutsättningarna ändras över tid, det kan gälla vårdnaden men även andra faktorer som påverkar rättigheter och möjligheter att nyttja förmånen. Familjedagspenningen skiljer sig i det hänseendet inte från t.ex. vad som gäller i föräldrapenningen. Regeringen anser att villkorade förhandsbesked, så som CSN föreslår, är en för långtgående åtgärd givet problemets storlek och den ökade administration som en sådan åtgärd skulle medföra för föräldern såväl som för Försäkringskassan.

*Förvaltningsrätterna i Falun och Uppsala, Kammarrätten i Stockholm och Försäkringskassan* framför att det vore en fördel om det kommer till uttryck direkt i de aktuella bestämmelserna att det är den situation som råder vid ersättningsdagen som ska bedömas vid ansökan om familjedagspenning och på vilket sätt ändrade vårdnadsförhållanden under ett kalenderår kan påverka antalet ersättningsberättigade dagar för en vårdnadshavare. För att en person ska kunna få en förmån gäller i allmänhet att personen måste uppfylla förutsättningarna för att få förmånen den dag som ersättningen avser (ersättningsdagen), om inget annat framgår av den aktuella regleringen. I de bestämmelser som föreslogs i promemorian anges inte något särskilt vad gäller den avgörande tidpunkten för bedömningen. Enligt regeringens bedömning innebär således den föreslagna regleringen att det är förhållandena vid ersättningsdagen som är avgörande, inte bara för frågan om en förälder har rätt till familjedagspenning utan även för frågan om det antal dagar under vilka familjedagspenning kan lämnas till föräldern det innevarande året. Att reglera det uttryckligen för vissa villkor för ersättningen riskerar att skapa otydlighet i förhållande till andra villkor som inte har en sådan konstruktion. Kammarrätten i Stockholm har påpekat att till skillnad mot vad som gäller vid uttag av föräldrapenning ska familjedagspenning enligt promemorian kunna betalas ut till en ny vårdnadshavaren även när en tidigare vårdnadshavare har tagit ut det högsta antalet förmåndagar. Regeringen konstaterar att bestämmelserna om förmånstiden för de två förmånerna är uppbyggda på olika sätt. Det högsta antalet dagar med föräldrapenning lämnas per barn och fördelas med hälften var för föräldrar med gemensam vårdnad om barnet. De föreslagna bestämmelserna om familjedagspenning utgår i stället från varje enskild vårdnadshavare – det högsta antalet dagar lämnas per vårdnadshavare utifrån just dennes förhållanden. Regeringen anser att det därmed, och med beaktande av att det är ersättningsdagen som är den avgörande tidpunkten, följer av de föreslagna bestämmelserna hur förändringar i vårdnaden kan påverka det högsta antalet ersättningsberättigade dagar för en vårdnadshavare under ett år, i enlighet med det som har beskrivits ovan. Regeringen ser inget behov av att reglera denna fråga på annat sätt. Av systematiken i den i promemorian föreslagna regleringen följer enligt regeringens bedömning vidare att en vårdnadshavares dagar för vilka familjedagspenning lämnas under ett år löpande ska räknas av från det högsta antalet ersättningsberättigade dagar för vårdnadshavaren, oavsett om detta antal förändras under året eller inte. Regeringen föreslår inga andra bestämmelser i de nu behandlade frågorna än dem som föreslogs i promemorian.



Regeringen vill i detta sammanhang framhålla följande. Om vårdnadsförhållandena för ett barn ändras under ett år så att föräldern inte längre har rätt till det högre antalet dagar med familjedagspenning, kan familjedagspenning ha lämnats till föräldern för fler dagar än vad denne har rätt till efter det att vårdnadsförhållandet har ändrats. I och med att det är förhållandena vid ersättningsdagen som är avgörande, hade föräldern vid den tidigare tidpunkten rätt till det högre antalet dagar. Enbart den omständigheten att vårdnadsförhållandena för barnen därefter har ändrats påverkar inte den rätten.

### Lagtext

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

## 5.8 Förmånsnivåer

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

När en förälder har avstått från förvärvsarbete hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat, ska familjedagspenning i samband med att föräldern deltar i ett utvecklingssamtal eller motsvarande lämnas på halv förmånsnivå även om förutsättningarna för att föräldern ska ha rätt till förmånen inte är uppfyllda för hela den tid han eller hon har avstått från förvärvsarbete.

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

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

**Promemorians förslag** överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ett fåtal instanser yttrar sig i frågan. *ISF* och *TCO* förespråkar samma nivåer som för föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning, dvs. totalt fem förmånsnivåer. *LO* förespråkar att en fjärdedels förmånsnivå läggs till. *SKR* framför att det är problematiskt att det krävs ledighet från arbetet för en halv dag för att föräldern ska kunna få halv familjedagspenning vid utvecklingssamtal. Övriga instanser yttrar sig inte om förslaget.

**Skälen för regeringens förslag:** Det kan tänkas att familjedagspenning för vård av barn under lov och studiedagar eller motsvarande huvudsakligen kommer att tas ut som heldagar, men möjligheten till uttag för del av dag möjliggör för föräldrarna att ytterligare anpassa vården av barnet efter barnets ålder. För en förälder med ett äldre barn kan i vissa fall ledighet under en del av en lovdag vara det som är den bästa avvägningen mellan kraven i arbetslivet och i familjelivet. Föräldern kan t.ex. arbeta en del av dagen och vara tillsammans med barnet resterande tid. Att familjedagspenning kan lämnas för en del av en dag ger också föräldrarna möjlighet

att dela på ledigheten en viss dag, något som bidrar till ett jämställt nyttjande. Även för företagare kan möjligheten till en mer flexibel användning vara av godo. Företagare kan i vissa fall ha svårt att helt avstå från förvärvsarbete en dag t.ex. för att det finns ett behov av att vara tillgänglig på telefon för del av dagen eller för att utföra vissa sysslor på arbetet. Därutöver kan en del av en dag med familjedagspenning användas exempelvis när föräldern deltar vid utvecklingssamtal i skolan eller om förskolan, skolan eller fritidshemmet stänger tidigt på grund av arbetsplatsträff eller annan planeringsverksamhet.

Det finns fördelar med att, som *TCO* och *ISF* föreslår, ha ett motsvarande antal förmånsnivåer som för föräldrapenningen och den tillfälliga föräldrapenningen, eftersom föräldrar känner igen dessa från användningen av de förmånerna. Mot bakgrund av reformens syften bedöms behovet av flexibilitet i uttaget dock inte vara lika stort som inom andra föräldrapenningsförmåner, vilka kan tas ut på fem olika förmånsnivåer (hel, tre fjärdedelar, halv, en fjärdedel och en åttondel). Antalet möjliga tillfällen när föräldrar är frånvarande från arbetet begränsas även något med enbart ett begränsat antal förmånsnivåer, vilket kan ha vissa fördelar för arbetsgivare.

Regeringen föreslår att familjedagspenning ska kunna lämnas på hel och halv förmånsnivå. Till skillnad från vad *LO* föreslår, bedömer regeringen att två förmånsnivåer är tillräckligt för att uppfylla de behov av ledighet som föräldrar kan ha i de syften som familjeveckan avser. En förälder ska för en dag kunna få hel ersättning om denne helt avstått från förvärvsarbete och halv ersättning om föräldern arbetat högst hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat. Grunderna för förmånsnivåerna motsvarar regleringen för tillfällig föräldrapenning på hel och halv nivå (se 13 kap. 5 § SFB). Vid beräkning av antalet dagar med rätt till familjedagspenning ska en dag med hel familjedagspenning motsvara en dag och en dag med halv familjedagspenning motsvara hälften av en dag, vilket är analogt med vad som gäller för föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning (se 12 kap. 32 § och 13 kap. 32 § SFB).

*SKR* anser att den föreslagna konstruktionen är problematiskt för att deltagande i utvecklingssamtal kräver att föräldern avstår från förvärvsarbete under minst en halv dag medan samtalet oftare är kortvarigt. Även regeringen gör bedömningen att ett utvecklingssamtal i sig i de flesta fall tar kortare tid än vad som motsvarar en halv arbetsdag för en heltidsarbetande förälder. Det får dock beräknas att föräldrarnas resväg kan vara lång och att viss väntetid och extratid i anslutning till samtalet inträffar. Även denna tid ska ingå i den tid för vilken en förälder har rätt till familjedagspenning. Trots detta kan det i vissa fall vara så att den totala tiden som krävs för att föräldern ska delta vid ett utvecklingssamtal inte motsvarar hela den tid som föräldern måste avstå från sitt förvärvsarbete för att kunna få familjedagspenning på halv förmånsnivå. Halv familjedagspenning bör ändå kunna lämnas i det fallet, eftersom en förälder annars kan stå helt utan möjlighet till familjedagspenning och därmed också rätt till ledighet för deltagande vid utvecklingssamtalet. Det bör gälla när föräldern har avstått från förvärvsarbete hälften av den tid som föräldern annars skulle ha arbetat den aktuella dagen, varken mer eller mindre. I enlighet med detta har en förälder som under en dag skulle ha arbetat exempelvis åtta timmar och som avstår från förvärvsarbete fyra timmar, rätt till halv famil-

jedagspenning även om den tid som deltagandet i utvecklingssamtalet motiverar uppgår till mindre än de fyra timmarna under vilka föräldern har avstått från arbetet. Regeringen anser inte att det på grund av denna särskilda situation finns skäl för att ha fler än två förmånsnivåer.

När en arbetslös förälder arbetar vid sidan om arbetssökandet ska familjedagspenning lämnas utifrån förvärvsarbetets omfattning, dvs. om föräldern avstår helt från sitt förvärvsarbete kan hel ersättning lämnas. Beroende på hur förvärvsarbetet är förlagt kan delningstalet utgå från årsarbetstid eller kalenderdag (se avsnitt 5.10 om beräkningen av familjedagspenning).

#### Lagtext

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

## 5.9 Avstående, samtida uttag samt sammanfallande rätt till ersättning

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

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

Familjedagspenning ska inte få lämnas till en förälder för samma tid som föräldern får föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning. Familjedagspenning ska inte lämnas för tid när föräldrapenning annars skulle ha lämnats till föräldern.

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

**Promemorians förslag och bedömning** överensstämmer i sak med regeringens förslag och bedömning. I promemorian föreslogs dock en annan utformning av bestämmelsen som avser sammanfallande rätt till familjedagspenning och föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning.

**Remissinstanserna:** Flera instanser som exempelvis *TCO*, *Umeå universitet*, *Jämställdhetsmyndigheten*, *LO* och *Rädda Barnen*, är positiva eller mycket positiva till att föräldrar med gemensam vårdnad inte ska kunna avstå rätt att få familjedagspenning till varandra. *Svenskt Näringsliv* avstyrker förslaget. *ISF* anser att det bör övervägas att vårdnadshavare med gemensam vårdnad i vissa situationer ska kunna avstå sin rätt till familjedagspenning och anser även att regelverket kring avstående är komplicerat eftersom ett avstående föreslås gälla ett specifikt barn.

*TCO*, *Umeå universitet*, *Jämställdhetsmyndigheten* och *LO* framför att de är positiva till att föräldrar med ensam vårdnad kan få avstå dagar. *Företagarna*, *LO* och *Jämställdhetsmyndigheten* vill att de med ensam vårdnad ska kunna få avstå dagar även till annan anhörig som inte är förälder. Inga instanser avstyrker förslaget.

*Försäkringskassan* vill se förtydliganden om återtagande av avstående och framför att möjligheten att återta ett avstående kan innebära vissa ökade administrationskostnader.

Rädda Barnen anser att det är oklart vad som gäller när en förälder har umgängesrätt och en förälder har ensam vårdnad.

När det gäller frågan om samtida uttag är det enbart två instanser som nämner detta specifikt. TCO tillstyrker och *Företagarna* avstyrker med motivet att samtida ledighet inte är nödvändig.

TCO tillstyrker att både familjedagspenning och föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning inte ska kunna lämnas till en förälder för samma tid. Ingen annan instans kommenterar förslaget.

*ISF* föreslår vissa ändringar av den i promemorian föreslagna lydelsen av 11 kap. 9 a § SFB.

## **Skälen för regeringens förslag och bedömning**

### *Föräldrar med gemensam vårdnad ska inte få avstå dagar*

Regeringen bedömer att vårdnadshavare med gemensam vårdnad inte ska kunna avstå rätt att få familjedagspenning till någon annan. I detta instämmer ett flertal remissinstanser. *Svenskt Näringsliv* emotsätter sig bedömningen och förespråkar i stället ett helt fritt nyttjande mellan vårdnadshavarna.

Regeringen konstaterar att föräldrars uttag av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning inte är jämställt. Kvinnors frånvaro från arbetet för vård av barn är längre än mäns frånvaro. Ett jämställt arbetsliv, i meningen lika möjligheter att förena arbetsliv och familjeliv, förutsätter att omsorgsarbetet i stort, men även det obetalda arbetet, delas mer lika mammor och pappor emellan. Jämställdhet i hemmen påverkar förutsättningarna för jämställdhet på arbetsplatserna. Att dagar med familjedagspenning inte kan avstås förstärker signalen att båda föräldrarna förväntas använda familjedagspenningen och dela på omsorgen om barnen. På så sätt ges bättre förutsättningar för ett jämställt föräldraskap samt för båda föräldrarna att balansera krav från arbetet och de behov som finns inom familjen. Nära relationer med båda föräldrarna ger barnet möjlighet till goda uppväxtvillkor. Om både män och kvinnor använder dagarna innebär det även att frånvaron från arbetsmarknaden fördelas mer jämnt mellan män och kvinnor vilket kan ha positiva arbetsmarknadseffekter.

Av de åtgärder som hittills har vidtagits och utvärderats när det gäller föräldrapenningen är det reservering av dagar som har gett faktiska resultat på så sätt att mäns uttag av föräldrapenning har ökat. Nackdelen med en reservering är att flexibiliteten för föräldrarna begränsas. Givet syftet med reformen om en familjevecka bedömer regeringen dock att fördelarna med en reservering överväger en sådan nackdel. En jämn fördelning mellan föräldrarna av omsorgsarbetet och i detta fall dagar inom ramen för familjeveckan är förstas eftersträvansvärd även för familjer där föräldrarna har samma kön.

*ISF* ser en risk att förslaget drabbar barn till föräldrar som inte vill eller kan dela mer jämställt på vård och omsorg av barnen, och då särskilt barn till separerade föräldrar. Myndigheten föreslår därför att föräldrar med gemensam vårdnad i vissa situationer ska få avstå sin rätt till familjedagspenning till t.ex. den andra föräldern. Föräldrar som har gemensam vård-

nad tar inte alltid aktivt hand om eller lever tillsammans med barnet i lika stor utsträckning. I vissa fall har föräldrar som separerar eller som aldrig bott tillsammans gemensam vårdnad trots att de har svårt att samarbeta i frågor som rör barnet. Det skulle kunna innebära att barnet inte får möjlighet till ledighet med en av vårdnadshavarna. En möjlighet att avstå dagar som bygger på att den ena vårdnadshavaren inte vill använda dagarna är dock inte lämplig och verkar i direkt motsats mot önskemål om ett jämställt nyttjande. En möjlighet till avstående hjälper heller inte när problemet är samarbetssvårigheter, då kan konflikten i stället komma att gälla krav och önskemål om att en förälder ska avstå dagar till den andra föräldern (se även avsnitt 5.6 om tilldelning av dagar). Avsikten med familjeveckan är att underlätta balansen mellan förvärvsarbetets krav och de krav som ställs på grund av familjeförhållanden och barns behov av omsorg. Ordningen med gemensam vårdnad bygger på tanken att föräldrarna ser till barnets bästa och vill samarbeta om barnet. Det är mot den bakgrunden som fördelningen av dagar mellan vårdnadshavarna ska ses. Om den gemensamma vårdnaden i enskilda fall inte utövas på det sätt som är avsett, är det inte en anledning att överväga en annan fördelning av antalet möjliga dagar med familjedagspenning.

#### *Föräldrar med ensam vårdnad ska få avstå dagar till en annan förälder*

En förälder med ensam vårdnad om ett eller flera barn bör som tidigare angetts få totalt sex dagar per kalenderår att disponera, för att dennes barn ska komma i en likartad position som barn som två föräldrar har gemensam vårdnad om. För den förälder som har ensam vårdnad kan det dock i vissa fall vara svårt att vara ledig samtliga dagar som erbjuds inom ramen för familjeveckan. Föräldern kan av detta skäl välja att inte använda sig av dagarna i den utsträckning som föräldern och hans eller hennes barn egentligen har behov av eller önskar. Det kan vara negativt såväl för föräldern med ensam vårdnad som för barnet om dagar till inte kan avstås till någon annan eftersom barnet då riskerar att inte få samma möjlighet till ledighet och samvaro med en förälder som barn som har två vårdnadshavare. För föräldrar med ensam vårdnad får argumentet om att familjedagspenning inte ska kunna avstås till någon annan för att uppmuntra ett jämställt föräldraskap i många situationer anses vara svagare. Det som i stället framträder är gruppens ofta större svårighet att förena arbetsliv och familjeliv.

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

Mot den bakgrunden föreslår regeringen att föräldrar med ensam vårdnad ska kunna avstå rätten att få familjedagspenning till någon annan för högst tre av de sex dagarna med familjedagspenning som dessa får rätt till, något som flera instanser, däribland *LO* och *Jämställdhetsmyndigheten*, tillstyrker. På så sätt kan den med ensam vårdnad och dennes barn hamna i en mer likartad situation som de föräldrar som har gemensam vårdnad, där omsorgen av barnen och frånvaron från arbetsmarknaden kan fördelas mellan dem.

Eftersom det är den ensamma vårdnaden om ett visst barn som är i fokus ska enligt promemorians förslag avståendet avse det specifika barnet och den avstådda dagen ska också kunna användas endast för det barnet. *ISF* framför att konstruktionen bidrar till ett mer komplicerat regelverk. Regeringen kan instämma i bedömningen att komplexiteten ökar när en möjlighet till avstående introduceras. Att låta avstådda dagar kunna omfatta vilket barn som helst förenklar dock inte t.ex. handläggningen på Försäkringskassan. Att dagen och ledigheten nyttjas för det barn för vilket den ensamma vårdnaden gäller ligger dessutom närmare syftet med att fler dagar ska tilldelas en förälder med ensam vårdnad. Regeringen anser därför att ett avstående ska göras för ett specifikt barn för vilket vårdnadshavaren har ensam vårdnad.

Gruppen som dagar ska kunna avstås till föreslås vara andra föräldrar, dvs. som inte är vårdnadshavare till barnet. Vem som är förälder framgår av bestämmelserna i föräldrabalken (se 2 kap. 14 § SFB). Därutöver likställs vissa personer med förälder vid tillämpningen av bestämmelserna om föräldrapenningsförmåner (se 11 kap 4 § SFB). De som i detta sammanhang omfattas av föräldrabegreppet är förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern, förälders sambo, särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet och blivande adoptivförälder. Det är denna grupp personer inom vilken regeringen föreslår att en vårdnadshavare ska kunna avstå rätten att få familjedagspenning. Det är samma grupp inom vilken en vårdnadshavare kan avstå rätten att få föräldrapenning.

För ensamstående föräldrar som inte har en make som de stadigvarande bor med eller en sambo kommer den reella möjligheten till avstående att vara liten (enbart till biologisk förälder som inte har vårdnaden). *Företagarna*, *LO* och *Jämställdhetsmyndigheten* vill se att de med ensam vårdnad kan få avstå dagar även till en anhörig som inte är förälder. En sådan möjlighet skulle öka flexibiliteten för föräldern. Att gruppen som avstående får göras till begränsas till dem som är föräldrar eller därmed likställda har dock fördelen att det, precis som det begränsade antalet dagar som kan avstås, bidrar till att behålla en stark koppling mellan vårdnadshavaren och barnet. Reformen om en familjevecka riktar sig i huvudsak till den som ansvarar för barnet. Regeringen avser att följa användandet av förmånen och om så bedöms nödvändigt återkomma i frågan vid ett senare tillfälle. Det kan noteras att Utredningen om en modern föräldraförsäkring i sitt slutbetänkande (SOU 2017:101) har lämnat förslag om en utvidgning av kretsen till vilka avstående av föräldrapenning kan göras. Betänkandet bereds i Regeringskansliet.

*Rädda Barnen* vill se förtydligande om vad som gäller när en förälder har umgängesrätt och en förälder har ensam vårdnad. Regeringens förslag innebär att en vårdnadshavare med ensam vårdnad kan avstå maximalt tre dagar per år exempelvis till en förälder som har umgängesrätt.

Även inom föräldrapenningen finns en möjlighet att under vissa förutsättningar avstå rätten att få förmånen till en annan förälder (se 12 kap. 17 § SFB). På samma sätt som gäller för föräldrapenning enligt den regleringen, måste den förälder till vilken rätten att få familjedagspenning har avstått på egen hand uppfylla villkoren för rätt till ersättning, dvs. när det gäller familjedagspenningen vara försäkrad, avstå från arbete, vårda det barn som avståendet avser etc. Ersättningens storlek ska också beräk-

nas utifrån nämnda förälders förhållanden (se avsnitt 5.10 om beräkningen av familjedagspenning). Regeringen vill dock framhålla att de dagar som en vårdnadshavare avstår till någon annan fortfarande i grunden är den vårdnadshavarens dagar. När familjedagspenning lämnas för de dagarna ska de därmed räknas av från det högsta antalet dagar med familjedagspenning som den vårdnadshavaren kan få, oavsett vem som har tagit ut ersättningen för de dagarna. Detta följer av att dagar med familjedagspenning tilldelas per enskild vårdnadshavare och således är just dennes dagar, oavsett på vilket sätt vårdnadshavaren har använt dem.

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

*Försäkringskassan* önskar ett förtydligande av vad som ska gälla för återtagande av ett avstående. Enligt en dom från Högsta förvaltningsdomstolen (HFD 2014 ref. 16) finns det inget som hindrar att den förälder som tidigare har avstått ett visst antal dagar med föräldrapenning till den andra föräldern vid ett senare tillfälle tar tillbaka sådana dagar som ännu inte har utnyttjats. För familjedagspenning är ledigheten tätare förknippad med själva frånvarotillfället eftersom det är ett fåtal dagar det handlar om och ledigheten inte går att spara mellan kalenderår. För föräldrapenning kan föräldrar avstå ett större antal dagar som också kan användas under en följd av år och ett återtagande kan då vara av större betydelse. Familjedagspenning har större likheter med den tillfälliga föräldrapenningen i detta avseende. Det kan dock finnas situationer då ett återtagande kan vara aktuellt, t.ex. för att en förälder som rätt till familjedagspenning har avstått till har ansökt om ersättning för tid som infaller längre fram. Om vårdnadshavaren då ångrar att den godkänt avståendet så bör det också kunna återtas under vissa förutsättningar. Regleringen om familjedagspenning i de aktuella delarna är uppbyggd på samma sätt som regleringen om föräldrapenning: förmånen är en individuell rätt för den försäkrade och de föreslagna bestämmelserna om avstående motsvarar i allt väsentligt det som gäller för föräldrapenning. Det är därför fullt rimligt att frågan om återtagande ska behandlas på samma sätt som när det gäller föräldrapenningen. Möjligheten till återtagande kommer med stor sannolikhet att användas i mycket begränsad omfattning, varvid administrationen inte bör bli betungande för Försäkringskassan.

På samma sätt som när det gäller övriga villkor inom familjedagspenningen, så är det förhållandena vid dagen som ersättningen avser som ska vara avgörande för om en förälder får avstå rätten till familjedagspenning eller inte. Detta innebär att den möjligheten kan ändras under ett år om vårdnadsförhållandena ändras.

Om en ensam vårdnadshavare har avstått rätten att få familjedagspenning till en annan förälder men vårdnaden sedan övergår till gemensam för den tidigare ensamma vårdnadshavarens samtliga barn, så har han eller hon inte längre någon möjlighet att avstå sådan rätt. Det finns därmed inte heller någon möjlighet för den mottagande föräldern att använda de avstadda dagarna för tid som infaller efter det att vårdnaden har ändrats.

Eftersom avstående kan göras till föräldrar, dvs. personer som har en nära relation med barnet och vårdnadshavaren, så kan det förutsättas att information om att vårdnadsförhållandena är på väg att ändras när den förälder som fått dagar avstådda till sig i god tid. Regeringen bedömer att en sådan situation sällan bör bli problematisk.

#### *Dagar ska kunna användas av olika föräldrar för samma tid och barn*

Det föreslås att dagarna med familjedagspenning ska få tas ut samtidigt av båda föräldrarna, även för samma barn. Generellt gäller att föräldrapenningsförmåner inte lämnas till flera föräldrar för samma tid och barn. Det finns dock undantag, t.ex. avseende de s.k. dubbdagarna i föräldrapenningen och när föräldrar får tillfällig föräldrapenning när de behöver delta på en kurs för att lära sig vårda ett barn med sjukdom eller funktionsnedsättning. Motsvarande undantag föreslås avseende familjedagspenning. Enbart ett fåtal remissinstanser kommenterar förslaget. TCO är positiva medan Företagarna framför att samtida ledighet inte är nödvändig.

Regeringen noterar att behoven bland föräldrarna ser olika ut och att flexibilitet, vilket det nu aktuella förslaget innebär, är något föräldrar värderar högt. Förslaget ger även möjlighet till mer tid tillsammans som familj och samtida ledighet för att exempelvis delta i utvecklingssamtal kan i vissa fall vara nödvändig. Regeringen bedömer därför att det bör finnas en möjlighet till samtida ledighet.

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

#### *Sammanfallande rätt och familjedagspenning under semester*

I socialförsäkringsbalken finns bestämmelser om samordning av socialförsäkringsförmåner som annars skulle kunna lämnas till samma person för samma tid eller för samma behov. När det gäller föräldrapenningsförmåner finns sådana bestämmelser bland annat i förhållande till sjukpenning och omvårdnadsbidrag (se 11 kap. 14 och 16 §§ SFB). Dessa kommer att gälla även familjedagspenning eftersom förmånen är en föräldrapenningsförmån. Rätten till familjedagspenning sammanfaller därutöver till viss del och i vissa situationer med rätten till föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Familjedagspenning och någon av de andra föräldrapenningsförmånerna bör dock inte kunna lämnas till en förälder för samma tid. En bestämmelse bör därför införas som förhindrar detta.

ISF föreslår en omformulering av den i promemorian föreslagna bestämmelsen om samordning av familjedagspenning och föräldrapenning respektive tillfällig föräldrapenning (11 kap. 9 a § SFB). ISF föreslår att bestämmelsen i stället ska ha följande lydelse: "En förälder kan inte för samma tid få ersättning för tillfällig föräldrapenning, föräldrapenning och familjedagsersättning." Förslagen i denna lagrådsremiss avser införandet av förmånen familjedagspenning. Den i promemorian föreslagna bestämmelsen i 11 kap. 9 a § SFB avser således endast samordningen av den för-



månen med de övriga föräldrapenningsförmånerna. Regeringen bedömer därför att en omformulering enligt ISF:s förslag inte bör göras. Däremot föreslår regeringen en annan formulering av bestämmelsen. Någon ändring i sak jämfört med promemorians förslag är inte avsedd.

Föräldrapenningsförmåner lämnas inte för dag då en förälder är semesterledig enligt semesterlagen (1977:480) (se 11 kap. 11 § SFB). Om föräldern exempelvis avbryter semestern och i stället anmäler vård av sjukt barn till sin arbetsgivare så kan dock tillfällig föräldrapenning betalas ut. Motsvarande bör gälla för familjedagspenning. Eftersom även den sistnämnda förmånen ska utgöra en föräldrapenningsförmån, så behövs ingen lagändring för att så ska bli fallet.

#### *Familjedagspenning under pågående föräldraledighet*

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

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

Som tidigare nämnts kan en förälder som kombinerar arbete med föräldraledighet, t.ex. arbetar några dagar i veckan, få familjedagspenning för tid då föräldern avstår från faktiskt förvärvsarbete.

#### *Lagtext*

Bestämmelserna finns i 11 kap. 9 a och 10 §§ samt 12 a kap. 5, 16 och 17 §§ SFB.

## 5.10 Ersättning för inkomstbortfall

**Regeringens förslag:** Familjedagspenning ska beräknas enligt bestämmelserna om beräkning av tillfällig föräldrapenning.

Familjedagspenning ska föras in i den bestämmelse i socialförsäkringsbalken som anger vilka förmåner som beräknas utifrån sjukpenninggrundande inkomst.

**Promemorians förslag** överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** SACO, LO och TCO tillstyrker förslaget, TCO vill se ett höjt ersättningstak till tio prisbasbelopp. Övriga instanser yttrar sig inte om förslaget.

*Försäkringskassan* vill se vissa förtydliganden avseende skyddad sjukpenninggrundande inkomst. *Medlingsinstitutet* skulle vilja se en tydligare beskrivning av de skillnader som uppstår vid uttag av olika föräldrapenningsförmåner som en följd av att en stor del av arbetsmarknaden har avtalade tillägg som toppar upp viss ersättning.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Kompensation för inkomstbortfall*

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

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

Det finns i dag olika sätt att beräkna dagersättningen beroende på vilken föräldrapenningsförmån som avses. Exempelvis är såväl taket för SGI som delningstalen olika. Inom den tillfälliga föräldrapenningen är taket för SGI 7,5 prisbasbelopp och inom föräldrapenningen är taket tio prisbasbelopp. Vid beräkning av samtliga föräldrapenningsförmåner multipliceras 80 procent av föräldrarnas SGI med faktorn 0,97. Delningstalet för att beräkna dagersättningen varierar sedan beroende på om förmånen ska kalenderdagsberäknas (delningstal 365) eller arbetstidsberäknas utifrån föräldrarnas arbetstid. Se tabell 5.1.

**Tabell 5.1 Sjukpenninggrundande inkomst och beräkning av dagersättning**

	Tillfällig föräldrapenning	Föräldrapenning
Högsta SGI 2021	357 000 kronor	476 000 kronor
Högsta månadslön	29 750 kronor	39 667 kronor
Heltidsarbete 40 timmar per vecka (delningstal)	260 dagar	365 dagar
Högsta dagersättning (vid heltidsarbete 40 timmar per vecka) före skatt	1 065 kronor	1011 kronor

Källa: Egna beräkningar.

### *Ersättningen ska beräknas på samma sätt som tillfällig föräldrapenning*

Mot bakgrund av att familjeveckan utformas inom ramen för föräldraförsäkringen, är arbetsbaserad och avser föräldrar som faktiskt utför förvärvsarbete samt att ersättningen inte kan tas ut på arbetsfria dagar anser regeringen att familjedagspenning ska beräknas på samma sätt som tillfällig föräldrapenning. Att ersättningen beräknas i enlighet med regelverket för tillfällig föräldrapenning överensstämmer väl med syftet med familjeveckan och innebär en god kompensation för de kortare ledigheter som reformen omfattar. En för låg sammantagen kompensationsnivå kan ha negativa konsekvenser för den faktiska möjligheten att använda förmänen. Det kan också ha negativa konsekvenser för ambitionen att både män och kvinnor ska använda dagarna och om därmed för ambitionen om en jämställd fördelning av föräldraledighet i stort och av uttaget av familjedagspenning mer specifikt. Män har i genomsnitt högre löner än kvinnor och en större andel av männen har därmed inkomster över taket för SGI. Det påverkar sannolikt incitamenten för att använda ersättningen. Ersättningsnivån spelar roll för fördelningen av dagar mellan föräldrarna men det kan vara svårt att isolera denna effekt från andra faktorer som påverkar uttag, såsom föräldrarnas utbildningsnivå, skillnader i inkomst för respektive förälder och mellan paren, könsstereotypa normer om att kvinnor har huvudansvar för omsorg om barn etc. Av de dagar som faktiskt används under ett år är uttaget mer jämställt när det gäller den tillfälliga föräldrapenningen. Uttagsperioder, barns åldrar och hur många dagar som används per år och barn varierar dock mellan ersättningsformerna, vilket gör att en jämförelse av fördelningen mellan män och kvinnor när det gäller de olika förmånerna inte är helt rättvisande. För att familjeveckan ska vara möjlig att använda för både män och kvinnor och för föräldrar med olika inkomstnivåer och med arbete inom olika sektorer på arbetsmarknaden är en god kompensationsnivå viktig. Det finns därför starka skäl till att familjedagspenning ska beräknas på samma sätt som tillfällig föräldrapenning.

Att ersättningen per dag blir relativt hög som en följd av att delningstalet är lägre än i föräldrapenning kan gynna grupper med låga inkomster som kan ha svårare att hantera ett större inkomstbortfall vid kortvarig ledighet. I detta instämmer arbetstagarorganisationerna *LO*, *TCO* och *SACO*. Både *LO* och *TCO* lyfter dock frågan om ersättningstaket för tillfällig föräldrapenning. *TCO* önskar att det höjs till tio prisbasbelopp, dvs. samma som för föräldrapenning, *LO* framför att om det även finns fortsatt rätt till föräldrapenning kan det medföra att föräldern i stället väljer den ersättningen. En höjning av taket för tillfällig föräldrapenning, och därmed familjedagspenning, innebär ökade utgifter för staten men en bättre kompensation för hushåll med högre löneinkomster. En eventuell höjning av taket ligger dock utanför detta lagstiftningsprojekt. Det kan dock noteras att ersättningen per dag är högre när det gäller tillfällig föräldrapenning än när det gäller föräldrapenning trots olika inkomsttak eftersom delningstalen skiljer sig åt. Även förekomsten av kollektivavtal eller överenskommelser om föräldralön vid föräldraledighet kan innebära att den faktiska inkomstförlusten skiljer sig åt mellan olika föräldrar. *Medlingsinstitutet* skulle vilja se en tydligare beskrivning av de skillnader som uppstår mellan olika föräldrapenningsförmåner som en följd av dessa överenskommelser.

Regeringen bedömer att en sådan beskrivning inte är behövlig i detta sammanhang eftersom det inte är de befintliga förmånerna som lagrådsremissen avser. Vilka eventuella överenskommelser som kan komma att gälla familjedagspenningen framöver är en fråga för arbetsmarknadens parter.

I och med att regeringens förslag att familjedagspenning ska beräknas på samma sätt som tillfällig föräldrapenning innebär att en förälders SGI ska ligga till grund för beräkningen ska familjedagspenning föras in i den bestämmelse i socialförsäkringsbalken som anger vilka förmåner som beräknas utifrån SGI (24 kap. 3 §).

#### *Skydd för sjukpenninggrundande inkomst*

*Försäkringskassan* vill se vissa förtydliganden avseende sjukpenninggrundande inkomst för dem som arbetar deltid och samtidigt exempelvis studerar, deltar i arbetsmarknadspolitiskt program eller vid korttidsarbete. I korthet kan sägas att beräkningen av familjedagspenning ska göras på samma sätt som vid beräkning av tillfällig föräldrapenning i de aktuella situationerna, vilket följer av den föreslagna 12 a kap. 19 § SFB.

I vissa situationer kan en förälder som avbryter eller inskränker sitt arbete få en skyddad SGI (26 kap. 11–18 a §§ SFB). Sjukpenning och tillfällig föräldrapenning kan dock inte beräknas på den skyddade SGI:n för en försäkrad som bedriver studier eller deltar i arbetsmarknadspolitiskt program och får t.ex. aktivitetsstöd (26 kap 19 § SFB). Då är den sjukpenninggrundande inkomsten vilande. Under tid då SGI är vilande kan, om den försäkrade föräldern har inkomster av arbete, en studiestöds-SGI beräknas på den inkomsten samt en årsarbetstid fastställas som motsvarar den tid den försäkrade faktiskt arbetar.

För t.ex. en studerande förälder med en vilande SGI och som arbetar vid sidan av studierna kan en studiestöds-SGI vara fastställd på det aktuella arbetet. När studenten avstår från detta arbete beräknas ersättningen följaktligen på studiestöds-SGI:n och utifrån tillhörande årsarbetstid. Detsamma gäller en förälder som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program och får t.ex. aktivitetsstöd och arbetar deltid. För en försäkrad som deltar i korttidsarbete där arbetsgivaren har rätt till statligt stöd är SGI:n skyddad (26 kap. 18 a § SFB), men hålls inte vilande, som för övriga exempel ovan.

#### *Lagtext*

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

## 5.11 Övriga ändringar i socialförsäkringsbalken

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

**Regeringens bedömning:** De bestämmelser i socialförsäkringsbalken som avser föräldrapenningsförmåner bör även omfatta familjedagspenning.

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

**Promemorians förslag och bedömning** överensstämmer med regeringens förslag och bedömning.

**Remissinstanserna:** Förslaget kommenteras inte av remissinstanserna. Inte heller bedömningen kommenteras, bortsett från att *Försäkringskassan* vill se en tillkommande, uttrycklig bestämmelse om SGI-skydd vid uttag av förmån som baserar sig på SGI.

## Skälen för regeringens förslag och bedömning

### *Vistelse utomlands*

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

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

### *Andra bestämmelser i socialförsäkringsbalken*

I flera bestämmelser i socialförsäkringsbalken nämns föräldrapenningsförmåner. Det handlar om samordningsbestämmelser för andra förmåner (se t.ex. 31 kap. 12 §) och underlaget för pensionsgrundande inkomst (59 kap. 13 §). I och med att familjedagspenning föreslås utgöra en föräldrapenningsförmån så kommer även familjedagspenning att omfattas av de bestämmelserna. Det finns inte någon anledning att undanta familjedagspenning, som är en föräldrapenningsförmån, från dessa bestämmelser. Inga ändringar är därmed nödvändiga.

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

### *SGI-skydd*

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

I Försäkringskassans rättsliga ställningstagande (2018:06) framgår att SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade helt avstår från förvärvsarbete och får hel ersättning i form av graviditetspenning, närståendepenning, smittbärandepenning, tillfällig föräldrapenning, eller föräldrapenning enligt 12 kap. 5 § SFB. Vidare framgår att SGI-skydd också gäller för en försäkrad som arbetar och får någon av de förmåner som räknas upp ovan

i lägre grad än hel, om han eller hon samtidigt arbetar i en omfattning som medför att han eller hon inte kan få förmånen i en högre omfattning. Detsamma torde enligt regeringens mening även gälla under tid då den försäkrade avstår från förvärvsarbete och får familjedagspenning. Regeringen gör därför bedömningen att en förälders SGI är skyddad enligt befintligt regelverk även under den tid en förälder uppbär familjedagspenning. *Försäkringskassan* framför att de önskar se en uttrycklig bestämmelse om SGI-skydd i dessa situationer. En sådan bestämmelse omfattar dock mer än bara familjedagspenningen och går därför utanför vad detta lagstiftningsprojekt omfattar. Det kan även noteras att det finns viss stödjande praxis i frågan (jfr bland annat Kammarrätten i Stockholms dom den 25 april 2007 i mål nr 938-07).

#### *Lagtext*

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

## 5.12 Administration

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

Familjedagspenning ska handläggas av Försäkringskassan.

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

Det saknas behov av nya eller ändrade bestämmelser om sekretess och om behandling av personuppgifter.

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

**Promemorians förslag och bedömning** överensstämmer med regeringens förslag och bedömning.

**Remissinstanserna:** *TCO* tillstyrker att familjedagspenning inte ska lämnas för längre tid tillbaka än 90 dagar före den dag ansökan om familjedagspenning kom in till Försäkringskassan. Ingen annan instans kommenterar frågan.

*Integritetsskyddsmyndigheten (IMY)* framför att behandlingen av kontaktuppgifter om t.ex. barns skola bör analyseras ytterligare eftersom barns personuppgifter förtjänar särskilt skydd.

*ISF* önskar klargörande i fråga om ett intyg krävs för att visa att ansökan motsvarar en studiedag eller att ett samtal på skolan är ett utvecklingsamtal samt en mer djupgående analys av vad en försäkrad ska intyga på heder och samvete i dessa situationer.

*Försäkringskassan* och *Förvaltningsrätten i Falun* önskar ett förtydligande om vad som gäller för återkrav och ränta.

## Skälen för regeringens förslag och bedömning

### *Administration och handläggning*

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

Det föreslås inga ändringar av de gemensamma bestämmelserna i socialförsäkringsbalkens sista avdelning (104–117 kap.) med anledning av att familjedagspenning införs. Det bedöms inte finnas några skäl att reglera de administrativa delarna när det gäller familjedagspenning särskilt. Det gäller även i förhållande till bestämmelserna om återkrav och ränta i 108 kap. SFB, som exempelvis *Försäkringskassan* önskar förtydliganden kring.

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

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

*ISF* önskar klagöranden om huruvida ett intyg krävs för att visa att ansökan avser en studiedag eller att ett samtal på skolan är ett utvecklingsamtal och klagöranden om vad en försäkrad ska intyga på heder och samvete. Regeringen konstaterar att Försäkringskassan ska se till att ärenden blir utredda i den omfattning som krävs (se 110 kap. 13 § SFB). Vilket underlag som behövs för att göra en riktig bedömning av olika ärenden är upp till Försäkringskassan att bedöma. Ett särskilt reglerat intygskrav bedöms, bland annat med erfarenhet från det tidigare intygskrav som under en period gällde för tillfällig föräldrapenning för vård av barn, medföra stor olägenhet för föräldrar, för de verksamheter inom skolområdet som berörs samt för administrationen på Försäkringskassan. Detta instämmer *ISF* i. Den myndighet som föreslås administrera förmånen, Försäkrings-

kassan, har inte lyft fram att det skulle finnas behov av något sådant intygskrav.

Den som ansöker om familjedagspenning ska lämna uppgifter om faktiska förhållanden på heder och samvete (se 110 kap. 4 § andra stycket SFB). Uppgifterna ska vara fullständiga och sanningsenliga. Faktiska förhållanden kan exempelvis avse att föräldern skulle ha arbetat den tid som ansökan avser, att skolan har lov eller studiedag och att föräldern har vårdat barnet den dag för vilken föräldern ansöker om ersättning. Den som lämnar felaktiga uppgifter om faktiska förhållanden kan göra sig skyldig till bidragsbrott enligt bidragsbrottslagen (2007:612). Eftersom uppgifter lämnas på heder och samvete kan det också vara fråga om brottet osann försäkran (15 kap. 10 § brottsbalken). Vissa uppgifter kan Försäkringskassan, om så behövs, kontrollera exempelvis genom offentliga uppgifter om kommunala förskolors och skolors lov och studiedagar. I andra fall kan uppgifter behöva inhämtas på annat sätt. Mot den bakgrunden bedömer regeringen att det inte heller behövs något intyg från föräldern för att säkerställa att det den aktuella dagen är t.ex. en lov- eller studiedag eller att ett utvecklingssamtal har ägt rum.

#### *Sekretess i ärenden om familjedagspenning*

I offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) finns bestämmelser om sekretess till skydd för enskild i ärenden enligt lagstiftningen om allmän försäkring (28 kap. 1 och 6 §§). Familjedagspenningen föreslås vara en föräldrapenningsförmån. Uppgifter som förekommer i ärenden om föräldrapenningsförmåner omfattas av de nämnda bestämmelsernas räckvidd. Regeringens bedömning är att några ytterligare bestämmelser om sekretess därmed inte behöver införas.

#### *Personuppgiftsbehandling*

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

Den grundläggande regleringen om behandling av personuppgifter finns i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), nedan kallad EU:s dataskyddsförordning. Därutöver finns bestämmelser om personupp-



giftsbehandling hos Försäkringskassan i 114 kap. SFB och förordningen (2003:766) om behandling av personuppgifter inom socialförsäkringens administration.

Såsom *IMY* har påpekat anges i skäl 38 till EU:s dataskyddsförordning att barns personuppgifter förtjänar särskilt skydd.

Försäkringskassans personuppgiftsbehandling i nu aktuella ärenden är nödvändig för att myndigheten ska kunna fullfölja sin uppgift att handlägga sådana ärenden enligt vad som regleras i SFB i den lydelse som föreslås i denna lagrådsremiss och i förordningen (2009:1174) med instruktion för Försäkringskassan. Den rättsliga grunden för behandlingen är därmed att den är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse och att den är nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse och som ett led i myndighetsutövning (artikel 6.1 c och e i EU:s dataskyddsförordning). Den rättsliga grunden och syftet med behandlingen är fastställda i nationell rätt. De närmare ändamålen för Försäkringskassans behandling av personuppgifter i allmänhet finns i SFB.

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

Den aktuella regleringen om personuppgiftsbehandling har redan i ett tidigare lagstiftningsärende ansetts vara förenlig med EU:s dataskyddsförordning (se prop. 2017/18:171 s. 76 f.).

I promemorian gjordes bedömningen att Försäkringskassans behandling av personuppgifter i förhållande till familjedagspenning inte kommer att omfatta några känsliga personuppgifter (se artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning). *IMY* anser att det bör analyseras närmare vilka slags kontaktuppgifter till den förskola, skola eller annan pedagogisk omsorg som barnet deltar i som kan komma att behandlas av Försäkringskassan och om det exempelvis kan leda till behandling av känsliga personuppgifter om ett barn beroende på vilken pedagogisk omsorg barnet deltar i. Regeringen uppfattar *IMY*:s synpunkt som att den har sin grund i frågan om det utifrån vilken pedagogiska omsorg som avses kan dras slutsatser om sådana barnets, och möjligen övriga familjemedlemmars, personliga förhållanden som exempelvis religiös övertygelse och hälsa.

De typer av kontaktuppgifter som avses är även i detta fall sådana som Försäkringskassan redan i dag behandlar i ärenden om föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Det handlar om den pedagogiska omsorgens namn, postadress och telefonnummer samt uppgift om land (om den pedagogiska omsorgen är i annat land än Sverige). Även om inga definitiva slutsatser kan dras om barnets eller övriga familjemedlemmars personliga situation enbart utifrån vilken pedagogisk omsorg barnet deltar i, så kan

det enligt regeringens bedömning inte uteslutas att barnets deltagande i en verksamhet med en viss inriktning i vart fall kan indikera ett visst förhållande och att det kan vara fråga om känsliga personuppgifter. Sådana personuppgifter som nu avses får behandlas av Försäkringskassan eftersom det är nödvändigt av hänsyn till ett viktigt allmänt intresse på grundval av svensk rätt (artikel 9.2 g i EU:s dataskyddsförordning). Det rättsliga stödet för behandlingen finns i SFB och förordningen med instruktion för Försäkringskassan. De närmare ändamålen för Försäkringskassans behandling av känsliga personuppgifter finns i SFB. Myndigheten får behandla känsliga personuppgifter bland annat om uppgifterna har lämnats till myndigheten i ett ärende eller om de är nödvändiga för handläggning av ett ärende (114 kap. 11 § första stycket SFB). Sådana känsliga personuppgifter som kan behövas i ärenden om familjedagspenning kommer att behandlas för samma ändamål som motsvarande personuppgifter redan i dag behandlas för i ärenden om föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Uppgifterna får behandlas i socialförsäkringsdatabasen (se 114 kap. 15 § andra stycket och 16 § SFB och 2 § förordningen om behandling av personuppgifter inom socialförsäkringens administration). De aktuella bestämmelserna har ansetts förenliga med artikel 9.2 g i EU:s dataskyddsförordning (se prop. 2017/18:171 s. 193).

De personuppgifter som är aktuella kommer i huvudsak att lämnas av den person som ansöker om förmånen. Vissa uppgifter kan Försäkringskassan dock komma att hämta in från en annan myndighet, framförallt från Skatteverket. Det handlar exempelvis om inkomstuppgifter ur Skatteverkets beskattningsdatabas som behövs för att Försäkringskassan ska kunna bestämma en persons SGI. Som anges ovan är det fråga om sådana typer av uppgifter som Försäkringskassan redan i dag har tillgång till och behandlar vid handläggning av ärenden om föräldrapenningsförmåner. Även när det gäller personuppgiftsbehandlingen vid informationsöverföring mellan Försäkringskassan och andra myndigheter finns tillräckliga regelverk på plats. När det gäller det nämnda exemplet, dvs. informationsöverföring från beskattningsdatabasen, är den rättsliga grunden för Skatteverkets behandling i samband med att uppgifter lämnas till Försäkringskassan i första hand att fullgöra en rättslig förpliktelse (artikel 6.1 c i EU:s dataskyddsförordning). För Skatteverkets behandling är den rättsliga förpliktelsen och syftet med behandlingen fastställd i 7 § förordningen (2001:588) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet som innehåller en sekretessbrytande uppgiftsskyldighet gentemot Försäkringskassan. Det finns även en kompletterande uppgiftsskyldighet i 110 kap. 31 § SFB. Skatteverkets behandling av uppgifter är tillåten enligt lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet, se 1 kap. 5 § 1.c och 2 kap. 1–3 §§. Se även 2 kap. 8 c § samma lag som innehåller bestämmelser om direktåtkomst för Försäkringskassan.

När det gäller frågan om personuppgiftsbehandlingen kan anses vara proportionerlig, kan inledningsvis konstateras att syftet med behandlingen är att Försäkringskassan ska kunna avgöra om en person har rätt till familjedagspenning och med vilket belopp och betala ut beviljad ersättning. Det handlar om att myndigheten ska handlägga ärenden om en förmån till personer som gör anspråk på förmånen, dvs. det är frivilligt för den enskilde att ansöka om familjedagspenning. De uppgifter som kom-

mer att behandlas är enbart sådana uppgifter som behövs för att Försäkringskassan ska kunna handlägga ett ärende om familjedagspenning. Regeringen bedömer att det inte finns någon annan, eventuellt mindre ingripande, metod för att myndigheten ska kunna göra de nödvändiga bedömningarna i ärenden om familjedagspenning. Den typ av personuppgifter som nu avses bedöms inte vara av sådan karaktär att behandlingen av dem i nämnda syfte innebär något större intrång i den personliga integriteten. Vidare kommer uppgifterna att behandlas inom en myndighet som redan hanterar personuppgifter av det avsedda slaget och som har uppbyggda system för en sådan behandling. Som anges ovan kommer uppgifter i ärenden om familjedagspenning att omfattas av sekretess hos Försäkringskassan. Regeringen bedömer att den personuppgiftsbehandling som det är fråga om är proportionerlig, även med beaktande av att den till viss del kan avse känsliga personuppgifter och avser uppgifter om barn.

Sammanfattningsvis bedömer regeringen att de befintliga regelverken om behandling av personuppgifter är tillräckliga för den personuppgiftsbehandling som förslaget om familjedagspenning medför. Någon ytterligare reglering med anledning av den nya förmånen behövs därför inte. Liksom IMY anger är det den personuppgiftsansvarige, framförallt Försäkringskassan i detta fall, som ansvarar för att dataskyddsprinciperna efterlevs i praktiken.

#### *Information till föräldrar*

I samband med införandet av den nya förmånen kommer både föräldrar och arbetsgivare ha ett stort behov av information om det nya regelverket. Försäkringskassan har en generell uppgift att informera om socialförsäkringsförmåner och därför kommer myndigheten att få en viktig roll att nå ut med information om regelverket och ansökningsförfarandet.

Utöver information om regelverket bör Försäkringskassan verka för ett jämställt nyttjande av förmånen. Försäkringskassan har för 2021 ett mål i regleringsbrevet om att bland annat verka för ett jämställt nyttjande av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Regeringen anser att det kan övervägas om målet kan behöva kompletteras när bestämmelserna om familjedagspenning har trätt i kraft.

#### *Lagtext*

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

## 5.13 EU-frågor och andra internationella frågor

**Regeringens bedömning:** Familjedagspenning kommer att omfattas av EU:s samordningsförordning och bör tillhöra sakområdet familjeförmåner.

Socialförsäkringsavtal som har ingåtts med andra länder som omfattar föräldraförsäkringen kommer att omfatta även familjedagspenning.

**Promemorians bedömning** överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** *Försäkringskassan* framför att förmånen skulle kunna klassas som förmån vid moderskap/faderskap. Inga andra instanser har yttrat sig i frågan.

### **Skälen för regeringens bedömning**

#### *EU:s samordningsförordning*

Bestämmelser om samordning av socialförsäkringsförmåner inom EU finns i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (nedan kallad samordningsförordningen) och Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen. Syftet med samordningsförordningen är att samordna men inte harmonisera medlemsländernas lagstiftning om bland annat socialförsäkring. Enligt artikel 3.1 i samordningsförordningen framgår att den ska tillämpas på all lagstiftning som omfattar den sociala tryggheten som rör bland annat moderskaps- och likvärdiga faderskapsförmåner, förmåner vid sjukdom och familjeförmåner. Förmånerna kategoriseras i olika sakområden.

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

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

Familjeveckan syftar till att underlätta för föräldrar som förvärvsarbetar att kombinera arbetsliv och familjeliv, förbättra förutsättningarna för föräldrar att förvärvsarbete och att ge föräldrar till något äldre barn bättre möjligheter att i vissa utpekade situationer vara lediga tillsammans med barnen. Familjedagpenning är en arbetsbaserad förmån med syftet att möjliggöra för föräldrar att vara lediga när barn i ett visst åldersspann inte är i förskola, fritidshem eller skola på grund av lov, terminsuppehåll, studiedagar eller motsvarande. Ersättningen kompenserar för föräldrarnas inkomstbortfall. Förmånen är en individuell förmån som kan lämnas till barnets vårdnadshavare. Den är arbetsbaserad och utgår från vårdnads-

havarnas enskilda anställningsförhållanden och individuella sjukpenninggrundande inkomster. Familjeveckan skiljer sig från exempelvis föräldrapenningen genom att det enbart är en förälder som faktiskt avstår från förvärvsarbete den aktuella tiden som kan komma i fråga för förmånen och därmed kan inte en förälder som inte arbetar omfattas av förmånen. Dessutom skiljer sig familjedagspenningen från föräldrapenningen på så sätt att den har vårdnadshavaren som utgångspunkt och möjligheten till ersättning ges för barnen som grupp och inte per barn.

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

Mot denna bakgrund görs bedömningen att familjedagspenningen är en sådan förmån som kommer att omfattas av samordningsförordningen. Givet reformens syfte och konstruktion, bör den tillhöra sakområdet familjeförmåner. *Försäkringskassan* framför att det kan övervägas om familjedagspenningen är att se som en förmån vid moderskap/faderskap och att en kategorisering som familjeförmån innebär att förmånen ska samordnas med familjeförmåner av föräldrapenningstyp från andra medlemsstater. Moderskaps-/faderskapsförmåner finns visserligen inte definierade i samordningsförordningen, men i skäl 19 i ingressen beskrivs moderskaps-/faderskapsförmåner som förmåner som utges under de första månaderna av ett nyfött barns liv. I den ovan nämnda domen från Högsta förvaltningsdomstolen hänvisas till skäl 19 som argument för att föräldrapenning inte är att beteckna som en moderskaps- eller faderskapsförmån utan en familjeförmån. Föräldrapenning kan betalas ut från och med den 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse till och med barnet tolvårsdag eller den senare tidpunkt då barnet har avslutat det femte skolåret i grundskolan. Familjedagspenning är inte en förmån som endast utges under de första månaderna av ett nyfött barns liv, ersättningen avser barn i åldern 4–16 år. Sammantaget gör regeringen bedömningen att förmånen bör klassificeras som en familjeförmån.

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

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

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

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

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

#### *Avtal om social trygghet*

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

Internationella avtal där föräldraförsäkringen ingår är exempelvis Sveriges avtal med Bosnien och Hercegovina, Serbien, Chile, Israel och Turkiet. Eftersom familjedagspenning kommer att vara en del av föräldraförsäkringen bedöms att även den förmånen kommer att omfattas av de nämnda avtalen.

Avtalen kan medföra begränsningar i tillämpligheten av bestämmelserna i socialförsäkringsbalken.

## 5.14 Föräldraledighet med familjedagspenning

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

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

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

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

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

**Regeringens bedömning:** Inga andra ändringar av föräldraledighetslagens bestämmelser bör göras.

**Promemorians förslag och bedömning** överensstämmer med regeringens förslag och bedömning.

**Remissinstanserna:** Av de instanser som tydligt tar ställning till förslaget om ny ledighetsgrund så avstyrker *Svenskt Näringsliv* förslaget och *TCO* tillstyrker. (Se i övrigt avsnitt 5.1 för en redogörelse av de instanser som avstyrker respektive tillstyrker reformen som helhet.)

*SKR* och *Svenskt Näringsliv* vill att ledighet med familjedagspenning ska ingå i de tre årligen möjliga föräldraledighetsperioderna för att underlätta arbetsgivarnas planering. De framför också att de vill se en bestämmelse som innebär förstärkt samrådsskyldighet om ledighetens förläggning. Även *Karlstads kommun* anser att arbetsgivaren ska ha större inflytande över ledighetens förläggning än vad nuvarande regelverk möjliggör. *TCO* tillstyrker i stället att ledighet med familjedagspenning under ett kalenderår ska få delas upp på ett obegränsat antal perioder.

*ISF* anser att det ska vara samma anmälningstider som gäller vid de olika situationerna (lov, studiedagar och utvecklingssamtal) då det annars är för otydligt, komplicerat och svårt att överblicka för arbetsgivare och för arbetstagare. De framför att en anmälningstid på minst en vecka vore att föredra. *TCO* vill att anmälningstiden ska kortas till ”så snart som möjligt” för samtliga situationer för att ge föräldrarna den flexibilitet som krävs. *Svenskt Näringsliv* vill att två månaders anmälningstid ska tillämpas utan undantag, dvs. det ska inte finnas en ventil och två månader ska gälla även vid ledighet i samband med utvecklingssamtal. Även *SKR*, *Västerviks kommun* och *Luleå kommun* anser att anmälningstiden vid utvecklingssamtal ska förlängas. *Malmö kommun* föreslår en anmälningstid på minst två veckor när det gäller ledighet för utvecklingssamtal. *Arbetsdomstolen* anser att det även vid utvecklingssamtal ska finnas en ventil som ger arbetstagaren en möjlighet att anmäla ”så snart som möjligt”. *Arbetsdomstolen* anser även att det kan övervägas om anmälningen till arbetsgivaren i de fall man använder del av dag även ska innehålla uppgift om när på dagen ledigheten är planerad.

*Domstolsverket* framför att det inte är reglerat vilken kontroll arbetsgivaren ska eller kan utföra vid en arbetstagares anmälan om ledighet med familjedagspenning.

*Svenskt Näringsliv* anser det bör föras in en bestämmelse som hanterar återtagande av beviljad ansökan.

## Skälen för regeringens förslag och bedömning

### *Ny rätt till föräldraledighet*

Avsikten med familjeveckan är att ge förvärvsarbetsande föräldrar till barn i åldersintervallet 4–16 år möjlighet att vara lediga från arbetet med ersättning från staten för att vårda sina barn eller delta vid utvecklingssamtal. För att möjliggöra ledighetsrätt från arbetet behöver en ny rätt till ledighet under tid då föräldern får familjedagspenning, benämnd ledighet med familjedagspenning, föras in i föräldraledighetslagen (1995:584), förkortad FLL. *Svenskt Näringsliv* avstyrker förslaget om en ny ledighetsrätt och *TCO* tillstyrker, övriga instanser kommenterar inte förslaget direkt. I avsnitt 5.1 beskrivs skälen för regeringens förslag till att införa en ny föräldrapenningsförmån benämnd familjedagspenning. En ledighetsrätt kopplad till användandet av förmånen är en förutsättning för att föräldern ska kunna nyttja den och är en central del av reformen. Argumenten för och emot en ny ledighetsrätt är därför desamma som de för och emot att införa familjedagspenningen, se därför vidare avsnitt 5.1.

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

### *Antal ledighetsperioder*

Föräldraledighet får enligt föräldraledighetslagen som huvudregel delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår (se 10 § FLL). Det finns dock undantag från denna regel när det gäller ledighet för besök vid mödravården, deltagande i föräldrautbildning och deltagande vid inskolning. Även ledighet med tillfällig föräldrapenning undantas från begränsningen av antalet ledighetsperioder. Regeringen föreslår att det görs ett sådant undantag även för ledighet med familjedagspenning och att sådan ledighet därmed inte ska räknas in i de tre perioderna. Syftet med familjeveckan är att dagarna, förutom vid lov och terminsuppehåll, ska kunna användas vid skolans, fritidshemmets och förskolans studiedagar eller motsvarande och vid utvecklingssamtal. Detta innebär att dagarna ska kunna tas ut en och en på det sätt som studiedagar och utvecklingssamtal faktiskt förekommer. *SKR* och *Svenskt Näringsliv* avstyrker förslaget och framför att även den föreslagna ledigheten bör ingå i de tre perioderna för att underlätta arbetsgivarnas planering. Enligt regeringens bedömning skulle dock en begränsning av antalet perioder med ledighet innebära att syftet med reformen urholkas. Antalet dagar inom familjeveckan är



begränsat till tre per år för föräldrar med gemensam vårdnad om sina barn och sex per år för den som har ensam vårdnad. Det låga antalet dagar innebär i sig att behovet av en begränsning av antalet ledighetsperioder är mindre än inom t.ex. föräldrapenningen där antalet dagar är fler och ledigheterna därför kan avse betydligt längre tidsperioder. För en förälder som dessutom har ett yngre barn, för vilket en längre period av föräldraledighet med föräldrapenning kan ha varit aktuell och kanske i kombination med en reducering av den normala arbetstiden vid återgång i arbete, så skulle en begränsning till tre perioder innebära att det snabbt skulle vara omöjligt att exempelvis delta på två olika utvecklingsamtal.

Regeringen föreslår därför att dagar inom ramen för familjeveckan inte begränsas avseende perioder och att ett undantag för ledighet med familjedagspenning därmed förs in i lagen. Det ligger också i linje med hur dagar inom föräldrapenningen som används för liknande situationer, dvs. för tillfälliga, kortvariga ledigheter, behandlas i föräldraledighetslagen.

### *Anmälningstid*

Ledighet inom ramen för familjeveckan är tillfällig men syftar i huvudsak inte till att möta ett akut behov. Vanligtvis vet föräldern att studiedagar eller lov kommer att inträffa en längre tid i förväg, ofta i samband med terminsstart på höstterminen. Detta talar för att en längre anmälningstid är oproblematiske för föräldern i dessa fall. Samtidigt kan situationen för föräldern, och därmed behovet av ledighet, förändras snabbt, exempelvis med hänsyn till föräldrarnas arbetsschema, kännedom om förläggningen av beviljad semester, den andra föräldrarnas arbetstider. Ur det perspektivet kan föräldern ändå ha en kortare planeringshorisont och därmed ett behov av flexibilitet för när ledigheten ska anmälas. Detta kan vara fallet redan i dag, när en förälder anmäler föräldraledighet med föräldrapenning. Familjedagspenningen ska även kunna användas för utvecklingsamtal, något som oftast bestäms med kortare framförhållning än t.ex. förläggning av studiedagar. Det finns inte några bestämmelser i skollagen eller skolförordningen som anger med vilken framförhållning som skolan eller huvudmannen ska ange tidpunkterna för lov, studiedagar eller utvecklingsamtal.

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

Regeringen föreslår därför att, när det gäller ledighet med familjedagspenning för vård av barn på grund av lov, terminsuppehåll eller studiedagar, så ska arbetstagaren anmäla ledighet till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som

möjligt. Det är en anmälningstid som föräldrarna och arbetsgivarna är väl bekanta med från föräldrapenningen.

För ledighet i samband med utvecklingssamtal föreslår regeringen att samma tidsfrist ska gälla som för andra ledigheter på liknande tillfällig grund, t.ex. ledighet med tillfällig föräldrapenning i samband med att en förälder till ett barn som är sjukt eller har en funktionsnedsättning deltar i en utbildning i hur man vårdar barnet. Anmälan vid denna situation ska därför i stället göras minst en vecka före ledighetens början.

Svenskt Näringsliv avstyrker en kortare anmälningstid och anser att två månaders anmälningstid ska tillämpas utan undantag och oavsett situation. TCO och ISF anser också att anmälningstiden för familjedagspenning ska vara densamma oavsett om det är lov eller utvecklingssamtal som ledigheten avser, men att det ska vara en kortare tidsfrist än två månader. ISF föreslår att tiden ska vara minst en vecka, TCO anser att föräldrarnas behov av flexibilitet är stort och att anmälan därför enbart ska ske så snart som möjligt.

Regeringen anser inte att en anmälningstid om två månader bör vara huvudregeln för ledighet med familjedagspenning i samband med utvecklingssamtal. Förskolans och skolans meddelanden om tider för utvecklingssamtal kan lämnas med betydligt kortare varsel än två månader. En sådan lång anmälningstid som två månader i dessa situationer skulle därmed innebära att föräldrar i praktiken inte har möjlighet att nyttja föräldraledighet i detta syfte. Vidare bedömer regeringen att, som ISF och TCO föreslår, ha en mycket kort anmälningstid även för sådan ledighet som i de flesta fall kan förutses och planeras (lov och studiedagar) innebär att arbetsgivares planeringsförutsättningar försämras på ett sätt som inte är motiverat. Det är troligt att ledighet i dessa syften kommer att användas i större omfattning än ledighet vid utvecklingssamtal. Ledighet vid t.ex. lov kan också i högre grad vara sammanfallande för flera arbetstagare än ledighet vid utvecklingssamtal, vilket kräver utrymme för arbetsgivarens planering och bemanning. Två månaders anmälningstid för de fall då ledighetsbehovet är mer förutsebart är därför rimligt. Om förutsättningarna i vissa fall är sådana att anmälan inte kan ske två månader i förväg, t.ex. på grund av plötsligt ändrade arbetstider eller att skolan med kort varsel informerar om en studiedag, så föreslås det ändå finnas möjlighet för föräldern att då anmäla behovet av ledighet så snart som möjligt. Även vid ansökan om föräldrapenning har det bedömts finnas behov av en sådan möjlighet. Att ha en sådan ventil även för familjedagspenningen är rimligt givet att ledigheten är av kortvarig karaktär och olägenheten för arbetsgivaren är begränsad eftersom föräldern i de allra flesta fall bör ha möjlighet att anmäla ledigheten i enlighet med huvudregeln.

Även SKR, *Västerviks kommun* och *Luleå kommun* framför att en veckas anmälningstid vid utvecklingssamtal ger för kort framförhållning för arbetsgivare. *Malmö kommun* önskar att den utökas med exempelvis en vecka. *Arbetsdomstolen* å sin sida har invändningar mot att det inte finns en motsvarande "ventil" för anmälan för utvecklingssamtal som det gör för anmälan vid lov och studiedagar.

Att införa andra anmälningstider än de som nu finns i föräldraledighetslagen skulle komplicera lagstiftningen. Familjeveckan omfattar ett fåtal dagar per år och bedöms inte motivera en helt egen anmälningstid som föräldrar och arbetsgivare behöver förhålla sig till. Särskilt för små arbets-

givare kan ett komplicerat regelverk, med flera olika anmälningstider, ha negativa effekter avseende exempelvis administrativa åtgärder.

Efter avvägning av möjligheterna av å ena sidan arbetstagarens möjlighet att förutse och planera ledighetsbehovet och å andra sidan arbetsgivarens behov av tydliga planeringsförutsättningar föreslår regeringen således två månaders anmälningstid med en ventil vid anmälan i samband med lov och studiedagar och en veckas anmälningstid vid utvecklingssamtal.

Arbetsdomstolen anser att kan det övervägas om arbetstagaren vid delledighet även ska anmäla vilken tid på dagen som ledigheten avser. Av regleringen i föräldraledighetslagen framgår att arbetstagaren i samband med anmälan ska ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå (se 13 §). Det är därför naturligt att arbetstagaren i sin anmälan även anger den aktuella tidpunkten om ledigheten enbart avser en halv dag. Även samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare ska ske då en diskussion om ledighetens förläggning kan föras (se 14 § FLL). Regeringen bedömer därför att ingen författningsändring behövs för att arbetsgivaren ska få den information som Arbetsdomstolen efterfrågar.

Det bör särskilt noteras att den i föräldraledighetslagen reglerade möjligheten att genom kollektivavtal på central nivå avvika från lagen i fråga om anmälan om ledighet möjliggör för arbetstagarorganisationer och arbetsgivare att skapa branschpassade lösningar (se 2 § andra stycket FLL), något exempelvis TCO framhäver.

Svenskt Näringsliv anser att möjligheten till återtagande av ledighetsansökan bör regleras särskilt, oavsett om det gäller familjedagspenning eller föräldrapenning. Det är inte osannolikt att ett återtagande av en ansökan om föräldraledighet som sker med kort framförhållning kan orsaka problem för arbetsgivaren, som eventuellt anställt en vikarie eller på annat sätt anpassat verksamheten utifrån att arbetstagaren ska vara ledig. Frågan om återtagande av ledighetsansökan är reglerad när det gäller avbrott av pågående föräldraledighet (15 § FLL) och då ska anmälan om återgång i arbete göras snarast möjligt och arbetsgivaren kan under vissa omständigheter skjuta på återinträdet. Det finns ingen motsvarande reglering när det gäller ledighet som inte har påbörjats. Eftersom frågan är ny, omfattar flera förmåner och situationer och inte har utretts kan den inte omhändertags inom ramen för detta lagstiftningsärende.

*Domstolsverket* framför att det inte är reglerat vilken kontroll arbetsgivaren ska eller kan utföra vid en arbetstgares anmälan om ledighet med familjedagspenning. En arbetstgares arbetsplikt är den mest grundläggande skyldigheten gentemot arbetsgivaren. Frånvaro utan rätt till ledighet, i detta fall utan rätt till familjedagspenning den aktuella dagen, kan därmed innebära olovlig frånvaro. Arbetsgivaren kan i vissa fall begära ett intyg från föräldern om hur många dagar med föräldrapenning som nyttjats alternativt finns kvar att nyttja, i syfte att säkerställa att det finns rätt till ledighet. Arbetstagaren kan då begära ett sådant intyg från Försäkringskassan. Ett intyg om nyttjad föräldrapenning kan även i vissa fall behöva lämnas till arbetsgivaren som underlag för beräkning av föräldralön enligt kollektivavtal. Regeringen konstaterar att någon reglering om kontroller i samband med anmälan om föräldraledighet inte har bedömts nödvändig för redan existerande ledighetsgrunder, trots att sådan frånvaro kan vara frekvent och även långvarig. Regeringen gör därför bedömningen

att någon reglering om kontroller inte är nödvändig när det kommer till anmälan om familjedagspenning.

*Hur ledigheten får tas ut och samråd m.m.*

Nuvarande bestämmelser om ledighetens förläggning när det gäller hur ledigheten får tas ut och om samråd med arbetsgivaren innebär att både arbetstagarens och arbetsgivarens intressen tillgodoses (se 11, 12 och 14 §§ FLL). Svenskt Näringsliv och *Karlstads kommun* vill se en förstärkt samrådsskyldighet och att arbetsgivaren ska ha större inflytande över ledighetens förläggning vid ansökan om familjedagspenning. Svenskt Näringsliv anser även att föräldraledighet med familjedagspenning ska behandlas på motsvarande sätt som semesterledighet.

Givet familjedagspenningens omfattning och syfte bedömer regeringen att det inte är ändamålsenligt att introducera nya regler om samråd än de som redan gäller. I fråga om ledighetens förläggning ges även möjligheter att genom kollektivavtal på central nivå åstadkomma mer branschpassade lösningar (se 2 § tredje stycket FLL). Regeringen föreslår inga förändringar i dessa delar med anledning av att en ny form av ledighet, ledighet med familjedagspenning, införs.

Några ändringar av föräldraledighetslagens övriga bestämmelser bedöms inte nödvändiga.

*Lagtext*

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

## 5.15 Ändringar i andra författningar

**Regeringens förslag:** Föräldraledighet med familjedagspenning ska vara semesterlönegrundande.

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

**Regeringens bedömning:** Det behöver inte göras några lagändringar för att statlig ålderspensionsavgift ska betalas för familjedagspenning.

Det bör inte göras några ändringar i lagen om arbetslöshetsförsäkring.

**Promemorians förslag och bedömning** överensstämmer med regeringens förslag och bedömning.

**Remissinstanserna:** *Svensk Näringsliv* avstyrker förslaget om att föräldraledighet med familjedagspenning ska vara semesterlönegrundande.

*Riksdagens arvodesnämnd* påpekar att förslagen från Utredningen om riksdagsledamöternas förmåner kan påverka förslaget om ändring i lagen (2016:1108) om ersättning till riksdagens ledamöter.

*Sveriges a-kassor* konstaterar att bestämmelserna i 15 a och 20 §§ lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring inte omfattar den föreslagna familjedagspenningen och undrar om detta är avsikten.

Övriga instanser kommenterar inte förslagen och bedömningarna.

## Skälen för regeringens förslag och bedömning

### *Semesterrätt*

Enligt 17 a § första stycket semesterlagen (1977:480) är frånvaro från arbetet semesterlöngrundande när det gäller vissa former av ledighet enligt föräldraledighetslagen. Det gäller bl.a. i fråga om ledighet med tillfällig föräldrapenning och i fråga om tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. SFB. Det samma bör enligt regeringens mening gälla vid frånvaro från arbetet på grund av ledighet med familjedagspenning. *Svenskt Näringsliv* avstyrker förslaget. Regeringen bedömer dock inte att det finns skäl för att frångå sambandet mellan föräldraledighet med föräldrapenningsförmåner och semesterlöngrundande frånvaro från arbetet.

### *Ersättning till riksdagens ledamöter*

I lagen (2016:1108) om ersättning till riksdagens ledamöter finns bestämmelser om riksdagsledamöters arvode vid bland annat föräldraledighet. Vid ledighet för barns födelse, vård av adoptivbarn eller ledighet med tillfällig föräldrapenning ges rätt till ersättningar enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen (se 3 kap. 8 §). Även ledighet med familjedagspenning utgör föräldraledighet och bör därför kunna ge riksdagsledamöter rätt till ersättning på samma sätt som kan gälla för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen. *Riksdagens arvodesnämnd* påpekar att förslagen som lämnas av Utredningen om riksdagsledamöternas förmåner kan påverka förslaget om ändring i lagen om ersättning till riksdagens ledamöter i denna lagrådsremiss. Av utredningens betänkande framgår att den bland annat föreslår en ny reglering av berörd fråga med ikraftträdande den 1 januari 2022 (se bet. 2020/21:URF2). Regeringen har dock hämtat in information om att ett eventuellt ikraftträdande av utredningens författningsförslag kommer att ske efter den tidpunkt då regleringen om familjedagspenningen föreslås träda i kraft. Det kvarstår således ett behov av att ändra bestämmelsen i 3 kap. 8 § lagen om ersättning till riksdagens ledamöter.

### *Statlig ålderspensionsavgift*

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

Regeringen bedömer att ingen lagändring behövs med anledning av detta.

### *Arbetslöshetsförsäkringen*

I lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring finns bestämmelser om hur tid med föräldrapenningsförmån ska behandlas. I den mån det behövs för att uppfylla arbetsvillkoret jämföras med förvärvsarbete även tid då den arbetssökande har fått föräldrapenningsförmån enligt socialförsäkringsbalken (13 a §). När ramtid ska bestämmas räknas i vissa fall inte tid då den sökande fått föräldrapenningsförmån enligt socialförsäkringsbalken (s.k. överhoppningsbar tid 17 §). Vid bestämmande av normalarbetstid ska utöver arbetad tid även beaktas tid som ersatts med föräldrapenningsförmån enligt socialförsäkringsbalken under vissa förutsättningar (23 b §). Ersättning inom ramen för familjeveckan är en föräldrapenningsförmån och bör således behandlas på samma sätt som föräldrapenningsförmånerna i övrigt.

*Sveriges a-kassor* konstaterar att bestämmelserna i 15 a och 20 §§ lagen om arbetslöshetsförsäkring inte omfattar den föreslagna familjedagspenningen och undrar om detta är avsikten. Bestämmelserna i 15 a och 20 §§ reglerar hur tid med föräldrapenning ska behandlas när det gäller ramtid och dagpenning. Dessa bestämmelser omfattar inte andra föräldrapenningsförmåner enligt socialförsäkringsbalken än föräldrapenning. Regeringen anser att någon ändring inte bör göras i detta avseende. Det innebär i huvudsak att den möjlighet som finns att under vissa omständigheter tillgodoräkna tid med föräldrapenning i ett arbetsvillkor inte gäller tid med familjedagspenning. Regeringen bedömer att konsekvenserna av att familjedagspenningen inte omfattas av bestämmelserna i 15 a och 20 §§ i praktiken kommer att vara begränsade.

Regeringen anser därför att inga ändringar i lagen om arbetslöshetsförsäkring bör göras

### *Skatt och sociala avgifter*

Regeringen anser att ersättning inom ramen för familjeveckan ska utgöra beskattningsbar inkomst på samma sätt som föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. I och med att föräldrapenningsförmåner enligt redan gällande reglering tas upp i inkomstslaget tjänst (se 11 kap. 31 § 1 inkomstskattelagen [1999:1229]) och familjedagspenning föreslås utgör en sådan förmån behöver ingen lagändring göras med anledning av detta.

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

### *Lagtext*

Bestämmelsen om semesterlönegrundade föräldraledighet finns i 17 a § semesterlagen. Bestämmelsen om ersättning till riksdagens ledamöter finns i 3 kap. 8 § lagen om ersättning till riksdagens ledamöter.

## 6 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

**Regeringens förslag:** Lagändringarna ska träda i kraft den 4 april 2022. Familjedagspenning ska inte lämnas för tid före ikraftträdandet.

**Promemorians förslag** överensstämmer delvis med regeringens förslag. I promemorian föreslogs att lagändringarna skulle träda i kraft den 1 april 2022.

**Remissinstanserna:** Av de instanser som kommenterar förslaget tillstyrker TCO förslaget om ikraftträdande. *Försäkringskassan* framför att det är av stor betydelse att beslut om reformen fattas i god tid för att ge så goda förutsättningar som möjligt för genomförandet. *Statens servicecenter* vill att ikraftträdandet inte ska ske under deklaraionsperioden. *CSN* pekar på att skyldigheten att anmäla frånvaro två månader före ledighetens början kan vara i konflikt med den ikraftträdandereglering som föreslås i promemorian.

**Skälen för regeringens förslag:** Införandet av familjeveckan är en prioriterad åtgärd för att underlätta för föräldrar att kombinera familjeliv och arbetsliv. Därför bör förslaget träda i kraft så snart som det är möjligt. I promemorian föreslogs ett ikraftträdande den 1 april 2022.

*Försäkringskassan* anger att för att utveckla ett högautomatiserat it-system tar det mellan 14 och 16 månader från det att beslut har fattats. Under den tiden behöver myndigheten även förbereda organisationen, rekrytera medarbetare samt ta fram styrande och stödjande dokument och extern information. Myndigheten framför att om beslut inte kan fattas förrän i samband med budgetpropositionen för 2022 blir ett ikraftträdande möjligt tidigast hösten 2022. Vidare framförs att ett ikraftträdande den 1 april 2022 kan komma att innebära mindre effektiva it-system och en mer manuell hantering. Regeringen har förståelse för att *Försäkringskassan* behöver tid till förberedelsearbete eftersom handläggningen av en ny förmån är en stor tillkommande uppgift för myndigheten. Regeringen konstaterar att myndigheten tidigare redovisat uppgifter som innebär att det kan vara möjligt att få ett tillfredsställande it-system på plats med något kortare förberedelse-tid än vad som anges ovan, även om det innebär att kostnaderna för den löpande administrationen ökar något jämfört med vad som skulle vara fallet med ett högautomatiserat system. Uppgifterna redovisas i promemorian. Införandet av en familjevecka påbörjas – familjedagspenning vid lov, studiedagar och utvecklingssamtal (Ds 2020:24, s. 138 f.). En viktig del i förberedelse- och införandearbetet är att myndigheten ges nödvändiga medel för såväl it-investeringar som löpande administration av familjedagspenningen. Detta har regeringen för avsikt att tillförsäkra. Regeringen har den 11 juni 2021 gett *Försäkringskassan* i uppdrag att förbereda införandet av familjeveckan. I uppdraget ingår att utveckla system för hantering av den nya förmånen så att den i så hög grad som möjligt kan hanteras automatiserat.

Införandetidpunkten måste även ta hänsyn till att *Försäkringskassan* ska få god tid till att informera föräldrar om familjeveckan, t.ex. avseende ansökningsförfarande m.m. Arbetsgivare och företagare behöver också tid för förberedelse. *Statens servicecenter* pekar på att det ikraftträdandet som

föreslås i promemorian inträffar under deklarationsperioden och att det då kan vara högt tryck på annan information än information om familjedagspenning. Regeringen gör bedömningen att information till föräldrar och arbetsgivare bör kunna hanteras av bland annat Försäkringskassan inför ett ikraftträdande under våren 2022 eftersom de allra flesta föräldrar redan nu söker information om och ansöker om föräldrapenningsförmåner huvudsakligen via de elektroniska tjänster som Försäkringskassan tillhandahåller. Därmed bör exempelvis Statens servicecenter inte få så hög belastning.

Mot denna bakgrund bedömer regeringen att det är lämpligt med ett ikraftträdande i april 2022. Regeringen föreslår att lagändringarna ska träda i kraft den 4 april 2022.

Familjedagspenning, som är en ny förmån, bör kunna lämnas för tid från och med ikraftträdandet, dvs. när en förälder avstår från förvärsarbete för att vårda barn eller delta i utvecklingssamtal eller motsvarande den 4 april 2022 eller senare. Mot bakgrund av att familjedagspenning föreslås kunna lämnas för tid före en ansökan (se avsnitt 5.12), bör det finnas en uttrycklig bestämmelse som begränsar tillämpligheten av de nya bestämmelserna i socialförsäkringsbalken för tid före ikraftträdandet.

CSN framför att det i promemorian lämnade förslaget om ikraftträdande eventuellt skulle kunna medföra problem när det gäller arbetstagares anmälningsplikt enligt föräldraledighetslagen (1995:584) i förhållande till ledighet i nära anslutning till tidpunkten för ikraftträdandet. Regeringen konstaterar, liksom gjordes i promemorian, att förslaget att lagändringarna ska träda i kraft samma datum innebär att föräldrarna kan behöva anmäla ledighet till sina arbetsgivare före detta datum. Regeringen gör samma bedömning som gjordes i promemorian, dvs. att detta är något som arbetsgivarna, och arbetstagarna, kan hantera under en övergångsperiod utan en särskild reglering. Därutöver konstaterar regeringen att det vid tidigare införanden av ny ledighetsgrund i föräldraledighetslagen inte har gjorts någon särreglering med anledning av bestämmelserna om arbetstagares anmälningsplikt (se SFS 2008:563 och SFS 2018:1266). Det har inte kommit till regeringens kännedom att detta skulle ha inneburit problem vid tillämpningen av föräldraledighetslagen, inte heller genom de remissvar som har kommit in från arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer i detta lagstiftningsärende. Regeringen kan dock konstatera att det är viktigt att föräldrar får information om den nya förmånen och möjligheten till föräldraledighet i god tid inför ikraftträdandet.

## 7 Konsekvenser av förslagen

I detta kapitel redovisas konsekvenser av förslaget av att införa familjedagspenning och de övriga ändringar som föreslås till följd av detta. De ekonomiska effekterna och effekter på arbetade timmar och sysselsättningen diskuteras. Även andra konsekvenser diskuteras i kapitlet, såsom effekter för föräldrar och barn, företag, för jämställdheten mellan kvinnor och män, för icke-diskriminering samt för möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen. Även EU-konsekvenser beskrivs, främst i för-



hållande till Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.

## 7.1 Hur många berörs av reformen?

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

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

Enligt Statistiska centralbyrån var det 1 773 300 vårdnadshavare år 2018 som hade ensam eller gemensam vårdnad om minst ett barn i åldern 4–16 år. Vid en framskrivning till år 2022 med hjälp av SCB:S mikrosimuleringsmodell Fördelningsanalytiskt statistiksystem för inkomster och transfereringar, (FASIT) förväntas motsvarande antal bli omkring 1 862 100 personer.

De som sedan förväntas ha en SGI bland dessa vårdnadshavare är de som har en löneinkomst om minst 24 procent av prisbasbeloppet. Från denna grupp exkluderas de som har inkomstrelaterad aktivitets- eller sjukersättning. Enligt detta sätt att räkna är det 1 597 037 vårdnadshavare eller 86 procent som beräknas ha en SGI.

Tabell 7.1 visar att andelen med SGI är lägre för personer som har ensam vårdnad, för kvinnor och för utrikes födda. Endast 59 procent av de utrikes födda som har ensam vårdnad om ett barn beräknas ha en sjukpenninggrundande inkomst. Dessa skillnader speglar i huvudsak skillnader i sysselsättningsgrad mellan könen och mellan utrikes samt inrikes födda.

**Tabell 7.1 Beräknad andel med sjukpenninggrundande inkomst**

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

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

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

Tabell 7.2 visar hur många vårdnadshavare som antas beröras av familjeveckan år 2022. Personer som har vissa statliga ersättningar, exempelvis sjukpenning och/eller föräldrapenning under större delen av året kommer inte kunna ta ut några dagar inom familjeveckan. I beräkningarna antas därför att personer som har statliga ersättningar 80 procent eller mer av

helåret inte kommer ta ut några dagar. Detta år beräknas 788 600 kvinnor och 786 100 män, totalt 1 574 700 föräldrar, kunna ta ut familjedagspenning. Av dessa individer beräknas 1 171 300 vara inrikes födda och 403 400 utrikes födda. Det är vanligast att vårdnadshavarna har gemensam vårdnad om sina barn. Av de kvinnor som antas beröras av familjeveckan har sju procent ensam vårdnad om ett barn. Motsvarande siffra för män är en procent.

**Tabell 7.2 Vårdnadshavare som berörs av familjedagspenningen**  
År 2022

	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Ensam vårdnad	56 700	7	8 700	1	65 400	4
Gemensam vårdnad	732 000	93	777 400	99	1 509 400	96
<b>Samtliga</b>	<b>788 600</b>	<b>100</b>	<b>786 100</b>	<b>100</b>	<b>1 574 700</b>	<b>100</b>

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

Tabellen 7.3 visar hur de 1 574 700 vårdnadshavarna som berörs av familjeveckan fördelar sig efter ett antal faktorer. Som väntat är det vanligare att vara sammanboende vid gemensam vårdnad än vid ensam vårdnad. I gruppen som har ensam vårdnad om ett barn är 47 procent utrikes födda. Motsvarande andel bland dem med gemensam vårdnad är 24 procent. Personer med ensam vårdnad om ett barn har även lägre utbildningsnivå jämfört med personer med gemensam vårdnad.

Som tidigare nämnts finns det påtagliga könsskillnader när det gäller inom vilka arbetsmarknadssektorer som vårdnadshavarna arbetar. Det är ca 40 procent av kvinnorna som arbetar i kommunal sektor eller i en region. Bland män är denna andel tolv procent. Tabell 7.3 visar att det endast är en procent av vårdnadshavarna som definieras som företagare. Detta beror på att kategoriseringen i tabellen utgår ifrån huvudsaklig (största) förvärvskälla. Det finns därför ytterligare personer som i kombination med sin anställning också driver företag. Dessa personer brukar benämnas kombinatörer.

**Tabell 7.3 Vårdnadshavare som berörs av familjedagspenning fördelat efter individuella egenskaper samt ensam respektive gemensam vårdnad**

Andelar i procent, år 2022

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

Källa: Egna beräkningar i FASIT-modellen.

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

## 7.2 Ekonomiska konsekvenser för offentlig sektor

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

Hur höga statens utgifter blir för ersättningsdagarna beror på nyttjandegraden, medan effekterna på löner och skatter även beror på hur antal

arbetade timmar i ekonomin kommer att förändras som en konsekvens av reformen. Kommuner och regioner kommer påverkas skattemässigt och genom att de är arbetsgivare till föräldrar som använder familjedagspenning. Även det allmänna ålderspensionssystemet beräknas påverkas av införandet av den nya förmånen, även om denna effekt är relativt liten.

## **Effekter på antalet arbetade timmar och på sysselsättningen**

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

*ESV* efterlyser i remissvaret en utförligare beskrivning av effekten på antalet arbetade timmar. Den sammantagna effekten på arbetade timmar är svår att uppskatta. Det antagande som görs i beräkningarna nedan medför att drygt 21 procent av de arbetade timmarna ersätts av annan arbetskraft däribland vikarier. Detta antagande bygger på vilka yrken vårdnadshavarna har och i vilken grad dessa verksamheter bedöms behöva eller kräver ersättare. Eftersom antagandet bygger på yrkessammansättningen bland vårdnadshavarna bedöms bortfallet i arbetade timmar skilja sig mellan olika sektorer. I kommunal sektor antas exempelvis bortfallet bli lägre än i privat sektor. Ett antagande omkring 20 procent ligger i linje med en studie från Konjunkturinstitutet. I sin rapport baserade Konjunkturinstitutet sina beräkningar på ett antagande om ett bortfall på 80 procent på kort sikt och därmed att 20 procent av de arbetade timmarna ersattes av annan arbetskraft. I betänkandet *Tid – för arbete och ledighet* (SOU 2002:58) anges att en förkortning av standardarbetstiden med 60 minuter skulle minska den faktiska arbetstiden med 48 minuter.

Utifrån de beräkningar som genomförts av användningen av familjedagspenningen kan bortfallet av antalet arbetade timmar tas fram.

År 2022 beräknas bortfallet till ungefär 17 miljoner timmar, vilket motsvarar 0,20 procent av alla arbetade timmar eller en minskning av BNP på nästan 8 miljarder kronor. Dessa beräkningar är behäftade med omfattande osäkerhet. Den beräkning som *Svenskt Näringsliv* har gjort av effekten på antalet arbetade timmar och som beskrivs i remissvaret skiljer sig från den beräkning regeringen har gjort. Detta kan sannolikt förklaras av att olika antaganden har gjorts, exempelvis avseende hur stor andel av dagarna som

kommer att nyttjas. Regeringens sammantagna bedömning är att ungefär 70 procent av dagarna kommer tas ut av vårdnadshavarna.

### **Sysselsättning**

På kort sikt beräknas exempelvis en arbetstidsförkortning leda till ett något högre antal sysselsatta personer (SOU 2002:58 bilaga 2). Den högre sysselsättningen tenderar dock att höja timlönerna. Det är också troligt att arbetstagare genom högre timlönekrav försöker motverka att årslönen minskar i ungefär den grad som arbetstiden förkortas. Efter hand skulle därför sysselsättningen återigen falla tillbaka. En förkortning av arbetstiden beräknades därför på lång sikt minska produktionen (BNP) i ungefär samma utsträckning som det ursprungliga fallet i antal arbetade timmar. Detta skulle sannolikt även gälla för effekterna av familjeveckan, dvs att effekterna på produktionen (BNP) blir högre på lång än på kort sikt.

Det beräknade bortfallet i arbetade timmar 2022 motsvarar drygt 8 000 helårsarbetande personer.

Den beräknade effekten på antal sysselsatta, arbetande timmar och produktion sammantaget är mycket osäker.

## **7.3 Kortsiktiga konsekvenser för företag**

### **Anställda**

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

För små företag kan frånvaro av nyckelpersoner tänkas ha större påverkan på arbetsförutsättningarna än vad som är fallet för större företag, särskilt om flera av de anställda omfattas av möjligheten till ledighet. Antalet tillkommande frånvarotillfällen är dock begränsat för de anställda

och föräldrarna förväntas i god tid anmäla tid för frånvaro vilket ökar förutsättningarna för arbetsgivarna att planera verksamheten.

Vissa kostnader för administration av ledigheten kan tillkomma, något som Företagarna ser som en risk. Att hantera anställdas frånvaro vid föräldraledighet är något som arbetsgivare, små som stora, är vana vid från den existerande ledighetsrätt som föräldrar har i form av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Regeringen bedömer därför att den ökade administrationen därför inte är förknippad med några betydande extra kostnader för företagen.

En viktig aspekt för samtliga företagare är kompetensförsörjningen. Flera remissinstanser, bland annat *Företagarna* och *Svenskt Näringsliv* anser att en större möjlighet till ledighet kan påverka företagets kompetensförsörjning, planering och bemanning negativt, särskilt i branscher där det redan nu råder brist på personal.

Möjligheterna att kombinera familjeliv och arbetsliv kan vara viktiga faktorer när föräldrar väljer arbetsgivare. Familjeveckan ger ökade möjligheter till flexibilitet i arbetslivet, särskilt i de sektorer och branscher där inflytandet över arbetstidens förläggning är små. Ett mer hållbart arbetsliv kan på sikt innebära att sjukfrånvaro och deltidarbete kan minska i omfattning vilket innebär en förbättrad kompetensförsörjning. Framtidens kompetensförsörjning är en prioriterad fråga där långsiktiga lösningar söks inom både arbetsmarknadspolitiken och utbildningspolitiken. Regeringen har förståelse för att ytterligare ledighetsrätt kan innebära utmaningar för planering och bemanning, särskilt i branscher där det råder brist på arbetskraft. Den tillkommande ledigheten är till sin natur tillfällig och kortvarig om än årligen återkommande. Hänsyn har tagits till både arbetsgivares och anställdas förutsättningar och behov vid utformningen av regelverket, vilket kommer till tydligast avtryck när det gäller förslagen om anmälningstider. Regeringen vill även lyfta fram betydelsen av samråd om ledighetens förläggning och möjligheten att ingå branschspecifika avtal (se vidare avsnitt 5.14).

Bland annat Företagarna framför att ett minskat antal arbetade timmar innebär produktionsbortfall för företagen. När föräldrar använder familjedagspenning kommer vikarier eller andra anställda i vissa fall att få täcka upp för produktionsbortfallet. Löner och arbetsgivaravgifter minskar för de anställda som är frånvarande, men ökar vid anställning av vikarier eller om redan anställd personal arbetar mer genom t.ex. betald övertid. För ytterligare beskrivning av bortfallet av arbetade timmar, se avsnitt 7.2.

I vilken omfattning utbytet kommer att ske förväntas variera beroende på bransch och även med företagets storlek och behov. Ett mindre företag har oftast mindre ekonomiska marginaler och resurser och att anställa vikarier kan därmed innebära större utmaningar än för större företag. Föräldralediga anställda är dock vanligen förekommande i alla företag och utvidgningen av ledighetsrätten innebär därför inte att helt nya rutiner introduceras. Regeringen bedömer att förslaget inte på något påtagligt sätt kommer att påverka företagets förmåga eller incitament att konkurrera eller påverka företagets konkurrensförhållanden i övrigt.

## Egenföretagare

Egenföretagare omfattas, som övriga förvärvsarbete, av förslaget om ersättning inom ramen för familjeveckan. Företagares möjligheter till föräldraledighet kan se olika ut. Generellt kan sägas att manliga företagare har lägre nyttjande av föräldrapenning än kvinnliga och att framförallt män med eget företag har ett lågt nyttjande i förhållande till hur mäns uttag av föräldrapenning ser ut i andra sektorer på arbetsmarknaden. Jämförelserna avser dock i huvudsak tiden när barnet är litet och i behov av omsorg på heltid. Även nyttjande av mer temporära ledigheter, som när ett barn bli sjukt, varierar dock beroende på om föräldern är företagare eller inte och de har generellt sett ett lägre nyttjande av förmånen än anställda. Företagare anför ofta att flexibelt användande är en viktig aspekt för att en företagare ska kunna nyttja föräldrapenningsförmåner. Då kan företagaren exempelvis arbeta del av dag och vara ledig med barnet del av dag. Regeringen konstaterar att en sådan flexibel användning blir möjlig även här eftersom familjedagspenning föreslås kunna nyttjas med hel eller halv omfattning. Vidare är bestämmelserna om rätt till familjedagspenning är i stort neutrala i förhållande till om man är anställd, egenföretagare eller en kombination av båda. I betänkandet Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen (SOU 2017:101) bedömer Utredningen om en modern föräldraförsäkring att skillnaderna i möjligheten att använda försäkringen är mer relaterad till sysselsättningsformernas olika förutsättningar och villkor än till regelverket om föräldraförsäkring som sådant. Detta stämmer väl överens med de slutsatser som Utredningen om ett tryggare företagande i ett förändrat arbetsliv – för tillväxt och innovation drar i betänkandet Företagare i de sociala trygghetssystemen (SOU 2019:41). Motsvarande resonemang kan även föras om den nu föreslagna reformen. Från företagarkåll beskrivs dock regleringen om sjukpenninggrundande inkomst för företagare som svår att överblicka och med låg förutsebarhet. För att öka tryggheten för den som startar ett nytt företag och öka förutsebarheten på kort och medellång sikt har företagare, oavsett företagsform, ett skydd för sjukpenninggrundande inkomst under företagets uppbyggnadsskede, totalt under 36 månader.

Regeringen bedömer vidare inte att det finns någon anledning att anpassa informationsinsatser och ikraftträdande särskilt till små företag.

## 7.4 Konsekvenser för jämställdhet, det integrationspolitiska målet och icke-diskriminering

### Jämställdhet

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån detta mål har sex delmål satts upp (prop. 2005/06:155 och skr. 2016/17:10). De delmål som har en direkt koppling till förslaget är delmålet om ekonomisk jämställdhet; kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut, delmålet om jämn för-

delning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet; kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor samt delmålet om jämställd hälsa; kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Regeringen gör bedömningen att familjedagspenning bidrar till uppfyllandet av dessa delmål. Det är en bedömning som flera remissinstanser instämmer i, exempelvis *Jämställdhetsmyndigheten*.

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

Regeringen vill särskilt lyfta att familjeveckan kan ha betydelse för att underlätta möjligheten att kombinera förvärvsarbete och familjeliv för ensamstående föräldrar med ensam vårdnad, varav en övervägande majoritet är kvinnor. Kvinnor med ensam vårdnad har i genomsnitt ett mer intensivt uttag av föräldrapenningdagar under barnets första levnadsår och har således i genomsnitt sämre möjligheter än andra föräldrar att vara lediga med föräldrapenning när barnet blir äldre. Att föräldrar med ensam vårdnad ges fler dagar att disponera än de med gemensam vårdnad kan vid fullt nyttjande innebära en något längre frånvaro från arbetsmarknaden för dem. Det skulle i sin tur kunna innebära vissa negativa arbetsmarknadseffekter för gruppen, något som exempelvis *Ledarna* lyfter. Mot detta bör dock vägas denna grups ökade möjligheter till flexibilitet och därmed förbättrade förutsättningar att kombinera familjeliv och arbetsliv. Det bör också i sammanhanget betonas att det finns en skyddslagstiftning på plats som förbjuder missgynnande i arbetslivet av föräldralediga.

Det kan dock, mot bakgrund av uttagsmönstret för föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och föräldraledighet, i stort antas att en något större andel av de kvinnor som berörs av familjeveckan kommer att använda dagarna än de berörda männen. Om så blir fallet kan kvinnors position på arbetsmarknaden komma att påverkas negativt. Detta är en risk som lyfts av *Ledarna* och *SKR*. Längre föräldraledigheter med föräldrapenning samt deltidsarbete har en stark samvariation med negativa arbetsmarknadseffekter avseende exempelvis kvinnors löner och i förlängningen deras livsinkomster. En ojämn fördelning av familjedagspenningen kan därmed komma att öka kvinnors frånvaro från arbetet ytterligare i relation till mäns frånvaro. Regeringen anser att ett sätt att motverka en sådan ojämn fördelning är förslaget att rätten att få familjedagspenning inte kan avstås till den andra vårdnadshavaren när föräldrarna har gemensam vårdnad om ett barn. Att rätten inte kan avstås innebär en tydlig signal att båda vårdnadshavarna förväntas ta ett ansvar för vården av barnet under lov och studiedagar. Förutsättningarna för ett mer jämställt uttag ökar därmed. I detta instämmer också flertalet remissinstanser. *Medlingsinstitutet* lyfter att detta är positivt för jämställdheten på arbetsmarknaden och att förutsättningarna för jämställda löner mellan kvinnor och män därmed stärks.



Fördelningen av föräldrapenning rör sig långsamt mot ett mer jämställt uttag, fler par delar föräldrapenningen jämställt och den tredje reserverade månaden som införes 2016 har haft effekt på fördelningen av föräldrapenning under barnets första två år. Det kan indikera en normförskjutning bland föräldrar om en mer jämställd syn på fördelningen av det obetalda arbetet. Att familjedagspenningen föreslås ha motsvarande konstruktion som inom föräldrapenningen kan därmed leda till att män och kvinnor kan komma att dela omsorgsarbetet för äldre barn mer lika. Det kan i sin tur leda till en förstärkning av det jämställda föräldraskapet.

Antalet dagar per år är för den stora majoriteten av de arbetande föräldrarna tre dagar och möjliggör inte några längre frånvaroperioder. För föräldrar med ensam vårdnad ges med förslaget en möjlighet till högst sex dagars ledighet under ett kalenderår. Eftersom fler kvinnor än män har ensam vårdnad innebär det att dessa kvinnors användning av familjedagspenningen ger ett visst bidrag till en, på aggregerad nivå, ojämn fördelning av familjedagspenningen mellan män och kvinnor. Effekten är dock begränsad eftersom de flesta föräldrar som omfattas har gemensam vårdnad om barn.

Familjeveckan bidrar till ökad flexibilitet för föräldrar vilket kan minska stress i arbetslivet. På sikt kan detta antas bidra positivt till hälsan för dem som använder möjligheten till ledighet. Då kvinnor i en något större omfattning antas nyttja reformen och då kvinnor i genomsnitt har högre sjukskrivningstal än män kan reformen antas bidra positivt till delmålet om en jämställd hälsa.

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

## **Integrationspolitiskt mål**

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

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

## **Icke-diskriminering**

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön,

könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Förslaget om att införa en ny möjlighet till föräldraledighet med ersättning för förlorad arbetsinkomst bedöms inte stå i strid med diskrimineringsförbuden. Lagstiftningen är neutralt utformad och gäller samtliga förvärvsarbetande vårdnadshavare till barn 4–16 år, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

*Rädda Barnen*, som anser att även icke-förvärvsaktiva föräldrar ska få rätt till familjedagspenning, framför att vårdnadshavarens ställning inte bör påverka tillgången till familjeveckan och att den omständigheten utgör indirekt diskriminering. Enbart den omständigheten att vårdnadshavarens ställning, i detta fall om föräldern är förvärvsaktiv eller inte, påverkar rätten till familjedagspenning kan enligt regeringens bedömning inte per automatik innebära att det är fråga om diskriminering. Den föreslagna konstruktionen måste ses i sitt sammanhang. Vårdnadshavarens ställning påverkar barn i hög utsträckning, och vissa stöd är i dag enbart arbetsbaserade eftersom de avser att kompensera för förlorad inkomst från förvärvsarbete. Det övergripande syftet med föräldrapenningsförmånerna är att underlätta och även skapa incitament till förvärvsarbete och ge föräldrar tid med barn. Vårdnadshavarens ställning har avgörande betydelse även i andra frågor som påverkar barnets situation, exempelvis när det gäller vistelsetid i förskola då vårdnadshavarens ställning på arbetsmarknaden har betydelse. Syftet med familjeveckan är bland annat att komplettera föräldrapenningen för att fortsatt under barnens uppväxtår underlätta för föräldrar som förvärvsarbetar att kombinera arbetsliv och familjeliv. Syftet är också att ge föräldrar till något äldre barn bättre möjligheter att i vissa utpekade situationer vara lediga tillsammans med barnen och till att skapa en ökad jämlikhet mellan arbetande föräldrar, för vilka arbetsvillkor och möjlighet för flexibilitet kan variera kraftigt. Regeringen gör därför bedömningen att inte heller i tillämpningen bör, mot bakgrund av de generellt utformade reglerna och de objektiva kriterierna, någon av ovanstående grupper missgynnas. *Diskrimineringsombudsmannen*, som också anmodats yttra sig över förslaget, har utifrån sitt uppdrag framfört att de inte har några synpunkter på förslagen.

Försäkringskassan föreslås vara ansvarig myndighet för administrationen av förmånen. De erbjuder information och tjänster som innebär kunskap om den nya förmånen och möjligheten till ansökan tillgängliggöras för exempelvis föräldrar med funktionsnedsättning eller som talar ett annat språk än svenska.

I föräldraledighetslagen (1995:584), som reglerar anställda föräldrars möjlighet till ledighet finns även bestämmelser som förbjuder diskriminering under föräldraledigheten.

## 7.5 Konsekvenser för enskilda

### Ekonomiska konsekvenser för föräldrarna

Införandet av familjedagspenning har en begränsad effekt på vårdnadshavarnas disponibla inkomster. Eftersom ersättningen vid uttag av dag med

familjedagspenning är lägre än lönen per dag beräknas den disponibla inkomsten för vårdnadshavarna i genomsnitt minska med 510 kronor, eller med 0,12 procent år 2022. För kvinnor uppgår denna minskning till 360 kronor och för män 670 kronor. Motsvarande siffror för gruppen inrikes respektive utrikes födda är 580 kronor respektive 300 kronor. Grupper som förlorar mer har i genomsnitt högre inkomster och har därför i större utsträckning inkomster över inkomsttaket för ersättningen på 7,5 prisbasbelopp. Även beräkningar av inkomsteffekter för hushåll visar att hushåll med högre ekonomisk standard förlorar något mer än hushåll med lägre sådan standard. För exempelvis vårdnadshavare som befinner sig bland de 10 procent i befolkningen som har det högsta inkomsterna beräknas den ekonomiska standarden sjunka med 0,17 procent per år, vilket motsvarar 1 400 kronor. I medeltal är den procentuella minskningen av ekonomisk standard för alla som berörs av familjeveckan 0,11 procent år 2022. Överlag är dock skillnaderna mellan hushåll i olika inkomstgrupper förhållandevis små.

## Konsekvenser för barn

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

Familjedagspenning kommer endast att lämnas till förvärvsarbetsande föräldrar som avstår från arbete. Det innebär att inte samtliga barn kommer att gynnas av reformen. Det är något som flera remissinstanser, exempelvis *Försäkringskassan* och *Rädda Barnen*, uppmärksammar. Regeringen gör bedömningen att givet syftet med förslaget att underlätta för föräldrar som arbetar att kombinera arbetsliv och familjeliv och förbättra möjligheterna att förvärvsarbeta, är det enbart föräldrar som förvärvsarbetar som ska få rätt till ersättning och ledighet. Förvärvsarbete är centralt för att möjliggöra goda ekonomiska uppväxtvillkor för barn och för att barnhushållen ska undvika en låg ekonomisk standard. För barn vars föräldrar inte arbetar, och därmed inte har rätt familjedagspenning, blir situationen huvudsakligen samma som i dag. Det innebär att i relation till föräldrar som exempelvis deltar i arbetsmarknadspolitiska program på heltid så kan förvärvsarbetsande föräldrar få mer ledig tid med sina barn i dessa situationer. När föräldrarna etablerar sig på arbetsmarknaden eller återträder i arbete kan familjedagspenning komma att utbetalas.

År 2022 är det ungefär 1 367 000 barn vars föräldrar beräknas kunna få rätt till familjedagspenning. Det motsvarar 85 procent av barnen i den berörda åldersgruppen. *TCO* framför att de vill se en utvecklad analys av konsekvenserna för flerbarnsfamiljer. Regeringen utvecklar skälen till att familjedagspenning föreslås tilldelas vårdnadshavaren för en grupp av

barn i avsnitt 5.7. I korthet handlar det om att familjedagspenningen syfte är att möjliggöra ledighet för behov som i hög utsträckning sammanfaller för förälderns barn i det aktuella åldersspannet, nämligen lov, terminsuppehåll och studiedagar.

Familjeveckan underlättar för föräldrar att kombinera familjeliv och arbetsliv genom att öka flexibiliteten och kan därmed öka förutsättningarna att arbeta heltid. Genom förslaget kan föräldrar som i dag avstår från förvärvsarbete utan att få ersättning för inkomstbortfallet t.ex. i samband med utvecklingssamtal eller vid studiedagar få en förbättrad ekonomisk situation. Det har därmed en positiv effekt för barnen i dessa hushåll.

Familjeveckan beräknas ha positiv effekt för barn till arbetande föräldrar eftersom de får möjlighet till mer tid tillsammans med sina föräldrar. I detta instämmer flera remissinstanser som *Barnombudsmannen* och *MUCF*. Möjlighet till nära relationer med båda föräldrarna ökar förutsättningarna för goda uppväxtvillkor för barn. Samma barn gynnas även av att föräldrar får förbättrade möjligheter att delta vid utvecklingssamtal, något som *Specialpedagogiska skolmyndigheten* lyfter som positivt.

## 7.6 Förenlighet med EU-rätten och andra internationella åtaganden

Regeringen bedömer att förslagen inte påverkar den fria rörligheten inom EU och inte heller i övrigt medför några särskilda konsekvenser för EU- eller EES-medborgare. Förslagen bedöms vara förenliga med EU-rätten. Införandet av en ny socialförsäkringsförmån innebär att Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen kommer att vara tillämplig (se vidare avsnitt 5.13).

Förslagen bedöms inte påverka Sveriges internationella åtaganden i övrigt.

# 8 Författningskommentar

## 8.1 Förslaget till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

### 6 kap.

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

#### Avdelning B Familjeförmåner

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

### Avdelning C Förmåner vid sjukdom eller arbetsskada

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

### Avdelning E Förmåner vid ålderdom

- |                                  |                        |
|----------------------------------|------------------------|
| 8. inkomstgrundad ålderspension, | (55–64 och 69–71 kap.) |
| 8 a. inkomstpensionstillägg,     | (74 a kap.)            |

### Avdelning F Förmåner till efterlevande

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

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

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.

**16 § Familjedagspenning enligt 6 § 2 och förmåner enligt 6 § 5, 6, 8 och 9–11** lämnas för tid då den försäkrade vistas utomlands så länge rätten till förmånen består. Detta gäller också i fråga om föräldrapenning på grund- eller sjukpenningnivå enligt 6 § 2,

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

Första stycket första meningen gäller också i fråga om inkomstpensionstillägg enligt 6 § 8 a om den försäkrade anses vara bosatt i Sverige.

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

Övervägandena finns i avsnitt 5.11.

## **9 kap.**

**1 §** I denna underavdelning finns

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

Vidare finns bestämmelser om

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

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

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.

## 11 kap.

**2 §** Föräldrapenningsförmåner lämnas i följande former:

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

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

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

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

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.

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

I paragrafen finns en bestämmelse som begränsar i vilken omfattning föräldrapenning sammanlagt kan lämnas till en förälder för en dag. I paragrafen har det förts in att samma begränsning gäller för familjedagspenning. Det innebär att en förälder, oavsett antalet barn, inte kan få mer än sammanlagt hel familjedagspenning per dag.

Övervägandena finns i avsnitt 5.8.

**9 a §** *Familjedagspenning får inte lämnas till en förälder för samma tid som föräldern får föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning.*

I paragrafen, som är ny, finns en bestämmelse som begränsar möjligheten att få familjedagspenning och föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning för samma tid. Begränsningen gäller oavsett om familjedagspenningen och den andra förmånen avser ett och samma barn eller olika barn.

Övervägandena finns i avsnitt 5.9.

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

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

För tillfällig föräldrapenning gäller även 13 kap. 3 §.

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

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

Övervägandena finns i avsnitt 5.9.

## **12 a kap.**

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

**1 §** *I detta kapitel finns bestämmelser om*

- rätten till familjedagspenning i 2–10 §§,
- förmånstiden i 11–15 §§,
- avstående från familjedagspenning i 16 och 17 §§,
- beräkning av antalet dagar med rätt till familjedagspenning i 18 §, och
- beräkning av familjedagspenning i 19 §.

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

**2 §** *En försäkrad förälder har rätt till familjedagspenning.*

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

I paragrafen finns allmänna bestämmelser om rätten till familjedagspenning.

I *första stycket* anges att rätten till familjedagspenning tillkommer en försäkrad förälder. Vem som är försäkrad för familjedagspenning framgår av 4 och 6 kap. och vem som räknas som förälder vid tillämpningen av bestämmelserna om familjedagspenning framgår av 2 kap. 14 § (1 och 4 kap. föräldrabalken) och 11 kap. 4 §.

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

Övervägandena finns i avsnitt 5.1 och 5.2.

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

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

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

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

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

Med att en förälder har rätt till familjedagspenning ”under en dag” då någon av de uppräknade situationerna är för handen avses att familjedagspenning kan lämnas för en hel dag även om t.ex. studiedagen avser endast en del av dagen i sådan verksamhet som barnet normalt deltar i. Med dag avses kalenderdag. Uttrycket ”normalt deltar i” innebär att bedömningen av om det är fråga om en sådan situation som kan berättiga till familjedagspenning utgår från den verksamhet som barnet skulle ha deltagit i om det inte hade varit lov, terminsuppehåll eller studiedag för personalen. Det innebär också att personalens verksamhetsplanering, kompetensutveckling och liknande som sker efter stängningstid eller under tid då barnet normalt inte skulle ha deltagit i verksamheten, t.ex. på grund av hur barnets ordinarie vistelsetid i verksamheten är förlagd, inte ger rätt till familjedagspenning. Möjlighet till erbjuden alternativ barnomsorg påverkar inte rätten till familjedagspenning.

I *andra stycket* anges att för rätt till familjedagspenning gäller också som villkor att föräldern under den tid som avses i första stycket till huvudsaklig del faktiskt vårdar barnet på det sätt som krävs med hänsyn till barnets ålder. Regleringen motsvarar bestämmelsen för föräldrapenning i 12 kap. 3 § och ska tillämpas på samma sätt, dock även i förhållande till



barn som är äldre än de barn som en förälder kan få föräldrapenning för (se 15 § och jfr 12 kap. 13 §).

Övervägandena finns i avsnitt 5.2, 5.4 och 5.5.

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

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

I paragrafen regleras rätten till familjedagspenning för deltagande i utvecklingssamtal.

Det anges att en förälder har rätt till familjedagspenning om föräldern avstår från förvärvsarbete i samband med att han eller hon deltar i ett utvecklingssamtal eller motsvarande när det gäller ett barn i den verksamhet enligt skollagen som barnet normalt deltar i. Detta gäller dock endast om verksamheten avser förskola, förskoleklass, grundskola, grundsärskola, specialskola, sameskola eller utbildning enligt 24 kap. skollagen på grundskolenivå, eller pedagogisk omsorg enligt 25 kap. 2 § skollagen som ersätter förskola. För rätt till familjedagspenning krävs att föräldern har ett förvärvsarbete som föräldern avstår från att utföra för att delta i ett utvecklingssamtal (se även 10 §).

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

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

Övervägandena finns i avsnitt 5.2, 5.4 och 5.5.

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

I paragrafen begränsas möjligheten för en förälder att byta ut föräldrapenning mot familjedagspenning. Det anges att familjedagspenning inte läm-

nas för tid när föräldrapenning annars skulle ha lämnats till föräldern. Regleringen motsvarar bestämmelsen för tillfällig föräldrapenning i 13 kap. 18 § första meningen och ska tillämpas på samma sätt.

Övervägandena finns i avsnitt 5.9.

**6 § Familjedagspenning lämnas enligt följande förmånsnivåer:**

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

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

I paragrafen regleras på vilka förmånsnivåer familjedagspenning kan lämnas. Familjedagspenning kan lämnas på två förmånsnivåer, hel eller halv. Hel familjedagspenning lämnas för dag när en förälder helt har avstått från förvärvsarbete och halv familjedagspenning lämnas för dag när en förälder har förvärvsarbetat högst hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat. Regleringen motsvarar bestämmelserna för tillfällig föräldrapenning i 13 kap. 5 § 1 och 3 och ska i princip tillämpas på samma sätt. Bestämmelsen innebär att om en förälder har förvärvsarbetat mer än hälften av en arbetsdag, och alltså avstått från förvärvsarbete mindre än hälften av arbetsdagen för att exempelvis vårda sitt barn på grund av att det är studiedag för personalen på barnets skola, så kan familjedagspenning inte lämnas. Se författningskommentaren till 9 § när det gäller föräldrar som är deltidsarbetslösa.

Övervägandena finns i avsnitt 5.8.

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

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

dagen för att delta i ett utvecklingssamtal gäller den grundläggande regleringen om förmånsnivåer i 6 §.

Övervägandena finns i avsnitt 5.8.

#### *8 § Som förvärvsarbete betraktas inte*

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

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

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

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

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

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

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

Övervägandena finns i avsnitt 5.4.

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

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

om föräldern t.ex. avstått helt från deltidsarbetet lämnas familjedagspenning på hel förmånsnivå.

Övervägandena finns i avsnitt 5.4.

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

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

Övervägandena finns i avsnitt 5.4.

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

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

Familjedagspenning lämnas med stöd av denna bestämmelse enbart för barn som föräldern har vårdnad om. Barn som kan berättiga till familjedagspenning är barn i det åldersspann som anges i 15 § och som är bosatta i Sverige (se 11 kap. 8 §). Det är en förälder som är vårdnadshavare som har en självständig rätt att få familjedagspenning. En sådan förälder som nu avses kan dock enligt 16 och 17 §§ avstå rätten att få familjedagspenning för några av ersättningsdagarna till en annan förälder, dvs. till en förälder som inte är vårdnadshavare för det barn som berörs. Det är hur vårdnadsförhållandena ser ut den dagen som ersättningen avser som är avgörande, både när det gäller det barn som familjedagspenning söks för och när det gäller föräldrarnas samtliga barn som kan berättiga till familjedagspenning. Detta medför att det högsta antalet dagar för vilka en vårdnadshavare kan få familjedagspenning för sina barn under ett visst år, dvs. tre eller sex dagar (se även 12 och 13 §§), kan ändras från en ersättningsdag till en annan, om vårdnadsförhållandena har förändrats däremellan. För exempelvis två föräldrar som endast har ett gemensamt barn för vilket vårdnaden ändras från ensam till gemensam innebär detta följande. Den förälder som tidigare inte har varit vårdnadshavare för barnet har vid en ändring till gemensam vårdnad rätt att få tre dagar som föräldern kan ta ut under resten av året (se 12 §). Detta gäller oavsett under hur många av den tidigare ensamma vårdnadshavarens dagar familjedagspenning redan har lämnats. Den tidigare ensamma vårdnadshavaren har i och med vårdnads-

ändringen rätt att få tre, i stället för sex, dagar sammanlagt för året (se 12 §). Den vårdnadshavarens dagar för vilka familjedagspenning har lämnats tidigare under året ska räknas av från det nya högsta antalet dagar. Detta omfattar även sådana dagar för vilka vårdnadshavaren kan ha avstått rätten att få ersättning till någon annan förälder (se 16 §). Om den tidigare ensamstående vårdnadshavaren före vårdnadsändringen redan har tagit ut familjedagspenning för tre eller fler dagar återstår således inga dagar för honom eller henne under resten av året.

Övervägandena finns i avsnitt 5.6 och 5.7.

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

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

Familjedagspenning lämnas med stöd av denna bestämmelse enbart för barn som föräldern har vårdnad om. Barn som kan berättiga till familjedagspenning är barn i det åldersspann som anges i 15 § och som är bosatta i Sverige (se 11 kap. 8 §). Till skillnad från vad som gäller för de föräldrar som avses i 11 och 13 §§, är det i detta fall endast en förälder som är vårdnadshavare som har rätt att få familjedagspenning, dvs. vårdnadshavaren kan inte avstå rätten att få familjedagspenning till en annan förälder till det barn som berörs. Det är hur vårdnadsförhållandena ser ut den dagen som ersättningen avser som är avgörande, både när det gäller det barn som familjedagspenning söks för och när det gäller föräldrarnas samtliga barn som kan berättiga till familjedagspenning. Detta medför att det högsta antalet dagar för vilka en vårdnadshavare kan få familjedagspenning för sina barn under ett visst år, dvs. tre eller sex dagar (se även 11 och 13 §§), kan ändras från en ersättningsdag till en annan, om vårdnadsförhållandena har förändrats däremellan. Se mer om innebörden av detta i författningskommentaren till 11 §. Hur många dagar med familjedagspenning en vårdnadshavare har rätt att få bestäms utifrån respektive vårdnadshavares situation och är inte beroende av hur många dagar med familjedagspenning den andra vårdnadshavaren för ett visst barn har rätt att få. Den totala vårdnadsbilden för respektive vårdnadshavares samtliga barn kan se olika ut och medföra rätt till olika antal dagar. För tillämpningen av bestämmelsen har det ingen betydelse om den gemensamma vårdnaden innehåller med en och samma förälder för samtliga barn eller med olika föräldrar. Bestämmelsen omfattar således både den situationen att exempelvis en pappa delar vårdnaden om samtliga sina barn med samma mamma och den situationen att en pappa delar vårdnaden med olika mammor för barnen.

Övervägandena finns i avsnitt 5.6 och 5.7.

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

*Ersättning för tre av dagarna lämnas endast för ett barn som föräldern har ensam vårdnad om.*

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

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

Familjedagspenning lämnas med stöd av denna bestämmelse enbart för barn som föräldern har vårdnad om. Barn som kan berättiga till familjedagspenning är barn i det åldersspann som anges i 15 § och som är bosatta i Sverige (se 11 kap. 8 §). Det är en förälder som är vårdnadshavare som har en självständig rätt att få familjedagspenning. En sådan förälder som nu avses kan dock enligt 16 och 17 §§ i vissa fall avstå rätten att få familjedagspenning för några av ersättningsdagarna till en annan förälder, dvs. till en förälder som inte är vårdnadshavare för det barn som berörs. Det är hur vårdnadsförhållandena ser ut den dagen som ersättningen avser som är avgörande, både när det gäller det barn som familjedagspenning söks för och när det gäller föräldrarnas samtliga barn som kan berättiga till familjedagspenning. Detta medför att det högsta antalet dagar för vilka en vårdnadshavare kan få familjedagspenning för sina barn under ett visst år, dvs. tre eller sex dagar (se även 11 och 12 §§), kan ändras från en ersättningsdag till en annan, om vårdnadsförhållandena har förändrats däremellan. Se mer om innebörden av detta i författningskommentaren till 11 §. Hur många dagar med familjedagspenning en vårdnadshavare har rätt att få bestäms utifrån respektive vårdnadshavares situation och är inte beroende av hur många dagar med familjedagspenning den andra vårdnadshavaren för ett visst barn har rätt att få. Den totala vårdnadsbilden för respektive vårdnadshavares samtliga barn kan se olika ut och medföra rätt till olika antal dagar. När det gäller de barn som föräldern tillsammans med någon annan förälder har gemensam vårdnad om, har det för tillämpning av bestämmelsen ingen betydelse om den gemensamma vårdnaden innehas med en och samma förälder för samtliga barn eller med olika föräldrar. Bestämmelsen omfattar således både den situationen att exempelvis en pappa delar vårdnaden med samma mamma för de berörda barnen och den situationen att en pappa delar vårdnaden med olika mammor för barnen.

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

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

Övervägandena finns i avsnitt 5.6 och 5.7.

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

I paragrafen finns en bestämmelse om familjedagspenning för tid före ansökan. Familjedagspenning lämnas inte för längre tid tillbaka än 90 dagar före den dag då ansökan kom in till Försäkringskassan. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl för att familjedagspenning ändå bör lämnas. Regleringen motsvarar bestämmelserna för föräldrapenning i 12 kap. 12 a § och tillfällig föräldrapenning i 13 kap. 9 a § och ska tillämpas på samma sätt.

Övervägandena finns i avsnitt 5.12.

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

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

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.

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

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

avser som är avgörande för om vårdnadshavaren kan avstå rätten att få familjedagspenning för barnet till förmån för en annan förälder. Möjligheten att avstå rätten att få familjedagspenning faller bort om en vårdnadshavare inte längre har ensam vårdnad om ett barn som berättigar till familjedagspenning eftersom grundförutsättningen för möjligheten att avstå rätten inte längre är uppfylld. En förälder som avstående kan ha gjorts till kan då inte heller få familjedagspenning grundat på det avstående för en ersättningsdag som infaller efter det att vårdnadsförhållandet har ändrats. Den förälder som avstående görs till ska själv uppfylla förutsättningarna för familjedagspenning på den förmånsnivå som begärs. Ersättningens storlek beräknas också utifrån den förälderns förhållanden, dvs. bland annat beräknas ersättningen på den förälderns sjukpenninggrundande inkomst. Den tid för vilken familjedagspenning har lämnats till den föräldern som avstående har gjorts till räknas av från det högsta antal dagar med familjedagspenning som vårdnadshavaren kan få enligt 11 eller 13 §. Det finns inget krav på att avstående ska göras på ett visst sätt (jfr 12 kap. 17 § när det gäller avstående av rätt att få föräldrapenning).

Övervägandena finns i avsnitt 5.9.

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

I paragrafen anges det högsta antalet dagar för vilka en förälder får avstå rätten att få familjedagspenning till förmån för en annan av barnets föräldrar enligt 16 §. Föräldern får avstå rätten att få familjedagspenning till förmån för en annan förälder för sammanlagt högst tre dagar per år, dvs. hälften av det totala antalet dagar under vilka föräldern kan få familjedagspenning enligt 11 eller 13 §. Begränsningen gäller sammanlagt för samtliga barn som föräldern har ensam vårdnad om, dvs. inte per barn. De nyttjade dagar för vilka en förälder har avstått rätten att få familjedagspenning är i grunden den förälderns dagar och ska därmed räknas av från det högsta antalet dagar med familjedagspenning som denne kan få.

Övervägandena finns i avsnitt 5.9.

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

- En dag med hel familjedagspenning motsvarar en dag.
- En dag med halv familjedagspenning motsvarar hälften av en dag.

I paragrafen regleras beräkningen av antalet dagar med rätt till familjedagspenning. Vid beräkningen gäller att en dag med hel familjedagspenning motsvarar en dag och en dag med halv familjedagspenning motsvarar hälften av en dag. Regleringen motsvarar delar av bestämmelsen för föräldrapenning i 12 kap. 32 § och för tillfällig föräldrapenning i 13 kap. 32 § och ska i de delarna, dvs. när det gäller beräkning av antalet dagar med hel eller halv förmån, tillämpas på samma sätt.

Övervägandena finns i avsnitt 5.8.

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



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

Övervägandena finns i avsnitt 5.10.

## 24 kap.

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

- graviditetspenning,
- föräldrapenning på sjukpenningnivå,
- *familjedagspenning*,
- tillfällig föräldrapenning,
- rehabiliteringspenning enligt 31 kap.,
- skadelivränta,
- smittbärrpenning, och
- närståendepenning.

I paragrafen anges de förmåner enligt socialförsäkringsbalken, utöver sjukpenning, som beräknas med grund i en försäkrads sjukpenninggrundande inkomst. I en ny *tredje strecksats* anges även familjedagspenning. De tidigare tredje–sjunde strecksatserna har förskjutits ett steg.

Övervägandena finns i avsnitt 5.10.

## Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 4 april 2022.
2. Familjedagspenning lämnas inte för tid före ikraftträdandet.

Enligt *första punkten* ska lagen träda i kraft den 4 april 2022.

I *andra punkten* anges att familjedagspenning inte lämnas för tid före ikraftträdandet. Det innebär att de dagar under vilka föräldern har avstått från förvärvsarbete för att vårda barn eller delta i ett utvecklingssamtal eller motsvarande och som föräldern söker familjedagspenning för ska ha infallit den 4 april 2022 eller senare.

Övervägandena finns i kapitel 6.

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

17 a § Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) i fråga om

1. ledighet enligt 8 § första stycket *samma* lag, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för *en* ensamstående förälder 180 dagar,
2. *ledighet enligt 8 a eller 8 b § samma lag*.

3. tid för vilken graviditetspenning *lämnas* enligt 10 kap. socialförsäkringsbalken, eller

4. tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för *en* ensamstående förälder 180 dagar.

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

I paragrafen anges de ledigheter enligt föräldraledighetslagen som är semesterlönegrundande. I *första stycket* har det förts in en ny *punkt 2*, där även ledighet enligt 8 a eller 8 b § föräldraledighetslagen anges. De paragraferna avser ledighet under tid då en förälder får familjedagspenning eller skulle ha haft rätt till familjedagspenning om föräldern inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § socialförsäkringsbalken. Den nyss nämnda paragrafen innehåller bestämmelser om bibehållande av sjukersättning i vissa fall när en person förvärvsarbetar med utnyttjande av arbetsförmåga som personen antogs sakna när beslutet om sjukersättning fattades (se mer om detta i författningskommentaren till 8 a och 8 b §§ föräldraledighetslagen). De tidigare punkterna 2 och 3 i stycket har omnummererats till punkt 3 respektive 4. Därutöver har det gjorts vissa språkliga ändringar i punkterna 1 och 3.

Övervägandena finns i avsnitt 5.15.

### **Ikraftträdandebestämmelse**

Denna lag träder i kraft den 4 april 2022.

Enligt ikraftträdandebestämmelsen ska lagen träda i kraft den 4 april 2022.

Övervägandena finns i kapitel 6.

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

**3 §** Det finns följande *sju* former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagar i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).

2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).

3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).

4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).

5. Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).

6. *Ledighet för en förälder som får eller skulle ha haft rätt till familjedagspenning (ledighet med familjedagspenning m.m., 8 a och 8 b §§).*

7. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag (ledighet med omvårdnadsbidrag, 9 §).

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

I paragrafen finns en förteckning över de olika formerna av föräldraledighet. I *första stycket* har en ny *punkt 6* förts in. I punkten anges en ny form av föräldraledighet: ledighet för en förälder som får eller skulle ha haft rätt till familjedagspenning. Denna form av ledighet regleras i de nya 8 a och 8 b §§ och benämns ledighet med familjedagspenning m.m. Den tidigare punkten 6 har omnummererats till punkt 7. Det finns därmed sju former av föräldraledighet för vård av barn m.m.

Övervägandena finns i avsnitt 5.14.

**8 a §** *En förälder har rätt till ledighet under den tid då han eller hon*

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

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

I paragrafen, som är ny, regleras en ny rätt till föräldraledighet.

Enligt *punkt 1* har en förälder rätt till ledighet under tid då han eller hon får familjedagspenning enligt 12 a kap. 3 § socialförsäkringsbalken. Det handlar om tid då föräldern vårdar ett barn under lov, terminsuppehåll, studiedag för personalen eller en motsvarande situation. Vilka personer som omfattas av föräldraledighetslagen och vem som likställs med förälder i den lagen framgår av 1 §. En familjehemsförälder, som enligt 1 § andra stycket 5 likställs med förälder, har dock inte rätt till familjedagspenning och omfattas därmed inte av rätten till ledighet enligt den nya bestämmelsen. Att rätten till ledighet enligt punkt 1 gäller under den tid då föräldern får förmånen motsvarar regleringen för ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. i 8 § första stycket 1 och den nu aktuella bestämmelsen ska tillämpas på motsvarande sätt.

Enligt *punkt 2* har en förälder rätt till ledighet även under tid då han eller hon skulle ha haft rätt till familjedagspenning enligt ovan om föräldern inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § socialförsäkringsbalken. Det nämnda lagrummet innehåller bestämmelser om bibehållande av sjukersättning i vissa fall när en person förvärvsarbetar med utnyttjande av arbetsförmåga som personen antogs sakna när beslutet om sjukersättning fattades. Avstående från att utföra förvärvsarbete i sådant fall berättigar inte till familjedagspenning (se 12 a kap. 3 § jämte 12 a kap. 8 § första stycket 2 socialförsäkringsbalken). Genom nu aktuell bestämmelse har föräldern emellertid samma rätt till ledighet för den avsedda situationen som en förälder som får familjedagspenning. Punkt 2 motsvarar regleringen i 8 § första stycket 2 föräldraledighetslagen och ska tillämpas på motsvarande sätt.

Övervägandena finns i avsnitt 5.14.

**8 b §** *En förälder har rätt till ledighet under den tid då han eller hon*

1. får familjedagspenning i samband med att föräldern deltar i ett utvecklingssamtal eller motsvarande enligt 12 a kap. 4 § socialförsäkringsbalken, eller
2. skulle ha haft rätt till sådan familjedagspenning, om föräldern inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § samma balk.

I paragrafen, som är ny, regleras en ny rätt till föräldraledighet.

Enligt *punkt 1* har en förälder rätt till ledighet under tid då han eller hon får familjedagspenning enligt 12 a kap. 4 § socialförsäkringsbalken. Det handlar om tid då föräldern deltar i ett utvecklingssamtal eller motsvarande när det gäller ett barn. Vilka personer som omfattas av föräldraledighetslagen och vem som likställs med förälder i den lagen framgår av 1 §. En familjehemsförälder, som enligt 1 § andra stycket 5 likställs med förälder, har dock inte rätt till familjedagspenning och omfattas därmed inte av rätten till ledighet enligt den nya bestämmelsen. Att rätten till ledighet enligt punkt 1 gäller under den tid då föräldern får förmånen motsvarar regleringen för ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. i 8 § första stycket 1 och den nu aktuella bestämmelsen ska tillämpas på motsvarande sätt. En förälder kan få familjedagspenning på halv förmånsnivå trots att föräldrarnas deltagande i ett utvecklingssamtal inte i sig motiverar att föräldern avstår från arbetet under så mycket som en halv arbetsdag (se 12 a kap. 7 § socialförsäkringsbalken). För att halv familjedagspenning ska lämnas i det fallet krävs dock att föräldern har avstått från förvärvsarbetet halva den aktuella arbetsdagen. Detta innebär att föräldern i den situationen får familjedagspenning under en halv arbetsdag och således har rätt till ledighet i den omfattningen.

Enligt *punkt 2* har en förälder rätt till ledighet även under tid då han eller hon skulle ha haft rätt till familjedagspenning enligt ovan om föräldern inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § socialförsäkringsbalken. Det nämnda lagrummet innehåller bestämmelser om bibehållande av sjukersättning i vissa fall när en person förvärvsarbetar med utnyttjande av arbetsförmåga som personen antogs sakna när beslutet om sjukersättning fattades. Avstående från att utföra förvärvsarbete i sådant fall berättigar inte till familjedagspenning (se 12 a kap. 4 § jämte 12 a kap. 8 § första stycket 2 socialförsäkringsbalken). Genom nu aktuell bestämmelse har föräldern emellertid samma rätt till ledighet för den avsedda situationen som en förälder som får familjedagspenning. Punkt 2 motsvarar regleringen i 8 § första stycket 2 föräldraledighetslagen och ska tillämpas på motsvarande sätt.

Övervägandena finns i avsnitt 5.14.

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

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

I paragrafen regleras det antal perioder som föräldraledighet får delas upp på, vilket enligt huvudregeln är högst tre perioder för varje kalenderår.

I *andra stycket* har en hänvisning till de nya 8 a och 8 b §§ förts in, vilket innebär att ledighet med familjedagspenning m.m. inte omfattas av be-

gränsningen på tre perioder för varje kalenderår. Sådan ledighet får delas upp utan någon begränsning. I stycket har det även gjorts en språklig ändring.

Övervägandena finns i avsnitt 5.14.

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

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

I paragrafen regleras när en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet ska anmäla detta till sin arbetsgivare.

I *första stycket* har en hänvisning till den nya 8 a § förts in. En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt den paragrafen ska således anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Exempelvis kan tidpunkten när information lämnas från skolan eller när föräldrarnas arbetsschema fastställs påverka föräldrarnas möjligheter att anmäla önskemål om ledighet till arbetsgivaren inom en viss tid. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

I *andra stycket* har en hänvisning till den nya 8 b § förts in. En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt den paragrafen ska därmed anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början.

Övervägandena finns i 5.14.

### **Ikraftträdandebestämmelse**

Denna lag träder i kraft den 4 april 2022.

Enligt ikraftträdandebestämmelsen ska lagen träda i kraft den 4 april 2022.

Övervägandena finns i kapitel 6.

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

### **3 kap.**

**8 §** Om en ledamot är föräldraledig från sitt uppdrag ska det för samma tid göras avdrag från arvodet och tilläggsarvodet och från andra sådana fasta arvoden som avses i 1 § 2 och 4 lagen (1989:185) om arvoden m.m. för uppdrag inom riksdagen, dess myndigheter och organ.

Ledighet för barns födelse, vård av adoptivbarn, ledighet med tillfällig föräldrapenning *eller ledighet med familjedagspenning* ger rätt till ersättningar enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen.

Avdrag från arvodena och betalningen av ersättningarna ska göras enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen. För en ledamot gäller dock att arbetsdagsavdrag är detsamma som kalenderdagsavdrag.

I paragrafen finns bestämmelser om riksdagsledamöters arvode vid föräldraledighet. *Andra stycket* har ändrats på så sätt att även ledighet med familjedagspenning ger rätt till ersättningar enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen. Om sådan ledighet ger rätt till ersättning för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen ska rätt till ersättning således finnas även för riksdagens ledamöter.

Övervägandena finns i avsnitt 5.15.

### **Ikraftträdandebestämmelse**

Denna lag träder i kraft den 4 april 2022.

Enligt ikraftträdandebestämmelsen ska lagen träda i kraft den 4 april 2022.

Övervägandena finns i kapitel 6.

# Sammanfattning av promemorian Införandet av en familjevecka påbörjas – familjedagspenning vid lov, studiedagar och utvecklingssamtal (Ds 2020:24)

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

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

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

## Familjeveckans syften

Familjeveckan har flera syften. Den ska underlätta för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbetsliv och familjeliv, förbättra förutsättningarna för föräldrar att förvärvsarbeta, främja minskat deltidsarbete samt att ge föräldrar till något äldre barn bättre möjligheter att i vissa situationer vara lediga tillsammans med barnen.

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

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

## Utformningen av familjedagspenningen

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

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

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

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

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

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

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

Familjedagspenning ska beräknas på samma sätt som tillfällig föräldrapenning.

## Föräldraledighet med familjedagspenning

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

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



## Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Härigenom föreskrivs i fråga om socialförsäkringsbalken

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

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

### *Nuvarande lydelse*

#### **6 kap.**

#### **6 §**

Den som arbetar i Sverige är försäkrad för följande förmåner:

#### *Avdelning B Familjeförmåner*

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

#### *Avdelning C Förmåner vid sjukdom eller arbetskada*

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

#### *Avdelning E Förmåner vid ålderdom*

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

#### *Avdelning F Förmåner till efterlevande*

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

### *Föreslagen lydelse*

#### **6 kap.**

#### **6 §**

Den som arbetar i Sverige är försäkrad för följande förmåner:

*Avdelning B Familjeförmåner*

- |  |              |
|--|--------------|
| 1. graviditetspenning,   | (10 kap.)    |
| 2. föräldrapenning på grundnivå eller sjukpenningnivå, <i>familjedagspenning</i> och tillfällig föräldrapenning, | (11–13 kap.) |

*Avdelning C Förmåner vid sjukdom eller arbetsskada*

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

*Avdelning E Förmåner vid ålderdom*

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

*Avdelning F Förmåner till efterlevande*

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

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse***6 kap.****16 §**

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

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

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

**9 kap.****1 §**

I denna underavdelning finns

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

Vidare finns bestämmelser om

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

## 11 kap.

### 2 §<sup>1</sup>

Föräldrapenningsförmåner lämnas i följande former:

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

### 9 §

Oavsett antalet barn kan en förälder inte få mer än sammanlagt hel föräldrapenning per dag.

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

### 9 a §

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

## 10 §<sup>2</sup>

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

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

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

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2010:2005.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2018:1628.

## *12 a kap. Familjedagspenning*

### **Innehåll**

#### **1 §**

*I detta kapitel finns bestämmelser om*

- rätten till familjedagspenning i 2–10 §§,*
- förmånstiden i 11–15 §§,*
- avstående från familjedagspenning i 16 och 17 §§,*
- beräkning av antalet dagar med rätt till familjedagspenning i 18 §, och*
- beräkning av familjedagspenning i 19 §.*

### **Rätten till familjedagspenning**

#### Allmänna bestämmelser

#### **2 §**

*En försäkrad förälder har rätt till familjedagspenning.*

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

#### Vård av barn under lov, terminsuppehåll och studiedagar

#### **3 §**

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

*För rätt till familjedagspenning gäller också som villkor att föräl-*

dern under den tid som avses i första stycket till huvudsaklig del faktiskt vårdar barnet på det sätt som krävs med hänsyn till barnets ålder.

#### Deltagande i utvecklingssamtal

##### 4 §

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

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

##### 5 §

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

#### Förmånsnivåer och förvärsarbete

##### 6 §

Familjedagspenning lämnas enligt följande förmånsnivåer:

1. Hel familjedagspenning för dag när en förälder helt har avstått från förvärsarbete.
2. Halv familjedagspenning för dag när en förälder har förvärsarbetat högst hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat.

##### 7 §

När en förälder har avstått från förvärsarbete hälften av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat, lämnas halv familjedagspenning

*enligt 4 § och 6 § 2 även om förutsättningarna i 4 § för rätt till förmånen inte är uppfyllda för hela den tid som föräldern har avstått från förvärvsarbete.*

### **8 §**

*Som förvärvsarbete betraktas inte*

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

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

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

### **9 §**

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

### **10 §**

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

**Förmånstiden**Ensam vårdnad**11 §**

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

Gemensam vårdnad**12 §**

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

Både ensam och gemensam vårdnad**13 §**

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

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

Familjedagspenning för tid före ansökan**14 §**

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

Barnets ålder

**15 §**

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

**Avstående från familjedagspenning**

**16 §**

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

**17 §**

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

**Beräkning av antalet dagar med rätt till familjedagspenning**

**18 §**

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

- En dag med hel familjedagspenning motsvarar en dag.
- En dag med halv familjedagspenning motsvarar hälften av en dag.

**Beräkning av familjedagspenning**

**19 §**

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



**24 kap.**  
**3 §<sup>3</sup>**

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

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

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

<sup>3</sup> Senaste lydelse 2011:1513.

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

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

**17 a §<sup>1</sup>**

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) i fråga om

1. ledighet enligt 8 § första stycket *nämnda* lag, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar,

2. tid för vilken graviditetspenning *utges* enligt 10 kap. socialförsäkringsbalken, eller

3. tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar.

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

1. ledighet enligt 8 § första stycket *samma* lag, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar,

2. *ledighet enligt 8 a eller 8 b § samma lag,*

3. tid för vilken graviditetspenning *lämnas* enligt 10 kap. socialförsäkringsbalken, eller

4. tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar.

---

Denna lag träder i kraft den 1 april 2022.

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

Bilaga 2

Härigenom föreskrivs i fråga om föräldraledighetslagen (1995:584)

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

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

## 3 §<sup>1</sup>

Det finns följande *sex* former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:  
Det finns följande *sju* former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).

2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).

3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).

4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).

5. Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).

*6. Ledighet för en förälder som får eller skulle ha haft rätt till familjedagspenning (ledighet med familjedagspenning m.m., 8 a och 8 b §§).*

6. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag (ledighet med omvårdnadsbidrag, 9 §).

7. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag (ledighet med omvårdnadsbidrag, 9 §).

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

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2018:1266.

## ***Ledighet med familjedagspenning m.m.***

### **8 a §**

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

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

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

### **8 b §**

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

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

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

### **10 §<sup>2</sup>**

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

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

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

### **13 §<sup>3</sup>**

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4, 5, 6, 7 eller 9 § ska anmäla detta till arbetsgi-

ven. En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4, 5, 6, 7, 8 a eller 9 § ska anmäla detta till arbets-

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2018:1629.

<sup>3</sup> Senaste lydelse 2020:192.

varen minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

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

givaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

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

---

Denna lag träder i kraft den 1 april 2022.

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

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### **3 kap.**

#### **8 §**

Om en ledamot är föräldraledig från sitt uppdrag ska det för samma tid göras avdrag från arvodet och tilläggsarvodet och från andra sådana fasta arvoden som avses i 1 § 2 och 4 lagen (1989:185) om arvoden m.m. för uppdrag inom riksdagen, dess myndigheter och organ.

Ledighet för barns födelse, vård av adoptivbarn *eller* ledighet med tillfällig föräldrapenning ger rätt till ersättningar enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen.

Ledighet för barns födelse, vård av adoptivbarn, ledighet med tillfällig föräldrapenning *eller ledighet med familjedagspenning* ger rätt till ersättningar enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen.

Avdrag från arvodena och betalningen av ersättningarna ska göras enligt de bestämmelser som gäller för arbetstagare hos Riksdagsförvaltningen. För en ledamot gäller dock att arbetsdagsavdrag är detsamma som kalenderdagsavdrag.

---

Denna lag träder i kraft den 1 april 2022.

## **Remissinstanser som har kommit in med yttrande**

Arbetsdomstolen, Arbetsgivarverket, Barnombudsmannen, Bromölla kommun, Centrala studiestödsnämnden (CSN), Diskrimineringsombudsmannen, Domstolsverket, Ekonomistyrningsverket, Eslövs kommun, Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (FORTE), Företagarförbundet, Företagarna, Försäkringskassan, Förvaltningsrätten i Falun, Förvaltningsrätten i Uppsala, Göteborgs kommun, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF), Inspektionen för socialförsäkringen (ISF), Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Integritetsskyddsmyndigheten (IMY, f.d. Datainspektionen), Justitiekanslern, Jämställdhetsmyndigheten, Kammarrätten i Stockholm, Karlstads kommun, Katrineholms kommun, Konjunkturinstitutet, Landsorganisationen i Sverige (LO), Ledarna, Linköpings universitet, Luleå kommun, Lunds kommun, Malmö kommun, Marks kommun, Medlingsinstitutet, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF), Nacka kommun, Norrköpings kommun, Pensionsmyndigheten, Regelrådet, Riksdagens arvodesnämnd, Riksdagens ombudsmän (JO), Riksdagsförvaltningen, Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Sameskolstyrelsen, Specialpedagogiska skolmyndigheten, Statens skolverk, Statskontoret, Stockholms kommun, Stockholms universitet – SOFI, Sunne kommun, Svenskt Näringsliv, Sveriges a-kassor, Sveriges Kommuner och Regioner, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Umeå universitet, Vänersborgs kommun, Västerviks kommun.

Tillagda på listan i efterhand: Rädda Barnen, Statens servicecenter

## **Remissinstanser som inte har kommit in med yttrande**

Alingsås kommun, Alvesta kommun, Arboga kommun, Botkyrka kommun, Faluns kommun, Friskolornas riksförbund, Gotlands kommun, Hammarö kommun, Höganäs kommun, Idéburna skolors riksförbund, Knivsta kommun, Malung-Sälens kommun, Män för jämställdhet, Nora kommun, Riksförbundet Barnens Rätt i Samhället (BRIS), Riksförbundet hem och skola, Riksorganisationen Sveriges Makalösa föräldrar, Riksrevisionen, Ronneby kommun, Sala kommun, Sollefteå kommun, Sundsvalls kommun, Sveriges kvinnolobby, Sveriges skolledarförbund, Söderhamns kommun, Trelleborgs kommun, Umeå kommun, Älvsbyns kommun

## **Instanser utöver remisslistan som har kommit in med yttrande**

Skattebetalarnas förening, Nationellt kompetenscentrum anhöriga, Sveriges ingenjörer (SACO-förbund), en privatperson