

# Hälften var – eller risk att få sparken

Nationalekonomen och forskaren Jonas Vlachos har följt debatten i Aftonbladet kring delad föräldraförsäkring. Han har ett förslag:

Låt mamma och pappa dela på föräldraledigheten. Hälften var. Om den ena föräldern vill vara hemma längre får arbetsgivaren rätt att sparka personen ifråga.

– Dagens system innebär att föräldrar med fast anställning slipper ta ansvar för beslutet att skaffa barn, skriver han.

Debatten i Aftonbladet visar att det har blivit vanligt att tillskriva föräldraförsäkringen många av de problem kvinnor möter på arbetsmarknaden. Insikten att arbetsgivarnas ovilja att satsa på kvinnor hänger samman med föräldraledigheten har lett till förslag från bland andra Mona Sahlin om att försäkringen ska delas lika mellan föräldrarna. Motståndarna till detta menar att föräldrarna själva bäst är lämpade att ta ansvar för hur de ska organisera sitt familjeliv.

En enkel reform skulle kunna förena huvuddragen i dessa rimliga – men till synes oförenliga – synsätt.

Lösningen består i att låta föräldrarna dela på rätten till ledighet, men låta dem själva bestämma hur föräldrapenningen ska fördelas. Var och en av föräldrarna skulle med detta förslag ha rätten att vara borta från sitt arbete under halva föräldraledigheten. Vill den ena föräldern vara hemma längre har arbetsgivaren rätt att säga upp denna. Staten ger dock via föräldrapenningen föräldrarna den ekonomiska möjligheten att fördela ledigheten på det sätt som passar dem.

Inställningen i Sverige är att det är viktigt för alla att det föds barn och att kostnaderna därför inte enbart ska ligga på föräldrarna. Denna hållning är sympatisk, men i ett land som både har en väldigt generös föräldraförsäkring och en av västvärldens mest könssegregerade arbetsmarknader finns det anledning att fundera över hur ansvarsfördelningen mellan olika aktörer ser ut.

Med dagens system kan den arbetsgivare som anställer en blivande flerbarnsförälder stå inför en situation där personen är hemma i årtal men fortfarande har rätten att när som helst komma tillbaka till arbetet. För företag med många hundratals anställda är detta kanske ett mindre problem, men för mindre företag innebär det en betydande risk. Det är därför svårt att moralisera över att många arbetsgivare försöker bedöma hur troligt detta scenario är innan de gör en nyanställning.

Arbetsgivarnas reaktion på den risk de står inför betyder i klartext att de kvinnor som vill satsa på sina yrkesliv får bära kostnaden för andra kvinnors önskan att vara hemma med sina barn. Genom att föräldrarna får dela på rätten till ledighet begränsas risken för arbetsgivare att anställa och satsa på kvinnor i fertil ålder.

Dagens system innebär att föräldrar med trygg fast anställning slipper ta något större ansvar för beslutet att skaffa barn. Kostnaderna vältras över på staten som står för föräldrapenningen, arbetsgivaren som står för anställningsrisken, och alla de – främst kvinnor – som har problem att överhuvudtaget ta sig in på arbetsmarknaden på grund av den risk de innebär för arbetsgivarna.

Utifrån ett perspektiv där ansvar är förknippat med att ta konsekvenserna av sina val, klingar därför talet om att dagens system ger föräldrarna ansvaret att organisera sin ledighet ihåligt.

Antalet personer som inte har fast anställning utan i stället arbetar som timanställda, projektanställda eller som frilansare har länge ökat. För dessa skulle förslaget inte innebära

några nackdelar. De saknar ju redan i dagsläget den trygghet föräldraförsäkringen är till för att bevara.

Däremot skulle reformen göra det lättare för dessa grupper att få fast anställning. Inte heller de föräldrar som i dagsläget delar på ledigheten skulle missgynnas av förslaget.

De som påverkas negativt är de som väljer att acceptera uppsägning för att få möjligheten att vara hemma länge med sina barn – det vill säga de som värderar detta högst. Dessa personer gynnas dock i förhållande till ett system där både ledighet och ekonomisk ersättning delas mellan föräldrarna. Det kommer även att bli lättare att komma tillbaka till arbetsmarknaden efter att reformen minskat arbetsgivarnas risk vid nyanställningar.

Naturligtvis kommer inget att tvinga arbetsgivarna att göra sig av med föräldrar som väljer att vara hemma längre än sex månader. Liksom att det i dag finns företag som erbjuder extra föräldrapeng, kommer vissa företag att konkurrera om personal med generösa ledighetsvillkor. Fördelen är att företaget kan anpassa dessa villkor efter sin egen situation.

När människor har olika önskemål om hur de vill ordna sina liv krävs det att trygghetssystemen är flexibla, vilket dagens föräldraförsäkring onekligen är. Samtidigt får inte kostnaderna för de val som görs läggas över på dem som väljer annorlunda. Genom att separera rätten till ledighet från den ekonomiska ersättningen reformeras föräldraförsäkringen på ett sätt som ger både frihet och ansvar till föräldrarna.

Vem kan ha något emot det?

**Jonas Vlachos**  
**fil dr i nationalekonomi gästforskare vid University of Chicago**  
Publicerad: 2004-04-02