

## Motion till riksdagen 2011/12:Sf307

av **Clas-Göran Carlsson (S)**

# Gravida kvinnor i räddningstjänsten

## Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att göra en översyn av regelverket för graviditetspenning.

## Motivering

Omedelbart förbud mot att utföra ordinarie arbetsuppgifter vid graviditet får bl.a. kvinnliga brandmän, kvinnliga dykare och kvinnor inom yrken där tunga lyft kan förekomma. Andra yrkesgrupper, t.ex. ambulanspersonal, blir omplacerade en bit in i graviditeten.

Arbetsgivaren har en skyldighet att försöka omplacera kvinnliga arbetstagare till annan verksamhet; finns inte den möjligheten hänvisas kvinnliga arbetstagare till Försäkringskassan och graviditetspenning (80 % av ordinarie lön).

Enligt 18 § föräldraledighetslagen, som innehåller särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött eller ammar, har en kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar rätt till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen.

## 16 § AFS 2007:7 Rök- och kemdykning

En arbetstagare som är gravid och har anmält detta till arbetsgivaren får inte syssla med rök- och kemdykning.

Fel! Okänt namn på

## 7 § AFS 2007:5 Gravida och ammande arbetstagare

Kvinnan får inte sysselsättas i förvärsarbete så länge riskerna i 6 § arbetsmiljölagen finns kvar.

Det är inte rätt eller rättvist att kvinnliga arbetstagare som blivit gravida och förbjuds att arbeta med ordinarie arbetsuppgifter är utelämnade till storleken på arbetsplatsen eller till vilken årstid hon blir gravid på. Exempelvis kan det handla om att en kvinnlig brandman har lättare att få en omplacering under höst, vinter eller vår till utbildning eller brandsyn. Under sommarperioden minskar den verksamheten och då erbjuds hon ingen omplacering. Det är fel att gravida och ammande arbetstagare förlorar 20 % av sin inkomst då de enligt föräldralagen har rätt till bibehållna anställningsförmåner.

## Olika tolkningar av Försäkringskassan

Yrkesgrupper som arbetar på annorlunda arbetstider än normal dagtjänstgöring har inte bara slitsammare arbetstider utan förlorar också ekonomiskt vid sjukdom, vård av barn etc. Exempel på sådana yrkesgrupper är ambulanssjukvårdare, ambulanssjuksköterskor, brandmän, personliga assistenter, undersköterskor, fritidsgårdspersonal och busschaufförer.

Exempel på arbetstider: dygnstjänstgöring 24 timmar, delad dygnstjänstgöring 10 och 14 timmar, natttjänstgöring. Det innebär att du vid sjukdom kan få karensavdrag på 24 timmar och förlorar mycket mer pengar under din karensdag än vad som är fallet för arbetstagare som har normalarbetstid. Vid tillfällig föräldrapenning (vård av sjukt barn) utgår ersättning med 80 % beroende på var du bor i Sverige, och du vet inte om du får ersättning för en, två eller tre arbetsdagar. Det finns inga klara regler i Sverige för hur man ska hantera de som arbetar med annorlunda tjänstgöring än en normal arbetsdag om 8 timmar. Reglerna tolkas olika beroende på var du är bosatt någonstans.

### Fall 1: graviditetspenning

En kvinnlig brandman i Stockholm erbjöds graviditetspenning från dag 1 av sin graviditet. Efter förhandling omplacerades kvinnan i 6 månader med annat arbete inom räddningstjänsten. När sommaren kom fanns inte den möjligheten utan hon fick gå hem med graviditetspenning de tre sista månaderna av sin graviditet. Det innebär att hon förlorade 20 % av sin inkomst trots skrivningen i föräldralagen.

### Fall 2: fritidsledaren

Fritidsledare har ett väldigt flexibelt schema som utgår från ungdomarnas önskningar och behov. Det innebär att de under vissa tider på året har annorlunda arbetstider, 8–26 timmar/arbetspass.

Problemet är att om de under sommaren och skollov tvingas vara lediga för vård av sjukt barn utgår endast betalning för ett 8 timmars arbetspass från Försäkringskassan. Under sommaren arbetar fritidsledare allt från 8 till 26

**Fel! Okänt namn på**

timmar i sträck, vilket innebär en stor ekonomisk förlust vid varje tillfälle som de tvingas vara hemma från arbetet.

Exempel: Om ett barn är hemma två dagar förlorar fritidsledaren ett arbetspass i ersättning, vilket innebär en förlust på 2 000–3 500 kr inkl. OB-ersättning vid varje arbetstillfälle.

### **Fall 3: hemvärnsman**

Som hemvärnsman är man kontrakterad till 8 dygn/år i nuläget. När en hemvärnsman rycker in för tjänstgöring under dessa 8 dygn lämnar han in ett SGI som berättigar till 80 % i ersättningsnivå.

Det kan innebära att han arbetar 24 timmar på två dagar, d.v.s. tre vanliga arbetsdagar. När Försäkringskassan räknar utgår de från 8 timmars arbetspass per dag, vilket gör att hemvärnsmannen förlorar ersättning för en arbetsdag per tillfälle.

På 16 timmar dras 20 % motsvarande 10 timmars lön, vilket innebär en förlust på ca 2 000 kr.

Om hemvärnsmannen blir sjuk eller tvingas åka hem för vård av sjukt barn dras ytterligare 20 %.

Stockholm den 3 oktober 2011

*Clas-Göran Carlsson (S)*