

# Mammaledighet i Brasilien- Bara en myt?

**Brasilien har en stark tradition av fackföreningsarbete och brasilianska mammor har bra tillgång till mammaledighet jämfört med Sydamerika generellt. Jag reste till Brasilien under mars 2013 för att intervjua nyblivna Brasilianska mammor.**

Mammaledighetslagen som gäller i Brasilien faller under de det så kallade Konsolidering av arbetslagar (Consolidação das Leis do Trabalho) eller CLT. Enligt lagen får gravida mammor 120 dagars mammaledighet (licencia maternal) som kan börja upp till en månad innan födelsen. Efter att de 120 dagarna har gått kan man lägga till 30 dagars semester. Man väljer sen att antingen ta ytterligare 15 dagar eller den så kallade Amningsperioden. Det betyder att man under en månad kan åka ifrån jobbet tidigare när man skiftar mellan amning och mat ("Period Amamentação"). Under dessa 4 månader får kvinnan sin lön och är garanterad att behålla sitt jobb.

De kvinnor som jobbar på den formella arbetsmarknaden har tillgång till CLT, men en del jobbar på den informella arbetsmarknaden. Detta innebär att de har eget företag och inte betalar skatt till staten (och därför inte kan be om att ta ut det här bidraget när de föder barn) eller så betalar inte deras arbetsgivare skatt (och på samma sätt kan arbetsgivaren inte be om mammapenning till den anställda).

## Intervjuer

I São Paulo intervjuade jag kvinnor från olika socioekonomisk bakgrunder. Kvinnorna i allmänhet berättade för mig att det som mest påverkademöjligheten att ta ut mödraledighet är hur anställningsavtalet ser ut. De med tillgång till CLT har mycket starkare rättigheter att ta ut ledighet och få betalt. De utan CLT måste förhandla själva med chefen om lediga dagar, om de får ersättning och om de får behålla sina jobb.

Nedanför berättar jag historien om några av de kvinnor som jag träffade. Kvinnorna är delade mellan de som har och inte har tillgång till CLT eftersom det utgjorde största skillnaden när det gäller rättigheter.

## Kvinnor med tillgång till CLT

Vanessa jobbar på en grundskola och var anställd med CLT när hon fick sitt andra barn. Hon fick 4 månaders lön och sade att hon var väldigt nöjd med systemet och att det fungerar mycket

bra. Hon säger att alla hon känner till får CLT och 4 månaders ledighet enligt lagen, men att ibland väljer arbetsgivaren att ge sex månaders ledighet istället. När Vanessa kom tillbaka till jobbet efter mammaledigheten fick hon tyvärr inte sitt gamla jobb tillbaka. Hennes utbildning och tidigare erfarenhet som lärare var med småbarn på skolans dagisavdelning och när hon kom tillbaka var hon tvungen att jobba med mycket äldre barn, utan att ha fått ytterligare utbildning, vilket gjorde henne besviken.

Marcela jobbar på ett stort bilföretag i deras kommunikationsavdelning och har en 5 månaders bebis. Hon har inte haft något problem med att ta ut mödraledighet och hennes jobb bjöd på två extra månaders ledighet. Hon tror inte att hon kommer få exakt samma jobb tillbaka, trots att hon har jobbat där i 13 år. Det grundar sig i att hon sade till dem att efter hon kommer tillbaka kan hon inte resa så mycket längre. Hon berättade att hon var besviken över att veta att karriären inte kommer att utvecklas nu eftersom hon har barn. Hon förklarade att det är vanligt i Brasilien eftersom det finns så mycket diskriminering mot kvinnor som inte får flera chanser att växa professionellt eftersom de anses behöva fokusera på sina barn. Marcela jämför med hennes man, som inte är anses behöva vårda barn, så att det spelar mindre roll om de har barn eller inte. Pappor får fortfarande chans att utvecklas professionellt. Marcela skrattade och sade att det är ännu bättre för en mans karriär om han faktiskt har barn, eftersom han då framstår som ansvarsfull. Tyvärr finns det bara nackdelar för kvinnorna, säger Marcela.

## **Kvinnor utan tillgång till CLT**

Renata jobbar informellt som personlig tränare på ett stort gym. Vid 26 års ålder fick hon sitt första barn. Efter födelsen fick hon 2 månaders obetald ledighet. Hon jobbade upp till 2 dagar innan hon fick barnet, någonting som hon säger gick bra bara eftersom hon kände sig pigg och hade en okomplicerad graviditet. Hon säger att innan hon fick barnet, utvecklades karriären rätt bra. Men nu växer barnet jättesnabbt medan karriären går platt. Hon förklarade att man som kvinna i Brasilien förväntas sätta moderskapet framför allt annat i livet”.

Daniela jobbar informellt som advokat på ett företag som inte betalar skatt. Hon fick ingen mammapenning och behövde förhandla med arbetsgivaren för att ta ledig tid. Jag frågade henne vad hon tyckte om systemet och situationen om att arbetsgivaren inte betalar skatt och att det får konsekvenser för henne. Hon svarade att många inte betalar skatt eftersom staten är så pass korrupt. De tror inte att staten kommer investera skattepengar tillbaka till infrastruktur eller skolor. Om de gjorde det, skulle hon tycka att det var viktigare att alla betala skatt. Men det finns inga incitament nu. Hon påpekar att vissa företag skulle gå under om de behövde betala skatt eftersom det kostar så mycket mer att ha anställda då. Daniella förstår situationen och accepterar det, enligt henne.

Olivia har fyra barn och jobbar som städerska till en privat familj. Det är väldigt ovanligt att man har arbetsrättigheter som en privat städerska, säger hon. När hon fick sitt sista barn var hon tvungen att sluta jobba eftersom hon inte fick mammapenning och inte hade råd att ta obetald ledighet. Även utan kompensation, ville arbetsgivaren inte avvara jobbet åt henne. Det finns väldigt få icke-privata dagis i São Paulo så många fattiga personer som Olivia har inte råd att

lämna barnet hos de privata dagisen under dagen. För att ha barnet med sig under dagen och dra in pengar bestämde Olivia att ta hand om andra personers barn i sitt hem. Hon tog hand om 8 barn hos sig tills hennes eget barn var tillräckligt gammal för att börja skolan. Sen sökte hon ett annat städjobb. Jag frågade henne vad som skulle ha hänt om hon inte hade möjlighet att jobba, om hon hade komplikationer med bebisen eller själv var sjuk. Hon svarade att eftersom hon är enstående mamma till 4 måste hon lösa det, att det inte går att tänka att man inte kan lösa problemet själv.

-Folk i Brasilien är vana vid att lida. Vi är födda in i detta, det är vad vi känner till, säger Olivia.

## **Slutsats**

De kvinnor som jobbade "formellt" och hade tillgång till CLT såg på möjligheten att vara hemma med barnet, få betalt, och ha säkerställt jobb på ett positivt sätt. Det som var tråkigt, enligt dem, var att i praktiken får man inte tillbaka samma jobb eller arbetsuppgifter när man kommer tillbaka, trots att detta är olagligt. Det här problemet är kopplat till ett större problem – att när kvinnor får barn ses de som mindre seriösa och deras karriärer slutar att utvecklas. Detta större problem är kopplat till generell diskrimination mot kvinnor, att samhället inte ger plats för en kvinna att både vara en bra mamma och vara duktig/fokuserad på jobbet. Att föda barn anses som den största begränsningen i arbetslivet.

Kvinnorna som kom från mer ekonomiskt säkra jobb och bakgrunder tenderade i högre grad att hävda att informella anställningar (utan tillgång till CLT) inte är så vanliga. De från fattigare bakgrunder var tydliga med att säga att deras anställningsformer är väldigt vanliga och att det gör det omöjligt att få tillgång till mödraledighet, vilket har svåra konsekvenser.

De kvinnorna som inte har tillgång till CLT har en speciellt svår situation eftersom deras ekonomiska situation är så svår att de inte klarar av att inte jobba direkt efter de har fött barnet. Att det var vanligt att höra från de rikare att det inte är praktiskt att ge städskorna ett formellt kontrakt visar att problemet också handlar om den enorma inkomstskillnaden i landet och de rättigheter som man tycker att alla ska ha tillgång till.

Att hävda att tillgången till mammaledighet är bra i Brasilien är bara till hälften rätt. De som har tillgång till CLT har en bra situation på många sätt. Däremot har många i medelklassen och definitivt de fattiga inte tillgång till samma arbetsrättigheter. Ett argument från de rikare är att om man skulle erbjuda/vara tvungen att erbjuda städskor ett formellt kontrakt med tillgång till CLT, skulle det vara för dyrt för arbetsgivaren. Därför skulle de här jobben falla bort och sen skulle kvinnorna inte ha något jobb alls. Det här gör det svårt för miljoner av brasilianska kvinnor att ha en stabil ekonomisk situation för sig själv och familjen.

**/Elisabeth Swayze, Stockholm 2013**

Mer information om arbetslagar:

<http://www.brasil.gov.br/para/servicos/direitos-do-trabalhador/consolidacao-das-leis-do-trabalho-clt>

<http://www.fenafar.org.br/portal/emprego-e-trabalho/66-emprego-e-trabalho/1156-amamentacao-os-direitos-da-mae-e-do-bebe.html>

<http://www.brasil.gov.br/para/servicos/direitos-do-trabalhador/salario-maternidade>