

TCO GRANSKAR

# Tio argument för en jämställd föräldraförsäkring

## Hög tid för nästa steg

#9/14

2014-06-30

Foto: Mostphotos



Författare **Ulrika Hagström**  
ulrika.hagstrom@tco.se  
08-782 91 31

Med tack till Ann-Zofie Duvander för värdefulla synpunkter.

# Innehållsförteckning

<b>Tio argument för en jämställd föräldraförsäkring</b>	<b>5</b>
Varför det är viktigt med en jämställd föräldraförsäkring	5
De bästa argumenten i korthet	7
<b>Tio argument för en jämställd föräldraförsäkring</b>	<b>8</b>
Arbetsliv och ekonomi	8
Privatliv och relationer	8
Samhällsutveckling och människosyn	8
<b>Arbetsliv och ekonomi</b>	<b>9</b>
Föräldraledighetens längd hänger samman med andelen betalt och obetalt arbete	9
Argument 1. Statistisk diskriminering minskar och ger mer jämställda löner	9
Argument 2. Jämställd närvaro på arbetsplatsen ger mer jämställd löneutveckling	10
Argument 3. Minskat deltidsarbete ger färre fattigpensionärer	10
Argument 4. Jämställda förväntningar på föräldraledighet kan ge bättre könsfördelning på toppositioner	11
<b>Privatliv och relationer</b>	<b>12</b>
Argument 5. Fler reserverade månader stöder män som upplever negativa attityder från arbetsplatsen	12
Argument 6. Längre föräldraledighet för män minskar påtagligt risken för att de tappar kontakten med sina barn efter en separation	13
Argument 7. Barn skulle oftare vända sig till sina pappor när de behöver stöd	13
Argument 8. Längre föräldraledighet för män ger en mer jämställd fördelning av hushållsarbetet	13
<b>Samhällsutveckling och människosyn</b>	<b>14</b>
Argument 9. Med ett jämställt föräldraansvar kommer anställda med föräldraansvar inte längre att ses som några som behöver speciallösningar	14
Argument 10. Med en längre föräldraledighet för män skulle uppfattningar om vad som är typiskt kvinnligt respektive manligt förändras	14
<b>Argument och motargument</b>	<b>16</b>
Vad innebär ”valfrihet”?	16
Kan alla föräldrar ta hand om barn?	17
<b>Noter</b>	<b>18</b>



# Tio argument för en jämställd föräldraförsäkring

## Varför det är viktigt med en jämställd föräldraförsäkring

TCO har identifierat en jämställd fördelning av föräldraledigheten som en av de viktigaste nycklarna till en jämställd arbetsmarknad. Analysen bygger på att kvinnor och män lever relativt jämställt före familjebildande.<sup>1</sup> Kvinnor har i genomsnitt lika, om inte högre, utbildningsnivå jämfört med män. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män är inte heller så stora före föräldraskap.<sup>2</sup> Men från och med att barn kommer in i bilden ökar skillnader i lön, arbetstid och karriär. Kvinnors arbetstid påverkas generellt av om de får barn, medan mäns arbetstid i allmänhet inte påverkas av det. Om män tog ut en större del av föräldraledigheten än i dag skulle det också kunna påverka den tid som kvinnor respektive män lägger på hushållsarbete och tid med barnen när de börjar förskolan och skolan. Det skulle även leda till att en mindre andel kvinnor går ner i arbetstid under barnåren, vilket ger positiva effekter på lön, karriär och pension.<sup>3 4</sup>

Sverige för en politik för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män. Regeringens övergripande mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor gällande betalt arbete, liksom ett jämnt fördelat ansvar och en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. I internationell jämförelse är svensk familjepolitik, som stödjer att både mödrar och fäder förvärvsarbetar samt delar på omvårdnaden av barnen, förknippad med lägre barnfattigdom, med ekonomisk jämlikhet och jämställdhet. Detta förhållande motverkas av ett ojämnt uttag av föräldraledighet, av att kvinnor är hemma mycket längre än män och därtill inte sällan börjar eller fortsätter arbeta deltid efter föräldraledigheten. Dagens föräldrar, kvinnor såväl som män, förväntas många gånger leva jämställda liv samtidigt som verkligheten fortfarande sällan ser ut på det sättet.

TCO tror inte att en helt individualiserad föräldraförsäkring är den snabbaste vägen till ett jämställt uttag av föräldrapenning, utan att det mest effektiva är att stegvis individualisera ytterligare månader. Det är nu hög tid att införa en tredje jämställdhetsmånad i föräldraförsäkringen. Många föräldrar som delar ojämnt på föräldraledigheten uppger ekonomiska skäl. Även om undersökningar har visat att förälderns kön har en mycket större betydelse för längden på föräldraledigheten än vad familjens ekonomi har, så är det en fördel om ett jämställt uttag inte frestar på ekonomiskt. Dessutom tycks det som att längden på mäns ledighet kan påverkas av ersättningsnivån. Därför ser TCO även jämställdhetsbonusen som ett användbart instrument, som kan användas för att nå en mer jämställd föräldraledighet.

Föräldraförsäkringens fokus på ”valfrihet” gör att vissa grupper av män får mindre möjlighet till ett jämställt föräldraskap än andra. Detta lyfts fram i utredningen om män och jämställdhet, som argumenterar för en förändring av föräld-

raförsäkringen. Utredningen tycker att dagens politiska diskussion är överdrivet försiktig och att politiker behöver signalera att man ska dela lika. I stället har de signalerna försvagats i och med att regeringen tog bort Försäkringskassans uppdrag att verka för ett jämnt uttag av föräldrapenning.

Pappors uttag av föräldrapenning har ökat successivt sedan 1970-talet, men nu kan vi ha nått en tröskel som är svår att komma över. Ibland framställs det som att utvecklingen mot en jämställd föräldraledighet rullar på av sig själv, men det är inte alls säkert att det kommer att ticka på så. Ökningen av pappors uttag av föräldraledighet har de senaste åren varit mycket liten. Det är framför allt vissa grupper av män som utökar sin föräldraledighet, visar utredningen "Män och jämställdhet", som presenterades i början av året. Den kom fram till att om vi vill se en fortsatt ökning måste den ske inom de grupper av män som släpar efter, och då måste föräldraförsäkringen reformeras.

Det är främst högutbildade par med god inkomst som delar på föräldraledigheten. Män som inte har en lika stark ställning på arbetsmarknaden tar generellt ut lite föräldraledighet. Privat anställda män (och även kvinnor) tar ut kortare ledighet medan offentligt anställda tar ut längre. Män som arbetar på könsblandade arbetsplatser är också mer benägna att vara hemma när barnen är små. Skillnaden beror troligen på att män inom olika sektorer möter olika förväntningar på sina arbetsplatser. På könsblandade arbetsplatser finns ett tryck på män att de ska vara hemma. Undersökningar har också visat att män i LO-yrken i högre grad än tjänstemän uppfattar att arbetsgivare är negativa till föräldraledighet.<sup>5</sup>

I Försäkringskassans senaste studie "Ojämställd arbetsbörda" syns en tydlig koppling mellan fördelningen av föräldraledigheten och fördelningen av det obetalda arbetet i hemmet. Den visar att hur man delar föräldraledigheten hänger tätt samman med vilket ansvar man tar för hushållet och barnen flera år senare. Att kvinnor har mycket att vinna på att föräldraledigheten delas mer jämställt är allmänt känt, men argumenten att män också har det brukar inte lika ofta höras i debatten. Kvinnors möjligheter i arbetslivet påverkas, men mäns anknytning till sina barn är också en viktig aspekt.

I denna rapport har utgångspunkten varit att lista de bästa argumenten för en jämställd föräldraförsäkring. I arbetet med att göra detta blir det tydligt att argumenten inte är fristående från varandra, utan att de har med varandra att göra. Det beror på att arbetsliv och privatliv, inte minst för dagens föräldrar, är två tätt sammanflätade sfärer. Deltagandet i arbetslivet är för många en viktig meningsskapande del av livet och uppfattas ofta som en grund för ett gott föräldraskap. I mycket forskning görs ändå en tydlig skillnad mellan arbete och familj, där familjen associeras med närhet och gemenskap, medan arbetet tillhör det individuella och oftast diskuteras i termer av karriär och försörjning.<sup>6</sup> Flera forskare har kritiserat denna endimensionella beskrivning och påpekat att familjelivets närhet, ansvar och gemenskap också inbegriper arbete och ekonomi.<sup>7</sup> Det är en uppfattning vi delar, men vi anser ändå att det när vi listar de bästa argumenten är användbart att dela upp dem under de olika kategorierna arbetsliv och ekonomi respektive privatliv och relationer.

## De bästa argumenten i korthet

**Ekonomi:** När män tar ut längre föräldraledighet gör de även därefter mer av omsorgsarbetet i familjen, vilket leder till att kvinnors förvärvsarbets-tid kan utökas. Det leder till att lön och pension förbättras och blir mer jämställd med männens.

**Relationer:** När män tar ut längre föräldraledighet skapar de en nära relation till barnet och umgänget med barnen även under uppväxten tryggas på ett helt annat sätt än för pappor som tar kortare eller ingen föräldraledighet.

**Människosyn:** När män tar ut längre föräldraledighet ges barn en realistisk bild av vad manlighet är, och samhällets föreställningar om omvårdnad som en kvinnlig egenskap kan förändras, liksom vilka förväntningar som läggs på människor utifrån vilket kön de har. Det gör också att bilden av arbetstagaren förändras så att det blir en självklarhet och inte ett undantag att anställda har flera olika ansvarsområden i livet, inte bara förvärvsarbetet.

# Tio argument för en jämställd föräldraförsäkring

## Arbetsliv och ekonomi

1. Arbetsgivare skulle i mindre grad göra antaganden av din kommande närvaro på arbetsplatsen som förälder, grundat på ditt kön. Det skulle enligt teorin om "statistisk diskriminering" leda till mer jämställda löner.
2. Den faktiska skillnaden i närvaro på arbetsplatsen mellan kvinnor och män skulle minska och det skulle ge minskad skillnad i lön mellan kvinnor och män. Det skulle göra löneutvecklingen mer jämställd.
3. Det skulle leda till minskade könsskillnader i deltidsarbete mellan könen och därför motverka antagandet att kvinnor lättare än män kan acceptera deltidsarbete. Med färre deltidsarbetande får vi färre pensionärer som tvingas leva på oskäligt låga pensioner.
4. Det skulle ge en mer jämställd fördelning av kvinnor och män på ledande positioner genom att kvinnor och män skulle ha mer liknande möjligheter att satsa på en karriär.

## Privatliv och relationer

5. Män som i dag upplever en negativ inställning från arbetsgivaren när de vill vara föräldralediga skulle slippa negativa attityder om förväntningarna vore lika stora på att män och kvinnor tar ut föräldraledighet.
6. Färre män och barn skulle förlora kontakten med varandra efter separation mellan föräldrarna, eftersom en tidigt stark relation ger en senare stark relation.
7. Män skulle i högre grad vara en del av barnens uppväxt, glädjeämnen och problem. (Mäns psykiska och eventuellt fysiska hälsa förbättras också).
8. Det skulle ge en mer jämställd fördelning av hushållsarbetet mellan kvinnor och män. (Fler par som så önskar skulle också göra verklighet av att skaffa ett tredje barn).

## Samhällsutveckling och människosyn

9. Det skulle ge ett samhälle präglad av ett arbetsliv som anpassat sig till att människor förväntas ha fler ansvar i livet än bara förvärvsarbetet. Det så kallade livspusslet skulle inte längre ses som en viktigare angelägenhet för kvinnor än för män.
10. Uppväxande pojkar och flickor skulle inte på samma sätt som tidigare generationer internalisera uppfattningen att kvinnor har en större fallenhet än män för att vara omhändertagande och utföra omvårdnadsarbete.



# Arbetsliv och ekonomi

Den svenska föräldraförsäkringen syftar till att skapa förutsättningar för kvinnor och män att kombinera familjebildning och förvärvsarbete. Tillsammans med övrig svensk familjepolitik lyfts den fram som förklaring till varför Sverige både har ett högt arbetskraftsdeltagande för kvinnor och höga födelsetal. Samtidigt riskerar en lång föräldraförsäkring med möjligheter för den ena föräldern att använda större delen av försäkringen att leda till försämrad löneutveckling och glastak i karriärutvecklingen för kvinnor, just eftersom det är kvinnor som använder majoriteten av föräldrapenningdagarna.

2013 tog kvinnorna ut 75 procent av samtliga föräldrapenningdagar. Precis som användandet av föräldraförsäkringen inte är jämställt är inte heller fördelningen av det obetalda arbetet det. Det totala antalet arbetade timmar (betalt och obetalt) är ganska lika mellan kvinnor och män, men medan män lägger mer tid på betalt arbete, så utför kvinnor mer av det obetalda. Vid SCB:s senaste tidsanvändningsstudie år 2010, arbetade kvinnor i par med småbarn i genomsnitt nära 30 timmar i veckan med obetalt hushålls- och omsorgsarbete medan motsvarande tid för männen var 18 timmar.

## Föräldraledighetens längd hänger samman med andelen betalt och obetalt arbete

En studie från Försäkringskassan ”Ojämställd arbetsbörda – Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete”, bekräftar att fördelningen av föräldraledighet starkt samvarierar med fördelningen av betalt och obetalt arbete, inte bara för kvinnor utan även för män.<sup>8</sup> Ju större andel av föräldraledigheten en förälder tar ut, desto större andel av hushålls- och omsorgsarbetet gör hon eller han, samtidigt som hens andel av förvärvsarbetet minskar. Detta är viktig kunskap av flera anledningar. Vi får bekräftat att det även för män finns ett samband mellan föräldraledighetens längd och andel av hushålls- och omsorgsarbetet samt förvärvsarbetstiden. Dessutom har tidigare forskning visat att en arbetsfördelning där kvinnan utför majoriteten av det obetalda arbetet har en negativ betydelse för både kvinnors hälsa samt för deras arbetsmarknadsanknytning, löne-, karriär- och pensionsutveckling. Studien talar för att en jämnare fördelning av föräldraledigheten är en betydelsefull komponent för en förändrad arbetsbörda i en mer jämställd riktning, och därmed även för ett mer jämställt arbetsliv.<sup>9</sup>

### Argument 1. Statistisk diskriminering minskar och ger mer jämställda löner

Begreppet ”statistisk diskriminering” betyder att man av andra förväntas bete sig som den grupp man tillhör, oavsett hur man faktiskt som individ sedan faktiskt beter sig. I arbetslivet innebär det att arbetsgivare ofta tror att kvinnor i fertil ålder inom en snar framtid kommer att bli mödrar och att de då kommer att vara mer frånvarande än andra genom att de är föräldralediga en längre tid och sedan kanske är hemma en del med sjuka barn. Detta leder ibland till att

arbetsgivare förväntar sig att kvinnor i fertil ålder kommer att ha en högre frånvaro, med påverkan på både lön och befordran trots att den enskilda kvinnan kanske inte alls kommer att vara mer frånvarande, och trots att det i dag också är olagligt för arbetsgivare att låta föräldraskap påverka lön eller andra möjligheter i arbetet.

Eftersom män som grupp inte är föräldralediga lika länge som kvinnor och inte heller hemma lika mycket med sjuka barn, förväntar sig inte arbetsgivare i allmänhet att män som blir föräldrar kommer att vara lika mycket frånvarande som en kvinna som får barn. Men den dag som män och kvinnor generellt delar mer jämställt på omvårdnaden av barnen kommer den statistiska diskrimineringen av arbetstagare för att de är kvinnor och i barnafödande åldrar att minska eller bli densamma som för män, eftersom kön då inte längre kommer att vara den främsta indikatorn på din arbetsplatsnärvaro som förälder.

### **Argument 2. Jämställd närvaro på arbetsplatsen ger mer jämställd löneutveckling**

IFAU har i en studie undersökt hur föräldraledighet, både den egna och partnerns, påverkar framtida löner.<sup>10</sup> I linje med tidigare studier tycks egen föräldraledighet påverka den framtida lönen negativt. Likaså spelar partnerns ledighet roll, men bara för mammor. Det verkar som om en månads pappaledighet har större positiv inverkan på mammans framtida lön än motsvarande förkortning av mammans egen föräldraledighet.

Pappors låga föräldraledighetsuttag har med stor sannolikhet en negativ inverkan på mammors karriärer eftersom studien visar att för varje månad som pappan är föräldraledig ökar mammans framtida lön med nästan 7 procent.<sup>11</sup> Det är en större effekt än motsvarande minskning av mammans egen föräldraledighet. Det talar för att en ökning av pappornas delaktighet i föräldraledigheten skulle vara ett sätt att minska lönegapet mellan män och kvinnor.

### **Argument 3. Minskat deltidsarbete ger färre fattigpensionärer**

Vad vi har i lön och hur många timmar vi arbetar under vårt yrkesliv spelar också stor roll för vad vi sedan får i pension. I genomsnitt uppnår kvinnor en pension som ligger omkring 6 000 kronor per månad lägre än männens. Pensionsåldersutredningen har räknat ut att över hälften av de kvinnor som gick i pension 2012 och 2013 kommer att få så låg pension att de är berättigade till garantipension, det vill säga ett grundskydd för dem som haft låg arbetsinkomst under livet.<sup>12</sup> Den gränsen går i år vid 11 368 kronor för ensamstående, och vid 10 076 kronor för gifta.

Kvinnornas låga pensionsnivåer är en direkt följd av lägre inkomster och mer deltidsarbete än män. Deltidsarbete är den viktigaste orsaken till att kvinnors inkomster, och därmed framtida pensioner, blir lägre än männens. Över en tredjedel av kvinnorna jobbar i dag deltid. Deltidsarbete under exempelvis barnåren kan kosta många tusen kronor per år i minskad tjänstepension. Hur mycket av de lägre pensionerna som förklaras av löneskillnader och hur mycket som är en effekt av deltidsarbete är svårt att beräkna och de båda hör också delvis ihop eftersom deltidsarbetande har en sämre löneutveckling.

#### **Argument 4. Jämställda förväntningar på föräldraledighet kan ge bättre könsfördelning på toppositioner**

Antal barn skiljer sig mellan kvinnor och män på toppositioner. Sveriges manliga direktörer har i genomsnitt 2,5 barn, medan de kvinnliga bara har 0,75. En del av de manliga toppdirektörerna har till och med fyra eller fem barn. Det visar en undersökning som SCB gjorde på uppdrag av DN år 2005. SCB tog reda på hur många barn vd:ar i privata företag med mer än 500 anställda hade. I den absoluta toppen hade kvinnorna i genomsnitt ett barn, medan männen hade tre eller fyra barn. Det ger intrycket att det skulle vara lättare för män att kombinera karriär med barn. Detta kan bero på att manliga toppchefer inte tror sig vara viktiga som närvarande omvårdare för sina små barn på samma sätt som de kvinnliga toppcheferna tänker sig. Om det däremot fanns en förväntan även på manliga toppchefer om att vara närvarande omvårdare för sina småbarn för att betraktas som goda fäder, skulle det påverka föreställningen om vad man kan förväntas kräva av en chef i den positionen och då kan man förmoda att den skulle komma att anpassas efter det. Med följd att även kvinnor som vill ha fler än knappt ett barn skulle få det lättare att stanna på en topposition, eller slipper fundera över om de bör välja bort barn för jobbets skull.

# Privatliv och relationer

Mäns uttag av föräldraledighet ökar men utvecklingen går långsamt. Ansvaret för vård av små barn har traditionellt varit och är fortfarande i hög utsträckning kvinnors. Samtidigt visar forskning att många av dagens män söker en förändring på det, inte bara i Sverige utan i en rad länder. I utredningen om män och jämställdhet berättas om den omfattande attitydundersökningen ”The European social survey” (ESS), som genomförts i mer än 35 olika länder i Europa. Den visar exempelvis att många av dagens fäder ser det som angeläget att hitta en balans mellan arbete och familjeliv. De uttrycker också en vilja att minska sin arbetstid till förmån för mer tid med familjen. Det aktiva föräldraskapet värderas allt högre av fäderna.<sup>13</sup> Även om pappors föräldraledighet också kan ses som ett ansvar är det samtidigt uppenbart att det har positiva effekter för män och mäns relation till sina barn. På ett samhälleligt och på ett individuellt plan är en jämställd föräldraförsäkring utan tvekan ett starkt stöd för mäns ökade omsorgsansvar.

Det har myntats ett begrepp, ”pappapolitik”, för att beskriva och analysera hur den svenska föräldraförsäkringen syftat till att omforma mäns relation till familj och barn. Sedan 1974 då möjligheten till betald pappaledighet infördes i Sverige har staten, främst via Försäkringskassan, på olika sätt argumenterat för nyttan med mer närvarande pappor. Det har påpekats att den generella argumentationen framställt ett aktivt faderskap som en rättighet och möjlighet för män, snarare än en skyldighet eller ett ansvar.<sup>14</sup>

Kvinnors ansvar som föräldrar har tagits för givet medan mäns engagemang snarare setts som valfritt. Det kan vara en bidragande orsak till att även arbetsgivare tenderar att se mäns föräldraledighet som något som är möjligt att prioritera bort, medan de uppfattar kvinnors föräldraledighet som något som inte är möjligt att förhandla.<sup>15</sup>

## **Argument 5. Fler reserverade månader stöder män som upplever negativa attityder från arbetsplatsen**

Vissa arbetsgivare är av uppfattningen att män som tar ut en lång föräldraledighet nedprioriterar arbetet. Män uppfattar i högre grad än kvinnor att arbetsgivare är negativa till att de är föräldralediga eller arbetar deltid. Och manliga arbetare uppfattar i högre grad än tjänstemän att arbetsgivare är negativa till att män är föräldralediga eller arbetar deltid.<sup>16</sup> Att toleransen, och därmed även stödet till den arbetande föräldern, kan variera framkommer i flera studier. Haas och Hwang visade 2009 att välutbildade pappor generellt fick ett bättre stöd i sitt föräldraskap av kollegor och chefer än pappor med lägre utbildningsnivå.

Det är inte långsökt att anta att sådant kan inverka på mäns uttag av föräldraledighet. Attityderna hos arbetsgivare och arbetskamrater kan vara svåra att gå emot. Fler reserverade månader i föräldraförsäkringen kan fungera som ett stort stöd för män när konflikt uppstår mellan pappans önskan att vara hemma med

sina barn och arbetsplatsens krav på honom, vare sig kraven är underförstådda eller uttalade.

### **Argument 6. Längre föräldraledighet för män minskar påtagligt risken för att de tappar kontakten med sina barn efter en separation**

Försäkringskassan har i en studie visat att pappor som varit föräldralediga och som senare separerat från barnets mamma och inte längre bor med sina barn, träffar barnen oftare än de pappor som separerat men som inte var föräldralediga.<sup>16</sup>

Även TCO har undersökt pappaledighetens längd kopplat till hur mycket fäder umgås med sina barn efter en separation från modern. Då framkom både att barnen oftare bodde växelvis hos båda föräldrarna när pappan varit föräldraledig lite längre och att risken för att helt tappa kontakten med barnet var betydligt mindre. Det är mycket möjligt att resultaten beror på att föräldraledigheten skapar ett starkare band mellan pappa och barn, men det kan även till viss del bero på att de pappor som inte är föräldralediga eller tar en kort föräldraledighet kanske redan i utgångsläget är mindre intresserade av att engagera sig i ett föräldraskap än andra pappor, eller så kan den andra föräldern vara mindre intresserad av att de är delaktiga.

### **Argument 7. Barn skulle oftare vända sig till sina pappor när de behöver stöd**

När tidningen Kamratposten för några år sedan presenterade en undersökning de gjort bland sina prenumeranter i åldrarna från 7 år och uppåt, om vem de vänder sig till när de är ledsna, kom pappa först på femte plats, på platsen efter "ingen".<sup>18</sup> Bara 5 procent vände sig till pappa, mot 41 procent till mamma. Men 10 procent svarade "ingen". Även om det inte var en rent vetenskaplig studie, var det ändå 6 000 svarande på enkäten, och många pappor fick sig säkert en tankeställare.

Män som är föräldralediga en längre tid har även visat sig ha både en bättre hälsa, bättre levnadsvanor och ett minskat riskbeteende<sup>19</sup>, men det kan lika väl bero på att de redan innan ledigheten<sup>20</sup> har goda vanor och förutsättningar att leva hälsosamt.

### **Argument 8. Längre föräldraledighet för män ger en mer jämställd fördelning av hushållsarbetet**

Den ojämna fördelningen av hushållsarbetet bidrar till att kvinnor har lägre psykiskt välbefinnande än män. Mäns föräldraledighet kan dock motverka den ojämna arbetsfördelningen eftersom män som tagit lite längre ledighet har ökat sin andel av hushållsarbetstiden efter ledighetens slut.<sup>21</sup>

Det är möjligt att detta är en bidragande orsak till att det finns ett tydligt samband mellan pappaledighet och benägenheten att skaffa fler barn.<sup>22</sup>

# Samhällsutveckling och människosyn

Att vara förälder i dag, drygt ett decennium in på 2000-talet, skiljer sig på flera sätt från tidigare generationers föräldraskap. Snäva och tydligt uppdelade föräldraroller har i viss mån luckrats upp. Familjer som tidigare levt i skuggan av den traditionella kärnfamiljsnormen har också tagit större plats i offentligheten även om det fortfarande inte är ovanligt att de möter negativa attityder. Homosexuella föräldrar har kämpat för och tillerkänts rättigheter. Många föräldrar är ensamstående eller lever i ombildade familjer med bonusbarn.

## **Argument 9. Med ett jämställt föräldraansvar kommer anställda med föräldraansvar inte längre att ses som några som behöver speciallösningar**

Arbetsmarknaden är ursprungligen utformad efter enförsörjarmodellen, där arbetstagaren är man och (alltid) tillgänglig, vilkens personliga behov tas om hand av en osynlig hand (kvinnor), som sköter hans hem och familjeansvaret. Enligt denna modell antas familjen om inget annat anges, bestå av mamma, pappa, barn. Arbetslivet är då en linjär historia, i vilken de äldre mest uppfattas som en börda för pensionssystemen och som ska förmås att jobba fler år innan de pensioneras.

Till stora delar lever den här gamla föreställningen kvar och ger ett fokus som ligger på att öka kvinnors deltagande på en arbetsmarknad som fortfarande inte riktigt är anpassad för arbetstagare som även har ett föräldraansvar. Då blir lösningarna att erbjuda (kvinnor) individuella lösningar för att de ska kunna förena förvärvsarbete med familjeansvar, såsom deltid och flexitid, och den könsmässiga arbetsdelningen mellan könen består, i hemmet och i arbetslivet.

Med ett jämställt föräldraansvar kommer arbetsmarknaden att förändras så att den anställda ses som en person som i olika skeden av livet kommer att ta hand om barn och andra anhöriga. Då blir lösningarna i stället att förse män och kvinnor med det stöd som krävs och att anpassa arbetsorganisationen efter deras behov. Det ger minskade könsskillnader på arbetsmarknaden och i hemmet. Kraven på anpassning fördelas mer jämnt mellan kvinnor och män, arbetsgivare och samhälle. På kort sikt krävs i vissa fall högre insatser. Men på lång sikt kommer större fördelar att uppnås, i form av arbetskraftsdeltagande, jämställdhet och fullt utnyttjande av såväl manligt som kvinnligt humankapital.

## **Argument 10. Med en längre föräldraledighet för män skulle uppfattningar om vad som är typiskt kvinnligt respektive manligt förändras**

Sverige har satt upp jämställdhetspolitiska mål och människor i allmänhet anser att jämställdhet är något eftersträvanvärt. Samtidigt lever normer för vad som betraktas som kvinnligt respektive manligt kvar, vilket till viss del kan innebära att flickors och kvinnors samt pojkars och mäns liv och valmöjligheter begrän-

sas. Normerna är inte alltid så uttalade men kan bli tydligare när någon bryter mot dem. Såväl pojkar och män som flickor och kvinnor kan möta motstånd hos omgivningen om de bryter mot samhällets normer för ”manlighet” och ”kvinnlighet”. Detta är också grunden för den könssegregerade arbetsmarknaden.

Även homofobi är starkt kopplat till de uppfattningar om vilka beteenden som anses passande beroende på vilket kön man tillhör, och som begränsar ungdomars möjligheter att överskrida traditionella könsnormer, speciellt för pojkar. I betänkandet ”Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan” (SOU 2010:99) konstateras att det är svårare för en pojke eller en man att överskrida normen för hur det egna könet förväntas uppträda, än för en flicka eller en kvinna att överskrida kvinnliga könsnormer. Detta avspeglar sig också i våra yrkesval.

Vi är övertygade om att när det har blivit en självklarhet att män såväl som kvinnor är närvarande och engagerade föräldrar så har vi tagit ett avgörande steg mot ett samhälle där kvinnor och män har samma möjligheter inte bara i teorin, utan också i praktiken.

# Argument och motargument

## Vad innebär ”valfrihet”?

Frågor om kön, familj och föräldraskap rör vid centrala jämställdhetspolitiska utmaningar och personliga erfarenheter med stor betydelse för människors liv. Därför hörs ofta motargument i debatten om jämställd föräldraförsäkring som att ”Politiken ska inte lägga sig i familjernas valfrihet!” eller ”I Sverige styr politiken familjernas egna val och låter inte föräldrar bestämma själva.”

Hittills i debatten om föräldraförsäkringen kan vi se en målkonflikt<sup>22</sup> mellan kvinnors och mäns rätt till lika möjligheter på arbetsmarknaden och föräldrarnas individuella valfrihet, som i praktiken innebär en fortsatt skev fördelning av uttaget av föräldraledighet.<sup>23</sup> Många har svårt att tillstå att de två målen om att ”individuella mammor och pappor ska ha stora möjligheter att fördela uttaget sinsemellan av föräldraförsäkringen” respektive att ”individuella kvinnor ska ha samma möjligheter som individuella män på arbetsmarknaden vad gäller lön och utvecklingschanser” är svåra att hålla lika högt. Båda synsätten kan förstås anses vara viktiga, men det går inte att prioritera båda samtidigt. En av dem måste ses som viktigare. Det är de politiska värderingarna som styr vilket synsätt som anses viktigare.

Tanken med föräldraförsäkringen när den infördes var att den tvåförsörjarmodell som upphöjdes till politisk norm redan i början av 70-talet skulle kompletteras med en tvåföräldermodell.<sup>24</sup> Denna lösning skulle öka kvinnornas möjligheter att göra sig gällande i yrkeslivet och männen skulle samtidigt få möjlighet att bygga upp en stabil föräldrelation till sina barn. Då skulle visserligen familjens formella valfrihet inskränkas, men på sikt skulle den verkliga friheten öka, även för pappor att göra det de innerst inne vill, att ta hand om sina barn. Ytterligare en långsiktig vinst blir det för barnen, att risken för dålig kontakt med en förälder minskar markant.

Den svenska föräldraförsäkringen tillsammans med övrig svensk familjepolitik lyfts fram som förklaring till varför Sverige både har ett högt arbetskraftsdeltagande för båda könen och höga fertilitetstal. Samtidigt finns risker med en lång föräldraförsäkring med möjligheter för den ena föräldern att använda större delen av försäkringen. Risker i form av försämrad löneutveckling och glastak i karriärutvecklingen för kvinnor, just eftersom det är kvinnor som använder majoriteten av föräldrapenningdagarna.

I och med att alla dagar utom 60 är möjliga att överlåta till den andra föräldern skulle man kunna säga att principen om familjens valfrihet och autonomi har givits visst företräde framför den om delat föräldraskap. Men valfriheten är formell och i praktiken ofta enbart en illusion eftersom förväntningarna ser olika ut för kvinnor och för män. Måttstocken för vad som är ”en bra mamma” är inte densamma som den är för att klassas som ”en bra pappa”. Att den så kallade valfriheten inte är reell talar också en studie av Försäkringskassan som undersökte vilka föräldrar som var nöjda respektive missnöjda med hur länge



de hade varit föräldralediga.<sup>23</sup> I den framkom att pappor är mer missnöjda än mammor med den ojämlika uppdelningen där mamman tar ut den allra största delen av föräldraledigheten. Pappor är mer nöjda om de är hemma länge än om de är hemma en kort tid eller inte alls. Mammor är däremot mer nöjda om de är hemma kortare tid än om de tar ut den största andelen. Missnöjda föräldrar är bland annat de som anger att det som främst styrde uppdelningen var ekonomin eller pappans arbete.

## Kan alla föräldrar ta hand om barn?

I föräldraförsäkringsutredningen 2005 framkom att en grupp män faktiskt inte trodde sig själva kapabla att ta hand om ett litet barn. Det är naturligtvis en uppgift som är värd att ta på allvar. Men faktum är att det även finns många kvinnor som inte tror sig klara det. Men när en väntande kvinna ger uttryck för sådana känslor har hon goda chanser att fångas upp av den förebyggande mödravården. Eftersom vi redan i dag har en föräldraförsäkring för både kvinnor och män är det märkligt att man inte på samma sätt uppmärksammar blivande faders tvivel inför sitt föräldraskap. Det krävs föräldrastöd för alla föräldrar oavsett kön. Det är talande att detta inte existerar i dag, och att man inte ens talar om det som ett behov.

Samhället har fortfarande en syn på mödrars praktiska föräldraskap som en absolut nödvändighet, vilket är bra, men man ser uppenbarligen på mäns praktiska föräldraskap som en bonus, något frivilligt, ej nödvändigt, men mycket bra om det funkar. För att ändra på det är det inte minst viktigt att också nå fram till de män som har en missgynnad social och ekonomisk situation. Här kan man tänka att det skulle behövas ett komplement till den förebyggande mödrahälsovården. I mödrahälsovården fångas mödrar med socioekonomiska problem eller hälso-problem upp, för att de ska klara av att ta hand om det barn som kommer. Man frågar blivande mammor om deras alkoholvanor, och om en kvinna till exempel visar tecken på alkoholproblem anstränger man sig för att göra något åt det. Eller om en blivande mor uppger att hon har vissa psykiska problem finns möjlighet att få samtalshjälp, en möjlighet som är större än vid andra tillfällen i livet.

För att även blivande pappor ska få det nödvändiga stöd som de behöver för att de ska axla sitt föräldraskap, krävs att mödrahälsovården kompletteras med en förebyggande förädrahälsovård som riktar in sig även på de blivande papporna, och frågar dem om deras situation och hur de ser på sitt kommande liv som föräldrar.

### Föräldraförsäkringen

- Föräldrapenningen består av 480 dagar, varav 60 är reserverade för vardera föräldern vid delad vårdnad, resten kan överlätas.

Källa: Försäkringskassan

### Jämställdhetsbonusen

- Föräldrarna får 50 kronor var per dag för varje dag den förälder som har tagit ut lägst antal dagar stannar hemma. Reserverade dagar, dagar då båda är hemma samtidigt och dagar med lägsta-nivå, räknas inte. Som mest kan jämställdhetsbonusen ge 13 500 kronor per barn.

Källa: Försäkringskassan

# Noter

- 1 SCB, 2011.
- 2 TCO, "Den dolda barneffekten, 2008".
- 3 "Föräldraledighet och arbetstid – hur mycket jobbar föräldrar som varit hemma med barn", Westerlund, (LO 2005).
- 4 Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2013:9 "Ojämsställd arbetsbörda – Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete".
- 5 LO, "När politiken kom till köksbordet", (2012).
- 6 "Föräldraskap och arbetsliv – om lojalitetskonflikter i familjelivets vardag", Lars Plantin, del i utredningen "Män och jämställdhet".
- 7 Dermott, (2008).
- 8 Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2013:9 "Ojämsställd arbetsbörda – Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete".
- 9 Ibid.
- 10 IFAU, 2010:5, "Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner", E-A Johansson.
- 11 SCB, Demografiska rapporter 2007:3, "Föräldraledighet och arbetslivskarriär. En studie av mammors olika vägar i arbetslivet". A-Z Duvander, M Evertsson.
- 12 SOU 2013:25, "Åtgärder för ett längre arbetsliv".
- 13 SOU 2014:6, "Män och jämställdhet" (Män, familj och föräldraskap).
- 14 Klinth, 2013.
- 15 Haas och Hwang, (2009).
- 16 LO, "När politiken kom till köksbordet", (2012).
- 17 Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2009:1, "Hur länge spelar pappors föräldraledighet roll? En studie av sambandet mellan pappors föräldraledighet och deras kontakt med sina barn".
- 18 Kamratposten, 2008:2.
- 19 Månsdotter, Lindholm och Winkvist, 2007.
- 20 Månsdotter, Journal of Public Health Policy, 2010, Volym 31.3.
- 21 Boye, 2008, "Happy hour".
- 22 Livia Oláh, 2005.
- 23 Anna Thoursie, 2005, "Föräldraförsäkringens effekter på sysselsättning och löner".
- 24 SOU 2005:73, "Reformerad föräldraförsäkring".
- 25 Försäkringskassan, 2007:2, "Uppdelning av föräldraledighet – nöjda och missnöjda föräldrar", Jonna Josefsson.

# TCO

TCO är en facklig centralorganisation som har 14 medlemsförbund med tillsammans 1,3 miljoner medlemmar. Därav är 60 000 studerandemedlemmar i något av fackförbunden inom TCO.

Bland TCO-förbundens medlemmar finns många olika yrkesgrupper, allt från civilekonomer, jurister, civilingenjörer och statsvetare till socionomer, lärare, sjuksköterskor, poliser och skådespelare. TCO är den fackliga centralorganisation vars förbund organiserar flest akademiker.

TCO-förbunden finns inom alla områden på arbetsmarknaden, inom såväl privat och offentlig sektor som inom tjänste- och tillverkningsindustrin. Fackförbunden har stora kunskaper och lång erfarenhet av de spelregler som gäller mellan anställda och arbetsgivare.

Vill du veta mer? Gå in på [www.tco.se](http://www.tco.se)

Tio argument för en jämställd föräldraförsäkring  
Hög tid för nästa steg  
2014-06-30



FTF – facket för försäkring och finans

 FINANSFÖRBUNDET



försvarsförbundet

JOURNALIST  
FÖRBUNDET

 Läraryrket



Polisförbundet



*symf*

Teaterförbundet  
/ för scen och film



UNTONEN

VISION

