



2015| Thomas Ljunglöf

En föräldraförsäkring i tre lika delar

En föräldraförsäkring i tre lika delar

Thomas Ljunglöf

Citera gärna ur skriften, men ange källa
© Josefin Edström och Saco 2015

www.saco.se

En föräldraförsäkring i tre lika delar

Det finns en uppsjö med forskning som visar familjebildningens konsekvenser för kvinnors situation på arbetsmarknaden. Visst kan olika forskare dra olika slutsatser om orsakerna till att männen drar ifrån karriärmässigt. En del menar att det beror på att kvinnors högre frånvaro från arbetet i form av längre föräldraledighet, deltidsarbete med mera medför att deras humankapital förlorar i värde. Andra att det sker en specialisering inom familjen i samband med familjebildningen där vanligtvis kvinnan satsar på hem och familj och mannen på yrkeskarriären. Statistisk diskriminering är också en vanligt förekommande förklaring och listan på tolkningar kan givetvis göras längre än så. Naturligtvis finns det även forskningsresultat som inte överensstämmer med varandra, till och med motsäger varandra i detaljer, men alla är ändå överens om att första barnet är vattendelaren rörande kvinnors och mäns situation på arbetsmarknaden. Egentligen är det värre än så. Förekomsten av statistisk diskriminering gör att det räcker med att arbetsgivarna förväntar sig att kvinnorna ska föda barn för att löneutvecklingen ska försämrats. Oavsett om de föder några barn eller ej. Sen växer gapet ytterligare för dem som får barn.

Kvinnors större (faktiska eller förväntade) frånvaro i samband med familjebildningen får följande konsekvenser för deras situation på arbetsmarknaden:

- Sämre löneutveckling
- Sämre karriärmöjligheter
- Sämre pensioner
- Större ohälsa

Inom forskningen är det väl dokumenterat att frånvaro från arbetet ger en sämre löneutveckling. Mätt per dag som föräldraledig eller då man är hemma med sjukt barn (VAB) slår frånvaron hårdare mot mäns löneutveckling än kvinnors, men eftersom kvinnorna är borta så många fler dagar blir effekten ändå större för dem. Framför allt för högutbildade kvinnor. Kvinnors högre frånvaro, inte minst i form av ett utbrett deltidsarbete under åren som småbarnsförälder, försvårar deras möjligheter till befordran. I princip står kvinnors karriärutveckling i "stand by-läge" mellan 30 och 45 års ålder. Den högre frånvaron påverkar även pensionen. I stor utsträckning på grund av deltidsarbete. Dessutom är skillnader i fördelningen av obetalt hushålls- och omsorgsarbete en viktig förklaring till könsskillnader i ohälsa. Kvinnors betydligt större frånvaro från arbetet under åren som småbarnsförälder utgör dessutom grogrunden för statistisk diskriminering. Då arbetsgivare, exempelvis i en anställningssituation, inte vet något om en enskild kvinnas framtida

frånvaro baseras istället slutsatsen på hur den familjerelaterade frånvaron ser ut för kvinnor i genomsnitt.

Att det finns stora skillnader i löne- och karriärutveckling mellan kvinnliga och manliga medlemmar framgår tydligt av Sacos löneskillnadsstudier. Den senaste (Olika kön – olika lön, 2009) visar att:

- Männens medellöner är högre än kvinnornas i 71 av 76 granskade yrken
- Oförklarade löneskillnader till männens fördel finns i cirka 60 av de 76 studerade akademikeryrkena
- Löneskillnader som orsakas av att män är överrepresenterade på högre befattningar finns i cirka 50 av de 76 yrkesgrupperna

Fler reserverade dagar

För att minska skillnaderna mellan kvinnors och mäns förutsättningar på arbetsmarknaden krävs att man inom familjerna får:

- Jämnare fördelning av föräldraledigheten
- Mindre eller jämnare fördelning av deltidsarbetet
- Jämnare fördelning av hushålls- och omsorgsarbetet
- Jämnare fördelning av dagar med tillfällig föräldrapenning (VAB)

Kort sagt innebär det att man måste jämna ut skillnaderna i föräldra-relaterad frånvaro mellan kvinnor och män. Ett sätt att öka incitamenten för en jämnare fördelning av föräldraledigheten är att öka antalet dagar som reserverats för vardera vårdnadshavaren i föräldraförsäkringen. Idag är 60 av de 390 dagarna på grund- eller sjukpenningnivå reserverade för respektive förälder. Regeringen har aviserat att man vill utöka det till 90 dagar från och med 2016. Saco anser att det är otillräckligt och förordar istället en lösning där dagarna på grund- eller sjukpenningnivå delas in i tre lika stora delar á 130 dagar vardera. En del vardera för respektive vårdnadshavare och en del som de får disponera fritt mellan sig.

Fler reserverade dagar i föräldraförsäkringen kommer att minska skillnaderna i föräldraledighet mellan könen. Därmed tas ett viktigt steg för att utjämna den föräldrarelaterade frånvaron mellan dem. Det behöver dock kompletteras med fler. Framför allt behövs även en jämnare fördelning av eventuellt deltidsarbete under åren som småbarnsförälder. Det är dock inte något som bör regleras via lagstiftning utan beslut om det måste tas i de enskilda familjerna. Däremot bör staten, tydligare och bättre än idag, informera småbarnsföräldrar (framför allt mammor) om de konsekvenser deltidsarbete vanligtvis har på löne- och karriärutveckling och inte minst på pensionen. Enligt Försäkringskassan finns ett samband mellan fördelningen av föräldraledigheten och fördelningen av både betalt och obetalt arbete. Kvinnor och män som ökar sin andel av föräldraledigheten utför även en större andel av hushålls- och omsorgsarbetet och dessutom minskar deras andel av förvärvsarbetet. Om det resultatet står sig innebär det

alltså att en jämnare fördelning av föräldraledigheten (exempelvis genom fler reserverade dagar med föräldrapenning) medför att gapen i arbetstid, hushålls- och omsorgsarbete samt VAB-dagar minskar.

Det är givetvis ett delikat problem att avgöra var gränsen går mellan familjens privata sfär och vårt fackliga uppdrag. Inte minst med tanke på att Saco eftersträvar ett samhälle med hög kunskapsnivå, högt västånd och stor individuell valfrihet under ansvar. Då ligger det förstås nära till hands att anse att föräldrarna själva ska få bestämma hur dagarna med föräldrapenning ska fördelas mellan dem. Samtidigt påverkas de enskilda familjernas beslut vanligtvis av omvärldens förväntningar och sociala normer, vilket bidrar till ett mindre jämställt uttag. De beslut om fördelningen som tas må vara välgrundade utifrån de enskilda familjernas perspektiv, men de får oönskade konsekvenser när de summeras upp till makronivån. Vi kan helt enkelt inte blunda för de effekter den vanligtvis sneda fördelningen av föräldraledigheten mellan föräldrarna har på kvinnornas situation på arbetsmarknaden i form av sämre löne- och karriärutveckling. Något som i slutändan även påverkar pensionen.

Jämställdhetsbonus

För att uppmuntra till ett jämnare uttag av föräldrapenningen mellan vårdnadshavarna infördes en jämställdhetsbonus för barn födda efter den 30 juni 2008. En bonus om maximalt 100 kr betalas ut för varje dag, utöver de reserverade 60, som den vårdnadshavare som tagit ut minst antal dagar nyttjat av försäkringen. Det högsta bonusbeloppet är 13 500 kr, som betalas ut om vårdnadshavarna tagit ut 195 dagar vardera.

De utvärderingar som gjorts av jämställdhetsbonusen kan inte påvisa att den haft någon mätbar effekt. Det finns inte heller någon statistik som tyder på att det skulle ha ändrats efter att den förenklade jämställdhetsbonusen infördes 2012. Den bonus som betalats ut har istället, i mycket hög utsträckning, gått till föräldrar som skulle ha fördelat föräldrapenningdagarna på likartat sätt även utan bonus. Jämställdhetsbonusens dödviktstkostnad är med andra ord mycket hög. Då bonusen inte haft avsedd effekt anser Saco att den bör avvecklas.

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 22 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är cirka 650 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.



Saco, Box 2206, 10315 Stockholm
tel vx: 08-6134800, www.saco.se