



2015| Thomas Andrén & Thomas Ljunglöf

# En tredelad föräldraförsäkring

Nulägesbeskrivning

**En tredelad föräldraförsäkring**  
Nulägesbeskrivning

Thomas Andrén & Thomas Ljunglöf

Citera gärna ur skriften, men ange källa  
© Thomas Andrén, Thomas Ljunglöf och Saco 2015

ISBN: 978-91-88019-04-2  
[www.saco.se](http://www.saco.se)

# Innehåll

1 Inledning	4
2 Sammanfattning	5
3 Föräldraledighet och föräldraförsäkringen i korta drag	6
4 Kvinnors och mäns uttag av föräldrapenningdagar	7
5 Reformen för jämnare fördelning av föräldrapenningdagarna	8
6 Vad säger forskningen om effekterna av föräldraledigheten?	11
7 Incitamentsstrukturer och fler reserverade dagar	18
Källor	26

# 1 Inledning

**Kvinnors högre frånvaro från arbetsmarknaden är en viktig förklaring till de skillnader i löner och karriärmöjligheter som idag observeras mellan kvinnor och män. Det beror delvis på att arbetsgivare prissätter arbetsprestationer lägre för personer med högre frånvaro. Dessutom försvåras möjligheterna att göra karriär eftersom frånvaron i sig ofta tolkas i termer av lägre engagemang. En viktig förklaring till kvinnors högre frånvaro är att föräldraledigheten ofta fördelas ojämnt mellan vårdnadshavarna. Den ojämna uppdelningen leder till att arbetsfördelningen inom hushållet cementeras för den tid då barnen är små, vilket får långsiktiga konsekvenser på arbetsmarknaden. För att minska skillnaden i frånvaro kan antalet reserverade dagar i föräldraförsäkringen utökas från 60 till 130 dagar för respektive vårdnadshavare.**

Att bli förälder är för många en av de allra största händelserna i livet. En ny familjemedlem, som kräver omvårdnad, tillsyn och kärlek, ska tas om hand. Att då få möjligheten att vara hemma från arbetet och samtidigt ersättas ekonomiskt från stat och arbetsgivare är därför en stor förmån. Ett av många beslut som nyblivna föräldrar måste fatta gäller därför hur föräldraledigheten ska fördelas dem emellan.

Beslutet är inte helt oproblematiskt. Från hushållets perspektiv kan uppdelningen göras på ett sådant sätt att hushållets nytta blir så stor som möjligt. Det kan ske genom att beakta hur hushållets disponibla inkomst påverkas av respektive vårdnadshavares frånvaro från arbetet. Uppdelningen kan också vara beroende av vårdnadshavarnas möjligheter att frånvara från jobbet, eller hur kvinnans och mannens preferenser för föräldraledighet ser ut.<sup>1</sup> Men det finns också ett politiskt perspektiv kopplat till fördelningen av föräldraledigheten. Eftersom fördelningen av föräldrapenningdagar mellan kvinnor och män fortfarande är ojämn, och detta har negativa ekonomiska konsekvenser för kvinnor som grupp, så finns det politiska ambitioner att utjämna denna skillnad. Detta är prioriterat eftersom ett jämnare uttag antas leda till förändrade normer på arbetsmarknaden som i sin tur ska leda till ett mer ekonomiskt jämställt samhälle.

Syftet med den här rapporten är att ge en allmän beskrivning av hur föräldraförsäkringen är utformad, att beskriva vad forskningen säger om konsekvenserna av att frånvara från arbetet på grund av föräldraledighet samt att beskriva hur hushållens inkomster påverkas av att fler dagar reserveras i föräldraförsäkringen.

---

<sup>1</sup> Eftersom syftet med en tredelad föräldraförsäkring är att utjämna skillnaden i föräldrapenningdagar mellan kvinnor och män begränsas denna rapport till heterosexuella relationer.

## 2 Sammanfattning

- Möjligheten att vara föräldraledig är idag stor, och föräldraledigheten kan ske med eller utan kompensation för inkomstbortfall.
- Föräldraförsäkringen ger vårdnadshavarna rätt till ersättning under totalt 480 dagar, varav 390 dagar ger rätt till inkomstrelaterad ersättning.
- Den inkomstrelaterade ersättningen begränsas av ett inkomsttak som under 2015 motsvaras av en månadslön på drygt 37 000 kr.
- Anställda kopplade till kollektivavtal får som regel kompletterande ersättning som innebär att 90 procent av den tidigare inkomsten ersätts under ledigheten. Generositeten varierar dock beroende på vilket kollektivavtal den anställde omfattas av.
- De generösa villkoren under föräldraledigheten leder till att frånvaron i många fall kan bli lång. Det gäller speciellt kvinnor eftersom de ofta tar ut den större delen av föräldraledigheten med eller utan ersättning.
- Lång och upprepad frånvaro från arbetet får ekonomiska konsekvenser för kvinnor som grupp. För enskilda kvinnor innebär detta
  - sämre löneutveckling
  - sämre möjligheter att göra karriär
  - lägre pension
  - statistisk diskriminering.
- Ojämn uppdelning av föräldraledigheten leder till att arbetsfördelningen i hemmet cementeras, vilket ofta innebär att kvinnor tar huvudansvaret för det obetalda arbetet. När föräldraledigheten avslutas bevaras ofta arbetsfördelningen, vilket leder till dubbelarbete. Det innebär en ökad risk för ohälsa för kvinnor.
- Uppdelningen av föräldrapenningdagar inom hushållet baseras ofta på ekonomiska argument. Men för vårdnadshavare vars arbetsgivare har tecknat kollektivavtal saknas ofta ekonomiska argument för att inte dela lika på föräldraledigheten. Många avtal ger nämligen rätt till föräldralön under minst 6 månader. Det innebär att hushållets disponibla inkomst inte kommer att påverkas av frånvaron under den tid föräldralönens ersättning löper.
- Skillnaden mellan könen i uttagna föräldrapenningdagar minskar långsamt över tiden. Tidigare forskning visar att förändringstakten kan ökas genom att reservera föräldrapenningdagar i föräldraförsäkringen. Saco tycker därför att föräldraförsäkringen ska vara tredelad så att 130 dagar reserveras för respektive vårdnadshavare och 130 dagar kan överlätas fritt mellan vårdnadshavarna. Det är en rimlig avvägning mellan att värna en hög grad av individuell valfrihet och behovet av att påverka utvecklingen mot en mer jämställd arbetsmarknad.

### **3 Föräldraledighet och föräldraförsäkringen i korta drag**

Föräldraförsäkringen och regelverket för föräldraledigheten har som syfte att underlätta för föräldrar att kombinera förvärvsarbete med vård och omsorg om sina barn. Det sker genom att föräldraskapet ger rätt till: föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, föräldraledighet och förkortad arbetstid. En del föräldrar är dessutom kopplade till föräldralöneavtal beroende på om de är anställda på en arbetsplats med kollektivavtal. I dessa fall blir ersättningen under föräldraledigheten högre, vilket blir speciellt märkbart om föräldrarna har inkomster över taket i föräldraförsäkringen. Betydelsen av föräldralöneavtalet kommer att diskuteras närmare längre fram i texten. I det här avsnittet kommer fokus i första hand att ligga på den del av föräldraförsäkringen som är relaterad till föräldrapenningen och den tid föräldrarna har möjlighet att vara borta från arbetet enligt föräldraledighetslagen (1995:584).

#### **Föräldraledighet**

Det är föräldraledighetslagen som ger den enskilde rätten att vara hemma från arbetet för vård av barn. I stora drag innebär lagen att föräldrarna har rätt att vara helt lediga fram till dess barnet är 18 månader, oavsett om föräldrapenning utnyttjas eller inte. Därefter har föräldrarna rätt till ledighet när föräldrapenning används. Men rätten till ledighet finns även utan föräldrapenning. En förälder har rätt till förkortad arbetstid med upp till en fjärdedel för barn som inte fyllt 8 år eller som inte avslutat sitt första skolar. Det ger den enskilde vårdnadshavaren omfattande rättigheter och möjligheter att frånvara från arbetet för vård och omsorg av barn.

#### **Föräldrapenningdagar**

Enligt föräldraförsäkringen kan föräldrar med gemensam vårdnad få föräldrapenning för vård av barn under sammanlagt 480 dagar (se tabell 1). Dessa dagar ger rätt till olika hög ersättning. De första 390 dagarna ger rätt till ersättning baserad på den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) med ett ersättningsgolv på grundnivå som uppgår till 225 kr per dag. De resterande 90 dagarna kan utnyttjas med ersättning på lägstanivå som uppgår till 180 kr per dag.

Tabell 1 Typ av föräldrapenningdagar

Föräldrapenningdagar	Ersättningsnivå	Förälder 1	Förälder 2
Reserverade dagar	Sjukpenningnivå	60	60
Överförbara dagar	Sjukpenningnivå	135	135
Överförbara dagar	Lägstanivå	45	45
Summa		240	240

Ersättning på sjukpenningnivå uppgår till 80 procent av 97 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. Ersättningens nivå begränsas av ett inkomsttak som baseras på en årsinkomst motsvarande 10 prisbasbelopp. För 2015 är prisbasbeloppet uppräknat till 44 500 kr. Det innebär att taket

i försäkringen nås vid en månadsinkomst på drygt 37 000 kr, vilket motsvarar en högsta dagpenning på 946 kr.<sup>2</sup>

Många kollektivavtal innehåller avsnitt som rör föräldraledighet och som innebär att kompensationen för inkomstbortfallet under ledigheten blir högre. Det ökar de ekonomiska incitamenten för högavlönade att stanna hemma för vård av barn. Statligt anställda har rätt till ersättning motsvarande 90 procent av lönen i 12 månader. Det innebär att arbetsgivaren betalar den delen av ersättningen som hamnar ovanför ersättningstaket i föräldrapenningen samt 10 procent under taket. För anställda inom kommunal sektor täcks motsvarande 80 procent av lönen under 9 månader. Privatanställda får i många fall 90 procent under 6 månader. Det är dock viktigt att poängtera att det inom den privata sektorn finns en stor variation mellan olika lokala avtal.<sup>3</sup>

Det finns också en stor flexibilitet i hur föräldrapenningen kan tas ut. Exempelvis kan 5 istället för 7 dagar med ersättning per vecka tas ut, vilket gör att ersättningen kan spridas över en längre tidsperiod. Ersättningen kan också tas ut på deltid, vilket innebär att föräldraledighet kan kombineras med arbete på deltid. Denna flexibilitet leder till att frånvarotiderna ofta blir utdragna över längre perioder. Under 2014 genomfördes även följande begränsningar:

- 4-årsgränsen innebär att högst 20 procent av de 480 föräldrapenningdagarna ska kunna sparas till tid efter barnets 4-årsdag. Det innebär att föräldrarna kan ta ut högst 96 dagar efter denna tidpunkt.
- Höjd åldersgräns för föräldrapenning innebär att dagens gräns för uttag av föräldrapenning förlängs från 8 år till 12 år, eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det femte skolåret i grundskolan.

## **4 Kvinnors och mäns uttag av föräldrapenningdagar**

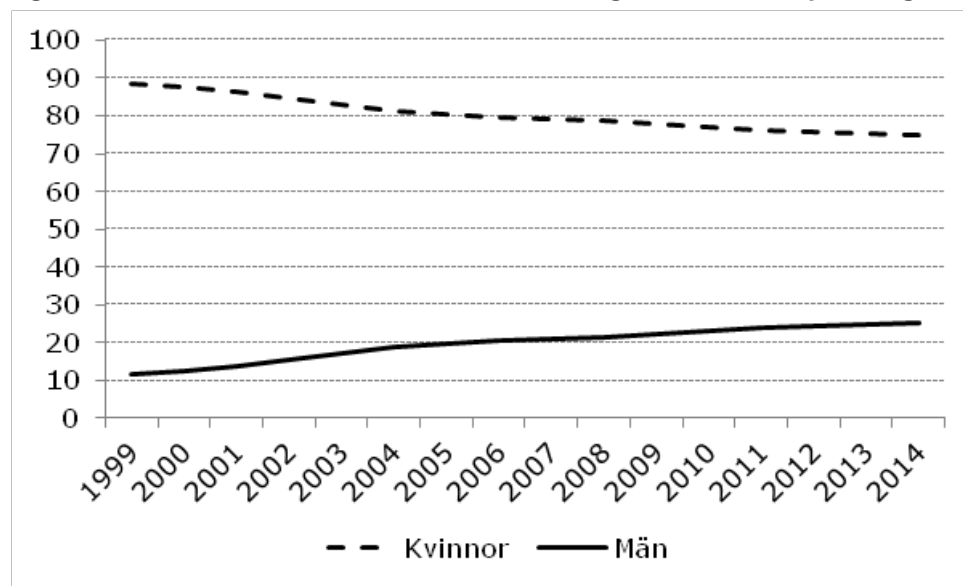
När föräldraförsäkringen infördes 1974 frångicks principen om att kvinnan skulle ha hela ansvaret för vårdnaden av barnen i familjen. I och med denna förändring blev det även möjligt för män att var hemma med föräldrapenning. Det första året gick 0,5 procent av föräldrapenningdagarna till män. Sedan dess har andelen ökat, men i en mycket långsam takt. Figur 1 visar hur kvinnor och män i genomsnitt fördelar föräldrapenningdagarna, och hur denna fördelning har förändrats över tiden. Idag har mäns andel av föräldrapenningdagarna ökat till omkring 25 procent. Eftersom det finns politiska ambitioner om att denna fördelning ska vara jämnare mellan vårdnadshavarna så har ett antal regelförändringar genomförts. De viktigaste förändringarna som

<sup>2</sup> Högsta dagpenning =  $(SGI \times 0,97 \times 0,8) / 365$ .

<sup>3</sup> Se till exempel Wennström (2014).

genomförts fram till idag beskrivs i nästa avsnitt tillsammans med en redogörelse för i vilken omfattning förändringarna har lyckats påverka föräldrarna i hushållet att dela mer lika på föräldraledighetsdagarna.

**Figur 1 Kvinnors och mäns andel använda dagar av föräldrapenning**



Anm. Beräkningarna är baserade på antalet nettodagar där dagar med partiell ersättning är omräknade till hela dagar.

Källa: Försäkringskassan.

## 5 Reformen för jämnare fördelning av föräldrapenningdagarna

Fördelningen av föräldrapenningdagar mellan kvinnor och män är relativt ojämn, men utvecklingen är sådan att skillnaden i andelen uttagna dagar minskar över tiden. Den här utvecklingen drivs delvis av förändrade normer och värderingar i samhället. Det handlar också om att regelförändringar har införts för att påskynda utvecklingen. I det här avsnittet beskrivs översiktligt fem centrala reformer som genomförts för att påverka utvecklingen mot ett mer jämställt uttag av föräldrapenningdagar och i vilken omfattning de fått någon effekt (se tabell 2).

**Tabell 2 Reformen för delad föräldrapenning**

Reform	Tidpunkt	Mäns andel (%)
Föräldraförsäkringen införs	1974	0,5
Den första mamma- och pappamånaden	1995	10,0
Den andra mamma- och pappamånaden	2002	15,5
Höjt ersättningstak	2006	20,6
Jämställdhetsbonus	2008	21,5

Anm. Beräkningarna är baserade på antalet nettodagar där dagar med partiell ersättning är omräknade till hela dagar.



Den första reformen som nämns i tabell 2 är föräldraförsäkringens införande, som gav män möjligheten att vara hemma för vård och omsorg av barn med ersättning från föräldraförsäkringen. När försäkringen infördes 1974 gick 0,5 procent av föräldrapenningdagarna till män. Det var startskottet för en långsam process mot ett mer jämställt uttag av föräldraledighetsdagarna. 20 år senare hade männens andel ökat till omkring 10 procent, vilket motsvarar en förändringstakt på omkring 0,5 procentenheter per år. Även om förändringen är blygsam, så speglar den trots allt en normförändring i riktning mot att män i större utsträckning kan vara hemma från arbetet för omvårdnad av sina barn.

För att påskynda utvecklingen infördes 1995 den så kallade mamma- och pappamånaden. Reformen innebar att den fria överförbarheten av föräldrapenningdagarna begränsades genom att 30 dagar reserverades för respektive vårdnadshavare. Om någon av föräldrarna nu valde att inte utnyttja sin del av de reserverade dagarna var dagarna förbrukade och kunde således inte användas av den andre föräldern. Den här reformen fick ett relativt stort genomslag på båda föräldrarnas uttag av föräldrapenningsdagar. Männens genomsnittliga uttag ökade från 25,5 dagar före reformen till 35,6 dagar efter reformen. På motsvarande sätt minskade kvinnornas genomsnittliga antal dagar från 320 till 295 dagar (ISF, 2012).

7 år senare utökades begränsningen i överförbarhet mellan föräldrar ytterligare genom införandet av den andra mamma- och pappamånaden. Det innebar att ytterligare 30 föräldrapenningdagar reserverades för respektive vårdnadshavare. Även denna reform påverkade männens uttag av föräldrapenningdagar. Männens genomsnittliga uttag ökade från 41,5 till 47,7 dagar, vilket var en betydligt modestare förändring jämfört med den föregående reformen. En viktig orsak var att två regelförändringar genomfördes samtidigt. Den dåvarande regeringen valde nämligen att även öka det totala antalet tillgängliga föräldrapenningdagar med 30 dagar. Det medförde att även kvinnorna ökade sitt genomsnittliga uttag av dagar. I deras fall ökade det genomsnittliga antalet dagar från 269,8 till 279,5 dagar (ISF, 2012).

Under 2006 höjdes ersättningstaket i föräldraförsäkringen från 7,5 till 10 prisbasbelopp. Syftet med förändringen var att göra det mer ekonomiskt motiverat för personer med högre inkomster att ta ut sin ledighet. Tanken var att inkomsttaket i föräldraförsäkringen var för lågt och att inkomstförlusten för höginkomsttagare skulle vara en tröskel för benägenheten att ta ut en längre sammanhängande föräldraledighet. Men eftersom de flesta anställda är kopplade till någon form av kollektivavtal med föräldralöneklausul så täcker ofta arbetsgivaren en stor del av inkomstförlusten ovanför ersättningstaket i föräldraförsäkringen. Den ekonomiska effekten blev därför för de flesta hushåll generellt sett liten. För anställda inom den statliga sektorn blev till exempel utfallet oförändrat före och efter förändringen, medan vissa grupper av privatanställda tjänstemän fick högre ersättning först efter tre månaders föräldraledighet. På aggregerad nivå är det svårt att hitta några tydliga

förändringar i uttaget av föräldrapenningdagar som ett resultat av denna regelförändring.

Under 2008 infördes den så kallade jämställdhetsbonusen. Syftet med reformen var att ytterligare motivera föräldrar att dela lika på de dagar som inte var reserverade för respektive vårdnadshavare. Bonusens storlek varierade med hur jämn fördelningen av överförbara dagar blev mellan föräldrarna och uppgick till 50 kr per dag och per vårdnadshavare. När den förälder som tagit ut lägst antal dagar hade kommit upp i 195 (60 + 135) ersättningsdagar erhöles en maximal skattefri bonus på totalt 13 500 kr, som sattes in på det konto föräldrapenningen vanligen krediterades. Eftersom föräldrapenningdagarna kunde fördelas fritt över tiden fram till barnet fyllde 8 år (när bonusen genomfördes) kunde det ta lång tid innan hela bonusen blev utbetald. Det medförde att bonusen blev mindre märkbar ekonomiskt. Under 2014 begränsades dock denna frihet så att högst 20 procent av dagarna kunde sparas till en tid efter barnets 4-årsdag. Det gör att bonusen numera i de flesta fall betalas ut under en något kortare period (ISF, 2012).

De effektutvärderingar som Försäkringskassan och Inspektionen för socialförsäkringen (IFS) har genomfört för den här reformen visar inte på några synbara effekter på uttaget av föräldrapenningdagar. Orsakerna har också undersökts. En viktig orsak var att reglerna uppfattades som krångliga och att en ansökan behövde skickas in för att få bonusen. Det kravet ändrades januari 2012, och sedan dess får behöriga föräldrar bonusen utbetald automatiskt. Reformen har inte utvärderats på nytt sedan dess, så det är oklart om förändringen har bidragit till någon beteendeförändring. Att döma av den aggregerade bilden som visas i figur 1, tycks reformen inte ha haft avsedd effekt. Den nuvarande regeringen har som avsikt att öka antalet reserverade dagar med ytterligare 30 dagar, vilket får som effekt att jämställdhetsbonusens maxbelopp kommer att sänkas. Slutsatsen är därför att den saknar betydelse för uttaget av föräldrapenningdagar, och dessutom kommer att minska i ekonomisk betydelse.

De slutsatser som kan dras från utvärderingarna av reformerna är att reserverade föräldrapenningdagar har en effekt som innebär att männens uttag av dagar ökar medan kvinnornas minskar. Normförändringar i samhället bidrar dock till att männens uttag av dagar ökar även utan reformer. Men om det finns politiska ambitioner att öka förändringstakten kan fler reserverade dagar vara en väg att gå. Men det bör då ske utan att försäkringens ersättningsperiod samtidigt förlängs totalt sett på det sätt som skedde vid reformen 2002. En annan aspekt som sällan framförs i den offentliga debatten är relaterad till arbetsmarknadens parter. För att förhindra ekonomiska trösklar mot ett mer jämställt uttag, innehåller kollektivavtalen ofta en föräldralöneklausul som täcker inkomstförluster för individer med inkomster över inkomsttaket i föräldraförsäkringen. Om generositeten i dessa avtal formuleras på rätt sätt kan även dessa bidra till ett jämnare uttag av föräldrapenningdagar eftersom ekonomiska orsaker

ofta framförs som en viktig faktor till den ojämna fördelningen. Detta kommer att diskuteras mer utförligt i avsnitt 7.

## **6 Vad säger forskningen om effekterna av föräldraledigheten?**

Uppdelningen av föräldraledigheten respektive föräldrapenningdagarna inom hushållet har debatterats flitigt i mer än 20 år och är numera en viktig politisk fråga. Det har medfört att det även har bedrivits en del forskning på området, på både svenska och internationella förhållanden. Under de senaste åren har det kommit flera rapporter från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Inspektionen för socialförsäkringen (IFS) och Försäkringskassan. Dessutom har Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (JA-delegationen) presenterat underlagsrapporter till sin utredning, som sammanställer en del av denna forskning.

Grovt kan forskningen delas in i studier som undersöker effekter av genomförda reformer, studier som beaktar skillnader i observerade egenskaper samt studier som undersöker enskilda familjers beslut om fördelningen av föräldraledigheten.

I studier som utvärderar effekter av reformer skapas en studerad grupp, som utgörs av föräldrar till barn som fötts de första veckorna efter reformens ikraftträdande, och en referensgrupp bestående av föräldrar till barn som föddes de sista veckorna med det gamla regelverket. Gruppernas inkomster eller löner, föräldrapenningdagar med mera jämförs över tid för att se vilka skillnader som finns mellan dem.

Undersökningar av enskilda familjers beslut om föräldraledigheten baseras vanligtvis på djupintervjuer med familjerna. Ofta görs en första intervju under graviditeten som handlar om hur familjen planerar att fördela föräldraledigheten. Några år senare görs en uppföljande intervju med fokus på hur fördelningen faktiskt blev, och påfallande ofta om varför det inte blev som man från början avsåg att fördela ledigheten.

Alla angreppssätt har för- och nackdelar, men tillsammans ger de en relativt samstämd bild av problemen med dagens skeva fördelning av föräldraledigheten. Nedan presenteras delar av denna forskning.

### **Faktorer relaterade till mäns uttag av föräldrapenningdagar**

ISF (2012) har undersökt vilka föräldrar som påverkats av de reformer som beskrevs ovan med avseende på ett antal faktorer. De faktorer som undersöks är föräldrarnas inkomst, utbildningsnivå, arbetskraftsdeltagande och födelseland, och hur uttaget av föräldrapenningdagar förändras vid införandet av de två första reserverade månaderna med avseende på dessa faktorer.

#### *Inkomst*

Föräldrarnas inkomst är viktig, och det finns en tydlig koppling till männens uttag. Vid införandet av den första pappamånaden ökade uttaget

i alla inkomstgrupper, men förändringen var störst i den grupp där mannen hade låg inkomst (0–5 prisbasbelopp per år). Här ökade antalet dagar med i genomsnitt 14,3 dagar, vilket motsvarar en ökning med 70 procent. För övriga inkomstgrupper var förändringen avtagande ju högre inkomsten var, och för den högsta inkomstgruppen var förändringen marginell (1,6 dagar).

Den andra reserverade månaden infördes 2002, 7 år senare. Mellan reformerna ökade männens genomsnittliga uttag från 35,6 till 41,5 dagar. Även vid denna reform ökade uttaget av männens föräldrapenningdagar, men inte för samma grupper. Här ökade uttaget istället mest för individer som tillhörde inkomstgruppen precis ovanför inkomsttak i föräldraförsäkringen (7,5–10 prisbasbelopp per år). För denna grupp uppgick förändringen till 12,3 dagar, vilket motsvarar en förändring på 28 procent. För män utan inkomst och för män med inkomster över 10 prisbasbelopp var förändringen negativ men liten.

### *Utbildning*

Männens utbildningsnivå har ett tydligt samband med antalet uttagna föräldrapenningdagar, där högre utbildningsnivå är associerat med fler dagar. När den första reserverade månaden infördes ökade dock männen med lägst utbildningsnivå i högst omfattning. Det gjorde att skillnaden i dagar mellan männen med högst och lägst utbildning minskade. De lägst utbildade männen ökade sitt uttag med 13,2 dagar, vilket motsvarar en förändring på 67 procent. Motsvarande förändring för de högst utbildade männen uppgick till drygt 4 dagar.

Reaktionen vid införandet av den andra pappamånaden var störst för dem med gymnasial utbildning, medan de med förgymnasial utbildning minskade sitt uttag med 1,4 dagar. Män med gymnasial utbildning ökade sitt uttag med 8,5 dagar, vilket motsvarar en förändring på 23 procent.

### *Förvärvsarbete*

Här undersöks dels om mannen arbetar, dels vilken sektor han arbetar i vid förvärvsarbete. De män som inte förvärvsarbetade förändrade sitt uttag minst, medan män som arbetade i privat eller kommunal sektor ökade uttaget mest och med drygt 10 dagar. Det var också män i kommunal sektor som efter den första reformen hade det högsta genomsnittliga uttaget på 42 föräldrapenningdagar.

Förändringen vid den andra reformen var i vissa avseenden samma som vid den första reformen. De män som inte förvärvsarbetade minskade sitt uttag. Vid det tillfället var dock förändringen relativt stor och uppgick till 16,6 dagar, vilket i princip innebär att antalet dagar halverades för denna grupp. För de som förvärvsarbetade var ökningen störst i statlig sektor. Här uppgick ökningen till 11,5 dagar, vilket motsvarar en förändring på 24 procent.

### *Födelseland*

Här sker betingelsen på huruvida föräldrarna är födda i Sverige eller inte. Den grupp där männen förändrade sitt uttag mest var fallet där båda föräldrarna var födda i utlandet. När den första pappamånaden infördes ökade männen i denna grupp sitt uttag med 21,2 dagar. För gruppen där mannen var född i Sverige och kvinnan var född utomlands minskade antalet uttagna dagar för männen, med 4,6 dagar.

Vid införandet av den andra pappamånaden blev förändringen återigen en annan. Vid den här reformen var det istället gruppen där mannen var född utomlands och kvinnan var född i Sverige som männens uttag ökade mest. Här ökade antalet dagar med 8,1, vilket motsvarar en förändring på 22 procent. För gruppen där båda föräldrarna var födda i Sverige minskade männens uttag av dagar vid denna reform, med 4,9 dagar.

Baserat på de här resultaten är det svårt att få en tydlig bild av hur reaktionsmönstren är kopplade till olika faktorer, eftersom reaktionerna var olika vid den första och den andra reformen. Det är dock tydligt att olika faktorer är relaterade till olika typer av förändringar, som förvisso förändras över tiden. Det är därför troligt att flertalet faktorer samvarierar med männens uttag av föräldrapenningdagar.

Roman (2014) redovisar resultaten från två undersökningar, baserade på djupintervjuer, om hur besluten om föräldraledighetens fördelning tagits i enskilda familjer. Bland paren fanns det många olika motiv till varför man valt att fördela föräldraledigheten på ett visst sätt, men två motiv framträdde starkare än andra. Det var omsorgen om barnet och tanken om ett gemensamt och jämställt föräldraskap. Utöver det påverkades även fördelningen av föräldraledigheten av "omständigheter" av olika slag. Dessa var ofta förknippade med mannens arbete. När arbetet så krävde kunde mannen skjuta på eller förkorta sin föräldraledighet. Roman sammanfattar det som att männen anpassade föräldraledigheten till villkoren på arbetsplatsen, medan kvinnorna anpassade föräldraledigheten till männen.

### **Föräldraledighetens effekt på lönen**

Det har gjorts ett stort antal studier på svenska och utländska förhållanden som beskriver effekterna på lönen som följer av att en vårdnadshavare är föräldraledig. Inom forskningen finns det flera teorier som beskriver varför männen drar ifrån kvinnorna löne- och karriärmässigt i den ålder då många kvinnor föder, eller förväntas föda, sina första barn. En del menar att det beror på att kvinnors högre frånvaro från arbetet medför att deras humankapital förlorar i värde. Andra menar att det sker en specialisering inom familjen i samband med familjebildningen, där kvinnor vanligtvis satsar på hem och familj och män på yrkeskarriären. Statistisk diskriminering är också en vanlig förklaring till det lönegap som uppstår mellan könen. Statistisk diskriminering uppstår när det är okänt hur en enskild individ kommer att agera i en viss situation och observatören därför baserar sin slutsats på hur den grupp som individen tillhör brukar agera i en given situation. Det

kan till exempel handla om en arbetsgivare som, i en anställnings- eller befordringssituation, inte vet något om en enskild kvinnas framtida frånvaro och därför grundar sitt beslut på hur den familjerelaterade frånvaron ser ut för kvinnor i genomsnitt. Enligt teorin räcker det alltså med att arbetsgivarna förväntar sig att kvinnor kommer att ha en betydligt högre frånvaro än män i samband med familjebildningen för att deras löne- och karriärutveckling ska försämrans gentemot männens. För att bryta det här mönstret krävs att arbetsgivarnas förväntningar ändras. Det kan till exempel ske genom att frånvarogapet mellan könen minskar.

Naturligtvis finns det fler förklaringar inom forskningen till att kvinnor tappar lönemässigt gentemot män i samband med familjebildning, men de som anges ovan torde vara de vanligaste. Vidare kan de olika teoriernas förklaringsvärde variera mellan olika yrkesgrupper. Dessutom är de inte varandra uteslutande. Exempelvis kan en familjs specialisering bero på att kvinnan upplever att hon har sämre karriärmöjligheter än sin man, vilket i sin tur kan vara en följd av statistisk diskriminering.

Sundström (1991) frågar sig hur föräldraledighet påverkar lönerna. Vid tidpunkten för denna studie fanns mycket få utvärderingar av föräldraförsäkringen, och den allmänna uppfattningen var att rätten till längre föräldraledighet generellt sett ökade jämställdheten mellan könen, vilket då var kopplat till kvinnors möjligheter till högre grad av deltagande på arbetsmarknaden. Sundström använder ett urval om 2 200 kvinnor och män som var anställda på Televerket för att undersöka omfattningen av deras föräldraledighet mellan 1983 och 1987. Kvinnorna var föräldralediga i betydligt högre utsträckning än männen (515 mot 63 dagar, under en 5-årsperiod). Påverkan på lönen per tidsenhet var dock större för männen än för kvinnorna. För kvinnorna handlade det om en utebliven lönehöjning eller lönerevision, medan männens löner blev 3,8 procent lägre för 1 års frånvaro jämfört med fallet utan frånvaro.

Johansson (2010) undersöker hur en jämnare delad föräldraledighet påverkar kvinnors och mäns framtida löner. Syftet är att undersöka hur den egna frånvaron påverkar den andra vårdnadshavarens lön. Resultaten antyder att en månads pappaledighet har större positiv inverkan på kvinnors framtida lön än motsvarande förkortning av kvinnors egen föräldraledighet. Men Johansson poängterar att resultaten är svaga och inte kan användas för en kausal tolkning av en mer jämt fördelad föräldraledighet på framtida inkomster.

Andrén (2011) går igenom ett antal svenska och internationella studier av hur stor inverkan föräldraledigheten har på lönen. De generella resultaten antyder att frånvarostraffet är större för män än för kvinnor. En förklaring som ofta framförs är att kvinnors frånvaro redan är inräknad i lönen vid anställningstillfället, medan den påverkar männens löner först när frånvaron inträffar. Det faktum att kvinnor tar ut en betydligt större del av föräldraledigheten än män bidrar till ett ökat lönegap, samtidigt som frånvarostraffet för föräldraledigheten är mindre för kvinnor än för män. Detta innebär att den totala effekten på lönegapet är mindre än den

annars skulle varit. Fortfarande innebär dock deltidsarbete under lång tid att löneökningen blir mindre över tiden.

### **Föräldraledighetens effekt på glastaket**

Albrecht m.fl. (2015) undersöker hur det så kallade glastaket påverkas av föräldraledighet. Författarna hittar ingen glastakseffekt för arbetare, men däremot en tydlig effekt för tjänstemän, både inom offentlig och privat sektor. Föräldraledighetens negativa inverkan på löneutvecklingen är större ju högre upp i lönefördelningen man befinner sig. Det innebär att det i hög utsträckning är akademikerkvinnor som drabbas hårdast. Per ledig dag är den negativa effekten större för män än för kvinnor, men eftersom kvinnor tar ut fler ledighetsdagar än män påverkas deras löneutveckling mer än männens. Författarna argumenterar för att statistisk diskriminering baserad på föräldraledighet är den främsta orsaken till glastaket i Sverige.

Magnusson och Nermo (2014) studerar löneskillnader mellan könen kopplat till familjesituation och arbetsvillkor. De konstaterar att kvinnor väljer bort eller väljs bort från tjänster vars arbetsvillkor anses svåra att förena med huvudansvar för familjen. Det handlar om chefstjänster, jobb med mycket tjänsteresor och jobb med mycket overtidsarbete. Även i den här studien konstateras att lönegapet mellan könen ökar ju högre upp i lönefördelningen man kommer. Dessutom visar man att könslöneskillnaderna bland gifta och sammanboende föräldrar är större i högprestigeyrken än i lågprestigeyrken. Eftersom prestigeskalan som används för att klassificera yrkena är starkt korrelerad med utbildningsnivån, visar även den här studien att det framför allt är akademikerkvinnor som drabbas hårdast av dagens skeva fördelning av familjeansvaret. Författarna menar att en individualiserad föräldraförsäkring rimligen är ett steg mot ett jämlikare ansvarstagande avseende barn och hem mellan kvinnor och män.

Att glastaket är en starkt bidragande orsak till löneskillnaderna mellan kvinnliga och manliga akademiker framgår även av Sacos egna löneskillnadsutredningar. I ungefär 50 av 76 granskade akademikeryrken hittades löneskillnader som beror på skillnader i befattningsnivå mellan kvinnor och män (Ljunglöf och Pokarzhevskaya, 2009).

### **Föräldraledighetens effekt på arbetskraftsutbudet**

Karimi m.fl. (2012) studerar hur de tre senaste reformerna i föräldraförsäkringen har påverkat föräldrarnas arbetsutbud. De reformer som åsyftas avser förlängningen av rätten till föräldrapenning från 12 till 15 månader 1989 samt den första och andra reserverade månaden med föräldrapenning. Den andra reserverade månaden infördes samtidigt som det totala antalet föräldrapenningdagar utökades från 15 till 16 månader. Författarna drar slutsatsen att reformerna knappast påverkat arbetslivserfarenheten bland berörda föräldrar i någon större utsträckning. Däremot observerar de att mäns uttag av föräldraledighetsdagar ökar markant, vilket är positivt ur ett jämställdhetsperspektiv. De finner alltså inget stöd för att reformerna

skulle ha haft någon effekt på arbetskraftsutbudet. Författarna menar att en trolig förklaring till de obefintliga eller små effekterna som de finner i denna studie är att svenska föräldrar i hög grad utnyttjar flexibiliteten i den svenska föräldraförsäkringen; kvinnor arbetar deltid, och de betalda dagarna sprids ut under en lång period.

### **Föräldraledighetens effekt på pensionen**

All inbetald lön under livet påverkar numera hur hög pensionen blir vid pensionstillfället (Wennström, 2014). Det är därför viktigt att veta i vilken omfattning föräldrapenning och föräldrapenningtillägg bidrar till den allmänna pensionen eller tjänstepensionen, och om man berörs av dessa ersättningar över huvud taget. När den anställde är kopplad till ett kollektivavtal är oftast villkoren betydligt förmånligare. Men det finns en stor variation mellan olika avtal som slår olika hårt beroende på lörens nivå och anställningens omfattning. Generellt sett gäller dock följande:

- Det finns många fördelar med att ha liten tid mellan varje födsel om hushållet planerat för fler än ett barn. Men om den ena föräldern har ansvaret för huvuddelen av föräldraledigheten innebär det samtidigt att frånvaron från arbetet kan blir lång. Att dela lika på föräldraledigheten skulle lindra kostnaderna totalt sett för hushållet i det här avseendet.
- Lång föräldraledighet leder till att löneutvecklingen bromsas för den part som är hemma. Den årliga uppräknings av lönen blir därmed sämre. Med två eller tre barn innebär detta flera års reducerad lönetillväxt.
- Långvarig partiell frånvaro i form av deltidsarbete leder till sämre karriärmöjligheter och lägre löneutveckling. Det innebär att mindre pengar betalas in till den framtida pensionen, vilket får negativa konsekvenser på den framtida pensionens nivå.

### **Vab och inkomst**

Inspektionen för socialförsäkringen (IFS, 2013) har studerat hur införandet av den första och andra reserverade månaden har påverkat uttaget av föräldraledighet och vab. Resultaten visar att uttaget av vab blev mer jämställt efter införandet av den första reserverade månaden. Kvinnors uttag av vab minskade, och därmed blev skillnaderna mellan föräldrarnas uttag av vab mindre. Införandet av den andra månaden gav inte samma effekt, och en möjlig förklaring till det är att männen då redan använde föräldrapenningen och hade ett ökat ansvar för hemarbetet. Då spelade inte införandet av ännu en månad någon roll för fördelningen av vab.

ISF har också studerat kvinnors och mäns inkomstutveckling åren efter införandet av den första och andra reserverade månaden. Resultatet visar att männens inkomstutveckling inte förändrats, medan kvinnors



inkomst ökade i och med införandet av den andra månaden. Detta menar ISF i första hand tyder på en ökad arbetslivsnärvaro för kvinnor.

Uttaget av vab-dagar är jämnare fördelat mellan föräldrarna jämfört med föräldrapenningdagar. Under 2014 tog män 37 procent av vab-dagarna. IFAU har studerat fördelningen av vab-dagar mellan föräldrarna och konstaterar att löneskillnaden mellan föräldrarna är en av flera anledningar till att kvinnor vabbar mer (Boye, 2014). Ju högre lön en kvinna har i förhållande till en man, desto mindre är hennes andel av familjens vab-dagar. Föräldrar med samma yrke fördelar vab-dagarna jämnare än föräldrar med olika yrken, och givetvis styrs även fördelningen av vab-dagar av normer och värderingar.

### **Betalt och obetalt arbete**

Det är stor skillnad på att mäta uttag av föräldrapenningdagar och faktisk föräldraledighet. Mäter man föräldraledigheten visar det sig att föräldrar är lediga betydligt fler månader än vad de får ersättning för. Detta kan ha stor betydelse för karriär- och löneutveckling och framtida pension.

Både kvinnor och män förlänger sin föräldraledighet genom att ta ut ledighet utan ersättning. Under 2010 var kvinnor igenomsnitt föräldralediga 15,3 månader samtidigt som de tog ut föräldrapenningdagar för 9,5 månader. Under samma period var män föräldralediga i genomsnitt 3,8 månader och tog ut föräldrapenning för 2,2 månader. Det är också tydligt att de resursstarka kvinnorna förlänger sin ledighet mest genom att ta ut ledighet utan ersättning (Försäkringskassan, 2013a).

Fördelningen av föräldraledigheten samvarierar med fördelningen av betalt och obetalt arbete. När såväl kvinnor som män ökar sin andel av föräldraledigheten utför de en större andel av hushålls- och omsorgsarbetet. 2010 arbetade kvinnor i par med småbarn i genomsnitt 30 timmar per vecka med obetalt hushålls- och omsorgsarbete, medan motsvarande siffra för män var 18 timmar.

Forskning genomförd av Försäkringskassan (2013a) indikerar att män som i högre grad är föräldralediga arbetar mindre efter föräldraledigheten. Hur föräldraledigheten delas upp får således långsiktiga konsekvenser för hur kvinnor och män senare fördelar hushållsarbete, omsorg av barn och förvärvsarbete mellan sig. Dessutom delar par utan barn mer lika på det obetalda arbetet än par i hushåll med barn.

De två faktorer som har störst betydelse för fördelningen är inkomst och utbildning. Generellt sett verkar högre inkomst och utbildning öka sannolikheten för en mer jämställd fördelning av hushållsarbetet. Men även kvinnor med hög inkomst och utbildning utför majoriteten av hushållsarbetet (Försäkringskassan, 2013a).

### **Ohälsa**

Skillnader i fördelningen av obetalt hushålls- och omsorgsarbete är en viktig förklaring till könsskillnader i ohälsa, både egenskattad ohälsa och faktisk sjukskrivning. Total tid med hushållsarbete och förvärvsarbete förklarar 40 procent av skillnaderna i välmående mellan kvinnor och män i Sverige. Obetalt arbete är associerat med ohälsa, medan betalt arbete är

associerat med mer välmående. Sjukfrånvaron är högre för kvinnor bland par där kvinnor och män har en relativt jämn inkomst och utbildning. Detta kan bero på att kvinnorna dubbelarbetar i högre utsträckning och att männen inte har ökat det obetalda arbetet i samma utsträckning som kvinnor har ökat sina timmar i betalt arbete (Försäkringskassan, 2013a).

### **Kvinnor med hög inkomst och utbildning**

Ett jämställt föräldrapenningstagg påverkas olika beroende på om det är mannen eller kvinnan som tjänar mest. När kvinnan har en hög inkomst som samtidigt utgör en majoritet av hushållets totala inkomst är det möjligt för familjen att avvara en betydande del av inkomsten för att hon ska vara hemma en längre tid. När män är i motsvarande situation är paren i låg utsträckning beredda att avvara hans inkomst (Försäkringskassan, 2013b).

## **7 Incitamentsstrukturer och fler reserverade dagar**

Sedan 1998 är alla kommuner skyldiga att erbjuda föräldrar barnomsorg från och med det datum barnet fyller 1 år. I allmänhet är det därför svårt för en vårdnadshavare att få en förskoleplats vid en tidigare tidpunkt. Detta gör att de flesta barn påbörjar förskolan tidigast vid 1 års ålder, och därför är hemma med sina föräldrar under tiden fram till dess. När fördelningen av uttagna föräldrapenningdagar mellan föräldrarna är ojämn, medför därför fler reserverade dagar ofta att båda föräldrarna förändrar sitt uttag av föräldrapenningdagar. Männens genomsnittliga dagar ökar något, medan kvinnornas genomsnittliga dagar minskar. Det framgick tydligt av de utvärderingar som gjorts av införandet av den första och andra reserverade månaden i föräldraförsäkringen.

1-årsregeln har dock liten påverkan på *hur* föräldrarna fördelar sina föräldrapenningdagar. Här är det istället andra faktorer som driver föräldrarnas val. Det handlar dels om normer och förväntningar, dels om faktorer relaterade till hushållets ekonomi och arbetsmarknadssituation. Eftersom kvinnan oftare än mannen har den lägre inkomsten i hushållet används ofta ekonomiska argumentet för att motivera varför hushållet inte delar lika på föräldraledigheten. Det vill säga, eftersom mannen har högre lön än kvinnan så blir kostnaden större och hushållets disponibla inkomst lägre ju fler föräldraledighetsdagar mannen tar. Tankeramen bygger på idén att ju större inkomstskillnaden är mellan vårdnadshavarna, desto större är de ekonomiska incitamenten att fördela dagarna ojämnt.

Men även om föräldrarna i hushållet har lika stora inkomster kan det ibland finnas omständigheter som gör det ekonomiskt motiverat att dela ojämnt på föräldrapenningdagarna. Det kan till exempel vara fallet när båda föräldrarna har löner som överstiger inkomsttak i föräldraförsäkringen. Här kommer den totala ersättningen under föräldraledigheten att bero på vilken sektor respektive förälder arbetar i. Sektorn får betydelse eftersom generositeten i föräldrapenningtillägget

eller föräldralönen, som i förekommande fall betalas ut av arbetsgivaren (eller försäkringsbolaget), varierar i viss omfattning mellan olika sektorer beroende på hur kollektivavtalet är skrivet. Beroende på sektor kommer skillnader i avtalsskrivningar att slå olika hårt mot olika hushålls disponibla inkomster när föräldrarna väljer att dela lika på sina föräldrapenningdagar. Kortfattat följer nu en översiktlig beskrivning över hur reglerna för föräldralön kan se ut för olika avtal i olika sektorer. (Eftersom många avtal skrivs lokalt så finns det avvikelser från de exempel som anges nedan.)

### **Statlig sektor (Villkorsavtal-T per 2013-06-01)**

Villkorsavtal-T har slutits mellan Arbetsgivarverket och Saco-S. Ersättning utgår under högst **360 dagar** per förälder och betalas ut för dagar då den anställde tar ut föräldrapenning på sjukpenningnivå. Föräldrapenningtillägget uppgår till 10 procent av daglönen på löneandelar upp till taket i föräldraförsäkringen. På löneandelar över taket i föräldraförsäkringen är tillägget 90 procent av daglönen.

### **Kommunal sektor (Avtalsbestämmelser (AB), 141001)**

I den kommunala sektorn varierar föräldralönen eller föräldrapenningtillägget också beroende på den anställdes lön. Dessutom är denna rättighet riktad mot barnet. Det innebär att antalet lediga dagar som avtalet ger rätt till måste delas mellan föräldrarna om de arbetar i samma sektor och under samma avtal.

Anställda med lön under inkomsttaket i föräldraförsäkringen får ett föräldrapenningtillägg på 10 procent av lönebortfallet i **180 dagar**. Anställda med lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet har rätt till skillnaden mellan den högsta dagpenningen och 77,6 procent av dagslönen. Denna ersättning utgår i **270 dagar**.

### **Privat sektor (Arbetare: AFA-försäkringar, Tjänstemän: Teknikavtalet: Unionen/Sveriges ingenjörer/Ledarna)**

I den privata sektorn finns en stor variation mellan olika lokala avtal. Ersättningen ges både på 80 och 90 procent av inkomsten, och några har även ett övre tak för ersättningen. Det finns dessutom en uppdelning beroende på om den anställde är arbetare eller tjänsteman, vilket är den uppdelning som används här.

Baserat på de avtal som används är generositeten med avseende på ersättningens nivå likvärdig övriga sektorer. Däremot är ersättningsperiodens längd vanligtvis kortare. Arbetare i privat sektor får ersättning i upp till **180 dagar** med 10 procent på löneandelar under taket i föräldraförsäkringen och med 90 procent på löneandelar över taket i föräldraförsäkringen. Detta är ett avtal mellan Svenskt Näringsliv och LO, och försäkringsgivaren är AFA-försäkringar. För tjänstemän i privat sektor (Teknikavtalet) ser ersättningsstrukturen ut på motsvarande sätt, men med marginellt högre ersättning av beräkningstekniska orsaker. Ersättningsperioden är lika lång och uppgår till **180 dagar** med drygt 11 procent på inkomstandelar under taket och drygt 91 procent på

inkomstandelar över taket. Bruttoersättningsgraden blir marginellt högre för tjänstemän än för arbetare.

Under de senaste åren har generositeten i föräldralöneavtalen ökat i den privata sektorn. Idag ger många avtal rätt till föräldrapenningtillägg och föräldralön under minst 180 dagar. Generositeten blir speciellt förmånlig när föräldrarna har inkomster över inkomsttaket i föräldraförsäkringen, eftersom ersättningen ofta saknar inkomsttak. Med de avtalsskrivningar som beskrivs här blir därför de ekonomiska konsekvenserna förhållandevis små för hushållet om vårdnadshavaren med den högre inkomsten tar ut hela ersättningsperioden med föräldralön, vilket i många fall innebär 6 månaders föräldraledighet.

Men variationen är fortfarande relativt stor i den privata sektorn. Dessutom täcks inte alla anställda på arbetsmarknaden av kollektivavtal. Anställda med lön över taket i föräldraförsäkringen men utan tillgång till föräldralöneavtal kommer därför att drabbas hårdare ekonomiskt av en utdragen föräldraledighet. Detta kan till exempel gälla egenföretagare som dessutom i många fall kan ha svårt att vara borta från verksamheten under längre perioder. Nedan följer en schematisk beskrivning av hur olika familjers hushållsekonomi påverkas under olika förutsättningar och vilket utrymme som finns att dela lika på föräldraledigheten.

*Exempel 1: Båda föräldrarna har samma lön som ligger under inkomsttaket i föräldraförsäkringen*

Här finns det i stort sett inga ekonomiska orsaker till att fördelningen av föräldrapenningdagar mellan föräldrarna inte skulle vara jämn. De flesta avtal ger dock rätt till utfyllnadsersättning under taket. Det handlar dock om små skillnader i ersättning om det skulle finnas avvikelser mellan föräldrarna i det avseendet. En ojämn fördelning under dessa förhållanden har därför i huvudsak andra orsaker, till exempel svårigheter att frånvara från arbetet.

*Exempel 2: Båda föräldrarna har samma lön som ligger över inkomsttaket i föräldraförsäkringen*

Här kan föräldrapenningtillägget och föräldralönen ha en betydelse för fördelningen av föräldrapenningdagar mellan föräldrarna om hushållets utgångspunkt är att få en så hög ersättning som möjligt. Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005) genomför en illustrativ beräkning av hur inkomstmaximerande föräldrar skulle fördela sina föräldrapenningdagar beroende på vilken sektor de arbetar. Sedan studien genomfördes har generositeten i föräldralöneavtalen ökat bland avtalen i den privata sektorn. Vid den tidpunkten var 3 månader en vanlig ersättningsperiod för anställda i den privata sektorn. När mannen arbetar i privat sektor och dessutom har högre arbetsinkomst blir det svårt att motivera en jämn fördelning av föräldrapenningdagarna ur en ekonomisk synvinkel. Idag är dock 6 månader en vanlig ersättningsperiod. Möjligheterna för personer med löner över inkomsttaket har alltså förbättrats avsevärt, vilket har ökat möjligheterna att dela lika på föräldrapenningdagarna från ett ekonomiskt

perspektiv. Det innebär att skillnaderna mellan olika sektorer har minskat över tiden, eftersom avtalen i privat sektor numera är betydligt generösare med avseende på ersättningsperiodens längd.

Om båda föräldrarna har samma lön och anställningar som verkar under samma kollektivavtal så finns det inga ekonomiska skäl för att dela föräldrapenningdagarna olika. Anställda i statlig sektor har de mest generösa villkoren. Det är dock relativt oförmånligt när båda föräldrarna är anställda i kommunal sektor. Det gäller i första hand när båda föräldrarna är beroende av ersättning över inkomsttaket i föräldraförsäkringen. Här bestäms ersättningen per barn snarare än per vårdnadshavare, vilket innebär att föräldrarna måste dela på 9 månaders ersättning. Inom den privata sektorn varierar avtalsskrivningarna mellan olika arbetsplatser. Eftersom det är föräldralönens utformning som styr ersättningsperiodens längd och hur stor del av lönen som kompenseras så spelar det stor roll hur denna skrivning ser ut. Men när förutsättningarna är samma för vårdnadshavarna finns det inga ekonomiska argument för en ojämn fördelning. I realiteten ser det dock sällan ut på det sättet. Exempelvis arbetar 80 procent av männen i privat sektor, medan endast omkring 50 procent av kvinnorna gör det. Det innebär att både arbetsinkomst och sektor ofta skiljer sig för kvinnan och mannen i samma hushåll.

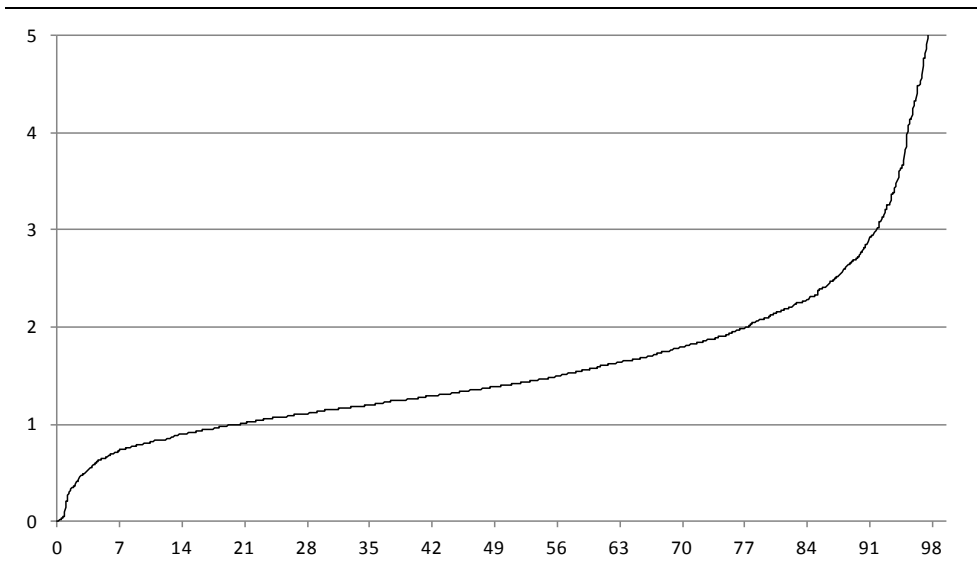
### *Exempel 3: Mannen har högre inkomst än kvinnan*

I de två exemplen ovan antogs att inkomsterna var lika stora för vårdnadshavarna i hushållet. Bland par med minst ett barn i åldern 0–5 år där båda parter har en positiv arbetsinkomst och därmed arbetar i någon omfattning är det betydligt vanligare att mannen har den högre inkomsten i hushållet. Det vill säga, i de flesta fall har mannen en högre lön samtidigt som kvinnan ofta arbetar färre timmar än mannen. Det leder ofta till stora skillnader i arbetsinkomst mellan kvinnan och mannen i hushållet. Detta förhållande förstärker potentiellt en snedfördelning av föräldrapenningdagarna mellan föräldrarna eftersom det upplevs som ekonomiskt motiverat.

Figur 2 visar hur inkomstrelationen mellan män och kvinnor i samma hushåll såg ut under 2012. Här har hushållen sorterats efter storleken på kvoten mellan mannens och kvinnans arbetsinkomst. På den horisontella axeln anges andelen hushåll i procent, medan den vertikala axeln anger storleksrelationen mellan arbetsinkomsterna i hushållet. Som framgår är det endast i omkring 20 procent av dessa hushåll som kvinnan har en arbetsinkomst som är samma eller högre än mannens i samma hushåll. Men frågan som måste ställas är hur mycket dyrare det blir för föräldrar att dela på föräldraledigheten med gällande ersättningsstrukturer. Att döma av figur 2 skulle de ekonomiska konsekvenserna för hushållets disponibla inkomst kunna bli stora om båda vårdnadshavarna är föräldralediga 6 månader under barnets första år.

**Figur 2 Mannens inkomst som andel av kvinnans inkomst i samma hushåll sorterade i storleksordning**

Procent på horisontell axel



Anm. Båda föräldrarna har arbetsinkomster under året.

Källa: HEK 2012.

#### *Exempel 4: Antalet reserverade dagar ökar från 60 till 130 dagar*

En tredelad föräldrapenning med tre lika stora delar av de dagar som ger föräldrapenning på sjukpenningnivå skulle innebära att 130 dagar är reserverade för respektive vårdnadshavare och 130 dagar är fritt överförbara mellan vårdnadshavarna efter hushållets egna förutsättningar och önskemål. Från diskussionen ovan såg vi att mer än en fördubbling av de reserverade dagarna eventuellt skulle kunna få stora konsekvenser på hushållets disponibla inkomst under det första året. Samtidigt vet vi att föräldraförsäkringen i kombination med kollektivavtalade ersättningar från arbetsgivaren täcker en stor del av inkomstförlusten som uppkommer på grund av frånvaron från arbetet.

För att mäta hur mer än en fördubbling av de reserverade dagarna skulle kunna påverka ett hushålls ekonomiska rörelseutrymme genomförs här ett numeriskt exempel för att illustrera hur hushållets disponibla inkomst påverkas av att mannen ökar sin föräldraledighet.

Utgångspunkten är att mannen tar de reserverade dagarna medan kvinnan tar övriga föräldrapenningdagar på sjukpenningnivå under året. Exemplet baseras på den avtalsskrivning som beskrevs tidigare i kapitlet och som avsåg tjänstemän i privat sektor. Eftersom generositeten i villkoren över olika sektorer har närmat sig varandra kan exemplet betraktas som representativt för hushåll med två heltidsarbetande vårdnadshavare kopplade till kollektivavtal.

I beräkningarna antas mannen ha en lön på 50 000 kr per månad medan kvinnan antas ha en lön på 25 000 kr per månad. Uppgifterna har

räknats om på årsbasis beroende på hur många månader som utgörs av föräldraledighet och hur många månader som arbetas.

**Tabell 3 Effekter av fler reserverade dagar i föräldraförsäkringen**

Månader med föräldraledighet	Typfall 1		Typfall 2		Typfall 3	
	10	2	8	4	6	6
	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man
Bruttolön per år	50 000	500 000	100 000	400 000	150 000	300 000
Föräldrapenning	193 890	57 520	155 112	115 040	116 334	172 560
Föräldralön	16 848	31 616	16 848	63 232	16 848	94 848
Jämställdhetsbonus	0	0	0	0	3 000	3 000
Barnbidrag	6 300	6 300	6 300	6 300	6 300	6 300
Total bruttolönsinkomst/år	267 038	595 436	278 260	584 572	292 482	576 708
Hushållets inkomst/år	862 474		862 832		869 190	
Diff. mot typfall 1			+358 kr/år		+6 716 kr/år	
<b>Fall 1 (6 månader föräldralön)</b>						
Disp. inkomst/år	199 380	408 481	212 322	403 264	225 719	401 047
Hushållets disp. ink.	607 861		615 586		626 766	
Diff. %, hushåll			+1,27		+3,11	
<b>Fall 2 (3 månader föräldralön)</b>						
Disp. inkomst/år	192 760	408 483	205 702	395 679	219 964	377 847
Hushållets disp. ink.	601 243		601 381		597 811	
Diff. %, hushåll			+0,02		- 0,57	
<b>Fall 3 (0 månader föräldralön)</b>						
Disp. inkomst/år	186 136	393 304	199 078	372 910	213 665	353 395
Hushållets disp. ink.	579 440		571 988		567 060	
Diff. %, hushåll			- 1,28		- 2,14	

Anm. Bruttoarbetsinkomsten beskattas inklusive jobbskatteavdrag. Föräldrapenning beskattas exklusive jobbskatteavdrag. Föräldralön beskattas inklusive jobbskatteavdrag. Hushållets inkomst (brutto och netto) innehåller i samtliga fall barnbidrag och jämställdhetsbonus. Fall 1 till fall 3 avser exempel med olika lång ersättningsperiod med föräldralön från arbetsgivaren. Genomsnittlig kommunalskatt antas vara 31,99 procent. Föräldrapenning på sjukpenningnivå kan erhållas under totalt 13 månader medan beräkningen i tabellen avser 12 månader. Den 13:e månaden tas ut av den vårdnadshavare med lägst inkomst. Det redovisas dock inte i tabellen. Beräkningarna i typfall 2 och 3 utgår ifrån 4 reserverade månader för respektive förälder. Det innebär att jämställdhetsbonusen blir lägre jämfört med dagens system med 2 reserverade månader. Beräkningarna är approximativa.

Tabell 3 innehåller tre typfall beroende på hur många månader mannen och kvinnan tar ut i föräldraledighet. Typfall 1 avser dagens situation med två reserverade månader för mannen respektive kvinnan. Här antas mannen enbart ta ut de dagar som är reserverade. Detta fall utgör därför basscenariot som övriga typfall jämförs med. I typfall 2 har antalet reserverade månader ökat till 4 för mannen respektive kvinnan. Mannen tar därför ut 4 månader medan kvinnan tar ut övriga månader under året. Eftersom antalet dagar som reserverats har ökat har också maxbeloppet för jämställdhetsbonusen minskat eftersom jämställdhetsbonusens ersättning baseras på de föräldrapenningdagar som inte är reserverade och som ger rätt till ersättning på sjukpenningnivå. Syftet med bonusen är ju att stimulera hushållen att dela lika på de överförbara dagarna. I det tredje typfallet gäller fortfarande 4 reserverade månader för respektive vårdnadshavare, men här väljer kvinnan och mannen att dela lika på föräldraledigheten, det vill säga de tar ut 6 månader var under det första året.

I den övre delen av tabellen redovisas olika poster för hur respektive familjemedlems bruttoinkomst har beräknats samt hushållets gemensamma bruttoinkomst. Under dessa förhållanden kommer hushållet inte att förlora något i ekonomiska termer genom att öka antalet reserverade föräldradagar och därmed också det faktiska uttaget för mannen och kvinnan. Det visar sig att hushållets bruttoinkomst kommer att ligga på i princip samma nivå, med en skillnad på 358 kr på ett helt år.

Om dagarna delas lika mellan kvinnan och mannen kommer till och med hushållet att tjäna på det ekonomiskt. I det här exemplet uppgår inkomstökningen till omkring 560 kr per månad. Här förklaras ökningen delvis av att jämställdhetsbonusen träder in och ger rätt till totalt 6 000 kr under året. Den enskilt viktigaste orsaken till att hushållets inkomst ökar har dock med föräldralönen att göra. Eftersom den täcker inkomstförluster över inkomsttaket i föräldraförsäkringen kommer hushållet till och med att öka bruttoinkomsten. Det vill säga, kvinnans bidrag till hushållets inkomst, när hon väljer att arbeta ytterligare en månad, kommer att vara större än den förlust hushållet gör när mannen samtidigt ökar sin föräldraledighet med en månad. Eftersom ersättningsperioden för föräldralönen i det här exemplet uppgår till 6 månader för respektive vårdnadshavare, blir hushållets inkomst störst när båda delar lika.

Den nedre delen av tabellen går igenom tre fall där betydelsen av föräldralönen illustreras för den disponibla inkomsten. Det första fallet representerar nuvarande regler med rätt till 6 månaders föräldralön för båda föräldrarna. I det andra fallet reduceras rätten till föräldralön till 3 månader, och i det tredje fallet har föräldralönen satts till noll. Som framgår blir utfallet i disponibel inkomst likvärdigt med det som kunde observeras för hushållets bruttoinkomst. Att öka antalet reserverade månader från 2 till 4 skulle öka hushållets disponibla inkomst med 1,3 procent, medan ett jämställt uttag med 4 reserverade månader skulle öka hushållets inkomst med 3 procent.

I fall 2 och fall 3 reduceras generositeten i ersättningen från föräldralönen. Det får konsekvenser på hushållets disponibla inkomst. Men under typfall 2 är utfallet oförändrat jämfört med typfall 1, eftersom hushållet endast förlorar en månad med föräldralön relaterat till mannens lön. I typfall 3 uppgår minskningen till närmare 0,6 procent jämfört med typfall 1. Påverkan på hushållets inkomst blir något större när föräldralönen slopas helt. Men vid ett helt jämställt uttag uppgår inte minskningen till mer än drygt 2 procent. Över det hela taget handlar det dock om en liten påverkan på hushållets inkomst.

Som illustreras i det här exemplet är ersättningen vid föräldraledighet enligt dagens regler relativt generösa. Det beror till stor del på förekomsten av föräldralönen som täcker en stor del av inkomstförlusten för personer med inkomster över taket i föräldraförsäkringen. Trots att mannen i exemplet har dubbelt så hög inkomst som kvinnan kommer hushållet faktiskt öka sin disponibla inkomst när de delar lika på föräldrapenningdagarna under ett år. Detta förstärks något av



jämställdhetsbonusen, men det är föräldralönen som gör den stora skillnaden.

En viktig reservation kan dock vara på sin plats. I exemplet antas att båda föräldrarna är heltidsarbetande och dessutom arbetar för en arbetsgivare som har slutit kollektivavtal för sina anställda. Det har heller inte gjorts några speciella antaganden om anställningens förutsättningar, det vill säga om det är lätt eller svårt för den anställde att lämna arbetsplatsen under en längre sammanhängande period. Det finns alltid lokala förutsättningar och omständigheter för hushållets medlemmar som kan göra det svårt att vara borta i 6 månader. I de fallen kommer fler reserverade dagar att innebära att antalet föräldrapenningdagar minskar för hushållet. Ett ställningstagande för huruvida hushållets medlemmar själva fritt ska kunna avgöra hur dagarna fördelas måste vägas mot de politiska ambitionerna om en mer jämställd arbetsmarknad där förutsättningarna för kvinnor och män ska vara samma.

## Källor

- Albrecht, J., P. Skogman Thoursie och S. Vroman (2015)**, "Parental Leave and the Glass Ceiling in Sweden", IFAU, working paper 2015:4.
- Andrén, T. (2011)**, "Frånvaroeffekter på lönen för kvinnor och män", Konjunkturinstitutet, specialstudier nr 27.
- Boye, K (2014)**, "Can you stay at home today? The relationship between economic dependence, parents' occupation and care leave for sick children", IFAU, working paper 2014:4.
- Försäkringskassan (2013a)**, "Ojämställd arbetsbörda, föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete", socialförsäkringsrapport 2013:9.
- Försäkringskassan (2013b)**, "De jämställda föräldrarna", socialförsäkringsrapport 2013:8.
- ISF (2012)**, "Ett jämställt uttag? Reformen inom föräldraförsäkringen", Inspektionen för socialförsäkringen, rapport 2012:4.
- ISF (2013)**, "Effekter på jämställdhet av reformer i föräldrapenningen", Inspektionen för socialförsäkringen, rapport 2013:17.
- Johansson, E-A. (2010)**, "Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner", IFAU, rapport 2010:5.
- Karim, A., E. Lindahl och P. Skogman Thoursie (2012)**, "Effekter av föräldrapenning på arbetsutbud", IFAU, rapport 2012:22.
- Ljunglöf, T. och G. Pokarzhevskaya (2009)**, "Olika kön – olika lön", Sacorapport.
- Magnusson, C. och M. Neramo, (2014)**, "Familjeansvar och könslöneskillnader", i: SOU 2014:28 "Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser", Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, forskningsrapport.
- Roman, C. (2014)**, "Vem ska vara hemma, när och varför? Förhandlingar om föräldraledighetens fördelning", i: SOU 2014:28 "Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser", Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, forskningsrapport.
- Sjögren Lindquist, G. och E. Wadensjö (2005)**, "Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall", rapport till ESS, Expertgruppen för studier i samhällsekonomi, rapport 2005:2.
- Sundström, M. (1991)**, "Hur påverkar föräldraledighet lönerna?", Ekonomisk debatt, Årgång 19, nr 3.
- Wennström, O. (2014)**, "Föräldraledighet och den framtida pensionen – En vägledning genom lag och avtal", Sacorapport.



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](http://www.saco.se)