

Förord

Långtidsutredningen 2003 utarbetas inom Finansdepartementet. I samband med utredningen genomförs ett antal specialstudier. Huvuddelen av dessa publiceras som bilagor till utredningens huvudrapport.

Denna bilaga har utarbetats av Fredrik Jansson, Elina Pykkänen och Lizbeth Valck, samtliga anställda vid Finansdepartementet. Huvudansvarig för bilagan har varit Fredrik Jansson.

Utgångspunkten i bilagan har varit att föräldrars tidsmässiga fördelning av ansvaret för barn är av avgörande betydelse för jämställdheten på arbetsmarknaden. Bilagan analyserar hur föräldraförsäkringen i dess nuvarande utformning påverkar fördelningen av föräldraledighet. Vilka ekonomiska incitament ger föräldraförsäkringen föräldrarna att dela på föräldraledigheten? Vilka signaler ger detta arbetsgivaren vid anställningsbeslut och lönesättning? Detta är några av de frågor som diskuteras i bilagan.

I bilagan görs också en internationell utblick, där samband mellan föräldraförsäkringens utformning och olika mönster på arbetsmarknaden beskrivs.

Ansvaret för långtidsutredningens bilagor vilar i sin helhet på respektive författare.

Stockholm i mars 2003

Bettina Kashefi
Departementsråd

Innehåll

1	Inledning.....	9
1.1	Bakgrund.....	10
1.2	Föräldrapenning och födelsetal.....	15
1.3	Bilagan i korthet.....	15
2	Uttag av föräldraledighet i Sverige.....	17
2.1	Fördelning av uttaget mellan föräldrar.....	17
2.2	Uttagssekvensen mellan föräldrar.....	23
2.3	Utebliven inkomst vid föräldraledighet.....	26
	Appendix.....	30
3	Arbetsgivarens beteende.....	37
3.1	Kostnader och intäkter vid föräldraledighet.....	37
3.2	Empiri.....	43
3.2.1	Näsman (1992).....	44
3.2.2	Arbetsgivares agerande gentemot män och kvinnor.....	45
3.2.3	Arbetsgivare som fyller på över taket.....	46
3.2.4	Val av arbete.....	46
3.2.5	Möjligheter att få internutbildning.....	47
3.2.6	Chansen att få jobb som arbetslös.....	48
3.2.7	Chansen att kallas till intervju.....	49
3.3	Uppsummering.....	49

Appendix	51
4 Föräldrapenningen internationellt	57
4.1 Samband mellan sysselsättningsgrad och föräldraförsäkring	58
4.2 Högre sysselsättningsgrad men stark arbetsmarknadssegregering	61
4.3 Sambandet mellan lönegap och föräldraförsäkring	64
4.4 Slutsatser	67
5 Föräldrapenning och löneskillnader	69
5.1 Lönegap och löneprofiler	72
5.1.1 Lönegapet mellan kvinnor och män	73
5.1.2 Kvinnor och mäns löneprofiler	76
5.2 Familjelönegapet	80
5.3 Föräldraledighetens betydelse för löneutvecklingen	81
5.3.1 Databeskrivning	82
5.3.2 Analys av frånvarons betydelse	83
5.4 Sammanfattning	85
6 Att påverka familjens fördelning av föräldrapenningen	87
6.1 Teoretiska överväganden	88
6.2 Databeskrivning	90
6.3 Deskriptiv statistik	91
6.4 Resultat från regressionsanalyser	95
6.4.1 Vad förklarar att pappan tar ledigt	95
6.4.2 Vad förklarar hur lång ledighet fadern tar	100
6.5 Sammanfattning och slutsatser	103
7 Sammanfattning och diskussion	105
7.1 Sammanfattning av bilagan	105

7.2	Diskussion om en annorlunda utformad föräldraförsäkring.....	109
7.2.1	Insatser på familjesidan.....	110
7.2.2	Insatser på arbetsgivarsidan.....	114
7.3	Avrundning.....	117
	Referenser.....	121
	Bilagor till Långtidsutredningen 2003.....	127

1 Inledning

Kvinnor har lägre löner än män!

Kvinnor tar ut betydligt mer föräldradighet än män!

Sveriges arbetsmarknad är starkt könssegregerad!

Dessa observationer, och några ytterligare, har tjänat som utgångspunkt för föreliggande bilaga. Syftet är att undersöka om det finns strukturer i samhället, utöver rent normerande könsmönster, som samtidigt kan förklara dessa utfall. Att kvinnor traditionellt är de som avbrutit sitt yrkesarbete, mer eller mindre tillfälligt, i samband med barns födelse gör kvinnor till en mer osäker arbetskraft för arbetsgivaren. Risken att hon, jämfört med en man, är frånvarande från jobbet är större, vilket sett över en längre tidsperiod gör henne mindre produktiv, även om hon har samma kompetens som en man. För vinstdrivande företag kan det vara önskvärt att kompensera de extra kostnader det medför. Om arbetsgivaren inte kan kompensera den ökade frånvarorisker med lägre lön finns andra tänkbara strategier. En kan vara att undvika frånvarorisker i så stor utsträckning som möjligt, t.ex. genom att rekrytera män före kvinnor. En andra strategi kan vara att ge kvinnor arbetsuppgifter där de är enklare att ersätta med annan personal.

Konsekvenserna av en sådan sortering på arbetsmarknaden kan vara allvarliga ur ett jämställdhetsperspektiv. Det kan medföra att kvinnor väljer andra yrken och utbildningar än män eftersom det inte lönar sig att försöka göra karriär inom alla yrken. Det kan också medföra att familjen inte finner det lönt att låta mannen vara föräldradig eftersom kvinnan ändå inte belönas för sin närvaro. Studier visar till och med att män bestraffas genom en sämre löneutveckling om de är föräldradiga. Detta kan i slutändan också medföra att mönstret permanentas, arbetsgivarna förväntar sig ett beteende och familjerna följer detta.

Bilagan redovisar belägg för att denna typ av beteende är allmänt förekommande på den svenska arbetsmarknaden. Den redovisar också belägg för att dagens utformning av föräldrapenningen förstärker mönstret. Slutligen förs en diskussion om vilka reformer i föräldraförsäkringen som skulle kunna bryta den ojämlika fördelningen av föräldraledighet och samtidigt könssegregeringen och löneskillnaderna på arbetsmarknaden.

Analysen skulle kunna ta sin utgångspunkt i att fördelningen är bestämd av sociala normer, inbyggda i samhället, och/eller lägga ett manligt och kvinnligt maktperspektiv på utfallet. Det finns många analyser av detta slag inom exempelvis sociologisk forskning och genderforskning. Denna bilaga kommer emellertid att argumentera för ett alternativt perspektiv. Utgångspunkten är att två motsatta ekonomiskt grundade beteenden – arbetsgivarens kontra familjens – tvingar fram samma mönster. Detta perspektiv ger samma resultat och dessutom med orsakssamband som är möjliga att direkt angripa med ekonomisk-politiska medel.

Inför den fortsatta analysen är det viktigt att också poängtera att analyser av samband i familjepolitiken är svåra att göra. Det finns ofta flera möjliga förklaringar till individernas beteende och det saknas ofta tillräckligt material för grundliga jämförelser av alternativa handlingssätt. Jämförelser mellan olika länder kan ge vidgad förståelse, men det finns många kulturella olikheter som samvarierar både med val av system och med beteenden varmed sådana jämförelser alltid kan ifrågasättas. Å andra sidan är ämnet så viktigt och angeläget att slutsatser måste dras från tillgängliga informationskällor, även om de saknar en otvetydig tolkning.

Denna bilaga har ambitionen att hantera detta genom att bygga en indiciekedja med statistiska analyser och resonemang. Avsikten är att bedöma hur troligt det är att det finns ett nära samband mellan föräldraledighetens fördelning och arbetsmarknadens utseende.

1.1 Bakgrund

1974 ersattes *moderskapsförsäkringen* med en *föräldraförsäkring*. En utgångspunkt var att,

”... den arbetsfördelning mellan män och kvinnor som nu präglar samhället läser fast såväl män som kvinnor i skilda roller och försvarar en fri personlig utveckling. Kraven på jämställdhet

gäller därför inte endast förändringar av kvinnornas villkor utan också av männens. Förändringen avser bl.a. för kvinnornas del ökade möjligheter att förvärvsarbeta och för männens del möjligheter att ta ökat ansvar för barnen. Statsmakterna måste genom åtgärder på samhällslivets olika områden ta aktiv del i arbetet på att förändra såväl männens som kvinnornas ställning (Regeringens proposition 1973:47, s 35).”

Som citatet visar var ett syfte att ge ökade möjligheter för kvinnor att förvärvsarbeta och för män att ta ökat ansvar för barnen. En grundtanke bakom delad föräldraledighet, i stället för enbart en rätt för modern att ta ledigt, var en idé om att utplåna de konsekvenser en icke-jämställd könsrelation får för kvinnor och mäns möjligheter att t.ex. avancera i arbetet (Bergqvist, 2001).

Att kvinnor och män, 30 år efter införandet av föräldraledigheten, ännu inte är jämställda på arbetsmarknaden syns dock på många sätt. Det syns i löner, inkomster, arbetade timmar, arbetsuppgifter (kvalifikationsnivåer), uppdelning mellan sektorer liksom yrkesområden, befordring, internutbildning, anställningsformer och utträde från arbetsmarknaden (arbetsfrånvaro).

Kvinnornas timlöner är i genomsnitt 82 procent av männens i Sverige (SCB, 2001b), vilket jämfört med 75 procent i Europeiska unionen kanske kan bedömas som positivt.

Mäter man inkomstskillnaderna mellan könen är skillnaderna betydligt större. Kvinnornas arbetsinkomster är omkring 60 procent av männens. Förklaringen är att kvinnor oftare arbetar deltid medan män arbetar mer övertid. Nästan hälften av kvinnorna arbetar deltid medan motsvarande andel för män är 10 procent. Dessutom har kvinnor högre arbetsfrånvaro på grund av barnledighet (kvinnor tar ut 85 procent av föräldrapenningen), vård av barn (kvinnor tar ut 66 procent av den tillfälliga föräldrapenningen) och risken för egen sjukdom är högre (5 för kvinnor mot 3 procent för män i förhållande till sysselsatta). Det tycks också vara så att löneskillnaderna ökar med tiden i arbetslivet.

Under flera år minskade skillnaderna i timlöner mellan män och kvinnor. Dessa har emellertid blivit större under de senaste åren. Efter en nästan 30-årig period av stadig minskning av lönegapet har skillnaderna ökat med 10 procent sedan 1995 (SCB, 2001b). Faktorer som spelat in kan ha varit ökad användning av individuell lönesättning och en allt tuffare arbetsmarknad. I synnerhet har de personer som fått höga löner jobbat i mansdominerade yrken där

lönespridningen varit större. Däremot har de kvinnor som gjort karriär i kvinnodominerade branscher ändå inte fått höga löner, eftersom dessa branscher har en betydligt jämnare lönefördelning.

Kvinnor och män återfinns i olika yrken och männens yrken är högre värderade, dvs. män har högre lön än kvinnor i de flesta yrken. Yrkessegregeringen mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden har kontinuerligt minskat men förändringarna sker långsamt och nivån på segregeringen är fortsatt hög. I jämställda yrken¹ arbetade 1970 7 procent av alla förvärvsarbetande kvinnor och 4 procent av alla förvärvsarbetande män. 2001 var motsvarande andel 12 procent för kvinnor och 12 procent för män (SCB, 2002).

Kvinnorna arbetar i dag till lika stor del i offentlig som i privat sektor medan männen till största delen arbetar i privat sektor. 2001 fanns 50 procent av alla kvinnor i offentlig sektor och 50 procent i privat sektor. Av männen fanns 2001 18 procent i offentlig sektor och 82 procent i privat sektor (SCB, 2002). I den statliga sektorn har sysselsättningen minskat sedan 1990-talet. Minskningarna beror delvis på personalminskningar men också på privatisering av statsägda stora företag. Även den kommunala sektorn har minskat kraftigt för kvinnorna men också för männen sedan 1990.

Nivåmässigt är avvikelserna mellan män och kvinnors utbildning numera små, kvinnor har till och med något högre utbildning. Av kvinnor i ålder 25–64 år har 17 procent eftergymnasial utbildning omfattande tre år eller längre, medan motsvarande andel för män är 15 procent (SCB, 2001c). Inriktningen på utbildning är emellertid starkt könssegregerad. På gymnasienivå väljer pojkar traditionellt tekniska inriktningar och industri/hantverkslinjer, medan flickorna väljer vård, omsorg och humaniora. Det finns också en stark könssegregering på högskolans kortare och/eller mindre statusfyllda yrkeslinjer, liksom vissa utbildningsinriktningar inom det traditionella universitetsväsendet. Empiriska studier har inte funnit några säkra belägg för vad som förklarar sorteringen in på olika utbildningsinriktningar (Jonsson, 1997). Att det saknas belägg för orsakerna bakom sorteringen av utbildningsinriktning är naturligtvis en viktig faktor i sammanhanget. Utbildningens inriktning är sedan en begränsande faktor för vilka yrken personen kan komma i fråga för.

¹ Med jämställdhet avses i detta sammanhang att andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40 procent till 60 procent eller jämnare. Finns det mer än 60 procent kvinnor i en grupp är den kvinnodominerad. Finns det mer än 60 procent män i en grupp är den mansdominerad.

Hur man allokerar sin tid varierar kraftigt inte bara mellan kvinnor och män, utan också mellan olika faser i livet. Rydenstam (2002) visar att tidsfördelningen för kvinnor och män är relativt lika innan barnen anländer. I regel arbetar båda heltid utanför hemmet och skillnaderna i den tid de använder till hemarbete är tämligen små. De avgörande skillnaderna i tidsanvändning uppstår när barnen föds. Då minskar kvinnorna sitt marknadsarbete kraftigt och jobbar i normalfallet deltid under ett antal år. En intressant förändring tycks dock ha skett under 1990-talet. Sammanboende småbarnspappor förvärvsarbetar under 2000/2001 något mindre än vad motsvarande pappor gjorde i början av 1990-talet. Undersökningen visar på en minskning på drygt 30 minuter per dag. Någon motsvarande nedgång finns inte för sammanboende, barnlösa män. Vilken betydelse föräldrapolitiken haft i detta sammanhang är för tidigt att uttala sig om.

På en punkt tycks emellertid föräldrapolitiken ha haft märkbara effekter för jämställdheten på arbetsmarknaden. Kvinnors arbetskraftsdeltagande är betydligt högre i Sverige än i många andra länder.

Fördelningen mellan män och kvinnors uttag av föräldraledighet är skev. Kvinnor lyfter omkring 85 procent av föräldraledighetsdagarna. En majoritet av papporna tar visserligen ut viss föräldraledighet, andelen ligger omkring 80 procent. Däremot är det endast 30 procent av papporna som tar ut mer än en månads ledighet (RFV, 2002b).

Det finns forskning som knyter samman arbetsmarknadens struktur med just utformningen av föräldraförsäkringen. Albrecht m.fl. (2003) diskuterar det s.k. "glastaket", dvs. att det förefaller finnas en osynlig barriär som väsentligt försvårar för kvinnor att nå välbetalda arbeten, med anknytning till föräldraförsäkringen (och barnomsorgen). Föräldraförsäkringen motiverar många kvinnor att inträda på arbetsmarknaden i Sverige men inte nödvändigtvis att aktivt söka göra karriär. Arbetsgivare kan ha anpassat sig till detta förhållande genom att generellt förvänta sig att kvinnor är mindre karriärorienterade. Albrecht m.fl. (1999) finner därtill att män drabbas mer negativt i löneutvecklingen av att vara föräldralediga, än vad kvinnor gör. De tolkar det som att föräldraledigheten signalerar till företaget att mannen inte är karriärorienterad, vilket minskar hans möjligheter att avancera och få högre lön. Att inte kvinnan drabbas i motsvarande grad kan följa av den förutfattade uppfattningen att kvinnor inte är karriärinriktade alls, och att de

således straffas redan innan de tar föräldraledigt, oberoende av om de kan eller vill skaffa barn och vara föräldralediga.

Orsaken till att män tar ut så lite, och kvinnor så mycket, föräldraledighet kan således ha en strukturell komponent som är viktig att belysa. Under olyckliga omständigheter kan den förstärka det könsmonster vi har i dag, vilket också upprätthåller den lönestruktur som råder. En historia enligt följande kan berättas.

Antag att vi har en familj där båda föräldrarna har jobb men där modern tjänar mindre. Då de fått barn överväger de vem som ska stanna hemma med barnet. Modern tar sannolikt åtminstone ett halvt år ledigt för att amma. Därefter kanske de överväger om fadern ska vara hemma resten av tiden. Fadern får emellertid subtila signaler på sitt jobb att han inte kan räkna med befördran om han stannar hemma, modern å andra sidan har inte någon befördran att se fram emot överhuvudtaget. Familjen drar slutsatsen att modern i princip inte kan tjäna mer, eftersom hon inte blir belönad om hon arbetar i stället för att vara hemma. Fadern blir å andra sidan bestraffad om han är hemma. För familjer som bedömer familjeekonomin som central skulle slutsatsen bli att mannen jobbar och gör karriär medan kvinnan stannar hemma. Familjen upprätthåller således normen, tillsammans med majoriteten av andra familjer som gör samma bedömning. Att bryta ett sådant läge är inte möjligt om inte en mycket stor mängd familjer ändrar sitt beteende samtidigt. Det finns dock inget som motiverar många att ta detta beslut, och det finns inga arbetsgivare som är inställda på att beteendet plötsligt förändras och därför byter sin rekryteringspolicy. Den "jämvikt" som kan sägas råda är svår att rubba utan aktiva insatser av något slag. Varje enskild familj som ger sig ut för att ändra på fördelningen i föräldrauttag kan vinna i andra avseenden men riskerar att drabbas negativt, ekonomiskt.

Två, varandra förstärkande, processer kan därför sägas verka här. Arbetsgivarna kan göra vinster på att sortera efter kön, och sorteringen innebär samtidigt att familjer som betar sig på motsvarande sätt når en bättre ekonomisk utveckling än de som väljer att sätta jämställdheten främst. Föräldrapenningen är inte konstruerad för att bryta denna fördelning.

1.2 Föräldrapenning och födelsetal

Bilagans huvudsakliga inriktning är föräldrapenningens betydelse i ett arbetsmarknadsmässigt jämlikhetsperspektiv. En annan viktig, om än indirekt, betydelse som föräldrapenningen har haft är att stimulera högre födelsetal. I jämförelse med andra länder finner Björklund m.fl. (2001) att de svenska födelsetalen inte fallit lika kraftigt som i andra länder, vilket de för tillbaka till Sveriges familjepolitik. Andra studier har också funnit att senare etablering på arbetsmarknaden, inte minst som en följd av en ökande utbildningstid, leder till att föräldrar skaffar sig barn senare i livet (Gustafsson, 2002). Att föräldrapenningen är starkt knuten till etablering på arbetsmarknaden, högre lön ger högre ersättning (upp till taket) och fast jobb ger en rätt att återvända till arbete efter föräldraledigheten, är en bidragande orsak till de låga födelsetalen under 1990-talets år med hög arbetslöshet (Björklund, m.fl. 2001). De uppmärksammar också att Sverige tycks ha kraftigare svängningar i födelsetalen i samband med konjunkturcykler än andra länder, vilket också kan vara en effekt av familjepolitikens utformning.

Bilagan har inte för avsikt att behandla effekterna på födelsetalen, däremot är det viktigt att eventuella reformer kan relateras till dessa.

1.3 Bilagan i korthet

Denna bilaga studerar vad ett ojämnt uttag av föräldrapenningen betyder för jämställdheten på arbetsmarknaden. Jämställdhet betraktas här främst i form av löneskillnader och könssegregation på arbetsmarknaden. Vår utgångspunkt, byggd på resultaten från den forskning som refererats ovan, är att en ojämn fördelning av föräldraskapet initialt är en viktig orsakskälla till ojämlikheten. Arbetsgivare har incitament att sortera kvinnor och män på arbetsmarknaden utifrån deras frånvarorisk. Grundhypotesen är att med en lika stor sannolikhet för både män och kvinnor att stanna hemma för barnledighet minskar arbetsgivarens möjligheter att göra ekonomiska vinster genom att systematiskt sortera utifrån kön.

Vi kommer inte, annat än ytligt, beröra den omfattande, och naturligtvis för sammanhanget viktiga, forskning som rör

normbildning, genusordning, m.m. Orsaken är dels utrymmes- och tidsskäl, dels att vi har varit intresserade av att studera hur olika ekonomiska incitament kan påverka fördelningen. Ekonomiska incitament anses vanligtvis enklare att påverka, exempelvis genom ekonomisk-politiska medel, än vad andra värderingar i samhället är. Ekonomiska medel kan också vara ett sätt att indirekt och på sikt påverka normer och värderingar i samhället.

Bilagan är upplagd på följande sätt. I nästa kapitel redovisar vi deskriptiv statistik över föräldraförsäkringens fördelning mellan föräldrarna under barnets uppväxt och vilka kortsiktiga ekonomiska konsekvenser föräldraledigheten har för familjen. Därpå följer en analys av arbetsgivares beteende i samband med att de ställs inför möjligheten att deras anställda tar föräldraledigt. Analysen ger stöd för att arbetsgivare har ett intresse av att sortera arbetskraften efter frånvarorisker. Därefter redovisas en internationell jämförelse mellan generositet i föräldrapenning, å ena sidan, och sysselsättningsgap mellan män och kvinnor, könsmissig yrkessegregering och löneskillnader, å den andra. Den internationella jämförelsen ger stöd för att föräldraförsäkringens generositet är en variabel av centralt intresse. I kapitel fem redovisas sedan analyser av möjliga effekter av föräldraledigheten på den relativa utvecklingen av kvinnor och mäns löner. Denna bygger vidare på de slutsatser som framkommit i analysen av arbetsgivares agerande och genom den internationella jämförelsen. Kapitel sex avslutar analysdelen med att närmare studera vad som förklarar föräldrarnas fördelning av föräldraledigheten. Särskild vikt läggs vid hur ekonomiska incitament kan påverka fäder att ta ut en större del av föräldraledigheten. Bilagan avslutas med en diskussion om möjliga policyförslag i riktning mot ökad jämlikhet.

2 Uttag av föräldraledighet i Sverige

2.1 Fördelning av uttaget mellan föräldrar²

Föräldrapenningen utnyttjas av i stort sett alla familjer som föder barn i Sverige i dag. Det stora flertalet utnyttjar också huvuddelen av den tid som man har rätt att ta föräldraledigt. 97 procent utnyttjar en större eller mindre del av de dagar som ger ersättning motsvarande den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI), och omkring 90 procent utnyttjar åtminstone någon av de dagar som betalas enligt lägstanivå.³ Andelen familjer som utnyttjar samtliga dagar uppgår till omkring 60 procent. För de övriga uppgick det genomsnittliga antalet ej uttagna föräldrapenningdagar till 28 dagar med SGI och 31 lägstanivådagar.⁴ Även om det är tillåtet att utnyttja föräldraledigheten fram till dess barnet fyller åtta år så tar de flesta föräldrar ut merparten av dagarna under barnets två första levnadsår.

Uttaget av föräldrapenningen är emellertid skevt fördelad mellan könen. Kvinnor tar ut i stort sett all föräldraledighet.⁵ Det finns en trend mot att pappor ökar sin andel men fortfarande tar kvinnor ut drygt 85 procent av föräldrapenningdagarna. Bakom dessa andelar döljer sig också en relativt stor men minskande andel fäder som inte tar ut någon föräldraledighet över huvud taget. Under barnets första år ligger denna andel på omkring 60 procent, och sjunker efter andra året till omkring 45 procent. Sett över hela föräldrapen-

² En beskrivning av föräldrapenningsreglerna finns i appendix till detta kapitel.

³ Sedan 2002 uppgår antalet dagar som ersätts enligt den sjukpenninggrundande inkomsten till 390 dagar, av vilka 60 är personliga. Antalet dagar som ersätts enligt lägstanivå uppgår till 90.

⁴ Data gäller barn födda 1991–1993. Se RFV (2002a).

⁵ Det finns en skillnad mellan begreppen "föräldraledighet" och "uttag av föräldrapenning" då den första har att göra med arbetsrättslig lagstiftning och den andra med föräldraförsäkringen. Korrelationen mellan begreppen är emellertid hög och vi kommer inte att göra någon begreppsmässig skillnad i texten.

ningsperioden är det omkring 20 procent av fäderna som inte lyft en dag i föräldrapenning. Detta är emellertid inte samma sak som att fäderna inte tagit någon del i barnets uppväxt. Vissa föräldrar kan ha eller förlägga sina arbetstider på ett sätt som gör det möjligt att vara med barnet ändå (Bekkengen, 2002).

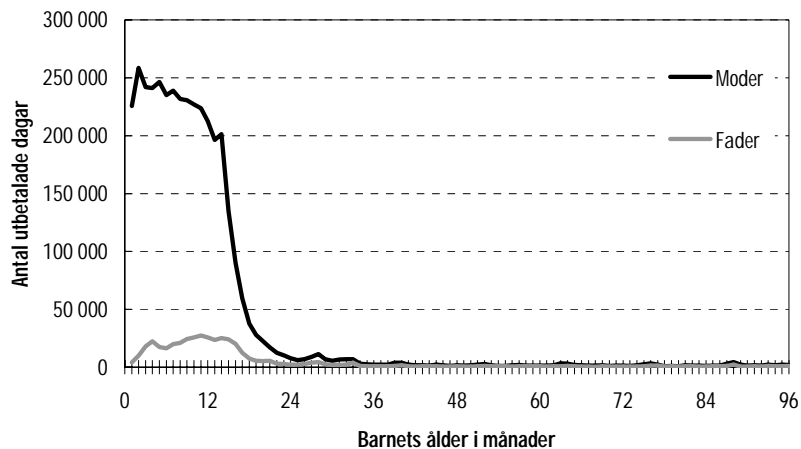
Tabell 2.1 Andelen föräldrapenningdagar (i procent) utbetalda till män respektive kvinnor

År	Mäns andel	Kvinnors andel
1990	7,4	92,6
1991	8,1	91,9
1992	9,1	90,9
1993	10,1	89,9
1994	11,4	88,6
1995	9,6	90,4
1996	10,6	89,4
1997	9,9	90,1
1998	10,4	89,6
1999	11,6	88,4
2000	12,4	87,6
2001	13,8	86,2

Källa: Socialförsäkringsfakta 1994 samt RFV.

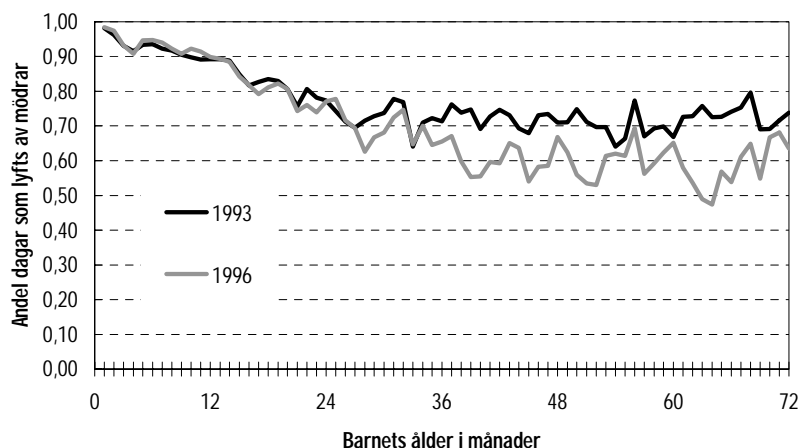
Det finns också en betydande skillnad i hur män och kvinnor tidsmässigt fördelar föräldraledigheten. Kvinnornas uttag av nettodagar är relativt högt fram till dess att barnen är ungefär 12 månader gamla. Därefter minskar uttaget relativt snabbt (diagram 2.1). Männen tar ut den största mängden dagar när barnen är mellan 11 och 15 månader. Relativt kvinnan är emellertid mannens andel som högst när barnet är över tre år (diagram 2.2). Den tidsmässiga andelen som mannen tar ut under barnets första år uppgår till omkring 7 procent.

Diagram 2.1 Nettodagar som tagits ut månadsvis under barnets första åtta år för män och kvinnor, fördelat efter barnets ålder i månader



Anm.: Uttagen gäller barn födda i april 1993
 Källa: RFV.

Diagram 2.2 Andelen av föräldraledighetsdagarna som tas ut av modern, fördelat efter barnets ålder i månader



Anm.: Uttagen gäller för barn födda i april 1993 och 1996. Diagrammet har begränsats till barnets första sex år eftersom data inte finns längre än så för barn födda 1996.
 Källa: RFV och egna beräkningar.

Mäns andel av samtliga utbetalade dagar ligger betydligt under kvinnornas. Kvinnor tar ut den huvudsakliga mängden dagar under samtliga åtta år. Andelen sjunker emellertid fram till dess barnet är omkring tre år för att därefter stabiliseras. Intressant att notera är att efter pappamånadens införande sjönk kvinnans andel, men detta sker först efter det att barnet uppnått tre års ålder.⁶

Det finns också skillnader i uttag för olika dagtyper. Den föräldrapenning som män tar ut tenderar i större utsträckning att vara ersatt motsvarande SGI och i mindre utsträckning lägstanivåbeloppet på 60 kronor (höjdes 2002 till 120 kr). Om man studerar lägstanivådagar och SGI-dagar separat var andelen dagar som mamman tagit ut 93 procent för lägstanivådagar och 89 procent för SGI-dagar, för barn födda 1993. Andelen 1996 (med reservation för att inte 8 år gått) var 91 respektive 88 procent. Givet att en familj väljer att använda även lägstanivådagarna är det ekonomiskt rationellt att låta den förälder som har den lägsta lönen att vara hemma med lägstanivådagar. Dock är det fullt möjligt att kombinera uttaget av lägstanivådagar med arbete, om uttaget exempelvis förläggs till helger. En förutsättning för detta är dock att föräldern är föräldraledig antingen måndagen eller fredagen i anslutning till helgen.

Utöver olika dagtyper kan familjen välja hur många dagar per vecka de vill ha ersättning. De allra flesta familjer väljer att lyfta ersättning för veckans alla sju dagar. Dessa utgör 60 procent av fallen. Därtill är det relativt vanligt att lyfta ersättning för fyra eller fem dagar per vecka. Tabell 2.2 redovisar denna fördelning. Det finns en tendens att pappor oftare lyfter ersättning för en hel vecka.

⁶ Mönstret tycks också gälla för barn födda 1998, vilket inte visas här.

Tabell 2.2 Uttagsmönster (i procent) under barnets första två levnadsår. (Inklusive SGI och ersättning på lägst nivå)

Dagar per vecka	Fördelat vertikalt			Fördelat horisontellt		
	Kv	M	Totalt	Kv	M	Totalt
1	1,2	3,4	1,6	58,8	41,2	100,0
2	3,0	4,8	3,4	72,2	27,8	100,0
3	5,6	5,6	5,6	80,4	19,6	100,0
4	13,8	6,0	12,2	90,4	9,6	100,0
5	13,8	12,7	13,6	81,6	18,4	100,0
6	3,6	1,0	3,0	93,8	6,2	100,0
7	58,8	65,5	60,1	78,6	21,4	100,0
	100,0	100,0	100,0	80,4	19,6	100,0

Anm.: Uttagsmönster avser antalet dagar under en vecka som familjen lyft föräldrapenning. Denna kan variera mellan 1–7 dagar. Beräkningen är genomförd på en slumpmässigt vald uttagsperiod för varje barn under tvåårsperioden. Den vertikala fördelningen avser hur familjer fördelar sig efter uttagsmönster, medan den horisontella avser hur fördelningen skett mellan könen givet ett visst uttagsmönster.

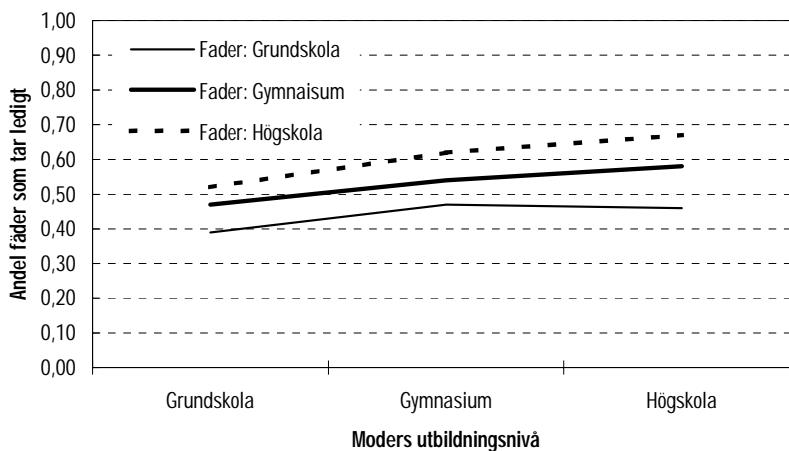
Källa: RFV och egna beräkningar.

Fördelningen av föräldrapenningsuttaget varierar också med socioekonomisk grupp. I familjer där båda föräldrarna har högskoleutbildning är sannolikheten att pappan tar föräldraledigt störst (diagram 2.3). Andelen pappor som tagit ledigt under barnets första två levnadsår uppgår till 67 procent. Med konstanthållen utbildningsnivå för den ena föräldern ökar andelen pappor som tar ledigt under barnets första två levnadsår för varje högre utbildningsnivå för den andra föräldern. Allra lägst är pappans uttag där båda föräldrarna har utbildning på grundskolenivå.

Det finns också tydliga mönster för föräldrarnas inkomster (diagram 2.4). Andel pappor som tar ledigt ökar upp till inkomstintervallet 200–300 000 kronor i årsinkomst. Med inkomster därutöver, inkomster som ligger över taket i sjukpenningen, minskar andelen pappor som tar ledigt. Vad som också är intressant är att andelen pappor som tar ledigt ökar med moderns inkomst. Detta gäller i alla inkomstgrupper.⁷

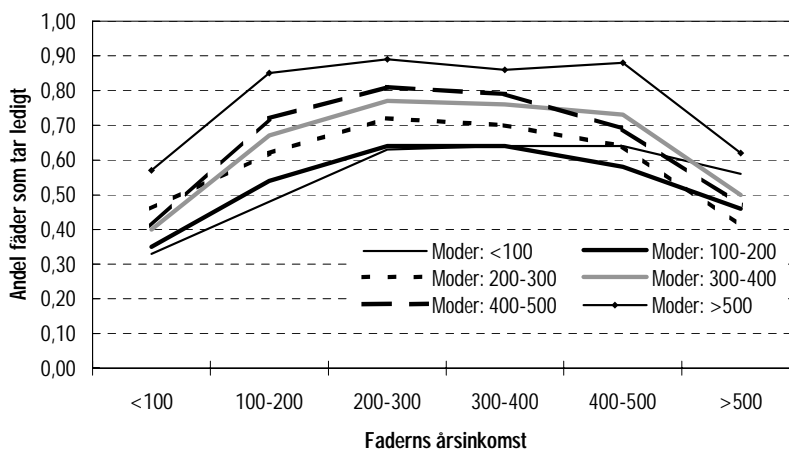
⁷ Takets betydelse för moderns uttag har vi inte studerat, eftersom nästan alla mödrar ändå tar ledigt. Att faderns uttag är som högst där modern har inkomster över taket är ändå en antydning om att även moderns uttag påverkas negativt av taket i föräldrapenningen.

Diagram 2.3 Genomsnittlig andel fäder som tar föräldraledigt under barnets första två levnadsår fördelat på faderns och moderns utbildningsnivå



Källa: RFV, Linda-databasen och egna beräkningar.

Diagram 2.4 Genomsnittlig andel fäder som tar föräldraledigt under barnets första två levnadsår fördelat på faderns och moderns inkomstnivå (1000-tals kronor)



Källa: RFV, Linda-databasen och egna beräkningar.

2.2 Uttagssekvensen mellan föräldrar

Att så stor del av familjerna utnyttjar så mycket av sin berättigade föräldraledighet är ett starkt stöd för att föräldrapenningen är till familjernas fördel. I de fall föräldrarna har ett arbete har emellertid föräldraledighetstiden en dual betydelse. Den tid familjen är hemma motsvarar en frånvarotid som får anses vara till större eller mindre nackdel för arbetsgivaren. Vi ska behandla frågan närmare i kapitel 3. Det kan emellertid redan nu vara värt att studera hur familjen sekventiellt tar ut föräldraledigheten. Positionen på arbetsmarknaden skulle exempelvis kunna påverkas av om föräldrarna är frånvarande under få men långa tider, eller om frånvaron delas upp i flera kortare perioder.

Fördelningen av föräldrapenningen är som tabell 2.1 visade skev. En central faktor då det gäller återverkningen på positionen på arbetsmarknaden är emellertid inte nödvändigtvis antalet föräldrapenningdagar en förälder tagit ut. Av större betydelse är hur lång kalendertid de faktiskt är frånvarande från sitt arbete. Föräldrar som minskar sitt föräldrauttag till, säg, fem dagars ersättning per vecka, i stället för sju dagar som är maximalt, kan sträcka ut kalendertiden de kan vara hemma med sitt/sina barn med 40 procent. Detta sänker deras ekonomiska standard, men ger dem mer tid med barnet. Ur arbetsgivarens perspektiv blir situationen en annan. Att kvinnan tar ut 85 procent av antalet dagar, innebär drygt ett års frånvaro (knappt 380 dagar). Om hon lyfter halv ersättning motsvarar det således 765 dagars ledighet eller 25 månaders frånvaro. För mannens del handlar det med halv ersättning om knappt fyra månader. Efter denna tid är det inte ovanligt att kvinnan går ned på deltid eller att familjen rent av skaffar sig ytterligare barn. Frånvaron från arbetet blir då betydligt längre.

I tabell 2.3 redovisas hur föräldrauttaget fördelar sig mellan män och kvinnor under de tre första ledighetssekvenserna.⁸ Analysen är begränsad till tre perioder eftersom antalet kombinationer blir väldigt många om antalet sekvenser ökar. Analysen har också begränsats till att gälla uttaget under barnets två första levnadsår.

Kvinnor tar i 89,7 procent av fallen ut den första periodens föräldrapenning. För arbetsgivarens del kan man således förvänta

⁸ Sekvensen är räknad som tiden som föräldern tar ut sammanhängande. Sekvensen avbryts om den andre föräldern lyfter ersättning eller om perioden mellan två uttagsperioder överstiger 30 dagar.

sig att förlossningen i sig inte medför särskild stor risk att mannen är frånvarande från arbete. Här bortser vi ifrån de 10 pappadagar som finns i samband med förlossningen. I period två är sedan fördelningen betydligt jämnare. Oberoende av vem som tog ut den första föräldrapenningperioden så är sannolikheten att endera föräldern är hemma i period två lika stor. (Man kanske skulle önska att andelen borde vara närmare 100 procent för pappan om mamman tog första perioden och tvärt om. I vilket fall om målet är att fördela uttaget jämlikt.) Det är emellertid stor sannolikhet att period ett fortsätter efter barnets tvåårsdag eller att den avslutas dessförinnan utan att föräldrarna tar ut mer tid. Vad gäller tredje perioden är det mycket vanligt att paret växlar, åtminstone i de fall som mamman tagit ut den första perioden. Om mamman tagit period ett och pappan period två så tar mamman period tre, och vice versa. Om pappan tagit ut första perioden är mönstret delvis ett annat men vi avstår ifrån att tolka dessa eftersom det är mycket få fall det rör sig om.

Tabell 2.3 Fördelning av uttaget av föräldrapenningen mellan föräldrarna under de tre första uttagsperioderna (Procentuell fördelning)

Uttagsperiod	Betingat på första periodens uttag	Betingat på andra periodens uttag	Kvinnan	Mannen	Ingen
1	-	-	89,7	10,3	-
2	Kvinnan	-	30,7	31,3	38,0
	Mannen	-	30,9	31,3	37,7
3	Kvinnan	Kvinnan	30,0	43,5	26,5
		Mannen	69,3	6,7	24,0
	Mannen	Kvinnan	11,0	50,3	38,7
		Mannen	20,4	32,5	47,1

Anm.: Tabellen redovisar uttaget för sammanboende/gifta män och kvinnor betingat på vem som tog ledigt under föregående uttagsperiod. Ingen betingning görs under första perioden, som redovisas på första tabellraden.

Källa: RFV och egna beräkningar.

Att uttaget av sekvensen är skev i första perioden för att sedan bli jämnare fördelad visar bara en liten del av den verkliga ojämlikheten i uttaget. För att få en heltäckande bild är det också nödvändigt att

tidsbestämma sekvenserna. Det gäller både i förhållande till barnets födelse och den kalendertid som varje sekvens upptar.

Genom att studera tiderna stegvis kan vi "simulera" den situation som en arbetsgivare ställs inför i sin bedömning av män och kvinnors olika föräldrabeende. Detta innebär t.ex. att de tider som är intressanta inledningsvis är första perioden. Sekvens två kan de inte relatera till förrän sekvens ett är realiserad.

Tabell 2.4 Deskriptiv statistik över uttagen tid och när perioden påbörjas i förhållande till barnets födelsedatum

		Kvartil 1	Median	Kvartil 3
Första föräldraledighetsperioden				
Kvinnan	Startdag	0	4	95
	Frånvarotid	118	305	402
Mannen	Startdag	39	151	319
	Frånvarotid	13	52	308
Andra föräldraledighetsperioden				
Kvinnan	Startdag	251	374	522
	Frånvarotid	57	172	351
Mannen	Startdag	150	299	427
	Frånvarotid	6	20	84

Anm.: Värden under andra ledighetsperioden gäller för par där modern tog ut första ledighetsperioden. Observera att värdena i den nedre delen av tabellen inte sammanfaller tidsmässigt med dem i i övre delen, anledningen är att första föräldraledighetsperioden inkluderar dem som avslutar sin föräldraledighet efter första perioden.

Källa: RFV och egna beräkningar.

Med utgångspunkt ifrån period ett kan det konstateras att kvinnan i huvuddelen av fallen stannar hemma nära in på förlossningen (tabell 2.4 övre delen). Medianvärdet för tiden mellan det att barnet föds och kvinnan tar ut sin första föräldrapenningdag är 4 dagar. Män som är hemma under första perioden påbörjar denna i många fall flera månader efter det att barnet fötts. Detta implicerar sannolikt att mamman är hemma samtidigt, dock utan att lyfta föräldrapenning. Det finns också betydande skillnader i hur långa tider föräldrarna stannar hemma. Kvinnan är i medianfallet hemma i 305 dagar under barnets första föräldraledighetsperiod. Motsvarande tid för mannen är 52 dagar. Om man betraktar detta ur ett arbetsgivarperspektiv innebär det att sannolikheten att kvinnan startar föräldraledigheten är i förhållandet 90/10 och tar

därtill ut betydligt längre tider. I de fall mannen är hemma är det därtill troligt att även modern är hemma, vilket inte medför en ökad sannolikhet att modern arbetar.

För att få ytterligare perspektiv på sekvensen mellan föräldrarna kan andra periodens tidsfördelning studeras. Om man utgår ifrån att mamman varit hemma den första perioden, hur stor är då sannolikheten att pappan är hemma perioden därefter och hur länge kan han förväntas vara hemma? Sannolikheten är, som redovisades i tabell 2.3 (nedre delen), 31,3 procent. Efter det att mamman avslutat sin första period följs föräldraledigheten i en tredjedel av fallen av att pappan är hemma. Den tid en pappa då vanligtvis är ledig har ett medianvärde på 20 dagar. Även om arbetsgivaren alltså gör en bedömning av risken att fadern kommer att ta ledigt så är frånvaron mycket marginell jämfört med moderns frånvaro.

Män är hemma i mindre utsträckning än kvinnor och kvinnor är vanligtvis frånvarande under fler och längre perioder. Mäns uttagsmönster påverkar således arbetsgivaren tidsmässigt i relativt liten utsträckning. Det kan emellertid finnas anledning att överväga i vilken utsträckning som även korta perioder skapar problem. Korta frånvaroperioder är svårare att planera och gör det svårare att anställa vikarier. På det viset kan det skapa större bekymmer för arbetsgivaren, jämfört med lång frånvaro. Vid högt kvalificerade arbetsuppgifter eller liten tillgång på vikarier kan emellertid långa tiders frånvaro vara mer påfrestande för en arbetsgivare än korta perioder. Diskussionen återkommer i kapitel 3 då arbetsgivarnas beteende studeras närmare. Oberoende av hur produktionen påverkas av arbetsgivare går det emellertid inte att utesluta att fördelningen mellan kvinnor och män har betydelse för hur produktiva arbetsgivare bedömer män och kvinnor vara i relation till varandra. Detta ger incitament till att sortera efter kön.

2.3 Utebliven inkomst vid föräldraledighet

Att både mannen och kvinnan i en familj får 80 procent av sin bruttolön, upp till 7,5 basbelopp, under föräldraledigheten kan tyckas som en neutral fördelning. I själva verket medför den skeva lönefördelning vi har mellan män och kvinnor, att inkomstbortfallet vid föräldraledighet också blir skevt fördelat. Det går inte att på förhand utesluta att fördelningen leder till att familjerna av ekonomiska skäl väljer att låta modern vara hemma.

I det följande redovisas hur stort inkomstbortfallet, till följd av föräldraledighet, blir för några olika typfamiljer under ett år. Kostnaderna görs beroende av mannen och kvinnans årsinkomst, hur många dagar de väljer att ta ut per vecka och hur de fördelar föräldraledigheten sinsemellan. I beräkningarna antas också att respektive person arbetar under den del av året som de inte är föräldralediga. Ingen hänsyn har tagits till att olika avtalsområden fyller ut föräldrapenningen i större eller mindre utsträckning. För en genomgång av reglerna som gäller för olika avtalsområden se JämO (2000).

I nedanstående räkneexempel redovisas följande fördelningar (se tabell 2.5): kostnaden för att dela lika, dvs. 180 dagar vardera, att pappan tar ut 330 dagar och mamman 30 samt att pappan tar ut 30 och mamman 330. Genomgående ges fadern den högre lönen eftersom det är den vanligaste situationen i Sverige i dag. Beräkningarna är symmetriska och det är bara att byta plats på föräldrarna om man önskar se resultaten för familjer där kvinnan tjänar mer.

Tabell 2.5 Familjens årliga inkomstbortfall (per månad inom parentes) vid ett års föräldraledighet beroende på föräldrarnas inkomster, fördelning av ledigheten och hur stor del av ersättningen de lyfter per vecka

Ersättning 7 dagar per vecka

Mannens inkomst	Kvinnans inkomst	Mannen 30 Kvinnan 330	Mannen 180 Kvinnan 180	Mannen 330 Kvinnan 30
181 700	171 600	20 773	21 137	21 514
(15 142)	(14 300)	(1 731)	(1 761)	(1 793)
222 900	199 600	23 686	25 291	26 680
(18 575)	(16 633)	(1 974)	(2 108)	(2 223)
263 300	226 400	28 338	30 351	32 243
(21 942)	(18 867)	(2 362)	(2 529)	(2 687)
426 500	306 200	50 460	70 042	96 501
(35 542)	(25 517)	(4 205)	(5 837)	(8 042)

Ersättning 5 dagar per vecka

Mannens inkomst	Kvinnans inkomst	Mannen 30 Kvinnan 330	Mannen 180 Kvinnan 180	Mannen 330 Kvinnan 30
181 700	171 600	47 001	47 070	48 244
(15 142)	(14 300)	(3 917)	(3 923)	(4 020)
222 900	199 600	53 866	56 137	58 912
(18 575)	(16 633)	(4 489)	(4 678)	(4 909)
263 300	226 400	61 612	67 223	70 828
(21 942)	(18 867)	(5 134)	(5 602)	(5 902)
426 500	306 200	92 645	107 152	139 035
(35 542)	(25 517)	(7 720)	(8 929)	(11 586)

Anm.: Beräkningen bygger på antalet frånvarodagar. 30, 180 och 360 är således antalet dagar endera föräldern är hemma, det motsvarar inte antalet uttagna föräldraledighetsdagar, annat än i de fall familjen tar ut ersättning sju dagar per vecka. Löneuppgifterna är genomsnittliga timlöner inom respektive kvartil för män och kvinnor omräknade till en årslön för 1999. Antalet timmar har antagits vara 2080. Lönerna har beräknats på detta sätt för att undvika de löneskillnader som uppstår om kvinnan eller mannen arbetar deltid en tid efter det att barnet fötts, utan att för den skull minska sin SGI vid ny föräldraledighet. Basbelopp och skatteskalor gäller för 2002. Skattetablell 31 har använts i beräkningarna.

Till att börja med kan det konstateras att om familjen har relativt låga inkomster så kommer kostnaderna för föräldraledigheten att bli betydligt lägre än för familjer med högre inkomster. För låginkomstfamiljen i räkneexemplet medför föräldraledigheten ett inkomstbortfall på 20 773 kronor (1 731 kr/månad) om de tar ut full ersättning och låter mamman vara hemma 330 dagar och pappan 30. Med 180/180-alternativet ökar inkomstbortfallet under

året endast marginellt. Om samma familj i stället väljer att lyfta ersättning under fem dagar per vecka, i stället för sju, så ökar inkomstbortfallet med mer än det dubbla. Skillnaden mellan att låta fadern eller modern vara hemma är emellertid fortfarande liten, drygt 100 kronor i månaden.

För familjer med högre inkomster blir inkomstbortfallet större. Detta gäller speciellt när den ena föräldern har inkomster som ligger över taket i sjukpenningen. För höginkomstfamiljen i vårt beräkningsexempel, är skillnaden mellan att pappan är hemma halva tiden jämfört med endast 30 dagar 26 459 kronor (2 204 kr/månad). Inkomstbortfallet jämfört med att mamman tar huvuddelen av tiden är 46 041 kronor (3 837 kr/månad). Detta gäller då familjen tar ledigt veckans alla dagar. För denna familj ligger det samlade inkomstbortfallet omkring 100 000 kronor, eller mer om de minskar uttaget till fem dagar per vecka.

Att skillnaderna i inkomstbortfall för föräldraledigheten, beroende på vem som är hemma med barnen, är stora i vissa inkomstgrupper kan naturligtvis vara en bidragande orsak till att dessa familjer väljer att låta mannen arbeta och kvinnan vara hemma. Kanske resonerar många att det minskade inkomstbortfallet i stället kan användas för en gemensam semester, för nya kläder till barnen, eller myriader av andra saker som familjen bedömer som värdefulla? För låginkomsttagarfamiljer är emellertid inte inkomstbortfallet av den magnitud att denna förklaring känns övertygande. Vi kommer i kapitel sex att statistiskt undersöka inkomstbortfallets betydelse för familjebeslutet.

Appendix

Föräldraförsäkringen i Sverige

Samhällets trygghetssystem för familjer och barn består i dag av föräldraförsäkringen, barnbidrag, bostadsbidrag samt underhållsstöd. Inom ramen för föräldraförsäkringen kan föräldrar få ekonomiskt stöd vid havandeskap och vård av barn. Det finns två former av stöd i samband med vård av barn; föräldrapenning med anledning av ett barns födelse eller adoption och en tillfällig föräldrapenning i samband med sjukt barn då en förälder måste vara hemma från arbetet. Föräldrarna kan också få tillfällig föräldrapenning i form av pappadagar och kontaktdagar. Följande är en redogörelse för hur föräldraförsäkringen är utformad i Sverige.

Former av stöd

Havandeskapspenning

Om modern väntar barn och har ett fysiskt ansträngande arbete och inte kan bli omplacerad eller har blivit avstängd från sitt arbete på grund av bestämmelser i arbetsmiljölagen har hon rätt till ersättning i form av havandeskapspenning under 50 dagar räknat från och med den 60:e dagen fram till och med den elfte dagen före den beräknade förlossningen.

Föräldrapenning i samband med barns födelse

I samband med att barnet föds eller om barnet adopteras kan de som är rättsliga vårdnadshavare få föräldrapenning i högst 480 dagar, till dess barnet har fyllt 8 år eller tills barnet slutar första klass.

Tillfällig föräldrapenning

Om barnet är sjukt eller om den som vårdar barnet är sjuk, kan den andra föräldern få tillfällig föräldrapenning för vård av barn under högst 60 dagar per barn och år fram till dess barnet fyller 12 år.

Båda föräldrarna har även rätt till föräldrapenning för att delta i föräldrautbildning när de väntar barn eller just har fått barn. Båda föräldrarna kan då få föräldrapenning för samma tid. Adoptivföräldrar kan få föräldrapenning för föräldrautbildning när de har fått barnet i sin vård.

Pappadagar

Sedan 1980 har pappan rätt till tio dagars ersättning, så kallade pappadagar, motsvarande nivån för tillfällig föräldrapenning i samband med att ett barn föds eller adopteras. Dessa dagar räknas inte in i de övriga dagarna med tillfällig föräldrapenning och inte heller in i den vanliga föräldrapenningen vid barns födelse. Pappan har rätt till denna ersättning samtidigt som mamman kan få föräldrapenning under samma tid. Om paret får tvillingar eller två barn adopteras har pappan rätt till 20 dagars ersättning. Pappadagarna kan inte tas ut efter den 60:e dagen efter det att barnet har kommit hem från sjukhuset.

Kontakt dagar

Sedan juli 2001 har föräldrar rätt till en kontaktdag per barn och år. Denna kan tas ut vid besök på exempelvis skola eller sexårsverksamhet för barn mellan sex till elva år.

Moderns speciella rätt

Modern har rätt till föräldrapenning i samband med barns födelse från och med den 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för förlossningen.⁹ Vidare har hon rätt till föräldrapenning till och med den 29:e dagen efter förlossningsdagen även om hon inte har barnet i

⁹ Ej detsamma som havandeskapspenning som ges om modern väntar barn och har ett fysiskt ansträngande arbete och inte kan bli omplacerad eller har blivit avstängd från sitt arbete på grund av bestämmelser i arbetsmiljölagen.

sin vård. Det finns sedan den 1 augusti 2000 två veckors obligatorisk ledighet som kvinnan enligt lag är skyldig att ta ut under tiden före eller efter förlossningen, men föräldraledigheten behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut.

Kvalifikationskrav för rätt till föräldrapenning

För att ha rätt till föräldrapenning krävs det dels att föräldern är försäkrad och dels att han eller hon har rätt till ersättning. Försäkrade är svenska eller utländska medborgare som är bosatta i Sverige¹⁰. För rätt till föräldrapenning gäller dessutom att föräldern måste ha varit inskriven hos försäkringskassan under minst 240 dagar i följd närmast före den dag för vilken föräldrapenning ska betalas ut.

Föräldraförsäkringen är även en arbetsbaserad försäkring vilket innebär att för att ha rätt till föräldrapenning på sjukpenningnivå måste föräldern arbeta i Sverige. För att fastställa den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) krävs det att personen är försäkrad från det att anställningen börjar, med en efterskyddstid på tre månader efter det att arbetet avslutats.

För mammaledighet, föräldraledighet vid föräldrautbildning, besök i förskoleverksamhet, för vård av barn, för kontaktdagar eller vid rätt till pappadagar i samband med barns födelse ställs emellertid inga villkor på kvalifikationstid.

Ersättningstid

Regler om ersättning – föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och havandeskapspenning – under ledighet finns i lagen om allmän försäkring.

När barnet är fött kan föräldrapenning betalas ut till den av föräldrarna som vårdar barnet. Föräldrapenning kan i regel betalas ut längst till dess att barnet fyllt åtta år eller till dess att barnets första skolår avslutats, om den tidpunkten infaller efter det att barnet fyllt åtta år.

För adopterade barn gäller i de fall då en make adopterat den andra makens barn samma regler som för biologiska barn. När ett par tar emot ett barn i syfte att adoptera det, räknas tidpunkten då

¹⁰ För rätt till föräldrapenning krävs det även att barnet är bosatt i Sverige.

föräldrarna fått barnet i sin vård som tidpunkten för barnets födelse. Föräldrapenning betalas dock endast fram tills barnet fyller tio år.

Antalet ersättningsdagar i samband med barns födelse eller adoption är 480 dagar.¹¹ Båda föräldrarna får lika många dagar var, det vill säga 240. I vissa fall kan samtliga dagar tillfalla en av föräldrarna.¹² Den ena föräldern har dock möjlighet att avstå ersättningsdagar till den andre med undantag för 60 dagar – de så kallade kvoterade pappa- respektive mammamånaderna som inte kan överlätas. Det betyder att för att föräldrarna ska kunna nyttja samtliga 480 dagar behöver varje förälder ta ut minst 60 dagar. Det finns dock ingenting som hindrar att endera föräldern låter bli att ta ut sina dagar.

Om fler än ett barn föds samtidigt får föräldrarna ytterligare 180 dagar gemensamt för varje barn som föds utöver det första. Då adoption av flera barn samtidigt jämföras med flerbarnsfödelse får föräldrarna ytterligare 180 dagar per barn utöver de 480 för det första. Föräldrar som har fött flera barn samtidigt kan ta ut föräldrapenning samtidigt för att vårda sina barn. Här gäller samma möjlighet att överlåta dagar till den andra föräldern, med undantag för de reserverade 60 dagarna.

Ersättningsnivåer

Reglerna om ersättningsnivån utgår från normalarbetstid för heltid även om föräldern arbetar av mindre omfattning. Det finns tre olika delar i föräldrapenningen, utifrån vilka de olika ersättningsnivåerna betalas ut.

De första 180 dagarna enligt sjukpenningnivå

För att få föräldrapenning enligt sjukpenningnivån¹³ har det alltid funnits krav på kvalifikationstid. I dag ska föräldern ha varit försäk-

¹¹ Regler gällande från 1 januari 2002.

¹² I några fall kan en av föräldrarna ensam få rätt till samtliga ersättningsdagar. Det handlar om fall då en förälder ensam har vårdnaden, om en förälder inte är försäkrad eller om en förälder inte kan vårda barnet, t.ex. på grund av sjukdom eller handikapp.

¹³ Sjukpenningnivån motsvarar i dag en ersättning på 80 procent av SGI upp till taket. Ersättning enligt sjukpenningnivå räknas som en arbetsbaserad förmån. Maxbeloppet en förälder kunde få år 2001 var 606 kronor per dag före skatt (80 procent av SGI upp till taket) under totalt 390 dagar.

rad under minst 240 dagar i följd innan barnets födelse eller den beräknade tidpunkten för födelsen för att rätt till sjukpenning överstigande lägstanivån, det vill säga 120 kronor. Om föräldern inte uppfyller 240-dagarsvillkoret, betalas föräldrapenning under de 180 första dagarna ut enligt grundnivån, det vill säga 120 kronor/dag.

Ersättning enligt sjukpenningnivå räknas som en arbetsbaserad förmån och personer som enbart är försäkrade för arbetsbaserade förmåner måste uppfylla 240-dagarsvillkoret för att ha möjlighet att få någon ersättning över huvud taget.

Resterande dagar enligt sjukpenningnivå

När de 180 första ersättningsdagarna tagits ut kan ersättning med föräldrarnas sjukpenningnivå betalas ut under ytterligare 210 dagar, utan att uppfylla 240-dagarsvillkoret som försäkrad. Om föräldern inte har någon SGI eller en SGI som ger ersättning understigande 120 kronor, betalas ersättning ut med grundnivån.

Ersättning enligt grundnivå

90 ersättningsdagar är oberoende av föräldrarnas SGI och för dessa utgår ersättning endast enligt lägstanivån¹⁴. Föräldrapenningdagar med sjukpenningnivå kan varvas med dagar med lägstanivå från och med 181:e föräldrapenningdagen.

SGI-regler från dagen barnet fyller ett år

Från och med att barnet är ett år beräknas föräldrarnas SGI utifrån den arbetsinkomst som hon/han har vid barnets 1-årsdag. Om SGI:n sänks finns det särskilda beräkningsgrunder som gäller till dess barnet fyller två år. Den särskilda beräkningsgrunden säger att föräldern får behålla den SGI som hon/han hade vid barnets födelse om föräldern

¹⁴ Ersättning enligt lägstanivå betalas ut med 120 kronor, vilket är den lägsta nivå av ersättning som föräldrapenning kan betalas ut med. Lägstanivåbeloppet används generellt för de 90 dagar som inte kan ersättas med sjukpenningnivå.

- inte förvärvsarbetar alls och tar ut föräldrapenning minst fem dagar i veckan, eller
- förvärvsarbetar, men i mindre omfattning än tidigare och tar ut föräldrapenning för den förkortade arbetstiden. Till exempel om man har arbetat heltid och börjar arbeta halvtid och tar ut halv föräldrapenning.

Ersättningens omfattning

Föräldrapenningens storlek beror, förutom ersättningsnivån, av i vilken utsträckning som föräldern avstår från förvärvsarbete i förhållande till normalarbetstiden (ordinarie arbetstid) för en heltidsarbetande inom yrket.

Föräldern kan välja mellan att ta ut hel-, tre fjärdedels-, halv-, en fjärdedels- eller en åttondels ersättning, allt beroende på hur mycket föräldern avstår från normal arbetstid för att vårda barn. Det finns dock vissa begränsningar i möjligheten att ta ut föräldrapenning för arbetsfria dagar.

När föräldern arbetar högst sju åttondelar av normal arbetstid kan denne även välja mellan att ta ut hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels ersättning enligt grundnivå eller lägstnivå. Föräldern kan alltså arbeta sju timmar om dagen om normalarbetstiden är åtta timmar och få hel ersättning enligt grundnivå eller lägstnivå.

Semesterledighet

Föräldrapenning får inte utges för dag då föräldern är semesterledig enligt semesterlagen. Detta gäller såväl semesterledighet med som utan semesterlön och oavsett om föräldrapenning utges med hel- eller del av förmån. Något hinder för en förälder som uppbär föräldrapenning att byta ut sin föräldraledighet mot semesterledighet finns dock inte.

Snabbhetspremie

Den särskilda beräkningsgrunden gäller även om en kvinna blir gravid på nytt innan barnet uppnått 21 månaders ålder.

3 Arbetsgivarens beteende

Att föräldraledigheten har en positiv effekt för familjer med barn avspeglas tydligt i omfattningen av uttaget av föräldraledighet. Att föräldrar är hemma har emellertid sin direkta motsats i form av frånvaro för arbetsgivaren. Det är också alldeles uppenbart att frånvaron till huvudsaklig del påverkar situationen för arbetsgivare som anställer kvinnor med barn eller som är fertil ålder, och det vore förvånande om inte detta genererade någon form av riskbeteende från arbetsgivarens sida. Analysen går därför vidare med att reflektera kring arbetsgivarnas beteende då de konfronterar risken för föräldraledighetsfrånvaro. En utgångspunkt är att arbetsgivarnas beteende styrs av överväganden som ledningen bedömer ge den effektivast möjliga produktionen.

I detta finns faktorer som kan vara till föräldrars fördel. Arbetsgivarna kan under vissa omständigheter optimera sin produktion långsiktigt genom att ta på sig kortsiktiga kostnader. Arbetsgivare som ger anställda utfyllnad för lön som överstiger taket i föräldraförsäkringen skulle exempelvis kunna vara arbetsplatser som gjort en sådan bedömning. I andra fall kan det skapa mer önskade effekter, som exempelvis en könssegregerad arbetsmarknad.

Det finns inte mycket empiri inom området. Resonemanget förs därför huvudsakligen utifrån ekonomiska överväganden och redovisar forskning som indirekt stöder att arbetsgivare sorterar efter kön på arbetsmarknaden. I ett appendix till kapitlet redovisas de arbetsrättsliga reglerna som binder företagen i samband med föräldraledighet.

3.1 Kostnader och intäkter vid föräldraledighet

Att personer tar föräldraledigt har många likheter, men naturligtvis också olikheter, med att personer säger upp sig och slutar hos

arbetsgivaren. I båda fallen måste arbetsgivaren överväga hur de ska göra med arbetsuppgifterna. Eftersom föräldrar dels, rent teoretiskt, har rätt att vara lediga i upp till 960 dagar, dels har rätt att avbryta sin föräldraledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten med en månads varsel, får arbetsgivaren anses ha en större osäkerhet gällande när och om en föräldraledig person kommer att återkomma i arbete.¹⁵ Denna osäkerhet gäller vanligtvis inte när en person säger upp sig, och det är således svårare att planera för en ersättare vid föräldraledighet.

Då en anställd tar föräldraledigt har arbetsgivarna tre möjliga handlingsalternativ, 1) att anställa en vikarie, 2) dela ut arbetsuppgifterna på redan anställda, 3) vänta med arbetsuppgifterna till dess den föräldralediga kommer tillbaka. Samtliga alternativ är förknippade med kostnader.¹⁶

Beroende på arbetsuppgifter och arbetsmarknadsläge kan en arbetsgivare vidta olika åtgärder för att optimera sin arbetskrafts produktion och minimera de kostnader som kan uppstå. Ett sådant sätt är att anställa personer som förväntas ha liten frånvaro. Det är exempelvis ett ofta framfört argument, i samband med arbetsgivarinträde i sjukersättningen, att arbetsgivare blir mer selektiva i vem de anställer om det påverkar kostnaderna. Personer som ofta riskerar vara sjukfrånvarande är en grupp som då med större sannolikhet sorteras bort. Samma beteende skulle motivera arbetsgivare att sortera bort personer som med större sannolikhet skulle vara frånvarande på grund av föräldraledighet, eller sjukt barn.¹⁷ Denna typ av beteende skulle också förväntas vara mer frekvent där kostnaderna för frånvaron är högre.

Mer formellt finns det både kostnader och intäkter förknippade med att personer tar ledigt. I ekonomisk teori är arbetsgivare vinstmaximerande, och försöker att undvika ekonomiska förluster. En person som är anställd förmodas bidra med åtminstone så mycket som arbetsgivaren måste betala för anställningen. I kostnaderna inkluderas exempelvis löner, löneskatter, rekryteringskostnader, internutbildning, m.m. Intäkterna följer

¹⁵ Se appendix till kapitlet.

¹⁶ Det är svårt att argumentera för att arbetsgivare kortsiktigt skulle gå med vinst till följd av att personer är föräldralediga. En sådan situation skulle implicera att arbetsgivarens bästa val var att personen inte var anställd. Normalfallet får således anses vara att en person som slutar, eller tar ledigt, innebär att produktionen tillfälligt minskar och att det genererar en större eller mindre förlust för arbetsgivaren.

¹⁷ En skillnad är att arbetsgivaren betalar lön under en del av sjukfrånvaron men inte under föräldraledighet. Extra kostnader i form av minskad produktion till följd av frånvaro är emellertid närvarande i båda fallen.

värdet av arbetstagarens produktion. Finns det en direkt koppling mellan intäkter och kostnader gör arbetsgivaren små förluster vid frånvaro, eftersom de samtidigt med produktionsbortfallet slipper undan lönekostnader. I en mer sammansatt organisation, där en persons arbete är viktigt för en större del av organisationens produktion, kan emellertid extra kostnader uppstå vid frånvaro. Ju viktigare en person är i produktionen, desto större blir kostnaderna. Situationen beskrivs schematiskt i diagram 3.1.¹⁸

Arbetsgivaren förutsätts göra en bedömning av hur kostsam en frånvaro är i form av minskad vinst. Den minskade vinsten kan naturligtvis variera, men i figuren är två motsatser markerade, lågt respektive högt vinstbortfall. Där bortfallet av vinst är litet kan arbetsgivaren i princip välja att ersätta eller inte, avgörande för valet är kostnaderna för en nyrekrytering. Om nyrekryteringskostnaden är hög, vilket exempelvis är fallet om utbildningskostnader är höga, eller om det råder brist på kvalificerad arbetskraft, kan arbetsgivaren tjäna på att avstå ifrån att ersätta den föräldraledige och låta arbetsuppgifterna vänta till dess personen återvänder ifrån föräldraledigheten. Om nyrekryteringskostnaderna är låga kan arbetsgivaren med fördel söka anställa en vikarie.

Situationen blir en annan om arbetsgivaren i stället skulle möta stora vinstbortfall vid en persons frånvaro. Då krävs en mer aktiv insats från arbetsgivarens sida. På nytt blir nyrekryteringskostnaderna centrala för hur arbetsgivaren förutsätts agera. Vid relativt låga nyrekryteringskostnader kan arbetsgivaren med fördel eftersträva att finna en vikarie. Om däremot kostnaderna för nyrekrytering är höga så krävs en annan strategi. Denna strategi har tre huvudsakliga spår, antingen att fördela arbetsuppgifterna på redan anställda, att redan initialt försöka att anställa personer med liten frånvarorisk, eller att ge incitament som förmår arbetstagaren att avstå ifrån föräldraledigheten. Med den rådande fördelning av föräldraledigheten innebär de två senare

¹⁸ Följande resonemang är teoretiskt och behöver följas upp med empiriska analyser av dess tillämpbarhet. Det ger emellertid ett sätt att strukturera tankarna kring den dynamiska innebörden av frånvaro för företagets beteende. Bekkengen (2002) gör en liknande uppdelning av arbetsorganisationen. Hon delar in arbetet i tre typer: individbaserat, kollektivbaserat och teambaserat arbete. Typen av arbete antas bestämma vem eller vilka som blir berörda av frånvaron. Avgörande är inte kompetensen i sig, utan hur många på arbetsplatsen eller i organisationen som har samma eller likvärdig kompetens, och hur viktig kompetensen är för verksamheten. Konsekvenserna beror också på hur viktigt det är att ersätta den frånvarande, samt på vilket sätt man har möjlighet att ersätta. Hennes indelning saknar emellertid en tydlig diskussion om arbetsgivarens kostnader och den sortering som arbetsgivaren kan tänkas göra vid tillsättandet av olika tjänster.

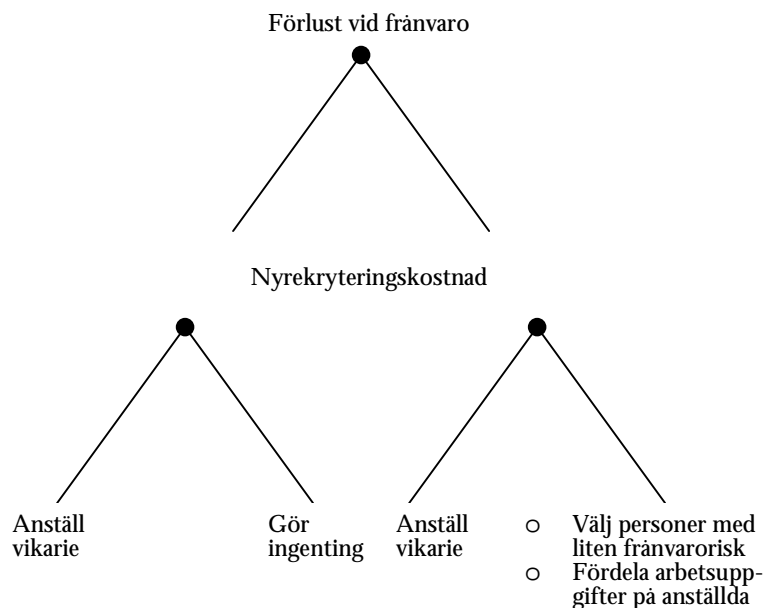
alternativen sannolikt att många arbetsgivare ser en rekrytering av en man, eller att försöka övertala en man att avstå ifrån föräldraledighet, som ett mest lönande agerande.¹⁹ I samband med denna sortering nämns ofta begreppet "statistisk diskriminering". Att göra en riskbedömning av olika personers frånvarosannolikhet är inte en enkel process om den görs på individnivå. Sådan kunskap kräver, i det här fallet, god kännedom om personens avsikter på det personliga området. Arbetsgivaren kan i sådana fall tvingas göra sin bedömning utifrån hur andra liknande personer agerat tidigare, i liknande situationer. En enskild individ kan därför dömas utifrån sin grups genomsnittliga agerande. Ett exempel är kvinnor i fertil ålder vilka kan jämföras med hur kvinnor vanligtvis agerar i samband med föräldraskap och därför riskera att sorteras bort i större utsträckning än en man med motsvarande kvalifikationer.²⁰

Därtill är det värt att betona efterfrågelägets betydelse i sammanhanget, vilket är en del av svårigheterna att nyrekrytera. Det kan inom alla områden tänkas uppstå brist på kompetens. Arbetsgivaren måste i sådana fall väga in faktorn att det inte går att rekrytera personal som aldrig kommer att vara frånvarande. Med brist på kompetent personal skulle arbetsgivaren i stället kunna erbjuda anställda förmåner vid exempelvis föräldraledighet, enbart för att undvika att de söker sig till andra företag. De kan också erbjuda denna typ av villkor för att locka till sig ny personal. Det är relativt vanligt förekommande att arbetsgivaren ger föräldralediga ett tillskott till föräldrapenningen, men summorna är oftast små och en relativt liten del får påfyllnad över taket (JämO, 2000).

¹⁹ Det finns de som hävdar att kort frånvaro är mer bekymmersam än lång. Sannolikt är det till viss del en effekt av att jämföra äpplen och päron. I yrken där frånvaro är bekymmersamt tenderar personer som är närvarande att anställas. Om de då tar ut exempelvis fyra månaders ledighet får arbetsgivaren problem, om ersättare är svåra att finna. Situationen skulle inte förbättras om den anställde tog längre ledighet, det skulle fortfarande vara svårt att finna och lära upp en vikarie. I yrken där frånvaron oftast är längre tenderar bekymren med frånvaro vara mindre eftersom arbetsgivaren ofta har större faktiska möjligheter att ersätta personen. Det skulle inte ha ställt till större problem om personen valt att ta kortare frånvaro heller.

²⁰ Kanske ligger det något i talesättet att en kvinna alltid måste vara lite duktigare än en man, med ekonomiska argument innebär "att vara lite duktigare" också att man i viss utsträckning kan kompensera arbetsgivaren för den ökade riskkostnaden.

Diagram 3.1 Schematisk bild över arbetsgivares kostnader och beteende i samband med föräldraledighet



Uppkomst av segregering; ett räkneexempel

Det vore intressant att sortera in verkliga arbetsuppgifter och arbetsgivare utifrån den typ av kategorisering som visades i diagram 3.1 och se hur det påverkar exempelvis köns- och åldersfördelningen inom de olika grupperna. Är det exempelvis så att arbetsgivare med specialiserade arbetsuppgifter, som kräver ovanlig kompetens eller lång upplärningstid, söker anställa personer med liten frånvarorisk, medan arbetsgivare med arbetsuppgifter som inte kräver lång tids upplärning är mindre selektiva? Vi har emellertid inte tillgång till sådana uppgifter. För att kompensera frånvaron av data genomfördes en stiliserad simulering för att undersöka vilka konsekvenser ett dylikt arbetsgivarebeteende kan få för könssegregeringen på arbetsmarknaden.

Antag att det finns två typer av arbetsgivare, och att båda anställer lika många personer. Den ena arbetsgivaren, som benämns

H, har höga kostnader förknippade med frånvaro, den andra, som benämns L, saknar sådana kostnader. Implikationen antas i sin tur medföra att H sorterar utifrån kön byggt på sannolikheten att vara frånvarande under längre tider. Denna antas vara 85/15 procent för kvinnor respektive män.²¹ L gör ingen skillnad på kön, och har således en sannolikhetsfördelning motsvarande 50/50 procent. Det finns lika många arbetstagare som de två arbetsgivarna har sysselsättningstillfällen och det går inte att byta arbetsgivare. Den tänkta situationen är helt randomiserad, arbetsgivarna plockar varannan gång en person ur en platsbank. Om arbetsgivare H drar en man anställs han med en sannolikhet motsvarande 85 procent, och om det är en kvinna anställs hon med en sannolikhet motsvarande 15 procent. Arbetsgivare L gör på motsvarande sätt men med sannolikheterna 50/50. Om personen inte anställs återförs han/hon åter till platsbanken och får vara med i nästa dragning igen.

Resultatet av denna simulering är en könssegregerad arbetsmarknad. Andelen kvinnor kommer att vara 36,8 procent hos arbetsgivare H, och 63,2 procent hos arbetsgivare L. Således, trots att arbetsgivare L är könsneutral kommer andelen kvinnor bli större än 50 procent. Förklaringen är att arbetsgivare H är mer sannolik att anställa män och kommer inledningsvis att anställa män i en högre takt. Resultatet är att poolen av män töms först och båda arbetsgivarna rekryterar enbart kvinnor mot slutet. En konsekvens av detta är också att båda arbetsgivarna i slutändan kommer att ha anställt färre män och fler kvinnor än de ursprungligen önskade.

En variant av denna sorteringsmekanism vore att se fallen H och L som olika yrken inom samma företag. Vi skulle få samma typ av segregerad arbetsmarknad även i detta fall.

Situationen påverkas naturligtvis av antalet arbetsgivare av respektive sort, att individer kan byta arbetsgivare och att arbetsgivare i verkligheten kan påverka flödena genom att erbjuda olika löner. Det finns också ett individuellt val att föredra en viss arbetsgivare som kan driva utvecklingen åt endera hållet. Vissa av dessa invändningar skulle emellertid tendera mot en mer

²¹ Observera att vi i simuleringen antar att arbetsgivaren kan avgöra med relativ sannolikhet vilka kvinnor och män som är av vilket slag. Om arbetsgivaren i stället förväntade sig att kvinnor var borta i 85 procent av fallen och män i 15 procent, men inte kan avgöra vilka som är av vilket slag kan arbetsgivaren tjäna på att statistiskt diskriminera kvinnor. I en situation med statistisk diskriminering skulle H i stället önska situationen 100/0.

könssegregerad arbetsmarknad. En huvudpoäng med simuleringen är att det räcker att någon arbetsgivare har en skev rekryteringspolicy för att påverka utfallet för hela arbetsmarknaden.

Kan man komma tillrätta med sorteringen? Svaret är inte givet, och det krävs sannolikt en väl genomtänkt insats för att inte skapa andra typer av ojämlikheter. Ett sätt att få en jämn könsfördelning inom olika yrken, då det finns arbetsgivare som sorterar efter kön, skulle vara att alla arbetsgivare agerade på samma sorterande sätt (dvs. att L i vårt fall också anställde efter 85/15 fördelningen). Då skulle alla drivas till att anställa en lika stor del av båda könen. I en marknadssituation skulle emellertid detta innebära att kvinnor hade längre arbetslöshetstider, eftersom de väljs sist, och samtidigt riskerar vi initialt en lönekarusell där arbetsgivare driver upp lönerna för män för att kunna locka dem till sig. Det är således inte någon bra lösning ur ett jämställdhetsperspektiv. En mer tilltalande lösning eliminerade den kostnadsskillnad som vissa arbetsgivare kan uppleva i samband med frånvaro, så att 50/50 situationen vore önskvärd för alla yrken.

3.2 Empiri

Kapitel två redovisade starkt stöd för att arbetsgivare gör en korrekt bedömning om de förutsätter att det är kvinnan som är hemma vid föräldraledighet. Kvinnor är betydligt mer sannolika än män att ta ut föräldraledighet, och de är frånvarande betydligt längre tider från arbete. En arbetsgivare kan utifrån teoretiska grunder också sägas ha intresse av att personer inte tar föräldraledigt, även om de accepterar det. De gånger som detta inte spelar någon roll för den kortsiktiga produktionen är då företaget utan kostnader kan ersättningsrekrytera en person som inte kräver någon upplärning i arbetet och kan börja omedelbart. I annat fall tillkommer kostnader i form av rekryteringskostnader, utbildningskostnader och lägre produktion under utbildningstiden, eller att en vakans blir stående utan produktion. I dessa fall kan arbetsgivaren sträva efter att sortera arbetssökande efter deras frånvarorisk.

I detta kapitel sammanfattas en del av de studier som redovisar faktorer som samvarierar med arbetsgivares sortering utifrån kön. Endast en av studierna har haft som uppgift att direkt visa på

förekomsten av sortering. För övriga studier är syftet att söka indirekt stöd för sortering, och att det drabbar kvinnor som grupp.

3.2.1 Näsman (1992)

En studie som direkt studerat arbetsplatsen och föräldraledighet är Näsman (1992). Slutsatserna i denna studie bygger på intervjuer med föräldrar till 1000 barn och 258 arbetsgivare, utförda under andra halvan av 1980-talet. Där visas att 25 procent av fäderna hade mött hinder på sin arbetsplats att ta föräldraledigt. De var oftare privat anställda tjänstemän med arbetsledande befattning, ofta på små arbetsplatser och med en kompetens som delades av få andra på arbetsplatsen. Hindren de oftast angav var att de behövdes på arbetsplatsen, exempelvis som en följd av stor arbetsbörda eller deras unika kompetens. Många av dem var emellertid lediga, men ofta under korta tider. Det finns också kvinnor som möter hinder, av samma skäl som männen, men dessa var betydligt färre.

Näsman fann att fäder inom offentlig sektor och i kvinnodominerade yrken oftare tog föräldraledigt. Om kvinnan hade en unik kompetens på sin arbetsplats tenderade fäder ta ut mer ledigt. Resultaten understödjer att utbyttbarheten på arbetsplatsen är betydelsefull för hur uttagsmönstret ser ut.

På mäns arbetsuppgifter var det vanligare att man använde interna ersättare, eller att arbetet fick ligga. På kvinnors arbetsuppgifter var externa vikarier vanligare. I undersökningen uppgav också arbetsgivare att de främsta problemen med föräldraledighet var att det ofta var svårt att finna, utbilda, planera och få ett positivt värde ur externa ersättare. Därför omfördelas ofta arbetsuppgifter. Detta angavs som särskilt bekymmersamt på små arbetsplatser och där personer hade en nyckel- eller specialistroll. En reflektion som man kan göra är att det sannolikt inte är en slump att arbetsgivaren kan agera på dessa olika sätt för män och kvinnor i realiteten (se fotnot 19). Man och kvinna är många gånger ett ekvivalent uttryck för typ av arbetsuppgifter.

3.2.2 Arbetsgivares agerande gentemot män och kvinnor

Arbetsgivares attityder mot kvinnor är sällan observerade. Kvinnor ges vanligtvis ledigt vid barns födelse. Attityderna mot män är emellertid mer uppmärksammade. Haas och Hwang (2000) studerar en grupp av svenska privata arbetsgivare och sorterar in dem i tre grupper utifrån sin värdering av pappaledighet. 1) Passivt motstånd; där arbetsgivaren förväntar sig att faderns engagemang i familjen är begränsad mest till veckoslut. Fäder som tar ut föräldraledighet kan förvänta sig att det påverkar deras karriär negativt. Dessa utgjorde omkring en tredjedel av arbetsgivarna. 2) Betingat stöd; arbetsgivaren stödde faderns föräldraledighet om det inte gick att ordna på annat sätt. Viktiga personer för verksamheten försöker man förhandla med. Dessa utgjorde en majoritet av arbetsgivarna i undersökningen, omkring två tredjedelar. 3) Aktivt stöd; arbetsgivaren uppmuntrade fäder att ta föräldraledighet, i vissa fall med extra lönebonus, och hade ofta utarbetat policydokument i frågan. Två olika argument för det aktiva stödet framfördes, dels ett ideologiskt – barnen är viktiga för framtiden – dels ett ekonomiskt – att fädernas produktivitet ökade efter föräldraledigheten. Dessa utgjorde tre procent av arbetsgivarna. En mycket liten del av de privata arbetsgivarna kan således sägas vara direkt stödjande till att fadern är föräldraledig.

Någon närmare analys av varför arbetsgivarna agerar på detta sätt genomförs inte. Haas och Hwang skriver att faders produktivitet ökar efter föräldraledigheten vilket sägs vara en erfarenhet arbetsgivaren gör efterhand. Exempelvis lyfts följande arbetsrelaterade faktorer fram, ökad förmåga att balansera fler uppgifter samtidigt, hantera ovana och oväntade situationer, tolerera avbrott, skapa sociala relationer, hantera stress och att lära nytt. Någon systematisk studie av detta har vi inte funnit varvid vi håller för oklart huruvida dessa egenskaper faktiskt genererar ett reellt ökat värde till arbetsgivaren.

3.2.3 Arbetsgivare som fyller på över taket

Statistik om i vilken utsträckning som arbetsgivare ger extra ersättning till arbetstagare som är föräldralediga är bristfällig. Den information vi funnit är en genomgång av olika avtalsområdens förmåner som Jämställdhetsombudsmannen genomfört (JämO, 2000). Denna visar på att de flesta avtal ger någon slags kompensation. Det är emellertid ett fåtal arbetsgivare som fyller på utöver taket i föräldrapenningen. De motiv som angetts för att ge utfyllnad över taket varierar. Det har bland annat varit för att framstå som en attraktiv arbetsgivare i konkurrensen om välutbildade yngre medarbetare, att nå en jämställd organisation med könsblandade grupper eller för att ligga i fronten bland svenska företag vad gäller åtgärder att underlätta för småbarnsföräldrar att kombinera föräldraskap och yrkeskarriär.

3.2.4 Val av arbete

SCB genomförde under 2001 en intervjustudie (SCB, 2001a) riktad till ett urval av män och kvinnor i åldern 25-35 år. Syftet var att studera vad som bestämt deras val av yrke. Två intressanta aspekter, för vår analys, framkommer. Personer tycks i allmänhet bry sig lite om könsfördelningen som finns inom det yrke de söker sig till. 55 procent angav att könsfördelningen inte hade någon betydelse, medan 37 procent föredrog en jämn könsfördelning. Fördelat på kön tycks emellertid kvinnor i större utsträckning föredra arbetsplatser med en jämn fördelning, 48 procent, medan andelen för män var 29 procent. Motsvarande andelar för alternativet att könsfördelningen inte har någon betydelse var 44 respektive 64 procent för kvinnor respektive män. Detta indikerar att kvinnor inte i första hand söker sig till kvinnoyrken, de föredrar i större utsträckning en jämn fördelning. Män tycks vara mer indifferent. Detta har stora likheter med situationen i räkneexemplet ovan. Om arbetsgivaren gör sortering efter kön, och föredrar en grupp som i stor utsträckning är indifferent vad gäller könsfördelningen kommer resultatet att bli en könssegregerad arbetsmarknad. Det finns ingen motverkande kraft, vilket möjligtvis skulle finnas om män hade starkare preferenser för en jämn könsfördelning på arbetsplatsen.

I rapporten ställs också frågan om respondenterna tror att respektive kön blir diskriminerat på arbetsmarknader där de är i minoritet. En mycket stor andel kvinnor tror att de skulle diskrimineras på en mansdominerad arbetsplats. 80 procent svarar ja. Männerna tror också att kvinnor diskrimineras på en mansdominerad arbetsplats, 60 procent svarar "ja". Däremot är det en betydligt mindre del kvinnor och män som tror att en man skulle diskrimineras på en kvinnodominerad arbetsmarknad. Andelarna som svarar "ja" är 20 procent av kvinnorna och 35 procent av männen. Om föreställningen är korrekt finns här en grund för "rationella" val. En kvinna som förväntar sig att bli diskriminerad i ett mansyrke, bör rimligtvis välja ett kvinnoyrke, under förutsättning att hon inte tror sig få ett bättre arbetsmarknadsmässigt utfall (exempelvis högre lön eller bättre arbetstider) av att välja mansyrket ändå. Att de tror sig bli diskriminerade lägger naturligtvis ett stort ansvar på arbetsgivaren, vilka därför bör ges en central betydelse i sammanhanget. I vad diskrimineringen ligger är emellertid oklart, och som kapitel fem kommer att visa går det inte att belägga att det finns någon direkt lönediskriminering. Diskrimineringen verkar mer genom en sortering in i olika yrken och positioner på arbetsmarknaden.

3.2.5 Möjligheter att få internutbildning

Det finns en relativt stor amerikansk litteratur som studerar statistisk diskriminering med anknytning bland annat till mäns och kvinnors olika rörelsemönster på arbetsmarknaden. Frånvaro från jobbet, både genom ledighet av olika slag och tidiga arbetsgivarbyten, påverkar enligt dessa studier sannolikheten för att få vidareutbildning på jobbet negativt (Altonji och Blank, 1999).

Arbetsgivare kan också finna det mindre lönsamt att erbjuda produktivitetshöjande internutbildning då de får mindre del av denna kompetens om personen arbetar deltid eller är frånvarande under långa perioder. Befordringschanserna är större för män inom alla branschgrupper, vilket är förenligt med forskning som visat att karriärstegar inom organisation ofta är könssegregerade och att kvinnor tenderar att ha sämre möjligheter till befordran (le Grand, 1993). Han finner också att andelen kvinnor på arbetsplatsen samvarierar negativt med befordringschanserna. En högre andel kvinnor medför således lägre befordringschanser. le Grand menar

att detta stöder hypotesen om att den könsuppdelade arbetsmarknaden är en viktig förklaring till kvinnors underläge i arbetslivet. Kvinnor tenderar att befinna sig på företag, inom yrken och inom branscher som erbjuder få möjligheter till arbetslivsutveckling. Detta är förenligt med ett sorteringsbeteende från arbetsgivarens sida.

Ytterligare en studie på svenska data (Evertsson, 2002) finner att kvinnor i mindre utsträckning får ta del av internutbildning och de som får internutbildning har mindre sannolikhet att ta del av utbildning som höjer karriärmöjligheter eller lön. Kvinnor får därtill i större utsträckning företagsspecifik utbildning till skillnad från generellt tillämpbar utbildning. I de fall kvinnor ändå får generell utbildning är avkastningen i form av högre lön lägre än för män. Analysen kontrollerar för yrkessektor, humankapital, yrkeserfarenhet, anställningstid hos arbetsgivaren, arbetstid, socioekonomisk grupptillhörighet och familjerelaterade variabler som civilstånd och antal barn under sju år. Slutsatsen som hon drar av detta är att sorteringen på kön sannolikt förklaras av arbetsgivarens agerande, och inte av individuell självselektion.

3.2.6 Chansen att få jobb som arbetslös

Att arbetsgivarna skulle agera förutseende, dvs. försöka att minimera riskerna att en person tar föräldraledigt, skulle man kunna finna stöd för genom att studera olika gruppers sannolikheter att få jobb vid exempelvis arbetslöshet. Ett exempel på sådant agerande skulle vara att arbetsgivare undviker att anställa vissa personer som de anser i särskilt hög grad riskerar att vara frånvarande från arbetet. Ett sätt att studera detta vore att undersöka arbetslösas chanser att finna ett jobb. Thoursie (1997) visar att arbetslösa kvinnor (25–54 år) har mindre chanser än arbetslösa män att få ett fast heltidsjobb, trots att båda söker heltidsarbete. Att analysen inte är avgränsad till kvinnor i fertil ålder begränsar tolkningsmöjligheterna, men det framgår däremot att kvinnor som har små barn har betydligt lägre sannolikhet att få jobb, oavsett om det gäller fasta eller tillfälliga heltidsjobb, eller deltidsjobb. Denna effekt är obefintlig, eller till och med ökar sannolikheten att få jobb, för män med barn. Thoursie kan inte avgöra om det är en arbetsgivareffekt eller att kvinnor är mer "öppna" för andra lösningar som exempelvis deltidsarbete.

Resultaten är emellertid konsistenta med en sortering ifrån arbetsgivarens sida.

3.2.7 Chansen att kallas till intervju

Edin och Lagerström (2002) studerar, i en ännu inte publicerad studie, vilken betydelse kön har för chansen att kallas till en anställningsintervju. Med användning av ett datamaterial ifrån AMS sökandebank (en internetservice där arbetssökande kan registrera sina kompetenser och önskemål och arbetsgivare söka efter nya medarbetare med passande kompetens) visar de att kvinnor allmänt sett har en lägre sannolikhet att kallas till intervju än vad män har. Men kvinnor som väljer att dölja sitt namn i databasen ökar däremot sin sannolikhet att kallas till intervju med sex procentenheter. Sannolikheten att bli kallad till intervju blir då lik den som män har. Studien svarar inte på frågan om intervjun sedan leder till anställning och huruvida kvinnor som dolt sitt namn åter sorteras av arbetsgivaren. Studien redovisar inte heller separata analyser av kvinnor i fertil ålder, och vilken betydelse sökt yrke har för sorteringen. Att kvinnor redan i urvalsfasen ges minskat företräde till anställningsintervjuer är emellertid en stark indikation på att arbetsgivare faktiskt sorterar efter kön.

3.3 Uppsummering

Utifrån refererade studier kan det inte uteslutas att arbetsgivares sortering har stor betydelse för mäns och kvinnors olika position på arbetsmarknaden. Den skulle kunna bidra med förklaring till den yrkesfördelning vi ser i samhället i dag. I yrken med arbetsuppgifter som kräver förhållandevis kort upplärningstid, och/eller där utbudet av passande arbetskraft är förhållandevis stort, borde man finna en överrepresentation av grupper som har stor sannolikhet att vara borta från arbetet längre tider. Arbetsgivarens kostnader för frånvaro är lägre under dessa betingelser. I yrken som kräver längre upplärning och/eller där utbudet är relativt mindre bör man i stället tendera att finna grupper som mer sällan är borta under längre perioder.

Hos arbetsgivare med en förhållandevis liberal inställning till föräldraledighet skulle man också kunna förvänta sig finna grupper som oftare är frånvarande.

Det är också ekonomiskt lönsamt för arbetsgivaren att välja en personalstyrka som på bästa sätt passar en effektiv produktionsprocess även om det innebär en ojämlig könsfördelning. För att arbetsgivare inte ska finna det lönt att sortera efter kön krävs att kostnaderna för att anställa endera könet upplevs som lika. Detta skulle vara uppfyllt om företaget kompenseras för den ökade kostnad som det innebär att anställa en person med stor frånvaro. Det skulle emellertid också vara uppfyllt om män var frånvarande i samma utsträckning som kvinnor i samband med föräldraledighet. Det skulle i sådana fall inte finnas någon grund för sortering efter kön. Naturligtvis kan det då uppstå en annan typ av sortering, t.ex. av personer med kontra utan barn, sammanboende kontra ensamstående, yngre kontra äldre osv. där den senare gruppen kan tänkas ges företräde. Dock finns det all anledning att närmare överväga vilken typ av insatser som skulle kunna åstadkomma en jämnare kostnadsbild och i så fall generera en mindre sortering. Vi återkommer till denna diskussion i den avslutande summeringen av bilagan.

Det kan också vara värt att poängtera att sortering i unga åldrar inte är en isolerad händelse sett ur ett livsperspektiv. De möjligheter individen ges initialt på arbetsmarknaden får sannolikt betydelse för individens hela fortsatta yrkesliv i många fall. Att byta till ett karriäryrke senare i livet är inte självklart enkelt utan kräver både rätt utbildning och erfarenhet. Med perioder av frånvaro under delar av yrkeslivet blir erfarenheten direkt lidande. Om ny kompetens krävs för att byta yrkesbana krävs också utbildningsinsatser som är kostsamma för både familj och individ, vilket kan verka hindrande. Tidig sortering bör således verka i riktning mot att mäns försprång gentemot kvinnor ökar under hela yrkeslivet, ett försprång som inte kännetecknas av någon initialt större kompetens utan bara är en följd av närvaro och fler utvecklingschanser.

Appendix

Föräldraledighetslagen för arbetsgivare

I appendix till kapitel två redovisades de regler och den ersättningsrätt som föräldrar har i samband med föräldraledighet. I relation till arbetsgivaren finns bestämmelser som reglerar i vilken utsträckning föräldrar har rätt att ta ut ledighet och hur deras position på arbetsmarknaden skyddas under föräldraledigheten. Dessa regleras i föräldraledighetslagen, som tillhör den arbetsrättsliga lagstiftningen.

Villkor för rätt till föräldraledighet

Föräldraledighetslagen ger föräldrar, eller i vissa fall annan vårdhavare, rätt till ledighet när en person har varit anställd hos en arbetsgivare sex månader omedelbart före ledigheten, eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Det är i princip föräldrarna sinsemellan som avgör hur de ska ta ut denna ledighet.

Det finns flera former av föräldraledighet. En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet (mammaledighet) i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen.²² Hon har också rätt till ledighet för amning. Om hon inte är ledig på annan grund ska två veckor av denna mammaledighet vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen (regeln trädde ikraft 1/8 2000). Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut. En förälder har rätt till hel ledighet till dess barnet har blivit 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.²³ Föräldern har därutöver rätt till hel ledighet medan han eller hon får hel föräldrapenning. Från och med att barnet är 18 månader krävs dock att föräldrapenning tas ut för att rätt till ledighet för motsvarande tid ska finnas. Om en förälder tog ut hel ledighet och dessutom utnyttjade rätten att stanna hemma utan ersättning under de första 18 månaderna skulle han/hon ha rätt att stanna hemma i

²² Syftet med bestämmelserna är att säkerställa att varje kvinna får en sammanlagd viloperiod om 14 veckor före och efter barnsbörd.

²³ För en förälder som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det räknas tiden ett och ett halvt år från den dag föräldern fått barnet i sin vård.

540 (dagar utan ersättning), 420 (inklusive dagar med full ersättning och med garantibelopp) vilket summerar till 960 dagar (då är de dagar som inte får föras över mellan föräldrarna borträknade).

Ledighet för en förälder kan tas ut i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften eller en fjärdedel medan föräldern har motsvarande delledighet med föräldrapenning. Det är också möjligt att ta ut enstaka timmar. En förälder har också rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel (även om föräldern inte uppbär föräldrapenning längre) tills barnet fyllt åtta år eller har avslutat första skolåret. Arbetstidsförkortningen bör i princip spridas jämt över arbetsveckan. Särskilda skäl finns om det inte är möjligt för arbetstagaren att på ett meningsfullt sätt sprida arbetstidsförkortningen. Frånvarotiden vi beräknade ovan skulle i samtliga dessa fall kunna bli ännu längre.

Utöver detta har föräldrar rätt till ledighet för tillfällig vård av barn. För mammaledighet och ledighet med tillfällig föräldrapenning krävs inte att medarbetaren varit anställd hos arbetsgivaren en viss tid.

Detta är de grundläggande rättigheterna som arbetsgivare har att anpassa sin arbetsorganisation till i den händelse att någon av deras anställda blir förälder. Vissa ytterligare regler finns därtill.

Omlacering eller havandeskapspenning

Kvinnliga medarbetare som på grund av graviditet inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter har rätt till omlacering eller ledighet från och med 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse. Samma rätt gäller även kvinnor som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar, under förutsättning att hon förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som meddelats med stöd av arbetsmiljölagen. Denna rätt gäller oberoende av anställningstidens längd och rätten till ledighet gäller fristående från ledighet med föräldrapenning.

Vid behov av omlacering ska det ske inom ramen för anställningsavtalet. Arbetstagaren behöver som regel inte godta ett helt annat arbete. Erbjudandet om arbete måste framstå som skäligt enligt de principer som annars tillämpas på arbetsmarknaden. Arbetstagaren ska i princip inte behöva få någon löneminskning med anledning av omlacering, även om arbetsuppgifterna skulle

bli mindre kvalificerade och enligt gällande avtal betalas med lägre lön. Detta gäller även om omplaceringen skulle ske utanför ramen för anställningsavtalet.

Pappadagar

Manlig medarbetare har, utöver föräldraledigheten, rätt till ledighet högst 10 dagar per barn då han avstår från arbete i samband med barns födelse för att närvara vid förlossningen, för att hjälpa till i hemmet eller för vård av barn.

Förläggning av föräldraledighet

Ledigheten kan tas ut sammanhängande eller delas upp i tre perioder per år.²⁴ Efter överenskommelse med arbetsgivaren kan man dela upp ledigheten i fler än tre perioder. Utgångspunkten för bedömningen av vad som menas med en period är arbetstagarens begäran om ledighet. Har en förälder exempelvis begärt delledighet och har denna lagts ut på så sätt att arbetstidsförkortningen har koncentrerats till tre eller flera på varandra följande fredagar, anses denna ledighet som en period.

En arbetstagare kan inte under en och samma period utan arbetsgivarens samtycke ta ut olika former av ledighet. En arbetstagare som t.ex. i direkt anslutning till hel ledighet fortsätter med delledighet anses därför ha tagit i anspråk två perioder, om man inte kommer överens om något annat.

En medarbetare som vill vara föräldraledig ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten planeras pågå. Arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förlängning och om andra frågor som rör ledighet.

En arbetstagare har rätt att avbryta sin ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten. Arbetstagaren ska i så fall snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Arbetsgivaren får skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen men avvikande

²⁴ En period anses förbrukad när arbetstagaren återgår i arbetet, vare sig detta sker vid den planerade tidpunkten eller tidigare.

kollektivavtal får träffas om avtalet slutits eller godkänts på central nivå.

Förbud mot uppsägning, avsked, ändrade arbetsförmåner och anställningsvillkor

En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär att ta i anspråk sin rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen. En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen behöver inte godta minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än vad som kan ske inom ramen för arbetstagarens anställningsavtal.

Den som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet får inte heller sättas i sämre ställning än sina arbetskamrater. Skulle arbetsförtjänsten för de arbetstagare som står kvar i full tjänst allmänt minska eller skulle de på grund av omorganisation få ändrade arbetsuppgifter, är detta förändringar som en föräldraledig arbetstagare måste acceptera.

I samband med arbetstidsförkortning är det endast om det visar sig omöjligt att ge arbetstagaren samma arbetsuppgifter som arbetsgivaren får omplacera arbetstagaren. En sådan omplacering måste då ske inom ramen för anställningsavtalet. En arbetstagare som förkortar sin arbetstid ska inte heller drabbas av annan minskning av anställningsförmånerna än de som står i direkt proportion till ledigheten.

Skyddsreglerna är i princip tvingande till arbetstagarens förmån. Även om de kollektivavtalslutande parterna inte kan avtala bort skyddet, har de dock möjlighet att träffa avtal om skydd mot försämrade anställningsförmåner och anställningsvillkor och godkännas på central nivå. Avtalet får inte leda till att arbetstagarnas förmåner allmänt sett sänks under den nivå som lagen garanterar. De kollektivavslutande parterna kan inte heller disponera över förmåner som redan har intjänats av den enskilde arbetstagaren.

Straffpåföljder

En arbetsgivare som bryter mot föräldraledighetslagen ska betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat. Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande gäller vissa regler i anställningsskyddslagen. Om parterna tvistar om en uppsägning är giltig, upphör inte anställningen förrän tvisten slutligen har avgjorts. Arbetstagaren har vidare rätt till lön och vissa andra förmåner.

4 Föräldrapenningen internationellt

Sverige introducerade som första land en föräldraförsäkringslag som gav både manliga och kvinnliga arbetstagare möjligheter att vara lediga i samband med barns födelse. Andra länder har följt efter och majoriteten av OECD-länderna har i dag minimiföreskrifter om föräldraledighet och frånvaro från arbete vid barns födelse eller adoption. Det primära syftet med föräldraförsäkringen var att stärka mödrarnas anställningsvillkor och därmed deras förankring på arbetsmarknaden. Flera länder har emellertid gått ännu längre och arbetar, liksom Sverige, i dag för att få männen att dela på ansvaret för föräldraskapet.

Föräldraförsäkringssystem har utvecklats olika mycket i olika OECD-länder men det finns vissa gemensamma drag. En genomgång av föräldraförsäkringssystemen i olika OECD-länder (OECD, 1995) sammanfattar likheterna i fem punkter:

- föräldraförsäkringssystemens introduktion speglar i flertalet länder ett ökat kvinnligt arbetskraftsdeltagande, men också männens förändrade roll i familjestrukturen
- i flertalet länder har föräldraledighetsperioder förlängts
- ersättningssystemen har blivit generösare
- föräldraförsäkringssystemen har blivit flexiblare i termer av hur föräldraledigheten kan användas och kombineras med arbete
- i många länder riktas föräldraförsäkringen i dag i större utsträckning till individen (både modern och fadern separat) och i mindre utsträckning till familjen.²⁵

OECD:s genomgång av föräldraförsäkringssystemen redogör även för ett flertal skillnader mellan länderna. Skillnaderna består i hu-

²⁵ Få länder har emellertid "öronmärkt" tiden. Island är ett av de länder där individualiseringen gått längst, av sammanlagt nio månader har fadern tre, modern tre och tre månader får de fördela efter eget val.

vudsak av att det finns olika system som reglerar olika delar av föräldraförsäkringen såsom moderskapsförsäkring, föräldraförsäkring i samband med barns födelse, föräldraförsäkring i samband med sjukt barn och andra former av ledighet av familjeskäl, såsom för Sveriges del pappadagar och kontaktdagar. Skillnaderna kan utläsas då man närmare studerar lagstiftning, kvalifikationskrav, längd, ersättning samt systemens flexibilitet. Man bör också tillägga att företagspolicy och kollektivavtal skiljer sig åt inom ett land liksom mellan länderna.

Detta kapitel ska närmare studera sambandet mellan föräldraförsäkringens generositet och några centrala aggregerade arbetsmarknadsindikatorer i olika länder. Det gäller kvinnlig sysselsättningsgrad, yrkessegregeringen på arbetsmarknaden och löneskillnader mellan män och kvinnor. Föräldraförsäkringens generositet är mätt som antalet veckor som endera föräldern kan vara ledig multiplicerat med hur stor del av inkomsten som ersätts. På detta sätt erhålls ett mått på hur lång tid ledigheten är uttryckt i full lönekompensation. Generositetsmättet inkluderar inte andra former av familjepolitik, som exempelvis barnomsorg. Tillgången till barnomsorg är en viktig faktor och påverkar kvinnans möjligheter att förvärvsarbeta, denna faktor har emellertid inte analyserats i bilagan.

Analysen i detta kapitel ska ses som ett komplement till den analys som redovisas i kapitel fem (Föräldrapenning och löneskillnader) och som grundar sig på individdata från enbart Sverige. De olikheter som finns i hur olika länder valt att organisera familjepolitiken ger en möjlighet att studera hur olika lösningar samvarierar med mäns och kvinnors relativa position på arbetsmarknaden.

4.1 Samband mellan sysselsättningsgrad och föräldraförsäkring

Familjebildningen begränsar kvinnors möjligheter till förvärvsarbete under en viss period av deras liv och är sannolikt en av nyckelfaktorerna bakom variationer i sysselsättningsgraden mellan könen. Detta är en generell företeelse och förekommer i samtliga länder.

Enligt OECD (2002) har sysselsättningsgapet, dvs. kvinnors sysselsättningsgrad i förhållande till mäns, minskat under de

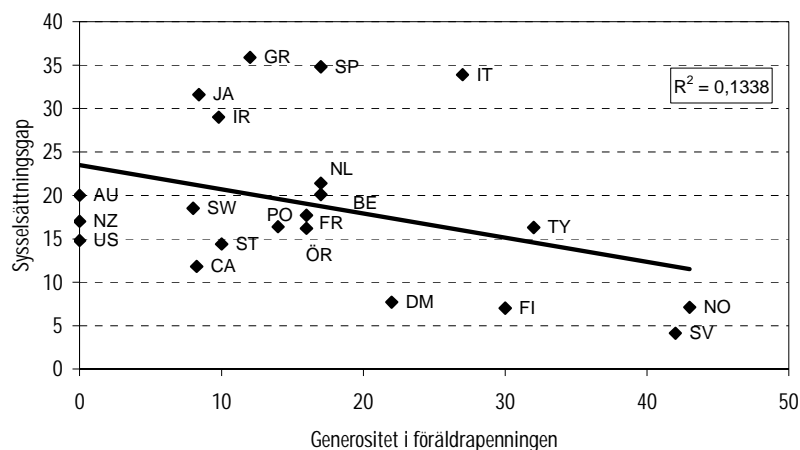
senaste årtiondena i samtliga OECD-länder. Skillnader i sysselsättning mellan könen och mellan olika länder kvarstår dock. Sysselsättningsgapet år 2000 var minst i Sverige efterföljt av övriga nordiska länder. Bland de jämförda länderna finner man den största skillnaden mellan könen förvärvsfrekvens i medelhavsländerna och Mexiko.

Vidare finner OECD att sysselsättningsgapet ökar med antalet barn i flertalet länder. I genomsnitt var sysselsättningsgapet 12 procent för barnlösa arbetstagare i olika OECD-länder år 2000 men 32 procent för dem med två eller flera barn. I de nordiska länderna tycks emellertid kvinnornas sysselsättningsgrad genomgående ligga högre än genomsnittet, vare sig det är kvinnor med eller utan barn. Moderskapets inverkan på kvinnornas sysselsättningsgrad liksom arbetstidens omfattning är uttalad i länder som Tyskland, Beneluxländerna och Irland, men extremfallen finner man i medelhavsländerna där sysselsättningsgapet är särskilt stort. OECD:s analys av de yrkesverksamma kvinnorna visar även att kvinnor och mäns arbetsprofiler (över ålder) följer varandra väl i Sverige, Danmark och Norge. Detta är inte fallet för övriga länder där kvinnor vanligtvis arbetar under yngre åldrar men slutar helt eller gör ett längre tids avbrott så snabbt de gifter sig eller skaffar barn.²⁶

För att gestalta sambandet mellan föräldraförsäkringens generositet och skillnader i sysselsättningsgrad mellan könen visar diagram 4.1 sambandet mellan föräldraförsäkringens generositet i ett flertal länder och sysselsättningsgapet år 1998.

²⁶ Hanteringen av föräldralediga varierar mellan olika länders arbetskraftsundersökningar. I Sverige redovisas föräldralediga som sysselsatta. I EU:s arbetskraftsundersökningar räknas individer med föräldraledighetsperioder som är kortare än tre månader som sysselsatta. I viss utsträckning genereras således en ökning av sysselsättningen om den föräldraledige ersätts med vikarie, och således ingen minskning om personen inte ersätts, men hanteringen är inte systematiskt genomförd (se exempelvis OECD, 2002).

Diagram 4.1 Samvariation mellan generositet i föräldraförsäkringen och sysselsättningsgap



Anm.: Sysselsättningsgap definieras enligt $GG=1-(\text{Sysskvi}/\text{Syssmän})$. Länderbeteckningar: GR=Grekland, SP=Spanien, IT=Italien, JA=Japan, IR=Irland, NL=Nederländerna, BE=Belgien, TY=Tyskland, AU=Australien, NZ=Nya Zeeland, US=USA, SW=Schweiz, ST=Storbritannien, CA=Kanada, PO=Portugal, FR=Frankrike, OR=Österrike, DM=Danmark, FI=Finland, SV=Sverige, NO=Norge

Källa: OECD Employment Outlook 2002, Förenta nationerna (2000) och egna beräkningar.

Ett tydligt negativt samband mellan föräldraförsäkringens generositet och sysselsättningsgapet framträder. I länder med rudimentära bidragssystem är sysselsättningsgapet större. Samma slutsats drar Ruhm (1998) i en statistisk analys mellan nio europeiska länder under tidsperioden 1969–1993. Ruhms skattningar talar för att betald föräldraledighet har stora effekter på sysselsättning och löner. Med 40 veckors betald ledighet så ökar sysselsättningsgraden för kvinnor med 4,2 procent. En del av denna ökning, men inte hela, följer av att föräldralediga i vissa länder räknas som sysselsatta, vilket är fallet i Sverige.

Vogel (2001) förklarar skillnader i kvinnors sysselsättningsgrad med skillnader i välfärdsregimer, dvs. de skiftande förutsättningar som präglar olika länder. Välfärdsregimer omfattar institutionella arrangemang mellan arbetsmarknad, välfärdsstat och familj. Ansvarsfördelningen och samspelet mellan dessa institutioner, den s.k. välfärdsmixen, kan vara en förklaring till sambandet mellan föräldraledighetsperioder, kvinnors sysselsättningsfrekvens och sysselsättningsgap. I Sverige, Danmark, Finland och Norge är

exempelvis de offentliga bidragen och de offentliga tjänsterna generösa jämfört med andra länder. Jämställdhet mellan kvinnor och män i de nordiska länderna har också varit en viktig politisk utgångspunkt som har varit betydelsefull för uppbyggnaden av familjepolitiken. Något som ytterligare skulle stärka detta mönster är i vilken grad som föräldrapenningen är knuten till inkomsten, och hur stor del av denna som kompenseras. I fall med hög ersättningsgrad finns starka incitament för blivande föräldrar att ha en koppling till arbetsmarknaden (Albrecht m.fl. 2003). Detta motiverar kvinnor att inträda på arbetsmarknaden.

4.2 Högre sysselsättningsgrad men stark arbetsmarknadssegregering

Samtidigt som kvinnors arbetskraftsdeltagande har ökat under senare tid och deras sysselsättningsfrekvens har närmat sig männens i flertalet OECD-länder, tyder ett antal studier (Nermo (1999), Anker (1998), Rubery & Fagan (1993)) på att arbetsmarknaden fortfarande är starkt yrkes- och sektorsuppdelad.

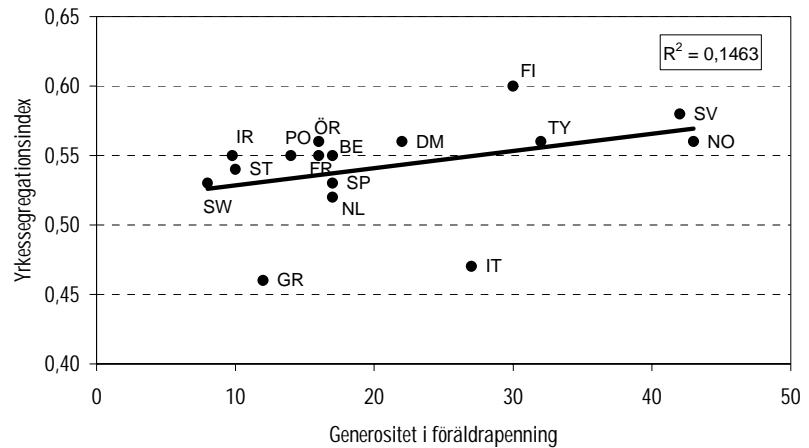
Ett av de vanligaste måtten inom segregationsteorin för att mäta i vilken utsträckning arbetsmarknadens yrken är könsdominerade eller könsintegrerade, är ett s.k. "dissimilarity index" (olikhetsindex) (Anker, 1998).²⁷ OECD:s studie över kvinnor i arbete (OECD, 2002) redogör för graden av yrkessegregation i ett antal länder. Detta index ska tolkas som summan av den minsta proportion kvinnor och minsta proportion män som skulle behöva ändra sitt yrke för att kvinnornas andel skulle bli densamma i samtliga yrken. Mättet kan som lägst vara 0 vilket tyder på att ingen könsdominans förekommer, dvs. samma andel kvinnor och män finns inom olika yrken. Dess maximala värde kan vara 1, dvs. fullkomlig dominans, vilket tyder på att samtliga yrken är helt kvinno- eller mansdominerade.

Diagram 4.2 visar förhållandet mellan föräldraförsäkringens generositet och arbetsmarknadens yrkessegregationsindex. Ett tydligt positivt samband framkommer mellan föräldraförsäkringens generositet och en könssegregerad arbetsmarknad. De skandinaviska länderna har ett generöst föräldraförsäkringssystem men en yrkesmässigt könsuppdelad arbetsmarknad. Denna slutsats konfirmeras även av OECD:s studie som finner tecken på att

²⁷ Indexet definieras på följande sätt; $ID = \frac{1}{2} \sum |K_i/K_{kv} - M_i/M_{män}|$, se Anker (1998).

föräldrar i större utsträckning återfinns i mer könssegregerade yrken.

Diagram 4.2 Samvariation mellan generositet i föräldraförsäkring och yrkessegregationsindex



Anm.: Länderbeteckningar; GR=Grekland, SP=Spanien, IT=Italien, JA=Japan, IR=Irland, NL=Nederländerna, BE=Belgien, TY=Tyskland, AU=Australien, NZ=Nya Zeeland, US=USA, SW=Schweiz, ST=Storbritannien,, CA=Kanada, PO=Portugal, FR=Frankrike, ÖR=Österrike, DM=Danmark, FI=Finland, SV=Sverige, NO=Norge
Källa: OECD Employment Outlook 2002, *Förenta nationerna (2000)* och egna beräkningar.

En alternativ bild av detta är ett tydligt negativt samband mellan sysselsättningsgapet och graden av yrkessegregation (diagram 4.3). Ett högre kvinnligt arbetskraftsdeltagande har, åtminstone i Sverige, åtföljts av en organisation av arbetsmarknaden så att traditionellt obetalt kvinnligt hemarbete till viss del övergått till att bli betalt arbete. Enligt Nermo (1999) har utvecklingen av könssegregationen i Sverige stora likheter med den i USA, trots att välfärdssystemen skiljer sig kraftigt åt. Kvinnor gör ungefär samma saker i båda länderna. Trots alla försök att utjämna könsskillnaderna i Sverige och att mindre fokusera på kvinnans roll som mödrar och hustrur, så uppvisar länderna likartade mönster och trender i den horisontella könssegregationen. Det är uppenbart att strukturen på välfärdsstaten påverkar kvinnors sysselsättningsmönster och strukturen på arbetsmarknaden men

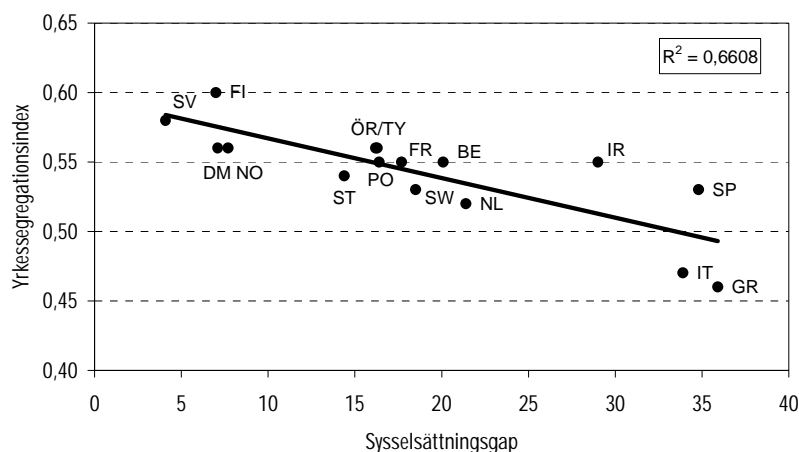
dessa skillnader avspeglar snarast skillnader i om arbetet är betalt eller obetalt (Nermo, 1999).

Becker (1985) förklarar förekomsten av mer yrkessegregerade arbetsmarknader i länder med ett högre kvinnligt arbetslivsdeltagande med att kvinnor ofta söker sig till yrken som lättare går att kombinera med föräldraskap. I OECD:s studie av kvinnor i arbete (OECD, 2002) finns det även belegg för att kvinnor med låg utbildning och kvinnor med barn (jämfört med kvinnor med högre utbildning eller kvinnor utan barn) är överrepresenterade bland kvinnodominerande yrken i länder med ett högt kvinnligt arbetskraftsdeltagande.

Under vissa omständigheter kanske man kunnat förvänta sig att en ökad mängd yrkesverksamma kvinnor skulle medföra en ökad press även på mansdominerade yrken. Vidare skulle man kanske förvänta sig att en större mängd kvinnor i arbetslivet skulle påverka arbetsgivarnas attityder till kvinnligt arbetskraft i mer positiv riktning. Om å andra sidan arbetsgivare har intresse att sortera arbetskraften utifrån sannolikheten att vara frånvarande av olika orsaker, exempelvis i samband med föräldraledighet, blir det svårare att bedöma riskerna ju fler kvinnor som finns på arbetsmarknaden. I länder med lägre kvinnlig förvärvsfrekvens är det sannolikt att den kvinnliga arbetskraften till större del består av högutbildade kvinnor med starka yrkesambitioner och få barn. Med en ökad kvinnlig förvärvsfrekvens kommer fler av de kvinnor som finns på arbetsmarknaden vara lågutbildade, ha kort yrkeserfarenhet, vara dubbelarbetande och dela sitt engagemang mellan yrkesarbete och familj (Jonung, 1997). Resultatet är att signalen om den enskilda kvinnans karriärorientering går förlorad.

Stoiber (1990) konstaterar; "Det kommer inte som någon överraskning att svenska arbetsgivare reagerar mot problemen som följer av en omfattande användning av ledighet, genom att exkludera kvinnor från arbeten där frånvaro är skadligt för produktionen. Ett resultat är en hög grad av könssegregering av den svenska arbetskraften, yrkes- och sektorsmässigt. Kvinnor har samlats i traditionellt kvinnliga yrken, och har i liten utsträckning nått högre befattningar. Vidare är kvinnor huvudsakligen anställda i offentlig tjänstesektor. Arbetsgivare i denna sektor har en organisatorisk flexibilitet som kan hantera omfattande frånvaro, medan den privata sektorn finner detta för kostsamt och besvärande. Privata sektorn ryggar för att anställa kvinnor annat än i "kvinno-jobb", t. ex. kontorsarbete eller försäljning."

Diagram 4.3 Sysselsättningsgap och yrkessegregationsindex



Anm.: Länderbeteckningar; GR=Grekland, SP=Spanien, IT=Italien, JA=Japan, IR=Irland, NL=Nederländerna, BE=Belgien, TY=Tyskland, AU=Australien, NZ=Nya Zeeland, US=USA, SW=Schweiz, ST=Storbritannien, CA=Kanada, PO=Portugal, FR=Frankrike, ÖR=Österrike, DM=Danmark, FI=Finland, SV=Sverige, NO=Norge
Källa: OECD Employment Outlook 2002.

4.3 Sambandet mellan lönegap och föräldraförsäkring

Även om skillnader mellan kvinnors och mäns löner – det s.k. lönegapet – har minskat över tiden är gapet fortfarande stort. I dag kvarstår stora skillnader mellan kvinnors och mäns löner trots att man justerar för skillnader i produktivitet och arbetslivserfarenhet mellan könen. OECD uppskattar att kvinnor år 1998 fortfarande tjänade ca 16 procent mindre i timmen än män (OECD 2002). En större andel kvinnor arbetar därtill deltid, vilket medför att inkomstskillnaderna blir betydligt större.

Det finns teoretiska förklaringar bakom kvinnors lägre löner. Enligt humankapitalteorin minskar humankapitalet, och därmed produktiviteten, i värde när individen är frånvarande i arbetslivet (se exempelvis Mincer och Ofek, 1982). Då kvinnor i större utsträckning är frånvarande under längre perioder i samband med barns födelse, kommer deras kunskap och arbetslivserfarenhet att värderas till ett lägre pris på arbetsmarknaden. Arbetsgivare som huvudsakligen anställer kvinnor, finner det därmed mindre lönsamt

att investera i produktivitetshöjande internutbildning om den anställda förväntas vara frånvarande under längre perioder. Humankapitaltillväxten blir därmed lägre liksom löneutvecklingen. (Längre utbildning är ett sätt att kompensera denna förlust, och svenska kvinnor har också genomsnittligt längre utbildning än män.) Ett antal studier baserade på humankapitalteorin visar att kvinnodominerade yrken kännetecknas av låg humankapitaltillväxt (Polacheck 1981, Polachek och Siebert 1993, Blau och Ferber 1992, Hansen och Wahlberg, 2002, Hörnqvist, 1997). Detta innebär att arbetslivserfarenhet inte förbättrar den anställdes produktivitet nämnvärt men också att längre bortaperioder inte bestraffas i samma utsträckning som i yrken med högre humankapitaltillväxt. Löneutvecklingen bland yrken som karaktäriseras av låg humankapitaltillväxt är därmed tämligen svag och kännetecknas således av flackare löneprofiler (se även kapitel 5).

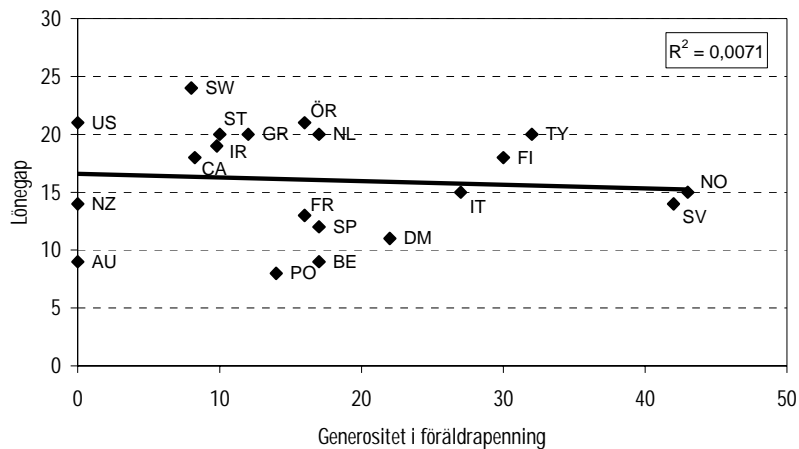
Genom att ta hjälp av ett grundläggande ekonomiskt resonemang, den kombinerade effekten av utbud och efterfrågan, är det möjligt att relatera detta till föräldraförsäkringen (Ruhm, 1998). Som redan visats tycks en generös föräldraförsäkring medföra ett ökat utbud av kvinnlig arbetskraft. Ett ökat utbud för de grupper som är mest sannolika att ta föräldraledigt, där efterfrågan är oförändrad, uppstår en press nedåt på lönerna. Lönen tenderar därför att sänkas. Beroende av hur föräldrapenningen finansieras kommer efterfrågan också att påverkas. Ju större del arbetsgivaren måste betala för föräldraledigheten desto mindre villiga blir de att anställa personer som riskerar vara föräldralediga, vilket också tenderar att sätta press nedåt på lönerna. I de fall som staten betalar föräldraförsäkringen är denna effekt av mindre betydelse. Arbetsgivarens extra kostnader med att anställa personer som riskerar vara frånvarande är i så fall relaterade till nyrekryterings- och upplärningskostnaderna av ersättare. Förändringen i utbud borde därför vara större än förändringen i efterfrågan vilket som resultat ger en högre sysselsättning men lägre löner. Möjligtvis kan man därtill lägga en dynamisk effekt i form av att föräldraförsäkringen gör det mer sannolikt att individen återvänder till sin gamla arbetsgivare, vilket innebär att det företagsspecifika kunnandet inte försvinner. Det borde tendera att öka efterfrågan något och till viss del motverka löneminskningen. Ett exempel på att en generös föräldraförsäkring kan vara relaterat till att individen återvänder till sin arbetsgivare – och därför minskar risken att företagsspecifikt kunnande försvinner och att

pressen nedåt på löner därför minskar (vår tolkning) – är Rösen och Sundström (1996). De jämför Sverige och Norge. Ledighetstiden är jämförbar men Sverige har en mer generös ersättning. I Sverige har kvinnor nära 20 procentenheters högre sannolikhet att vara anställda tre år efter det att första barnet fötts. Sannolikheten att lämna sin anställning är också låg i Sverige. Stoiber (1990) anger att endast tio procent av kvinnorna lämnar en anställning i samband med barnledighet i Sverige, vilket ska jämföras med 50 procent i Tyskland och 90 procent i Storbritannien. Andra faktorer som kan tala för att löneskillnaderna ändå ökar med förlängda föräldraledighetsperioder är att det blir svårare att planlägga återkomsten till jobb och därmed ersättare, osäkerheten för arbetsgivare blir större. En tredje faktor är att ju längre ledigheten är desto större är sannolikheten att kvinnan får ytterligare ett barn, varmed frånvaron förlängs ytterligare, med stor risk för förlorat humankapital som följd.

Sammantaget borde vi därför förvänta oss att länder med mer generösa föräldraförsäkringssystem, vilket motiverar kvinnor att delta i arbetslivet mer aktivt, även föranleder ett större lönegap mellan könen.

Det går emellertid inte att finna några stöd för ett negativt samband mellan lönegapet å ena sidan, och föräldraförsäkringens generositet å den andra (diagram 4.4). Effekten tycks snarare vara noll. I motsats till detta visar Ruhm (1998) i sin statistiska analys att det finns ett negativt samband mellan generositeten i föräldraförsäkringen och kvinnors löner. Detta implicerar en ökad löneskillnad mellan könen. Med 40 veckors betald ledighet så ökar löneskillnaderna med 2,7 procent.

Diagram 4.4 Samvariation mellan generositeten i föräldraförsäkringen och lönegapet mellan män och kvinnor



Anm.: Lönegap definieras som den procentuella skillnaden mellan kvinnor och mäns timlöner (20–64 år, för Sverige 18–64 år och Schweiz 15–64 år) enligt $LG = 1 - (\text{Lön}_{\text{kv}} / \text{Lön}_{\text{mån}})$. Länderbeteckningar: GR=Grekland, SP=Spanien, IT=Italien, JA=Japan, IR=Irland, NL=Nederländerna, BE=Belgien, TY=Tyskland, AU=Australien, NZ=Nya Zeeland, US=USA, SW=Schweiz, ST=Storbritannien, CA=Kanada, PO=Portugal, FR=Frankrike, ÖR=Österrike, DM=Danmark, FI=Finland, SV=Sverige, NO=Norge.

Källa: OECD Employment Outlook 2002, Förenta nationerna (2000) och egna beräkningar.

4.4 Slutsatser

Föräldraförsäkringssystemen är olika utformade i olika länder. Albrecht m.fl. (2003) menar att länder med generösa föräldraförsäkringssystem, system som ger längre ledighet och ersätter en större del av inkomsten, motiverar både kvinnor med och utan barn att delta i arbetslivet i större utsträckning. Vogel (2001) menar att det snarare är själva välfärdsmixen – de institutionella arrangemangen mellan arbetsmarknad, välfärdsstat och familj – som ligger bakom en hög kvinnlig förvärvsfrekvens. Resultaten i kapitlet stöder båda dessa tolkningar. Det framkommer ett tydligt samband mellan föräldraförsäkringens generositet och sysselsättningsgapet. I länder där föräldraförsäkringen är generös har kvinnor en högre

sysselsättningsgrad, relativt män, jämfört med länder med mindre generös föräldraförsäkring.

Däremot förefaller inte föräldraförsäkringens generositet samtidigt förbättra kvinnors löner relativt män. I en enkel jämförelse mellan generositeten i föräldraförsäkringen och de relativa löneskillnaderna mellan kvinnor och män kan vi inte finna några effekter. En internationell studie, som försökt isolera föräldraförsäkringens effekter ifrån övriga strukturella skillnader mellan ett flertal länder finner emellertid att ökad generositet, särskilt vid längre frånvarotider, ökar löneskillnaderna något (Ruhm, 1998). Vilken tolkning vi än väljer är slutsatsen att kvinnors löneposition inte förbättrats i takt med att föräldraförsäkringen byggts ut.

Arbetsmarknaden förblir också könssegregerad, något som till och med är tydligare i länder med en generös föräldraförsäkring. En viktig reflektion från detta kapitel är att föräldraförsäkringen uppnått ett första viktigt steg för en jämlikare arbetsmarknad, att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande. Kvinnorna arbetar dock fortfarande i andra yrken än män och de får inte bättre betalt. Traditionella familjemönster kvarstår och kvinnor fortsätter att ta huvudansvaret för hem och familj. Generösa föräldraförsäkringssystem gör det ekonomiskt möjligt för dem med barn att göra en längre tids uppehåll eller gå ner i arbetstid, för båda föräldrarna. Men föräldrarnas fördelning är mycket ojämn, därvidlag skiljer sig inte Sverige från andra länder i någon väsentlig mening. Det finns därför anledning att gå vidare med en fortsatt reformering av föräldraförsäkringen för att även stärka de incitament som kan driva fram en jämnare fördelad arbetsmarknadsstruktur och minskade löneskillnader. Vi återkommer till detta, men först måste ytterligare några frågor besvaras.

5 Föräldrapenning och löneskillnader

Olika ekonomiska teorier har använts för att förklara uppkomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män. Det finns en rad olika teoriansatser inom den ekonomiska och sociologiska forskningen som kan bidra till förståelsen av orsakerna och drivkrafterna bakom den omfattande könssegregeringen på arbetsmarknaden. Sociologiska teorier tenderar att betona de begränsningar som institutioner, lagar, sociala normer, vanor och traditioner utgör för individens valmöjligheter medan ekonomiska teorier snarare betonar de ekonomiska incitament som individen möter. Oberoende av teoriansats kan man gruppera teorierna som utbudsinriktade eller efterfrågeinriktade. Utbudsinriktade teorier framhåller att skillnaderna uppstår som en följd av att män och kvinnor har olika intressen eller preferenser och därför gör olika val, medvetna eller omedvetna, på arbetsmarknaden. Det avspeglas exempelvis i val av utbildning (Jonsson, 1997). Statistiken motsäger exempelvis inte att kvinnor tenderar att arbeta inom yrken som enkelt låter sig anpassas till att sköta familj och hem, medan män i större utsträckning arbetar inom yrken som ger goda karriärvägar. Utfallet skulle också kunna vara en effekt av en förhandlingssituation inom familjen (se exempelvis Sundström och Duvander, 2002). Familjen väljer så att deras sammanlagda tillgångar maximeras. Kvinnor som förväntar sig en diskriminerande arbetsmarknad och en familjesituation som är svår att kombinera med yrkeslivet skulle kunna göra val som minimerar straffet för långa frånvaroperioder från arbetsmarknaden (se ex. Hörnqvist, 1997). Sådant beteende har en nära anknytning till efterfrågeinriktade teorier.

Efterfrågeinriktade teorier handlar om arbetsgivarens beteende. En möjlig förklaring är att det hos manliga arbetsgivare kan finnas fördomar eller ren ovilja mot kvinnor. Efterfrågan minskar då och därmed lönerna. Hultin (2001) visar emellertid att det finns samma

typ av löneskillnader oberoende av om det är män eller kvinnor som beslutar i rekryteringsärenden. En annan är att kunder skulle vara mindre villiga att göra affärer med kvinnor inom vissa yrkesområden. Denna faktor kan möjligtvis förekomma, kanske inte minst i samband med vissa internationella kontakter, men är sannolikt av begränsad betydelse på dagens arbetsmarknad. En betydligt viktigare faktor är sannolikt s.k. statistisk diskriminering, dvs. att ta individbeslut byggda på gruppens genomsnittliga beteende. Statistisk diskriminering uppstår exempelvis när arbetsgivare inte har fullständig information om de enskilda sökande, och där kostnaderna för att samla in den informationen är för höga. Höga informationskostnader kan exempelvis vara synonymt med att korrekt information faktiskt inte går att få. Om en arbetsgivare vid en anställningsintervju frågar en kvinna i 30-årsåldern om hon planerar att skaffa barn är det inte självklart att ett nekande svar är trovärdigt. En majoritet av kvinnor skaffar trots allt barn i 25–35 års ålder. Alla kvinnor kan därför sorteras som grupp utifrån det genomsnittliga beteendet, och information på gruppnivå användas för att göra förutsägelser på individnivå. Till skillnad från direkt diskriminering, som de två ovanstående teorierna representerar, är denna form av diskriminering byggd på rationella grunder i den meningen att arbetsgivare faktiskt i genomsnitt tjänar på att utnyttja den.

Ju generösare föräldrapenningen är, och ju mer ojämnt den är fördelad, desto längre riskerar frånvaroperioderna att bli. Det kan i sådana fall vara kostsamt för arbetsgivaren att investera i introduktionsutbildning och anställningskostnader för en person som ändå snart ska ersättas av en vikarie. Som Hörnqvist (1997) uppmärksammar kan detta leda till självförstärkande processer. Om kvinnor oftare anställs för arbetsuppgifter där kostnaderna för internutbildning och nyrekrytering är som lägst kan det i sin tur leda till att kvinnor oftare lämnar arbetet då de utestängs från karriärvägar och ansvarsfulla arbetsuppgifter. Denna typ av dubbelriktade samband är svåra att separera, men det är ur policysynpunkt viktigt att försöka bedöma vilken som har den starkaste förklaringsgraden.

Om det finns ett dubbelriktat samband i diskrimineringen är det vilseledande att dela in skillnaderna i en förklarad och en oförklarad del, som ofta görs inom forskningen kring löneskillnader mellan män och kvinnor. Den förklarade delen är den del av skillnaden mellan könen som kan förklaras av objektiva fakta, exempelvis

olikheter i utbildning, arbetserfarenhet, yrkesområde och befattning. Den andra delen, dvs. den oförklarade komponenten, representerar skillnader i lön, trots att både mannen och kvinnan har samma objektiva egenskaper. Denna restpost kallas ofta för *diskriminering* – skillnaden som förklaras endast med gruppegenskapen kön. Men med ett dubbelriktat samband, eller där hela skillnaden är en följd av statistisk diskriminering, kan även den förklarade delen vara uttryck för diskriminering. Därigenom underskattas diskrimineringen. Å andra sidan kan diskrimineringen också överskattas om en viss del av den oförklarade skillnaden faktiskt hänger samman med viktiga olikheter mellan könen. Detsamma gäller restposten som kan vara en effekt av att det saknas information om vissa viktiga personkaraktäristika.

Med utgångspunkt i statistisk diskriminering och sortering kan vi förvänta oss några mönster som kan spåras empiriskt. Kvinnor bör oftare anställas inom yrken där det är lättare att skaffa ersättare, yrken som oftare är av mindre betydelse för företagets produktion. Detta är liktydigt med lägre löner. Det är också liktydigt med en flackare inkomstprofil eftersom den implicerar ett mindre behov av internutbildning eller kontinuerlig kompetensutveckling. Ett ytterligare förväntat resultat är att om kvinnor behandlas som grupp, ska man inte hitta några avgörande skillnader mellan kvinnor vare sig de är föräldrar eller inte. Dessa resultat är konsistenta med statistisk diskriminering men kan också förklaras av andra saker, som exempelvis individers rationella val. Den slutliga tolkningen ska ses i ljuset av den sammantagna analysen i bilagan.

Analyserna i detta kapitel är genomgående utförda på svenska data. Resultaten ger därför inte något direkt stöd för föräldrapenningens egentliga betydelse. Den kan bara visa på i vilken utsträckning som föräldraledighet kan påverka situationen på arbetsmarknaden. Den sortering som riskerar att uppstå till följd av att kvinnor oftare är lediga i samband med barns födelse och uppväxt är generell, oberoende av föräldrapenningens utformning. Det internationella kapitlet visade emellertid att generositeten i föräldraförsäkringen har betydelse för i vilken utsträckning som kvinnor förvärvsarbetar, yrkessegregationen på arbetsmarknaden och även i viss grad löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Det går därför, med relativ säkerhet, att uttala sig om föräldraskapet är viktigt för män och kvinnors position på arbetsmarknaden så kommer föräldrapenningens utformning att förstärka mönstret.

Härnäst följer en analys av i vilken utsträckning som föräldraledighet har betydelse för mäns och kvinnors position på arbetsmarknaden. Särskilt studeras lönegapet mellan män och kvinnor och hur kvinnor och mäns löner utvecklas över arbetslivet, liksom löneutvecklingen för kvinnor med och utan barn, det s.k. familjegapet. Kapitlet avslutas med en analys av vilken betydelse ledighetsperiodens längd har för män och kvinnors löneutveckling.

5.1 Lönegap och löneprofiler

För att kartlägga skillnader i löner (lönegap) och löneutveckling över tiden (löneprofil) mellan kvinnor och män har timlöner under åren 1992–2000 analyserats. Det finns en fördel med att analysera timlöner, i stället för månadslöner, eftersom de i större utsträckning kan antas avspegla individernas produktivitet. Månadslöner är en kombinerad effekt av timlön och arbetstid, och avsikten är inte att analysera arbetstid här. Däremot är det så att kvinnor i betydligt större utsträckning arbetar deltid än vad män gör.

Lönegapet mellan könen analyseras genom att följa den traditionella uppdelningen av skillnaderna i en förklarad och en oförklarad del. Den förklarade delen jämför kvinnors och mäns bakgrund och egenskaper (t.ex. utbildning och arbetserfarenhet) som förklarar löneskillnaden till följd av genomsnittliga skillnader i individers karakteristika. Den andra delen, den oförklarade komponenten, representerar skillnader i avkastning på egenskaper som är lika mellan könen.²⁸ Uppdelningen görs emellertid mest för att få en uppfattning om genom vilka kanaler en statistisk diskriminering kan tänkas påverka löneskillnaderna.²⁹ I en analys av den historiska utvecklingen av män och kvinnors löner i Sverige visade Edin och Richardsson (1999) att kvinnor förbättrat sin position gentemot männen. Detta gäller särskilt den oförklarade delen. Yngre kvinnor har förbättrat sin position mer än andra kvinnor. Denna analys sträckte sig fram till 1991. Under 1990-talet tycks emellertid utvecklingen mot jämnare löner ha avstannat och till och med ökat (Johansson, Katz och Nyman, 2002). I nästföljande två kapitel kommer utvecklingen av lönegapet under

²⁸ Uppdelningen sker genom att utnyttja Oaxaca-dekomponering (Oaxaca, 1973).

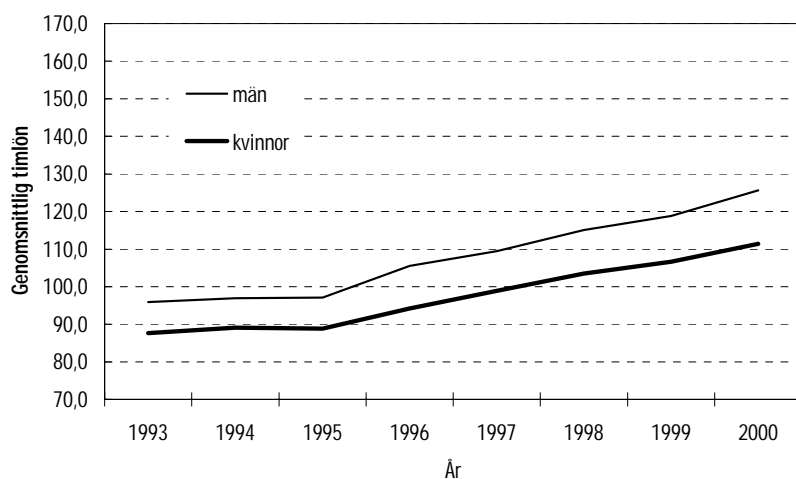
²⁹ Datamaterialet är hämtat ifrån LINDA-databasen som har kompletterats med timlöner (se Edin och Fredriksson, 2000 för beskrivning av databasen).

1990-talet att närmare studeras, liksom män och kvinnors löneprofiler.

5.1.1 Lönegapet mellan kvinnor och män

I början av karriären är löneskillnaderna mellan kvinnor och män mindre. Över tiden får emellertid män en bättre avkastning på arbetserfarenhet än kvinnor. Detta illustreras i diagram 5.1, för kvinnor och män födda 1967–1969 som inträdde på arbetsmarknaden i början av 1990-talet (liknande resultat hade erhållits med andra kohorter).

Diagram 5.1 Löneutvecklingen för män och kvinnor, födda 1967-1969



Anm.: Genomsnittliga timlöneutvecklingen för män och kvinnor födda 1967-1969. Data har begränsats till de individer som kom ut på arbetsmarknaden i början av 1990-talet.

Källa: LINDA-databasen.

Genom regressionsanalyser är det möjligt att dels inkludera fler kohorter, dels separera olika förklaringsfaktorer bakom utvecklingen. Den första och fjärde kolumnen i tabell 5.1 visar skattningar av timlöneekvationer där endast kön inkluderats som förklarande variabel, för åren 1992 och 1999. Därefter undersöks

hur den oförklarade löneskillnaden förändras när fler förklarande variabler inkluderas stegvis. I steg två (modell 2 och 5) inkluderas utbildningsnivå, arbetserfarenhet, boenderegion och familjekarakteristika. I steg tre (modell 3 och 6) inkluderas även variabler för sektor och yrke.

Tabell 5.1 Timlöneestimeringar med olika specifikationer, Modell 1 och 4 inkluderar bara kön, Modell 2 och 5 inkluderar kön och andra individkarakteristika och Modell 3 och 6 inkluderar ovanstående samt kontroller för sektor och yrke (för 1999)

Variabel	1992			1999		
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
Löneskillnad	-0,187	-0,136	-0,111	-0,154	-0,144	-0,111
Kontroll för individkarakteristika	-	ja	ja	-	ja	ja
Kontroll för sektor/yrke	-	-	ja	-	-	ja

Anm.: Skattningen görs på LINDA-databasen för två år, 1992 och 1999. Beroende variabel är logaritmerad timlön. Urvalet består av personer i åldern 18-65 år. Individskarakteristika är kön, ålder, utbildning, arbetslivserfarenhet, storstadsregion, nationalitet, civilstånd, antal barn och om personen varit arbetslös under året. Kontroll för sektor/yrke inkluderar vilken sektor individen arbetade inom 1992 och under 1999 inkluderar även yrke.

Källa: LINDA-databasen.

Resultaten visar att kvinnor i genomsnitt har 15 - 18 procent lägre lön än män. Detta avspeglar den verkliga skillnad i timlöner som finns mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. En del av denna skillnad kan förklaras med att män och kvinnor har olika individkarakteristika (t.ex. ålder, utbildning och arbetslivserfarenhet). Skillnaderna minskar då till omkring 14 procent. Med kontroll för att män och kvinnor dessutom tenderar att arbeta inom olika yrken stannar vi på en oförklarad löneskillnad motsvarande 11 procent.

Tabell 5.2 visar resultaten från en dekomponering av löneekvationerna för de två åren. Som referens används först mäns (första raden) och därefter kvinnors (andra raden) avkastning på olika individkarakteristika. Tabell 5.1 och 5.2 visar tillsammans två tydliga mönster. För det första att fler förklarande variabler ökar den förklarade delen av löneskillnaden. Den oförklarade delen minskar särskilt när vi inkluderar sektor/yrke i analysen. För det andra, genom att jämföra resultaten mellan åren 1992 och 1999, kan

man sluta sig till att den förklarade delens andel har sjunkit till hälften från att det 1992 var nästan två tredjedelar av det totala gapet (män som referensgrupp). Detta indikerar att kvinnor och mäns egenskaper och karakteristika har närmat sig varandra. Det vill säga att kvinnor och mäns utbildningsnivå och arbetserfarenhet tenderat att bli mer lika varandra i genomsnitt. Samtidigt har emellertid den oförklarade delen av skillnaden ökat.

I analysen saknas ett flertal viktiga variabler, exempelvis variabler som mäter position på arbetsplatsen och personalansvar. Studier som inkluderat sådana finner betydligt lägre oförklarade skillnader. Meyerson och Petersen (1997) finner att huvudorsaken till att män och kvinnor har olika lön är att de har olika arbeten, olika befattningar samt arbetar i olika branscher och företag. Den observerade skillnaden mellan mäns och kvinnors löner är knappt 15 procent till männens fördel, men när de jämför män och kvinnor i samma befattning på samma arbetsplats är skillnaden bara omkring 1,4 procent. Detta skulle indikera att direkt lönediskriminering endast kan förklara en mycket liten del av de totala löneskillnaderna mellan könen. Meyerson och Petersen (1997) påpekar att forskningen mer måste fokusera på rekryteringsprocessen och att frågor av följande slag formuleras. "Vem får, respektive får inte erbjudanden och under vilka förhållanden och omständigheter sker detta, ..." Hansen och Wahlberg (2001) studerar betydelsen av yrkessegregering för löner och lönegapet mellan män och kvinnor, särskilt hur lönegapet varierar inom olika yrken. Gapet förefaller vara minst i mansdominerade yrken och störst i kvinnodominerade yrken. Detta gäller också det oförklarade gapet mellan män och kvinnor. Yrkessegregeringen förklarar omkring 30 procent av löneskillnaderna mellan män och kvinnor.

Vidare visar Albrect m.fl. (2003) att även om lönegapet mellan kvinnor och män i genomsnitt är lika stort som det var för tjugo år sedan i Sverige, har gapet markant ökat speciellt i den översta kvartilen av inkomstfördelningen. Enligt deras slutsats är det den vertikala könssegregeringen, det s.k. glastaket, på den svenska arbetsmarknaden som förklarar det stora lönegapet i Sverige. Löneskillnaderna mellan män och kvinnor är relativt små på låg- och mellaninkomstnivåer däremot finns det betydande löneskillnader i de högre inkomstklasserna. Ett annat sätt att säga det är att lönespridningen mellan män är större än lönespridningen

mellan kvinnor vilket antas vara en följd av att kvinnor har svårare att göra karriär på den svenska arbetsmarknaden.

Tabell 5.2 Dekomponering av löneskillnaden mellan män och kvinnor i en förklarad och en oförklarad del

		Total skillnad	Förklarad skillnad	Oförklarad skillnad
1992				
Referens:	män	0,186	0,112	0,074
	kvinnor	0,186	0,059	0,127
1999				
Referens:	män	0,145	0,046	0,099
	kvinnor	0,145	0,033	0,112

Anm.: De variabler som ingår i skattningen är individkaraktistika och sektor/yrke, dvs. modell 3 och 6 i tabell 5.1. Lönerna har dekomponerats med Oaxaca-dekomponering (Oaxaca, 1973).

5.1.2 Kvinnor och mäns löneprofiler

En hypotes som framförts är att kvinnor strategiskt väljer utbildningar och yrken som i största möjliga omfattning låter sig kombineras med ansvar för hem och familj. Sådana yrken utmärks enligt teorin av att de inte "straffar" långa perioder med lös anknytning till arbetsmarknaden (Polachek och Siebert, 1993, Blau och Ferber, 1992). Yrken som inte straffar lös anknytning till arbetsmarknaden bör karaktäriseras av låg humankapitaltillväxt, och således tämligen flacka inkomstprofiler. Detta implicerar också att erfarenhet av yrket inte väsentligt förbättrar den anställdes produktivitet. Ju större humankapitaltillväxten är i yrket, desto mer straffas frånvaroperioder inte bara genom att lönen uteblir utan även genom att man också missar löneökningar.

Löneprofilen visar individens löneutveckling över arbetslivet. Om vi bortser ifrån löneökningar som följer av en allmän prisförsämring eller genom produktivitetshöjande faktorer som inte är beroende av individens egen kompetensutveckling, är löneutvecklingen nära sammanbunden med arbetets utbildningsinnehåll. Diagram 5.2 visar schematiskt hur löneprofilen ser ut för arbeten med olika utbildningsinnehåll (Björklund m.fl. 1996). De som väljer arbeten med ett stort utbildningsinnehåll får en positivt lutande lönebana och de som väljer arbeten utan utbildningsinnehåll får en flack löneprofil. Båda profilerna visar

individer med likartad möjlighet att söka jobb inom båda yrkena och för att arbetsgivare ska kunna locka till sig individer inom båda branscherna måste den flacka kurvan ha en högre ingångslön.

I diagram 5.3 och 5.4 redovisas skattade löneprofiler för män och kvinnor fördelat på utbildningsnivå (gymnasium eller högskola) och på sektor (offentlig eller privat). Förklarande variabel är arbetslivserfarenhet. Kvinnor följer det teoretiska mönstret. Flackare lönebanor (vilket för båda utbildningsnivåerna är offentlig sektor) har en högre ingångslön. Och kurvorna korsar varandra efter några år. Kvinnor arbetar också i betydligt större utsträckning än män inom offentlig sektor vilken har en flackare löneprofil än den privata. Män avviker ifrån mönstret. Offentlig sektor har en flackare profil oberoende av utbildningsnivå, men den har också en något lägre ingångslön. I princip borde det innebära att offentlig sektor har svårare att rekrytera män. Andelen män i privat sektor är också betydligt högre i privat sektor än i offentlig (80 procent i privat mot 20 procent i offentlig sektor).

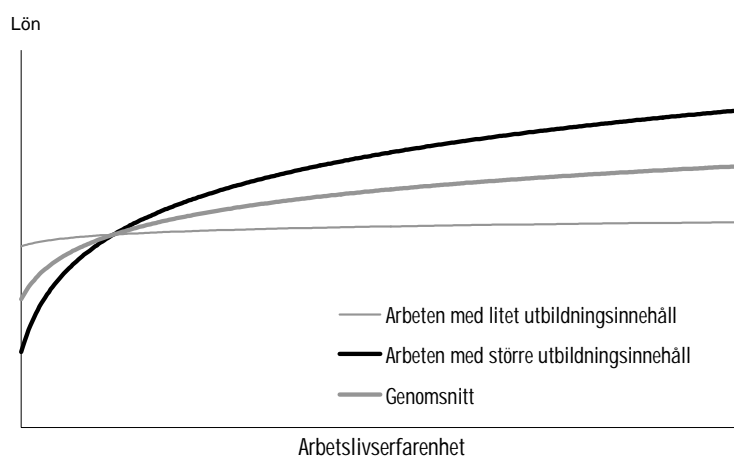
Direkt relaterat till detta är i vilken utsträckning som män och kvinnor får del av internutbildning. Som redogjordes för i kapitlet om arbetsgivares beteende får kvinnor mindre del av internutbildning och i mindre utsträckning utbildning som leder till högre positioner eller lön. Detta gör det naturligtvis svårt att avgöra i vilken utsträckning som kvinnor gör ett medvetet val eller i vilken utsträckning valet är betingat av arbetsgivares rekryteringsmönster.

Hansen och Wahlberg (2001) visar också att avkastningen på erfarenhet för kvinnor är omkring 60 procent högre i mansdominerade yrken än i kvinnodominerade. Kvinnors löneprofil är brantare i mansdominerade yrken. En reflektion som kan göras i ljuset av detta resultat är naturligtvis varför kvinnor i så fall väljer att arbeta i kvinnodominerade yrken om det drabbar deras löneutveckling. Deras svar är att resultatet ligger i linje med teorier som förklarar yrkesval med att individer som väntar sig vara frånvarande under flera perioder under yrkeslivet, väljer yrken där straffet för detta är minst. Vår bedömning är att man till detta också bör lägga arbetsgivares sortering som förklarande faktor. Det är inte självklart att kvinnor får tillgång till mansdominerade yrken annat än i liten utsträckning. Som räkneexemplet i arbetsgivarkapitlet visade kan andelen kvinnor i vissa yrken ses som en "residual" till andelen män i andra yrken.

Om kvinnan har barn minskar sannolikheten att arbeta i ett mansdominerat arbete (Hansen och Wahlberg, 2001, Nermo, 1999). Denna effekt tycks emellertid vara mindre i Sverige än i exempelvis USA (Nermo, 1999).

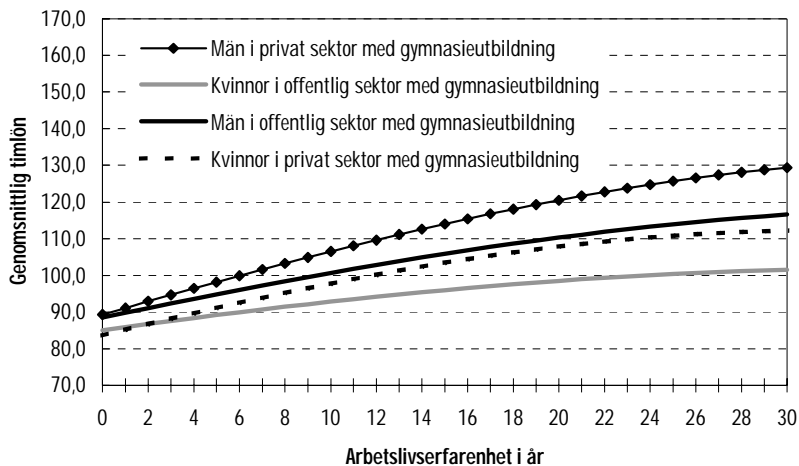
Lutningen på lönekurvan lyfts ofta fram som en central faktor i diskussioner om föräldraförsäkring. Som Waldfogel (1998) poängterar finns det en potentiell länk mellan föräldraledighet och kvinnors löner genom ett arbetsrättsligt skydd av sin anställning under föräldraledigheten möjliggör för kvinnor att hålla kvar sin anställning och arbetsgivaren förlorar mindre av företagsspecifikt kunnande. Däremot kan denna positiva effekt motverkas av att kvinnorna är frånvarande under längre tider, varmed riktningen på lönen är obestämd. Det går inte att se denna typ av resultat i de analyser vi genomfört.

Diagram 5.2 Löneprofiler för arbeten med olika utbildningsinnehåll



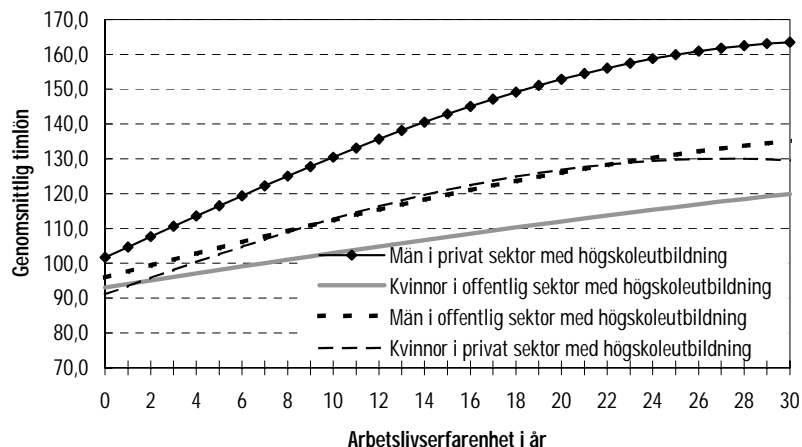
Anm.: Diagrammet har hämtat inspiration från Björklund m.fl. (1996).

Diagram 5.3 Löneprofiler för män i privat sektor och kvinnor i offentlig sektor, med gymnasieutbildning



Anm.: Beräkningarna är en tvärsnittsanalys av individers timlöner under 1999, där genomsnittslönen har fördelats på arbetslivserfarenhet, sektor och kön. Urvalet har begränsats till individer med arbete och gymnasieutbildning.
Källa: Linda-databasen och egna beräkningar.

Diagram 5.4 Löneprofiler för män i privat sektor och kvinnor i offentlig sektor, med högskoleutbildning



Anm.: Beräkningarna är en tvärsnittsanalys av individers timlöner under 1999, där genomsnittslönen har fördelats på arbetslivserfarenhet, sektor och kön. Urvalet har begränsats till individer med arbete och högskoleutbildning.
Källa: Linda-databasen och egna beräkningar.

5.2 Familjelönegapet

Familjelönegapet mäter löneskillnader mellan kvinnor som har och kvinnor som inte har barn. Tre huvudsakliga förklaringar till familjelönegapet har framförts (OECD, 2002); i) det kan finnas skillnader i ackumuleringen av humankapital, i form av arbetslivserfarenhet, anställningstid i företaget och internutbildning mellan kvinnor med och utan barn i samma ålder, ii) kvinnor med barn kan föredra arbeten som inte kräver övertidsarbete eller hög arbetsbelastning, iii) kvinnor med barn kan vara mindre arbetsmotiverade än kvinnor utan barn.

För att testa effekten med ett svenskt datamaterial, har ytterligare regressionsanalyser genomförts.³⁰ De förklarande variablerna i skattningen är desamma som i föregående kapitel. Resultaten redovisas i tabell 5.3.

Tabell 5.3 Skattning av familjegapet i Sverige

Variabel	Kvinnor		Män	
Konstant	4,096	*	3,377	
Ålder	0,011	***	0,039	**
Arbetslivserfarenhet	0,011	***	0,006	**
Arbetslivserfarenhet, kvadrerad	- 0,015	**	- 0,058	**
Gymnasieskola	0,042	**	0,043	*
Högskola	0,135	**	0,110	*
Universitet	0,206	**	0,184	*
Arbetade timmar/ 1000	- 0,152	*	- 0,423	*
Statlig sektor	- 0,048	**	- 0,059	**
Kommunal sektor	- 0,095	**	- 0,075	**
Storstad	0,045	*	0,037	**
Svensk medborgare	0,016	*	0,107	*
Ensamstående	- 0,058	**	- 0,009	**
Har barn	- 0,025	**	0,030	*

Anm.: Random effects panel data modell för kvinnor med och utan barn (n=2.967) samt för män med och utan barn (n=2.931). *** Signifikant på 0,001-nivå, ** Signifikant på 0,01-nivå, * Signifikant på 0,05-nivå.

Resultaten tyder på att det finns ett familjelönegap i Sverige, för kvinnor är detta negativt, medan det däremot är positivt för män.

³⁰ "Random effects panel data"-modell för kvinnor och män separat. $\ln(v_{it}) = \alpha + \beta X_{it} + u_{it}$, där $u_{it} = \mu_i + v_{it}$.

Att ha barn (en dummyvariabel som indikerar huruvida individen har barn eller inte) minskar lönen med 2,5 procent för kvinnor, men ökar lönen med 3 procent för män, i genomsnitt. Familjeinkomsten kanske därför kan sägas vara oförändrad. De övriga faktorerna verkar ha kvantitativt likartade effekter för både män och kvinnor. Resultatet överensstämmer relativt väl med de resultat man finner i andra länder när timlöner studeras (OECD, 2002). Det bör emellertid betonas att det finns ett väsentligt familjelönegap om man studerar månadslöner. Kvinnor med barn jobbar oftare deltid än kvinnor utan barn, något som också gäller för Sverige.

Resultaten ska dock tolkas med viss försiktighet. Analysen har inte tagit hänsyn till självselektion till olika sektorer vid estimeringen. Mincer & Polachek (1974) argumenterar att speciellt de som förutser att ha karriäravbrott väljer yrken som underlättar detta. Detta är yrken med relativt flack inkomstprofil, men med relativt höga ingångslöner.

Att familjegapet för män är positivt kan implicera att arbetsgivare positivt särbehandlar män som blir föräldrar för att förhindra dem att vara frånvarande för föräldraledighet. Men även här kan det finnas selektionseffekter som analysen inte hanterat. En möjlig sådan selektion är att män med en negativ utveckling av sin arbetsmarknadssituation har personliga karaktäristika som samtidigt minskar sannolikheten att de blir förälder.

För att analysera effekten av barn för både män och kvinnor mer ingående kommer nästa avsnitt att studera hur frånvaro från arbete på grund av föräldraledighet påverkar löneutvecklingen.

5.3 Föräldraledighetens betydelse för löneutvecklingen

En del av humankapitalteorin utgår ifrån att humankapital är en bestandsvariabel, och att kapitalet är föränderligt. Humankapitalet kan ökas genom investeringar i form av utbildning och lärande i arbete. Det kan också försämrats om individen inte aktivt gör mer investeringar eller får använda sina färdigheter. När individen står utanför arbetsmarknaden är det därför möjligt att hans/hennes humankapital minskat i värde efter avbrottet jämfört med innan. Dessutom är det rimligt att anta att deprecieringen ökar ju längre frånvaron varar.

Timplönen sägs reflektera värdet av humankapitalet, alltså individens produktivitet. Enligt teorin borde individer som har haft ett karriäravbrott ha lägre lön jämfört med sina arbetskamrater som inte har varit borta. Den sämre löneutvecklingen skulle följa dels av att individen kan ha gått miste om internutbildning, dels som en konsekvens av förlorat jobbspecifikt humankapital under avbrottet.

Den vanligaste orsaken till karriäravbrott för kvinnor är barnafödande. Kvinnor som föder barn är hemma 305 dagar, vilket är mediantiden för första ledighetsperioden (se tabell 2.4). Detta kapitel analyserar hur frånvaroperiodens längd påverkar kvinnors och mäns löner.

5.3.1 Databeskrivning

Genom att utnyttja Föräldraledighets- och kompensationsregisterdata (RFV) har frånvarotiden till följd av föräldraledighet och vård av barn beräknats för varje förälder under perioden, 1993–1999. Frånvarotiden har räknats som heldagekvivalenter, t.ex. att två halvdagar räknats som en dag.³¹ Urvalet består av personer som har observerade data för timplöner både 1992 och 1999, och syftet är att analysera löneutvecklingen mellan dessa tidpunkter.

Urvalet består av 27 524 kvinnor och 19 679 män. Att antalet män är lägre beror på att män oftare arbetar inom privat sektor och att löneinformation från den privata sektorn inte är heltäckande.³² Det finns information om alla förvärvsarbetande i den offentliga sektorn men bara för hälften av dem som arbetar inom privata sektorn. Kvinnorna i urvalet är hemma i genomsnitt 0,28 år under hela observationsperioden 1993–1999 (varierar mellan 0 och 4,65 år) medan männens frånvaroperiod är i genomsnitt 0,07 år (varierar mellan 0 och 2,24 år). Kvinnornas ålder var i genomsnitt 39,3 år och männens är 38,6 år under 1999. Kvinnorna har i medeltal 1,85 barn medan männen har 1,66 barn. Genomsnittstimplön för kvinnorna var 104,5 kr år 1992 och 111,6 kr

³¹ Hur man ska definiera perioderna är en delikat frågeställning då det saknas uppgifter om föräldern har arbetat parallellt med föräldraledigheten. I detta fall skulle man lika väl kunnat anta att två halvdagar som var arbete under den andra halvan borde räknas som 0 dagar. Ett motsvarande problem uppstår om föräldrar tar ut ledigt del av veckan. Resultatet kan bli både en överskattning och en underskattning av den faktiska frånvarotiden. En omvänd definition har testats i regressionsanalysen och gav inte annorlunda resultat.

³² Att materialet inte är heltäckande innebär att analysen inte utan vidare kan generaliseras till hela arbetsmarknaden.

år 1999, och för män var motsvarande löner 125,1 kr respektive 138,9 kr (2000 priser).

Data analyseras med en modell av "Mincer-Ofek"-typ (Mincer och Ofek, 1982). Den har modifierats för att ta hänsyn till hela den period som data finns tillgängliga. Modellen förklarar timlöneförändringen mellan år 1992 och 1999 med följande förklarande variabler; frånvaroperiodens längd under 1993–1999, dummyvariabler för avslutad utbildningsnivå under perioden, ålder, arbetslivserfarenhet, om man flyttat till en storstad, förändring i arbetstid mellan 1992 och 1999, förändring i civilstatus under perioden och antalet barn familjen fött under den observerade tidsperioden. Beroende variabel i regressionen är differensen mellan de logaritmerade timlönerna vid dessa båda tidsperioder.³³

5.3.2 Analys av frånvarons betydelse

Av resultaten framgår det att frånvaroperiodens längd bara har signifikant negativ inverkan på timlönerna för män (skattningsresultaten redovisas i tabell 5.4). Marginaleffekten av ett års frånvaro är -0,003 för kvinnor och -0,069 för män. Kvinnor förlorar således omkring 0,3 procent i löneutvecklingen som en direkt effekt av föräldradighet under ett år, medan mäns förlust i genomsnitt skulle vara 6,9 procent. Detta är en direkt effekt av föräldradigheten, om man därtill skulle inkludera förlusten i arbetslivserfarenhet ökar lönebortfallet.

Det är emellertid ovanligt att fadern tar ut ett års föräldradighet. Få får därför det stora inkomstbortfall som marginaleffekten visar. Genom att beräkna effekten vid det genomsnittliga antalet dagar som föräldrar vanligtvis tar ut, dvs. att pappan tar ut 62 dagar (13,8 procent av 450 dagar) och mamman tar ut de resterande 388 dagarna, skulle effekten bli -0,3 procent för kvinnan och -1,2 procent för mannen. Den genomsnittliga förlusten en familj gör i löneutveckling är således 1,5 procent per barn, över en sexårsperiod och fadern står för 1,2 procent av denna. Vid omvänd fördelning, skulle resultatet bli 0 procent respektive 7,3 procent. En inkomstneutral fördelning av tiden mellan föräldrarna, dvs. så att förlusten räknat i procent av lönen var lika stor för båda, vore att pappan tog ut 3 procent av tiden, eller

³³ Följande modell skattades med OLS, $\ln(w_{99}) - \ln(w_{92}) = \gamma h + \beta (\mathbf{x}_{99} - \mathbf{x}_{92}) + \varepsilon$.

13 dagar. Översatt till inkomstbortfall skulle denna nivå bli ännu lägre, om fadern har högre inkomst än modern.

De redovisade resultaten är konsistenta med Albrecht m.fl. (1999). De finner också att män blir straffade om de tar föräldraledighet, likväl som att kvinnor inte straffas. Detta resultat bekräftas också av en dansk studie av Rosholm och Smith (1996) som inte finner några signifikanta effekter av barn på kvinnornas löneutveckling i Danmark. En ytterligare studie på svenska data (Sundström, 1991), analyserar anställda vid Televerket, både män och kvinnor, och deras löneutveckling under perioden. Även denna studie visar, att föräldraledighet inverkar negativt på löneutvecklingen, i högre grad för män än för kvinnor. För kvinnor var det i stort sett fråga om utebliven löneökning, medan för män ett års ledighet skulle leda till ca 3,8 procent lägre lön.

Albrecht m.fl. (1999) förklarar den lilla effekten på kvinnors löner med att för kvinnor, ligger det i själva systemet som både är universellt och så pass generöst att nästan alla kvinnor tar barnledigt långa perioder (jämfört med t.ex. svenska män eller kvinnor i USA). Det finns därför ingen signal i kvinnans beteende som avslöjar hennes ambitioner på arbetsmarknaden. Enligt informationsteoretiska resonemang gäller då att den starka negativa effekten för män av föräldraledigheten sänder en signal till företaget att mannen är mindre karriärorienterad. Den minskning som mannen drabbas av medför att lönen närmar sig den nivå som kvinnor har, en nivå som redan innan kan ha internaliserats i kvinnolönerna genom lägre ingångslöner.

Denna tolkning av resultaten är intressant. Om män och kvinnor var lika sannolika att ta ut ledigheten tvingades företagen att även internalisera mäns frånvaro i lönesättningen. Vi skulle då förvänta oss att män och kvinnors löner konvergerade.

Tabell 5.4 Regressionsskattning av förändringen i timlön för kvinnor och män till följd av föräldraledighet mellan år 1992 och 1999

Variabel	Kvinnor		Män		Kvinnor och män utan barn	
Konstant	0,187	*	0,230		0,253	*
Kvinna	-		-		- 0,031	**
Längden på föräldraledighet	- 0,003	**	- 0,070	**	-	
Ålder	- 0,003	***	- 0,006	***	- 0,006	***
Arbetslivserfarenhet	0,012	**	0,045	*	0,048	*
Arbetslivserfarenhet, kvadrerad	- 0,093	*	- 0,364		- 0,465	
Gymnasium	0,045	**	0,064	*	0,042	*
Universitet	0,084	**	0,229	*	0,151	*
Antal barn som fötts under observationsperioden	- 0,010	**	0,026	**	-	
Om arbetade timmar förändrats från 1992	- 0,043	**	- 0,068	**	- 0,070	**
Flyttat till storstad under perioden	0,094	**	0,121	*	0,116	*
Gift sig eller blivit sammanboende under perioden	- 0,011	**	0,013	**	0,023	**

Anm.: *** Signifikant på 0,001-nivå, ** Signifikant på 0,01-nivå, * Signifikant på 0,05-nivå.

5.4 Sammanfattning

Vi har i detta kapitel funnit ett flertal faktorer som är av centralt intresse. Det finns tydliga löneskillnader mellan kvinnor och män, men det går inte att belägga att de skulle vara orsakade av direkt diskriminering. Däremot är det stora skillnader inom vilka yrken man finner män och kvinnor och på vilken befattning de arbetar. Vidare tycks det vara så att kvinnor i betydande utsträckning arbetar inom yrken med flackare löneprofiler än män. Detta implicerar att kvinnor förlorar mindre än män på att vara frånvarande ifrån arbetet. Om det är ett val ifrån kvinnornas sida eller en selektion ifrån arbetsgivarens sida är svårt att avgöra. Däremot bör det vara svårt att finna hållbara rationella argument för kvinnor att frivilligt välja bort välbetalda arbetsuppgifter om det var möjligt att förena detta med familj. Sannolikt är valet även betingat av vilka möjligheter de faktiskt har på arbetsmarknaden.

Arbetsgivare har, som vi visade i kapitel tre, anledning att göra ekonomiska överväganden i vem de anställer på vilka arbetsuppgifter. Med återkommande perioder av frånvaro från arbetsplatsen minskar personens produktivitet sett över en längre tidshorisont, vilket motiverar arbetsgivaren att sortera. Detta drabbar särskilt kvinnor, men skulle sannolikt också drabba män om de var lika sannolika att vara frånvarande. Kvinnor som försöker att avancera på en sådan arbetsplats kan tvingas att arbeta hårdare och kanske ha högre kvalifikationer än en man på samma arbetsplats för att arbetsgivarens ekonomiska risk ska uppvägas. En slutsats som funnit sin väg in i litteraturen är att rekryteringsprocessen behöver studeras noggrannare för att komma närmare ett svar på löneskillnaderna mellan män och kvinnor.

Vidare tycks det finnas ett visst familjegap för kvinnor i Sverige även om det inte är särskilt stort. Slutsatsen bör rimligtvis vara att kvinnors löneökning är snabbare innan de skaffar barn än därefter. Skillnaden är emellertid inte så stor att den kan förklara löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Kvinnors löneökning är långsammare än mäns både före och efter första barnet. Således har kvinnor en sämre löneposition på arbetsmarknaden oavsett om de skaffar barn eller inte vilket mycket väl kan tolkas som en internalisering från arbetsgivarens sida av att alla kvinnor förväntas vara hemma med barn. Kvinnor som inte har för avsikt att bli förälder och i stället satsa på arbetsmarknaden borde ha löner som mer motsvarade mäns om det inte var så att efterfrågesidan också var betydelsefull i sammanhanget.

Slutligen finns det ett klart markerat "straff" för män som väljer att vara föräldralediga, i deras löneutveckling. Det går inte att med säkerhet avgöra om det är mindre karriärorienterade män som stannar hemma, eller om det är en respons ifrån arbetsgivarens sida där män som tar föräldraledigt bedöms som en liknande riskgrupp som kvinnor. Med den senare tolkningen gäller att familjer som önskar att maximera sina tillgångar gör klokt i att inte bryta det könsmonster som gäller på arbetsmarknaden. Kvinnor som avstår ifrån föräldraledighet får inte högre löner, medan män som tar föräldraledigt får en sämre löneutveckling. Detta ger ett straff för familjens sammanlagda inkomstutveckling. I nästa kapitel ska vi närmare studera betydelsen av ekonomiska faktorer för faders föräldrauttag.

6 Att påverka familjens fördelning av föräldrapenningen

Omkring 80 procent av papporna tar ut föräldraledighet under barnets första åtta år, och av dem som tar ut tar de knappt 14 procent av den sammanlagda tiden. Då en viktig utgångspunkt i bilagan är att arbetsgivare inte ska kunna sortera män och kvinnor utifrån risken att vara frånvarande från arbetet är det angeläget att båda dessa andelar ökar. Detta kapitel ska knyta pappaledigheten till familjens inkomst. Som analysen i kapitel 5.3 visade så förlorar män mer i löneutvecklingen än vad kvinnor gör av att vara hemma. Samtidigt är det en realitet att män i genomsnitt har högre löner än vad kvinnor har, vilket innebär att familjen i dagsläget kommer att drabbas hårdare ekonomiskt om pappan stannar hemma. Som tabell 2.4 visade varierar också faderns uttag med faderns och moderns inkomster.

Att lönen skulle vara den enda avgörande faktorn för fördelningen mellan män och kvinnors föräldraledighet är emellertid att dra resonemanget för långt. Det finns fler faktorer som bidrar till fördelningen. Att exempelvis amning medicinskt bedöms som viktig för barnets första tid lägger restriktioner på när pappan effektivt kan ersätta mamman. Även om det är möjligt att ge modersmjölken i flaska finns praktiska fördelar att låta modern amma. För många familjer blir därför den första tiden med barnet vanligtvis mammans. Många menar också att normer i samhället är styrande för hur fördelningen i föräldrauttaget sker mellan föräldrarna. En del av normbildningen styrs av män och kvinnors inställning till föräldraledighet. I en studie som bygger på intervjuer med föräldralediga drar Haas (1992) slutsatsen att kvinnans attityd är minst lika viktig, om inte viktigare än mannens. Hennes resultat visar att mäns sannolikhet att ta föräldraledigt påverkas negativt om deras partner inte är intresserade av att dela. Haas refererar också ett flertal studier som funnit att pappans uttag är mer korrelerat med mammans karakteristika än med pappans. Bekkengen (2002)

menar att pappans uttag snarare är förknippad med i vilken utsträckning mannen representerar en "barnorienterad maskulinitet".

Sundström och Duvander (2002) tolkar resultaten från sin studie av pappors föräldraledighet att utfallet är en följd av två viktiga förhandlings- och anpassningsprocesser. För det första involverar beslutet en förhandling mellan föräldrarna om hur lång mammans föräldraledighet ska vara, dvs. när hon önskar återvända till arbete på nytt. De betraktar faderns andel som en restpost, ju tidigare modern återvänder till arbete desto längre tid tillåts – eller övertalas – pappan att ta. Detta är vanligare bland högre utbildade föräldrar som har bättre inkomster. En andra, parallell förhandling sker på faderns arbete där han måste väga in möjliga negativa reaktioner från arbetskamrater, chefer och arbetsgivaren vid föräldraledighet av olika längd. Således kan han välja att avstå ledighet även om modern vill att han ska ta ledigt. Fäder med en bättre position på arbetsmarknaden, längre anställningstider och högre rang på arbetsplatsen, är mindre sårbara mot repressalier från arbetsplatsens sida. Även denna slutsats stärks i flera av de uppsatser som refererades i kapitlet om arbetsgivares beteende ovan.

Trots att analysen blir en aning begränsad, om vi utelämnar faktorer som de nämnda ovan, ska vi i detta kapitel titta närmare på hur stor eller liten del inkomster har för beslutet att fadern stannar hemma. Detta kan också motiveras med att det på kort sikt är instrumentellt enklare att påverka ekonomiska villkor i samhället än att påverka normer.

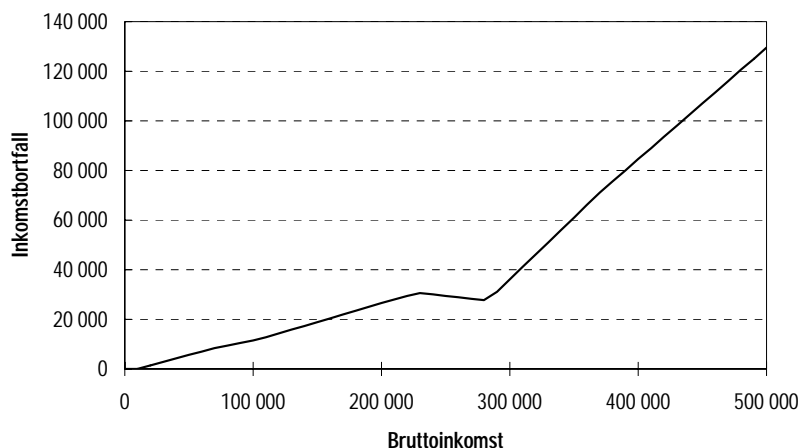
6.1 Teoretiska överväganden

Med avsikt att relatera problemställningen till ett ekonomiskt angreppssätt utgår analysen ifrån att beslutet är ett familjebeslut. Familjen antas att i någon mån bedöma hur deras sammanlagda inkomster kommer att påverkas under föräldraledigheten. Vissa familjer kanske också är framåtblickande i sina inkomster. I så fall kan familjen överväga både, hur stora inkomster familjen förlorar på kort sikt, och, hur stor förlusten för familjen är på lång sikt.

Sannolikt påverkar också familjens nuvarande inkomstnivå beslutet. Ju högre inkomst man har desto mindre viktig blir den sist intjänade kronan. Således kan man vänta sig en positiv effekt på pappauttaget av högre inkomst. Som en följd av taket i

föräldrapenningen ökar emellertid inkomstbortfallet snabbare vid högre inkomster. Diagram 6.1 visar sambandet mellan en individs bruttoinkomst och inkomstbortfall vid ett års föräldraledighet. Med en ökad förlust borde man därför vänta sig att färre pappor, och även mammor, är intresserade av att ta ut föräldraledighet.

Diagram 6.1 Inkomstbortfall vid ett års föräldraledighet, fördelat på bruttoinkomst



Anm.: Inkomstbortfallet gäller för individer som inte får tillskott från arbetsgivaren. Det fallande segmentet i inkomstbortfallet inträffar för inkomster som faller inom andra brytpunkterna i skatteskalans skiktgränser och taket i SGI.

Att familjen är framåtblickande i sina inkomster innebär i detta fall att vissa föräldrar kan väga in långsiktiga konsekvenser på löneutvecklingen i sina beslut. Som analysen i kapitel 5.3 visade förlorar män mer på att vara hemma eftersom de tenderar att bli mer straffade i löneutvecklingen än kvinnor. På lång sikt kan detta få märkbara konsekvenser för familjeekonomin. Om föräldraledigheten exempelvis innebär att personen betraktas som mindre karriärorienterad kan detta medföra missade befordringar på arbetet. Sätillvida kan en livsinkomstansats tänkas internalisera överväganden om framtida förväntningar och en mer eller mindre objektiv bedömning av inkomstriskerna som följer av att ta föräldraledighet. I skattningarna nedan har emellertid inte livsinkomsten beaktats, utan bara det kortsiktiga inkomstbortfallet

vid att låta fadern vara hemma i stället för modern. Det är således möjligt att en viss del av de inkomstrelaterade förklaringsfaktorerna saknas.

6.2 Databeskrivning

Datamaterialet är liksom i tidigare analyser SCB:s Lindadatabas kompletterat med information från Riksförsäkringsverkets föräldrapenningsregister. Urvalet består av familjer som fött barn under perioden 1993–1998. Tidsperioden begränsas till 1998 för att kunna följa varje barn upp till två års ålder. Vidare är materialet begränsat till barn som har information om båda föräldrarna i registret och där information om utbildningsnivå, ålder, arbetsinkomst finns för båda föräldrarna. Fall med uppenbart felaktiga föräldrapenningsstider har också tagits bort. På detta vis har vi information om sammanlagt drygt 47 000 barn med sina föräldrar. Analysen bygger på inkomstbortfallet på kort sikt som uppstår om föräldrarna skulle låta fadern vara hemma hela tiden jämfört med att mamman är hemma hela perioden.

$$\begin{aligned} \text{Inkomstbortfall på kort sikt} = \\ (\text{Mors inkomst om ledig} + \text{Fars inkomst om arbete}) - (\text{Mors} \\ \text{inkomst om arbete} + \text{Fars inkomst om ledig}) \end{aligned}$$

Invändningar kan lyftas mot använda metoder. I detta fall är kanske den allvarligaste att alternativkostnaden till att pappan inte tar ut någon föräldraledighet (mamman tar allt) tagits att vara att pappan tar ut all föräldraledighet (mamman ingenting), trots att han i många fall bara tar några månader som mest. Inkomstbortfallet som familjen möter i verkligheten kommer i så fall att överskattas. Vi har emellertid inte bedömt det som framkomligt att relatera inkomstbortfallet till verkligt uttag eftersom det skapar ett flertal ytterligare tolkningsproblem.

Vi har heller inte tagit explicit hänsyn till att vissa pappor gör ett större inkomstbortfall på lång sikt genom att de arbetar inom yrken med branta löneprofiler. Implicit kan det dock kontrolleras genom att ta hänsyn till utbildningsbakgrund och vilken sektor personen arbetar inom.

Det inkomstmått som använts måste också beröras. Inkomsten gäller för det år som barnet föds, vilket innebär att årsinkomsten

underskattas för föräldrar som lyft föräldrapenning, och för föräldrar som gått ned i arbetstid i samband med tidigare födslar. För personer som har inkomster under taket har därför årsinkomsten uppskattats genom att summera inkomst från arbete och en uppjusterad föräldrapenning. Justeringen av föräldrapenningen för att motsvara arbetsinkomsten har skett genom att dividera utbetalad föräldrapenning med 0,8 (ersättningskvoten) och med den genomsnittliga andelen dagar som föräldern tagit ut per vecka under föräldraledigheten (andelen varierar mellan 0,25 och 1). För personer som tjänar över taket är problemen större, men minskar om den uttagna tiden huvudsakligen ligger under andra år, eller om barnet föds under senare delen av året. Situationen där någon av föräldrarna arbetar deltid har vi inte kunnat hantera på ett tillfredsställande sätt.³⁴

6.3 Deskriptiv statistik

Det är många faktorer som samverkar i faderns beslut att stanna hemma. I tabell 6.1 redovisas en uppdelning på olika individkaraktäristika och huruvida fadern tagit föräldraledigt eller inte. Uppdelningen görs under barnets två första levnadsår. Den genomsnittliga inkomsten är högre för pappor som tar ut föräldraledighet, än för de som inte tar ut. Detta mönster är förenligt med hypotesen att det finns en positiv inkomsteffekt i föräldrauttaget. Den genomsnittliga inkomstförlusten att låta pappan vara hemma i stället för mamman är också större i gruppen som väljer att vara hemma. Detta motsäger egentligen utgångspunkten ovan. Eftersom det finns ett samband mellan inkomstnivå och det inkomstbortfall som skulle uppstå vid föräldraledighet är det emellertid svårt att avgöra hur endera påverkar beslutet i en jämförelse av detta slag. Detta måste studeras med regressionsanalyser, vilket görs nedan. Andelen fäder som har tagit ledigt under barnets första två levnadsår uppgår till 55 procent. Detta gäller som ett genomsnitt för perioden 1993–1998.

³⁴ Ett sätt att direkt hantera dessa problem vore att använda inkomsten året innan barnet föds. Detta löser problemet för familjer som föder sitt första barn. För övriga familjer uppstår samma problem som ovan. Att begränsa analysen till förstagsföräldrar ger emellertid ett mycket litet urval, och resultaten blir ändå osäkra.

Det är stor skillnad i uttaget i olika inkomstgrupper. Pappor med låg inkomst tar ut betydligt färre dagar än genomsnittet. Uttaget tycks stiga upp till taket i föräldrapenningen, därefter planar uttagsandelen ut (diagram 6.2). Detta är något som kommer att studeras särskilt ingående i den fortsatta analysen.

Eftersom data inkluderar perioden 1993–1998 är det också möjligt att studera effekterna av att pappamånaden infördes 1995 (diagram 6.3). Vid införandet av pappamånaden uppträder en mycket markerad topp vid omkring 30 dagars ledighet. Andelen pappor som tar ut föräldraledighet ökar också markant. Under 1994 tog 39 procent av papporna ut föräldraledighet under barnets två första levnadsår. Motsvarande andel var 53 procent under 1996. Om man studerar diagrammet mer ingående kan emellertid ett ytterligare mönster skönjas. Det tycks vara så att pappadagarna koncentrerats mer åt vänster i diagrammet, dvs. mot kortare tider. Delvis är detta en effekt av att fler pappor tar ut föräldraledighet och att dessa tenderar att ha kortare tider än genomsnittet. Men det tycks också vara så att pappor som tidigare tar ut långa tider, blivit ovanligare efter det att pappamånaden infördes.³⁵

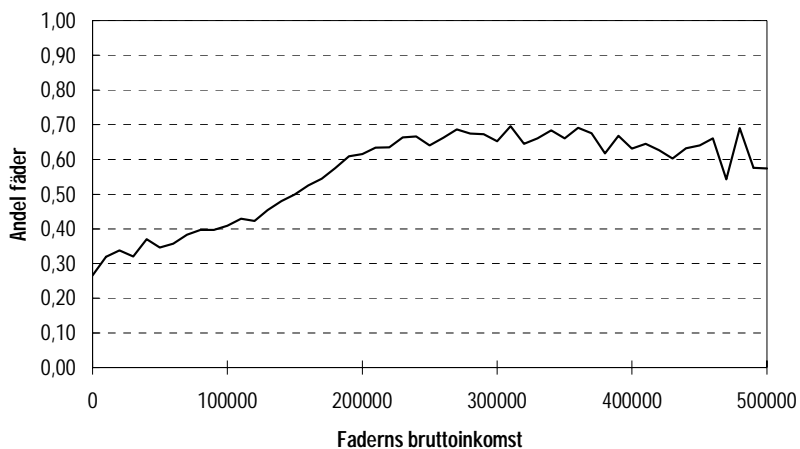
³⁵ Därtill förefaller pappors intresse att ta ut precis 30 dagar sjunkit under 1998, även om andelen som tar ut mellan 0–30 dagar ligger på en konstant högre nivå.

Tabell 6.1 Deskriptiv statistik för familjers uttag av föräldraledighet under barnets första två levnadsår, fördelat på om fadern tagit ledigt eller inte

	Ej lediga	Lediga
Förlust vid omvänd fördelning (kronor)	11 080	12 320
Pappans bruttoinkomst (kronor)	179 847	217 845
Mammans bruttoinkomst (kronor)	129 053	148 138
Andel av familjerna där:		
pappan studerar	0,03	0,02
mamman studerar	0,03	0,03
familjen fått socialbidrag	0,10	0,04
pappan varit arbetslös	0,26	0,16
mamman varit arbetslös	0,28	0,24
Pappans ålder	32,6	33,0
Mammans ålder	29,8	30,4
Antal barn i familjen	2,2	2,1
Pappans utbildningstid	11,6	12,0
Mammans utbildningstid	11,6	12,2
Pappan offentliganställd	0,22	0,25
Mamman offentliganställd	0,42	0,49
Pappans uttagna tid i dagar	-	48,6
Pappans uttagna tid kalenderdagar	-	78,8
Antal familjer	21 379	25 807
Andel familjer	0,45	0,55

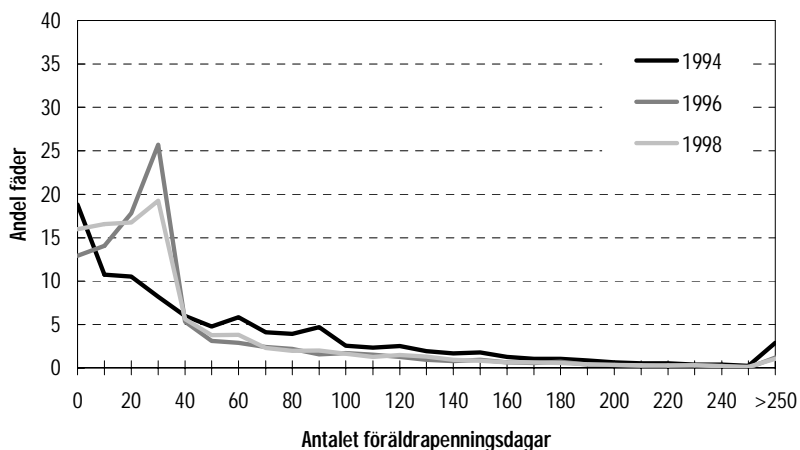
Källa: LINDA-databasen kompletterat med data från RFV.

Diagram 6.2 Genomsnittlig andel fäder som tagit föräldraledigt under barnets två första levnadsår, fördelat efter faderns bruttoinkomst



Källa: LINDA-databasen kompletterat med data från RFV.

Diagram 6.3 Fördelning av fäders uttagna föräldraledighetsdagar under barnets två första levnadsår, för barn födda 1993, 1995 och 1998



Anm.: Andelen föräldrapenningsdagar är räknade i tiodagarsintervall (dvs. 1–10 dagar, 11–20 dagar, osv.)
 Källa: RFV och egna beräkningar.

6.4 Resultat från regressionsanalyser

För att kunna fånga in samverkande faktorer vid beslutet att ta pappaledigt genomförs i detta kapitel analysen med hjälp av regressionsanalyser. Två olika beteendemodeller skattas. Dels skattas sannolikheten att pappan tar ut ledighet överhuvudtaget och vad som förklarar detta. Dels försöker vi fastställa vilka faktorer som påverkar hur lång ledighet pappan tar, givet att han tar föräldraledigt. Analysen fokuserar särskilt på föräldrarnas lön, inkomstbortfall i samband med föräldraledigheten och betydelsen av införandet av en pappamånad.

6.4.1 Vad förklarar att pappan tar ledigt

Inkomsten och inkomstförlusten vid föräldraledighet har stor betydelse för sannolikheten att pappan tar ledigt. Med högre inkomst för pappan ökar sannolikheten att pappan tar föräldraledigt. Med större inkomstbortfall, vilket blir särskilt markerat när inkomsten överstiger taket i föräldraförsäkringen, minskar emellertid uttaget. Effekterna är varandra motverkande vilket tydligt visas i diagram 6.4. Vid inkomster över taket upphör ökningen av sannolikheten att pappan tar ut ledighet, den minskar till och med något. Detta kan tolkas som att den ökade inkomsten tenderar att driva upp sannolikheten men att ökningen motverkas av den ökande inkomstförlust som sker till följd av taket. Denna observation är viktig, och slutsatsen blir att det finns två komplementära vägar att öka pappornas uttag. En är att höja taket, något som framförts ofta. En andra är att höja inkomsten för låginkomsttagare. Detta kan göras på olika sätt, exempelvis genom höjd ersättningsgrad eller genom lägre skatter för låginkomsttagare. Kvinnornas löner har en negativ inverkan på pappans sannolikhet att ta ledigt. En ökad lön för modern medför emellertid samtidigt att inkomstbortfallet vid en omvänd fördelning minskar, vilket tenderar att öka faderns uttag. Den sammanlagda effekten av detta är en svagt ökande andel fäder som tar ut föräldraledigt.

Vidare finns visst stöd för att sannolikheten ökar med antalet barn i familjen och att båda föräldrarnas utbildning är positivt korrelerad med pappans sannolikhet att ta ledigt. Om mamman studerar ökar sannolikheten att pappan är hemma, men den

minskar om pappan studerar. Att endera föräldern jobbar inom offentlig sektor ökar också sannolikheten att mannen tar pappaledigt. Detta ska inte tas som argument för en utbyggd offentlig sektor. Som tidigare analyser visat kan det vara ett ekonomiskt bra val att arbeta inom yrken med flackare löneprofiler om man tänker sig längre tids frånvaro från arbetsmarknaden. Således kan det finnas en självselektion i resultaten.

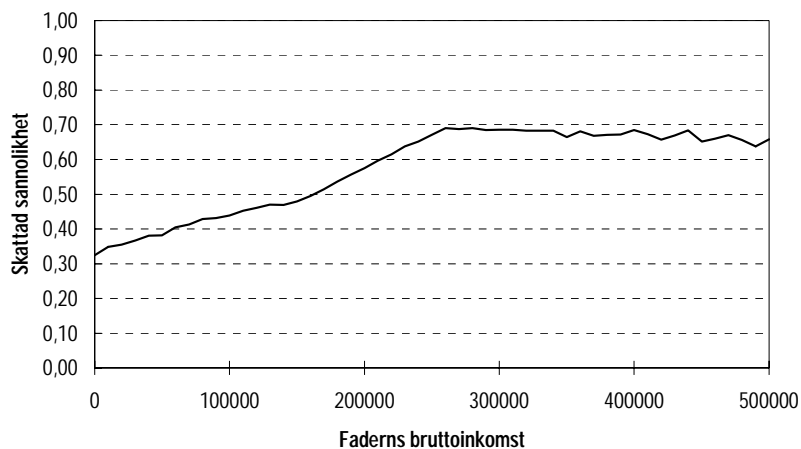
En viktig faktor som utöver lönen har betydande inverkan är införandet av pappamånaden. Andelen pappor som tar ut föräldraledigt ökade då markant. Införandet av pappamånaden har således fått fler fäder att ta föräldraledighet. Som nästa avsnitt visar har emellertid inte antalet uttagna dagar påverkats på motsvarande positiva sätt. Vi väntar därför med en diskussion om de samlade effekterna av pappamånader.

Tabell 6.2 Skattning av vilka faktorer som påverkar fäders sannolikhet att ta föräldraledigt under barnets första två levnadsår

Variabel	Estimat	
Konstant	-2,9815	***
Förlust vid omvänd fördelning, (/100)	-0,2226	***
Pappans bruttointkomst (log)	0,2081	***
Mammans bruttointkomst (log)	-0,0477	***
Pappamånad införs	0,5184	***
Pappan studerar	-0,0613	
Mamman studerar	0,1101	**
Familjen fått socialbidrag	-0,2563	***
Pappan arbetslös	-0,0760	***
Mamman arbetslös	-0,0589	***
Pappans ålder	-0,0052	***
Mammans ålder	0,0018	
Pappans utbildningstid	0,0249	***
Mammans utbildningstid	0,0534	***
Pappan offentliganställd	0,0450	**
Mamman offentliganställd	0,1108	***
Antal barn i familjen	0,0352	***
R ² -ML	0,091	

Anm.: *** Signifikant på 0,001-nivå, ** Signifikant på 0,01-nivå, * Signifikant på 0,05-nivå. Modellen är en probit.

Diagram 6.4 Skattade sannolikheter för faders föräldraledighetsuttag fördelat på bruttoinkomst under perioden 1993–1998

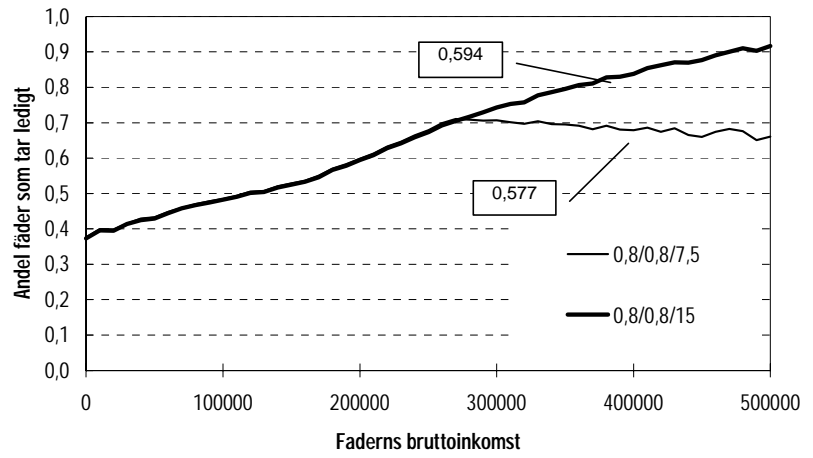


Simuleringar

Med hjälp av skattningen är det möjligt att studera hur förändringar i taket och kompensationsgraden skulle påverka fädernas sannolikhet att ta föräldraledigt i olika inkomstintervall. Nedan redovisas resultaten av att genomföra tre olika förändringar, att höja taket till 15 basbelopp, att höja kompensationsgraden till 100 procent av inkomsten, samt att höja faderns kompensationsgrad till 100 procent av lönen medan moderns kompensationsgrad hålls oförändrad.

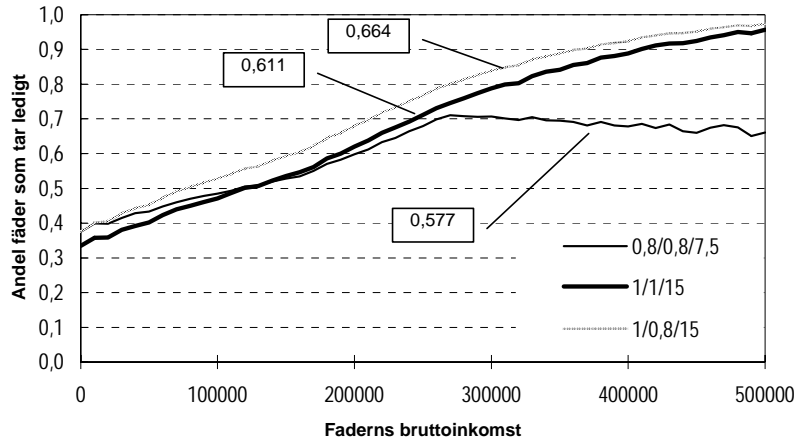
Att höja taket ger relativt små effekter på andelen fäder som tar föräldraledigt. Förklaringen är att även om effekten för gruppen höginkomsttagare är relativt stor (se diagram 6.5) så är antalet fäder i denna grupp liten i förhållande till samtliga fäder. Kraftigare effekter ges om kompensationsgraden höjs, och då särskilt om enbart faderns kompensationsgrad höjs. Intressant att notera är att en höjning av både faderns och moderns kompensationsgrad ger en negativ effekt på låginkomsttagarfäders uttag i förhållande till den lägre kompensationsgraden.

Diagram 6.5 Simulering av förändringen i andelen fäder som tar ut föräldraledigt under barnets första två levnadsår om taket höjs till 15 basbelopp



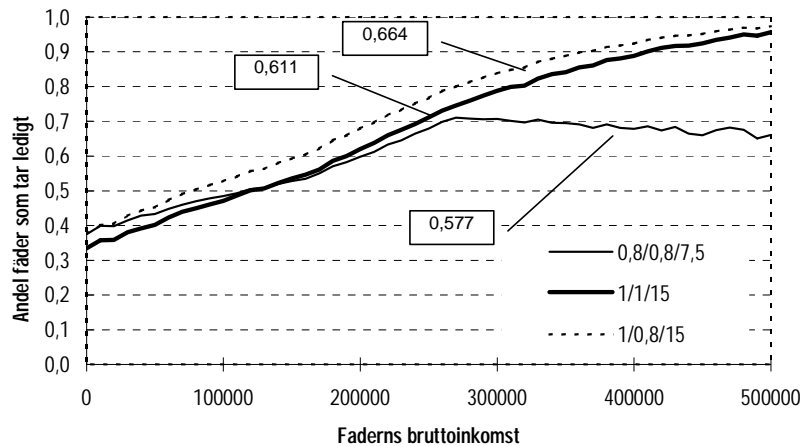
Anm.: Sekvensen i förklaringen är Faderns kompensationsgrad/Moderns kompensationsgrad/taket i basbelopp. Totala andelen fäder som tar ledigt redovisas i rutor i diagrammet.

Diagram 6.6 Simulering av förändringen i andelen fäder som tar ut föräldraledigt under barnets första två levnadsår om taket höjs till 15 basbelopp och kompensationsgraden höjs till 100 procent för 1) både modern och fadern, 2) enbart för fadern



Anm.: Sekvensen i förklaringen är Faders kompensationsgrad/Moderns kompensationsgrad/taket i basbelopp. Totala andelen fäder som tar ledigt redovisas i rutor i diagrammet.

Diagram 6.7 Simulering av förändringen i andelen fäder som tar ut föräldraledigt under barnets första två levnadsår om kompensationsgraden höjs till 100 procent för 1) både modern och fadern, 2) enbart för fadern



Anm.: Sekvensen i förklaringen är Faderns kompensationsgrad/Moderns kompensationsgrad/taket i basbelopp. Totala andelen fäder som tar ledigt redovisas i rutor i diagrammet.

6.4.2 Vad förklarar hur lång ledighet fadern tar

I förra avsnittet studerades faktorer som påverkar pappan att ta ledigt. Analysen går i detta avsnitt vidare med att studera vad som bestämmer hur många dagar de pappor som tar ledigt tar.

Utifrån skattningsresultaten (tabell 6.3) finner man att pappan ökar antalet uttagna dagar med högre lön men minskar uttaget med ökad förlust vid ledigheten. Effekten på faderns lön är emellertid inte signifikant avvikande från noll, utan effekten verkar snarare genom det inkomstbortfall som uppstår, för familjens samlade inkomster. Med ökad lön för mamman minskar pappans dagar, en effekt som är starkt signifikant. Det senare kan tolkas som en inkomsteffekt från moderns sida. Ju mer hon tjänar desto mer kan hon ta ut och som en konsekvens måste pappan ta ut mindre. Den ökade inkomsten minskar emellertid inkomstbortfallet med en omvänd fördelning. En högre lön är också korrelerad med högre utbildning för modern, något som ökar faderns uttag av föräldraledighetsdagar. Genomförda simuleringar visar att resultatet är ett "status quo".

En viktig observation som redan framkom i diagrammet över fördelningen av antalet uttagna dagar ovan, och som bekräftas i den statistiska analysen, är att papporna tenderat att minska antalet dagar under de två första åren efter det att pappamånaden infördes. För att renodla analysen begränsades urvalet till familjer som fött sitt första barn under 1993–1997 och som dessutom fött sitt andra barn under nästföljande år. Med denna avgränsning är det möjligt att undersöka hur en och samma familj påverkats av införandet av pappamånaden jämfört med hur familjer agerat i samma situation, dels före, och dels efter införandet. Som det visar sig är beteendet olika beroende av hur många dagar fadern tog ut för första barnet. Tabell 6.4 redovisar resultaten från en regressionskattning.³⁶ Särskilt intressant är att pappor som tog ut mellan 1–30 föräldraledighetsdagar för första barnet ökar uttaget för nästa barn. Ökningen är nästan fem dagar i genomsnitt. Pappor som tog ut mer än 30 dagar för första barnet tenderar däremot att minska antalet. Effekten för fäder som inte tagit ut något för första barnet är emellertid marginell. Det finns därtill en tendens att föräldrar som tar ut få dagar för första barnet ökar uttaget för det andra barnet, en effekt som är oberoende av pappamånadens införande. På motsvarande sätt minskar pappor som tagit lång tid för första barnet sin tid för det andra.

Resultaten bygger på en speciell grupp och är inte generaliserbar utan ytterligare analys men de understöder tolkningen att införandet av pappamånaden skapade en norm som medförde en ökning för pappor som tidigare tagit ut lite. Medan pappor som tog ut lång tid redan innan, nu minskat sitt uttag. I båda fallen förändras uttaget i riktning mot den stipulerade "pappatiden" om trettio dagar.

Det finns både en positiv och negativ tolkning av detta. En negativ effekt är att pappor som tidigare saknat en norm och därför tagit ut dagar "i blindo" nu koncentrerat sitt uttag till normen 30 dagar. En mer positiv tolkning av detta är att regler av detta slag kan tendera att bli normbildande, att höja antalet pappadagar skulle således kunna leda till att även uttagna dagar höjs mot motsvarande nivå. Det är dock viktigt att betona att pappors ökade uttag inte räcker för att kompensera den minskade tid som mamman tilläts ta ut genom pappamånadens införande. Resultat, som inte visas här,

³⁶ Skattningarna innehåller samma variabler som tidigare redovisade skattningar. Metoden är en paneldatamodell.

antyder att införandet av pappamånaden minskade familjens sammanlagda uttagna tid under barnets första två levnadsår.

Hur *andelen* pappor som tar föräldraledigt påverkas går inte att uttala sig om utifrån tillgänglig data. Det troliga är kanske att effekten skulle bli begränsad, allra helst i de fall som en ökning av antalet pappamånader inte sker på mammans bekostnad. Ett argument för detta är att införandet av pappamånaden införde ett "tvång" som inte fanns tidigare. En ytterligare pappamånad ökar bara tvånget för de som sett sig föranledda att ta dagar vid första förändringen. Det är inte självklart varför de som inte tyckte sig behöva ta ut dagar i första förändringen skulle påverkas annorlunda av en fortsatt utökning. Å andra sidan kan en ökad press från andra fäder medföra en positiv utveckling även här.

Tabell 6.3 Skattning av vilka faktorer som påverkar antalet uttagna föräldraledighetsdagar för fadern

Variabel	Marginal effekter	
Förlust vid omvänd fördelning, (/100)	-4,4983	*
Pappans bruttolöns (log)	2,8991	
Mammans bruttolöns (log)	-20,9078	***
Pappamånad införs	-19,1425	***
Pappans utbildningstid	1,1245	***
Mammans utbildningstid	4,4606	***
Pappan offentliganställd	3,1453	***
Mamman offentliganställd	-4,4157	***
Summa tid som familjen är hemma	0,0313	***
R ²	0,115	

Anm.: *** Signifikant på 0,001-nivå, ** Signifikant på 0,01-nivå, * Signifikant på 0,05-nivå. Tabellen redovisar marginaeffekter, från OLS med en Heckman sample selection modell. Probitestimaten redovisas i tabell 6.2. Estimationen har begränsat antalet förklarande variabler till variabler som är direkt kopplade till föräldrarnas sysselsättning, samt en indikator för om uttaget tas före eller efter pappamånadens införande. Övriga variabler antas huvudsakligen påverka beslutet att ta ledigt.

Tabell 6.4 Effekt av pappamånaden fördelat på antalet dagar pappan tog ut för första barnet, samt vid andra barnet

Uttaga dagar för första barnet	Effekt av	
	pappamånaden	Effekt vid andra barnet
dagar=0	1,2	-0,1
dagar>0	-8,5	-7,7
0<dagar<31	4,8	14,0
dagar>30	-4,8	-24,0

Anm.: Skattningarna är gjorda med en paneldatamodell, med samma förklarande variabler som i föregående modeller. Urvalet har begränsats till föräldrar som fött sitt första barn under perioden 1993–1997 och som dessutom födde sitt andra året därpå.

6.5 Sammanfattning och slutsatser

En viktig slutsats är att ökad inkomst leder till att pappor dels tar ut ledighet, dels tenderar att ta ut fler dagar. Taket i föräldrapenningen leder dock till att uttaget av pappaledighet avstannar. En minst lika viktig slutsats ifrån analysen är att pappor med låga inkomster tar ut färre föräldraledighetsdagar. Att påverka denna grupp skulle kunna ge större effekter på pappauttaget än att höja taket. Det är möjligt att påverka denna grupp genom att höja faderns kompensationsgrad, men effekten hämmas om även modern får motsvarande höjning. En individualiserad föräldrapenning och en differentierad kompensationsgrad skulle vara ett sätt att åstadkomma denna situation. Som tidigare forskning nämnt kan moderns situation vara en viktig faktor bakom detta inkomstmönster. Det finns en korrelation mellan föräldrarnas inkomster. Ju högre inkomst fadern har desto högre inkomst tenderar modern att ha, eller omvänt, i familjer där mannen har låg inkomst har oftare kvinnan detsamma. Det kan inte uteslutas att kvinnan i sådana förhållanden har få incitament att påverka mannen till att ta en större del av föräldraledigheten. Värdet av att återvända till arbetsmarknaden kan bedömas som litet i förhållande till värdet att vara hemma med nästan lika stor inkomst. Insatser som förbättrar kvinnornas situation på arbetsmarknaden kan också leda till ett jämnare uttag av föräldraförsäkringen. Detta är en central aspekt i hela bilagan, att kvinnornas position på arbetsmarknaden ska närma sig männens. Dessvärre kan det vara svårt att bryta båda dessa mönster, att kvinnor stannar hemma och att de har en sämre position på arbetsmarknaden, utan att först förändra

föräldraförsäkringens utformning. En individualiserad föräldrapenningen skulle kunna påverka situationen.

Det finns också stöd för att införandet av pappamånaden minskade pappornas uttag för de grupper som tidigare tog ut mer än en pappamånad, men ökade för de grupper som tog ut mindre. En nyligen publicerad rapport från Riksförsäkringsverket bekräftar denna utveckling (RFV, 2002b). De spekulerar i att förklaringen till pappornas minskade uttag skulle kunna hänga samman med att ersättningsgraden minskade samtidigt med införandet av pappamånaden. Vi kan emellertid inte bekräfta detta. I analysen har hänsyn tagits till hur mycket föräldrarna förlorar genom att göra en annan fördelning av uttaget, vilket borde fånga upp sådana effekter. En sannolikare förklaring är att normbildande faktorer spelar en viktig roll här. Ett angivet antal dagar styr fädernas uttag vilket talar för att en utökning skulle öka fädernas uttag. Det är dock viktigt att betona att pappors ökade uttag inte räcker för att kompensera den minskade tid som mamman tilläts ta ut genom pappamånadens införande. Införandet av pappamånaden minskade familjens sammanlagda uttagna tid under barnets första två levnadsår.

Med anknytning till den tidigare analysen förefaller det inte troligt att en eller ett par extra pappamånader skulle få genomslag i form av en mer jämställd arbetsmarknad. För att så ska ske är det troligt att fädernas uttag måste läggas koncentrerat i tiden och i större utsträckning likna sättet som modern förlägger sin ledighet. I det avslutande kapitlet kommer vi närmare att resonera kring hur det skulle vara möjligt att motivera en sådan utveckling.

7 Sammanfattning och diskussion

7.1 Sammanfattning av bilagan

Det är inte ovanligt att föräldrapenningens fördelning diskuteras med anknytning till normer som ligger inbyggda i samhällsordningen eller utifrån manligt och kvinnligt maktperspektiv. Analysen i denna bilaga har presenterat ett alternativt perspektiv. Den har analyserat situationen där två motsatta ekonomiskt grundade beteenden – arbetsgivarens kontra familjens – verkar i riktning emot samma fördelning av föräldrapenningsuttaget. Att peka ut ekonomiska incitament som en förklarande faktor har en avgörande fördel. Det är enklare att påverka ekonomiska incitament än att påverka rotade normer.

Mer precist har bilagan studerat effekterna av ett ojämnt uttag av föräldraledigheten för jämställdheten på arbetsmarknaden, jämställdhet i form av löneskillnader och könssegregation. Utgångspunkt har varit att en ojämn fördelning av ansvaret för barn initialt är en viktig orsakskälla till ojämlikheter mellan könen. Vissa arbetsgivare kan göra ekonomiska vinster på att sortera arbetskraften efter frånvarorisk, och föredra att anställa personer med minst förväntad frånvarorisk. Grundhypotesen har varit att med en lika stor sannolikhet för både män och kvinnor att stanna hemma för barnledighet minskar arbetsgivarens möjligheter att göra ekonomiska vinster genom att systematiskt sortera utifrån kön. Bilagan har sedan kapitel för kapitel strävat att finna stöd för att faktorer av detta slag är viktiga för jämställdheten. De viktigaste slutsatserna från respektive kapitel sammanställs i det följande.

Kapitel två visar att föräldraledigheten är mycket skevt fördelad mellan könen. Kvinnor tar ut huvuddelen av all föräldrapenning. Deras andel uppgår till drygt 85 procent, och kvinnor är i genomsnitt borta omkring ett år direkt i anknytning till barnets

födelse. Mäns föräldraledighet är betydligt kortare och mer utspridd över barnets uppväxt. Inkomstbortfallet är större om män är hemma än om kvinnor är det, som en följd av en ojämn lönestruktur. Skillnaden ökar med inkomst.

Med denna fördelning som utgångspunkt fördes i kapitel tre en diskussion om hur arbetsgivare kan göra ekonomiska vinster på att sortera män och kvinnor till olika arbetsuppgifter. Kvinnors större risk att vara frånvarande från arbetsmarknaden kan vara en bidragande förklaring till den yrkesfördelning vi ser i samhället i dag. Arbetsgivare gör ekonomiska överväganden vid valet av vem de anställer och på vilka arbetsuppgifter. Med återkommande perioder av frånvaro från arbetsplatsen minskar en persons produktivitet sett över en längre tidshorisont. Detta ger arbetsgivare incitament att sortera. Om det inte är möjligt att avgöra varje enskild individs frånvarorisk kan arbetsgivaren finna det lönt att diskriminera kvinnor i fertil ålder som grupp, eftersom de vanligtvis tar ut den största delen av föräldraledigheten. Med en ojämn fördelning av föräldraledighetsuttaget drabbas särskilt kvinnor. Om det däremot var män som i stället tog huvuddelen av föräldraledigheten skulle incitament finnas till en omvänd sortering på arbetsmarknaden.

I yrken med arbetsuppgifter som kräver förhållandevis kort upplärningstid, och/eller där utbudet är förhållandevis stort, borde man finna en överrepresentation av grupper som har stor sannolikhet att vara borta från arbetet längre tider. I yrken som kräver längre upplärningstider och/eller där utbudet är relativt mindre bör man finna grupper som mer sällan är borta under längre perioder. Detta är också ett mönster vi kan skönja på arbetsmarknaden.

För att arbetsgivare inte ska finna det lönt att sortera efter kön krävs att kostnaderna för att anställa endera könet upplevs som lika. Detta skulle exempelvis vara uppfyllt i de fall som män var frånvarande i samma utsträckning som kvinnor. Det skulle i sådana fall inte finnas någon grund för sortering mellan kön. Däremot går det inte att utesluta att arbetsgivare då i stället kommer att sortera andra grupper i förhållande till varandra, exempelvis personer utan barn i stället för personer med barn, ensamboende i stället för sammanboende, äldre i stället för yngre.

Det kan också vara värt att poängtera att sortering i unga åldrar inte är en isolerad händelse sett ur ett livsperspektiv. De möjligheter individen ges initialt på arbetsmarknaden får sannolikt

betydelse för individens hela fortsatta yrkesliv i många fall. Att byta till ett karriäryrke senare i livet är inte självklart enkelt utan kräver både rätt utbildning och erfarenhet. Med perioder av frånvaro under delar av yrkeslivet blir erfarenheten direkt lidande. Om ny kompetens krävs för att byta yrkesbana krävs också utbildningsinsatser som är kostsamma för både familj och individ, vilket kan verka hindrande. Tidig sortering bör således verka i riktning mot att mäns försprång gentemot kvinnor ökar under hela yrkeslivet, ett försprång som inte har motiverats av någon initialt större kompetens utan bara är en följd av närvaro och fler utvecklingschanser.

Kapitel fyra är en internationell utblick. Här finner vi stöd för att föräldraförsäkringens generositet har en självständig betydelse för arbetsmarknadens utseende. Mer generös föräldraförsäkring tycks generera högre sysselsättning bland kvinnor, vilket är en positiv effekt. Den påverkar, i bästa fall, inte lönefördelningen alls. Det finns emellertid studier som funnit att löneskillnaderna tenderar att öka med en generös och skevt fördelad föräldraförsäkring. Slutligen tycks länder med en generös föräldraförsäkring ha en mer könssegregerad arbetsmarknad. En förklaring kan vara att arbetsuppgifter som utförs i hemmet har institutionaliserats i länder med hög kvinnlig sysselsättningsgrad.

I kapitel fem studerades sedan föräldrapenningens relation till lönesättningen. Löneskillnaderna är stora mellan män och kvinnor men de kan inte förklaras av direkt lönediskriminering, dvs. att män och kvinnor blir betalda olika lön för samma arbete. Däremot finns ett tydligt samband, arbetsmarknaden är starkt könssegregerad och kvinnor arbetar inom lägre betalda yrken och de har sämre position i karriärstegen. Kvinnodominerade yrken har också flackare löneprofiler vilket är liktydigt med ett relativt lågt vidareutbildningsinnehåll i arbetet. Detta implicerar att kvinnor förlorar mindre än män på att vara frånvarande ifrån arbetet, och arbetsgivare förlorar också mindre på att kvinnor är hemma i stället för män. Om det är ett val ifrån kvinnornas sida eller en selektion ifrån arbetsgivarens sida är svårt att avgöra. Däremot bör det vara svårt att finna hållbara rationella argument för att kvinnor frivilligt väljer bort välbetalda arbetsuppgifter om det är möjligt att förena detta med familj. Kvinnor har också i allmänhet en högre utbildningsnivå än män vilket också talar för ett intresse att förbättra sin position på arbetsmarknaden. Sannolikt är därför

anställningen betingad av vilka möjligheter de faktiskt ges på arbetsmarknaden.

Vidare tycks det finnas ett negativt familjegap för kvinnor (att kvinnor med barn har lägre löner än kvinnor utan barn) i Sverige, men det är inte särskilt stort. Således har kvinnor redan från början en sämre löneposition på arbetsmarknaden oavsett om de skaffar barn eller inte. Det kan mycket väl tolkas som en internalisering från arbetsgivarens sida av att alla kvinnor förväntas vara frånvarande för vård av barn. Kvinnor som inte har för avsikt att bli förälder och i stället satsa på en karriär på arbetsmarknaden borde ha löner som mer motsvarade mäns om det inte var så att arbetsgivarnas långsiktiga riskbedömningar också var betydelsefulla i sammanhanget.

Familjegapet för män är positivt, om mannen avstår ifrån att ta längre tids föräldraledighet. För män som väljer att vara föräldralediga finns däremot en klart markerad negativ effekt i deras löneutveckling. Det går inte att med säkerhet avgöra om det är mindre karriärorienterade män som stannar hemma, eller om det är en respons ifrån arbetsgivarens sida där män som tar föräldraledigt bedöms som en liknande riskgrupp som kvinnor. Med den senare tolkningen gäller emellertid att familjer som önskar att maximera sina tillgångar gör klokt i att inte bryta det könsmönster som gäller på arbetsmarknaden. Kvinnor som avstår ifrån föräldraledighet får inte högre löner, medan män som tar föräldraledigt får en sämre löneutveckling. Detta ger ett straff för familjens sammanlagda inkomstutveckling.

Slutligen, i kapitel sex, studerade vi hur mäns uttag av föräldraledighet påverkas av familjens inkomster. En viktig slutsats är att en ökad inkomst för fadern leder till att han dels tar ut ledighet, dels tenderar att ta ut fler dagar. Taket i föräldrapenningen leder dock till att uttaget av pappaledighet avstannar. En minst lika viktig slutsats ifrån analysen är att fäder med låga inkomster tar ut föräldraledighet i mindre utsträckning. Att påverka denna grupp skulle kunna ge större effekter på det totala pappauttaget än att höja taket. Det finns en korrelation mellan föräldrarnas inkomster. Ju högre inkomst fadern har desto högre inkomst tenderar modern att ha, eller omvänt, i familjer där mannen har låg inkomst har ofta kvinnan detsamma. Kvinnor med låg inkomst (läs arbeten som ger mindre stimulans eller ger få utvecklingsvägar) har sannolikt få incitament att påverka mannen till att ta en större del av föräldraledigheten.

Det finns också stöd för att införandet av pappamånaden ökade sannolikheten att en man tar föräldraledigt, och för fäder som tidigare tog ut mellan 1 och 30 dagar ökade även antalet uttagna dagar. Däremot tycks fäders antal uttagna dagar minska för de grupper som tidigare tog ut mer än en pappamånad. En ökad normbildning, t.ex. mot att fler månader öronmärktes för fadern skulle således kunna ha goda effekter på uttaget. Det är dock viktigt att betona att pappornas ökade uttag i samband med införandet av den första pappamånaden inte räckte för att kompensera den minskade tid som mamman tillåts ta ut. Införandet av pappamånaden minskade familjens sammanlagda uttagna tid under barnets första två levnadsår.

En viktig slutsats vi drar ifrån analyserna i kapitlen är att en generös föräldraförsäkring leder till en högre kvinnlig sysselsättningsgrad. Detta är en grundläggande förutsättning för att på sikt nå en jämställd arbetsmarknad. En generös föräldraförsäkring har i andra sammanhang också visats ha en positiv effekt på födelsetalen. Det tycks emellertid inte finnas starka incitament i föräldraförsäkringens utformning som driver fram en jämnare fördelad arbetsmarknadsstruktur. Kvinnorna arbetar i andra yrken än män och de får inte bättre betalt. Traditionella familjemönster kvarstår och kvinnor fortsätter att ta huvudansvaret för hem och familj. Generösa föräldraförsäkringssystem gör det ekonomiskt möjligt för alla med barn att göra en längre tids uppehåll eller gå ner i arbetstid, men det är huvudsakligen kvinnor som utnyttjar möjligheten.

För att komma tillrätta med detta krävs en annan utformning av föräldraförsäkringen. Den ska dels motivera kvinnor att ha en nära anknytning till arbetsmarknaden, dels ska den motverka de tendenser till sortering som förefaller finnas.

7.2 Diskussion om en annorlunda utformad föräldraförsäkring

Vi ska avslutningsvis resonera kring några olika principer för att göra uttaget av föräldraledighet mer jämlikt. Vi vill betona att tankarna är principiella till sin natur och beskriver faktorer som vi tror är viktiga att beakta i denna process. Vi vill också betona att tankarna är författarnas egna och inte behöver avspegla finansdepartementets syn på frågan. Vår avsikt är att finna vägar att

utforma en föräldraförsäkring som motiverar båda föräldrarna att ta ut lika stor del av föräldraledigheten, och med en tidsmässig struktur som liknar varandra. Vår bedömning är att insatser både kan och bör vidtas parallellt på familjesidan och arbetsgivarsidan. En slutlig utformning av föräldraförsäkringen måste utöver våra idéer också väga in faktorer som barnets bästa, budgetsituationen, effekterna på arbetsutbudet och andra politiska hänsyn som i dagsläget bedöms mer eller lika angelägna som frågan om en jämställd arbetsmarknad.

7.2.1 Insatser på familjesidan

Höjning av taket

En första åtgärd som många är överens om ger effekt på pappors föräldraledighetsuttag är att höja taket i föräldrapenningen. Taket begränsar familjens möjligheter att dela uttaget om endera föräldern tjänar över taket. Det är således en restriktion som motverkar strävan efter att öka fäderns föräldraledighetsuttag, om pappan tjänar över taket. En höjning skulle också öka pappors uttag, vilket våra resultat visar, men det skulle också öka uttaget för de mammor som tjänar över taket.

Sannolikheten att ta föräldraledigt är emellertid högre bland höginkomsttagarfäder än bland låginkomsttagarfäder. Det finns många fäder som tjänar under taket som ändå inte tar föräldraledigt. En höjning av taket är således inte tillräcklig som isolerad insats, även om det är en förutsättning för att öka vissa fäderns uttag.

En ytterligare kompletterande insats som potentiellt skulle kunna bidra till ett ökat manligt föräldraledighetsuttag är en individualisering av föräldrapenningen. Andelen pappor som tar ledigt ökade då första pappamånaden infördes, och det kan då vara intressant att undersöka dess potential.

Individualiserad föräldraförsäkring

Fäder tar sällan ut långa sammanhängande perioder som på ett avgörande sätt kan tänkas påverka arbetsgivarens sorteringsbeteende. Det är i ljuset av detta intressant att resonera kring effekterna av en individualisering av föräldraförsäkringen. Med individualisering

menar vi att delar av föräldraledigheten viks åt endera föräldern, en tid som inte kan överlätas och som förloras om den inte används. I dag är denna tid två månader för respektive förälder. Individualiseringen kan skärpas antingen genom att utöka föräldraledigheten, och göra varje ytterligare månad individualiserad eller att omfördela individualiseringen av redan befintlig tid.

En utökning av föräldraledigheten genom att tilldela familjerna enstaka månader som är individuella kommer utifrån resultaten som redovisats i bilagan sannolikt få små effekter på jämställdheten. Pappor tenderar att ta ut en större del, relativt mamman, då barnet är äldre och därtill under begränsade perioder. Det är därför troligt att pappan inledningsvis väljer att lägga extra "pappamånader" i samband med semester, något som också kan göras utspjutt under flera år. Det är svårt att föreställa sig att detta skulle leda till att könsmonstret på arbetsmarknaden bryts. Barnet får mer tid med sina föräldrar, men det är en osäker reform för att påverka jämställdheten på arbetsmarknaden. Vi förstår oss därför att en reform som ökar jämställdheten i stället bör sträva efter att få mannens uttag att mer likna kvinnans, dvs. frånvaro under längre och i tiden koncentrerade perioder. En omfattande utbyggnad av föräldraledigheten där antalet individuella månader blir lika för båda föräldrarna, utan omfördelning av befintliga dagar, är en väg att gå. En sådan utbyggnad är emellertid kostsam, under förutsättning att papporna faktiskt tar ut sina dagar (vi återkommer till denna centrala frågeställning).

Att omfördela individualiseringen av redan befintlig tid i föräldraförsäkringen är ett mindre kostsamt alternativ. Det kan naturligtvis kombineras med en utbyggnad av föräldraledigheten. Med målet att dela lika på ledigheten har detta direkt koppling till en mer jämställd arbetsmarknad. Fördelningen kan göras på många sätt. I stället för två månader som är individuella, och elva månader som kan överlätas till den andra föräldern kan fördelningen exempelvis ändras till fyra individuella månader och fem som får överlätas. Eller att antalet månader delades rakt av utan möjlighet till överlåtelse. Antalet månader kan också ökas med exempelvis två samtidigt som sex månader görs individuella. Vald fördelning är en pragmatisk övervägning av vad som är politiskt möjligt och hur man faktiskt kan tänkas nå ett så jämnt och likartat uttagsmönster som möjligt.

En fråga som direkt inställer sig är i vilken utsträckning som familjen kommer att utnyttja alla dagar. Om fadern av någon

anledning värderar barnets hemmavaro lägre än kvinnan, och inte övertalas att ta ut sina dagar, kan en individualisering medföra att barnet får vara hemma en kortare tid med sina föräldrar. Med stöd i effekterna från den första pappamånadens införande är denna risk en realitet. Den föräldraledighetstid som tagits ut för barnet under dess första två levnadsår minskade. Eventuellt finns också en risk att modern i större utsträckning väljer att avstå ifrån arbete i stället vilket kommer att minska kvinnors sysselsättningsgrad. Denna risk måste undvikas om en individualiserad föräldraförsäkring inte i stället ska leda till ökad ojämlikhet på arbetsmarknaden. Möjligtvis kan man tro att med en fast förankring på arbetsmarknaden är denna risk mindre i dag än för 30 år sedan då den kvinnliga sysselsättningsgraden var betydligt lägre. Att avstå ifrån arbete skulle också medföra stora ekonomiska bortfall för familjen, inkomstbortfall som sannolikt är större än den löneutvecklingsförlust som mannen riskerar med att vara hemma.

För att minska risken för att en ökad individualisering leder till att föräldrar avstår ifrån delar av föräldraledigheten, kan reformen kompletteras med ekonomiska incitament av olika slag. En fullständig individualisering, där dagar inte får överlätas, kan i stället mildras till att föräldrarna ges differentierade ersättningsnivåer beroende på vems tid föräldern utnyttjar. Anta, som ett tankeexempel, att vardera föräldern tilldelades sex månaders föräldraledighet med full kompensation för lönebortfallet. Vid överlåtelse reducerades ersättningen, antingen med en konstant andel, eller genom att trappa av ersättningen med längden på överlätet tid. Med en differentierad ersättning skulle incitamenten öka för familjen att dela på ledigheten. Ju större avtrappning desto mindre blir incitamenten att överlata tiden. En helt individualiserad föräldraförsäkring vore samma sak som en fullständig och omedelbar avtrappning.

Med syfte att få kvinnor att återvända tidigare till arbete, och att män tar vid, skulle ett ytterligare alternativ vara att premiera återgången till arbete genom någon form av bonus. Ju tidigare kvinnan återvänder till arbete, givet en minsta fastställd frånvarotid, desto större bonus. Den minsta tiden kan anges som ett specificerat antal månader efter barnets födelse. Ytterligare bonus skulle kunna ges om mannen tar vid. Med en tillräckligt stor bonus skulle det ge starka incitament för familjen att fördela föräldrapenningen utifrån utformningen av bonussystemet. Det finns arbetsgivare som har system av denna typ för sina anställda,

och det är möjligt att bonusen primärt är ett arbetsgivarintresse. Om det å andra sidan finns mycket olika kostnader för frånvaro bland olika arbetsgivare är det inte självklart att arbetsgivare själva kommer att initiera denna modell i någon större skala. Sannolikt görs det på arbetsplatser som är i särskilt stort behov av att få sina anställda att återvända snabbt från föräldraledigheten. Det är inte heller säkert att arbetsgivarens tidshorisonter är förenliga med vad som vore önskvärt på en jämställd arbetsmarknad. Kostnaderna för en sådan reform behöver inte nödvändigtvis bli högre än dagens föräldrapenningssystem. Ersättningsgraden kan vara lägre än dagens 80 procent och bonusen sedan kompensera upp till 80 procent om den tas ut med sitt högsta belopp. I annat fall kan en ökad kostnad vägas mot de fördelar som en jämnare fördelning av föräldraledigheten kan ge för jämställdheten på arbetsmarknaden.

Överlåta föräldrapenningen

Det finns andra typer av reformer som skulle kunna bidra till att stärka enskilda kvinnors position på arbetsmarknaden, givet att man vill komma ifrån risken att alla kvinnor bedöms som lika riskfyllda för arbetsgivaren. Det handlar då om att underlätta för kvinnor att tidigt återvända till arbetsmarknaden.

Det är i dag tillåtet att anhörig, annan än föräldrarna, är hemma för vård av sjukt barn. Personen får då ersättning motsvarande sin sjukpenninggrundande inkomst. En möjlig reform vore att även föräldrapenningen gjordes överlåtbar till anhörig eller kanske även till en person som föräldrarna fick välja fritt. Detta skulle ge en alternativ vårdform och göra det möjligt för föräldrarna att återgå tidigare till arbete. Begränsningen att denna person får ersättning motsvarande sin sjukpenninggrundande inkomst skulle också kunna hävas. Genom att ge personen rätt till delar av eller hela moderns eller faders föräldrapenning skulle detta ge ett nytillskott till arbetskraften, och i princip också öppna upp för en ny typ av arbetsmarknad. Det finns naturligtvis här, liksom i alla tidigare nämnda reformidéer, många ytterligare frågor som måste hanteras, exempelvis hur lönekostnadspålägg ska hanteras, hur sjukpenning betalas, huruvida den överlåtna föräldrapenningen är pensionsgrundande, m.m. Det är emellertid inte vår avsikt att uttömmande analysera reformernas implementering här. Nära

relaterat till detta är att åter öppna daghem för barn som inte fyllt ett år.

Invändningar, som exempelvis värdet i att föräldrarna tar hand om sina barn, måste vägas mot fördelarna i form av en tidigare kvinnlig återgång till arbetsmarknaden. Att öppna daghem för spädbarn eller att möjliggöra andra typer av vårdformer skulle emellertid inte verka i riktning mot en ökning av mäns föräldraledighetsuttag. Effekten på mäns uttag skulle sannolikt i stället vara negativ. Att en sådan reform skulle medföra att män och kvinnor generellt bedöms som likvärdiga på arbetsmarknaden är således inte att vänta och inte heller att könssegregeringen skulle påverkas i nämnvärd grad. Sannolikt förblir det kvinnor som vårdar barnen.

Samtidig ledighet

Slutligen ska vi bara nämna en radikal, men kostsam, reform som drar konsekvensen att föräldrarna måste vara frånvarande med lika sannolikhet till sin spets. Reformen ger föräldrarna rätt till samtidig ledighet under större eller mindre del av barnets första levnadsår. Genom att ge tillräckligt starka incitament till familjen kan det vara lockande att vara ledig under exempelvis barnets första halvår för att därefter dela på resten av tiden. Fördelen med en sådan reform vore att arbetsgivare drabbades lika, oberoende av vilken förälder de anställt. Samhällsekonomiskt skulle emellertid produktionen drabbas dubbelt, genom båda föräldrarnas frånvaro.

7.2.2 Insatser på arbetsgivarsidan

Det finns i dag arbetsgivare som kan vinna på att anställa män framför kvinnor i fertil ålder. En förutsättning är att arbetsuppgifterna kräver en stor del av närvaro och att kunskapen som personen besitter är svår att ersätta. Att sortera arbetskraften efter kön är möjligt så länge som kvinnor tar ut huvuddelen av föräldraledigheten. Med en jämn fördelning vore frånvaron i stort sett lika mellan män och kvinnor.³⁷ För att locka män att ta en större del av ledigheten måste man också förmå arbetsgivaren att

³⁷ Sjukfrånvaron är högre för kvinnor än för män, men den kan ofta kopplas till att kvinnor är överrepresenterade inom vissa yrken som ger högre risk för sjukdom.

finna den utvecklingen naturlig. En "win-win"-situation måste eftersträvas. På kort sikt föreställer vi oss att insatser på arbetsgivarsidan i stor utsträckning handlar om att utjämna de kostnader som är förenade med olika typer av arbetskrafts frånvaro.

På längre sikt måste emellertid arbetsgivaren anpassa sin arbetsorganisation så att de faktiska kostnader som uppstår vid längre tiders frånvaro minskar. Arbetsgivare på manligt dominerade arbetsplatser ska förvänta sig att mannen är borta ett halvår (hälften av den tid kvinnan är borta nu). Arbetsgivare på kvinnligt dominerade arbetsplatser ska i stället förvänta sig att kvinnan bara är borta hälften av den tid som är vanlig i dag. Arbetsgivare som sorterat efter kön måste då byta strategi, och göra sina arbetsplatser mer anpassade till ett jämställt samhälle.

Kompensation för ökade kostnader

Föräldrar får kompensation för sin frånvaro från arbetsplatsen vid föräldraledighet. Detta ger föräldrarna incitament att faktiskt ta ledigt. Arbetsgivare har inte motsvarande incitament att uppmuntra föräldraledighet, frånvaron får i normalfallet snarast ses som en belastning för arbetsgivaren. En reform som direkt angriper denna asymmetriska behandling av arbetsgivare och arbetstagare vore förekomsten av en föräldrapenning för arbetsgivare.

I de fall frånvaron medför extra kostnader, särskilt i form av vinstbortfall, kan arbetsgivaren ges en rätt till kompensation för att vara indifferent mellan en anställd persons frånvaro och närvaro i samband med barns födelse. Att utforma en sådan kompensation som direkt avspeglar arbetsgivarens kostnader är förenat med avsevärda svårigheter. Principen är emellertid att arbetsgivaren under viss tid ska kompenseras för det vinstbortfall som följer av att en arbetstagare är föräldraledig. Detta vinstbortfall kommer att variera beroende på dels betydelsen av individens arbete för arbetsgivarens produktion, dels kostnaderna för att rekrytera en vikarie. En enkel, men inte heltäckande, lösning är att koppla ersättningen till individens lön.³⁸ Då arbetsgivaren finner en ersättare bör "kompensationen" förfalla.

³⁸ Hur stor del av lönen som ska kompenseras är en fråga av viss komplexitet. Det produktionsbortfall som uppstår till följd av olika individers frånvaro kan variera högst väsentligt. Med olika vinstbortfall skulle en given andel ge vissa arbetsgivare en

Eftersom det också är angeläget att arbetsgivarna och familjen ges incitament som är förenliga med varandra bör kompensationen till arbetsgivaren kopplas till den tidsmässiga incitamentsstruktur som ges individerna. Om en individualisering av föräldraledigheten uppmuntrar frånvaroperioder i sexmånadersintervall bör arbetsgivarens kompensation också sträcka sig över sex månader. Utan denna koppling finns risken att andra typer av intressekonflikter uppstår mellan familjens och arbetsgivarens önskemål.

En reformidé av detta slag kräver naturligtvis ytterligare beredning innan den slutgiltigt kan värderas. Det återstår exempelvis att överväga om det minskar vissa arbetsgivares intresse att nyrekrytera till lediga positioner, vilket skulle tendera att minska den aggregerade sysselsättningen. Det är heller inte självklart att arbetsgivare skulle bedöma kompensationen som tillräckligt incitament för att sortera arbetskraften annorlunda i rekryteringsprocessen. Som princip får man emellertid se det som en tydlig markering från samhällets sida att ett jämnt uttag är prioriterat, att man är medveten om arbetsgivarens situation och att man är villig att även kompensera arbetsgivaren för ett nå samhälleligt eftersträvat resultat. Om män känner en stark lojalitet med att arbetet på arbetsplatsen inte ska bli lidande som följd av deras agerande skulle en dylik föräldrapenning händelsevis också kunna förstärka deras motiv att faktiskt ta föräldraledigt. De kan alltid argumentera att arbetsgivaren faktiskt blir kompenserad för deras frånvaro.

Att anpassa arbetsorganisationen

Relaterat till diskussionen om att tillåta individerna att överlåta föräldrapenningen eller att öppna daghem för spädbarn är att arbetsgivaren ges incitament att anpassa arbetssituationen till föräldrars behov. Stimulanser till start av företagsdagis är ett alternativ som kan framföras. Kanske kan man till och med överväga att göra arbetsgivare skyldiga att erbjuda föräldrar daghemsp plats under barnets första år, för att på så vis underlätta för

kostnadsfördel, särskilt de med låga vinstbortfall och en pool av vikarier. Att finna en princip med differentierad ersättning är emellertid komplicerat och en fastslagen andel kan vara den mest framkomliga vägen. Bilagan har inte för avsikt att ange någon optimal ersättningsnivå, en gissning är emellertid att en rimlig andel förmodligen ligger betydligt närmare 10 procent av lönen, än såg 50 procent.

föräldrar som vill arbeta att göra det. Liksom i den tidigare diskussionen är det emellertid osäkert om detta faktiskt skulle påverka föräldrarnas fördelning av föräldraledigheten och det skulle möjligtvis implicera att arbetsgivaren fick större intresse att ställa krav på hur föräldrarna faktiskt fördelar sin ledighet. En sådan utveckling är inte självklart önskvärd.

Russel m.fl. (2000) redovisar andra idéer från utländska företag/organisationer, där man ifrågasätter idén att familjeangelägenheter inte är en arbetsgivarangelägenhet. Exempel på insatser som vidtagits på arbetsgivarnivå är särskilda föräldraprogram för anställda och deras partner, en föräldrakonsulttjänst, och arbetsfamiljkonsulttjänster för arbetsledare. Detta skulle tydligare uppmärksamma att även den andra föräldern ofta har en arbetsgivare som måste anpassa sin arbetsorganisation i samband med föräldraledigheten och öka arbetsgivares förståelse för att föräldrarna har ett delat ansvar.

Kritiska faktorer för en föräldraanpassad arbetsorganisation inkluderar en beredskap av personer inom verksamheten som kan fylla in vid frånvaro, dvs. att arbetsgivaren organiserar arbetet i en mer flexibel och lagbaserad arbetsorganisation. Detta kan åstadkommas genom att anställda utbildas att kunna utföra delar av varandras arbetsuppgifter, jobbrotation, en horisontell organisationsstruktur, självständiga arbetslag, jobba autonomi, att arbetsinsatsen bedöms utifrån resultat i stället för närvaro, och alternativa karriärvägar ordnas för specialister och arbetsledare (Russel m.fl. 2000). Jämfört med att anställa personer med specialkompetens som ofta arbetar övertid, blir sannolikt detta mer resurskrävande i form av planering och framförhållning. Företag med en mycket slimmad organisation blir emellertid mer sårbara för alla typer av frånvaro, exempelvis att personer slutar eller bränner ut sig. Med brist på kvalificerad personal blir detta problem också mer accentuerat. På sikt kanske därför en ökad flexibilitet i arbetsorganisationen är en mer lönsam strategi, som också underlättar för båda föräldrarna att vara föräldralediga utan att arbetsgivaren påverkas särskilt negativt.

7.3 Avrundning

Vi har endast berört reformer inom föräldraförsäkringen kortfattat. De har huvudsakligen haft egenskapen att de dels ska öka familjens

incitament att dela ledigheten lika, dels att arbetsgivarnas ekonomiska intresse av att sortera män och kvinnor in i olika typer av arbetsmarknader ska minska. En konkret utformning av förslagen återstår. Många ytterligare, mer innovativa lösningar finns sannolikt att finna därtill. Vi bedömer det som angeläget att närmare se över möjligheterna för en reformering av föräldraförsäkringen, som syftar till att nå en jämställd arbetsmarknad. Det är också vår uppfattning att sådana reformförslag måste vara utformade utifrån principen att de ska neutralisera arbetsgivares sorteringsbeteenden gällande kön.

Utvecklingen på arbetsmarknaden är också en dynamisk process, som är långsam. Reformen av ovan angivet slag genererar inte en vare sig jämn fördelning av föräldrapenningen eller en jämlik arbetsmarknad över en natt. Personer har den utbildning de har i dag och det är bara individer som väljer väg på arbetsmarknaden i dag och i framtiden som särskilt kan komma ifråga för ett förändrat rekryteringsbeteende. Individer med nya värderingar kommer att befinna sig sida vid sida med dem som redan gjort sina yrkesval under ytterligare många år. Arbetsgivare kommer också sannolikt att behålla sina förutfattade meningar om det inte sker en tydlig omsvängning i föräldrarnas beteende.

Det finns även osäkerheter i hur en individualiserad föräldraförsäkring faktiskt kommer att slå. Illa utformade förslag kan medföra risken att mäns uttag förblir oförändrat men med effekten att barnen får kortare tid hemma med sina föräldrar eller att kvinnor minskar sitt arbetsmarknadsdeltagande. Konsekvenser av detta slag måste övervägas innan reformer genomförs.

Feministiska debattörer poängterar därtill ofta att sorteringen av män och kvinnor inte heller är av ekonomisk art, även om sådana argument kan framföras för att förklara en sortering. Det finns således ytterligare faktorer som återstår att hantera, och som skulle kunna föras fram som ytterligare sorteringsgrunder. Det gäller exempelvis den ökade sjukskrivningsrisken tiden före förlossning, att kvinnor i större utsträckning kan behöva omplacering om arbetsuppgifterna blir för tunga i samband med graviditet, m.m. Vi har inte berört dessa i bilagan.

Vi vill också poängtera att det på en jämställd arbetsmarknad inte finns något självändamål i att alla föräldrar tar halva tiden var, och att ha en individualiserad föräldraförsäkring. Ur sorteringssynpunkt är poängen att arbetsgivaren inte utifrån ett allmänt beteende ska förvänta sig att kvinnor oftare är hemma än

män. Men en sådan situation kräver att sannolikheten att kvinnan avstår från längre perioder av föräldraledighet är lika stor som för mannen. Av praktiska skäl kommer emellertid en majoritet kvinnor att ta ut föräldraledighet i samband med förlossning och amning, så länge som möjligheten finns. I annat fall kommer de att minska sin arbetsinsats på annat sätt, vilket sker i andra länder. Samma praktiskt bindande skäl finns inte för fadern. För att situationen då ska kunna bli neutral i sorteringshänseende måste män i ett inledningsskede förmås ta ledigt under lika lång tid som kvinnan för att fördelningen ska kunna bli jämn. Att den sådan utveckling är under framväxt kan inte spåras på dagens arbetsmarknad. Som vi har visat sorterar arbetsgivare efter kön, kvinnor får andra typer av arbetsuppgifter med lägre lön. Män straffas med en långsammare löneutveckling om de tar föräldraledigt, vilket bör minska deras vilja att ta längre ledighet, och kvinnor ges inte tillträde till karriäryrken så länge som inte männens föräldraledighet ökar. En klokt utformad individualisering av föräldraförsäkringen skulle kunna ge de incitament som krävs för att bryta denna läsning.

Referenser

- AFL (2002), "Lagen om allmän försäkring och andra författningar", Riksförsäkringsverket.
- Albrecht, J.W., Edin, P-A, Sundström, M. och Vroman, S.B. (1999), "Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Re-examination Using Swedish Data", *Journal of Human Resources*, Spring 1999, V 43.
- Albrecht, J., Björklund, A. och Vroman, S. (2001), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, Volume 21, Number 1, January 2003.
- Altonji, J.G. och Blank, R.M. (1999), "Race and Gender in the Labor Market", Ashenfelter, O.C. och D. Card (Red.): *Handbook of Labor Economics*, Volume 3C, North-Holland, 1998.
- Anker, R. (1998), "Gender and Jobs, Sex Segregation in the World", International Labour Office (ILO), Geneva, 1998.
- Becker, G.S. (1965), "A Theory of the Allocation of Time", *The Economic Journal*, 75, pp. 493-517.
- Bekkengen, L. (2002), *Man Får Välja - om föräldraskap och föräldradedighet i arbetsliv och familjeliv*, Liber Ekonomi 2002.
- Bergqvist, C. (2001), *Jämställdhetspolitiska Idéer och Strategier*, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 7, Nr. 1.
- Björklund, A. Edin, P-A., Holmlund, B. och Wadensjö, E. (1996), *Arbetsmarknaden*, SNS Förlag.
- Björklund, A. Aronsson, T. Edlund, L. Palme, M. (2001), *Kris i Befolkningsfrågan?*, Valfärdspolitiska Rådets rapport 2001, SNS Förlag.
- Blau, F.D. och Ferber, M.A. (1992), *The Economics of Women, Men and Work*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- Edin, P-A and Fredriksson, P (2002), "LINDA - Longitudinal INdividual DATA for Sweden", Working Paper 2000:19, Department of Economics, Uppsala University.

- Edin, P-A och Lagerström, J. (2002), *Blind Dates: Quasi-Experimental Evidence on Discrimination*, ej publicerat PM, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universitet.
- Edin, P-A. och Richardson, K. (1999), "Swimming with the Tide: Solidarity Wage Policy and the Gender Earnings Gap", *Scandinavian Journal of Economics*.
- Evertsson, M. (2002), "Formal On-the-Job Training: A Gender-Typed Experience and Wage Related Advantage?", manuskript, Swedish Institute for Social Research (SOFI), papper presenterad vid Southern Sociological Society, Konferens, USA, april 2002.
- Förenta Nationerna (2000), *The World's Women 2000: Trends and Statistics*, United Nations Publications.
- Gustafsson, S., Kenjo, E. och Wetzels, C. (2002), "The role of education on postponement of maternity in Britain, Germany, the Netherlands and Sweden" I Ruspini, E. och Angela D. (Red): *The Gender Dimension of Social Change* Bristol: The Policy Press, pp. 55–79.
- Haas, L. (1992), *Equal Parenthood and Social Policy: A Study of Parental Leave in Sweden*. Albany, NY: State University of New York Press, 1992.
- Haas L. Hwang, P. (2000), *Programs and Policies Promoting Women's Economic Equality and Men's Sharing of Child Care in Sweden*, i Haas L. P. Hwang och G. Russell (Red): *Organizational Change & Gender Equity – International Perspectives on Fathers and Mothers at the Workplace*, Sage Publications, 2000.
- Hansen, N.M. (1997), "The Scandinavian Welfare Model: The Impact of the Public Sector on Gender Equality", *Employment & Society*, Vol 11, No. 1, March, pp. 83–97.
- Hansen, J. och Wahlberg, R. (2001), "Occupational Gender Composition and Wages in Sweden", i Wahlberg, R. *Essays on Discrimination, Welfare and Labor Supply*, Economic Studies, Department of Economics, School of Economics and Commercial Law, Göteborg University, 118.
- Hultin, M. (2001), "Consider her Adversity – Four Essays on Gender Inequality in the Labour Market", Swedish Institute for Social Research/47, Department of Sociology, Stockholm University.
- Hörnqvist, M. (1997), "Familjeliv och Arbetsmarknad för Män och Kvinnor", i Ahrne, G. & Persson, I. (Red.): *Familj, makt och jämställdhet*, SOU 1997:138, Fritzes, Stockholm.

- Johansson, M. Katz, K. och Nyman H. (2001), "Wage differentials and gender discrimination – changes i Sweden 1981–1998, Working Paper 2001:15, Nationalekonomiska institutionen, Göteborgs Universitet.
- Jonsson, J. (1997), "Hur Ska Vi Förklara Könsskillnader i Utbildningsval" i Person I. & Wadensjö E. (Red.): *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*, SOU 1997:137, Fritzes, Stockholm.
- Jonung, C. (1997), "Yrkesssegregeringen Mellan Kvinnor och Män" i Person, I. & Wadensjö, E. (Red.): *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*, SOU 1997:137, Fritzes, Stockholm.
- JämO, (2000), "Löneutfyllnad vid föräldraledighet". Jämställdhetsombudsmannen, april 2000.
- le Grand, C. (1993), Karriär- och utvecklingsmöjligheter på de interna arbetsmarknaderna, i le Grand C. Szulkin, R. och Tählin, M. (Red.): *Sveriges arbetsplatser – Organisation, personalutveckling, styrning*, SNS Förlag.
- Meyerson, E.M och Petersen, T. (1997), "Lika lön för lika arbete", i Persson I. och Wadensjö E. (Red): *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136.
- Mincer, J. och Ofek, H. (1982), "Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital", *Journal of Human Resources*, XVII.
- Nermo, M. (1999), "Structured by Gender – Patters of Sex Segregation in the Swedish Laour Market, Historical and Cross-national Comparison", Swedish Institute for Social Research/41, Department of Sociology, Stockholm University.
- Näsman, E. (1992), "Parental leave in Sweden – a workplace issue? Stockholm research reports in demography, No. 73, Stockholms Universitet, Demografiska avdelningen.
- Oaxaca, R. (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, Vol. 14, No 3, sid. 693–709.
- OECD (1995), "Long-term Leave for Parents in OECD Countries", OECD Employment Outlook 1995.
- OECD (2002), "Women at Work", OECD Employment Outlook 2002.

- Polachek, S. (1981), "Occupational Self-selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 63, pp. 60–69.
- Polachek, S. and Siebert, W.S. (1993), "*The Economics of Earnings*," Cambridge University Press.
- Regeringens proposition (1973:47), Om förbättrade familjeförmåner inom den allmänna försäkringen m.m.
- RFV (1994), "Socialförsäkringsfakta 1994, Riksförsäkringsverket.
- RFV (2002a), "Brinnande Dagar – En Studie om Föräldrapenningdagar som Inte Tas Ut", RFV Analyserar 2002:12, Riksförsäkringsverket.
- RFV (2002b); "Spelade Pappamånaden Någon Roll? – Pappornas Uttag av Föräldrapenning", RFV Analyserar 2002:14, Riksförsäkringsverket.
- Rosholm, M. och Smith, N. (1996), "The Danish Gender Wage Gap in the 1980s: A Panel Data Study", *Oxford Economic Papers*, 48, pp. 254–317.
- Ruhm, C.J. (1998), "The Economic Consequences of Paternal Leave Mandates: Lesson from Europe", *The Quarterly Journal of Economics*, 1998, pp. 285–317.
- Rubery, J. och Fagan, C. (1993), "Occupational Segregation of Women and Men in the European Community", i Social Europé, Supplement, No.3, Luxembourg.
- Russel, G, Haas, L. och Hwang, P. (2000), Conclusion, i Haas L. Hwang, P. och Russell, G. (Red): *Organizational Change & Gender Equity – International Perspectives on Fathers and Mothers at the Workplace*, Sage Publications, 2000.
- Rydenstam, K. (2002), "Tidsanvändningsundersökningen", Statistiska Centralbyrån, <http://www.scb.se/statistik>.
- Rönsen, M. och Sundström, M. (1996), "Maternal Employment in Scandinavia: A Comparison of the After-birth Employment Activity of Norwegian and Swedish Women", *Journal of Population Economics*, Vol. 9, pp. 267–285.
- SCB (2001a), "Val av arbete", Statistiska centralbyrån 2001.
- SCB (2001b), "Lönestatistik, Årsbok 2000", Sveriges Officiella Statistik, Statistiska centralbyrån.
- SCB (2001c), Befolkningens utbildning, 2001-01-01, Statistiska meddelande, UF 37 SM 0101, Statistiska centralbyrån.
- SCB (2002), "På Tal om Kvinnor och Män, Lathund om Jämställdhet", Statistiska centralbyrån.

- Stoiber, S.A. (1990), "Family Leave Entitlements in Europe: Lessons for the United States", *Compensation & Benefits Management*, Vol. 6, No. 2.
- Sundström, M. (1991), "Hur påverkar föräldraledighet lönerna?", *Ekonomisk Debatt*, nr 3.
- Sundström, M. Duvander, A-Z. E. (2002), "Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave Among New Parents in Sweden", *European Sociological Review*, 18 (4), 433–447.
- Thoursie, A. (1997), "Kvinnors och Mäns Vägar Ut Ur Arbetslöshet – Likheter och Skillnader" i Person, I. & Wadensjö, E. (Red.): *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*, SOU 1997:137, Fritzes, Stockholm.
- Vogel, J. (2001), "Uppskjutet Föräldraskap bland Europas Unga", *VälfärdsBulletinen* 2001:3, SCB.
- Waldfoegel, J. (1998), "Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children", *Journal of Economic Perspectives*, Vol 12, No 1, Winter 1998, s. 137–156.

Bilagor till Långtidsutredningen 2003

Bilagorna kommer att publiceras under 2003. För närmare information, se: www.finans.regeringen.se/lu2003

Nr	Namn	Författare
1	Sveriges ekonomi – utsikter till 2020	Martin Hill och Jonas Norlin, Finansdepartementet
2	Den demografiska utmaningen – en strategi för långsiktigt hållbara offentliga finanser	Jonas Norlin, Finansdepartementet
3	Regional utveckling – utsikter till 2020	NUTEK och INREGIA
4	Migration och integration – om framtidens arbetsmarknad	Annika Århammar, Finansdepartementet
5	Kan vi räkna med de äldre?	Anders Bornefalk och Ola Gustafsson, Finansdepartementet
6	Sveriges konkurrensfördelar för export och multinationell produktion	Patrik Gustavsson, FIEF och Ari Kokko, Handelshögskolan
7	Alternativ finansiering av offentliga tjänster	Statskontoret
8	Fördelningspolitikens mål och medel	Jan Bröms, f.d. chefsekonom och Thomas Pettersson, Finansdepartementet
9	Fördelning ur ett livscykelperspektiv. Ekonomiska resurser genom livet	Thomas Pettersson och Tomas Pettersson, Finansdepartementet

Nr	Namn	Författare
10	Utbildningens fördelning – en fråga om klass?	Anneli Josefsson och Lena Unemo, Finansdepartementet
11	Fördelningseffekter av miljöpolitik	Bengt Kriström m.fl., Sveriges Lantbruksuniversitet
12	En jämställd föräldraförsäkring?	Fredrik Jansson, Elina Pylkkänen, Lizbeth Valck, Finansdepartementet
13	Tid och pengar – dela lika?	Frida Widmalm, Finansdepartementet