

Föräldraförsäkringen fyller 50

– en motor för ökad jämställdhet även kommande år?

Kontakt

TCO Åsa Forsell
asa.forsell@tco.se

Förord

Föräldraförsäkringen är en 50-åring värd att fira

I år fyller den svenska föräldraförsäkringen 50 år. Det vill vi fira! När föräldraförsäkringen kom revolutionerade den synen på jämställt föräldraskap. Den ersatte den tidigare moderskapsförsäkringen och banade väg för en ny tid där budskapet var att båda föräldrarna sågs som lika viktiga för omsorgen om barnen. Det blev ett viktigt steg mot en mer jämställd fördelning av föräldraansvaret och har bidragit till att föräldrar inte behöver välja mellan ett närvarande föräldraskap och att delta fullt ut i arbetslivet.

Att kvinnor har kunnat delta på arbetsmarknaden i allt större omfattning har gynnat vår ekonomiska tillväxt. Och många länder har haft Sverige som förebild när de utformat sina föräldraförsäkringar. Sett över tid har föräldraförsäkringen verkligen varit en framgångsrik reform som är värd att hylla. Den har bidragit till en starkare ekonomi och en jämställd utveckling i Sverige.

Ett halvt sekel har gått och föräldraförsäkringen har både debatterats och förändrats, ofta i syfte att män ska vara pappalediga mer. Men vi har fortfarande en lång väg kvar innan kvinnor och män delar lika på föräldraledigheten. Och dessvärre innebär den sneda fördelningen att föräldraskapet för med sig att inkomstskillnader skapas mellan kvinnor och män.

Att det uppstår stora och långvariga inkomstgap mellan könen när barnen kommer syns i den officiella inkomststatistiken som TCO presenterar i den här rapporten. I rapporten analyseras även de bakomliggande problemen till att inkomstgapen skapas.

TCO:s slutsats är att föräldraförsäkringen behöver utvecklas för att fortsätta vara en motor för ökad jämställdhet i Sverige. Det här är en fråga som borde engagera alla partier som står bakom det av riksdagen fastslagna målet om ekonomisk jämställdhet.

Därför vill TCO använda jubileumsåret för att bjuda in till diskussion om hur föräldraförsäkringen kan utvecklas. Utan bra reformer som driver utvecklingen åt rätt håll, riskerar utvecklingen mot ökad jämställdhet stå stilla eller i värsta fall gå åt fel håll. Och inkomstgapen mellan kvinnor och män kommer att fortsätta uppstå i samband med att barnen kommer. Vi behöver hitta välfungerande lösningar som både ökar jämställdheten och kan få brett politiskt stöd.

Så låt oss fira vår 50-åring till föräldraförsäkring och se till att den kan bli en motor för ökad jämställdhet även kommande decennier.



A handwritten signature in black ink that reads "Therese Svanström".

Therese Svanström
Ordförande TCO



Innehållsförteckning

SAMMANFATTANDE INLEDNING	6
FÖRÄLDRAFÖRSÄKRINGEN HAR VARIT EN FRAMGÅNGSRIK REFORM	9
Till nytta för jämställdheten	9
Och till nytta för den ekonomiska utvecklingen	10
Kan den positiva utvecklingen fortsätta?	11
HUR HAR FÖRÄLDRAFÖRSÄKRINGEN UTVECKLATS SEDAN 1974?	12
Regelverket har förändrats många gånger sedan 1974.	12
Många förändringar i syfte att nå en mer jämställd fördelning	13
Utvecklingen mot mer jämställd fördelning har stannat av	14
Även föräldraledighetslagen reglerar föräldraledigheten	15
Två kommande ändringar – med osäkra effekter för jämställdheten	17
Ny statistik KÄPPAR I HJULET FÖR ÖKAD EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET	18
Kvinnors inkomster påverkas negativt när de blir föräldrar	18
Med föräldraskapet följer inkomstgap mellan kvinnor och män	18
Inkomstgap även när kvinnor och män är lika gamla när de får barn	20
Inkomstgap även när kvinnor och män är i samma ålder och har samma yrke när de får barn	21
VILKA PROBLEM LIGGER BAKOM INKOMSTGAPET SOM UPPSTÅR?	25
Kvinnor tar mer betald och obetald föräldraledighet än män – få föräldrapar delar lika	25
Regelverken möjliggör obetald ledighet främst under barnets första år, då flest kvinnor är lediga.	26
Starka normer och komplicerade regelverk – är medvetna, välinformerade val ens möjliga?	26
Fortfarande många män som inte tar ut några föräldrapenningdagar	28
Att få ihop livspusslet under barnets uppväxt – varken jämställt eller rättvist	29
FÖRÄLDRAFÖRSÄKRINGEN BEHÖVER UTVECKLAS FÖR ATT FORTSÄTTA VARA EN MOTOR FÖR ÖKAD JÄMSTÄLLDHET.	30
Politiska reformer behövs om jämställdheten ska öka	30
TCO:s förslag på vad som behöver utvecklas	30
TCO bjuder in till diskussion om föräldraförsäkringen under jubileumsåret	35
BILAGA: KOMPLETTERANDE STATISTIK ÖVER KVINNORS OCH MÄNS INKOMSTUTVECKLING NÄR DE FÅR BARN.	36



Sammanfattande inledning

Den svenska föräldraförsäkringen infördes 1974 och fyller 50 år 2024. I den här rapporten ges en historisk tillbakablick över de förändringar som har gjorts i föräldraförsäkringen, hur den har utvecklats sedan införandet och vilka effekter det gett för jämställdheten och den ekonomiska utvecklingen. Många förändringar har gjorts för att nå en mer jämställd fördelning. Bland annat införandet av den första, andra och tredje reserverade månaden. Även de ekonomiska incitamenten för att få män att öka sitt uttag har förändrats under åren.

Utvecklingen mot en mer jämställd fördelning har gått framåt, men i princip stått stilla sedan 2018. Sedan 2018 tar männen 30 procent av föräldrapenningdagarna som betalas ut under ett år medan kvinnorna står för 70 procent.

Även föräldraledighetslagen reglerar föräldraledigheten och gör det bland annat möjligt att vara föräldraledig utan föräldrapenning under barnets första 18 månader samt att jobba deltid fram till barnet fyller åtta år. När även obetald ledighet räknas in framkommer att fördelningen av föräldraledighet är mer ojämsställd än föräldrapenninguttaget visar. Kvinnornas *obetald* ledighet under barnens första två år var i snitt 4,2 månader, vilket är längre tid än männens *totala* ledighet som var 3,4 månader, för barn födda 2019. Kvinnornas *totala* ledighet var 12,7 månader.

Kvinnor utnyttjar också möjligheten att arbeta deltid oftare än män. Forskning visar att den som tar ut mest föräldraledighet också tar större ansvar för det obetalda hemarbetet efter föräldraledigheten och förvärvsarbetar mindre. Den ojämsställda fördelningen av föräldraledigheten leder med andra ord till fortsatt ojämsställdhet.

Inkomstgap mellan kvinnor och män uppstår eller växer när de får barn

Flera forskningsrapporter har visat att kvinnors inkomster påverkas negativt när de blir föräldrar medan mäns inkomster inte påverkas på samma sätt. I den här rapporten presenterar TCO ny inkomststatistik gällande föräldrar som fick sitt första barn år 2012. Statistiken visar att kvinnors inkomster minskar snabbare och mer än mäns inkomster efter att de fått barn och att inkomstgapet består till dess att barnet fyller nio år, det vill säga så länge vi följer inkomsterna. Det här resultatet gäller även när jämförelsen görs mellan kvinnor och män som var i samma ålder när de fick sitt första barn.

Statistiken visar också att bestående inkomstskillnader uppstår mellan kvinnor och män som är lika gamla och arbetar inom samma yrke när barnen kommer. Det gäller inom såväl tjänstemannayrken (TCO och Saco) som inom arbetaryrken (LO), även om inkomstutvecklingen ser olika ut i olika yrken och storleken på inkomstgapet också varierar. Inkomstgap uppstår även i de yrken där kvinnorna har högre genomsnittsinkomster än männen innan de fått barn.

Om man ser på kvinnornas medelinkomst i ett yrke som andel av männens medelinkomst i samma yrke kan man konstatera att för alla yrken är kvinnornas inkomst som andel av männens inkomst lägre efter att de fått barn än åren innan. Om kvinnornas medelinkomst skulle ligga kvar på samma nivå som innan de fick barn skulle en kvinna i den studerade gruppen med medelinkomst få omkring 50 000 kronor mer om året. Det summerar till över en halv miljon kronor över barnets första nio år.

Flera problem ligger bakom inkomstgapet som uppstår

Att inkomstgapet ökar mellan män och kvinnor när de får barn har flera förklaringar. Det handlar bland annat om att kvinnor tar större delen av både betald och obetald föräldraledighet och att den obetalda ledigheten möjliggörs främst under barnets första levnadsår då flest kvinnor är lediga.

Statistiken över föräldrapenninguttaget ger intrycket att föräldraledigheten är mer jämställd i par med högre utbildning och högre inkomst, men när även obetald föräldraledighet beaktas nyanseras bilden. De paren har möjlighet att använda flexibiliteten i regelverken genom att sprida ut föräldrapenningdagarna så att de totalt sett kan vara föräldralediga en längre tid. Men det är mammorna i de resursstarka hushållen som betalar för den längre föräldraledigheten genom större inkomstbortfall.

Vilka normer som gäller på arbetsplatserna är en viktig faktor som påverkar hur föräldrar väljer att vara föräldralediga. Arbetsgivare förväntar sig att kvinnor ska vara föräldralediga längre än män. Något förenklat kan man säga att de val föräldrar har på en arbetsplats är att pappor kan vara hemma lika länge som andra pappor, och mammor kan vara hemma lika länge som andra mammor.

En ytterligare faktor är de komplicerade regelverken. Som förälder är det svårt eller i princip omöjligt att överblicka alternativen och vilka effekter olika val för med sig. Regelverken öppnar för ett val mellan längre ledighet med lägre ersättningsnivå eller kortare ledighet med högre ersättningsnivå. Det finns ett stort utrymme för förbättringar för att föräldrar ska kunna göra medvetna och välinformerade val. Regelverken skulle kunna förenklas, valmöjligheterna tydliggöras och dess effekter synliggöras.

Föräldraförsäkringen behöver utvecklas för att vara en motor för ökad jämställdhet

Föräldraförsäkringens utformning och det sätt den samspelar med andra regelverk och normer innebär käppar i hjulet för en utveckling mot ökad ekonomisk jämställdhet. Politiska reformer behövs om den ekonomiska jämställdheten ska öka.

TCO anser att regelverket kring föräldraförsäkringen behöver reformeras så att det:

- signalerar jämställt föräldraskap.
- ger stöd åt *alla* föräldrar att få ihop livspusslet under barnens uppväxt, inte bara de som har råd och är insatta.
- uppmuntrar föräldrar att dela lika.

TCO:s förslag:

- Tredela föräldraförsäkringen och styr uttaget så att de allra flesta av föräldrapenningsdagarna tas ut under barnens första tre år.
- Höj ersättningen på de 90 så kallade lägstanivådagarna som i dag ger 180 kronor om dagen, så att även de dagarna ger inkomstrelaterad ersättning.
- Styr uttaget av de före detta lägstanivådagarna så att föräldrar kan ta ut 10 dagar per barn och år under barnens uppväxt när barnen är mellan 3 och 12 år för att få ihop livspusslet, eller fem dagar per förälder om barnet har två vårdnadshavare
- Bygg in ekonomiska incitament i regelverket så att föräldrar uppmuntras att dela mer lika. Inför en jämställdhetspeng i föräldraförsäkringen – en skattefri klumpsomma som betalas ut automatisk till de föräldrar som delat lika fram till barnets tvåårsdag.

TCO anser därutöver att kunskapen om obetald föräldraledighet behöver öka. Och så länge vi har ett system som bygger på att föräldrar ska göra medvetna välinformerade val behöver det vara reellt och praktiskt möjligt.

TCO:s förslag:

- Ge en eller flera myndigheter i uppdrag att se till att det blir möjligt för kvinnor och män att göra välinformerade medvetna val kring betald och obetald föräldraledighet och deltidsarbete.
- Ge någon myndighet i uppdrag att samla in statistik kring den obetalda föräldraledigheten. Det behövs mer forskning och analyser för att öka kunskapen om den obetalda och den totala föräldraledigheten.

Föräldraförsäkringen har varit en framgångsrik reform

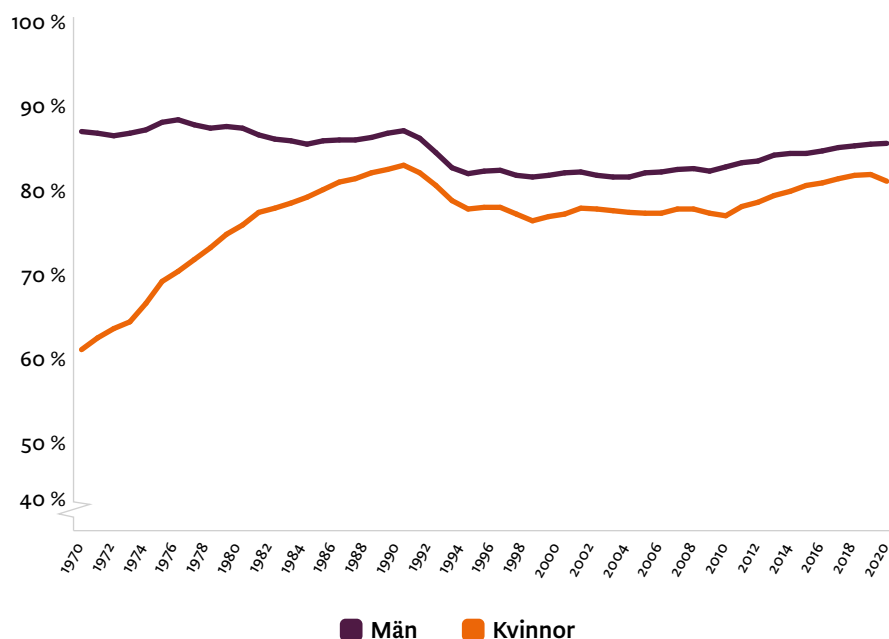
Den svenska föräldraförsäkringen infördes 1974 och fyller 50 år 2024. Sett över tid har föräldraförsäkringen verkligen varit en framgångsrik reform som vi kan vara stolta över.

Till nytta för jämställdheten

Tillsammans med införande av särbeskattning några år innan (1970) och den successivt utbyggda offentligt subventionerade barnomsorgen har föräldraförsäkringen gynnat både den ekonomiska utvecklingen och jämställdheten i Sverige.

Kvinnorna trädde successivt in på arbetsmarknaden sedan 1960 och 1970-talet (figur 1) och i dag har vi ett högt arbetskraftsdeltagande bland både kvinnor och män jämfört med många andra länder (figur 2). Den svenska föräldraförsäkringen bygger på grundsynen att både kvinnor och män ska ha möjlighet att försörja sig själva, även när de blir föräldrar. Och det har varit framgångsrikt.

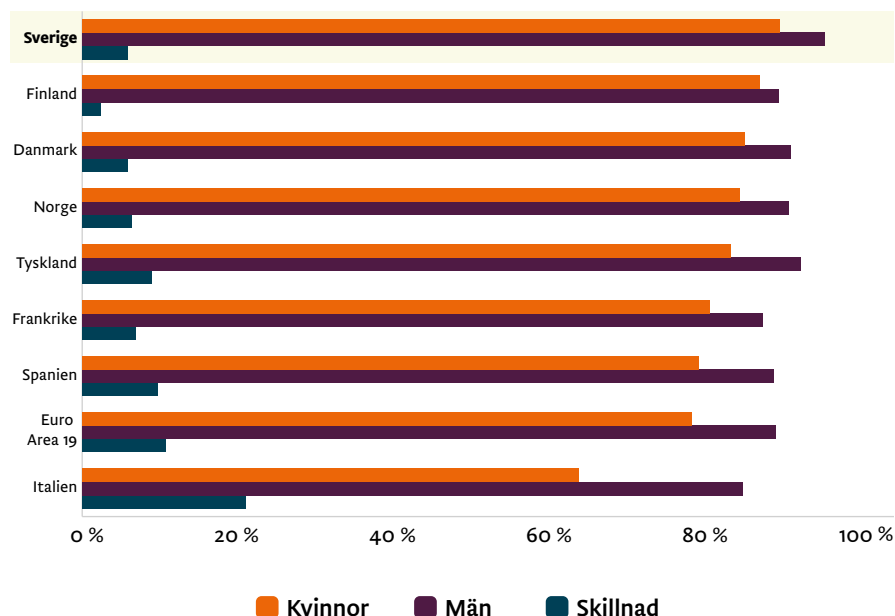
FIGUR 1. Andel i arbetskraften bland kvinnor och män i Sveriges befolkning 16–64 år, åren 1970–2020.



Källa: SCB

Not: Tidsserien sträcker sig endast fram till 2020 på grund av ändrade definitioner inom arbetsmarknadsstatistiken som infördes 2020/2021. Den nu gällande definitionen finns det statistik för endast från år 2001, varför den här äldre definitionen används.

FIGUR 2. Andel i arbetskraften bland kvinnor och män i befolkningen 20–64 år i Sverige och några andra europeiska länder år 2022.



Källa: Macrobond/Eurostat

Och till nytta för den ekonomiska utvecklingen

I Sverige behöver man inte välja mellan att ha ett utvecklande arbetsliv med en egen inkomst eller att skaffa barn och vara en närvarande förälder. Här är systemen uppbyggda så att det både är ekonomiskt och faktiskt möjligt för både kvinnor och män att vara frånvarande från arbetet för att vara föräldraledig på heltid med sitt nyfödda barn. Från det att barnet fyller ett år har man även rätt att få en plats inom den subventionerade barnomsorgen för barnet till en begränsad avgift.

” I Sverige behöver man inte välja mellan att ha ett utvecklande arbetsliv med en egen inkomst eller att skaffa barn och vara en närvarande förälder.

Sverige är långt ifrån det enda landet med väl utbyggd föräldraförsäkring och tillgång till barnomsorg. Men i en del andra länder kan trygghetsystem och barnomsorg vara konstruerade så att man i princip behöver välja mellan att bli förälder och skaffa sig en utvecklande karriär för att man inte har rätt att vara föräldraledig särskilt länge. Det kan även vara så att det inte finns ekonomisk trygghet för de som väljer att vara föräldralediga och/eller att det är väldigt dyrt eller svårt att få plats inom barnomsorgsverksamhet. Givet könsrollerna som fortfarande lever kvar är det i praktiken kvinnorna som får stå för valet mellan karriär och barn.

Ett högt arbetskräftsdeltagande bland både kvinnor och män i Sverige betyder också att både kvinnors och mäns kompetens kan tas till vara på arbetsmarknaden.

Den jämställdhetsfrämjande politiken, där föräldraförsäkringen är en viktig del, har varit gynnsam för vårt samhälle genom att ett högt arbetskraftsdeltagande bidrar positivt till tillväxten och till en stark samhälls-ekonomi. Man kan räkna på hur mycket högre BNP har varit som en följd av ökningen av kvinnors sysselsättning, vilket OECD har gjort i rapporten ”Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries”. Sverige har redan små könsskillnader i arbetskraftsdeltagande, men enligt OECD:s beräkningar kan Sveriges BNP höjas betydligt om de återstående könsskillnaderna i arbetskraftsdeltagande och könsskillnaderna i arbetade timmar skulle försvinna.

Forskningen lyfter även fram att föräldraförsäkringen har positiv påverkan på barnafödandet och den demografiska utvecklingen.

Kan den positiva utvecklingen fortsätta?

På ett övergripande plan har föräldraförsäkringen varit en stor tillgång för Sverige och den har bidragit till utvecklingen mot det samhälle vi har i dag. Men föräldraförsäkringens utformning har förbättringspotential. Föräldraförsäkringen har varit starkt bidragande till att så stor andel av kvinnorna i Sverige finns på arbetsmarknaden. Samtidigt är kvinnors frånvaro från arbetslivet i dag mer omfattande än mäns till stor del som en följd av föräldraskap och föräldraledighet. Det skapar ett arbetstidsgap mellan kvinnor och män som också innebär inkomstskillnader mellan könen. Mer om det i avsnittet ”Käppar i hjulet för ökad ekonomisk jämställdhet”.



Hur har föräldraförsäkringen utvecklats sedan 1974?

I det här kapitlet ger vi en historisk tillbakablick över de förändringar som gjorts i föräldraförsäkringen sedan den infördes. Fokus läggs vid förändringar som gjorts i syfte att få en mer jämställd fördelning.

Regelverket har förändrats många gånger sedan 1974

1974 var Sverige första landet i världen med att införa en föräldraförsäkring med föräldrapenning som kan tas ut av både mammor och pappor. Moderskapsförsäkringen som fanns för kvinnor omvandlades så att både mammor och pappor fick rätt att vara föräldralediga. Föräldrapenningen då motsvarade 90 procent av den ordinarie inkomsten och kunde betalas ut under sex månader.¹ Det fanns redan då en garantinivå för föräldrar som saknade inkomst.

Ersättningsperioden har blivit mer generös

Sedan 1974 har regelverket kring föräldraförsäkringen förändrats på flera olika sätt. Ersättningsperioden har förlängts vid ett antal tillfällen. Det har både blivit fler föräldrapenningdagar och det har blivit möjligt att använda föräldrapenning för allt äldre barn. I dag kan 480 föräldrapenningdagar tas ut per barn, vilket motsvarar 16 månader. Föräldrapenningdagar kan i dag tas ut fram till barnet fyller 12 år (eller går ut femte klass), med begränsningen att inte mer än 96 dagar får tas ut efter barnet fyllt fyra år.

Ersättningsnivån har blivit mindre generös

Föräldrapenningens ersättningsnivå har tvärt emot ersättningsperioden blivit mindre generös jämfört med då försäkringen infördes. I dag beräknas ersättningen som knappt 80 procent² av sjukpenninggrundande inkomst för 13 av de 16 månaderna, att jämföra med 90 procent när den infördes. Ersättningsnivån har även varit lägre än i dag under en kortare period på 1990-talet.

För tre av de 16 månaderna utgår ersättning på lägstanivå på 180 kronor om dagen. Lägstanivådagarna kan sägas ha sitt ursprung i tre månader med ”särskild föräldrapenning” som infördes 1978 och kunde tas ut fram till och med barnets första skolår och som 1986 ersattes av 90 dagar på garantinivå som kunde tas ut för barn upp till fyra år.

1 Förändringar inom socialförsäkrings- och bidragsområdena 1968-01-01–2023-09-30, Försäkringskassan.

2 Mer exakt beräknas ersättningen som 80 procent av 97 procent av sjukpenninggrundande inkomst, vilket betyder 77,6 procent av sjukpenninggrundande inkomst. 97 i stället för 100 procent av sjukpenninggrundande inkomst ska spegla att ersättningen ska beräknas på historiska i stället för framåtblickande inkomster.

Många förändringar i syfte att nå en mer jämställd fördelning

Ända sedan föräldraförsäkringen infördes har det funnits en ambition att både mammor och pappor ska vara föräldralediga. Flera ändringar i regelverket har gjorts under åren i syfte att fler pappor ska vara föräldralediga och att män ska stå för en större andel av föräldrapenninguttaget.

Pappamånaden blir två och sen tre reserverade månader

En omtalad och välkänd reform för att uppnå ett jämnare uttag av föräldrapenning är det man i vardagligt tal kallat pappamånaden. Den första pappamånaden, eller reserverade dagar som det egentligen heter, infördes 1995. Samtidigt gjordes regelverket om så att hälften av föräldrapenningdagarna gick till ena föräldern och hälften till den andra. Dagarna kunde sedan överlåtas till den andra föräldern, förutom de 30 reserverade dagarna (pappamånaden).

Den andra pappamånaden infördes 2002, samtidigt som ersättningsperioden förlängdes med en månad. Sedan dröjde det dubbelt så lång tid innan den tredje reserverade månaden infördes 2016. Utvärderingar och forskning visar att de reserverade månaderna har haft positiv effekt för ett mer jämställt uttag av föräldrapenning.³ Störst effekt hade den första reserverade månaden. Ny forskning visar också att de reserverade månaderna även kan ha indirekta effekter som gör att män tar ut föräldraledighet tidigare i barnets liv.⁴

Dock var det fram till 2022 endast föräldrapenningdagar med inkomstrelaterad ersättning som var reserverade. Det betyder att om ena föräldern saknade sjukpenninggrundande inkomst och fick ersättning på grundnivå kunde denne ta ut alla föräldrapenningdagar även om den andra föräldern hade inkomst och var berättigad till inkomstrelaterad föräldrapenning. Sedan augusti 2022 gäller regeln om reserverade dagar även för grundnivådagarna.

Ekonomiska incitament för att få män att öka sitt uttag

Utöver styrning genom reserverade dagar har de ekonomiska incitamenten att dela mer lika förbättrats. Det finns ett tak för hur höga inkomster som den inkomstrelaterade ersättningen beräknas på. Det innebär att man inte får någon föräldrapenning för inkomster som är högre än taket. År 2006 höjdes inkomsttaket från 7,5 till 10 prisbasbelopp. Det motiverades delvis av att det skulle öka många mäns incitament att ta ut föräldrapenning då fler män än kvinnor har höga inkomster.

Två år senare, 2008, infördes en jämställdhetsbonus som syftade till att ge föräldrar ekonomiska incitament att dela mer lika på föräldrapenningdagarna. Föräldrar kunde erhålla bonus i form av minskad skatt på upp till 3 000 kronor per månad och barn. Bonus gavs om den förälder som tagit ut minst antal föräldrapenningdagar tog ut föräldrapenning, men gällde inte de 60 reserverade dagarna eller lägstanivådagarna.

Det var ett krångligt system, dels för att det var svårt att förstå vilken bonus man skulle kunna få, dels för att man behövde ansöka om att få bonusen. Att bonusen gavs som minskad skatt och därmed långt i efterhand torde också ha försvagat dess möjlighet att påverka föräldrars beteende.

3 Jämställd föräldraförsäkring. Utvärdering av de reserverade månaderna i föräldraförsäkringen” Försäkringskassan (2019).

4 ”Essays in Swedish Family Policy”, Tallås Ahlén (2022).

Från 2012 ändrades reglerna kring jämställdhetsbonusen. Föräldrar behövde inte ansöka om bonusen, och den betalades ut automatiskt av Försäkringskassan. Bonusen kunde ge 50 kronor om dagen. 2017 togs jämställdhetsbonusen bort.

Det har tidigare inte kunnat slås fast att jämställdhetsbonusen ledde till ett mer jämställt uttag av föräldrapenningen.⁵ Men en forskningsrapport från IFAU 2022⁶ visar att jämställdhetsbonusen påverkade skillnaden i uttag mellan den förälder som tog ut flest respektive minst antal föräldrapenningdagar bland de föräldrar som hade tagit ut alla reserverade dagar när barnet fyllde åtta år, även om det i sig inte innebar att fördelningen av föräldrapenning på övergripande nivå blev mer jämställd. Resultatet säger alltså att det var möjligt att påverka föräldrars uttag av föräldrapenning med ekonomiska incitament, men att den tidigare jämställdhetsbonusen inte påverkade beteendet i så stor omfattning att fördelningen blev mer jämställd på en övergripande nivå.

Andra sätt att nå en mer jämställd fördelning

2012 infördes en möjlighet för föräldrar att ta ut föräldrapenning samtidigt för samma barn under maximalt 30 dagar under barnets första levnadsår. Dessa dagar kallas dubbeldagar. Syftet med införandet var att ge föräldrar möjlighet att dela ansvar samt etablera rutiner för barnet under första levnadsåret och därigenom öka jämställdheten inom föräldrapenningen.

Försäkringskassan, och tidigare Riksförsäkringsverket, har haft i uppdrag att informera om möjligheten för föräldrar att dela på föräldraledigheten och att jobba för att föräldrapenninguttaget ska bli mer jämställt. Att ansvarig myndighet ska jobba med detta har skrivits in i deras regleringsbrev. Exempelvis stod det i regleringsbrevet för Riksförsäkringsverket 2003 att: ”Andelen män som tar ut föräldrapenning och det genomsnittliga antalet uttagna dagar bland de män som tar ut föräldrapenning ska öka.”

I Försäkringskassans regleringsbrev för 2024⁷ står det bland annat att myndigheten ska stärka förutsättningarna för ett jämställt användande av föräldrapenning och att Försäkringskassans information ska bidra till att föräldrar får bättre kunskap om föräldraförsäkringens regelverk, om möjligheterna att använda föräldrapenningen flexibelt och om de långsiktiga effekterna av fördelningen av föräldraledighet.

Utvecklingen mot mer jämställd fördelning har stannat av

Från starten 1974 togs i princip alla föräldrapenningdagar ut av mammor. I början skedde endast liten förändring på den punkten och efter 20 år hade männens andel av uttagna föräldrapenningdagar per år ökat till en tiondel. Utvecklingen gick lite snabbare nästa 20-årsperiod och 2014 stod männen för en dryg fjärdedel av föräldrapenningdagarna. Som framgår av figur 3 nedan har utvecklingen mot en mer jämställd fördelning varit långsam men stadig fram till 2018, därefter har utvecklingen stått i princip stilla. 2018–2022 tog männen 30 procent av föräldrapenningdagarna

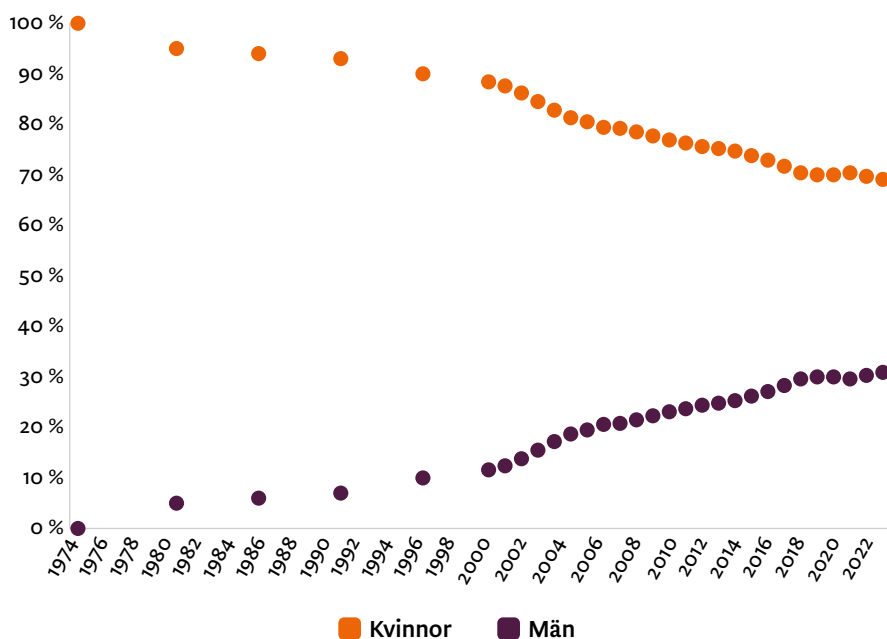
5 ”Ett jämställt uttag? Reformen inom föräldraförsäkringen” ISF (2012) och ”Är föräldraförsäkringen jämställd och jämlik?” Duvander/Fores (2022).

6 Ledde jämställdhetsbonusen till ett mer jämställt uttag av föräldrapenning? Olof Rosenqvist, IFAU, Rapport 2022:18.

7 Regleringsbrev för budgetåret 2024 avseende Försäkringskassan, Regeringsbeslut 2023-12-20, Socialdepartementet.

medan kvinnorna stod för 70 procent. En liten ökning av männens uttag syns senaste året från 30,3 procent år 2022 till 30,9 år 2023.

FIGUR 3. Andel uttagna föräldrapenningdagar av män respektive kvinnor åren 1974–2023.



Källa: SCB och Försäkringskassan

Även föräldraledighetslagen reglerar föräldraledigheten

Möjligheten att vara föräldraledig styrs inte enbart av föräldraförsäkringens regelverk. Föräldraförsäkringen reglerar i dag rätten till den ersättning som ska kompensera föräldrarnas inkomstbortfall medan han eller hon tar hand om sitt barn. Däremot är det föräldraledighetslagen som reglerar rätten att vara föräldraledig från arbetet oavsett om man tar ut föräldrapenning eller inte.

I princip gör föräldraledighetslagen det möjligt att vara föräldraledig under längre perioder än det antal föräldrapenningdagar som kan erhållas genom föräldraförsäkringen. Enligt föräldraledighetslagen kan en förälder vara föräldraledig på heltid utan föräldrapenning under barnets första 18 månader. Efter det kan en förälder vara föräldraledig i samma omfattning som han eller hon tar ut föräldrapenning. Dessutom ger föräldraledighetslagen även föräldrar rätt att minska sin arbetstid med 25 procent fram till att barnet fyller åtta år eller går ut första klass i skolan.

Denna fristående rätt till föräldraledighet har i princip gällt sedan 1979.⁸ Mellan 1977 och 1979 var rätten till föräldraledighet knuten till de dåvarande reglerna om föräldrapenning som gavs i sju månader. Innan dess fanns det sedan 1945 en lag som förbjöd arbetsgivare att avskeda arbetstagare med anledning av äktenskap, havandeskap eller ledighet efter barnafödande.

⁸ Vilka föräldrar använder obetald föräldraledighet? En analys av hur mammor och pappor kombinerar föräldrapenning och obetald föräldraledighet, Rapport 2023:11, Inspektionen för socialförsäkringen.

Statistik saknas kring obetald föräldraledighet, men skattningar finns

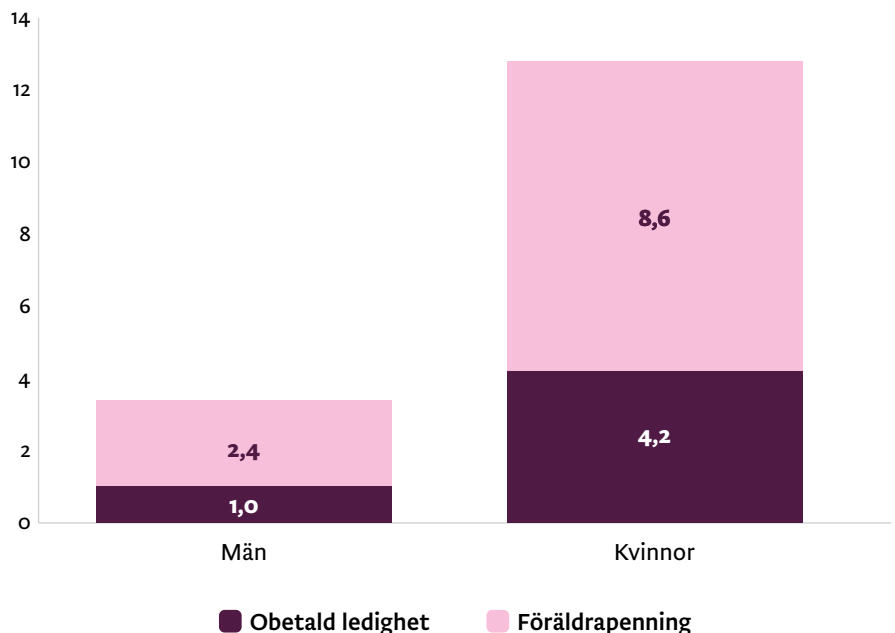
Trots att den självständiga rätten till föräldraledighet under barnens första 18 månader har funnits nästan lika länge som föräldraförsäkringen har det inte samlats in någon heltäckande statistik kring hur vanligt det är att föräldrar är föräldralediga utan att ta ut föräldrapenning. Fram till för några år sedan har man varit hänvisad till statistik över uttagna föräldrapenningdagar för att beskriva och analysera föräldraledighet i Sverige, även om försök har gjorts att skatta den obetalda och den totala ledigheten med hjälp av till exempel enkätundersökningar.

Sedan några år tillbaka gör Försäkringskassan skattningar av den totala föräldraledighetens längd under barnets första två år med utgångspunkt i den detaljrika statistiken som samlas in om föräldrars föräldrapenning-uttag samt vissa antaganden kring föräldrarnas uttagsmönster.⁹

Den totala föräldraledigheten är mer ojämfäst än föräldrapenninguttaget visar

I början av 2023 publicerade TCO rapporten "Föräldraledigheten under barnens två första år – mer ojämfäst än statistiken visar". Rapporten visade att kvinnor tar ut mer obetald föräldraledighet än män. Det är till och med så att kvinnors genomsnittliga obetalda föräldraledighet är längre än mäns totala föräldraledighet. Kvinnor med barn födda 2019 var i snitt föräldralediga och borta från arbetet 12,7 månader under barnets första två år, medan papporna till samma barn var det i 3,4 månader. Kvinnornas *obetald* ledighet var i snitt 4,2 månader, vilket alltså är längre tid än männens *totala* ledighet. Männen var i snitt obetalt föräldralediga 1 månad. Det framgår av figur 4 nedan.

FIGUR 4. Antal månaders föräldraledighet under barnets första två år med och utan föräldrapenning (barn födda 2019), kvinnor och män.



Källa: Försäkringskassan och egna beräkningar

⁹ "Betald och obetald föräldraledighet Hur flexibla är föräldrar under barnens första två levnadsår?", Försäkringskassan (2020).

Rapporten visade också att den totala föräldraledigheten är mer ojäms-
ställd än statistiken över föräldrapenninguttag indikerar. Män stod för 22
procent av föräldrapenninguttaget under barnens första två år för barn
födda 2019. Räknar man även med den obetalda ledigheten framgår det
att männen endast stod för 20,9 procent av den totala föräldraledigheten.
Vidare visade rapporten en viss indikation på att utvecklingen blivit mer
ojämsställd över de sex år det gjorts skattningar för. Både kvinnor och män
ökar andelen obetald föräldraledighet under perioden, men kvinnors obe-
talda föräldraledighet ökar mer.

Två kommande ändringar – med osäkra effekter för jämställdheten

Vid halvårsskiftet 2024 träder nya förändringar i föräldraförsäkringen i
kraft. Dels utökade möjligheter att använda dubbeldagar, dels en möjlighet
att överlåta 90 föräldrapenningdagar till andra än barnets föräldrar och
deras sambo¹⁰. Från TCO:s perspektiv är det dock oklart vilka effekter de
kan ha för bland annat jämställdheten.

Utökade möjligheter att använda dubbeldagar innebär att det ska bli
möjligt att ta ut 60 i stället för 30 dubbeldagar per barn och att de ska vara
möjliga att ta ut fram till barnet är 15 månader i stället för 12 månader som
gäller i dag. TCO är framför allt frågande till nyttan med förslaget då enbart
tre procent av förstagångsföräldrarna har använt det maximala antalet
dubbeldagar enligt regelverket som har gällt fram till 2024. En annan
aspekt att ta i beaktning är att följeffekten av fler uttagna dubbeldagar
kan bli att kvinnor tar ut mer obetald föräldraledighet.

Det andra förslaget innebär att det ska bli möjligt att överlåta 90 föräldra-
penningdagar till andra än föräldrarna och deras sambos. Även om inten-
tionerna är goda ser vi från TCO:s perspektiv stora risker med förslaget så
som det är konstruerat. Framför allt ensamstående kan ha behov av att
få överlåta föräldrapenningdagar till någon annan och kanske även vissa
egenföretagare. Att alla typer av föräldrapenningdagar ska kunna överlåtas
öppnar en risk för fusk, tveksamt användande och välfärdsbrottslighet som
blir väldigt svår och kostsam att kontrollera. Det finns också en risk att för-
slaget leder till en mindre jämställd fördelning av föräldraledigheten. Det
är en trolig utveckling att framför allt män kommer att använda sig av den
nya möjligheten att överlåta föräldrapenningdagar och att dagar framför
allt kommer att överlåtas till kvinnor. Om män överlåter föräldrapenning-
dagar till andra kvinnor än barnets mamma finns det också en potentiell
risk att mamman kommer att kompensera det genom att ta ut mer obetald
föräldraledighet.

¹⁰ Prop. 2023/24:1.

Käppar i hjulet för ökad ekonomisk jämställdhet

I tidigare kapitel beskrivs hur en rad reformer under föräldraförsäkringens livstid gjort att kvinnor och män delar mer lika på uttaget av föräldrapenning. Faktum är dock att fördelningen av föräldrapenning är långt ifrån jämställd och att utvecklingen tycks ha stannat av de senaste åren. I det här avsnittet presenterar vi ny statistik som visar hur kvinnors och mäns inkomster påverkas när de blir föräldrar.

Kvinnors inkomster påverkas negativt när de blir föräldrar

Flera forskningsrapporter har visat att kvinnors inkomster påverkas negativt när de blir föräldrar medan mäns inkomster inte påverkas på samma sätt. 2021 presenterade TCO rapporten ”Hur påverkas kvinnors och mäns inkomster när de får barn?” där vi ser närmare på den officiella inkomststatistiken och visar att även om kvinnor och män arbetar i samma yrke och är lika gamla när de får sitt första barn så skiljer sig inkomstutvecklingen mellan könen. Kvinnors inkomster minskar snabbare och mer än mäns inkomster efter att barnet kommer och inkomstgapet består under lång tid. För de tio tjänstemannayrken som undersöktes närmare fanns skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittsinkomster kvar när barnet fyllt nio år, det vill säga så länge vi följer inkomsterna.

I den tidigare rapporten jämfördes inkomsterna för kvinnor och män som fick sitt första barn 2008. TCO har uppdragit SCB att ta fram senare inkomststatistik och resultatet visar att inkomstgap uppstår även för kvinnor och män som fick sitt första barn år 2012. Den nya statistiken gäller fler yrken och visar att bestående inkomstskillnader uppstår inom såväl tjänstemannayrken (TCO och Saco) som inom arbetaryrken (LO) även om inkomstutvecklingen ser olika ut i olika yrken och storleken på inkomstgapet också varierar.



Kvinnors medelinkomster minskar i samband med att barnet kommer medan mäns medelinkomster inte minskar på samma sätt.

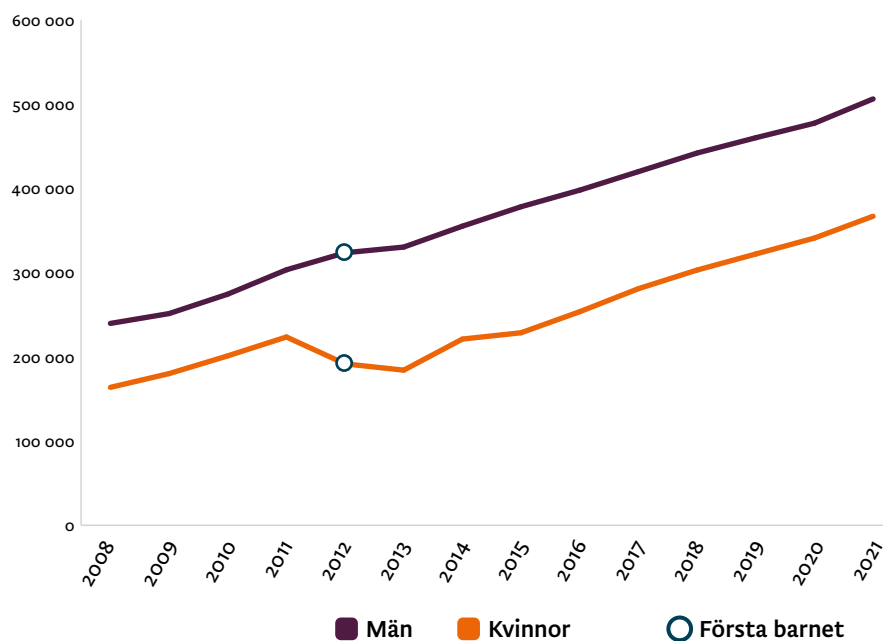
Med föräldraskapet följer inkomstgap mellan kvinnor och män

I figur 5 nedan visas inkomstutvecklingen för *alla* kvinnor och män som fick sitt första barn år 2012, från fyra år före till nio år efter barnets födelse. Det framgår tydligt av figuren att kvinnors medelinkomster minskar i samband med att barnet kommer medan mäns medelinkomster inte minskar på samma sätt. Inkomstgapet som uppstår finns fortfarande kvar när barnet fyllt nio år. Att kvinnors inkomster minskar kraftigt under barnets första år förklaras av att det oftast är kvinnor som är föräldralediga den första tiden. Att inkomstgapet består förklaras till stor del av att kvinnor oftare än män arbetar deltid under småbarnsåren.

Att kvinnor arbetar färre timmar än män genom längre föräldraledigheter och mer deltidsarbete påverkar i förlängningen även kvinnors möjligheter till karriärutveckling på ett negativt sätt, vilket också bidrar till sämre löne- och inkomstutveckling.¹¹ Kvinnor tar också ut en större andel av den tillfälliga föräldrapenningen för att vara hemma från arbetet med sjuka barn. Detta påverkar inkomstskillnaderna i samma riktning, om än i mindre grad då det både är fråga om färre dagar som tas ut och mindre skillnad mellan könen än vid annan föräldraledighet. Psykisk ohälsa och sjukfrånvaro är högre bland kvinnor som har barn än bland män, vilket också påverkar inkomstskillnaderna i samma riktning.

Kvinnornas inkomster kan minska även innan barnets födelse. Vissa kvinnor behöver avstå från arbete i slutet av graviditeten på grund av risker i arbetsmiljön eller för att deras arbete är för fysiskt ansträngande och kan därmed få graviditetspenning.¹² Det är inte ovanligt att kvinnor väljer att ta ut föräldrapenning innan förlossningen för att vila.¹³ Sjukskrivning i slutet av graviditeten är inte heller ovanligt.

FIGUR 5. Inkomstutveckling 2008–2021 för kvinnor och män som fick sitt första barn 2012 (medelvärde av sammanräknad förvärvsinkomst, löpande priser).



När man jämför inkomstutvecklingen för alla kvinnor och män före och efter barnafödande har kvinnor lägre inkomster redan i utgångsläget, vilket framgår av figur 5 ovan. Det beror främst på två saker. Dels att kvinnor i genomsnitt är två år yngre än män när de blir föräldrar, dels att kvinnor oftare än män arbetar i yrken med lägre lönenivå. Betyder det här att inkomstutvecklingen efter barnen kommer skulle se annorlunda ut om kvinnor och män fick barn vid samma ålder? Och om de arbetade i samma yrken? De frågorna svarar vi på i följande avsnitt.

11 Se till exempel Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet, ESO 2015:5, Duvander Ferrarini, Johansson (2015).

12 En gravid kvinna kan ansöka om graviditetspenning från 60 dagar före beräknad förlossning. Graviditetspenningen utgår med samma ersättningsnivå som föräldrapenning, men upp till ett lägre inkomsttak (7,5 prisbasbelopp jämfört med 10 prisbasbelopp för föräldrapenning).

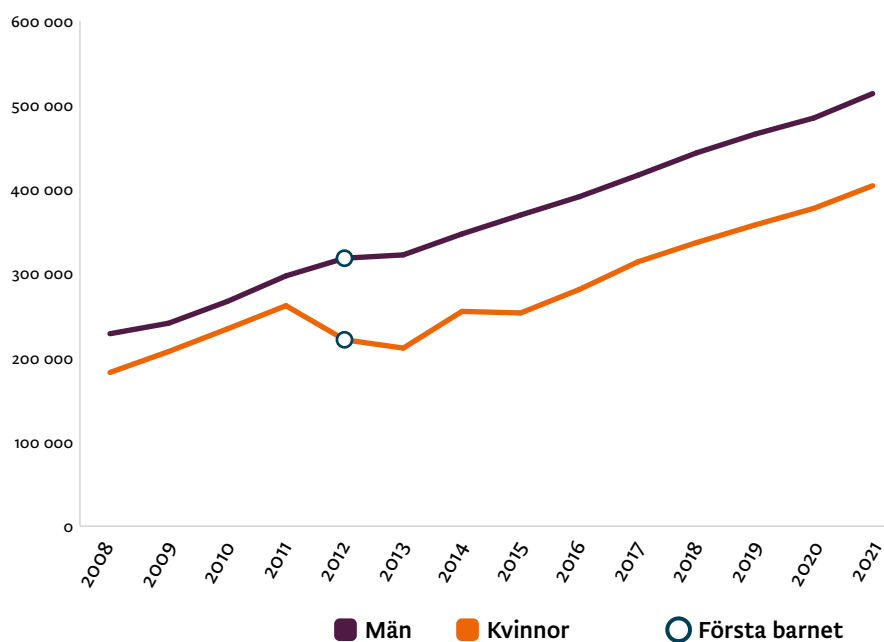
13 En gravid kvinna kan börja ta ut föräldrapenning 60 dagar innan beräknad förlossning.

Inkomstgap även när kvinnor och män är lika gamla när de får barn

För att illustrera hur inkomstutvecklingen skulle se ut om kvinnor och män vore lika gamla när de blir föräldrar kan man begränsa jämförelsen till inkomstutvecklingen för kvinnor och män som är lika gamla när de får barn. Det gör vi i figur 6. Av den framgår det att även när föräldrarna är lika gamla när de får barn finns det en inkomstskillnad i utgångsläget som pekar på att kvinnor har lägre inkomster än män redan innan barnen kommer. Det här förklaras främst av att kvinnor och män arbetar i olika yrken och kvinnor oftare än män arbetar i yrken med lägre löner. Men skillnaden i medelinkomst är mindre än om alla förstagångsföräldrar jämförs, som i figur 5 ovan.

Vi ser också att inkomstutvecklingen för kvinnor och män ser likadan ut i figur 6 som i figur 5. Kvinnors medelinkomster sjunker när barnen kommer och det uppstår ett inkomstgap mellan kvinnors och mäns medelinkomster som består under de undersökta åren. Men inkomstgapet är mindre än när alla förstagångsföräldrar jämförs.

FIGUR 6. Inkomstutveckling 2008–2021 för kvinnor och män som fyllde 30 år under 2012 och fick sitt första barn samma år (medelvärde av sammanräknad förvärvsinkomst, löpande priser).

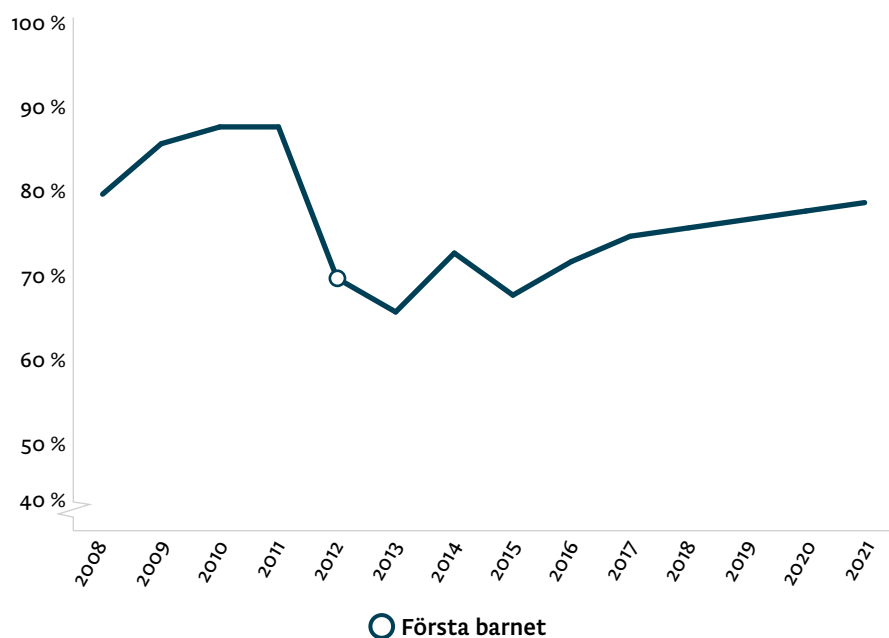


Ett annat sätt att illustrera inkomstskillnaderna är att se hur stor andel kvinnornas medelinkomster är av männens medelinkomster. I figur 7 ser man att kvinnornas inkomster som andel av männens stiger från 80 till 88 procent åren innan barnen kommer (2008–2011). Därefter sjunker andelen kraftigt och ligger på en lägre nivå (mellan 66 och 73 procent) under fyra-fem år. Därefter stiger andelen långsamt resterande år. År 2021 när barnen fyller 9 år har kvinnornas medelinkomst som andel av männens stigit till 79 procent. Vilket alltså fortfarande är en lägre andel än innan barnen kom.

Om man tänker sig ett läge där föräldraskapet inte skulle leda till att inkomstgap uppstår mellan könen och att kvinnornas inkomster som andel av männens i stället skulle ligga kvar på samma nivå åren efter barnen kommer som innan, kan man få en hypotetisk bild av det genomsnittliga inkomstbortfall som uppstår för kvinnorna. Om kvinnornas medelinkomst skulle

ligga kvar på 88 procent av männens medelinkomst efter att barnen kommit och fram till 2021 skulle en kvinna med genomsnittsinkomst bland kvinnorna som fyllde 30 och fick barn år 2012 få sammanlagt 570 000 kronor mer i inkomst eller omkring 50 000 kronor om året per person.

FIGUR 7. Kvinnors medelinkomster som andel av männens bland kvinnor och män som fyllde 30 år under 2012 och fick sitt första barn samma år.



Inkomstgap även när kvinnor och män är i samma ålder och har samma yrke när de får barn

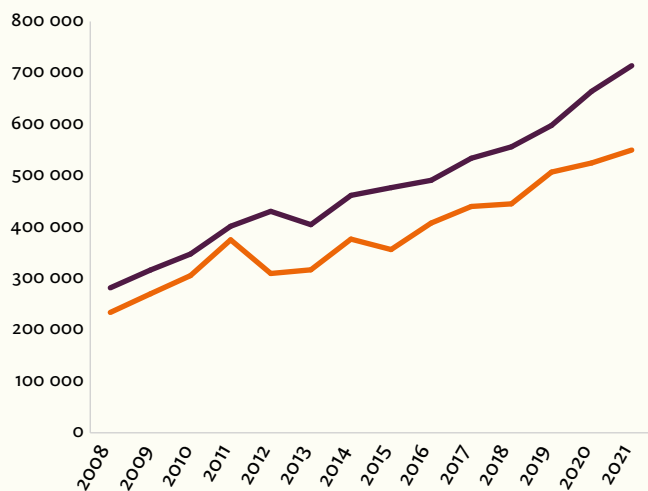
För att bortse från de inkomstskillnader mellan könen som följer av att kvinnor och män arbetar inom olika yrken med olika höga lönenivåer tittar vi närmare på inkomstutvecklingen för de som blir föräldrar i samma ålder och arbetar i samma yrke eller yrkesgrupp året innan de får barn. Figurerna 8a-8h visar på samma sätt som i figur 6 inkomstutvecklingen fyra år innan och nio år efter att 30-åringar år 2012 får sitt första barn med tillägget att varje diagram begränsas till kvinnor och män som arbetade inom samma yrke eller yrkesområde. Vi har valt ut ett antal yrken och yrkesgrupper där grupperna är tillräckligt stora för att kunna följa kvinnornas och männens medelinkomster.¹⁴ Det är både tjänstemannayrken och arbetaryrken, så att såväl TCO-grupper som Saco- och LO-grupper finns representerade.

För alla yrken/yrkesgrupper vi har tittat på syns samma skillnader i inkomstutveckling för kvinnor och män när de blir föräldrar – kvinnornas inkomster sjunker och det uppstår ett inkomstgap mellan kvinnornas och männens medelinkomster som består minst till dess att barnen fyller nio år. Inkomstgap uppstår även i de grupper där kvinnorna har högre genomsnittsinkomster än männen alla eller flera av de fyra åren innan barnen kommer. Detta gäller för flera av de tjänstemannayrken vi har studerat, läkare, universitets- och högskolelärare, ”revisorer m.fl.”, hälso- och sjukvårdsspecialister och gymnasielärare, samt för arbetaryrkesområdet ”behandlingsassistenter, fritidsledare m.fl.”, samt även för ”chefer för mindre företag och enheter”.

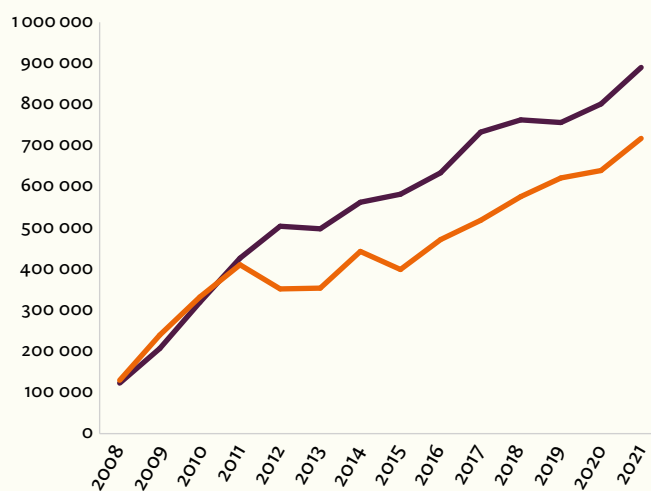
¹⁴ Vi har endast med yrken och yrkesgrupper där det finns minst 20 män och 20 kvinnor som uppfyller villkoret att de fyllde 30 år 2012 och att de fick sitt första barn samma år. Av utrymmesskal redovisas inkomststatistiken gällande ytterligare yrken/yrkesgrupper i bilagan sist i rapporten.

FIGUR 8A-8H. Inkomstutveckling 2008–2021 för kvinnor och män som fyllde 30 år under 2012 och fick sitt första barn samma år samt arbetade inom samma yrke/yrkesområde året innan barnet kom (medelvärde av sammanräknad förvärvs-inkomst, löpande priser).

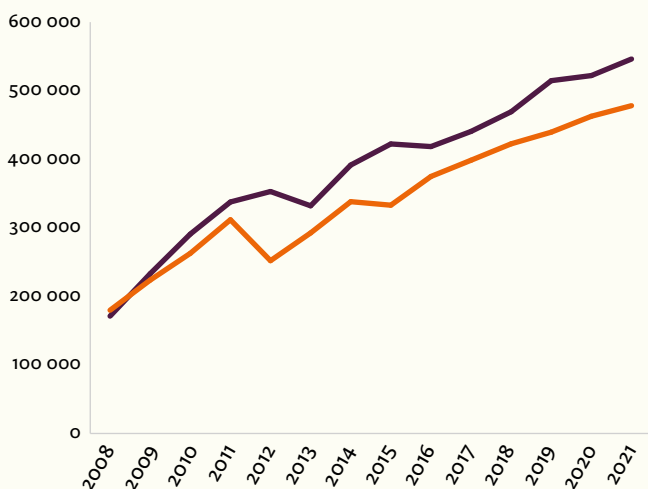
8A Systemerare och programmerare



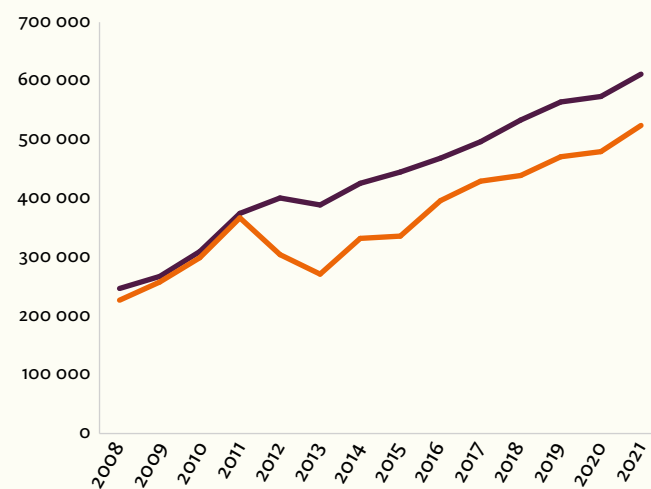
8B Läkare



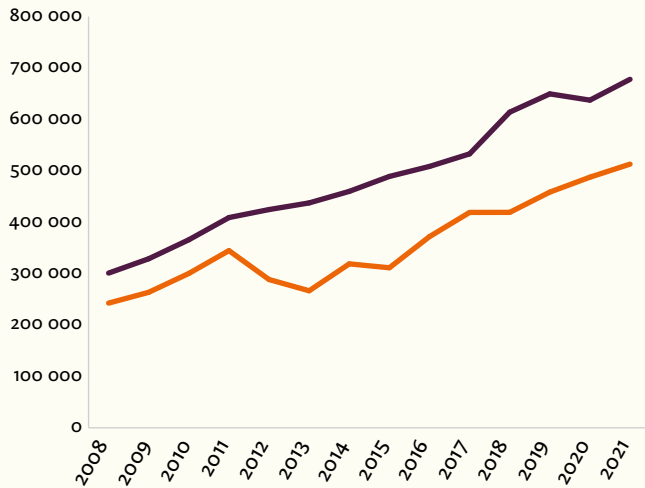
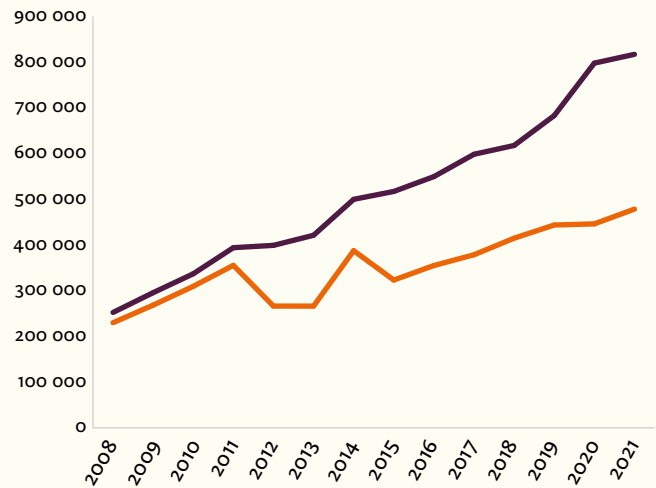
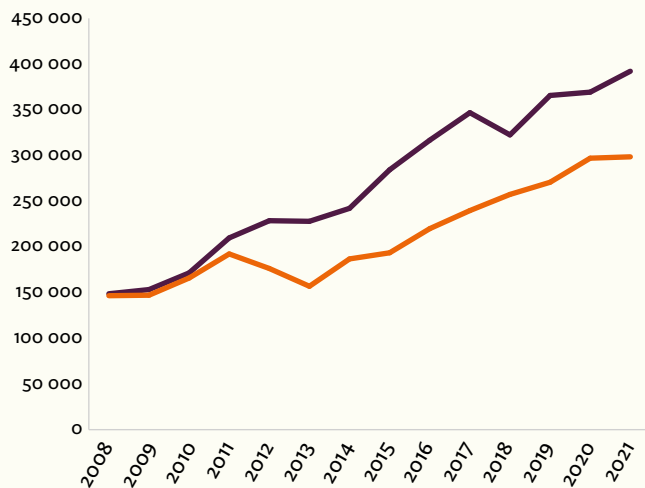
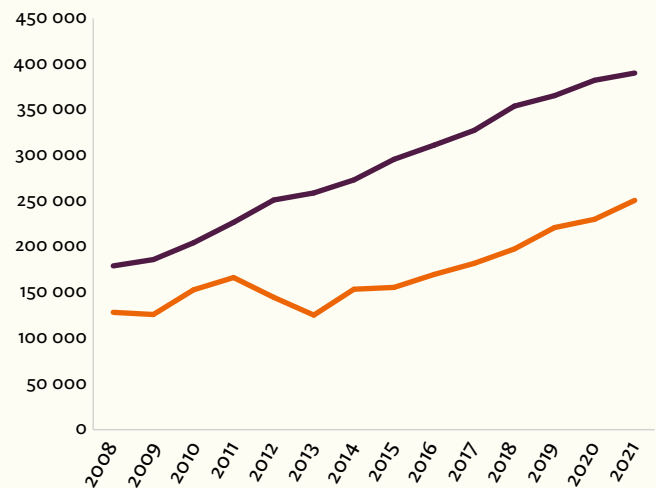
8C Administratörer i offentlig förvaltning



8D Ingenjörer och tekniker



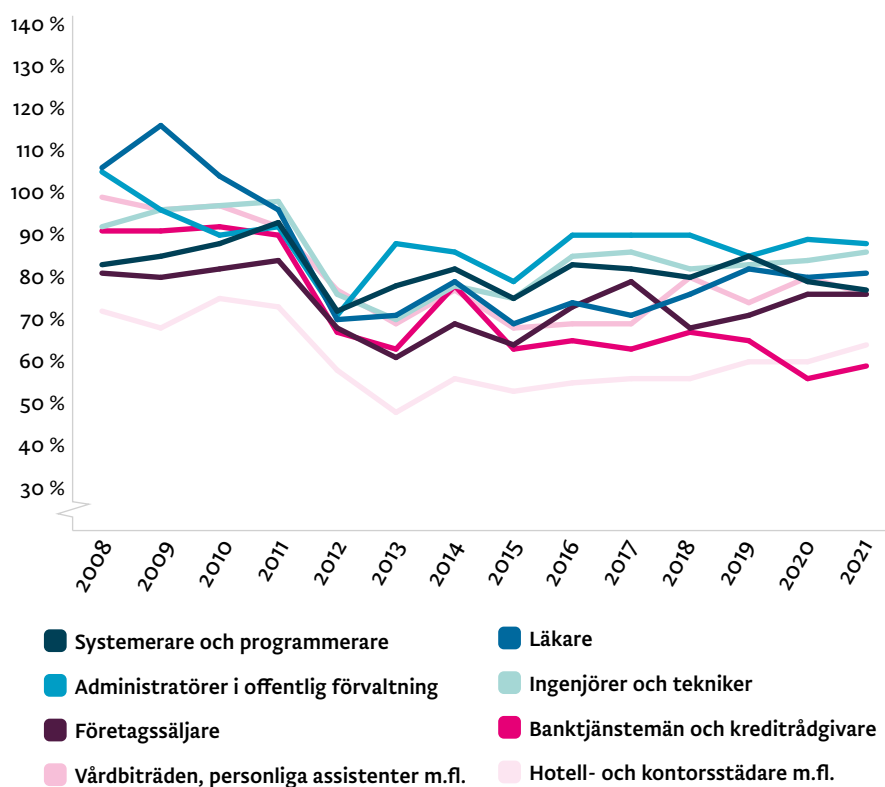
■ Män ■ Kvinnor

8E Företags säljare**8F Banktjänstemän och kreditrådgivare****8G Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.****8H Hotell- och kontorsstädare m.fl.**

■ Män ■ Kvinnor

Av diagrammen ovan framgår att inkomstutvecklingen ser väldigt olika ut i olika yrken/yrkesområden. Storleken på det inkomstgap som uppstår mellan kvinnor och män när de blivit föräldrar varierar också. Om man ser på kvinnornas medelinkomst i ett yrke som andel av männens medelinkomst i samma yrke kan man konstatera att för alla yrken är kvinnornas inkomst som andel av männens inkomst lägre efter barnafödandet än åren innan (se figur 9). Och för alla yrken gäller det alla nio år efter barnafödandet. Endast för yrkesgruppen övrig kontorspersonal (som visas i bilagan) har kvinnornas inkomst kommit upp i en lika hög andel av männens inkomst år 2021 som den var som högst åren innan barnen kom.

FIGUR 9. Kvinnors medelinkomst som andel av mäns medelinkomst 2008–2021 för kvinnor och män som fyllde 30 år under 2012 och fick sitt första barn samma år samt arbetade inom samma yrke.



Vilka problem ligger bakom inkomstgapet som uppstår?

Hur olika inkomstutvecklingen ser ut för kvinnor och män efter barnen kommer påverkas mycket av den sneda fördelningen av föräldraledighet och deltidsarbete. I det här avsnittet ser vi närmare på de problem som ligger bakom att inkomstgap uppstår mellan kvinnor och män när barnen kommer.

Kvinnor tar mer betald och obetald föräldraledighet än män – få föräldrapar delar lika

Kvinnor tar den större delen av föräldraledigheten. Det gäller oavsett om vi ser på den betalda ledigheten (uttagna föräldrapenningdagar), den obetalda ledigheten eller den totala föräldraledigheten. Den totala föräldraledigheten är något mer ojämsställd än föräldrapenninguttaget.



Kvinnor tar den större delen av föräldraledigheten. Det gäller oavsett om vi ser på den betalda, den obetalda eller den totala föräldraledigheten.

Under hösten 2023 publicerade Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) en rapport som fördjupar bilden av den totala föräldraledigheten genom analys av hur kvinnor och män i olika grupper använder obetald och betald föräldraledighet.¹⁵ Av den framgår det att på individnivå är föräldrar med högre inkomst mer obetalt lediga än föräldrar med lägre inkomst, att högutbildade är mer obetalt lediga än de med lägre utbildning och att inrikes födda är mer obetalt lediga än utrikes födda.

ISF visar också att föräldrapar som delar lika på föräldrapenningen tar ut mer obetald ledighet och därmed har en längre total föräldraledighet än de föräldrapar som inte delar lika på föräldrapenningen. Det här gäller både för föräldrapar med högre och lägre inkomster. Däremot tar föräldrapar som delar lika på föräldrapenningen och har hög utbildning mer obetald ledighet än föräldrapar som delar lika på föräldrapenningen och har låg utbildning. Och föräldrapar som delar lika på föräldrapenningdagarna och är inrikes födda tar mer obetald ledighet än föräldrapar som delar lika där båda är utrikes födda.

Det framkommer också av ISF:s analys att i resursstarka föräldrapar där papporna tar en relativt stor andel av föräldrapenningen är mammor föräldralediga förhållandevis länge genom obetald föräldraledighet. Så de resursstarka föräldrarna delar mer lika på föräldrapenningen, samtidigt som kvinnorna i de hushållen förlänger sin föräldraledighet med obetalda dagar.

¹⁵ Vilka föräldrar använder obetald föräldraledighet? En analys av hur mammor och pappor kombinerar föräldrapenning och obetald föräldraledighet, Inspektionen för socialförsäkringen, Rapport 2023:11. Analysen avser betald och obetald ledighet under barnens första två år bland barn som föddes 2014–2017 med två biologiska föräldrar med gemensam vårdnad. Flerbarnsfödslar och adopterade barn ingår inte i analysen.

Försäkringskassans statistik över föräldrapenninguttag ger intrycket att föräldraledigheten är mer jämställd i par med högre utbildning och högre inkomst¹⁶, men när även obetald föräldraledighet beaktas nyanseras bilden. De paren har möjlighet att använda flexibiliteten i regelverken genom att sprida ut föräldrapenningdagarna så att de totalt sett kan vara föräldralediga en längre tid. Men det är mammorna i de resursstarka hushållen som betalar för den längre föräldraledigheten genom större inkomstbortfall. Så både mer och mindre resursstarka föräldrapar delar ofta ojämnt, men med olika kombinationer av betald och obetald föräldraledighet.

Regelverken möjliggör obetald ledighet främst under barnets första år, då flest kvinnor är lediga

Förutom att flexibiliteten endast gäller de som har råd att ta ut obetald föräldraledighet styr regelverken så att flexibiliteten är störst i början av föräldraledigheten. Och i början av föräldraledigheten är oftast kvinnan hemma med barnet.

Som vi har beskrivit i tidigare avsnitt ger föräldraledighetslagen föräldrar rätt att vara föräldralediga på heltid utan att ta ut föräldrapenning under barnets första 18 månader. Det finns en annan regel i socialförsäkringsbalken som också påverkar möjligheten att sprida ut föräldrapenningdagarna och vara föräldraledig utan att ta ut full föräldrapenning. Den skyddar föräldrarnas sjukpenninggrundande inkomst från att sänkas oavsett hur många föräldrapenningdagar per vecka som föräldern tar ut under barnets första år. Efter att barnet fyllt ett år behöver en förälder ta ut föräldrapenning för alla dagar de annars skulle ha arbetat, vilket motsvarar fem dagar per vecka vid heltidsarbete, för att deras sjukpenninggrundande inkomst ska vara kvar på samma nivå. I princip uppmuntrar regelverken föräldrar att ta ut mest obetald ledighet under barnets första tolv månader för att därefter ta ut som mest två obetalda dagar per vecka.

Även par som vill vara jämställda och dela helt lika på föräldraledigheten kan få svårt att göra det om de samtidigt vill utnyttja möjligheten att förlänga föräldraledigheten genom obetald ledighet med bibehållen nivå på sin sjukpenninggrundande inkomst. ISF visar i sin rapport att samtidigt som 16 procent av föräldraren delar lika på föräldrapenninguttaget under barnets första två år är det endast 11 procent av paren som delar lika på den totala föräldraledigheten för samma barn.

Starka normer och komplicerade regelverk – är medvetna, välinformerade val ens möjliga?

Det framhålls ofta att flexibiliteten i regelverken kring föräldraledighet är viktig och önskvärd då föräldrarna själva kan avgöra vad som passar bäst för dem. Men det förutsätter att föräldrarna faktiskt kan göra välinformerade och medvetna val. Man kan fråga sig om det ens är möjligt utifrån främst två perspektiv, dels för att valen i stor utsträckning styrs av normer på arbetsplatserna, dels för att regelverken är så komplicerade att de kortsiktiga och långsiktiga effekterna av olika val är svåra att beräkna och överblicka. Att det dessutom finns ett mycket stort antal olika alternativa upplägg att välja mellan torde inte göra det lättare.

16 Försäkringskassans statistikdatabas på www.forsakringskassan.se.

Normer på arbetsplatserna

I TCO:s rapport “[Från jämställda par till ojämslällda föräldrar](#)” från 2021 beskrivs forskning som säger att det är normer på arbetsplatserna och vad som där anses vara möjligt som påverkar hur föräldraledigheten fördelas, snarare än rationella beslut som fattas hemma vid köksbordet. Problemet är att normer på arbetsplatserna om vad som är möjligt, eller inte, ser olika ut för kvinnor och män. Arbetsgivare förväntar sig att kvinnor ska vara föräldralediga längre än män. Något förenklat kan man säga att de val föräldrar har på en arbetsplats är att pappor kan vara hemma lika länge som andra pappor, och mammor kan vara hemma lika länge som andra mammor.

Komplicerade regelverk...

Om man bortser från att normerna är styrande behöver föräldrarna ha god inblick i regelverken och vilka effekter olika val kan få på både kort och lång sikt för att kunna väga olika alternativ mot varandra och göra rationella val. Utöver föräldraförsäkringen, föräldraledighetslagen, regler kring kompletterande skydd genom kollektivavtal och inkomstskatteregler¹⁷ påverkar föräldraledigheten även allmän pension och tjänstepension. Alla dessa regelverk är komplicerade och svåra att överblicka. Vilka effekter olika val för med sig är minst sagt svårt att skaffa sig en bild av. Att valen ska göras under en tid i livet då fokus ligger på det nyfödda barnet gör det inte heller lättare.

Då kunskapen kring betydelsen av obetald föräldraledighet har varit låg under lång tid, även bland de som arbetar med att följa upp och analysera systemen, är det svårt att förvänta sig att enskilda föräldrar ska kunna värdera olika val kring obetald och betald föräldraledighet. Det finns ett stort utrymme för förbättringar för att föräldrar ska kunna göra de medvetna och välinformerade valen som de redan i dag förutsätts kunna göra. Regelverken skulle kunna förenklas, valmöjligheterna tydliggöras och dess effekter synliggöras.

...och flexibiliteten gör avvägningen mellan ersättningsnivå och ledighetens längd otydlig

Flexibiliteten är väldigt stor och regelverken tillåter en mängd olika sätt att lägga upp föräldraledigheten. Om man utgår ifrån att föräldrar vill använda alla föräldrapenningdagar som erbjuds kan de 390 föräldrapenningdagarna på sjukpenningnivå tas ut som snabbast under 13 månader. Då erhåller föräldrarna den ersättningsnivå som anges för föräldrapenning, vilket är knappt 80 procent.

Om man däremot vill vara föräldraledig så länge som möjligt, samtidigt som man vill skydda sin sjukpenninggrundande inkomst från att sjunka, kan de 390 föräldrapenningdagarna på sjukpenningnivå spridas ut över lite drygt två och ett halvt år. Det här upplägget ger en genomsnittlig ersättningsnivå för hela föräldraledighetsperioden på 33,4 procent.¹⁸

Mellan dessa ytterligheter finns ett stort antal andra alternativa upplägg, där längre föräldraledighet innebär lägre genomsnittlig ersättningsnivå och

¹⁷ Att jobbskatteavdrag inte ges för ersättning från föräldraförsäkringen gör att inkomstbortfallet efter skatt (netto) kan bli större än inkomstbortfallet före skatt (brutto). Ett annat sätt att uttrycka det är att ersättningsnivån är lägre än den angivna om man jämför inkomster efter skatt i stället för bruttoinkomsterna före skatt. För välinformerade medvetna val bör hänsyn tas även till skatteregler för att kunna jämföra inkomst efter skatt för olika sätt att lägga upp föräldraledigheten. Eftersom skatten beräknas per kalenderår.

¹⁸ Det upplägget kräver att föräldrarna har råd att vara obetalt föräldraledig under barnets första tolv månader för att därefter ta ut fem föräldrapenningdagar i veckan för att skydda sin sjukpenninggrundande inkomst från att sänkas. Första året erhålls alltså ingen ersättning och därefter är ersättningsnivån 55,4 procent i 18 månader.

kortare ledighet innebär högre genomsnittlig ersättningsnivå. Föräldrar behöver inte hålla sig till samma andel betald respektive obetald ledighet utan kan välja olika upplägg under olika perioder och man kan även välja att ta ut föräldrapenning för del av dag.

I Norge har man en modell för föräldraförsäkringen där familjen kan välja mellan färre lediga dagar med högre ersättning eller fler lediga dagar med lägre ersättning. I princip har vi i Sverige också ett sådant system genom möjligheten att vara obetald föräldraledig. Men i vårt system är flexibiliteten stor och alternativen väldigt många. Det innebär också att det val som föräldrar i Sverige gör mellan ledighetens längd och genomsnittlig ersättningsnivå är långt ifrån tydlig.

De 90 lägstanivådagarna som ger 180 kronor om dagen har inte tagits med i beräkningen av den faktiska ersättningsgraden ovan. De dagarna är värdefulla för föräldrar som vill kunna förlänga föräldraledigheten eller spara föräldrapenningdagar för att ta ut senare under barnens uppväxt. Men när lägstanivådagarna tas ut för att vara föräldraledig sjunker den faktiska genomsnittliga ersättningsgraden. Hur mycket beror på hur dagarna tas ut och vilken inkomst föräldern har.¹⁹ Lägstanivådagarna ger föräldrarna ökad flexibilitet och fler valmöjligheter samtidigt som de bidrar till komplexiteten i regelverken och möjligheten att förstå vilken effekt olika val får på kort och lång sikt från andra perspektiv än föräldraledighetens längd.

Regelverken möjliggör att samma föräldrapar kan dela lika på föräldrapenningen och samtidigt dela ojämnt på ledigheten

Systemet gör att ett föräldrapar rent teoretiskt kan ha ett helt jämställt föräldrapenninguttag samtidigt som den totala föräldraledigheten är väldigt skevt fördelad, liksom vilken genomsnittlig ersättningsnivå föräldrarna får. I ett föräldrapar där båda föräldrarna tar ut 195 föräldrapenningdagar var kan föräldern som är föräldraledig först kombinera sina föräldrapenningdagar med obetald ledighet så att den totala föräldraledigheten blir drygt 1,5 år och den genomsnittliga ersättningsnivån blir 33,4 procent.

Den andra föräldern i samma familj kan därefter sedan använda sina 195 föräldrapenningdagar utan att sprida ut dem med obetald ledighet, så att den förälderns totala föräldraledighet blir 6,5 månader med en ersättningsnivå på 77,6 procent. Det helt jämställda föräldrapenninguttaget i det här hypotetiska föräldraparet har samtidigt en väldigt ojämnt fördelad föräldraledighet med väldigt olika effekter både för föräldrarnas frånvaro från arbetslivet och för föräldrarnas inkomstbortfall.

Fortfarande många män som inte tar ut några föräldrapenningdagar

Ett delproblem i den ojämnt fördelningen av föräldraledigheten är att det fortfarande finns många män som inte tar ut några föräldrapenningdagar alls när de blir föräldrar. För barn födda 2017 tog 18 procent av alla pappor inte ut någon föräldrapenning alls under barnets första två år och 15 procent tog ut minst en men färre än 30 föräldrapenningdagar.²⁰

¹⁹ Det finns olika specialregler kring hur lägstanivådagarna kan tas ut. Det är möjligt att ta ut en hel lägstanivådag om man minskar sin arbetstid med en åttondel, vilket gör att kompensationsgraden inte sjunker lika mycket då inkomstbortfallet blir mindre. Enligt dagens regelverk är det också möjligt att ta ut lägstanivådagarna på arbetsfria dagar, som på helger om man arbetar på måndag-fredag. Tar man ut lägstanivådagarna på det sättet ökar den faktiska genomsnittliga kompensationsgraden jämfört med om man inte hade tagit ut någon ersättning de dagarna.

²⁰ Pappor som inte använder föräldrapenningen En analys av vilka pappor som tar ut noll eller få dagar med föräldrapenning och hur det har förändrats för barn födda åren 1994–2017, Rapport 2021:12, ISF 2021.

Män med låg utbildning, låg inkomst, utan anställning, egenföretagare och utrikes födda är överrepresenterade bland de som inte tar ut några föräldrapenningdagar.

När pappor inte tar ut de reserverade dagarna betyder det att de föräldrapenningdagarna inte kan användas. Eftersom obetald ledighet kan användas behöver det inte betyda att den totala ledigheten blir kortare. Men det ger i sådant fall ett större inkomstbortfall.

Över tid har det skett en viss minskning av andelen pappor som inte tar ut någon föräldrapenning alls. När den första reserverade månaden infördes år 1995 var det 26 procent av papporna som inte tog ut några föräldrapenningdagar alls under barnets första två år och 29 procent som tog ut någon men färre än 30 dagar.

Att få ihop livspusslet under barnets uppväxt – varken jämställt eller rättvist

Med dagens regler är det endast föräldrar som har råd att ta ut obetald föräldraledighet som har möjlighet att spara föräldrapenningdagar för att använda dem senare under barnens uppväxt. Och det krävs att föräldrarna har kännedom om hur man gör för att spara föräldrapenningdagar genom att kombinera föräldrapenningdagar med obetald ledighet. Det är inte säkert att alla grupper av föräldrar har nåtts av information om det.

Som ISF visar i sin rapport²¹ är det resursstarka familjer som kan dra nytta av flexibiliteten i systemet. Det är inte ett rättvist system, framför allt inte ur ett barnperspektiv. De mindre resursstarka familjerna har ett större behov av sparade föräldrapenningdagar än de resursstarka som med stor sannolikhet har lättare att ta ut en extra semesterdag, ta komplédigt eller arbeta hemifrån om det skulle underlätta att få ihop livspusslet och att möta barnens behov av stöd och omsorg.

Och systemet är inte heller jämställt, då reglerna främjar att de som är föräldralediga under barnets första år, som oftast är kvinnor, ska ta ut mest obetald föräldraledighet. Det innebär att bland de familjer som har råd att spara föräldrapenningdagar till senare under barnens uppväxt är det främst kvinnorna som betalar för den möjligheten genom en lägre ersättningsnivå och därmed en lägre inkomst både på kortare och längre sikt.

Som vi har beskrivit tidigare ger föräldraledighetslagen föräldrar rätt att minska sin arbetstid med 25 procent fram till barnet är åtta år utan att ta ut föräldrapenning. Kvinnor utnyttjar den möjligheten oftare än män. Bland tjänstemannakvinnor är omsorg om barn och anhöriga det vanligaste skälet till att arbeta deltid. Forskning visar också att den som tar ut mest föräldraledighet också tar större ansvar för det obetalda hemarbetet efter föräldraledigheten och förvärvsarbetar mindre.²² Den ojämställda fördelningen av föräldraledigheten leder med andra ord till fortsatt ojämställdhet. Man kan säga att kvinnor ofta löser familjens livspussel genom att anpassa arbetslivet till familjelivet. Och att de gör det i större utsträckning än män.

21 Vilka föräldrar använder obetald föräldraledighet? En analys av hur mammor och pappor kombinerar föräldrapenning och obetald föräldraledighet, Inspektionen för socialförsäkringen, Rapport 2023:11.

22 "Ojämställd arbetsbörda. Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete" Socialförsäkringsrapport 2013:9, Försäkringskassan och "Familjepolitik för alla? En ESO rapport om föräldrapenning och jämställdhet", Rapport 2015:5, Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi.

Föräldraförsäkringen behöver utvecklas för att fortsätta vara en motor för ökad jämställdhet

Politiska reformer behövs om jämställdheten ska öka

Föräldraförsäkringen har varit en framgång för jämställdheten på ett övergripande plan. Men föräldraförsäkringens utformning och det sätt den samspelar med andra regelverk och normer innebär käppar i hjulet för en utveckling mot ökad ekonomisk jämställdhet. Reformering av föräldraförsäkringen är central för att nå två av de punkter som regering och riksdag har pekat ut som jämställdhetspolitiska mål, nämligen ekonomisk jämställdhet och jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Att föräldraförsäkringen behöver reformeras är också en av slutsatserna som Jämställdhetsmyndigheten kommer fram till i sitt arbete med att följa upp målen.²³

TCO:s förslag på vad som behöver utvecklas

För att vi som samhälle ska närma oss ekonomisk jämställdhet och för att föräldraskapet inte ska sätta käppar i hjulet för det behöver kvinnor och män anpassa arbetslivet efter föräldraskapet i ungefär lika stor omfattning. I princip behöver antalet arbetade timmar vara ungefär lika över livet för att kvinnor och män ska få jämställda livsinkomster. Det innebär att mammor och pappor behöver vara frånvarande från arbetet på grund av föräldraledighet och deltidsarbete i ungefär lika stor omfattning för att de stora och bestående inkomstgap som inkomststatistiken visar inte ska uppstå.

Regelverken behöver signalera jämställt föräldraskap

Regelverken gör det visserligen teoretiskt möjligt för föräldrapar att välja en jämställd fördelning av föräldrapenningdagar och föräldraledighet, men när normerna är styrande och regelverken är komplicerade och svåra att överblicka kan man fråga sig hur fria, medvetna och välinformerade föräldrarnas val egentligen kan bli. Vi ser ett stort behov av att regelverken tydligare signalerar att målet är jämställt föräldraskap. Det behöver bli tydligt för såväl föräldrar som deras arbetsgivare.

Tiden borde vara mogen för en tredelning av föräldraförsäkringen, så att en tredjedel av föräldrapenningdagarna får tas ut av vardera föräldern och en tredjedel fördelas fritt mellan föräldrarna. Den tredje reserverade månaden i föräldraförsäkringen infördes 2016 och det är dags att ta nästa steg.

23 Ojämna insatser för jämställdheten En lägesbild över de sex jämställdhetspolitiska målen och styrningen för att nå dit, 2023:18, Jämställdhetsmyndigheten och Livspusslet som inte går ihop En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, 2023:17, Jämställdhetsmyndigheten.

TCO ser även att de 390 dagarna med inkomstrelaterad ersättning inklusive de reserverade dagarna bör tas ut under barnets första tre år. Det signalerar att jämställt föräldraskap är viktigt redan när barnen är små och har störst behov av föräldrarnas omsorg på heltid.

Med dessa förslag nås en mer jämställd fördelning av föräldraledigheten genom ökad styrning av föräldrapenningdagarna, vilket har den stora fördelen att reformeringen inte samtidigt för med sig stora utgiftsökningar för staten.

Men med möjligheten att ta obetald föräldraledighet blir reserverade föräldrapenningdagar ett trubbigare verktyg än om föräldrar endast hade rätt att vara lediga med föräldrapenning. Det är sannolikt möjligt att nå längre med reserverade dagar om hänsyn även tas till obetald föräldraledighet. Det behövs mer forskning och analys om hur obetald föräldraledighet används och vad det har för betydelse för jämställdheten, liksom om och hur reserverade dagar påverkar den obetalda och den totala föräldraledigheten.

Uppmuntra och belöna föräldrar som delar lika

Ökad styrning gillas inte av alla, utan många värnar om den individuella valfriheten. Kan man använda ekonomiska incitament i stället för ökad styrning? Från TCO:s perspektiv kan ekonomiska incitament fungera som påverkan mot ett mer jämställt uttag av föräldrapenningen, men endast på marginalen och troligtvis når man inte alla. Vår bedömning är alltså att reformer som uppmuntrar föräldrar att dela mer lika kan bidra till att steg tas mot en mer jämställd fördelning, men att det inte räcker för att nå hela vägen fram. Avgörande är att ekonomiska incitament, utöver att de är tillräckligt stora, konstrueras på ett tydligt och smart sätt för att de ska fungera och gärna med inslag av nudging som här betyder att man på olika sätt underlättar för föräldrar att göra jämställda val. För att ekonomiska incitament ska fungera behöver det också finns reella möjligheter för föräldrar att göra välinformerade medvetna val.

” ... reformer som uppmuntrar föräldrar att dela mer lika kan bidra till att steg tas mot en mer jämställd fördelning.

TCO vill se ett införande av en jämställdhetspeng – en skattefri klumpsumma som betalas ut automatiskt på barnets tvåårsdag till de föräldrapar som har delat lika på föräldrapenninguttaget fram till dess. Inslag av nudging kan vara att föräldrar behöver redovisa sin planerade ledighet i förväg, så att de långt i förväg vet om hur de ska göra för att få bonusen. Om man vet att man ska få en summa pengar om man håller sig till planen blir det mindre lockande att ändra till en mer ojämsälld fördelning som innebär att man inte får någon bonus.

Med dagens regelverk skulle ekonomiska incitament troligtvis kunna få effektivare påverkan på jämställdheten om hänsyn tas även till obetald föräldraledighet så att beteendet som incitamenten avser att påverka gäller den totala föräldraledigheten och inte enbart uttagna föräldrapenningdagar. Här finns det goda skäl att analysera frågan vidare för att se om det finns en möjlig väg framåt som kan bidra till ökad jämställdhet.

Stöd åt alla föräldrar att få ihop livspusslet under barnens uppväxt – inte enbart de som har råd och är insatta

TCO ser behov av stöd för alla föräldrar att få ihop livspusslet under barnens uppväxt för ökad jämställdhet och ett på sikt minskat behov av deltidsarbete av omsorgsskäl. Som har redogjorts för i rapporten är det i dag de resursstarka familjerna som har ekonomiska möjligheter och som är insatta i regelverket som kan ta ut obetald ledighet för att spara föräldrapenningdagar för att kunna ta ut dem senare under barnens uppväxt. Det är inte ett rättvist system, i synnerhet inte ur ett barnperspektiv.

TCO anser att ett stöd för alla föräldrar att få ihop livspusslet är möjligt inom ramen för föräldraförsäkringen, genom vissa justeringar: de 90 lägstanivådagarna inom föräldraförsäkringen (som ger 180 kronor om dagen) bör styras om till att användas tio om året när barnen är 3–12 år. Det blir fem dagar per förälder och år för barn som har två vårdnadshavare. Ersättningen bör vara inkomstrelaterad på samma sätt som övriga föräldrapenningdagar så att alla män och kvinnor har reell möjlighet att använda dessa dagar för att få ihop livspusslet. Det är inte fråga om några ”nya” lediga dagar, utan en smartare och mer rättvis användning av de dagar som redan finns inom föräldraförsäkringen.

 **Regelverken är komplicerade och svåra att överblicka och som de är konstruerade i dag främjar de inte jämställd fördelning av föräldraledigheten.**

Så länge systemet bygger på att föräldrar ska göra medvetna välinformerade val behöver det vara reellt och praktiskt möjligt

Regelverken är komplicerade och svåra att överblicka och som de är konstruerade i dag främjar de inte jämställd fördelning av föräldraledigheten. Snarare möjliggör regelverken att de som är föräldralediga under barnets första år – mest kvinnor – ska ta ut mer obetald ledighet än de som är föräldralediga efter att barnet fyllt ett år. Som regelverken ser ut i dag kan det till och med vara svårt att dela upp föräldraledigheten jämställt om man vill och kan ta ut obetald föräldraledighet mer än två dagar per vecka.

Regelverken skulle tjäna på att förenklas samtidigt som den inbyggda incitamentsstrukturen ses över så att det blir enklare att förstå vad olika alternativ innebär. Med ökad tydlighet skulle sannolikt fler välja ett alternativ som innebär att man delar lika på den totala föräldraledigheten och därmed får ett jämställt utfall både avseende frånvaro från arbetet och inkomstminskning/faktisk ersättningsnivå. Det här vill vi också få till fördjupade diskussioner kring för att om möjligt hitta vägar framåt.

Någon myndighet eller några myndigheter i samarbete, som exempelvis Jämställdhetsmyndigheten, Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och Skatteverket, borde få i uppdrag att hjälpa kvinnor och män som ska bli föräldrar att göra medvetna och välinformerade val kring betald och obetald föräldraledighet och olika kombinationer av att arbeta heltid, deltid eller arbeta hemifrån på distans (för de som har möjlighet till distansarbete) under barnens uppväxt. Så att föräldrarna kan få en gedigen och korrekt överblick av vilka effekter olika val kan få för dem själva på både kort och lång sikt, till exempel vilken den faktiska ersättningsnivån blir om de kombinerar betald och obetald föräldraledighet på olika sätt. Och vilka effekter olika alternativ får på längre sikt avseende både allmän pension och tjänstepension.

Kunskapen kring obetald och total föräldraledighet har ökat, men det finns kunskapsluckor och det behövs ytterligare forskning och analyser till exempel kring hur obetald och total ledighet ser ut bland föräldrar med ensam vårdnad och hur olika reformer påverkar uttaget av obetald och total ledighet.

Så länge regelverken möjliggör obetald föräldraledighet behöver det finnas bra statistik över detta och inte enbart över betald föräldraledighet. De skattningar av obetald ledighet som Försäkringskassan gör är ett bra steg, men regeringen borde ge någon myndighet, till exempel Försäkringskassan, i uppdrag att samla in statistik kring den obetalda föräldraledigheten.

Mer behöver göras för att påverka normerna och öka förutsättningarna för jämställt föräldraskap

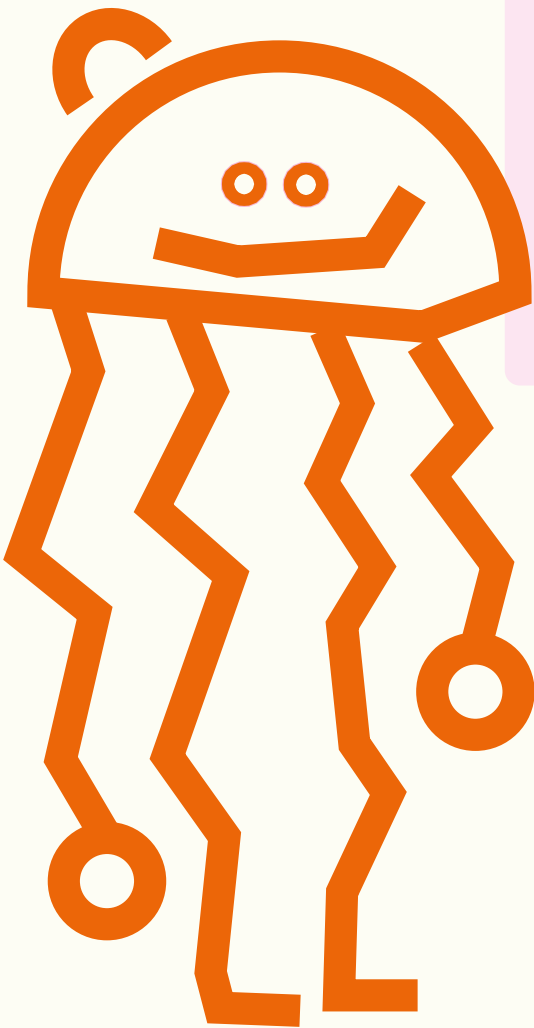
För att föräldrar ska dela mer lika på föräldraledigheten och föräldransvaret behövs även andra insatser än förändringar av regelverken. Det finns fortfarande män som inte tar ut några föräldrapenningdagar alls, inte ens de 90 reserverade dagarna. TCO har sedan länge lyft upp betydelsen av att satsa resurser för att ge personal inom mödravård, barnavårdscentraler och öppna förskolan, som möter blivande och nyblivna föräldrar, goda kunskaper om jämställt föräldraskap. Utrymme behöver finnas för pappor att diskutera sitt föräldraskap inom ramen för till exempel föräldrautbildningar, föräldragrupper och öppna förskolans verksamheter.

Normerna på våra arbetsplatser behöver förändras så att både män och kvinnor känner att det är acceptabelt och okontroversiellt att ta halva föräldraledigheten. Arbetsgivare och chefer kan påverka normerna, inte minst genom att föregå med gott exempel. Det är viktigt att arbetsgivare arbetar aktivt för att både kvinnor och män ska vara föräldralediga och en utgångspunkt för det är att chefer har samma förväntningar på medarbetare som ska vara föräldralediga oavsett om det är en kvinna eller en man. Arbetsgivare borde också se den erfarenhet som föräldraledighet och föräldraskap ger som en kompetens som är värdefull även i arbetslivet.



TCO:s förslag:

- Styr uttaget så att de allra flesta av föräldrapenningdagarna tas ut under barnets första tre år. TCO anser att de 390 dagarna med inkomstrelaterad ersättning bör tas ut under barnets första tre år.
- Tredela dessa 390 föräldrapenningdagar. Så att 130 dagar får tas ut av ena föräldern, 130 dagar får tas ut av den andra föräldern och 130 dagar får fördelas fritt mellan föräldrarna. Det här gäller när barn har två vårdnadshavare.
- Höj ersättningen på de 90 så kallade lägstanivådagarna som i dag ger 180 kronor om dagen, så att även de dagarna ger inkomstrelaterad ersättning. Då får fler föräldrar reella möjligheter att faktiskt använda dem. Knyt samtidigt hälften av dessa dagar till respektive förälder för barn som har två vårdnadshavare.
- Styr uttaget av dessa 90 (före detta lägstanivå-) dagar så att föräldrar kan ta ut 10 dagar per barn och år under barnens uppväxt när barnen är mellan 3 och 12 år för att få ihop livspusslet. Det blir fem dagar per barn och år för vardera föräldern när barnet har två vårdnadshavare.
- Bygg in ekonomiska incitament i regelverket så att föräldrar uppmuntras att dela mer lika. Inför en jämställdhetspeng i föräldraförsäkringen – en skattefri klumpsumma som betalas ut automatisk till de föräldrar som delat lika fram till barnets tvåårsdag.
- Regeringen borde ge någon eller några myndigheter i uppdrag att se till att det blir möjligt för kvinnor och män att göra välinformerade, medvetna val kring betald och obetald föräldraledighet och deltidsarbete. Föräldrar behöver kunna få en gedigen, korrekt och samlad överblick av vilka effekter olika val får för dem på kort och lång sikt, till exempel vilken den genomsnittliga ersättningsnivån blir vid olika kombinationer av betald och obetald ledighet.
- Det behövs mer forskning och analyser för att öka kunskapen om den obetalda och den totala föräldraledigheten. Regeringen borde ge någon myndighet i uppdrag att samla in statistik kring den obetalda föräldraledigheten.



TCO bjuder in till diskussion om föräldraförsäkringen under jubileumsåret

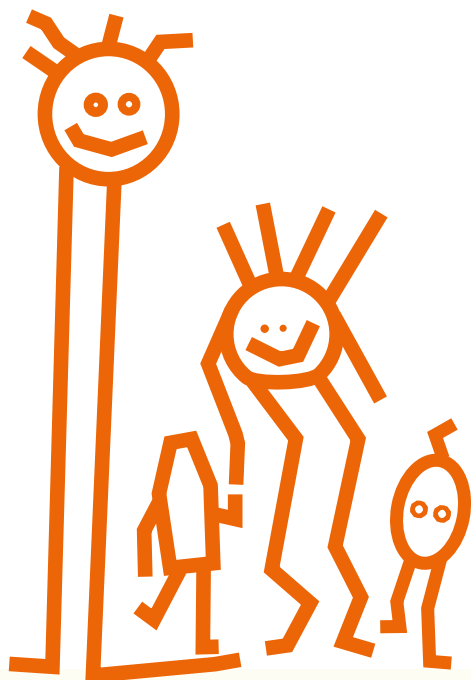
För att fira att föräldraförsäkringen fyller 50 år vill TCO bjuda in till diskussion kring hur den kan utvecklas på bästa sätt för att fortsätta vara en motor för ökad jämställdhet även kommande år.

Utan bra reformer som driver utvecklingen åt rätt håll, riskerar utvecklingen mot ökad jämställdhet stå stilla eller i värsta fall gå åt fel håll. Och inkomstgapet mellan kvinnor och män kommer att fortsätta öka i samband med att barnen kommer.

Vill du vara delaktig i diskussionen eller ta del av andra aktiviteter som TCO arrangerar kring föräldraförsäkringen under jubileumsåret? Gå in på tco.se/firaforaldradorsakringen



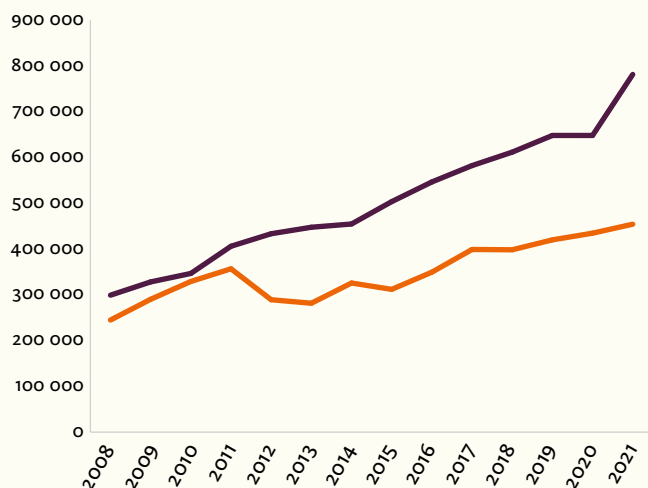
**föräldra
försäkringen**
50
år!^{TCO}



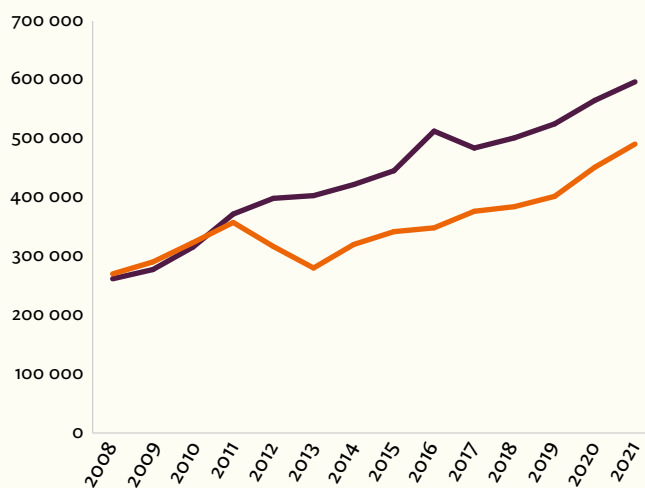
Kompletterande statistik över kvinnors och mäns inkomstutveckling när de får barn

FIGUR 10A–10P. Inkomstutveckling 2008–2021 för kvinnor och män som fyllde 30 år under 2012 och fick sitt första barn samma år samt arbetade inom samma yrke/yrkesområde (medelvärde av sammanräknad förvärvsinkomst, löpande priser).

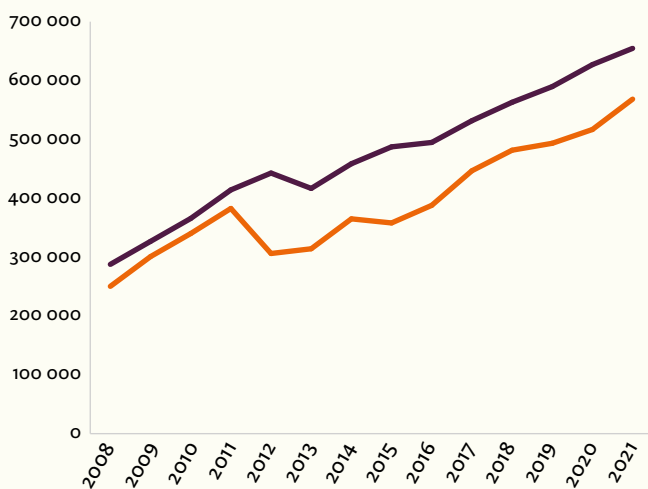
10A Drift- och verksamhetschefer



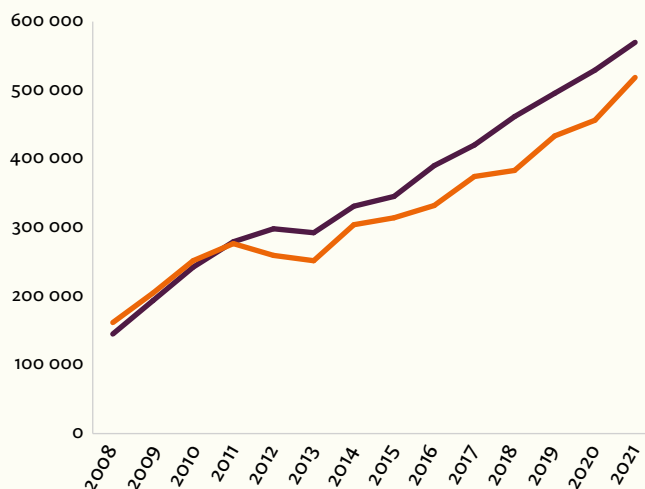
10B Chefer för mindre företag och enheter



10C Civilingenjörer, arkitekter m.fl.

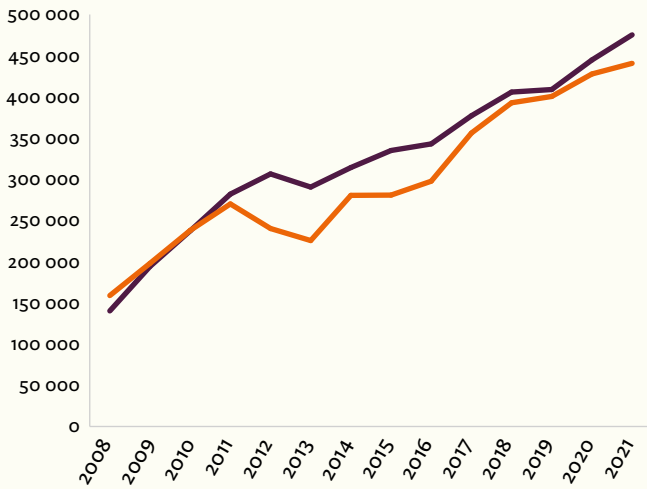


10D Universitets- och högskollärare

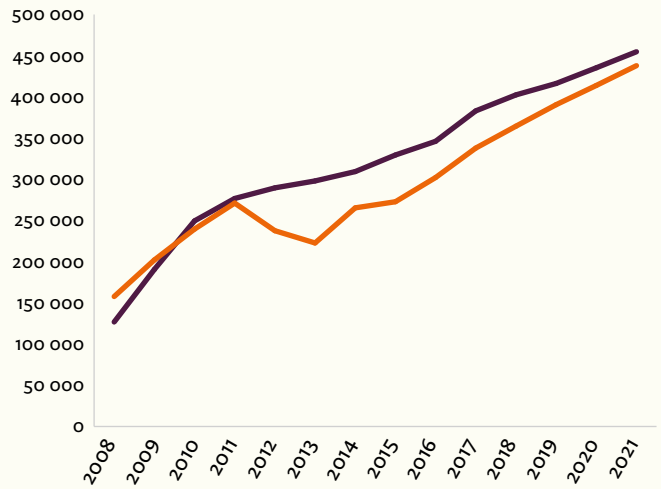


■ Män ■ Kvinnor

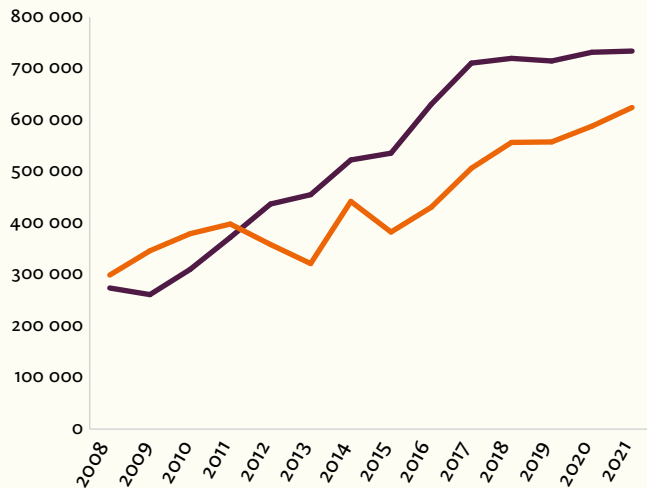
10E Gymnasielärare m.fl



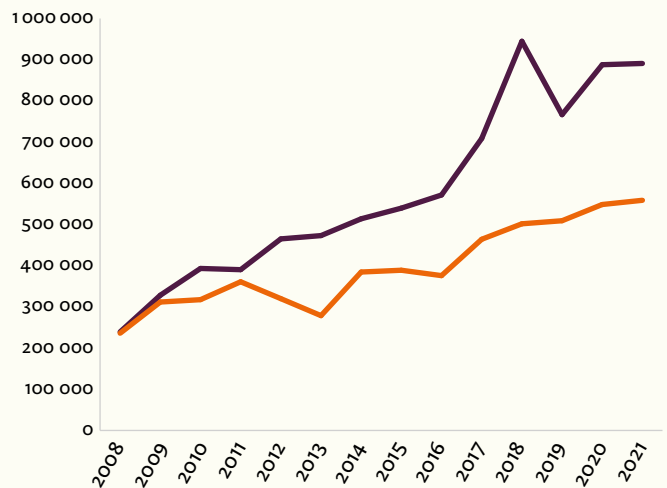
10F Grundskollärare



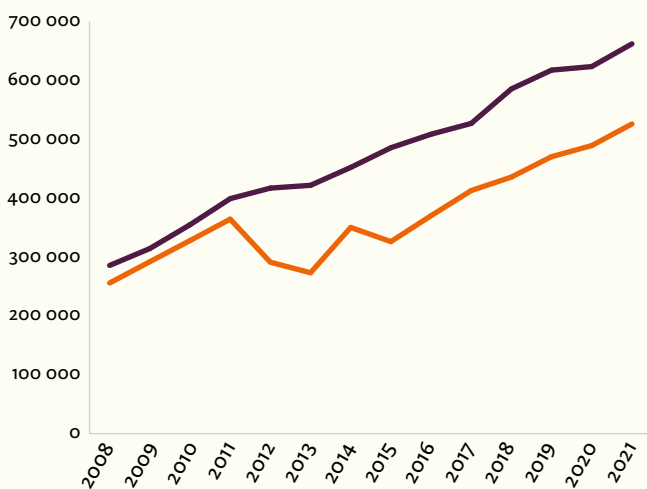
10G Revisorer m.fl.



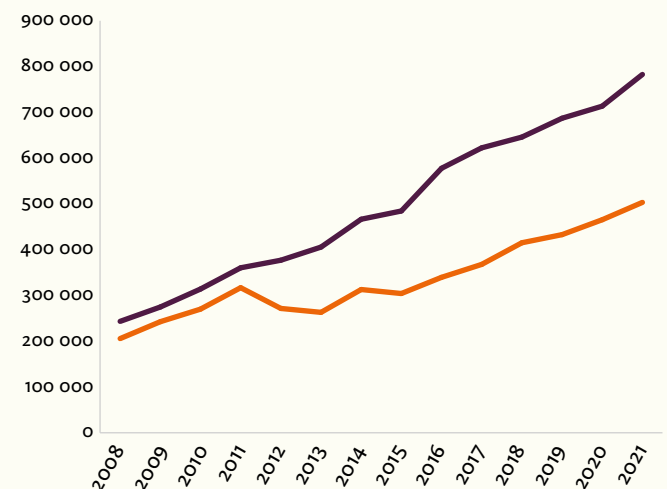
10H Övriga företagsekonomer



10I Säljare, inköpare, mäklare m.fl.

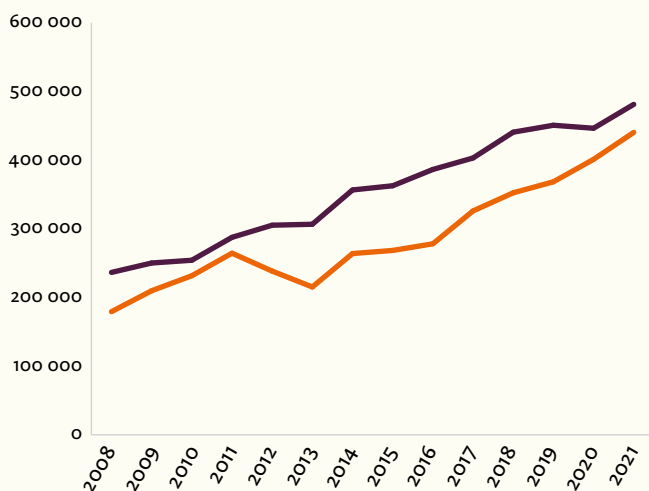


10J Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.

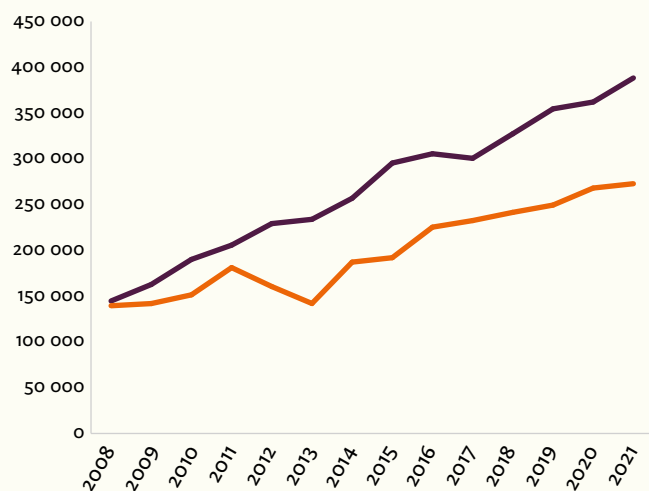


■ Män ■ Kvinnor

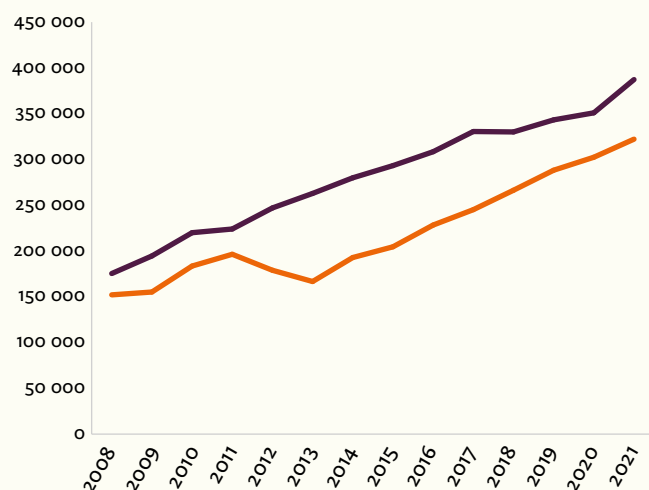
10K Övrig kontorspersonal



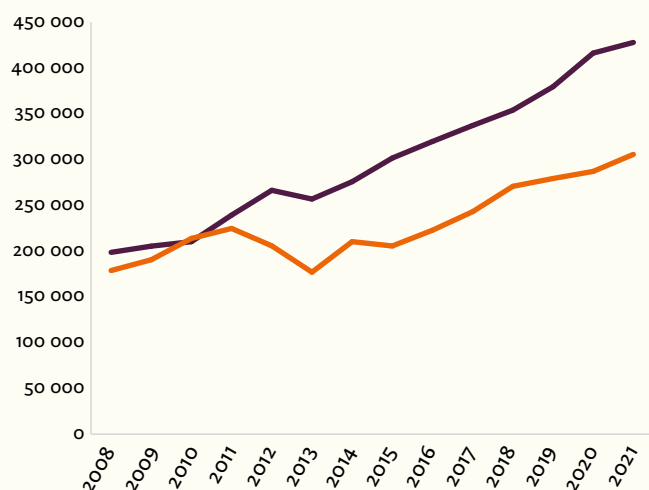
10L Barnskötare m.fl.



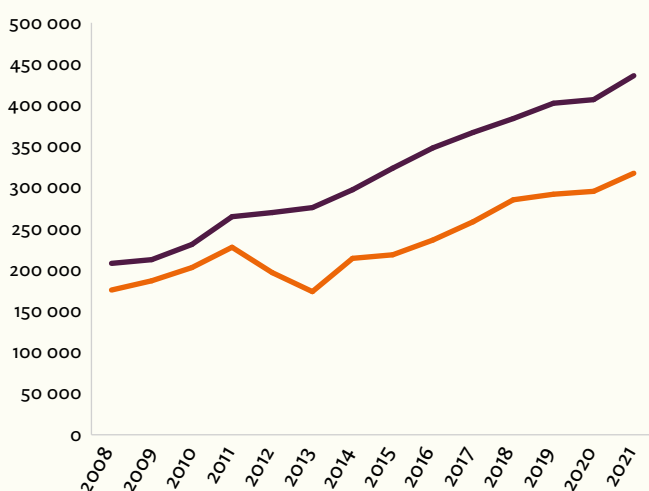
10M Skötare och vårdare



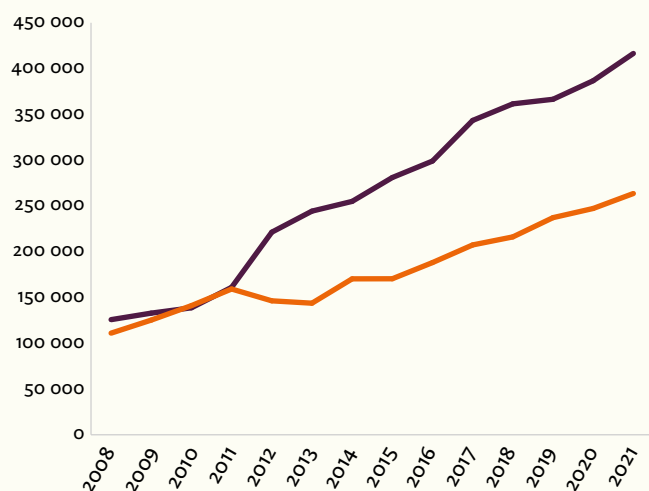
10N Försäljare, dagligvaror



10O Försäljare, fackhandel



10P Köks- och restaurangbiträden



■ Män ■ Kvinnor

Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 12 fackförbund med över 1,2 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, landsting, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer och journalister till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se

Tco

Tjänstemännens centralorganisation
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm
Tel 08-782 91 00, tco.se

