



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Nationalekonomiska institutionen  
Ekonomihögskolan vid  
Lunds Universitet  
Kandidatuppsats 10 poäng  
Februari 2006

# **En jämställd föräldraförsäkring?**

**Effekter på kvinnors villkor på arbetsmarknaden**

Författare: Anna Arwidsson  
Karin Hjelmer

Handledare: Inga Persson

## Abstract

Title: Swedish parental leave and gender equality. Effects on women's conditions on the labour market

Authors: Anna Arwidsson, Karin Hjelmer

Examiner: Inga Persson

Bachelor Thesis, NEK 691, February 2006

Department of Economics, University of Lund

Key words: parental leave, gender equality, women, discrimination, labour market, Swedish

This Bachelor Thesis is entitled "Swedish parental leave and gender equality. Effects on women's conditions on the labour market". Through our empirical results in conjunction with economical and sociological theories, this Bachelor Thesis attempts to answer the questions: *1) Why are the claims for Swedish parental leave unevenly distributed between men and women? 2) Does the uneven distribution result in discrimination of women on the labour market? 3) How do different designs of parental leave scheme influence women's conditions on the labour market and which possibilities are there to change these conditions through changes in the design?* We make use of case studies from Denmark, Iceland and Great Britain, which work as basis for policy implications for the Swedish parental leave scheme. This thesis contains theoretical as well as empirical implications that the design of the parental leave scheme has a great significance for women's conditions on the labour market. The uneven claims distribution result in discrimination of women on the labour market, the women have less career opportunities and lower wages than men. To influence the unequal pattern in Swedish households and to avoid women being discriminated, changes in different parts of the design is demanded: level of compensation, allocation of quotas and the length. As far as we are concerned, if we want women and men to have the same opportunities on the labour market, the parental leave is an important tool.

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning .....</b>	<b>4</b>
1.1 Allmän bakgrund.....	4
1.2 Syfte .....	5
1.3 Teori, metod och data.....	5
1.4 Avgränsningar .....	6
1.5 Disposition .....	6
<b>2. Den svenska föräldraförsäkringen.....</b>	<b>8</b>
2.1 Varför föräldraförsäkring .....	8
2.2 Kvinnors arbetskraftsdeltagande .....	8
2.3 Syftet med den svenska föräldraförsäkringen .....	9
2.4 Historisk överblick .....	9
2.5 Föräldrapenning.....	10
2.6 Föräldraledighetslagen .....	11
<b>3. Det svenska uttaget av föräldraledigheten .....</b>	<b>13</b>
<b>3.1 Teorier om vad som påverkar uttaget.....</b>	<b>13</b>
3.1.1 Beckers hushållsmodeller.....	13
3.1.2 Normativa könsroller och strukturer .....	15
<b>3.2 Empiriska resultat rörande uttaget .....</b>	<b>16</b>
3.2.1 Uttaget av föräldrapenning.....	16
3.2.2 Faktorer av betydelse för uttaget .....	17
3.2.2.1 Tidsallokering.....	17
3.2.2.2 Förhandlingar .....	18
3.2.2.3 Inkomstens betydelse .....	19
3.2.2.4 Utbildningsnivåns betydelse .....	20
3.2.2.5 Könsroller, förväntningar och normer.....	20
3.2.2.6 Kvinnans ovilja att dela med sig .....	21
3.2.2.7 Attityder hos arbetsgivare .....	21
<b>4. Effekter på arbetsmarknadsutfall av föräldraförsäkring och uttag.....</b>	<b>23</b>
<b>4.1 Teorier om effekter på arbetsmarknadsutfall .....</b>	<b>23</b>
4.1.1 Humankapitalteorin.....	23
4.1.2 Statistisk diskriminering och signalteori .....	25
4.1.2.1 Hur statistisk diskriminering påverkar löner.....	27
<b>4.2 Empiriska resultat rörande effekter av föräldraförsäkring och uttag.....</b>	<b>28</b>
4.2.1 Effekter på humankapital .....	28
4.2.3 Effekter på tidsallokering .....	30
4.2.3 Könssegregering på arbetsmarknaden.....	30
4.2.2 Effekter på kvinnors löner.....	32
<b>5. Case studies .....</b>	<b>35</b>
<b>5.1 Danmark .....</b>	<b>36</b>
5.1.1 Kvinnors arbetskraftsdeltagande .....	36
5.1.2 Föräldraförsäkringen .....	37
5.1.3 Uttaget .....	37
5.1.4 Barnomsorgen .....	38
5.1.5 Effekter.....	38
<b>5.2 Island .....</b>	<b>39</b>
5.2.1 Kvinnors arbetskraftsdeltagande .....	39

5.2.2 Föräldraförsäkringen .....	40
5.2.3 Uttaget .....	41
5.2.4 Förskola .....	41
5.2.5 Effekter .....	42
<b>5.3 Storbritannien.....</b>	<b>43</b>
5.3.1 Kvinnors arbetskraftsdeltagande .....	43
5.3.2 Föräldraförsäkringen .....	44
5.3.3 Arbetsmarknaden .....	44
5.3.4 Uttaget .....	46
5.3.5 Barnomsorg .....	46
5.3.6 Effekter .....	47
<b>6. Sammanfattande analys .....</b>	<b>48</b>
6.1 Varför är uttaget av den svenska föräldrapenningen ojämnt? .....	49
6.2 Medför det ojämna uttaget diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden?.....	50
6.3 Hur påverkar olika utformningar av föräldraförsäkringen kvinnors villkor på arbetsmarknaden och vilka möjligheter finns det att genom utformningen av föräldraförsäkringen förändra dessa villkor? .....	51

**Appendix 1. Tabell 1 Jämförelse av föräldraförsäkringens utformning**

**Appendix 2. Parental leave and leave for family reasons, Council Directive 96/34/EC, EU**

# 1. Inledning

---

*I detta kapitel kommer vi att beskriva bakgrunden till det valda ämnet, vilket resulterar i uppsatsens frågeställningar och syfte. Vidare introduceras valda teorier, metoder och data. Avslutningsvis presenterar vi uppsatsens avgränsningar och disposition.*

---

## 1.1 Allmän bakgrund

Sverige beskrivs ofta som det mest jämställda landet i världen och FN:s Utvecklingsprogram<sup>1</sup> (UNDP) rankar Sverige som världens tredje mest jämställda land gällande kvinnors inflytande i det ekonomiska och politiska livet. Den svenska föräldraförsäkringen ses som generös och flexibel och framställs som en betydande orsak till den svenska jämställdheten. Vår utgångspunkt är att vi är positiva till en generös föräldraförsäkring, men att vi finner det intressant att undersöka hur Sveriges föräldraförsäkring påverkar kvinnors situation på den svenska arbetsmarknaden.

Vårt intresse för föräldraförsäkringen kommer från ett generellt intresse för jämställdhetsfrågor<sup>2</sup>, där vi ser att föräldraförsäkringens<sup>3</sup> utformning tillsammans med det ojämställda uttaget av föräldraledigheten kan utgöra en del av förklaringen till varför kvinnor diskrimineras på arbetsmarknaden. Föräldraförsäkringen är särskilt intressant då den återigen har kommit upp på dagordningen i den politiska debatten och i september 2005 kom Statens offentliga utredningar (SOU 2005:73) med namnet ”Reformerad föräldraförsäkring”. Utredningen skulle, enligt direktiv från regeringen, ”göras med utgångspunkt i att föräldraförsäkringen skall verka för barnets bästa och bidra till en ökad jämställdhet mellan könen”.

---

<sup>1</sup> För mer information se [www.undp.org](http://www.undp.org).

<sup>2</sup> ”Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet” ([www.ne.se](http://www.ne.se) (jämställdhet)).

<sup>3</sup> Föräldraförsäkringen består av föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och havandeskapspenning (SOU, 2005:73, s.77). Vi väljer att fokusera på föräldrapenningen, se 1.4 Avgränsningar.

Ovanstående diskussion har lett oss fram till uppsatsens frågeställningar:

*1) Varför är uttaget av den svenska föräldrapenningen ojämnt?*

*2) Medför det ojämna uttaget diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden*

*3) Hur påverkar olika utformningar av föräldraförsäkringen kvinnors villkor på arbetsmarknaden och vilka möjligheter finns det att genom utformningen på föräldraförsäkringen förändra dessa villkor?*

## **1.2 Syfte**

Syftet med denna uppsats är att först undersöka hur det svenska uttaget av föräldrapenning är fördelat mellan kvinnor och män samt att studera hur uttagets fördelning påverkar kvinnors villkor på arbetsmarknaden. Vi skall efter detta analysera olika utformningars betydelse för uttag av föräldrapenning genom att göra case studier av Danmark, Island och Storbritannien. Våra case skall fungera som underlag för policyimplikationer för den svenska föräldraförsäkringen genom att belysa förekomsten och betydelsen av skillnader i dess utformning. Slutligen skall dessa tillsammans med den svenska föräldraförsäkringen ligga till grund för förslag på en utformning som kan leda till ökad jämställdhet på arbetsmarknaden.

## **1.3 Teori, metod och data**

För att besvara vår frågeställning kommer vi att använda oss av tillämpliga nationalekonomiska teorier; humankapitalteorin, teorin om statistisk diskriminering, signalteorin och Beckers hushållsmodeller. Vidare finner vi det intressant att även diskutera normer och förväntningar på mamma- och papparoller och hur dessa kan påverka uttaget av föräldraledigheten. Vi kommer att behandla Danmark, Island och Storbritannien, vilka kulturellt är relativt sett lika Sverige, men vilkas

föräldraförsäkringar är annorlunda den svenska. Vi har valt Danmark för att dess föräldraförsäkring är kortare och för att färre dagar är avsatta för pappan. Det vi finner intressant med Island är att dess föräldraförsäkring har en hög grad av individualisering och att den är kortare än den svenska. Även Storbritanniens föräldraförsäkring är kortare än den svenska. Vidare är Storbritannien intressant eftersom dess arbetsmarknad delvis är avreglerad och det tillsammans med föräldraförsäkringens utformning har fått till följd att kvinnor ofta har tvingats byta arbetsgivare när de fått barn.

#### **1.4 Avgränsningar**

Föräldraförsäkringen inkluderar föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och havandeskapspenning. Vi har valt att inrikta oss på föräldrapenningen och studera dess utformning, uttag och effekter i Sverige och tre andra västeuropeiska länder.

Då uppsatsen behandlar föräldrapenningen ur ett jämställdhetsperspektiv diskuteras denna inte ur ett ”vad är bäst för barnet - perspektiv”. Därtill anser vi att både mamma och pappa är lika viktiga för ett barn.

#### **1.5 Disposition**

I **kapitel ett** beskriver vi bakgrunden till vårt ämne, uppsatsens frågeställningar, syfte samt teori, metod och data. Slutligen presenterar vi studiens avgränsningar och disposition.

**Kapitel två** behandlar varför föräldraförsäkringen är viktig samt redogör för den svenska föräldraförsäkringen – historik, syfte och utformning.

I **kapitel tre** studeras uttaget av den svenska föräldrapenningen, dels teoretiskt och dels empiriskt. Den teoretiska delen behandlar hushållsmodeller, normer och

attityder, och hur dessa faktorer påverkar uttaget. Den teoretiska delen ligger till grund för den empiriska delen, vilken bygger på tidigare studier.

I **kapitel fyra** redogör vi för effekterna av den svenska föräldrapenningens utformning samt uttagets omfattning. Kapitlet är uppdelat i en teoretisk och en empirisk del. I den teoretiska delen beskriver vi humankapitalteorin, statistisk diskriminering och signalteorin och i den empiriska delen tidigare resultat.

I **kapitel fem** presenterar vi våra case studies; Danmark, Island och Storbritannien. Dessa tre case skall fungera som underlag för policy implikationer för den svenska föräldrapenningen, genom att belysa förekomsten och betydelsen av skillnader i föräldrapenningens utformning.

I **kapitel sex** analyserar vi våra teorier och empiriska resultat och drar utifrån dessa slutsatser nödvändiga för att besvara studiens frågeställningar.



## 2. Den svenska föräldraförsäkringen

---

*I detta kapitel redogör vi för den svenska föräldraförsäkringen – syfte, historik, och utformning.*

---

### 2.1 Varför föräldraförsäkring

Den svenska föräldraförsäkringens utformning stärker kvinnors position på arbetsmarknaden både före och efter föräldraledigheten. Detta görs genom att den ger kvinnor incitament att arbeta innan ledigheten för att kvalificera sig för den inkomstrelaterade ersättningen och efter ledigheten genom rätten att komma tillbaka till arbetsmarknaden (Nyberg, 2004, s.82).

Enligt Nyberg (2004) underlättar den svenska föräldraförsäkringen kvinnors anknytning till arbetsmarknaden. Anknytningen till arbetsmarknaden är essentiell av flera olika skäl bland annat därför att om den inte upprätthålls blir kunskap inaktuell, något som påverkar chanser till löneökningar och karriärmöjligheter negativt. Arbetskraftsdeltagande gör också kvinnor ekonomiskt och socialt självständiga från sina män. Att inte förvärvsarbeta innebär risk att inte kunna försörja sig vid en eventuell skilsmässa eller ett dödsfall (Nyberg, 2004, s.86).

### 2.2 Kvinnors arbetskraftsdeltagande

Det kvinnliga arbetskraftsdeltagandet i Sverige, tillsammans med de övriga nordiska länderna, ligger långt över OECD-genomsnittet ([http://www.scb.se/Grupp/allmant/BE0801\\_2005K01\\_TI\\_02.A05ST0501.pdf](http://www.scb.se/Grupp/allmant/BE0801_2005K01_TI_02.A05ST0501.pdf)). Arbetskraftsdeltagandet för svenska kvinnor mellan 30 och 54 år var 2003 86 procent och för män i samma åldergrupp 91 procent. Ser man till kvinnor i åldersgruppen 25

till 29 år är motsvarande siffra 79 procent och för män 84 procent (Eriksson, 2004, s.21). 1999 arbetade 19 procent av de svenska kvinnorna deltid, vilket är fyra procent lägre än OECD-genomsnittet (Jaumotte, 2003, s.67). Tillgången till barnomsorg påverkar i stor grad kvinnans möjligheter att förvärvsarbeta (Henrekson, 2004, s.101) och hösten 2004 var 76 procent av alla barn i åldern 1-5 år inskrivna i förskola (<http://www.skolverket.se/sb/d/139/a/837>).

### **2.3 Syftet med den svenska föräldraförsäkringen**

Den svenska ekonomiska familjepolitiken syftar till att minska skillnaderna mellan familjer med och utan barn. Föräldrapenningen är ett exempel i den ekonomiska familjepolitiken (Försäkringskassan, Fk4070\_Fa, s.1). Den svenska föräldraförsäkringen omfattas av Socialförsäkringslagen (1999: 799), Sofl, och syftar till att skapa förutsättningar för både pappan och mamman att kombinera studier eller marknadsarbete med föräldraskap. Vidare syftar den till att barnen skall få del av båda sina föräldrar. Syftet med föräldraförsäkringen var från en början att förbättra kvinnans förankring på arbetsmarknaden. Idag betonas även vikten av att männen ska vara delaktiga och dela på ansvaret för barnen (Jansson et al, 2003, s.57).

### **2.4 Historisk överblick**

1974 införde Sverige som första land i världen föräldraförsäkringen, vilken gav både kvinnor och män rätt till betald ledighet när de fått barn. Den utvecklades ur moderskapsförsäkringen vilken gav mamman rätt till obetald ledighet. Föräldrarna fick rätt till 180 dagar tillsammans. Jämställdheten betonades samtidigt som man lät föräldrarna själva bestämma hur de skulle fördela föräldraledigheten (SOU 2005:73, s.107). För att kompensera inkomstbortfall ersattes 90 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) (SOU 2005:73, s.108). 1975 förlängdes föräldraledigheten till 210 dagar. Tio pappadagar infördes vilket gav papporna rätt till

betald ledighet i samband med födseln (SOU 2005:73, s.110). 1986 utökades föräldraledigheten till 360 dagar (SOU 2005:73, s.111) och 1992 till 450 dagar (SOU 2005:73, s.112).

1995 infördes den första pappamånaden, vilket innebar att 30 dagar reserverades för pappan. Samtidigt sänktes ersättningsnivån från 90 till 80 procent av SGI (SOU 2005:73, s.113). 2002 kom föräldrapenningen att förlängas med ytterligare 30 dagar och 60 dagar reserveras för vardera föräldern (SOU 2005:73, s.114).

## 2.5 Föräldrapenningen

De grundläggande reglerna om föräldrapenningen regleras i kapitel tre och fyra i lagen (1962:381) om allmän försäkring, AFL (SOU, 2005:73, s.77).<sup>4</sup>

Mamman har rätt till föräldrapenning från och med den 60:e dagen före beräknad förlossning. Föräldrapenningen kan tas ut till och med den dag barnet fyller åtta år. Föräldrapenningen omfattar 480 dagar och ger såväl mamman som pappan 240 dagar var. Av dessa är två månader reserverade för respektive förälder medan de övriga dagarna kan överlåtas mellan föräldrarna. Under 390 dagar av de totala 480 dagarna betalas en ersättning ut som motsvarar förälderns sjukpenning (SOU, 2005:73, s.80-81). Under dessa 390 dagar är föräldrapenningen 80 procent av den sjukpenningsgrundade inkomsten (SGI) eller lägst 180 kronor per dag (grundnivån för sjukpenning). Det är den årliga inkomsten som ligger till grund för beräkningen av SGI. Den lägsta nivån är 24 procent av prisbasbeloppet<sup>5</sup> och den högsta är 7,5<sup>6</sup> gånger prisbasbeloppet (Försäkringskassan, Fk 4070\_Fa, s.1). Inkomster över detta

---

<sup>4</sup> Inom ramen för föräldraförsäkringen, lagen (1962:381) om allmän försäkring, AFL, ryms även havandeskapspenning, och den tillfälliga föräldrapenningen.

<sup>5</sup> ”Prisbasbeloppet (tidigare Basbeloppet) enligt lagen om allmän försäkring (1962:381) räknas fram på grundval av ändringarna i det allmänna prisläget. Enligt gällande bestämmelser anges detta av utvecklingen av konsumentprisindex och fastställs för helt kalenderår” ([http://www.scb.se/templates/tableOrChart\\_\\_\\_33883.asp](http://www.scb.se/templates/tableOrChart___33883.asp)). År 2006 är prisbasbeloppet fastställt till 40 500kr. ([http://www.scb.se/templates/tableOrChart\\_\\_\\_33889.asp](http://www.scb.se/templates/tableOrChart___33889.asp))

<sup>6</sup> Regeringen har aviserat att de avser höja taket i föräldraförsäkringen till tio prisbasbelopp (SOU 2005: 73, s.396)

inkomsttak är inte sjukpenningsgrundande (SOU 2005:73, s.85) och 7,5 gånger prisbasbeloppet utgör därigenom tak även i föräldrapenningen.

För att mammor och pappor skall ha rätt till föräldrapenning motsvarande sjukpenningen under de 180 första dagarna krävs det att föräldern under minst 240 dagar i följd innan den beräknade födseln varit försäkrad för en sjukpenning över den lägsta nivån. De 240 dagarna har till syfte att förhindra att föräldrar maximerar sin ersättning genom att ändra sitt arbetsutbud precis innan barnet föds (SOU, 2005: 73, s.80-81). De resterande 90 dagarna betalas en ersättning på 60 kronor per dag ut och denna ersättning är densamma för alla oberoende av SGI (Försäkringskassan, Fk 4070\_Fa, s.1). Om en förälder ensam har vårdnaden för barnet har denna förälder rätt till samtliga 480 dagar (SOU, 2005: 73, s.82).

## **2.6 Föräldraledighetslagen**

Rätten till föräldraledighet regleras även i föräldraledighetslagen (1995:584). Förutom rätten till föräldraledighet reglerar lagen anställningsskydd för arbetstagare som tar ut sin rätt till ledighet. I denna lag har en avvägning gjorts mellan intresset att underlätta för föräldrar och intresset att effektivt kunna driva företag. Reglerna i lagen är tvingande till arbetstagarens förmån. De kan inte avtalas bort i annat än avtal som är mer förmånliga för arbetstagaren (SOU, 2005:73, s.86-87).

Föräldraledighetslagen ger föräldrar rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har föräldrapenning motsvarande ledigheten. Vidare kan föräldrar utan ersättning vara lediga i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills barnet fyllt åtta år. Slutligen får föräldrar ta ledigt tillfälligt för vård av barn (SOU, 2005:73, s.90).

Enligt föräldraledighetslagen får föräldraledigheten delas upp på maximalt tre perioder under ett år. När denna reglering kom till var avsikten att avväga föräldrars önskan om flexibilitet med arbetsgivares önskan att kunna planera sin verksamhet.

Begränsningen har alltså tillkommit för att minska osäkerheten kring arbetstagares arbetsutbud (SOU, 2005:73, s.91).

### 3. Det svenska uttaget av föräldraledigheten

---

*Kapitel tre handlar om uttaget av föräldrapenningen, dels teoretiskt och dels empiriskt. Den teoretiska delen behandlar hushållsmodeller, normer och attityder, och hur dessa faktorer påverkar uttaget. Den teoretiska delen ligger till grund för den empiriska delen, vilken bygger på tidigare studier.*

---

#### 3.1 Teorier om vad som påverkar uttaget

##### 3.1.1 Beckers hushållsmodeller

I Beckers neoklassiska tidsallokeringsmodell kan en person allokera sin tid mellan marknadsarbete, hushållsarbete (såsom städning, matlagning och barnuppfostran) och fritid. Det finns stora skillnader i hur sammanboende kvinnor och män allokera sin tid mellan marknadsarbete och hushållsarbete, även kallat icke- marknadsarbete. Kvinnor ägnar i genomsnitt mer tid till hushållsarbete och mindre tid till marknadsarbete än vad män i genomsnitt gör. Marknadsarbete ger löneinkomster medan hushållsarbete inte ger detta. Hushållsarbete genererar varor och tjänster som konsumeras inom hushållet. Beckers teori om hushållsmodeller syftar till att svara på varför vissa medlemmar i hushållet specialiserar sig på hushållsarbete medan andra specialiserar sig på marknadsarbete. Som vanligt inom nationalekonomin antas individerna vilja maximera sin nytta. Denna nytta beror på hur de värderar de saker de kan köpa på marknaden och de produkter de kan producera i hushållet (Borjas, 2005, s.88-89).

Sammanboende par antas ha en gemensam budgetlinje och kan således specialisera sig i den sektor där de är relativt sett mest produktiva. Den som väljer att marknadsarbeta är troligen den som har relativt sett högst marginell produktivitet på marknaden. Om ett hushåll vill konsumera mer marknadsvaror måste de arbeta mer på arbetsmarknaden. Den som har högst relativ produktivitet är också den som kommer att allokera ytterligare en timme till marknadsarbete. Hur mycket tid de två

personerna i hushållet kommer att arbeta inom respektive sektor avgörs av hur deras gemensamma nyttofunktion ser ut. Nyttan maximeras där deras produktionsmöjlighetskurva tangerar deras högsta indifferenskurva (Borjas, 2005, s.91-92).

Beckers teori visar att skillnader i löner är en avgörande faktor i bestämmandet av tidsallokering. Relativt sett högre lön ger incitament att specialisera sig på arbetsmarknaden. Detta ger att även om båda parter i ett hushåll är lika effektiva i hushållsarbete kommer den som har högst lön att specialisera sig på marknadsarbete. Den med den lägre lönen blir då relativt sett mer effektiv i hushållsarbete och kommer därför att specialisera sig där (Borjas, 2005, s.92).

Källan till kvinnans initiala komparativa fördelar i hushållsarbete kan enligt Becker (1991) vara diskriminering eller andra faktorer, men Becker försöker inte förklara dessa. Däremot visar Becker hur de initiala komparativa fördelarna reproduceras genom specialisering i humankapitalinvesteringar. Analysen kräver inte heller att de initiala skillnaderna i komparativa fördelar är stora eftersom en liten initial skillnad kan omvandlas till stora observerbara skillnader genom förstärkningen via effekterna av specialiserade investeringar. Denna slutsats är relevant eftersom den kan förklara löneskillnader mellan kvinnor och män. En kvinna och en man kan vara lika produktiva på marknaden, men om kvinnan utsätts för diskriminering kan hon få en lön som ligger under hennes produktivitet. Detta leder enligt teorin om komparativa fördelar och specialisering till en könslig specialisering av arbetet i hushållsenheten där kvinnan specialiserar sig på hushållsarbete och mannen specialiserar sig på marknadsarbete. Detta leder till lägre löner för kvinnor. En dekomposition<sup>7</sup> av löneskillnader visar hur mycket av dessa skillnader som beror på skillnader i humankapitalinvesteringar och hur mycket som beror på könsdiskriminering. Dock kan det vara så att trots att skillnader i investeringar i humankapital till synes förklarar löneskillnaderna mellan kvinnor och män, kan diskriminering och andra orsaker till könsliga skillnader i komparativa fördelar sägas förklara hela skillnaden (Becker, 1991, s.63).

---

<sup>7</sup> "The Oaxaca Decomposition" (se exempelvis Borjas, 2005, s.375).

### 3.1.2 Normativa könsroller och strukturer

Lorentzi (2004) menar att ”strukturer skapas när väldigt många människor gör likadant och syns först om någon bryter mot dem” (Lorentzi, 2004, s.10-11). Det finns enligt Ellingsaeter och Solheim (2002) en norm som gör mannen till familjens huvudförsörjare. Denna norm friar kvinnor från försörjaransvar och försvagar därigenom kvinnors position på arbetsmarknaden. Vidare säger normen, enligt Nyberg, att kvinnors frånvaro på arbetsmarknaden är fullt motiverad av deras skyldighet att ta hand om barn. Männens motsvarande rätt att vara borta, men om de vill nyttja denna rätt eller inte är valfritt (Nyberg, 2004, s.13 och s.87). Nyberg (2004) menar vidare att dagens föräldraförsäkring innebär en rättighet för mammor och pappor att vara frånvarande från sina arbeten, men det är således endast för mamman det finns en skyldighet att vara hemma med barnen (Nyberg, 2004, s.74).

Enligt Ahrne och Roman (1997) finns det inte längre starka normer för hur hushållsarbetet skall fördelas mellan makar och sambor. Här menar de att könsrollerna har luckrats upp något. När det gäller synen på föräldrarollen och på vem som skall vara hemma med små barn har normerna dock inte förändrats mycket. Här styrs föräldrar till stor del av könsnormer, något som i synnerhet styr modersrollen. En kvinna förväntas alltid sätta sina barn i främsta rummet, medan en man kan vara pappa på många olika socialt accepterade sätt. Han kan alltså välja hur aktiv han vill vara i omvårdnaden om barnen utan att möta sociala sanktioner. Normen för hur en ”bra mamma” skall vara är betydligt snävare än för en ”bra pappa”. Ahrne och Roman menar att det finns en uppfattning om att det är mest ”naturligt” att låta mamman vara hemma med barnet, något som förklaras med att barnet behöver sin mamma mer än sin pappa under det första året. Vidare menar de att det finns en föreställning om att mamman och barnet har en speciell relation som inte bör rubbas (Ahrne och Roman, 1997, s.62-64).

Holst<sup>8</sup> (Studentafton, 2005-11-22) talar också om hur normer styr hur kvinnor och män agerar. Enligt Holst finns det olika förväntningar på en man och en kvinna. En

---

<sup>8</sup> Hanne-Vibeke Holst är sedan 2000 dansk Goodwill Ambassador för United Nations Population Fund (UNFPA).



god kvinna och en god mamma hör ihop och en kvinna i karriären ifrågasätts ofta av sin omgivning för att hon försakar sina barn. Om så är fallet är hon ingen god kvinna. Holst tar upp hur Anna Lind framställdes i media, hur hon beskrevs som en respekterad yrkeskvinna som trots höga positioner satte barnen främst. I enlighet med Holsts resonemang om normer kan det sägas att en kvinna bör vara en bra mamma för att vara en bra kvinna. Enligt Holst uppfylls de förväntningar som finns på en man genom att enbart prestera på arbetsmarknaden. Pappans arbetade timmar sätts sällan i relation till om han är en bra pappa eller inte. En kvinna uppfyller däremot inte ställda förväntningar endast genom prestationer på arbetsmarknaden (Holst, Studentafton, Akademiska Föreningen, 2005-11-22).

### **3.2 Empiriska resultat rörande uttaget**

#### **3.2.1 Uttaget av föräldrapenning**

Idag tar nästan alla nyblivna föräldrar i Sverige del av föräldrapenningen och omkring 60 procent utnyttjar alla de 480 dagarna (Jansson et al, 2003, s.17). Det är mammorna som tar ut den största delen av föräldrapenningen, även om andelen pappor har ökat. 1996 var mammornas uttag 89,4 procent, vilket kan jämföras med 82,5 procent 2004 (Duvander och Sundström, 1998, s.73).

Om mammor i genomsnitt tar ut 85 procent<sup>9</sup> av föräldrapenningdagarna innebär det att de är borta 380 dagar från arbetet. Om mamman väljer att ta ut halv ersättning innebär det 765 dagars frånvaro från arbetet. För pappor som i genomsnitt tar ut 15 procent av föräldrapenningen innebär det 72 dagars frånvaro från arbetet och med halv ersättning motsvarar det fyra månaders frånvaro. Efter ledigheten med föräldrapenning väljer många mammor att nyttja den lagstadgade rätten att jobba deltid. Det kan även vara så att de när de skall återvända till arbetet redan väntar nästa barn, varför kvinnornas frånvaro ofta blir ännu längre (Jansson et al, 2003, s.23).

---

<sup>9</sup> Uppgift från 2003. 2004 var motsvarande siffra 82,5 procent (Batljan et al., 2004, s.5).

Efter införandet av pappamånaden 1995 steg pappornas andel av föräldrapenningdagarna, men antalet dagar per pappa minskade. Fler pappor utnyttjade ledigheten, men kortare perioder (Duvander och Sundström, 2002, s.436). Detta kan delvis tänkas förklaras av att ersättningsnivåerna sänktes. 1993 tog papporna i genomsnitt ut 40 dagar per år, vilket kan jämföras med 27 dagar 2001 (RFV 2002:14, s.13). Således är pappamånaden en viktig förklaring till förändringen i pappornas uttag. Batljan, Tillander, Örnhall Ljungh och Sjöström (2004) anser att till detta kommer faktorer som förändrade attityder, nya generationer samt diskussionen i samhället (Batljan et al, 2004, s.8).

### **3.2.2 Faktorer av betydelse för uttaget**

#### **3.2.2.1 Tidsallokering**

Becker hänvisar till Gronaus (1976) studier av kvinnors tidsallokering, vilka visar att kvinnor i utvecklade ekonomier trots sitt intåg på arbetsmarknaden har fortsatt att utföra merparten av skötseln av barn och hushållsarbete. Att kvinnor utför den största delen av hushållsarbetet resulterar i att när de marknadsarbetar arbetar de inte lika många timmar som män och att de stannar hemma med sjuka barn, samt att de i mindre utsträckning anser sig kunna arbeta obekväma tider eller i arbeten med mycket resor (Becker, 1991, s.64).

Henrekson (2004) menar att de riktigt stora skillnaderna i tidsanvändning mellan par uppstår då de får barn. Pappornas arbetsutbud förblir nästintill oförändrat medan mammorna börjar jobba deltid och gör så under flera år (Henrekson, 2004, s.75). Ahrne och Románs studie om gifta eller sammanboende par mellan 25 och 30 år från 1997 visar att arbetsfördelningen i familjer skiljer sig åt beroende på hur familjen ser ut. Unga heterosexuella par utan barn är mest jämställda och skillnaden är stor mellan dessa och yngre par med barn, vilka är betydligt mer ojämställda. Studien visar vidare att de mest ojämställda hushållen är de med äldre (hemmaboende) barn. Äldre hushåll (någon över 35 år) utan barn visade sig vara mindre ojämställda än hushåll

med barn (Ahrne och Roman, 1997, s.29-30). Dessa skillnader beror enligt Ahrne och Roman inte på generationsskillnader. Att arbetsfördelningen ser olika ut i de olika grupperna beror således inte på att yngre personer har mer ”jämställda attityder”, utan på om det finns barn eller inte (Ahrne och Roman, 1997, s.167).

Detta indikerar enligt Rothstein (2002) att ojämställdheten inte kommer att växa bort över generationerna utan istället reproduceras (Rothstein, 2002, s.4). Att ojämställdheten ökar när par får barn förklarar Henrekson (2004) med att utgifterna ökar när det kommer in barn i familjen och därigenom minskar de ekonomiska marginalerna. Detta leder till att det blir rationellt att öka specialiseringen inom äktenskapet eftersom obetalt hushållsarbete i praktiken är skattesubventionerat (Henrekson, 2004, s.76). Denna specialisering kan delvis förklaras med Beckers teori om komparativa fördelar. Rothstein (2000) kritiserar dock Beckers hushållsteorier som bygger på att mannen och kvinnan har samma nyttofunktion och menar att det inte nödvändigtvis är så. Beckers teori förutsätter vidare, enligt Rothstein, att resursallokeringen inte påverkas av vem som ekonomiskt bidrar mest till försörjningen, utan menar istället att den som ekonomiskt bidrar mest också kontrollerar familjens ekonomi (Rothstein, 2000, s.9).

### **3.2.2.2 Förhandlingar**

Duvander och Sundström (2002) menar att föräldrarna förhandlar om hur de skall dela på föräldraledigheten. Först förhandlar de om hur mycket föräldraledighet mamman ska använda, sedan förhandlar pappan med sin arbetsgivare, och väger in kommentarer från arbetsgivare och kollegor i beslutet om att stanna hemma med barnet. Förhandlingar förekommer framför allt bland högutbildade och det är troligt att högutbildade pappor är mindre känsliga för negativa reaktioner på arbetsplatsen (Duvander och Sundström, 2002, s.443).

Rothstein (2002) beskriver hur mammans och pappans uppdelning mellan marknadsarbete och föräldraledighet kommer av att kvinnan i genomsnitt är två år yngre än den hon skaffar barn med. Detta betyder att mannen (om allt annat hålls

konstant) har kommit längre än kvinnan på arbetsmarknaden och därigenom hunnit få högre inkomster och företagsspecifik kunskap när paret kommer till diskussionen om uttag av föräldraledighet. Detta menar Rothstein i sig kunna bidra till att det blir kvinnan som stannar hemma samt tar ett större ansvar för hemmet generellt. Vidare menar han att även om skillnaden i bland annat lön initialt är liten växer den med varje barn. Kvinnan får på så sätt en allt svagare förhandlingsposition för varje förlorad förhandling (Rothstein, 2002, s.21-23).

### 3.2.2.3 Inkomstens betydelse

Lorentzi (2004) behandlar hur det är ekonomiskt rationellt på kort sikt att mamman tar ut föräldrapenningen. Detta eftersom män i genomsnitt tjänar mer än kvinnor. Det är också så att då inkomstbortfallet endast ersätts upp till 80 procent förlorar familjer mer på att låta den som tjänar mest (det vill säga pappan) stanna hemma (Lorentzi, 2004, s.13).

Pappornas inkomster har två motsatta effekter. Om hans inkomst är hög är det dyrare att pappan tar föräldraledigt. Samtidigt har familjen råd att pappan tar föräldraledigt när han tjänar mer. Det verkar som att inkomsteffekten dominerar. Det gäller dock bara pappor som tjänar mer än genomsnittet, men under taket (Duvander och Sundström, 2002, s.441-442). Att män med de högsta lönerna tar ut mest förklarar Westerberg<sup>10</sup> med att för dem är marginalerna inte lika små som för dem med lägre inkomster (Lorentzi, 2004, s.29). Westerbergs resonemang stämmer väl överens med Jansson, Pylkkänen och Valck (2003) som visar att uttaget av föräldrapenningen har ökat för pappor som tjänar upp till 200-300 000 kronor om året, medan andelen föräldralediga pappor som tjänar mer än 300 000 kr om året, och hamnar över inkomsttaket i SGI, fortfarande är lågt (Jansson et al, 2003, s.21). Kostnaderna för föräldraförsäkringen blir störst för familjer med högre inkomster, framför allt när den ena förälderns inkomst är över inkomsttaket (Jansson et al, 2003, s.28-29).

---

<sup>10</sup> Bengt Westerberg drev, såsom jämställdhetsminister, igenom den första pappamånaden årsskiftet 1994/1995.

Pappan tar ut mer ledighet om mammans inkomst är relativt hög, något som gäller i alla inkomstgrupper (Jansson et al, 2003, s.21). Kvinnor med högre inkomster och högre befattningar är troligtvis mer intresserade av karriär och återvänder därför sannolikt till arbetet relativt tidigt, vilket medför att papporna tar ledigt (Duvander och Sundström, 2002, s.440). Således är mammans antal arbetade timmar betydande för hur mycket tid pappan lägger på att ta hand om barnen. Ju mer tid mamman lägger på arbetet, desto mer är pappan hemma (Duvander och Sundström, 2002, s.435).

Duvander och Sundström (1998) anser att det är svårt att skilja de ekonomiska aspekterna från attityder. Vidare menar de att när föräldrar skall fatta beslut om föräldraledighet verkar de vara mer inriktade på att lösa detta problem till en så låg kostnad som möjligt, snarare än att lösa problemet med ojämställdhet i samhället (Duvander och Sundström, 1998, s.89).

#### **3.2.2.4 Utbildningsnivåns betydelse**

Både mammors och pappors utbildning, mätt i antal år, har en positiv effekt på pappornas uttag. Högutbildade föräldrar är mer benägna att dela på ledigheten. Till det kommer att högutbildade mammor återvänder till arbetet tidigare för att reducera minskningen i framtida lön om de tar en längre föräldraledighet (Duvander och Sundström, 2002, s.441). Jansson (2003) menar att de pappor som mest sannolikt tar föräldraledigt är pappor i familjer där både mamman och pappan har högskoleutbildning. I familjer där föräldrarna enbart har grundskoleutbildning är pappornas uttag lägst. Vilken socioekonomisk grupp föräldrarna tillhör har således visat sig ha betydelse för pappornas uttag (Jansson et al, 2003, s.21).

#### **3.2.2.5 Könroller, förväntningar och normer**

Att det är familjer med de lägsta inkomsterna som delar uttaget av föräldrapenningen minst jämställt medan familjer med de högsta inkomsterna, vilka således är de som

ekonomiskt förlorar mest på att pappan stannar hemma, delar mest jämställt på uttaget (Lorentzi, 2004, s.135-136) indikerar att det kanske inte enbart är ekonomin som styr uttaget.

Enligt Lorentzi (2004) är det på grund av att kvinnor har lägre löner och sämre villkor på arbetsmarknaden än män som föräldrar går in i traditionella könsroller. Denna arbetsordning leder i nästa led till en förstärkning av kvinnors och mäns olika förutsättningar på arbetsmarknaden. Vidare menar Lorentzi att svenska kvinnor har kommit långt i kampen för att kunna förena marknadsarbete med barn. Denna möjlighet finns idag på kvinnodominerade arbetsplatser, men enbart om arbetstagaren inte förväntar sig för mycket av sitt arbete. Enligt Lorentzi finns på mansdominerade arbetsplatser inte möjligheten att kombinera arbetsliv med familjeliv (Lorentzi, 2004, s.9-10).

### **3.2.2.6 Kvinnans ovilja att dela med sig**

Bekkengen (2002) menar att kvinnans ovilja att dela med sig av föräldrapenningen ofta framförs som en av förklaringarna till pappors låga uttag av föräldrapenning. Bekkengen ifrågasätter dock denna tes. Dagens utformning innebär 240 dagar per förälder, men att dessa dagar, med undantag för två månader, kan överlåtas till den andre föräldern. Detta innebär att i familjer där mamman tar ut den största delen av föräldrapenningen har pappan skrivit över sina dagar till henne. Således är det inte mamman som har vägrat att dela med sig av sina dagar. Det är enligt Bekkengen med denna kunskap intressant att undersöka varför män mot sin vilja skulle överlåta dagar till mamman (Bekkengen, 2002, s.21-22).

### **3.2.2.7 Attityder hos arbetsgivare**

När det gäller attityder på arbetsmarknaden menar Bekkengen (2002) att det har visat sig att det sällan finns konkreta händelser av uttalade hinder hos arbetsgivare för att pappor skall ta ut föräldrapenning. Snarare handlar det om att männen tror sig känna

av negativa attityder (Bekkengen, 2002, s.21). Tyrkkö (1997) menar att negativa reaktioner, såsom att männen skulle vara ointresserade av sitt arbete, är mycket ovanliga, men att arbetsgivares attityder var mer positiva på kvinnodominerade arbetsplatser (Tyrkkö, 1997, s.127).

## 4. Effekter på arbetsmarknadsutfall av föräldraförsäkring och uttag

---

*I detta kapitel ämnar vi redogöra för effekterna av föräldrapenningens utformning samt uttagets omfattning. Kapitlet är uppdelat i en teoretisk och en empirisk del. I den teoretiska delen beskriver vi humankapitalteorin, statistisk diskriminering och signalteorin och i den empiriska delen tidigare resultat. Kapitlet behandlar enbart den svenska föräldrapenningen.*

---

### 4.1 Teorier om effekter på arbetsmarknadsutfall

#### 4.1.1 Humankapitalteorin

Humankapital är individens förmåga att lära sig saker och de kunskaper och färdigheter individen får genom utbildning och arbetslivserfarenhet (SOU 2005:73, s.259). Utgångspunkten i humankapitalteorin är att individens beslut att utbilda sig ses som ett investeringsbeslut (Borjas, 2005, s. 260). Individen väger direkta och indirekta kostnader som är förknippade med investeringen mot framtida intäkter i form av högre lön (Dellnäs, 2002, s.92). Genom att investera i humankapital påverkar individen sin framtida produktivitet. Ju mer individen investerar desto attraktivare blir individen för arbetsgivaren. Individens beslut att utbilda sig får alltså betydelse för individens produktivitet och ger högre inkomst i framtiden, det vill säga högre produktivitet ger högre lön (Borjas, 2005, s. 260). Det är längden på utbildningen som får betydelse för avkastningen enligt humankapitalteorin (SOU 2005:73, s. 259).

Becker ser formell utbildning och On-the-Job-Training (OJT) som de viktigaste investeringarna i humankapital (Dellnäs, 2002, s.86). OJT är den kunskap och de färdigheter individen får genom att arbeta länge inom ett yrke, och utgör minst hälften av individens humankapital. OJT kan i sin tur delas upp i allmän och företagsspecifik kunskap. Investering i allmän kunskap är den kompetens som när individen väl har fått den ökar produktiviteten lika i alla företag (Borjas, 2005, s.267-268). Det är därför rimligt att individen får stå för kostnaden själv, vilket individen gör för att öka sitt värde på arbetsmarknaden (Dellnäs, 2002, s.91). Individen får



betala för upplärningskostnaden i form av en lägre lön, men individens produktivitet anses vara högre efter investeringen och han/hon kan vänta sig en högre lön i framtiden (Borjas, 2005, s 269).

Företagsspecifik kunskap ger däremot bara en höjd produktivitet i det företag som erbjuder den, och dess värde går förlorat när individen lämnar företaget (Borjas, 2005, s. 268). När det gäller företagsspecifik kunskap delar företaget och de anställda på såväl kostnaderna för investeringen som avkastningen av den högre produktiviteten. Den anställde får till en början en lägre lön, lägre än värdet av sin marginalprodukt i ett alternativt arbete utan OJT. Efter investeringen får den anställde en lägre lön än värdet av sin marginalprodukt i det aktuella arbetet, men högre lön än sin marginalprodukt i andra företag. Det finns därför inga incitament för den anställde att byta jobb, samtidigt som företaget tjänar på att behålla den anställde eftersom företaget betalar den anställde mindre än hans/hennes marginalprodukt (Borjas, 2005, s. 270).

Eftersom en individs humankapital dessutom ständigt förändras måste hänsyn tas till depreciering. Samtidigt som individen kontinuerligt kan fortsätta att investera i humankapital, kan förvärvsavbrott såsom föräldraledighet leda till att individens humankapital deprecieras, det vill säga minskar i värde. Depreciering sker då individen inte längre arbetar och det påverkar både allmän och företagsspecifik kunskap. Minskningen i allmän kunskap ökar med frånvarons längd, men byggs upp igen när individen återgår till att arbeta, medan företagsspecifik kunskap går förlorad om individen inte återgår till samma arbetsgivare (Mincer och Ofek, 1982, s.17).

Mincer och Ofek (1982) menar att deprecieringstakten ökar med utbildningsnivån, och givet avbrottets längd är löneförlusterna större vid högre lönenivåer (Mincer och Ofek, 1982, s.12 och 15). Vidare är reallönerna vid återinträde på arbetsmarknaden lägre än när individen slutade och minskningen i lön är större ju längre avbrottet är. Däremot har det visat sig att lönen stiger när individen väl är tillbaka i arbetet, vilket beror på återuppbyggnaden av tidigare humankapital (allmän kunskap) (Mincer och Ofek, 1982, s.3). Jansson, Pylkkänen och Valck (2003) anser även de att humankapitalet försämras om individen står utanför arbetsmarknaden, och deprecieringen ökar ju längre frånvaron är. De menar att timlönen anger individens

produktiviteten, det vill säga humankapitalets värde. Individerna går miste om internutbildning och investerar inte i nytt humankapital varför individer som är borta från arbetet längre perioder förväntas ha lägre lön i jämförelse med kollegor utan avbrott (Jansson et al, 2003, s.81-82).

#### **4.1.2 Statistisk diskriminering och signalteori**

Teorin om statistisk diskriminering och signalteori baseras både på osäkerhet och på ofullständig information. Vid anställningstillfället känner inte arbetsgivaren till alla karaktäristika eller vilken produktivitet olika sökande har (se exempelvis Spence 1973, s.2). Vidare gör de fasta kostnader som arbetsgivaren möter vid nyanställningar anställningen till ett investeringsbeslut. Arbetsgivaren måste ta hänsyn till såväl anställningskostnader, upplärningskostnader som eventuellt framtida uppsägningskostnader. En del av dessa kostnader utgör så kallade ”sunk costs” som går förlorade vid uppsägning. Dessa stora kostnadsposter gör det oerhört viktigt att det är rätt person som får tjänsten (Spence, 1973, s.14). När en arbetsgivare rekryterar personal vill denna därför att arbetstagaren kommer att ha hög närvaro samt stanna i företaget länge. För att få information om detta undersöker arbetsgivaren tidigare arbetstagare både i det aktuella företaget och i andra företag (Borjas, 2005, s.371).

Statistisk diskriminering uppstår således till följd av att arbetsgivaren inte har fullständig information om de sökandes produktivitet. Denna informationsbrist gör att arbetsgivaren lockas använda sig av statistik över den genomsnittliga produktiviteten inom respektive grupp för att försöka förutspå produktiviteten hos enskilda individer. Därigenom kommer lågproduktiva personer från grupper med höga medelvärden i produktivitet att gynnas av sin grupptillhörighet, medan högproduktiva personer från grupper med lägre genomsnittlig produktivitet missgynnas (Borjas, 2005, s.371).

Enligt Hörnvist (1997) är det viktigt att se att statistisk diskriminering kan ha reproducerande effekter eftersom om en arbetsgivare tror att någon kommer att vara borta från arbetet anställs denna person endast på positioner där det inte är kostsamt

med ersättare. Således riskerar kvinnor att just göra det arbetsgivaren trodde att de skulle göra, det vill säga stanna kortare tid på och ha mer frånvaro från arbetsplatsen. Detta eftersom de inte känner sig nöjda med att placeras på positioner som saknar karriärmöjligheter, ansvar, god arbetsmiljö och där löneutvecklingen är som lägst (Hörnqvist, 1997, s.192-193).

Även signaler får stor betydelse vid anställningsbeslut. Faktorer såsom utbildning, arbetslivserfarenhet, kön, etnicitet och ålder etc. fungerar som signaler för att skilja mellan mer och mindre produktiva sökande. Arbetsgivaren tolkar dessa signaler utifrån tidigare erfarenheter av arbetsmarknaden och utifrån sina egna förväntningar. Så även om inte arbetsgivaren vet allt denna vill veta med säkerhet, är denna inte helt ovetande (Spence, 1973, s.3).

Spence (1973) lägger stor vikt vid utbildning som signal. Individer väljer att studera olika länge och har olika slags utbildning, vilket arbetsgivaren känner till vid anställningstillfället (Spence, 1973, s.14). Arbetsgivaren vet att den sökande har förmågan att genomgå en viss sorts utbildning, något som arbetsgivaren tolkar som att den sökande har hög arbetsproduktivitet. En examen från högskola/universitet blir i sig en signal på högre produktivitet (Borjas, 2005, s.260-261). Individer med lägre produktivitet har inte förmågan från början, och kan inte heller skaffa sig den genom utbildning, utan mindre produktiva individer förblir mindre produktiva (Borjas, 2005, s.264-265).

Eftersom kön, liksom utbildning, är observerbart fungerar även kön som signal. Individen bedöms som den genomsnittliga individen i den grupp denne tillhör, kvinnor och män, och arbetsgivarens förutfattade meningar kan medföra såväl lönediskriminering som att individer ur den ena gruppen exkluderas från arbetsmarknaden (Spence, 1973, s.31-33 och s.102).

Om en arbetsgivare har två sökande, en kvinna och en man i trettioårsåldern, med exakt samma meriter som båda säger att de avser stanna i företaget de närmaste åren, undersöker denna hur de två respektive grupperna generellt agerar. Visar det sig då att kvinnor (i trettioårsåldern) i större utsträckning än män lämnar företaget eller har högre frånvaro för att ta hand om barn kommer den vinstmaximerande arbetsgivaren

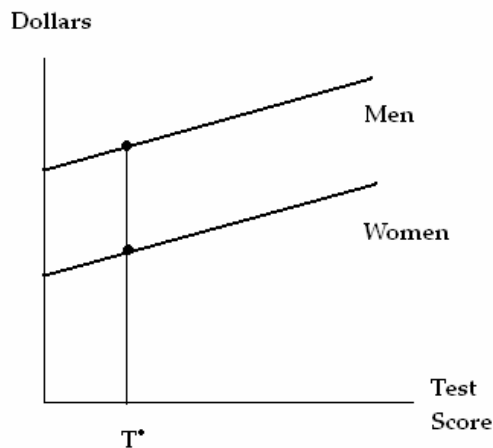
att ge arbetet till en man. Detta därför att det är kostsamt för företag när personal slutar eller är frånvarande, dels på grund av att det stör "the team's work" och dels på grund av kostnader i samband med nyanställning eller vikarieinhyrning (Borjas, 2005, s.370-371).

#### **4.1.2.1 Hur statistisk diskriminering påverkar löner**

För att visa hur statistisk diskriminering påverkar löner ger Borjas (2005) arbetstagarens CV, anställningsintervju och produktivitetstest värdet  $T$  (testvärde). Om det var möjligt att bedöma arbetstagares produktivitet skulle arbetsgivaren sätta en lön som var lika med värdet  $T$ . Det är dock orealistiskt att kunna förutspå produktivitet perfekt. Eftersom detta är omöjligt vill arbetsgivaren inte bara ge lön efter  $T$  utan också utifrån den genomsnittliga produktiviteten för den grupp arbetstagarens tillhör,  $\bar{T}$ . Det finns här två extremfall; om parametern  $\alpha$  är lika med ett beror lönen endast på arbetstagarens  $T$  och om  $\alpha$  är lika med noll beror lönen endast av gruppens genomsnittliga produktivitet  $\bar{T}$ . Ju säkrare en arbetsgivare kan vara på att denna kan testa arbetstagarens produktivitet, desto högre är värdet på  $\alpha$  (Borjas, 2005, s.371-372).

Ekvation (1.1)  $W = \alpha T + (1 - \alpha) \bar{T}$ , där  $W$  = lön och  $T$  = testvärdet.

Figur (1.2)



Figur 1.2 illustrerar ytterligare ett sätt på vilka statistisk diskriminering påverkar diskriminerade grupper. Vi har valt att modifiera teorin till att gälla kvinnor (K) och män (M). Figur 1.2 redovisar relationen mellan löner och  $T$  för kvinnor och män. Statistisk diskriminering påverkar både interceptet och lutningen på kurvorna för  $T$  och  $W$ . Antag att det  $\bar{T}$  som kvinnor uppnår är lägre än det  $\bar{T}$  män uppnår, medan korrelationen mellan testvärde och produktivitet ( $\alpha$ ) är samma för båda grupperna. Ekvationen visar då att mäns linje kommer att ligga ovanför kvinnors eftersom män har ett högre genomsnittligt testvärde och att båda har samma lutning. Om en kvinnlig och manlig arbetstagare får samma  $T$  kommer den manlige arbetstagaren att erbjudas en högre lön eftersom män har ett högre  $\bar{T}$  och således antar arbetsgivaren att den manlige arbetstagaren kommer att ha högre produktivitet än den kvinnliga arbetstagaren (Borjas, 2005, s.372-373).

## 4.2 Empiriska resultat rörande effekter av föräldraförsäkring och uttag

### 4.2.1 Effekter på humankapital

Föräldraledighet är förknippad med ett längre avbrott i arbetet. När ett tvåmanshushåll bestämmer hur de ska fördela föräldraledigheten, och

deprecieringstakten är okänd, är det därför troligt att föräldern med mest humankapital fortsätter att arbeta eftersom han/hon förväntas ha mest att förlora på att vara borta en längre period från arbetet (SOU 2005:73, s. 259). Det är vanligtvis kvinnor som tar ut en större del av föräldraledigheten, varför deras humankapital minskar mer samt värderas lägre. Om en anställd förväntas vara borta från arbetet längre perioder investerar arbetsgivaren mindre i vidareutbildning, varför humankapitaltillväxten och löneutvecklingen blir lägre. För att kompensera denna förlust väljer många kvinnor idag att utbilda sig längre (Jansson et al, 2003, s.65).

Tidigare har specialisering medfört att kvinnor investerar mindre än män i humankapital, men Thoursie menar att kvinnor och män idag investerar ungefär lika mycket i utbildning och har nästan lika mycket arbetslivserfarenhet, varför denna förklaring inte är lika viktig längre. Således har kvinnor idag samma möjligheter som män vad gäller utbildning och kvinnor utbildar sig till och med marginellt längre än männen. Däremot ger inte utbildningar som är kvinnligt dominerade samma avkastning per utbildningsår som utbildningar som är manligt dominerade. Vidare har kvinnornas arbetskraftsdeltagande ökat och de har skaffat sig mer arbetslivserfarenhet. Även om kvinnor i genomsnitt fortfarande har en något kortare arbetslivserfarenhet än män, 2000 var skillnaden omkring ett år mellan anställda kvinnor och män, så har skillnaden minskat avsevärt (Thoursie, 2004, s.41-44).

Humankapitalteorin kan inte förklara varför kvinnor som utbildat sig lika länge som män, men valt en annan inriktning, har en lägre inkomst än män givet samma arbetslivserfarenhet. Enligt humankapitalteorin är det utbildningens längd och arbetslivserfarenheter som förklarar löneskillnader (Thoursie, 2004, s.41). Att kvinnor och män faktiskt får olika lön för samma arbete kan medföra att kvinnor tar andra utbildningsbeslut än män. Således kan förväntningarna få betydelse för yrkesvalet (Grankvist och Regnér, 2003, s. 3).

### **4.2.3 Effekter på tidsallokering**

Nyberg (2004) menar att det ojämna uttaget av föräldrapenning inte bara leder till lång närvaro i hemmet, något som i sin tur har visat sig leda till inte bara ett större ansvar för omvårdnaden av barnen utan också för hushållsarbetet (Nyberg, 2004, s.86). Det har visat sig att par som innan de får barn kan beskrivas som relativt jämställda när de får barn går från detta och mot en arbetsfördelning som innebär att kvinnan utför mer än mannen av hushållsarbetet. Detta har visat sig ha sin grund i att många kvinnor under föräldraledigheten utför den största delen av hushållsarbetet och att detta mönster sedan lever kvar när kvinnan återgår till marknadsarbete (Ahrne och Roman, 1997, s.54-56). Nyberg menar att det möjligen kan vara så att fördelningen av hushållsarbete förändras om mannen också tar ut föräldrapenning (Nyberg, 2004, s.86).

Nyberg (2004) pekar på att män och kvinnor har olika uppfattning om vad som den föräldraledige föräldern bör göra. Mammorna tycks anse att vara föräldraledig innebär förutom att ta hand om barnet även att ansvara för hushållsarbetet, medan papporna tycks anse att barnomvårdnaden är överordnad allt annat (Nyberg, 2004, s.85).

### **4.2.3 Könnssegregering på arbetsmarknaden**

Föräldrapenningen är en bidragande orsak till könsssegregering på arbetsmarknaden. Åtskillnad görs mellan vertikal och horisontell segregering. Den vertikala segregeringen innebär att det finns ett glastak för kvinnor, deras karriärmöjligheter är sämre än männens. Kvinnor och män återfinns på olika positioner och befattningar, kvinnorna innehar lägre befattningar medan männen oftare har chefsjobben. Den horisontella segregeringen ("glasväggar") visar på en uppdelning mellan yrken på arbetsmarknaden mellan kvinnor och män. Yrkena delas upp i kvinno- och mansdominerade yrken (Boschini et al., 2005, s.27).

Att kvinnor tjänar mindre kan också bero på att kvinnor väljer yrken som lättare går att förena med familjelivet (Thoursie, 2004, s.56). Även detta har lett till en yrkes- och könssegregerad arbetsmarknad. Kvinnor arbetar huvudsakligen i den offentliga sektorn, de innehar traditionella kvinnoyrken och når sällan de högre befattningarna (Jansson et al, 2003, s.61-63).

Jansson, Pylkkänen och Valck (2003) pekar på att samtidigt som föräldraförsäkringen stödjer kvinnors arbetskraftsdeltagande har det visat sig att generösa föräldraförsäkringar ofta leder till könssegregering på arbetsmarknaden i OECD-länderna (Jansson et al, 2003, s.61-63). Segregeringen är starkare i länder med mer generösa föräldraförsäkringar och där utvecklas det två arbetsmarknader. På den ena är acceptansen för frånvaro på grund av föräldraledighet stor och där är lönerna lägre och karriärmöjligheterna få. På den andra är acceptansen för frånvaro låg, medan löner är höga och karriärmöjligheterna stora. På den senare arbetsmarknaden kan kvinnor ha svårt att ta sig in eftersom arbetsgivaren bedömer att på positioner där kunskap snabbt blir gammal passar inte föräldraledighet. Möjligen kan det sägas att möjligheten att arbeta deltid när barnen är små kan förstärka segregeringen än mer än föräldrapenningen. Detta eftersom 45 procent av alla svenska kvinnor med barn mellan ett och sex år arbetar deltid, medan motsvarande siffra för män är 5 procent (Nyberg, 2004, s.82).

Nyberg (2004) menar att kvinnor har fått betala ett högt pris för föräldraförsäkringens utformning. Kvinnodominerade yrken utmärks idag av tidsbegränsade och osäkra anställningar, låga löner, få pensionspoäng, hög fysisk belastning, hög psykisk ohälsa och hög sjukfrånvaro. Enligt Nyberg har kvinnor med högre utbildning till viss del trätt in i traditionella mansyrken och arbetsplatser och dessa kvinnor delar i högre grad föräldrapenningen med sina män och återvänder i genomsnitt snabbare till sina arbeten (Nyberg, 2004, s.83).

Ahrne och Roman (1997) menar, liksom tidigare diskuterats, att kvinnor får betala ett högt pris på arbetsmarknaden för den ojämna arbetsfördelningen i hemmet i form av låga löner och utebliven karriär. Det är dock viktigt att belysa att det finns långsiktiga effekter av denna arbetsfördelning som blir mycket aktuella och tydliga vid en



eventuell skilsmässa där fler frånskilda kvinnor än män har ekonomiska svårigheter (Ahrne och Roman, 1997, s.161).

#### **4.2.2 Effekter på kvinnors löner**

2002 tjänade kvinnor sett till hela arbetsmarknaden 92 procent av vad männen tjänade, detta när man tagit hänsyn till olika yrkesval och i vilken sektor kvinnan/mannen var anställd. När man inte tar hänsyn till dessa faktorer är löneskillnaden större, kvinnorna tjänar då 83 procent av männens löner. Det ser inte ut som att pappornas ökade uttag har påverkat löneskillnaderna mellan kvinnor och män. 1992 till 2002 förändrades inte relationen mellan kvinnor och mäns löner (Batljan et al, 2004, s.16).

Kvinnor som grupp förväntas ta ut en längre föräldraledighet och ta hand om barnen i större utsträckning än män. Även om det stämmer på många kvinnor stämmer det inte för alla kvinnor. När arbetsgivaren väljer att anställa män är det diskriminering eftersom en del av kvinnorna är mer produktiva än de män som anställs (Grankvist och Regné, 2003, s. 3). Rationella arbetsgivare ser frånvaro som negativ för produktiviteten, varför den rationella arbetsgivaren väljer att anställa en man istället för en kvinna, alternativt att kvinnan anställs fast till en lägre lön än mannen. Således kan statistisk diskriminering leda till löneskillnader mellan könen. Detta för att kompensera för de kostnader som hennes förväntade frånvaro innebär. Kvinnan kan också få andra arbetsuppgifter, så att det blir lättare att ta in vikarier när hon tar ledigt (Thoursie, 2004, s.48).

Henrekson (2004) menar att en generös föräldraförsäkring ofta förväntas ha enkom positiva effekter på kvinnors karriärmöjligheter. Men de problem som ovan beskrivits förstärks med föräldraförsäkringens längd under det att uttaget är ojämnt (Henrekson, 2004, s.85-86). Ytterligare en orsak till att löneskillnaderna ökar vid en lång och flexibel föräldraförsäkring är att det är osäkert när arbetstagaren kommer tillbaka till arbetet samt att sannolikheten att kvinnan får ytterligare barn också ökar ju längre kvinnan är borta från arbetet (Jansson et al, 2003, s.66).

Eftersom det vanliga beteendet bland män är en kortare frånvaro från arbetsplatsen, kan män som väljer att ta ut mer av föräldraledigheten signalera ett ointresse i sitt arbete och att de inte är lika engagerade som de nyblivna pappor som inte tar föräldraledigt. Detta gör det möjligt för arbetsgivaren att skilja mellan mer och mindre produktiva män. Som följd påverkas männens löneutveckling mer negativt än kvinnornas om de tar ut längre föräldraledighet. Mannens lön sattes utifrån arbetsgivarens förväntningar att mannen skulle bete sig som män vanligtvis gör, men när pappan tar ut en längre föräldraledighet beter han sig mer som vad som förväntas av kvinnor, varför hans lön justeras nedåt (SOU 2005:73, s 258).

En föräldraledig kvinna signalerar att hon beter sig som de flesta mammor gör (SOU 2005:73, s 258). En kvinna som inte avser ta ut föräldraledighet "straffas" bara av att vara kvinna, då hon antas handla som genomsnittet. Män straffas först när de tar ut föräldraledighet (Thoursie, 2004, s.81). På en individnivå kan det således vara rationellt om mamman tar ut all den gemensamma föräldrapenningen, men på en samhälls nivå bidrar detta till en reproduktion av kvinnors sämre villkor på arbetsmarknaden (Fransson och Wennemo, 2005, s.137).

När alla familjer fattar de beslut som på familjenivå är rationella leder det till att arbetsgivare får ännu större anledning att fortsätta att diskriminera kvinnor, vilket i sin tur ger familjerna ännu starkare incitament att inte dela lika på uttaget. Det finns, enligt Fransson och Wennemo (2005), ett starkt argument för att försöka bryta dessa mönster eftersom ett ojämnt samhälle inte utnyttjar alla resurser (Fransson och Wennemo, 2005, s.138).

Hörnqvist (1997) påpekar att diskriminering ofta är svår att bevisa eftersom diskriminering kan vara subtil och ta sig uttryck som skillnader i tillgång till internutbildningar, befordringar, nätverk och information. Det kan enligt Hörnqvist även handla om allmänna uppfattningar om att män ses som mer kompetenta än kvinnor, vilket kan innebära att kvinnor bedömer sina egna arbetsprestationer som små (mindre än männens) när de jämför sig med män. Hörnqvist hänvisar till Deaux och Taynor (1973) och pekar på att upprepade studier visar att mäns prestationer ofta överskattas. Denna typ av resultat indikerar att kvinnor ofta diskrimineras genom färre befordringar (glastak) (Hörnqvist, 1997, s.193).

Ett sätt att undvika statistisk diskriminering på grund av föräldraledighet är att ändra sannolikheten för att kvinnor och män tar ledigt (Thoursie, 2004, s.49) genom en mer individualiserad föräldraförsäkring. Kvinnorna skulle inte ses som en större risk att anställa, och män skulle inte möta samma reaktioner på arbetet om det blev norm att män stannar hemma längre perioder (Thoursie, 2004, s.82). Om föräldraförsäkringen individualiseras skulle det således inte längre vara rationellt för arbetsgivare att ge män mer förmånliga villkor än kvinnor (Fransson och Wennemo, 2004, s.139).

## 5. Case studies

---

*I detta kapitel presenterar vi våra case studies; Danmark, Island och Storbritannien. Dessa tre case skall fungera som underlag för policyimplikationer för den svenska föräldrapenningen, genom att belysa förekomsten och betydelsen av skillnader i föräldrapenningens utformning.*

---

Det finns flera likheter mellan rika länder vad gäller föräldraförsäkringen. I OECD-länderna har system med föräldraledighet inneburit ett ökat kvinnligt arbetskraftsdeltagande. Föräldraförsäkringen omfattar i större utsträckning både mamman och pappan. Föräldraledigheten har förlängts samtidigt som kompensationen har blivit generösare i många länder. Den har ofta blivit mer flexibel och det har ökat möjligheterna att kombinera familjeliv och arbetsliv (Jansson et al, 2003, s.57).

Eftersom svenska kvinnor i större utsträckning än män är föräldralediga och därmed är borta längre perioder från sitt arbete värderas kvinnors kunskap och arbetslivserfarenhet lägre än mäns på arbetsmarknaden. Vidare leder det ojämsställda uttaget till att kvinnor blir statistiskt diskriminerade. Normer gällande mammors och pappors skilda roller är fortfarande tydliga, men håller sakta på att luckras upp. Vi väljer, utifrån dessa resultat, att belysa fem nyckelområden i våra case. Dessa är kvinnors arbetskraftsdeltagande, föräldraförsäkringens design, hur uttaget ser ut, barnomsorgens utformning och slutligen effekter. Under Storbritannien har vi även valt att ta upp arbetsmarknaden som ett särskilt stycke då denna skiljer sig väsentligt från den svenska. Vi anser att dessa aspekter är viktiga för att våra case skall kunna fungera som policyimplikationer för den svenska föräldraförsäkringens utformning.

## 5.1 Danmark

När vi ser till skillnader i ojämställdhet/olikheter i utfall (capabilities) mellan män och kvinnor rankas Danmark som 13:e land i GDI-indexet<sup>11</sup> och som andra land i GEM-indexet. Detta innebär att landet är relativt sett jämställt gällande utbildning, hälsa och ekonomi samt att kvinnor är relativt sett aktiva i det ekonomiska och politiska livet. De danska kvinnorna innehar 37 procent av platserna i Folketinget (parlamentet) och tjänar 73 procent av vad männen tjänar ([http://hdr.undp.org/statistics/data/country\\_fact\\_sheets/country\\_fs\\_DNK.html](http://hdr.undp.org/statistics/data/country_fact_sheets/country_fs_DNK.html)).

### 5.1.1 Kvinnors arbetskraftsdeltagande

På 1940-talet förändrades det kvinnliga arbetskraftsdeltagandet i Danmark och det har ökat allt sedan dess. Ökningen var särskilt stor under 1960- och 1970-talen. I början av 1990-talet planade ökningen ut (Rostgaard et al, 1999, s.25-26) och 1999 var kvinnornas arbetskraftsdeltagande 83 procent (20-44 år). Motsvarande siffra för män var 88 procent (20-44 år) (<http://www.oecd.org/dataoecd/31/56/33685537.pdf>).

Tidigare lämnade de danska kvinnorna arbetskraften när de blev mammor, medan dagens kvinnor kombinerar arbetsliv och familjeliv och bara lämnar arbetslivet en kortare tid under föräldraledigheten. 1965 var 66 procent av kvinnorna med små barn hemmafruar, motsvarande siffra för 1995 var en procent (Rostgaard et al, 1999, s.26-27).

Majoriteten (75 procent) av de danska kvinnorna arbetar idag heltid. Vidare har den genomsnittliga arbetstiden minskat och heltid innebär i genomsnitt 37 arbetstimmar per vecka. Kvinnor med ett barn arbetar i genomsnitt 36 timmar per vecka medan motsvarande män arbetar 42 timmar (Rostgaard et al, 1999, s.26).

---

<sup>11</sup> GDI (Gender Development Index) och GEM (Gender Empowerment Measure) är två genusinriktade index vilka bygger på HDI (Human Development Index), utvecklat av Amartya Sen för FN:s Utvecklingsprogram (UNDP). HDI mäter tre aspekter av mänsklig utveckling; livslängd, utbildning och BNP per capita. GDI mäter HDI med avseende på skillnader mellan kvinnor och män och GEM mäter om kvinnor är en aktiv del av landets ekonomiska och politiska liv ([www.undp.org](http://www.undp.org)).

### **5.1.2 Föräldraförsäkringen**

1933 infördes en två veckor lång mammaledighet i Danmark, vilken 1960 förlängdes till 14 veckor. I Danmark skiljer man mellan mamma-, pappa- och föräldraledighet. 1984 lagstiftades om en ”föräldraledighet” som innebär 14 veckor mammaledighet, två veckor pappaledighet och tio veckor som kan användas av mamman eller pappan. Föräldrarna kan inte vara lediga samtidigt under dessa veckor. Pappaledigheten går förlorad om pappan inte tar ut den. En viktig aspekt var lika möjligheter för kvinnor och män i såväl hemmet som på arbetsmarknaden (Rostgaard et al, 1999, s.27-29). 2002 ändrades reglerna delvis och den gemensamma föräldraledigheten förlängdes från tio till 32 veckor. På senare år har man försökt göra den danska föräldraförsäkringen mer flexibel och närmat sig den svenska. Föräldraförsäkringen kan inte delas upp i olika perioder som i Sverige (Pylkkänen och Smith, 2002, s.5).

Föräldrapenningen beror på vilken sektor individen är anställd i. I den offentliga sektorn kompenseras hela lönen, i den privata sektorn varierar det och beror på kollektivavtalen. Individer kan, beroende på vilken arbetsgivare de har, kompenseras med upp till 90 procent av tidigare inkomst men med ett tak (taket är lägre än i Sverige). I genomsnitt är compensationen 60-70 procent av tidigare inkomst (Pylkkänen och Smith, 2002, s.6-7).

### **5.1.3 Uttaget**

Även om båda föräldrarna har möjlighet att ta ut föräldraledighet i Danmark är det i huvudsak mammorna som utnyttjar denna rätt. 1996 var det endast fyra procent av papporna som var hemma alla de tio veckor den gemensamma föräldraledigheten bestod av (Rostgaard et al, 1999, s.31) Det är således fortfarande få danska pappor som tar ut sin rätt till föräldraledighet. Pappor som tar ledigt tar vanligen ut två veckor, det vill säga pappaledigheten. Detta menar Pylkkänen och Smith (2002) kunna bero på normer om hur pappor skall bete sig. Det anses inte bra att ersätta mamman med pappan. De ekonomiska förutsättningarna bidrar även till detta eftersom pappor vanligen ersätts med 60 procent av lönen, medan mammor ofta får

en större andel av sin lön ersatt. Detta eftersom pappor ofta är anställda i den privata sektorn och mer än hälften av mammorna är anställda i den offentliga sektorn (Pylkkänen och Smith, 2002, s.25).

#### **5.1.4 Barnomsorgen**

Barnomsorgen har fått allt större betydelse i Danmark sedan det blivit norm att båda föräldrarna förvärvsarbetar. Pylkkänen och Smith (2002) visar på att 92 procent av alla danska barn mellan tre och fem år och mer än hälften av alla mellan noll och två år går på offentlig förskola. Men enligt Smith finns det ett stort efterfrågeöverskott på offentlig barnomsorg. En förklaring till den stora efterfråga på offentlig barnomsorg som finns i Danmark är att staten subventionerar den största delen av kostnaden (Pylkkänen och Smith, 2002, s.7-8).

#### **5.1.5 Effekter**

Rätten till betald ledighet har ökat kvinnornas arbetskraftsdeltagande. En längre ledighet gör det möjligt för fler kvinnor att arbeta och sedan återgå till samma arbetsgivare. Samtidigt förväntar sig arbetsgivarna att alla kvinnliga anställda kommer att vara mammalediga, eftersom så gott som alla mammor tar ut sin rätt till att vara hemma med barnet. Även de kvinnor som inte har eller kommer att ha barn möter en lägre lönetillväxt, de blir statistiskt diskriminerade (Pylkkänen och Smith, 2002, s.9-11). Även tillgången till barnomsorg har i stor grad påverkat kvinnans möjligheter att förvärvsarbete. Danmark vill nu öka antalet pappor som tar föräldraledigt. Rostgaard, Christoffersen och Weise (1999) menar att fokus i Danmark måste vara att stärka lagstiftningen så att det blir svårare att säga upp kvinnor på grund av mammaledighet. De bör investera än mer i kvinnors utbildning så att de når liknande positioner i yrkeslivet som männen, vilket skulle stärka kvinnornas position när beslut ska fattas i familjen om föräldraledighet (Rostgaard et al, 1999, s.43).

## **5.2 Island**

När vi ser till skillnader i ojämställdhet/olikheter i utfall (capabilities) mellan män och kvinnor rankas Island som 3:e land i GDI-indexet. GEM-indexet rankar Island som fyra, vilket innebär att landet ligger långt fram när det gäller hur resurser såsom utbildning, hälsa och ekonomi är fördelade mellan kvinnor och män samt att kvinnor är relativt sett aktivt deltagande i det ekonomiska och politiska livet. Kvinnorna på Island innehar 30,2 procent av platserna i Althingi (parlamentet). Vidare tjänar kvinnorna i genomsnitt 69 procent av männens genomsnittliga inkomster ([http://hdr.undp.org/statistics/data/country\\_fact\\_sheets/cty\\_fs\\_ISL.html](http://hdr.undp.org/statistics/data/country_fact_sheets/cty_fs_ISL.html)).

### **5.2.1 Kvinnors arbetskraftsdeltagande**

Kvinnors arbetskraftsdeltagande har sett olika ut beroende på om de var gifta eller ogifta. Ogifta kvinnor hade ett arbetskraftsdeltagande på mellan 50 och 70 procent under större delen av 1900-talet. Gifta kvinnor var däremot i obetydlig grad deltagande på arbetsmarknaden fram till efter andra världskriget. Det stora intåget på arbetsmarknaden för gifta kvinnor skedde på 1960-talet. I dag spelar civilstånd en obetydlig roll för kvinnors arbetskraftsdeltagande. År 2002 var det kvinnliga arbetskraftsdeltagandet 78,2 procent. Motsvarande siffra för män var 87,3 procent (Gislason, 2004, s.93).

Kvinnors deltagande på arbetsmarknaden har ökat och det har blivit vanligare för kvinnor att arbeta heltid. Isländska kvinnors genomsnittliga arbetsvecka har blivit längre, medan männens arbetsveckor blivit kortare. Men när en familj på Island får barn minskar mamman sitt arbetsutbud medan pappan ökar sitt (Gislason, 2004, s.94).



## 5.2.2 Föräldraförsäkringen

Island lagstiftade om föräldraersättning 1946. Lagtexten gav förvärvsarbetande kvinnor, samt gifta kvinnor vars män inte kunde försörja dem, rätt till ersättning. 1954 fick offentligt anställda kvinnor tre månaders föräldraledighet med bibehållen lön och 1975 fick även kvinnor anställda på den privata marknaden rätt till tre månaders ersättning när de fött barn. 1980 fick papporna rätt att ta ut den sista av de tre månader som försäkringen då täckte. 1987 förlängdes försäkringen till sex månader och i denna fick papporna rätt att ta del av försäkringen efter det att mamman tagit ut den första månaden. 1998 fick alla pappor på Island rätt till två veckors föräldraledighet vid födseln (Gislason, 2004, s.94-95).

1999 krävde LO, jämställdhetsrådet och samtliga politiska partier en förbättrad föräldraförsäkring gällande pappornas uttag. Anledningen till kraven på en lagändring var att man ville stärka kvinnors position på arbetsmarknaden, minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män, öka pappornas andel i uttaget av föräldraförsäkringen samt förbättra barnfamiljers ekonomi. 2000 lades ett förslag fram för den lagstiftande församlingen på Island och detta antogs med total enighet (en ledamot avstod från att rösta). Innehållet i beslutet kan sammanfattas i sex punkter:

1. Föräldraförsäkringen förlängdes stegvis från sex till nio månader fram till 2003.
2. De nio månaderna är uppdelade och tre månader är reserverade för pappan, tre för mamman och tre får föräldrarna fördela som de önskar. De öronmärkta pappamånaderna infördes successivt från 2001 och det var först 2003 som papporna hade tre öronmärkta månader.
3. Föräldrarna har 18 månader på sig att ta ut föräldraledigheten. De kan själva välja hur mycket de vill ta ut varje vecka och de kan vara lediga samtidigt.
4. Ersättningen är relaterad till den lön föräldrarna hade året innan barnet föddes (skall dock ändras till under de senaste två åren före födseln). Det är den enda ersättning på Island som betalas ut i förhållande till lönen. Ersättningen är 80 procent av lönen.

5. Idag finns inte något tak, men det skall införas ett motsvarande 60 000 sek i månaden (vilket kommer att beröra ca 2 procent av de föräldralediga).
6. De som är arbetslösa eller jobbar mindre än 25 procent får finansiellt stöd (Gislason, 2004, 96-98).

### **5.2.3 Uttaget**

Mammorna står fortfarande för lejonandelen av uttaget då de dels tar ut de tre månader som är öronmärkta för dem samt större delen av den tredje delen av försäkringen som båda föräldrarna kan ta ut (Gislason, 2004, s.93). 85 till 90 procent av de pappor som bor tillsammans med sina barn tar ut sin rätt till ledighet helt eller till viss del. När antalet uttagna dagar studeras visar det sig att mammorna i genomsnitt tar ut sex månader av försäkringens nio. Pappornas uttag har i stort sett följt de tre steg i vilka lagen implementerats (Gislason, 2004, s.99-101). Pappornas genomsnittliga uttag 2003 var 95 dagar (Rolfes, 2004, s.20). Det är väldigt få mammor som inte använder sina tre månader medan det är vanligare bland papporna att inte använda hela sin rätt och skillnaden har ökat med antalet reserverade dagar. Tittar man på fördelningen mellan könen vad gäller att ta ut mer än sin öronmärkta del visar det sig att 90 procent av kvinnorna gör det medan motsvarande siffra för männen är 13 procent under åren 2001 till 2003 (Gislason, 2004, s.99-101).

### **5.2.4 Förskola**

I samband med de gifta kvinnornas intåg på arbetsmarknaden byggdes den offentliga barnomsorgen ut. År 2005 gick 24 procent av alla ettåringar och 89 till 95 procent av alla barn mellan två och fem år i förskola. Utvecklingen har gått mot längre dagar på förskola. Barns vistelse i förskola är starkt knuten till mammornas ökade arbetsutbud (Gislason, 2004, s.94).

### 5.2.5 Effekter

Det har gått kort tid sedan införandet och är därför för tidigt att förvänta sig stora effekter. Det finns dock indikationer på att några av de mål som sattes upp för den nya lagen åtminstone delvis har uppnåtts. Pappor är idag mer delaktiga i omvårdnaden av sina barn. Det har även kommit böcker som vänder sig till nyblivna pappor. Flera församlingar inom kyrkan har också börjat inkludera papporna i sina föräldragrupper (Gislason, 2004, s.104). Enligt den Isländska socialministern Árni Magnússon har reformens två viktigaste mål, att barn skall få mer tid med båda sina föräldrar och ökad jämställdhet, uppnåtts. Han menar att detta inte hade gått utan de öronmärkta pappamånaderna. Gislason håller med om detta och förklarar det med den rådande könsmaktsordningen, som enligt honom gör att kvinnor och män som tror att de gör fria val i själva verket är starkt styrda av denna ordning (Rolfes, 2004, s.22).

Det är för tidigt att se effekter på lönebildningen, men det finns undersökningar som visar att skillnaderna i taxerad inkomst mellan kvinnor och män minskade med 3,7 procent mellan 2000 och 2002. Här återstår det dock att studera arbetstider och andra effekter av att fler välutbildade kvinnor kommer in på arbetsmarknaden (Gislason, 2004, s.104).

Det finns indikationer på att kvinnors position på arbetsmarknaden har stärkts relativt sett genom att männens position har försvagats något. Som exempel kan nämnas en ökning av olagliga uppsägningar för män på grund av uttag av föräldraledighet (Rolfes, 2004, s.21). Mansdominerade arbetsplatser har med den nya föräldraförsäkringen ställts inför samma kostnader och problem som kvinnodominerade arbetsplatser länge gjort. Förhoppningen är att diskrimineringen av kvinnor på arbetsmarknaden skall minska (Gislason, 2004, s.104).

## 5.3 Storbritannien

Storbritannien är rankat som 15:e land på GDI-indexet. Även här har kvinnorna relativt sett en aktiv roll i det ekonomiska och politiska livet och landet kommer som 18:e land på GEM-indexet. De brittiska kvinnorna innehar 17,9 procent av platserna i parlamentet och de tjänar 62 procent av vad de brittiska männen tjänar ([http://hdr.undp.org/statistics/data/country\\_fact\\_sheets/cty\\_fs\\_GBR.html](http://hdr.undp.org/statistics/data/country_fact_sheets/cty_fs_GBR.html)).

### 5.3.1 Kvinnors arbetskraftsdeltagande

I Storbritannien finns en betydande skillnad på arbetskraftsdeltagandet för kvinnor med och utan barn. 1998 var sysselsättningsnivån för gifta kvinnor med barn under ett år 45 procent lägre än för gifta kvinnor utan barn. För samma grupp med barn under fem år var siffran 35 procent (Waldfogel et al, 1998, s.2-3). Vidare har det kvinnliga arbetskraftsdeltagandet ökat de senaste decennierna. Det är emellertid tydligt att barn fortfarande påverkar kvinnornas ekonomiska aktivitet i stor grad. 2001 hade omkring 44 procent av kvinnor i arbetsför ålder barn som är beroende av sina föräldrar. Endast 18 procent av kvinnor med barn under fem år arbetade heltid. Av de kvinnor som hade barn i förskoleålder arbetade 36 procent deltid medan 38 procent var hemma och tog hand om familj och hushåll (<http://www.statistics.gov.uk/StatBase/ssdataset.asp?vlnk=5096&More=Y>).

Mellan 1991 och 2001 steg kvinnornas ekonomiska aktivitet (för de med barn i förskoleåldern) från 48 till 57 procent. Kvinnor som har mammaledigt klassificeras som "in employment", således reflekterar ökningen att ett större antal kvinnor som återvänder till arbetsmarknaden tidigare efter att de fått barn än tidigare, och också en ökning i antalet som inte lämnar arbetsmarknaden alls när de får barn. För kvinnor utan barn var den ekonomiska aktiviteten oförändrad mellan 1991 och 2001 och låg på 75 procent. Följaktligen sägs huvudanledningen till ökningen i kvinnors arbetskraftsdeltagande på 1990-talet vara ökningen i ekonomisk aktivitet för kvinnor

med barn (<http://www.statistics.gov.uk/StatBase/ssdataset.asp?vlnk=5096&More=Y>).

### 5.3.2 Föräldraförsäkringen

1978 införde Storbritannien rätten att vara mammaledig. Kvinnor var tvungna att ha arbetat två år heltid eller fem år deltid för att kvalificera sig, vilket innebar att endast hälften av alla arbetande kvinnor fick del av detta (Waldfoegel et al, 1998, s.5).

I Storbritannien har föräldraledigheten varit bunden till mamman, ”maternity leave”, till och med 2003 då systemet förändrades till att omfatta även pappan som då gavs två veckors pappaledighet, ”paternity leave”. Mammaledigheten baseras på hur länge mamman har arbetat på arbetsplatsen och är idag mellan 26 till 40 veckor (Henrekson, 2004, s.84). Ersättning utgår med ett fast belopp på £100 i veckan, med undantag för de första sex veckorna då compensationen kopplas till inkomsten och föräldrarna ersätts med 90 procent av lönen. De nyblivna mammor som inte uppfyller kraven på tidigare arbete är berättigade till 26 veckors mammaledighet. De ersätts med upp till £100 i veckan, vilket också gäller ersättningen under pappornas ledighet (Henrekson, 2004, s.84).

Om föräldrarna varit fast anställda hos samma arbetsgivare ett år eller längre har de rätt till ytterligare 13 veckors ledighet, utöver de 26 veckorna, till dess att barnet fyller fem år. Denna ledighet är däremot obetald. Slutligen har föräldrarna rätt att ansöka om flexibel arbetstid till dess att barnet fyllt sex år, vilket arbetsgivaren inte är skyldig att gå med på. Att arbeta deltid är alltså ingen lagstadgad rättighet, men kvinnan har rätt att be arbetsgivaren om detta (Henrekson, 2004, s.84).

### 5.3.3 Arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden i Storbritannien skiljer sig från den i Sverige. Tidigare har Storbritanniens arbetsmarknad varit helt avreglerad, men minimirättigheter är införda efter EU:s bestämmelser (Rana, 1999, s.1). EU:s direktiv om föräldraledighet<sup>12</sup> (Council directive 97/75/EC of 15 Dec 1997) ger alla arbetande föräldrar rätt till tre månaders obetald ledighet som föräldrarna ska kunna ta ut närhelst de önskar tills barnet fyllt åtta år (<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10911.htm>).

Idag är arbetsgivaren i Storbritannien skyldig att erbjuda en gravid kvinna nya arbetsuppgifter, till samma lön. Om det inte är möjligt kan arbetsgivaren stänga av kvinnan av medicinska skäl, men då betala ut full ersättning. Det är således olagligt att säga upp en kvinna på grund av graviditet och om så vore fallet har arbetsgivaren gjort sig skyldig till uppsägning på felaktig grund och diskriminering. Detta gäller oberoende av hur länge kvinnan har arbetat för arbetsgivaren samt om hon arbetar hel- eller deltid. Vidare har kvinnan rätt att återgå till arbetet efter mammaledigheten. Mammaledigheten ses numera som kvinnans rättighet. Om arbetsgivare vägrar innebär även det en uppsägning utan grund och diskriminering föreligger. Det finns dock undantag för små företag, fem anställda eller mindre, där arbetsgivaren inte är skyldig att ta tillbaka arbetstagaren om hon tar ut mer än 26 veckor ([http://www.adviceguide.org.uk/index/life/employment/parental\\_rights\\_at\\_work.htm#Workerswhodonothaves](http://www.adviceguide.org.uk/index/life/employment/parental_rights_at_work.htm#Workerswhodonothaves)).

De flesta kvinnor har dessa lagstadgade rättigheter, minimirättigheter, vilka kan utökas till förmån för arbetstagaren i anställningskontraktet. De kvinnor som inte omfattas är utlandsanställda och egna företagare. Poliser och militäranställda har färre rättigheter än andra yrkesgrupper ([http://www.adviceguide.org.uk/index/life/employment/parental\\_rights\\_at\\_work.htm#Workerswhodonothaves](http://www.adviceguide.org.uk/index/life/employment/parental_rights_at_work.htm#Workerswhodonothaves)).

---

<sup>12</sup> Se appendix 2.

### 5.3.4 Uttaget

Vintern 2002/2003 hade sju procent av sysselsatta pappor tagit pappaledigt någon gång under de 12 föregående månaderna. Av dessa hade 45 procent tagit ledigt för att hjälpa mamman efter förlossningen, 33 procent för att ett barn var sjukt. Av de pappor som tagit pappaledigt hade 76 procent fått full ersättning, fem procent delvis ersättning och för 19 procent var ledigheten obetald (<http://www.statistics.gov.uk/CCI/nugget.asp?ID=383&Pos=&ColRank=28&Rank=2&Rank=448>).

### 5.3.5 Barnomsorg

Den offentliga barnomsorgen i Storbritannien är, till skillnad från i de andra länderna vi tagit upp, väldigt begränsad. I slutet av 1990-talet gick enbart två procent av barnen mellan 0 – 3 år i den offentliga barnomsorgen, 60 procent i åldern 3-6 år. Omkring hälften av den offentligt finansierade barnomsorgen innebär enbart att barnet är på förskolan under för- eller eftermiddagen. Det är egentligen först vid skolstarten, vid fem års ålder i Storbritannien, som den offentliga barnomsorgen är ett alternativ. Innan dess är det föräldrarnas ansvar att ta hand om barnen och släktingar blir inte sällan en lösning (Henrekson, 2004, s.88-89).

En allt vanligare lösning, för de familjer som har möjlighet till det, är den privata barnomsorgen. För att underlätta för barnfamiljerna finns betydande skatteavdrag. Avdragen är beroende av hur många barn familjen har och dess sammanlagda inkomst. Avdrag kan göras för upp till 70 procent av barnomsorgskostnaden, vilket innebär upp till £140 i veckan för ett barn och upp till £200 för fler barn. Det finns särskilda avdrag för familjer där föräldrarna arbetar men har väldigt låg inkomst (Henrekson, 2004, s.88-89). Allt fler familjer tar hjälp av au pairer för att få hjälp i hemmet till en rimlig kostnad. Varken skatter eller sociala avgifter förekommer på au pair-arbete (Henrekson, 2004, s. 95).

### 5.3.6 Effekter

Om osäkerheten om huruvida och när en arbetstagare skall komma tillbaka till arbetet är stor, vilket är fallet i Storbritannien, ökar sannolikheten för löneskillnader. Detta eftersom det då är svårt att planera för hur länge ersättare behövs. 90 procent av de brittiska kvinnorna lämnar i samband med att de får barn sin arbetsplats och återkommer inte dit efter ledigheten (Janson et al, 2003, s.66).

Waldfogel, Higuchi och Abe (1998) menar att föräldraledighet ökar sannolikheten för att brittiska kvinnor skall gå tillbaka till samma arbetsgivare efter ledigheten. Att kvinnor återvänder till samma arbetsgivare kan leda till ökad lönetillväxt eftersom deras företagsspecifika humankapital då inte går förlorat (Waldfogel et al, 1998, s.4). Föräldraledighet ökade sannolikheten att kvinnor skulle återgå till samma jobb inom ett år med 16 procent. Största effekten kunde ses bland kvinnor med lägre eller viss utbildning. Detta kan förklaras med att högutbildade kvinnor i större utsträckning själva kan avtala om ledighet utan tvingande lagstiftning. Vidare anser de att utökad föräldraledighet i Storbritannien skulle ha positiva effekter på det kvinnliga arbetskraftsdeltagandet (Waldfogel et al, 1998, s.8-9).



## 6. Sammanfattande analys

---

*I detta kapitel kommer vi att analysera våra teorier och empiriska resultat och utifrån dessa dra slutsatser nödvändiga för att besvara studiens frågeställningar: 1) Varför är uttaget av den svenska föräldrapenningen ojämnt? 2) Medför det ojämna uttaget diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden? 3) Hur påverkar olika utformningar av föräldraförsäkringen kvinnors villkor på arbetsmarknaden och vilka möjligheter finns det att genom utformningen av föräldraförsäkringen förändra dessa villkor?*

---

Ett högt kvinnligt arbetskraftsdeltagande är essentiellt eftersom det gör kvinnor ekonomiskt och socialt oberoende från sina män. En ”effektiv” föräldraförsäkring stärker kvinnors position på arbetsmarknaden, dels genom möjligheten att kunna komma tillbaka till samma arbetsgivare efter föräldraledigheten och dels genom att ett mer jämställt uttag minskar diskriminering av kvinnor. Om möjlighet att återvända till samma arbetsgivare efter föräldraledigheten ges går inte humankapitalet förlorat (särskilt det företagsspecifika).

Innan vi börjar vår analys av teori och empiri vill vi framföra våra invändningar mot teorierna. Beckers teori om specialisering förklarar delvis den specialisering som sker när mannen tjänar mer än kvinnan. Däremot är teorin inte applicerbar när det är det omvända, det vill säga när en kvinna som tjänar mer än en man tar ut den största delen av föräldrapenningen. Vad teorin inte klargör är vad som sker när två föräldrar har samma inkomst, det vill säga samma komparativ fördel i marknadsarbete. Det vi saknar i humankapitalteorin är en förklaring till varför kvinnor och män med samma utbildning och arbetslivserfarenhet har olika löner, samt att teorin behandlar utbildningars längd, men utelämnar löneeffekter av olika utbildningsinriktningar. Teori om statistisk diskriminering bör möjligen kompletteras med teori om ”taste for discrimination” för att en diskussion om diskriminering skall bli fullständig. Normer och strukturer är, trots att vi anser dem förklara en stor del av det ojämställda uttaget, problematiska som förklaringsmodeller då de kan upplevas som statiska och svåra att finna verktyg att förändra.

## 6.1 Varför är uttaget av den svenska föräldrapenningen ojämnt?

Det finns i vårt, liksom i andra samhällen, uppfattningar om hur kvinnor och män skall vara och det snedvridna uttaget av föräldraförsäkringen kan rättfärdigas av dessa könsroller. När en man inte tar ut föräldrapenning agerar han i enighet med samhällets normer och troligen ifrågasätts sällan hans fadersroll. En kvinna som inte tar ut föräldrapenning agerar i motsats till samhällets normer och hennes mammaroll ifrågasätts troligtvis ofta. Vi har dock märkt att dessa normer håller på att luckras upp, något som märks genom att pappornas andel av föräldrapenningens uttag sakta ökar.

I den forskning rörande ämnet vi gått igenom betonas ofta att föräldrar anger ekonomiska förklaringar till uttagets utseende. Att föräldrar gör sina beslut utifrån vad som är "bäst" för jämställdheten verkar sällsynt, kostnadsminimering verkar istället vara starkare styrande.

Höga inkomster för pappor (upp till taket) verkar ha en positiv effekt på uttaget. Således verkar taket, annat lika, ha en negativ effekt på uttaget för höginkomsttagare (över 25 310 SEK/mån). Regeringens förslag att höja taket till tio prisbasbelopp verkar därför kunna ge positiva effekter på denna grupp pappors uttag. Att hushåll där mamman och pappan har höga löner oftare har mer jämställda uttag kan förklaras med att dessa familjer har liknande komparativa fördelar vilket gör att den ekonomiska skillnaden av att de delar på ledigheten blir liten. Det kan också förklaras med att dessa familjer har större ekonomiska marginaler och således har råd med en minskad inkomst.

Att det finns positiva samband mellan inkomst och uttag kan som, nämnts ovan, leda till ett ifrågasättande av Beckers teori om komparativa fördelar och tidsallokering. Dock verkar detta endast gälla pappor med relativt höga löner. När det gäller familjer med lägre löner där pappan relativt mammans lön tjänar mer verkar Beckers teori om komparativa fördelar och tidsallokering stämma.

I hushåll där kvinnans inkomst är relativt sett hög och i hushåll där båda föräldrarna är högutbildade tar pappan ut mer ledighet. Det kan förklaras av att dessa kvinnor med högre befattningar är mer intresserade av karriär och att deras alternativkostnad för långt uttag är hög och att de därför återvänder tidigare till arbetet. I familjer där föräldrarna enbart har grundskoleutbildning är pappornas uttag lägst. Detta kan troligen, utöver normativa förklaringar, förklaras med att kvinnor i denna grupp inte har lika mycket att förlora på en lång ledighet.

Att den stora delen av de pappor som har det mest ojämslilla uttagat återfinns bland låginkomsttagare implicerar att det krävs andra metoder än höjda tak för att komma åt denna grupp, eftersom denna grupp inte "drabbas" av taket. Således torde höjda ersättningsnivåer eller kvotering ha större effekter på denna grupp. För låginkomsttagare där den ekonomiska skillnaden mellan att mamman eller pappan stannar hemma är liten skulle dock höjda ersättningsnivåer troligen inte leda till mer jämslilla uttag. Att de lågavlönade familjerna har de mest ojämslilla uttagen kan möjligen förklaras med att de arbetar på arbetsplatser där traditionella könsroller är starkare än på andra ställen, det innebär att kvotering troligen skulle öka dessa pappors uttag.

Normer och strukturer kan förklara en stor del av det ojämsla uttagat, vilket blir tydligt när familjer där mannen tjänar mindre än kvinnan studeras. Skulle det endast vara ekonomin som styrde skulle dessa familjer låta mamman jobba lika mycket som pappor vanligen gör i familjer där pappan tjänar mer än mamman. Således skulle det i familjer där kvinnan och mannen tjänar lika mycket råda fullständig jämslildhet i fråga om uttag av föräldrapenning. Vårt material visar dock att i familjer där kvinnan och mannen tjänar lika mycket är uttagat mer jämslilt än i andra familjer, men inte helt jämslilt. Detta indikerar att det inte enbart är ekonomin som styr uttagat.

## **6.2 Medför det ojämsla uttagat diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden?**

Då det är mammorna som de facto tar ut den största delen av föräldrapenningen förväntas kvinnor som grupp ta ut en längre föräldraledighet och ta hand om barnen i

större utsträckning än män. Detta leder till att kvinnor missgynnas på arbetsmarknaden och således blir statistiskt diskriminerade. För att kompensera för den förväntade frånvaron får de lägre lön initialt. Därtill har kvinnor, på grund av diskriminering, lägre sannolikhet för vidareutbildning och befordran och således sämre löneutveckling. Vidare leder det ojämna uttaget till att kvinnors humankapital minskar mer än mäns, vilket tillsammans med frånvaron leder till en minskad humankapitaltillväxt. Att kvinnor diskrimineras kan också få den indirekta effekten att kvinnor söker sig till andra arbeten än män. Möjligen kan det sägas att diskrimineringen och dess effekter har lett till två separata arbetsmarknader. På den första är kvinnor överrepresenterade och denna karaktäriseras av låga löner, få karriärmöjligheter och hög acceptans för frånvaro på grund av föräldraledighet. På den andra är män överrepresenterade och denna kännetecknas av höga löner, stora möjligheter till karriär och låg acceptans till frånvaro. Högutbildade kvinnor har börjat ta sig in på denna arbetsmarknad, men vi finner det troligt att dessa kvinnor har svårt att göra karriär trots att de tagit sig in på marknaden. Således kan det sägas att kvinnor ”straffas” bara genom att vara just kvinnor.

### **6.3 Hur påverkar olika utformningar av föräldraförsäkringen kvinnors villkor på arbetsmarknaden och vilka möjligheter finns det att genom utformningen av föräldraförsäkringen förändra dessa villkor?**

I Sverige uppfattas ofta en generös föräldraförsäkring endast ha positiva effekter på kvinnors karriärmöjligheter. Men problem med diskriminering och andra orsaker till segregering förstärks med föräldraförsäkringens längd givet ett ojämnt uttag.

Den komparativa studien, det vill säga våra case studies, har visat att Danmarks och Storbritanniens föräldraförsäkringar har färre dagar avsatta för pappan. Det är i dessa länder få pappor som tar ut föräldraledighet och det är exceptionellt sällsynt att de tar ut mer än den två veckor långa pappaledigheten. Islands föräldraförsäkring är individualiserad, något som har fått effekter på pappornas uttag. Även om mammorna står för den största delen av uttaget har pappornas uttag ökat markant efter det att kvotering införts. De isländska papporna tar idag vanligen ut de tre månader som är

reserverade för dem. Således ser det ut som att kvinnornas position på arbetsmarknaden därigenom har stärkts. I Sverige är det stegvisa införandet av två pappamånader en viktig förklaring till att andelen pappor som tar ut föräldrapenning har ökat. Vi ser här hur en ökad kvotering av föräldraförsäkring leder till ett mer jämställt uttag. Således menar vi att diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden minskar som följd av en ökad individualisering av föräldraförsäkringen.

Danmarks, Islands och Storbritanniens föräldraförsäkringar är samtliga kortare än den svenska. Vi frågar oss vilka effekter det skulle medföra för Sverige om en kortare föräldraförsäkring än den idag infördes? Vore det mer optimalt med en sådan utformning? Vi kan tänka oss att en förkortning skulle innebära mindre segregering på arbetsmarknaden genom minskade problem med statistisk diskriminering, signalering och andra diskriminerande faktorer. Samtliga av våra case har dock trots kortare föräldraförsäkringar problem med könssegregering på arbetsmarknaden, vilket indikerar att trots att längden är viktig är den inte ensamt avgörande. Även ersättningsens utformning har i våra case visat sig ha betydelse för uttagets fördelning mellan kvinnor och män.

Relativt sett svaga arbetsrättsliga lagar gör det lätt för arbetsgivare att missgynna eller säga upp föräldralediga arbetstagare. Danmarks och Storbritanniens arbetsrättsliga lagstiftningar är svaga, vilket i synnerhet kan missgynna kvinnor. Eftersom föräldraledigheten i Storbritannien har varit obetald kan det sägas att landet tidigare knappast har haft någon föräldraförsäkring, vilket dock har ändrats utifrån EU:s direktiv om föräldraledighet och innebär i princip endast EU:s minimirättigheter om föräldraförsäkring. Vidare är den offentliga barnomsorgen i Storbritannien begränsad till skillnad från i de övriga länderna vi har studerat. Detta har medfört att kvinnor ofta har tvingats lämna arbetsmarknaden för att ta hand om barnen, alternativt byta arbetsgivare när de fått barn. I Storbritannien lämnar en mycket stor andel av kvinnorna sina arbetsgivare när de får barn, något som knappast förekommer i Sverige. Således är en stark arbetsrättslig lagstiftning gällande föräldralediga och en väl utbyggd offentligt subventionerad förskola nödvändigt för att undvika att kvinnor skall tvingas sluta på sina jobb i anslutning till att de får barn och därigenom förlora viktigt humankapital.

De slutsatser vi nu presenterar kan tyckas kostsamma. Men vi menar att på lång sikt kommer dessa kostnader att uppvägas av de vinster ett jämställt samhälle ger. Dagens ojämställda uttag är mer kostsamt eftersom i ett ojämställt samhälle inte alla resurser utnyttjas effektivt. Således uppväger de vinster jämställdhet genererar de högre kostnader en alternativ föräldrapenning innebär.

Utifrån de effekter vi ser att den svenska föräldrapenningen och utformningarna i våra case ger, menar vi att det är viktigt att ersättningsnivån förblir hög och att taket höjs så att det inte förblir ekonomiskt rationellt för familjer att mamman tar ut merparten av föräldrapenningen. Vidare är det viktigt att alla dagar ger samma ersättning, för att undvika att kvinnor tar ut dagarna med lägre ersättning. Vi anser därtill att en ökad grad av kvotering är nödvändig för att öka pappornas uttag. Med ett jämställt (kvoterat) uttag kommer mammans uttag automatiskt att minska och en förkortning av föräldrapenningen är inte lika nödvändig. Kvotering är viktigt eftersom vi ser normer och strukturer som minst lika viktiga faktorer som ekonomi när familjer beslutar om föräldrapenningens uttag. För att påverka beteendet hos hushåll i alla inkomstintervall krävs således förändring i flera olika delar av utformningen.

Sverige framställs som det mest jämställda landet i världen. Vi betonar emellertid att vi inte kan vara nöjda förrän (total) jämställdhet råder. Vi har genom uppsatsen sett att föräldrapenningens utformning har stor betydelse för kvinnors situation på arbetsmarknaden. Om man vill att kvinnor och män skall ha samma faktiska möjligheter på arbetsmarknaden anser vi att föräldraförsäkringen är ett viktigt verktyg.

## Appendix 1

<b>Tabell 1 Jämförelse av föräldraförsäkringens utformning</b>				
<b>Land</b>	<b>Danmark</b>	<b>Island</b>	<b>Storbritannien</b>	<b>Sverige</b>
<b>Längd</b>	224 dagar	270 dagar	184+ev.91 dagar	480 dagar
<b>Ersättningsnivå</b>	Offentlig sektor 100% Privat sektor 60-90%	80%	90 % 42 dagar (mammans), 1400 SEK per vecka resterande 142 dagar, 91 dagar utan ersättning	80% 390 dagar, 60 SEK resterande 90 dagar
<b>Tak för ersättningen</b>	Uppgift saknas (dock lägre än Sverige)	Inget tak (skall införas ett tak på 60 000 SEK per månad)	Inget tak	25 310 SEK per månad
<b>Kvoteringsgrad</b>	98 dagar (k), 14 dagar (m), resterande 70 dagar är valfria	90 dagar/förälder, resterande 90 dagar är valfria	184+ev. 91 dagar (k) 14 dagar (m)	60 dagar/förälder, resterande 180 dagar per förälder kan överlätas
<b>Uttag, % av totalt uttag (kvinnor)</b>	94%	ca 66,6%	Uppgift saknas	83,5% (2004)
<b>Uttag, % av totalt uttag (män)</b>	6% 4% tog 10v. (1996)	ca 33,3%	Uppgift saknas 7% av alla pappor tog ut någon pappaledighet (2002/2003)	17,5% (2004)
<b>Arbetskraftsdeltagande (kvinnor)</b>	85,7% (20-44år) 77,5% (16-64år) (1999)	78,2% (2002)	57% (barn i förskoleåldern) 75% (inga barn 1-18 år) (2001)	86% (30-54år) 79% (25-29år) (2002)

## Appendix 2

### Parental leave and leave for family reasons

---

#### 1) OBJECTIVE

To establish minimum requirements in respect of parental leave and unforeseeable absence from work, as an important means of reconciling professional and family responsibilities and promoting equal opportunities and treatment for women and men.

#### 2) COMMUNITY MEASURES

**Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.**

Amended by:

Council Directive 97/75/EC of 15 December 1997.

#### 3) CONTENTS

The framework agreement on parental leave concluded on 14 December 1995 between the general cross-industry organisations (UNICE, CEEP and the ETUC), annexed to the Directive, is made obligatory.

The framework agreement provides for:

- male and female workers to have individual entitlement to parental leave on the grounds of the birth or adoption of a child, enabling them to take care of the child for at least three months;
- the conditions of access to, and procedures for applying, parental leave to be defined by law and/or collective agreement in the Member States, subject to compliance with the minimum requirements of the agreement;
- the Member States and/or social partners to take the necessary measures to protect workers against dismissal on the grounds of an application for, or the taking of, parental leave;
- workers to have the right to return to the same job at the end of parental leave or, if that is not possible, to an equivalent or similar job consistent with their employment contract or relationship;
- the maintenance of rights acquired or in the process of being acquired by the worker on the date on which parental leave starts; at the end of the period of leave, those rights will apply;
- the Member States and/or the social partners to take the necessary measures to allow workers to take time off from work, in accordance with national legislation, collective agreements and/or practice, for unforeseeable reasons arising from a family emergency in the event of sickness or accident making the immediate presence of the worker indispensable.

The Member States may introduce more favourable provisions than those laid down in the Directive.



Implementation of the provisions of the Directive will not in any way constitute sufficient grounds to justify a reduction in the general level of protection afforded to workers in the field covered.

The Member States are to determine the range of penalties applicable for infringements of national provisions pursuant to the Directive, and are to take all the necessary steps to ensure their implementation. The penalties applied must be effective and commensurate with the infringement, and must constitute a sufficient deterrent.

Directive 97/75/EC extends the scope of Directive 96/34/EC to the United Kingdom.

#### **4) DEADLINE FOR IMPLEMENTATION OF THE LEGISLATION IN THE MEMBER STATES**

- Directive 96/34/EC: 03.06.1998
- Directive 97/75/EC: 15.12.1999 (United Kingdom)

## Referenslista

### Böcker

- Becker, G (1991), *A Treatise of the Family*, Harvard University Press, Cambridge.
- Bekkengen, L (2002), *Man får välja: om föräldraskap och föräldraledighet I arbetsliv och familjeliv*, Liber Ekonomi, Malmö.
- Borjas, J (2005), *Labor economics*, McGraw-Hill, Boston.
- Fransson, A och I Wennemo (2004) , Rationellt för familjen, dyrt för alla, i Lorentzi, U (red), *Vems valfrihet?: Debattbok för en delad föräldraförsäkring*, Agora i samarbete med Tjänstemannaförbundet HTF, Stockholm.
- Gislason, I (2004) , Isländsk revolution, i Lorentzi, U (red), *Vems valfrihet?: Debattbok för en delad föräldraförsäkring*, Agora i samarbete med Tjänstemannaförbundet HTF, Stockholm.
- Henrekson, M (2004), *Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv*, SNS Förlag, Stockholm.
- Lorentzi, U (2004) , *Vems valfrihet?: Debattbok för en delad föräldraförsäkring*, Agora i samarbete med Tjänstemannaförbundet HTF, Stockholm.
- Nyberg, A (2004), Framsteg och fallgrop, i Lorentzi, U (red), *Vems valfrihet?: Debattbok för en delad föräldraförsäkring*, Agora i samarbete med Tjänstemannaförbundet HTF, Stockholm.
- Rostgaard, T, M Christoffersen och H Weise (1999), Parental leave in Denmark, i Deven, F och P Moss (red), *Parental leave: Progress or Pitfall?: Research and Policy Issues in Europe*, Vlaamse Gemeenschap/CBGS, Brüssel.
- Spence, M (1973), *Market signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*, Harvard University Press, Cambridge.
- Thoursie, A (2004), *Varför tjänar kvinnor mindre?:Handbok i lönediskriminering*, LO, Stockholm.
- Tyrkkö, A (1997), Anpassning mellan arbetsliv och familjeliv i Sverige och i Finland, i Bonke, J (red), *Dilemmaet i arbejdsliv-familieliv i Norden*, Socialforskningsintituttet: Nordisk Ministerråd, Köpenhamn.

## **Avhandlingar**

Dellnäs, A-C (2002), *Om ekonomisk imperialism: en studie av Gary S Beckers idéer om humankapital, familj och kriminalitet*, doktorsavhandling, Institutionen för idéhistoria och vetenskapsteori, Göteborgs Universitet.

## **Forskningsrapporter**

Batljan, I, M Sjöström, S Tillander och S Örnhall Ljungh (2004), "Föräldrapenning, pappornas uttag av dagar, fakta och analys", Socialdepartementet, Stockholm.

Boschini, A, C Jonung och I Persson (2005), "Genusperspektiv på nationalekonomin", Högskoleverket, Stockholm.

Eriksson, H (2004), Arbete och arbetslöshet 1970-2003. En översikt över en händelserik period, i Vogel, J (red), *Levnadsförhållanden. Rapport 106 2004 (Perspektiv på välfärden 2004)*, Statistiska Centralbyrån, Stockholm.

Grankvist, L och H Regnér (2003), Löneskillnader mellan kvinnor och män: Vad kan vi lära oss av ekonomisk forskning?, SACO, Stockholm.

Pylkkänen, E och N Smith (2002), "Career Interruptions due to Parental Leave – A Comparative Study of Denmark and Sweden, Working Paper.

Rothstein, B (2002), "Modern Patriarchy – the Casual Mechanism. A Theory of Assymetric Mate Selection", Center for Gender Studies, Stockholm.

RFV (2002), "Spelade pappamånaden någon roll? – Pappornas uttag av föräldrapenningen", 2002:14, Riksförsäkringsverket, Stockholm.

Waldfoegel, J, Y Higuchi och M Abe. (1998), "Maternity Leave Policies and Women's Employment after Childbirth: Evidence from the United States, Britain and Japan", CASE paper, London.

## **Tidskriftsartiklar**

Duvander, A-Z och M Sundström (2002), "Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden", *European Sociological Review*, vol. 18, No. 4, s.433-477.

Mincer, J och H Ofek (1982), "Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital", *The Journal of Human Resources*, Vol.17, No.1, s.3-24.

Rana, E (1999), "Parental Leave Rights will exclude Low-Paid Families", *People Management*, Vol.5, No.15, s.14-16.

Rolfer, B (2004), "Delad föräldraförsäkrings succé på Island", *Social Försäkring*, Vol .11, No.4, s.20-21.

Rolfer, B (2004), "Öronmärkta månader förklarar framgången", *Social Försäkring*, Vol.11, No.4, s.22.

Rothstein, B (1999), "Den moderna könsmaktordningens grundbult", *Statsvetenskaplig tidskrift*, årg., 102, nr.1, s.1-20).

## Utredningar

SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring: Kärlek, Omvårdnad, Trygghet*, Betänkande av föräldraförsäkringsutredningen, Fritze, Stockholm.

Hörnqvist, M (1997), Familjeliv och arbetsmarknad för män och kvinnor, i Ahrne, G och I Persson, *Familj, makt och jämställdhet*, SOU 1997:138, Fritzes, Stockholm.

Ahrne, G och C Roman (1997), *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen*, Rapport till Utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män, SOU 1997:139, Fritzes, Stockholm.

Jansson, F, E Pylkkänen och L Valck (2003), *En jämställd föräldraförsäkring?*, Bilaga 12, Långtidsutredningen 2003, Rapport till Utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män, SOU 2003:36, Fritzes, Stockholm.

Sundström, M och A-Z Duvander (1998), Föräldraförsäkringen och jämställdhet mellan kvinnor och män, i Persson, I och E Wadensjö (red), *Välfärdens genusansikte*, Rapport till Utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män, SOU 1998:3, Fritzes, Stockholm.

## Webbdokument

Adviceguide "Employment – In England", [http://www.adviceguide.org.uk/index/life/employment/parental\\_rights\\_at\\_work.htm#Workerswhodonothaves](http://www.adviceguide.org.uk/index/life/employment/parental_rights_at_work.htm#Workerswhodonothaves) (2005-11-16).

EU, "Parental leave and leave for family reasons", (Council directive 97/75/EC of 15 Dec 1997), <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10911.htm> (2006-01-18).

Försäkringskassan, "Föräldrapenning", (Försäkringskassan, Fk4070\_Fa), [www.forsakringskassan.se](http://www.forsakringskassan.se) (2005-11-03).

OECD, "OECD Country Note. Early Childhood Education and Care Policy in Denmark" (2001), <http://www.oecd.org/dataoecd/31/56/33685537.pdf> (2006-01-20).

Jaumotte, F OECD, "Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on the Role of Policy and other Determinants in OECD Countries",

OECD Economic Studies, No. 37, 2003/2 (2006-01-18).

SCB, "Det förhöjda prisbasbeloppet", [http://www.scb.se/templates/tableOrChart\\_\\_\\_\\_\\_33889.asp](http://www.scb.se/templates/tableOrChart_____33889.asp) (2006-01-19).

SCB, "Prisbasbelopp", [http://www.scb.se/templates/tableOrChart\\_\\_\\_\\_\\_33883.asp](http://www.scb.se/templates/tableOrChart_____33883.asp) (2006-01-19).

SCB, "Svensk arbetsmarknad i ett internationellt perspektiv", [http://www.scb.se/Grupp/allmant/BE0801\\_2005K01\\_TI\\_02.A05ST0501.pdf](http://www.scb.se/Grupp/allmant/BE0801_2005K01_TI_02.A05ST0501.pdf) (2006-01-20).

Skolverket, "Förskoleverksamhet", <http://www.skolverket.se/sb/d/139/a/837> (2006-01-21).

National Statistics, "Father's Day", <http://www.statistics.gov.uk/CCI/nugget.asp?ID=383&Pos=&ColRank=28&Rank=2&Rank=448> (2006-01-18).

National Statistics, "Economic activity status of women: by age of youngest dependent child, 1991 and 2001: Social Trends 32", <http://www.statistics.gov.uk/StatBase/ssdataset.asp?vlnk=5096&More=Y> (2006-01-18).

UNDP, Human Development Report 2005, "Country Fact Sheets Denmark", [http://hdr.undp.org/statistics/data/country\\_fact\\_sheets/cty\\_fs\\_DNK.html](http://hdr.undp.org/statistics/data/country_fact_sheets/cty_fs_DNK.html) (2005-11-16).

UNDP, Human Development Report 2005, "Country Fact Sheets Great Britain", [http://hdr.undp.org/statistics/data/country\\_fact\\_sheets/cty\\_fs\\_GBR.html](http://hdr.undp.org/statistics/data/country_fact_sheets/cty_fs_GBR.html) (2005-11-16).

UNDP, Human Development Report 2005, "Country Fact Sheets Iceland", [http://hdr.undp.org/statistics/data/country\\_fact\\_sheets/cty\\_fs\\_ISL.html](http://hdr.undp.org/statistics/data/country_fact_sheets/cty_fs_ISL.html) (2005-11-16).

## **Föredrag**

Holst, Hanne-Vibeke, Studentafton, Akademiska Föreningen, 2005-11-22.