

Föräldraförsäkringens effekter på sysselsättning och löner – olika för kvinnor och män?

Av Anna Thoursie

Innehåll

1	Bakgrund och syfte.....	197
1.1	Föräldraförsäkringsutredningens uppgift	197
1.2	Alternativkostnad, mål, medel och prioriteringar	199
1.3	Ser vi statistiska samband eller faktiska effekter?	201
1.4	Rapportens fortsatta disposition	204
2	Föräldraförsäkringens regler och finansiering.....	205
2.1	Regler för ledighet med och utan föräldrapenning...	205
2.2	Finansiering, kostnader och intäkter av föräldraförsäkringen	207
3	Vad säger oss ekonomisk teori om föräldraförsäkringens effekter på sysselsättning och löner?	210
3.1	Effekter på kvinnors sysselsättning.....	210
3.2	Effekter på fördelningen av löne- och hemarbete mellan mammor och pappor	211
3.3	Hur påverkar identitet fördelningen av löne- och hemarbete mellan könen?.....	213
3.4	Vad säger oss genusteoretiska synsätt?	215
3.5	Ofullständig information och statistisk diskriminering	216
3.6	Varför är statistisk diskriminering diskriminerande?	218
3.7	Sorteringsmekanismer och den könssegregerade arbetsmarknaden.....	220
3.8	Likheter och skillnader mellan statistisk diskriminering och värdediskriminering.....	221
3.9	Vad säger oss teorin om signalering?	222
3.10	Vad säger oss teorin om humankapital?	223
3.11	Ingen teori behandlar uttryckligen effekter på mäns sysselsättning och löner.....	224
4	Vad säger oss empiri om de faktorer som påverkar hur föräldraförsäkringen används?.....	225
4.1	Föräldrars könstillhörighet är inte oväntat den avgörande faktorn.....	225
4.2	Påverkan från andra bakgrundsfaktorer än könstillhörighet.....	227

4.3	Påverkan från föräldrarnas inkomstnivå och utbildningslängd.....	228
4.4	Påverkan från arbetsgivares bemötande, arbetsvillkor och position på arbetsplatsen	229
4.5	Hur viktig är hushållets ekonomi för hur föräldrar fördelat uttaget av föräldraförsäkringen sinsemellan?	231
4.6	Privatekonomiska konsekvenser av föräldraskap – ett typfall	233
4.7	Anser föräldrar att föräldraförsäkringen ger dem tillräckliga möjligheter att fördela tiden sinsemellan?	234
4.8	Vad vet vi om effekterna av pappamånaderna på uttagna föräldrapenningdagar, deras antal och hur de fördelats?	235
4.9	Påverkan från Riksförsäkringsverkets kampanj ”Pappabrevet”	239
5	Vad säger oss empiri om föräldraförsäkringens påverkan på sysselsättning och löner?	239
5.1	Hur kan egen föräldraledighet påverka?	239
5.2	Påverkan på karriärchanser och arbetslöshetsrisker	241
5.3	Påverkan på löneutvecklingen	243
5.4	Påverkan av föräldraledighetens längd och ersättningsnivå på sysselsättningsgrader och timlöner	245
6	Slutsatser	248
6.1	Vad är svaret på frågan?	248
6.2	Policyinriktade slutsatser.....	251
7	Referenser	257
	Appendix. Basfakta om kvinnor och mäns betalda och obetalda arbete	265
A.1	Arbetskraftsdeltagande, sysselsättning och arbetslöshet.....	71
A.2	Könsuppdelningen på arbetsmarknaden.....	74
A.3	Löner	79
A.4	Förvärvsinkomster	88
A.5	Fördelningen av betalt och obetalt arbete	90
A.6	Slutsatser	93

1 Bakgrund och syfte

1.1 Föräldraförsäkringsutredningens uppgift

Föräldraförsäkringsutredningen (S 2004:02) har fått till uppgift (dir. 2004:44) att ”se över hur föräldraförsäkringen bättre kan bidra till att barnen får tillgång till båda sina föräldrar. Det handlar dels om hur den påverkar båda föräldrarnas möjligheter att ta ansvar för barnet, dels hur den påverkar föräldrarnas möjligheter att delta på arbetsmarknaden på lika villkor.” Utredningens skall också ”belysa i vilken utsträckning föräldraförsäkringen uppfyller syftet att båda föräldrarna på lika villkor har möjligheter att kombinera föräldraskap med förvärvsarbete.”

Jag tolkar uppgiften som att i denna ingår att utredningen skall belysa hur föräldraförsäkringen bör utformas för att *motverka att föräldraskap medför*:

1. att kvinnor och män får olika chanser till lönearbete,
2. att kvinnor och män med likvärdiga kvalifikationer får olika löner för likvärdiga arbeten,
3. att kvinnor och män med likvärdiga kvalifikationer får olika befordringsmöjligheter.

En ytterligare tolkning jag gör är att föräldraförsäkringen skall motverka att ett eventuellt *framtida* föräldraskap medför ovanstående tre konsekvenser. Denna tolkning inbegriper således eventuella negativa arbetsmarknadseffekter på alla kvinnor och män som är i fertil ålder.

Låt oss exempelvis anta att det är svårt för en arbetsgivare att veta hur en arbetssökande eller redan anställd som – kanske – får barn i framtiden kommer att bete sig vad gäller uttag av föräldraledighet med eller utan ersättning.¹ Då blir det rationellt för arbetsgivaren att anta att de arbetssökande eller redan anställda kommer att bete sig som ”folk gör mest”. Om den absolut största delen av såväl den betalda som obetalda föräldraledigheten tas ut av mammor blir det därmed rationellt för arbetsgivare att utgå ifrån att *alla* kvinnliga sökande eller redan anställda kvinnor i fertil ålder har högre framtida frånvarorisker än manliga sökande eller redan anställda män.

¹ Förutom att vara föräldraledig med ersättning kan en förälder förkorta sin normala arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av barn som inte fyllt åtta år eller som inte har avslutat sitt första skolår, se vidare kapitel 2.

En föräldraförsäkring i form av en offentligfinansierad försäkring samt en lagstiftning vilka berättigar föräldrar till såväl betald som obetald ledighet en viss tid efter barnets födelse påverkar arbetsmarknaden i *praktiken* främst av följande sju skäl:

1. Den grupp föräldrar som traditionellt haft det största ansvaret för att ta hand om barnen – kvinnor – får bättre möjligheter att kombinera ansvar för barnen med förvärvsarbete. Möjligheten till föräldraledighet innebär sannolikt att kvinnors sysselsättningsgrad ökar jämfört med om denna möjlighet inte fanns.
2. Om reglerna är sådana att ersättningen är relaterad till tidigare arbetsinkomst, vilket är fallet i Sverige, innebär detta en drivkraft för kvinnor att arbeta innan föräldraskap över huvud taget blir aktuellt. Det innebär sannolikt en ytterligare positiv påverkan på kvinnors sysselsättningsgrad.
3. Att kvinnor arbetar i större utsträckning kan innebära att de också satsar mer på utbildning, att kvinnors humankapital i form av utbildning därmed ökar,² eftersom de räknar med att arbeta mer under hela livet, även efter det att de fått barn.
4. Möjligheten för kvinnor att kombinera – det hittills huvudsakliga – ansvaret för vård av barn med förvärvsarbete ger sannolikt en högre nativitet än om kvinnor tvingas välja mellan antingen förvärvsarbete eller föräldraskap.
5. Den högre nativiteten innebär i sin tur ett ökat tillskott till den framtida arbetskraften.
6. Det kan vara så att den grupp av föräldrar som i störst utsträckning är hemma en lång tid för vård av barn – kvinnor – på grund av denna frånvaro inte bygger upp lika mycket humankapital i form av arbetslivserfarenhet som den grupp som inte är frånvarande i samma utsträckning – män – för vård av barn.
7. I en anställnings- eller befordringssituation kan arbetsgivaren ta hänsyn till den frånvaro som den arbetssökande eller redan anställda individen förväntas ha på grund av sitt nuvarande eller eventuella framtida föräldraskap, en frånvaro som en föräldraförsäkring på olika sätt underlättar.

² Humankapital, traditionellt definierat, är den medfödda förmågan att lära sig saker (ability) plus de kunskaper man får genom att utbilda sig och förvärvsarbete. Den traditionella definitionen på humankapital utesluter alltså kunskaper som erhålls genom hemarbete och vård av barn i hemmet.

Vilka och hur stora effekterna är av en föräldraförsäkring beror huvudsakligen på hur reglerna om ersättning och ledighet med anställningsskydd är utformade i följande tre avseenden:

1. ledighetsperiodens längd och hur den kan fördelas, såväl över tid som mellan föräldrarna,
2. ersättningens storlek och om den är inkomstrelaterad eller ej,
3. om krav på tidigare förvärvsarbete ställs för att få vissa ersättningar eller rätt till obetald ledighet.

1.2 Alternativkostnad, mål, medel och prioriteringar

Traditionellt har nationalekonomisk, och därmed arbetsmarknads-ekonomisk analys, varit inriktad på hur en individ som maximerar sin egen nytta beter sig. Ofta ersätts nyttomaximerande med inkomstmaximerande och därmed är det enbart ekonomiska incitament som antas styra hur personen handlar. Detta är måhända torftigt men ekonomiska drivkrafter är inte oviktiga i analysen. På senare år har dock ekonomer börjat intressera sig för vilken roll *identitet*, en människas uppfattning om vem hon är, spelar när hon fattar beslut som har ekonomiska konsekvenser.³ Sociologisk forskning utgår oftare från modeller där andra faktorer än de ekonomiska är av betydelse för individens beteende. I sådana modeller har människan fler drivkrafter i livet än vad hon ges utrymme för i de flesta nationalekonomiska modeller.

Nationalekonomi har dock fördelen att det är en beteendevetenskap som är inriktad på *fördelningen av begränsade resurser mellan konkurrerande ändamål*. Det innebär att i nationalekonomi har ett visst beteende alltid en kostnad, nämligen vad som hade kunnat uppnås med ett annat men lika resurskrävande beteende som man nu får avstå ifrån. Detta är essensen i vad ekonomer kallar för *alternativkostnad*.

Ett i praktiken oundvikligt problem inom ekonomisk politik är att antalet medel är färre än de mål eller syften man försöker uppnå med dessa medel. För att vara säker på att konflikter mellan olika mål eller syften inte uppstår krävs inom den ekonomiska politiken att antalet medel är minst lika många som antalet mål eller syften.⁴

³ Se vidare kapitel 3.

⁴ En klassisk diskussion av den ekonomiska politikens mål, medel, källor till möjliga konflikter och ineffektiv resursallokering finns i kapitel 1 Hansen (1955).

Om detta kriterium inte kan uppfyllas krävs att målen eller syftena ges olika prioritet. Denna prioritering kan ändras över tiden, exempelvis om vi vid en viss tidpunkt anser att det viktigaste målet eller syftet är tillräckligt väl uppfyllt. Men kravet att vid varje given tidpunkt prioritera kommer vi inte ifrån.

Målet med den ekonomiska familjepolitiken, där föräldraförsäkringen är en del, är att skillnaderna mellan familjer med och utan barn skall minska inom ramen för den generella välfärden. Detta mål är beslutat av riksdagen. Utöver det finns ett antal i olika sammanhang uttalade syften (se exempelvis direktiven till utredningen, dir. 2004:44). Ett syfte med föräldraförsäkringen är att verka för barnets bästa. Ett annat syfte är att verka för en ökad jämställdhet mellan könen. Ett tredje syfte är att ge barnen tillgång till båda sina föräldrar. Ett fjärde syfte är att ge båda föräldrarna möjligheter att på lika villkor kombinera föräldraskap med förvärvsarbete eller studier. Genom medlet offentligfinansierad ersättning kombinerat med lagstadgad rätt till ledighet till föräldrar för vård av sina (små) barn söker man uppnå dessa syften. Om föräldraförsäkringen och föräldraledighetslagen tillsammans betraktas som ett ekonomisk-politiskt medel bör således de mål eller syften som vi vill uppnå prioriteras inbördes eftersom antalet mål eller syften överstiger antalet medel.

Att resonera i termer av alternativkostnader är ett lämpligt angreppssätt för att analysera hur gemensamma resurser i form av skattepengar används. Hade dessa resurser exempelvis kunnat användas på:

1. ett bättre sätt till samma kostnad,
2. ett lika bra sätt till lägre kostnad, eller på
3. ett mycket bättre sätt för en liten ytterligare kostnad?

Dessa frågor kommer inte denna kunskapsöversikt att ge några svar på. Svaren beror nämligen på vilka politiska prioriteringar vi gör, på hur vi besvarar frågan "Vad är ett 'bättre' eller ett 'lika bra' sätt?"

Syftet med denna kunskapsöversikt är istället att ge underlag för att kunna göra väl underbyggda politiska val. Med "väl underbyggda" avses att, oavsett vilka politiska värderingar vi har, kan vi fatta bättre beslut i en fråga – i linje med våra värderingar – ju mer kunskap vi har.

I denna kunskapsöversikt redogörs för vad vi vet eller på goda grunder tror vad gäller föräldraförsäkringens effekter på sysselsätt-

ning och löner för kvinnor och män. Om eventuella effekter enbart förefaller vara positiva uppkommer inte någon fråga om det finns konflikter. Men om det exempelvis skulle finnas tecken på att en föräldraförsäkring som den i Sverige idag kan ge positiva effekter på kvinnors sysselsättning men negativa effekter på kvinnors löner uppkommer behovet av att prioritera mellan föräldraförsäkringens olika syften. En oförändrad ekonomisk politik innebär redan den en prioritering, vilket naturligtvis är i sin ordning givet att denna prioritering sammanfaller med de politiska värderingar vi har.

1.3 Ser vi statistiska samband eller faktiska effekter?

Hur kan vi mäta en effekt på en arbetsmarknadsvariabel, exempelvis kvinnors sysselsättningsgrad, av att införa eller förändra en redan existerande föräldraförsäkring *och vara säkra på att det är just denna effekt vi mäter?* Inom empirisk arbetsmarknadsekonomi har sedan flera år frågan om hur man kan *identifiera* sådana effekter, alltså vara säkra på att det är just sådana effekter man mäter, varit i fokus för forskningen.⁵ Problemet inom arbetsmarknadsekonomi är att man, till skillnad från exempelvis medicinsk forskning, inte har samma möjlighet att göra kontrollerade laboratorieexperiment.

Ta följande exempel, mycket förenklat för att belysa det grundläggande metodologiska problemet: Vi vill göra en studie för att förklara förändringar i kvinnors sysselsättningsgrad med variabler som förändringar i konjunkturläge och offentliga utgifter – många kvinnor som började förvärvsarbeta gjorde det inom den offentliga sektorn – samt införandet av en föräldraförsäkring. Vi vill alltså undersöka hur mycket den förklarade variabeln, kvinnor sysselsättningsgrad, påverkas av förändringar i de övriga, alltså de förklarande, variablerna.

Vår arbetshypotes är att ett förbättrat konjunkturläge, ökade offentliga utgifter och införandet av en föräldraförsäkring har positiva effekter på kvinnors sysselsättningsgrad. Säg att vi får resultat som ligger i linje med vår arbetshypotes. Vi har alltså hittat positiva och statistiskt säkerställda samband. Kan vi vara helt säkra på att vi fångat effekterna på kvinnors sysselsättningsgrad av förändringarna i dessa variabler, av exempelvis införandet av en föräldraförsäkring?

⁵ Den (redan) klassiska referensen här är Angrist & Krueger (2000).

Svaret är nej. Vår studie svarar nämligen inte på frågan vad som hänt om någon föräldraförsäkring *inte* införts. Vi har ingen sådan situation att jämföra med, ingen *kontrafaktisk* situation.⁶ Så hur kan vi då veta vad den egentliga *effekten* är av ett införande?

Jämför det med ett kontrollerat laboratorieexperiment, också kallat *klassiskt experiment*, för att exempelvis testa en ny läkemedelssubstans. Där delas gruppen av människor som ingår *slumpmässigt* in i två grupper. Den ena gruppen, *behandlingsgruppen*, får piller med substansen, den andra, *kontrollgruppen*, får placebo (sockerpiller).⁷ Efter en viss tid utvärderas experimentet och man kan då se om substansen givit någon statistiskt säkerställd effekt på behandlingsgruppens genomsnittliga hälsotillstånd jämfört med placebo i kontrollgruppen.⁸

Det avgörande för att experimentet skall kunna mäta effekten av substansen är att indelningen av de båda grupperna skett slumpmässigt.⁹ Genom detta har man säkerställt att utfallen i kontrollgruppen verkligen fångar counterfactual, den kontrafaktiska situationen, för behandlingsgruppen. Man svarar således på frågan "Vad hade hänt om substansen *inte* tillförts?"

I vår tänkta arbetsmarknadsekonomiska studie ovan har vi ingen kontrollgrupp. Vår studie kan alltså jämföras med att utvärdera effekterna av en medicin genom att ge medicinen till *alla* som deltar i experimentet och se om de mår bättre. Men mår bättre *jämfört med vad?* Det vet vi inte. Av detta skäl sker inte (seriös) medicinsk forskning på samma sätt som vår tänkta arbetsmarknadsstudie.

⁶ Uttrycket "facts and counterfactuals" blir på svenska "fakta och kontrafakta". Begreppet "counterfactual" kan således närmast översättas med "kontrafaktisk". Counterfactual används i engelska även som substantiv, motsvarande kontrafaktisk situation.

⁷ De som ingår i experimentet vet inte vilken grupp de tillhör ("blind study"). I studier som är "double blind," vilka är de vanligaste, vet inte heller de som administrerar pillren, och alltså har direkt kontakt med personerna, vilken grupp respektive person tillhör. Allt för att inte omedvetet ge personerna någon signal om de får substansen eller sockerpillret.

⁸ Vissa metodologiska invändningar kan göras ändå, till exempel:

i) Skiljer sig behandlingsgruppen och kontrollgruppen från den population till vilken undersökningsresultaten skall generaliseras? Det är exempelvis inte så klokt att enbart ha män i behandlings- och kontrollgrupperna och utifrån effekten på dessa dra slutsatsen att effekten på kvinnor är likadan som den på män.

ii) Finns det skäl att tro att kontrollgruppen på något sätt påverkas av behandlingen (exempelvis via en placeboeffekt)?

iii) Får deltagarna i experimentet "bara" behandlingen eller får de någonting utöver detta som inte mäts?

⁹ Och att det inte finns skillnader mellan de deltagare som eventuellt avbryter experimentet och de som fullföljer det, alltså att det inte förekommer vad som kallas för systematiska bortfall.

Till skillnad från forskare i medicin har arbetsmarknadsforskare inte samma tillgång till laboratorier och försökspersoner. Alltså är det svårt att utföra klassiska experiment. Så vad skall en arbetsmarknadsekonom, som seriöst vill utvärdera olika typer av effekter på individer, ta sig till? Inom arbetsmarknadsekonomisk forskning har det förekommit ett antal experiment, framför allt i USA, men i det stora hela är de inte särskilt vanliga.¹⁰

Inom empirisk arbetsmarknadsekonomisk forskning, när man söker att utvärdera effekter på individnivå, söker man istället ofta efter vad man kallar för *naturliga experiment*. Med detta avses exempelvis institutionella förändringar eller oväntade händelser som endast påverkar en slumpmässig del av den population man vill analysera, exempelvis endast en del av de individer som ingår i arbetskraften. Den del som påverkas utgör således behandlingsgruppen och den del som inte påverkas utgör kontrollgruppen.¹¹ Eftersom naturliga experiment är sällsynta får man ibland nöja sig med att den del av populationen som påverkas av en institutionell förändring eller oväntad händelse inte är helt slumpmässig. Då måste man istället kontrollera för faktiska skillnader i egenskaper, som exempelvis ålder, mellan behandlings- och kontrollgruppen.

Men denna kritik av studier som baserar sig på de metoder som ekonomer (och sociologer) traditionellt använt sig av innebär inte att sådana studier kan avfärdas som ointressanta. Resultaten i dessa studier ger ofta en mycket bra kartläggning av verkligheten såsom den speglas i de data som är tillgängliga för forskaren eller utredaren. Därför är sådana studier inkluderade i denna översikt. Det som krävs vid en tolkning av deras resultat är en försiktighet när man tolkar statistiska samband; de skall tolkas som just samband, inte nödvändigtvis som effekter (även om sambanden är statistiskt säkerställda).¹²

¹⁰ I Sverige brukar den så kallade Eskilstunastudien från 1975 nämnas. Den avsåg att mäta effekten av en utökad förmedlingsservice. En "behandlingsgrupp" av långtidsarbetslösa fick utökad förmedlingshjälp vid arbetsförmedlingen, "kontrollgruppen" långtidsarbetslösa fick enbart den reguljära servicen. Se Delander (1978) för en dokumentation och Björklund m.fl. (2000, sid. 355) för en kortfattad redogörelse.

¹¹ Det finns även andra metoder inom empirisk arbetsmarknadsekonomi som avser att identifiera de variabler som är de kausala, alltså de som i grunden orsakar den effekt man vill studera. Att närmare gå in på dessa metoder här ligger utanför syftet med denna kunskapsöversikt. En (teknisk) översikt över de olika metodernas för- och nackdelar finns i Angrist & Krueger (2000).

¹² I kvalitativa studier studerar forskarna, ofta genom att djupintervjua, ett (mindre) antal personer och dra slutsatser utifrån dessa intervjuer genom verbala analysmetoder (exempelvis diskursanalys). Kan man rikta en kritik som den ovanstående också mot sådana studier? Svaret på den frågan är både ja och nej. Ja, därför att det metodologiska upplägget i kvalitativa studier är så att en kontrafaktisk situation saknas. Nej, därför att kvalitativa stu-

Syftet med denna översikt inte är att enbart redovisa resultat från studier som metodmässigt ligger i forskningsfronten utan syftet är att den skall kunna användas som underlag för att kunna göra väl underbyggda politiska val. För att kunna göra sådana val krävs en så bred kartläggning som möjligt.

En person med uppgift att fatta politiska beslut inom ett visst område befinner sig inte i samma valsituation som en forskare. Det ingår i en politikers jobb att fatta beslut under osäkerhet. Tidsrestriktionen för en politisk beslutsfattare är oftast strängare. Det går inte att säga att ”vi väntar i fem år till på att fatta något beslut i denna fråga eftersom kunskapsläget idag till vissa delar är oklart”. Att inte fatta något beslut är ingenting annat än att faktiskt besluta sig för oförändrad politik. Detta är naturligtvis helt i sin ordning om man då följer sina politiska värderingar. Men ett beslut fattar man alltid.

Ett viktigt skäl till den strängare tidsrestriktionen är att sannolikheten för att ett visst utfall (inte) skall inträffa ofta påverkas av politiska beslut. Ju tidigare sådana beslut fattas, desto större möjligheter finns vanligen att påverka sannolikheten för utfallet. De politiska värderingar man har påverkar viljan att motverka eller befrämja sannolikheten av framtida utfall.

Idag finns endast ett fåtal studier med experimentell ansats som gjorts på föräldraförsäkringen. Att inkludera enbart dessa i en kunskapsöversikt innebär att kunskap, om än inte baserad på lika metodologiskt stringenta metoder, förbises. Andra studier än de med experimentell ansats är alltså inkluderade men med ovanstående förbehåll och bör läsas med dessa reservationer i minne. Tidigare populärvetenskapliga översikter som är relevanta är exempelvis Duvander m.fl. (2005), Jansson m.fl. (2003), Sundström & Duvander (1998) samt delar av Widmalm (2004).

1.4 Rapportens fortsatta disposition

I denna rapport ges en översikt av den teoretiska och empiriska forskning samt de kvalificerade utredningar som gjorts där frågeställningar rörande föräldraförsäkringens påverkan på sysselsätt-

dier inte har några anspråk på att försöka förklara den typen av effekter. Inom kvalitativ forskning försöker man inte svara på frågor om hur förändringar i en viss variabel påverkar en annan. De verbala analysmetoder som används är inriktade på att beskriva och förstå en helhet men inte förklara de olika ingående delarna.

ning och löner analyseras utifrån främst arbetsmarknadsekonomiska men även sociologiska infallsvinklar. Tyngdpunkten är på studier som använt svenska data.

Rapporten har följande fortsatta disposition. Först kommer ett beskrivande avsnitt om föräldraförsäkringens utformning, kostnader och intäkter. Sedan går jag igenom huvuddragen i vad ekonomisk teori säger oss om en föräldraförsäkrings effekter på sysselsättning och löner. Efter detta redovisas resultat från empiriska studier avseende faktorer som påverkar hur föräldraförsäkringen fördelas mellan föräldrarna. Hur föräldraförsäkringen används av föräldrarna är betydelsefullt för vilken påverkan föräldraförsäkringen får på kvinnors och mäns sysselsättning och löner.

Sedan följer en översikt av resultaten från empiriska studier som undersökt hur en föräldraförsäkring, givet det faktiska användningsmönstret, påverkar kvinnors och mäns sysselsättning och löner. Jag diskuterar detta bland annat utifrån följande två aspekter. Den ena är hur mammors och pappors arbetslivskarriärer påverkas av hur *de själva* använt möjligheten att vara föräldralediga. Den andra är hur kvinnors och mäns sysselsättning och löner påverkas av hur *andra* kvinnor och män använt möjligheten att vara föräldralediga. Rapporten avslutas med en sammanfattning och policyinriktade slutsatser.

2 Föräldraförsäkringens regler och finansiering

2.1 Regler för ledighet med och utan föräldrapenning

Den svenska föräldraförsäkringen är i internationellt perspektiv mycket omfattande, se Ferrarini (2003). När den infördes 1974 var det den första föräldraförsäkringen i världen som även innefattade pappor som vårdare.¹³ Den var då 180 dagar lång.

Idag har förvärvsarbetande kvinnor och män som får barn rätt till sammanlagt 480 dagars ledighet varav största delen, 390 dagar, är en *inkomstrelaterad föräldrapenning* om de uppfyller ett arbetsvillkor. Ersättningen är 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (förkortas SGI) upp till ett inkomsttak på 295 500 kronor per år (prisbasbeloppet 2005 multiplicerat med 7,5). Inkomster över denna nivå ersätts inte av försäkringen. Den högsta

¹³ En intressant genomgång av hur den politiska diskussionen förts kring pappors roll som barnavårdare finns i Klinth (2002).

ersättningen per dag är 648 kronor 2005. Föräldrar som inte uppfyller arbetsvillkoret är garanterade ett *grundbelopp* i 390 dagar. Grundbeloppet är 180 kronor per dag 2005. De resterande 90 av de 480 dagarna ersätts med ett betydligt lägre fast belopp kallat *ersättning enligt lägstanivå*, vilket är 60 kronor per dag 2005.

De 180 första dagarna med föräldrapenning är alltid dagar på sjukpenningnivå, för de föräldrar som uppfyller arbetsvillkoret, och på grundnivå för de övriga. Arbetsvillkoret gäller oavsett vem av föräldrarna som tar ut dagarna och innebär att föräldern under minst 240 dagar i följd före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten för födelsen skall ha varit försäkrad för en sjukpenningnivå över lägstanivån, alltså haft arbetsinkomster över lägstanivån (24 procent av prisbasbeloppet 2005, 39 400 kronor, vilket blir 9 500 kronor). För de övriga 210 dagarna som kan betalas ut enligt SGI finns inte motsvarande krav på en viss tids försäkring.

Utgångspunkten i lagstiftningen är att försäkringen är delad lika mellan föräldrarna men alla dagar utom 60 av de 390 som berättigar till den inkomstrelaterade ersättningen kan överlåtas på den andra föräldern.¹⁴ Dessa dagar kallas ofta för pappamånader, en beteckning som jag också kommer att använda.¹⁵

Till dessa 390 dagar kommer 10 dagar som kan tas ut av pappan i samband med barnets födsel. De ingår i den tillfälliga föräldrapenningen som inte behandlas i denna rapport.

Den inkomstrelaterade föräldrapenningen är oförändrad till dess att barnet fyllt två år. Däremot kan sjukpenning och ersättning vid vård av sjukt barn sjunka efter det att barnet fyllt ett år.

Men en förälder kan behålla den gamla sjukpenninggrundande inkomsten när barnet fyller ett år genom att:

1. inte alls arbeta och ta ut hel föräldrapenning minst fem dagar per vecka,
2. arbeta mindre än före barnets födelse och ta ut föräldrapenning som motsvarar minskningen i arbetstid,
3. studera med studiestöd.

¹⁴ Ensamstående vårdnadshavare har rätt till samtliga 480 dagar.

¹⁵ Att kalla de reserverade månaderna för pappamånader är olyckligt om det bidrar till att förstärka uppfattningen att resten av föräldraförsäkringen i första hand är mammans. Fördelen är att det är ett mindre otympligt begrepp än det könsneutrala begreppet "månader reserverade för endera vårdnadshavare".

Till detta kommer att deltidarbete inte ger lägre föräldrapenning för nästa barn än heltidsarbete om mamman deltidarbetar efter det första barnets födelse och är gravid på nytt innan det första barnet fyllt ett år och nio månader. Denna regel kallas ibland för snabbhetspremien. En kvinna som blir gravid på nytt inom denna tidsperiod tjänar alltså ingenting på att jobba heltid jämfört med att jobba deltid vad gäller ersättningen från föräldraförsäkringen för nästa barn.

Rätten till tjänstledighet med föräldrapenning regleras av *föräldraledighetslagen*. Föräldraledighetslagen ger också en förälder rätt till tjänstledighet på heltid utan att ta ut någon föräldrapenning fram till dess barnet är ett och ett halvt år gammalt. Därefter har föräldern rätt till tjänstledighet i samma omfattning som han eller hon tar ut föräldrapenning. En förälder har vidare rätt att, utan att ta ut föräldrapenning, förkorta sin normala arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av barn som inte fyllt åtta år eller som inte har avslutat sitt första skolår.

För att kunna använda dessa rättigheter krävs en kvalifikations-tid i anställningen. Detta innebär här att föräldern vid ledighetens början skall ha varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de två senaste åren.

2.2 Finansiering, kostnader och intäkter av föräldraförsäkringen

Föräldraförsäkringen finansieras via lagstadgade sociala avgifter på 2,2 procent för löntagare och egenföretagare. Den statsfinansiella kostnaden för föräldraförsäkringen var 17,2 miljarder kronor 2004, se *Tabell 1*. Försäkringskostnadernas utveckling följer dels det ökade antalet barn, dels den generella ökningen i timlöner och förändringen i antalet arbetade timmar vilka både påverkar den sjukpenninggrundande inkomsten. Kvinnornas medelersättning per dag är lägre än männens vilket beror på att männen generellt har en högre sjukpenninggrundande inkomst än kvinnorna.

Tabell 1 Statsfinansiella kostnader för föräldrapenningen

	2004	2003	2002
Utbetalat belopp, mdr kr	17,2	15,7	14,1
Medelersättning, kr/dag	408	390	370
– Mammors medelersättning, kr/dag	393	375	357
– Pappors medelersättning, kr/dag	477	461	440

Källa: Försäkringskassan.

Anm.: Medelersättning inkluderar ersättning till SGI-nivå, grundnivå samt lägstabelopp. Uppgifterna inkluderar inte den tillfälliga föräldrapenningen.

Många anställda har avtalsersättningar som kompletterar ersättningen från den allmänna försäkringen. Avtalen är inte utformade som vanliga försäkringar där en premie betalas in av arbetsgivare eller arbetstagare och ersättning sedan utfaller vid föräldraledighet. Det är istället i regel arbetsgivaren som direkt betalar ut den kompletterande ersättningen vid föräldraledighet. De avtalslutande parterna varierar också mellan olika avtal. Ibland är det de fackliga organisationerna som exempelvis förhandlat fram en ersättning via avtal med arbetsgivare, ibland är det ett ensidigt åtagande från enskilda arbetsgivare.

I *Tabell 2* visas en sammanfattning av hur avtalsersättningarna ser ut vid föräldraledighet inom fyra olika sektorer; statlig sektor, kommunal och landstingskommunal sektor, privata tjänstemän samt privata arbetare. Viss kvalifikationstid gäller, som är olika lång för olika avtalsområden. Inom det statliga och kommunala avtalsområdet finns kollektivavtal som gäller för alla anställda. Där fyller avtalen på upp till 80 eller 90 procent av den faktiska lönen, även över taket, för de dagar som föräldern tar ut föräldrapenning enligt SGI.

Inom den privata sektorn finns inga generella avtal som gäller för hela sektorn, utan det handlar om många lokala avtal. Den digra floran av olika avtalskonstellationer gör det näst in till omöjligt att beskriva alla avtal som finns på arbetsmarknaden. De som återfinns i tabellen är sannolikt de vanligaste inom privat sektor. Avtalen i den privata sektorn kan vara både mer och mindre generösa och det finns också en grupp som helt saknar avtalsersättning vid föräldraledighet. En mer detaljerad översikt återfinns i Sjögren & Wadensjö (2005).¹⁶

¹⁶ En äldre översikt av 42 branschavtal och åtta överenskommelser på företagsnivå återfinns i JämO (2000).

Tabell 2 Avtalsersättning för anställda i statlig, kommunal och privat sektor

<i>Statligt anställda</i>	fyller på till 90 procent av lönen, även över taket, i 360 dagar
<i>Kommunalt anställda</i>	fyller på till 90 procent av lönen, även över taket, i 60 dagar per barn fyller på till 80 procent av lönen, över taket, i 210 dagar per barn
<i>Privatanställda arbetare</i>	ger ytterligare 10 procent av lönen, även över taket, i 90 dagar
<i>Privatanställda tjänstemän</i>	fyller på till 90 procent av lönen, även över taket, i 90 dagar

Källa: Sjögren & Wadensjö (2005).

Som synes har de statligt anställda de mest förmånliga villkoren, 90 procent av lönen i 360 dagar. Avtalen för de kommunalt anställda skiljer sig från de övriga i och med att ersättningen är per barn, inte per förälder. Två föräldrar som båda arbetar inom den kommunala sektorn får således fördela de 60 respektive 210 dagarna mellan sig. Det är alltså i detta sammanhang en fördel om endast en av föräldrarna är anställd inom det kommunala avtalsområdet och den andre inom ett annat avtalsområde.

Föräldraförsäkringen har andra kostnader än de statsfinansiella och de som tas ut via avtal. Den viktigaste samhällsekonomiska kostnaden eller välfärdslusten är sannolikt värdet av den utblivna produktion som föräldraledigheten för med sig, netto, efter det att eventuella ersättare anställts.

Naturligtvis finns det också samhällsekonomiska intäkter eller välfärdsvinster av föräldraförsäkringen. En välfärdsvinst är om föräldraförsäkringen bidrar till att barnet redan när det är mycket litet får tillgång till båda sina föräldrar. På intäktssidan finns också värdet av den ökade produktion som den troligtvis högre sysselsättningen bland kvinnor för med sig.

Om kvinnors ökade förvärvsarbete innebär att fler kvinnor utbildar sig längre än vad de gjort om de mer eller mindre varit tvungna att välja mellan förvärvsarbete eller föräldraskap innebär detta ökade humankapital en långsiktig samhällsekonomisk intäkt. Om föräldraförsäkringen bidrar till en högre nativitet skall detta också ses som en långsiktig intäkt i form av ett ytterligare tillskott till arbetskraften.

En ytterligare välfärdsvinst av en föräldraförsäkring är de minskade inkomstskillnader mellan kvinnor och män som en ökad

förvärvsfrekvens bland kvinnor innebär. (Hemarbetande har ju noll kronor i förvärvsinkomst.)

Men om föräldraförsäkringen också bidrar till att arbetsgivare ser kvinnor i allmänhet som högre frånvarorisker än män – rättigheten att vara tjänstledig på hel- eller deltid under långa perioder används ju främst av mammor – och därmed bidrar till att vidmakthålla eller öka löneskillnaderna mellan könen, är det en välfärdsförlust. Vidare innebär ett sådant synsätt, som ju är rationellt i betydelsen korrekt när det gäller alla kvinnor i genomsnitt, att de kvinnor som är mest lämpade för ett visst arbete kan bli förbigångna av män som ju tillhör den lägre riskgruppen. Konsekvensen av detta är att ”rätt person på rätt plats” inte kommer till stånd, vilket kan innebära en ineffektiv resursallokering, alltså en välfärdsförlust.

Hur pass negativt respektive positivt vi värderar de samhälls-ekonomiska kostnaderna/välfärdsförlusterna och intäkterna/välfärdsvinster beror till stor del på våra politiska värderingar.

För att ytterligare komplicera tillvaron har vi, som tidigare nämnts, också problemet att uppskatta alternativkostnaderna, alltså uppskatta värdet av vad vi skulle vinna eller förlora genom att fördela resurserna annorlunda jämfört med vad vi de facto gör idag. Det är en uppskattning som är mycket svår att göra.

För det första vet vi ju inte hur Sverige skulle ha sett ut om vi haft en annan utformning på föräldraförsäkringen (eller ingen alls). För det andra är det synnerligen komplicerat att försöka uppskatta samhälls-ekonomiska intäkter/välfärdsvinster respektive samhälls-ekonomiska kostnader/välfärdsförluster i kronor. Min syn är att det inte bara är tekniskt mycket komplicerat utan också att sådana uppskattningar till stor del påverkas av vilka politiska värderingar vi har.

3 Vad säger oss ekonomisk teori om föräldraförsäkringens effekter på sysselsättning och löner?

3.1 Effekter på kvinnors sysselsättning

Ekonomer som hyser stor tilltro till marknadens förmåga att effektivt allokera resurser utan några interventioner kan hävda att en lagstiftad föräldraförsäkring reducerar effektiviteten i resursfördelningen. Skälet till detta är att denna lagstiftning lägger restriktioner på vilka typer av frivilliga överenskommelser som kan göras mellan

arbetstagare och arbetsgivare. Exempelvis blir det omöjligt i ett företag att komma överens om att *inte* ha något system med föräldraledighet. Det skulle då kunna finnas kvinnor som vill arbeta utan rätt till föräldraförsäkring men som arbetsgivaren inte vill anställa eftersom denne inte kan vara säker på att kvinnorna inte kommer att utnyttja sina lagstadgade rättigheter.

Ekonomer som inte har samma höga grad av tilltro till marknadens förmåga att ostört fördela resurser på ett effektivt sätt kan poängtera att en lagstiftad föräldraförsäkring ger kvinnor bättre möjligheter att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap. Effekten på kvinnors sysselsättningsgrad av dessa ökade möjligheter överväger troligen den eventuella negativa effekten av arbetsgivare som nu hellre anställer män än kvinnor. Även om den traditionella fördelningen av löne- respektive hemarbete mellan könen inte rubbas kommer kvinnor att lönearbeta i högre utsträckning än om föräldraförsäkringen inte fanns. De kommer i mindre grad att lämna arbetskraften då de fått barn. En möjlig konsekvens av detta är att kvinnor i högre grad satsar på att utbilda sig än om någon föräldraförsäkring inte fanns.

Den positiva effekten på kvinnors sysselsättningsgrad förstärks om krav på tidigare förvärvsarbete ställs för att få vissa ersättningar eller rätt till obetald ledighet och om ersättningarna är inkomstrelaterade. Då innebär en föräldraförsäkring inte bara att möjligheterna för kvinnor att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap ökar. De tjänar dessutom, när de väl blivit föräldrar, på att de har förvärvsarbetat innan föräldraskap blivit aktuellt.

3.2 Effekter på fördelningen av löne- och hemarbete mellan mammor och pappor

De flesta nationalekonomiska teorier framhåller att fördelningen av löne- respektive hemarbete mellan föräldrarna styrs av olika ekonomiska incitament. Sociologiska teorier betonar oftare de begränsningar som institutioner, lagar, sociala normer, vanor och traditioner utgör för individens valmöjligheter. Men ekonomer har på senare tid börjat intressera sig för vilken roll *identitet*, en människas uppfattning om vem hon är, spelar när hon fattar beslut som har ekonomiska konsekvenser. Identitet påverkar hur man uppfattar konsekvenserna, i en bred bemärkelse kostnader och intäkter, av sina egna handlingar.

Det finns ekonomiska modeller som utifrån ett inkomst-maximeringsperspektiv förklarar varför två personer som lever med varandra väljer att låta den ena i högre grad specialisera sig på lönearbete och den andra i högre grad på hemarbete.¹⁷ Det grundläggande antagandet i dessa är att den av parterna som specialiserar sig på lönearbete blir bäst på det och den som specialiserar sig på hemarbete blir bäst på det.¹⁸ Tanken är att denna specialisering ger ett högre välstånd än om båda parter försöker bli bra både på löne- och hemarbete.

En föräldraförsäkring som den svenska innebär här att en familj, där kvinnan är hemarbetande på heltid före barnets födelse, inte kan dra nytta av de regler som ger henne en ersättning som är baserad på hennes tidigare förvärvsinkomst. Resultatet blir att vinsten för en familj av en mycket hög grad av specialisering, hon hemmafru, han (minst) heltidsarbetande, blir mindre.

De traditionella modellerna utgår från att hushållet inkomst-maximerar. De bortser ifrån att det kan uppstå intressekonflikter mellan föräldrarna. Men det finns spelteoretiska modeller som är baserade på förhandlingar mellan föräldrarna där man tänker sig att båda agerar i sitt eget intresse. Från det perspektivet blir frågor om familjens framtida sammanhållning viktiga: Under vilka omständigheter kommer någon eller båda makarna att föredra skilsmässa framför fortsatt äktenskap? Beroende på vilka så kallade hotpunkter föräldrarna har, alltså på hur väl de skulle klara sig som frånskilda, blir de mer eller mindre benägna att begära skilsmässa om de är missnöjda med situationen i familjen.¹⁹

Om en föräldraförsäkring innebär att kvinnors förvärvsarbete ökar skaffar de sig därmed en bättre förankring på arbetsmarknaden. Om kvinnor i större omfattning utbildar sig mer när de inte längre behöver välja mellan att antingen jobba eller ta hand om sina barn förstärks förankringen på arbetsmarknaden. Således kan en

¹⁷ Se Becker (1965, 1985, 1991) samt Mincer & Polachek (1974).

¹⁸ Det finns modeller (se exempelvis Lazear & Rosen, 1990) som utgår ifrån att kvinnan har en komparativ fördel i hemarbete, det vill säga kvinnan antas alltid vara bättre än mannen på hemarbete.

¹⁹ Se Bergstrom (1998) och Weiss (1998) för översikter av sådana teorier. Bohlin (1997) innehåller en kortfattad och populärt hållen översikt.

Resultaten i Oláh (2001, 2002) indikerar att risken för separation är betydligt högre om pappan avstått från föräldraledighet än om han varit föräldraledig. Det gäller såväl lägre utbildade mammor som har allmänt högre separationsrisk som högskoleutbildade mammor vilkas separationsrisk är lägre. Separationsrisken ökar dock mycket mer för den högutbildade än för den lågutbildade mamman (allt annat lika), om pappan inte varit föräldraledig. Det kan tolkas som att den högutbildade mamman har en starkare förhandlingsposition eller hotpunkt än en lågutbildad.

föräldraförsäkring göra det mindre svårt för kvinnor att klara sig som frångilda och därmed förstärka deras hotpunkter.

3.3 Hur påverkar identitet fördelningen av löne- och hemarbete mellan könen?

Ingen av de modeller som baserar sig på inkomstmaximering eller förhandlingar kan i grunden förklara varför det i så gott som alla förhållanden är kvinnan som tar det största ansvaret för barnomsorgen hemma. Och de kan absolut inte förklara hur det kan komma sig att när kvinnan tjänar mer så tar hon ändå det största ansvaret för barnen. Men det kan en modell som tar hänsyn till *identitet*.

Akerlof & Kranton (2000) analyserar hur identitet, en persons uppfattning om sig själv påverkar olika ekonomiska utfall, såväl i arbetslivet som i hemlivet. Begreppet identitet går utöver vad traditionell ekonomisk analys kan förklara av minst fyra skäl:

1. Identitet kan förklara beteende som kan förefalla skadligt för en person. Ett exempel är kroppsstympning, såsom kvinnlig och manlig omskärelse, vilka ger fysiska kännetecken på att individen nu tillhör en godkänd grupp. Individer utan dessa kännetecken lämnas utanför och undviks kanske av gruppmedlemmar.
2. Hur en person visar sin identitet kan påverka andra individer utan att personen ifråga haft sådana avsikter. Om andra individer påverkas negativt kan de försöka att ändra beteendet genom att på olika sätt göra tillvaron obehaglig för honom eller henne. De första männen som tar föräldraledigt på en arbetsplats, där män tidigare aldrig varit föräldralediga, bryter troligen en gräns för vad som är en acceptabel manlig könsidentitet på sitt arbete. Likaså bryter kvinnor som endast tar en mycket kort föräldraledighet en gräns för vad som är en acceptabel kvinnlig könsidentitet, sannolikt oberoende av var de arbetar.
3. Identitet kan användas för att förändra preferenser, inte minst inom reklam och vissa politiska eller religiösa rörelser men även på arbetsplatser. Det är exempelvis vanligt att ledningen på arbetsplatser strävar att skapa en gruppkänsla hos personalen, en känsla av att höra till, för att genom detta öka de anställdas produktivitet.

4. Troligen är en människas uppfattning om sin identitet av så fundamental vikt att det i många fall är viktigare än ekonomiska incitament. ”Choice of identity may be the most important ‘economic’ decision people make. Limits on this choice may also be the most important determinant of an individual’s economic well-being.” (Akerlof & Kranton, 2000, sid. 717.)

Flera av Akerlofs och Krantons exempel rör könsidentitet. I en familj med omvända könsmonster vad gäller fördelningen mellan löne- och hemarbete kan såväl egna, inre tvivel som yttre tryck – reaktioner från släkt, vänner, grannar samt inte minst arbetsgivare – innebära att avkastningen för föräldrarna av att följa dessa mönster minskar så mycket att de inte längre blir önskvärda för dem.

Akerlof och Kranton analyserar hur identitet påverkar fördelningen av lönearbete och generellt definierat hemarbete. Men jag anser det rimligt att extrapolera deras resonemang till att förklara den fortsatt skeva fördelningen av uttaget av föräldraledighet. Det ingår i en mammas identitet att vara hemma med barnet den största delen av tiden. Annars känner hon sig inte som en bra mamma. Det är inte lika viktigt för en pappas identitet som en bra pappa att vara hemma länge med barnet när det är litet. Det är viktigare för identiteten som pappa att vara familjeförsörjare.²⁰

En föräldraförsäkring som underlättar kombinationen mellan att förvärvsarbeta och ha barn gör det således möjligt för kvinnor att bibehålla en uppfattning om sig själva som bra mammor = vara hemma en längre period för vård av barn, och samtidigt delta i förvärvslivet, fast i mindre omfattning än män. Detta ligger i linje med ett könsbundet skyldighets- och rättighetstänkande. Mammor har en skyldighet att ta föräldraledigt. Pappor har en rättighet att ta föräldraledigt, en rättighet som ibland är ”svår att utnyttja” (se exempelvis Ahrne & Roman, 1997; Bekkengen, 2002 och en översikt i Elvin-Nowak, 2005).

En målkonflikt mellan att införa en föräldraförsäkring och jämställdhet på arbetsmarknaden framförs i Hakim (2004). Utgångspunkten för Hakim är att kvinnor och män i genomsnitt antas ha mycket olika grundläggande prioriteringar vad gäller förvärvs-

²⁰ Sett i detta sammanhang blir resultaten i Thoursie (1997), en studie till Kvinnomaktutredningen om kvinnors och mäns jobbchanser, logiska. Att ha barn i åldrarna 0–3 år sänker kraftigt övergångssannolikheten för heltidsarbetslösa kvinnor att gå till ett arbete i någon form, hel- eller deltid, fast eller tillfälligt. Om heltidsarbetslösa män däremot har barn i samma åldrar ökar detta kraftigt chanserna att gå till ett fast heltidsjobb men inte till någon annan typ av jobb.

respektive hemarbete och att en rätt till föräldraledighet inte rubbar dessa olikheter. Ju fler kvinnor som kommer ut på arbetsmarknaden, desto mer minskar andelen förvärvsarbetande kvinnor som prioriterar lönearbete på liknande sätt som de flesta män antas göra. Därmed ökar, enligt Hakim, inte en föräldraförsäkring jämställdheten på arbetsmarknaden, snarare tvärtom

3.4 Vad säger oss genusteoretiska synsätt?

Arbetsmarknadsekonomiska analyser som bygger på genusteorier tillhör än så länge inte den nationalekonomiska vetenskapliga huvudfåran.²¹ De könsspecifika identiteter som i Akerlofs och Krantons analys påverkar hur en individ uppfattar konsekvenserna av sina egna handlingar är dock en viktig komponent i genusteori. Själva använder Akerlof och Kranton inte detta begrepp. De kopplar exempelvis inte sin analys till den maktobalans mellan könen som genusteorier bygger på.

Enligt Nationalencyklopedin är ett genussystem ”ett begrepp som används [...] för att beteckna den sociala struktur som rör kön och som skapar en sorts reglering av män och kvinnor i samhället...”.

En variant av genusteori (Hirdman, 2001) innehåller två fundamentala komponenter:

1. *isärhållande av könen*, att kvinnor och män oftast återfinns inom skilda områden,
2. *principen om manlig normalitet*, att män och manligt beteende utgör det normala eller mänskliga och inte är könsbestämt, till skillnad från kvinnor och kvinnors beteende vilket ses som könsbestämt, som det avvikande.

Hirdman använder begreppet genuskontrakt. Med detta avses kulturellt nedärvda ”överenskommelser” mellan könen om vilka normer respektive kön bör följa. Det är inget kontrakt i ekonomisk mening. Det bygger inte på kalkyler om bådadas nytta. Men genussystemet är konstruerat så att det finns anledning för alla att upprätthålla det.

De fördelar män har att vinna på genussystemets upprätthållande är uppenbara. Mannen utgör normen. Om män håller sig till

²¹ Men de finns, se exempelvis Folbre (1994) och Jacobsen (1994).

genuskontraktet så har de, som grupp, auktoritet och status på de flesta områden. De ges och tar plats på ett självklart vis. Men vad har kvinnor att vinna? Om kvinnor håller sig till genuskontraktet har de auktoritet och status inom områden som är underordnade i förhållande till de manliga.

Tryggheten i identiteten som följer av att hålla sig inom dessa regler är en ytterligare vinst med att upprätthålla genuskontraktet. Genussystemets normer är ofta så internaliserade i våra värderingar att de är svåra att se men – och här är det viktiga – om någon *bryter* mot dessa normer så synliggörs de. Det är kostnaderna för sådana normbrott och hur dessa kostnader påverkar människors beteenden som Akerlof och Kranton analyserar.

En föräldraförsäkring där ledigheten kan fördelas fritt mellan föräldrarna kommer, enligt ett genusteoretiskt synsätt, automatiskt att bli någonting som till den största delen används av mammor. Det kan uppfattas som någonting positivt, att mammor inte längre behöver välja mellan jobb eller barn men fortfarande är utgångspunkten att barnet är mammans huvudansvar. Annars är hon inte någon bra mamma.

Detta synsätt kan också innebära att den mamma, som väljer att inte vara hemma en längre tid med sitt barn, ses som avvikande från normen om den goda modern. Hon avstår ju från att använda den förmån som bra mammor bör använda.

3.5 Ofullständig information och statistisk diskriminering

Frånvaro vid föräldraledighet, alltså frånvaro med anställningstrygghet, ger inte upphov samma typ kostnader för arbetsgivaren som när anställda säger upp sig.²² Det senare kan kosta i form av produktionsstörningar och nyrekrytering. Sådana produktionsstörningar är dock av engångstyp; de inträffar enbart när den anställda slutar. Vidare har arbetsgivaren större möjligheter att utlova ersättaren en fast tjänst jämfört med när en som är tillfälligt frånvarande skall ersättas. Det gör det lättare att attrahera sökande med högre arbetsproduktivitet än om arbetsgivaren enbart kan erbjuda en tidsbegränsad anställning.

Om ledighetsperioderna med anställningstrygghet är långa och/eller om de kan fördelas i kortare perioder över en lång tid,

²² På den svenska arbetsmarknaden är det vanligare för män än för kvinnor att lämna sin anställning för ett annat jobb, se Evertsson (2004).

och det är främst kvinnor som använder sig av dessa, vilket är fallet i Sverige, har arbetsgivare som ser frånvaro från arbetet som någonting negativt, rationella skäl att bedöma kvinnor i fertil ålder som mer riskabla att anställa eller befordra än män. Detta kommer att ske oberoende av om kvinnorna i nuläget har barn eller inte eftersom även framtida frånvaro blir kostsam för arbetsgivaren.

En ledighet med hög ersättning kan i praktiken användas oftare än ledighet med låg eller ingen ersättning. En ledighet med hög ersättning kan öka drivkrafterna hos den förälder som tjänar mest, i de flesta fall pappan, att använda försäkringen. Men en hög ersättning i en försäkring som till största delen används av mammor kommer troligen att höja frånvaron hos kvinnor generellt, jämfört med om ersättningen är lägre. Därmed ökar incitamenten hos de arbetsgivare som ser frånvaro från arbetet som någonting negativt att bedöma kvinnor i fertil ålder som ännu mer riskabla att anställa än män.

Varför är det rimligt att tro att arbetsgivare som ogillar frånvaro bedömer kvinnor och män som *kollektiv* istället för att ta reda på vad *individerna*, som de funderar på att anställa eller befordra, står i frågan om föräldraledighet?

De båda grundläggande antagandena i teorier om *statistisk diskriminering*²³ är följande:

1. arbetsgivaren vill fatta ett för denne ekonomiskt gynnsamt rekryteringsbeslut givet lägsta möjliga anställnings- eller befordringskostnad,
2. arbetsgivaren har inte all relevant information om den individ som skall anställas eller befordras.

Det är kostsamt – för att inte säga omöjligt eller till och med olagligt – för en arbetsgivare att skaffa information om var respektive individ står i frågan om föräldraledighet. Det beror inte bara på att det kan vara tidskrävande, alltså dyrt, eller förbjudet, med enskilda intervjuer om just denna fråga eller på att arbetsgivaren inte kan veta om de intervjuade individerna svarar uppriktigt. De som intervjuas kanske inte vet om de vill ha barn, vet de att de vill ha barn så vet de inte om de kan få barn, får de barn kanske de förändrar sin nuvarande syn på föräldraledighet, etc.

²³ Se Phelps (1972), Arrow, (1972, 1973) och McCall (1972).

3.6 Varför är statistisk diskriminering diskriminerande?

Vari ligger då diskrimineringen i att bedöma enskilda individer som om de hade samma egenskaper som den genomsnittliga individen i de kollektiv de tillhör? Arbetsgivaren antas ju vara rationell, alltså varken ha fördomar eller felaktig information om hur den genomsnittliga individen i respektive grupp beter sig.

En arbetsgivare som är kostnads- eller riskminimerande utgår från vad som är det vanligaste. Idag tar kvinnor vanligen huvudansvaret för barnen, särskilt då de är små. Detta gör att kvinnor är mer frånvarande från sina arbeten än män. Föräldraförsäkringen underlättar sådan frånvaro, genom att sådan frånvaro dels berättigar till ersättning, dels berättigar till anställningstrygghet. Om arbetsgivaren ser frånvaro som någonting negativt, vilket är rimligt om frånvaro kostar i form av produktionsstörningar och sökkostnader efter vikarier, kommer en kvinna i fertil ålder automatiskt att ses som mer riskabel att anställa eller befordra än en man.

Detta sker oberoende av hennes faktiska produktivitet. Hon själv kan inte påverka detta. *Däri ligger det diskriminerande i statistisk diskriminering.* En bedömning av individen färgas av hur den grupp, som individen tillhör, i genomsnitt beter sig. Personen ges inte möjlighet till en helt ofärgad individuell prövning. Inte heller män ges möjligheten till en helt ofärgad individuell prövning men eftersom den genomsnittlige mannen tar en mycket kort föräldraledighet drabbas män betydligt mindre av detta än kvinnor.

Frånvaron av möjligheten till en helt ofärgad individuell prövning är i praktiken inget problem om de olika grupperna beter sig på liknande sätt. Men den blir ett problem då beteendena i genomsnitt avsevärt skiljer sig åt. Om män och kvinnor igenomsnitt tog lika lång föräldraledighet innebär det att individuella män i föräldraledighetsavseende skulle ses som lika osäkra kort av arbetsgivaren som individuella kvinnor. Den statistiska diskrimineringen i det avseendet skulle då drabba både könen lika mycket.

Om kvinnan ändå anställs eller befordras, trots den förväntat högre framtida frånvaron får hon, enligt teorin om statistisk diskriminering, en något lägre lön än vad en man med likvärdiga kvalifikationer fått. Den något lägre lönen sätts för att kompensera för risken för ökade kostnader för arbetsgivaren som hennes förväntade högre frånvaro medför.

En arbetsgivare kan ha en uppfattning om vad som är högsta acceptabla frånvaro på vissa positioner. En kvinna kan ha samma

befordringsmöjligheter som en man med samma kvalifikationer upp till en viss nivå men hon har lägre chanser att befordras till befattningar där förvärvsavbrott leder till markanta negativa konsekvenser för arbetsgivaren. Om hon ändå befordras till en sådan position kan den reduktion av hennes lön som arbetsgivaren ser som en rimlig riskpremie – arbetsgivaren tar en risk genom denna befordran – bli substantiell. Detta skulle därmed vara en av förklaringarna till varför kvinnor på högre positioner ofta tjänar betydligt mindre än män på liknande positioner.

Ett annat alternativ för arbetsgivaren, som inte utesluter de första, kan vara att anställa kvinnor i yrken där de är relativt lätta att ersätta. Sådana yrken är ofta förknippade med lägre löner. De är också förknippade med en flackare löneutveckling eftersom företaget inte har något stort behov av att investera i kompetensutvecklingen för anställda som är lätta att ersätta.

Om statistisk diskriminering förekommer är det rimligt att förvänta sig att de arbetsgivare som ogillar frånvaro föredrar att ge de fasta arbetena till anställda som har en genomsnittligt lägre sannolikhet att vara föräldralediga. Personer med en genomsnittligt högre sannolikhet att vara frånvarande på grund av föräldraledighet får i högre grad de tillfälliga arbetena vilkas antal är lättare att variera med konjunkturläget.

Detta behöver inte bara gälla män och kvinnor på samma arbetsplats. Det kan också gälla mans- och kvinnodominerade yrkesområden. Där mest kvinnor jobbar blir det vanligare med tillfälliga arbeten än där mest män jobbar. Frekvent frånvaro blir mindre kostsam om arbetsgivaren har en reservarmé av vikarier att kalla in eller flytta om till de positioner där vakanser uppstår.

Märk att statistisk diskriminering också baserar sig på ofullständig information, inte enbart på att kvinnor och män i genomsnitt drar olika tunga lass hemma. Vi tar ett orealistiskt, men för arbetsgivaren drömexempel: Arbetsgivaren har perfekt information, alltså full kunskap om vilka anställda kvinnor och män som har högre framtida frånvaro och därmed, enligt arbetsgivarens bedömning, en lägre produktivitet. Om arbetsgivaren just därför gav just dem en lägre lön eller andra arbetsuppgifter skulle det inte – åtminstone ur en krass ekonoms synvinkel – vara diskriminering, varken statistisk eller av någon annan typ.

Eftersom lön och arbetsvillkor påverkar urvalet av vilka som är villiga att jobba hos en viss arbetsgivare – bra lön och goda arbetsvillkor ger ett urval av sökande med högre arbetsproduktivitet –

kan det finnas vissa arbetsgivare som anser det långsiktigt lönsamt att uppmuntra viss frånvaro. Det finns också anställda som, på grund av sin höga arbetsproduktivitet, har en så stark förhandlingsposition gentemot sin faktiska eller potentiella arbetsgivare att de kan vara föräldralediga utan att arbetsgivaren handlar som om det vore någonting negativt.

Förekomsten av ovanstående är fortfarande förenligt med att statistisk diskriminering existerar, dels i de företag som inte bedömer att sådana extra kostnader på sikt blir lönsamma, dels av den del av arbetskraften som inte har en stark förhandlingsposition gentemot potentiella eller faktiska arbetsgivare.

Statistisk diskriminering kan leda till självförstärkande effekter. Om en arbetsgivare tror att kvinnor är mindre benägna än män att stanna en längre, oavbruten period på en arbetsplats ökar sannolikheten att kvinnor får jobben med enahanda uppgifter, kort eller ingen internutbildning och lägre lön. De får i större utsträckning än män de monotona, lågavlönade jobben med liten egenkontroll.

Om alternativet för en gravid kvinna, som har ett sådant arbete, blir att kunna vara föräldraledig utan ett stort inkomstbortfall en längre tid, att i och för sig vara styrd av barnets behov men ändå ha betydligt mer egenkontroll än på jobbet – är det konstigt om kvinnor föredrar detta istället? Således kommer den rationella arbetsgivarens beteende, grundat i statistisk diskriminering, att förstärka det ur arbetsgivarens synvinkel instabila beteendet vad gäller kvinnors närvaro på arbetet.²⁴

3.7 Sorteringsmekanismer och den könssegregerade arbetsmarknaden

När kvinnor börjar gå ut på arbetsmarknaden kan vi förvänta oss att de i stor utsträckning kommer att gå till traditionella kvinnoyrken. Detta kommer att hålla i sig i många år efter det att hemmafrureserven är tömd. Detta kommer att resultera i en mer könsuppdelad arbetsmarknad. Varför är det så?

Det första skälet handlar om *efterfrågan* på arbetskraft. Det behövs fler traditionella avlönade kvinnoarbeten (läs: inom vård och omsorg) när barnomsorg och vård av äldre i allt mindre utsträckning sköts i hemmet på obetald basis. Dessutom kanske arbetsgivarna inom sådana sektorer, (särskilt i början när kvinnor

²⁴ Se Arrow (1976).

kommer ut på arbetsmarknaden), anser att kvinnor generellt passar bättre än män för sådana arbetsuppgifter.

Det andra skälet handlar om *utbudet* av arbetskraft. Könsmönster är seglivade fenomen. När kvinnor börjar gå ut på arbetsmarknaden kommer de i stor utsträckning att gå till traditionella kvinnoarbeten – där efterfrågan till en början dessutom är stark. Dessutom har många av dem, genom sitt tidigare hemarbete på heltid, viss kompetens för denna typ av yrken. Denna trend kommer sannolikt att hålla i sig i många år efter det att andelen hemarbetande kvinnor sjunkit till noll eller nästan noll.

Både efterfråge- och utbudsskäl talar alltså för en ökad könssegregering inom arbetsmarknaden när andelen kvinnor som förvärvsarbetar ökar kraftigt. Allt detta kan ske utan påverkan från en föräldraförsäkring.

Men hur kommer påverkan från en föräldraförsäkring in i detta sammanhang? För det första innebär en föräldraförsäkring att fler kvinnor kommer att yrkesarbeta än om en sådan försäkring inte fanns tillgänglig. Således kan de ovanstående mönstren förstärkas. För det andra kan en föräldraförsäkring, särskilt om den är omfattande och i högre utsträckning används av mammor än av pappor, förstärka sorteringen av kvinnor och män i olika yrken. Skälet till detta är att arbetsgivare har en rationellt grundad anledning att i högre grad anställa kvinnor än män i yrken där de är lätta att ersätta vid frånvaro.

3.8 Likheter och skillnader mellan statistisk diskriminering och värdediskriminering

Teorin om statistisk diskriminering förutsäger alltså bland annat att kvinnor i högre utsträckning än män sorteras in yrken där de är lätta att ersätta och dessa yrken ofta är låglöneyrken. Denna förutsägelse ligger väldigt nära det som teorin om *värdediskriminering* bygger på, nämligen att jobb som i huvudsak innehas av kvinnor värderas – och därmed betalas – lägre än jobb med liknande kvalifikationskrav som i huvudsak innehas av män. Dessa värderingar återspeglas i marknadskrafterna och i skillnader i förhandlingsstyrka.

Till skillnad mot statistisk diskriminering är värdediskriminering riktad mot yrken, inte mot individer. Det innebär att inte bara de kvinnor utan även de män som jobbar i ett kvinnligt yrke har en

lägre lön än de skulle ha haft om de arbetat i ett mansdominerat yrke med likvärdiga kvalifikationskrav och arbetsvillkor. Enligt värdediskrimineringsteorin skall de då ha en lika låg lön, under det att teorin om statistisk diskriminering kan ge en förklaring till varför kvinnor i ett kvinnodominerat låglöneyrke har en något lägre lön än män inom samma yrke. Dess båda typer av diskriminering är inte ömsesidigt uteslutande utan kan förekomma samtidigt.

3.9 Vad säger oss teorin om signalering?

Grunden i signalteori²⁵ är att aktörer på en marknad har olika mycket information om sig själva och varandra. Precis som i exemplet med statistisk diskriminering har en arbetsgivare inte full information om den sökande eller redan anställdas individuella arbetsproduktivitet.

En sökande kan, exempelvis genom en välskrivna ansökan och en välfylld meritförteckning, signalera att han eller hon har en hög arbetsproduktivitet. En redan anställd kan genom en hög närvaro på arbetet och långa arbetsdagar signalera att genom att vara mycket hängiven sitt arbete har han eller hon en hög arbetsproduktivitet.

Kvinnor som får barn är oftast frånvarande längre tidsperioder från sina arbeten än män som får barn. Denna frånvaro underlättas om det finns en föräldraförsäkring som berättigar till ersättning och anställningstrygghet samt innebär att frånvaron fritt kan fördelas mellan föräldrarna. I och med att detta är det vanliga mönstret hos mammor signalerar en mammas längre frånvaro för föräldraledighet ingenting speciellt till arbetsgivaren om hennes engagemang i arbetet, bara att denna mamma beter sig som mammor mestadels gör. Detta kan förstås också innebära att arbetsgivaren ser kvinnor som osäkrare än män att anställa eller befordra.

Men om en pappa tar en längre föräldraledighet, och därmed bryter ett mönster, kan arbetsgivaren uppfatta detta som en signal om att denne pappas engagemang i arbetet är lägre än engagemanget hos de pappor som prioriterar närvaro på arbetet högre än att vara hemma med sitt barn. Detta är ju den prioritering som de flesta pappor hittills gör.

²⁵ Se Spence (1973).

Teorin om signalering förutsäger i detta fall att löneutvecklingen för en pappa som tar föräldraledigt en längre tid påverkas mer negativt än för en mamma som tar föräldraledigt en längre tid. Hans lön var från början satt utifrån att han i framtiden skulle bete sig som män mestadels gör men nu visar det sig att han betar sig mer som en genomsnittlig kvinna. Hans löneutveckling justeras därför nedåt.

Min bedömning är att det som signalteorin förutsäger, att pappors löneutveckling påverkas mer negativt än mammors av en längre föräldraledighet, är väl förenligt med det som teorin om statistisk diskriminering förutsäger: Att löneutvecklingen för alla kvinnor *redan från början* påverkas negativt av att deras framtida frånvaro förväntas vara högre än mäns.

Att pappors löneutveckling påverkas mer negativt ligger också i linje med det tidigare nämnda könsbundna skyldighets- och rättighetstänkandet (se kapitel 2). En mamma har en skyldighet att ta föräldraledigt. En mamma kan därmed inte välja att ta föräldraledigt. En pappa, däremot, har en rättighet att ta föräldraledigt. Denna rättighet kan arbetsgivaren föredra att han inte använder. Om en pappa ändå väljer att göra det kan arbetsgivaren uppfatta detta som ett tecken på att denne man inte prioriterar sitt arbete lika högt som arbetsgivaren önskar.

3.10 Vad säger oss teorin om humankapital?

Grunden i *humankapitalteori*²⁶ är att den betalning som individer erhåller per tidsenhet nedlagt arbete stiger ju längre tid hon eller han investerat i sitt humankapital. Den traditionella definitionen på humankapital är den medfödda förmågan (ability) att lära sig saker plus de kunskaper man skaffar sig genom utbildning och arbetslivserfarenhet. Denna definition tar således ingen hänsyn till de kunskaper man kan skaffa sig genom andra erfarenheter, exempelvis genom att vårda egna barn.

I humankapitalteorin är det längden på den tid en individ investerat i sin utbildning som spelar roll för avkastningen på utbildningen, inte att det finns olika typer av utbildningar. Avkastningen på antal år i yrkeslivet antas vara avtagande. Det betyder att, exempelvis, 15 utbildningsår förväntas ge högre avkastning, alltså högre lön, än 15 år med arbetslivserfarenhet.

²⁶ Se Mincer (1958, 1962, 1974).

Frånvaro från arbetslivet innebär att humankapital inte ackumuleras. En persons humankapital kan till och med deprecieras, alltså sjunka i värde, vid en längre frånvaro, exempelvis på grund av föräldraledighet eller arbetslöshet. Om kvinnor har en högre frånvaro från arbetet än män så deprecieras kvinnors humankapital mer. Detta återspeglas enligt humankapitalteorin i en skillnad mellan kvinnors och mäns löner.

En föräldraförsäkring som innebär stora möjligheter till frånvaro får därigenom effekter på löneutvecklingen för de kvinnor och män som varit föräldralediga. Märk att humankapitalteorin förutsäger att det är löneutvecklingen *enbart* för dem som varit föräldralediga en längre tid som påverkas negativt. Därmed skiljer sig det som humankapitalteorin förutsäger från det som teorin om statistisk diskriminering förutsäger. Enligt humankapitalteorin är kvinnor inte mer riskfyllda än män att anställa. Att olika kollektiv igenomsnitt har olika hög frånvaro är ingenting som behandlas i humankapitalteorin.

Det finns teorier som framhåller att kvinnor strategiskt väljer yrken som gör det möjligt att kombinera yrkesarbete med huvudansvar för hem och familj.²⁷ Sådana yrken kännetecknas av att de lönemässigt inte straffar perioder av frånvaro från arbetet. De har en låg humankapitaltillväxt och därmed en ganska flack löneutveckling över tid.

3.11 Ingen teori behandlar uttryckligen effekter på mäns sysselsättning och löner

Märk till slut att ingen av de olika ovanstående teorierna säger någonting uttalat om en föräldraförsäkrings effekter på *mäns* sysselsättning och löner. Den mer eller mindre outtalade förutsättningen är att en föräldraförsäkring inte i grunden rubbar den ojämna fördelningen av löne- och hemarbete mellan könen. Så vitt jag vet finns inga teoretiska arbetsmarknadsekonomiska modeller som analyserar hur arbetsmarknaden skulle förändras om män och kvinnor i genomsnitt delade lika på löne- och hemarbete.

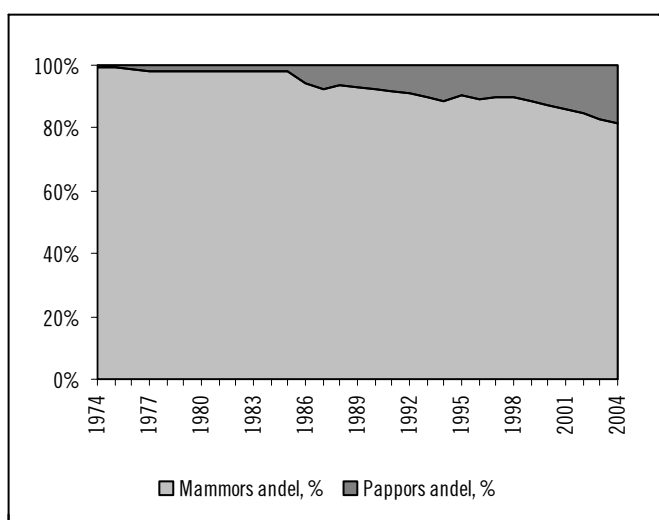
²⁷ Se Mincer & Polachek (1974).

4 Vad säger oss empiri om de faktorer som påverkar hur föräldraförsäkringen används?

4.1 Föräldrars könstillhörighet är inte oväntat den avgörande faktorn

Föräldraförsäkringen används till den absolut största delen av kvinnor. Cirka 81 procent av de använda dagarna 2004 togs ut av kvinnor, se *Figur 1*. Andelen dagar som används av män har mycket långsamt ökat från 0,5 procent 1974, det första året då män kunde få föräldrapenning, till cirka 19 procent 2004. Föräldrars könstillhörighet är, inte oväntat, den avgörande faktorn för hur dagarna med föräldrapenning fördelas.

Figur 1 Uttag av föräldrapenningdagar, mammors och pappors andelar



Källa: Försäkringskassan.

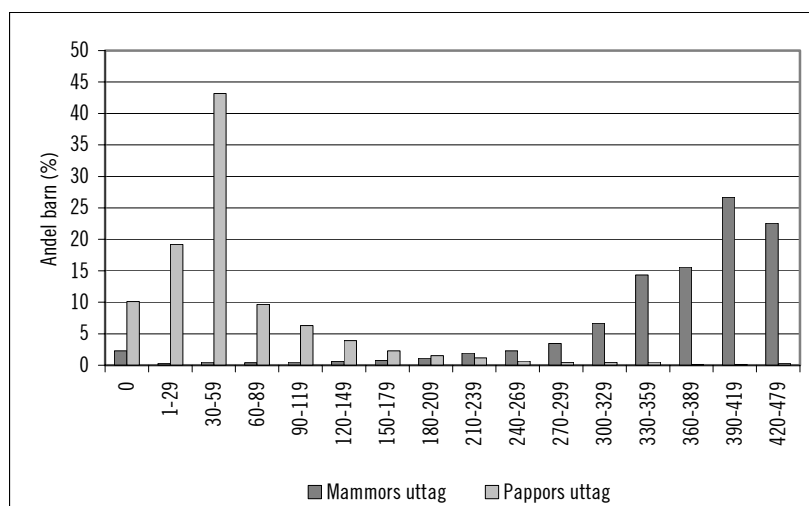
Vid tolkningen av *Figur 1* är det viktigt att hålla i minnet att perioden en förälder kunnat vara hemma med barn och få ersättning för detta stadigt förlängts sedan 1974 då den maximala perioden var 180 dagar. Redan året därpå förlängdes perioden till sju månader, till nio månader 1978, till tolv månader 1980, till 15 månader 1989 och till 16 månader (480 dagar) 2002.²⁸ Så även

²⁸ En mindre del av dessa förlängningar skedde med ett lågt garantibelopp som ersättning.

om mammornas andel minskat har perioden då de är föräldralediga förlängts.

Försäkringskassan har nyligen kompletterat måttet pappors och mammors andel av uttagna dagar med ett mått som beskriver fördelningen av uttag mellan sammanboende mammor och pappor till dess att deras barn fyllt åtta år (Försäkringskassan, 2005). I detta mått ingår således hur en mamma respektive pappa till samma barn fördelat sitt uttag. I *Figur 2* visas fördelningen för barn födda 1996 och som fyllt åtta år.

Figur 2 Mammors och pappors uttagsmönster för barn som blivit åtta år gamla och som är födda 1996



Källa: Försäkringskassan (2005).

Närmare 45 procent av papporna till dessa barn tog mellan 30 och 59 dagar med föräldrapenning. Knappt 20 procent tog 1–29 dagar och 10 procent tog inga dagar alls.²⁹ Drygt 25 procent av mammorna tog 390–419 dagar, knappt 25 procent tog längre än 420 dagar. Ytterligt få föräldrar var i närheten av att dela lika. Endast drygt 5 procent av mammorna respektive papporna tog mellan 150 och 239 dagar vardera.

²⁹ I Batljan m.fl. (2004) framgår att var fjärde barn som fötts under senare år har en pappa som inte tar ut någon av de tio pappdagarna.

Resultaten i Berggren (2004) indikerar att sambandet mellan uttagna föräldrapenningdagar och föräldraledighetens längd är betydligt svagare för mammor än för pappor. Mammors svagare samband beror på att de sprider dagarna med föräldrapenning genom att inte ta ut ersättning för veckans alla dagar. Därmed är mammor ofta hemma en längre tid med barnet än vad uttaget av föräldrapenningdagar visar. Det starkare sambandet för fäderna visar att pappor tar föräldrapenning för i stort sett alla dagar som de är föräldralediga. *Figur 1* och *Figur 2* underskattar därmed sannolikt skillnaden mellan mammor och pappor i den faktiska längden på föräldraledigheten.

Utifrån Arbetskraftsundersökningarna (AKU) kan man se att bland småbarnsföräldrar (de som har barn upp till och med sex år) är andelen heltidsfrånvarande kvinnor mycket högre än för män. 2004 var 20 procent av de sysselsatta småbarnsmammorna heltidsfrånvarande jämfört med enbart 5 procent av småbarnspapporna.

Det finns ingen bred statistik om hur kvinnor respektive män använder sig av den rätt till obetald tjänstledighet i form av förkortad arbetstid som ges av föräldraledighetslagen. I AKU framgår det dock att 41 procent av sysselsatta mammor med barn upp till och med sex år arbetade deltid 2004, att jämföra med 6 procent av de sysselsatta småbarnspapporna.

För både kvinnor och män finns ett säsongsmönster i uttagna föräldrapenningdagar. Under sommarmånaderna tas en större andel ut än under resten av året. Detta säsongsmönster är betydligt mer markerat för män än för kvinnor. Det är en rimlig gissning att mammorna till stor del också är lediga då. Om så är fallet har troligen dessa pappor inte huvudansvaret för barnen under perioden med föräldrapenning eftersom båda föräldrarna då är lediga.

4.2 Påverkan från andra bakgrundsfaktorer än könstillhörighet

Det finns ett antal studier som undersökt hur bakgrundsfaktorer som mammas och pappans inkomstnivå, utbildningslängd, position på arbetsplatsen och arbetsgivarens attityd påverkar fördelningen av uttaget av föräldrapenning. Ingen av dessa studier har en experimentell ansats utan de analyserar statistiska samband.

Några av de studier som studerar en eller flera av dessa frågeställningar är: Ahrne & Roman (1997), Bekkengen (2002), Berg-

gren (2004), Bygren & Duvander (2004), Haas & Hwang (2000), Jansson m.fl. (2003), Kaul (1991), Nyman & Pettersson (2002), RFV (2003a) samt Sundström & Duvander (1998, 2002). Istället för att gå igenom resultaten studie för studie (annat än i undantagsfall) redogör jag nedan för de resultat som återfinns i de flesta av dem. Därmed går jag direkt på de slutsatser som kan dras från merparten av studierna utan att gå in på detaljer.

4.3 Påverkan från föräldrarnas inkomstnivå och utbildningslängd

En generell slutsats är att pappor med högre inkomst tar föräldraledigt i högre utsträckning än pappor med lägre inkomst men att denna påverkan avtar med stigande inkomst, speciellt när faderns inkomst stigit över en viss nivå (inkomsttak). En annan generell slutsats är att mammans inkomst har en liknande påverkan: Ju högre inkomst mamman har desto längre föräldraledigt tar pappan. Detta skall inte tolkas som att denna påverkan beror på att mammor som är höginkomstagare oftast lever med pappor som är höginkomstagare. I de olika skattningarna har man konstanthållit för pappans inkomst vilket tyder på att mammans inkomst har en påverkan i sig.³⁰

De som har längre utbildning tjänar i genomsnitt mer än de som har kortare utbildning. Det finns alltså ett positivt samband mellan utbildningslängd och inkomster. Men det finns generella resultat som tyder på att pappans utbildningslängd *i sig* positivt påverkar hans benägenhet att ta föräldraledigt, alltså när man konstanthållit för respektive förälders inkomst.

Andra resultat som återkommer tyder på att längden på mammans utbildning *i sig* påverkar pappans benägenhet att ta föräldraledigt. Detta kan tolkas som att mammor med längre utbildning investerat mer i humankapital än mammor med kortare utbildning. De är alltså mer arbetslivsorienterade och mer benägna att återvända till sitt arbete tidigare än mammor med kortare utbildning.

³⁰ Sundström & Duvander (2002) finner dessutom att pappans inkomst hade en *större* positiv påverkan på längden av hans föräldraledighet än mammans inkomst. Detta tolkas som att de familjer som har goda inkomster är mer villiga och har större möjligheter att bära det inkomstbortfall som en längre pappaledighet innebär då pappan oftast tjänar mer än mamman.

4.4 Påverkan från arbetsgivares bemötande, arbetsvillkor och position på arbetsplatsen

En annan generell och inte oväntad slutsats i några av ovanstående studier är arbetsgivarens bemötande av den anställda som vill ta föräldraledigt är en viktig faktor. Ett vanligt resultat är att kvinnors föräldraledighet ses som ett problem som måste lösas under det att mäns, oftast betydligt kortare, föräldraledighet ses som ett hinder som kan vara svårare att lösa.

Detta ligger i linje med ett könsbundet skyldighets- och rättighetstänkande. Mammor har en skyldighet att ta föräldraledigt. Pappor har en rättighet att ta föräldraledigt, en rättighet som ibland är ”svår att utnyttja”. En skyldighet ses inte på samma sätt som svår att utnyttja. En skyldighet för en individ att göra någonting utgör ett problem som *måste* lösas och det kan inte lösas genom att personen underlåter att göra det som skyldigheten kräver.

Selektionseffekter kan leda till missvisande slutsatser. Ta exemplet om en hög andel av pappor som tagit föräldraledigt i någon enkät- eller intervjuundersökning svarar att de mött en neutral eller positiv attityd hos sin arbetsgivare. Kan vi därmed sluta oss till att se detta som ett argument att det är OK för pappor generellt att ta föräldraledigt? Nej, det kan vi inte.

Varför? Därför att här har vi sannolikt en selektionseffekt. Vilka pappor är det som i hög utsträckning tar föräldraledigt? Jo, pappor som jobbar på ställen där arbetsgivarens attityd inte innebär negativa konsekvenser för dem. Pappor som har arbetsgivare som ogillar att de tar föräldraledigt är sannolikt underrepresenterade i den undersökta populationen. De kan ju överhuvudtaget inte svara på frågan om hur deras arbetsgivare reagerat eftersom de inte tagit föräldraledigt.

Det kan vara så att det underlättar om flera män på arbetsplatsen redan tagit föräldraledigt. Exempelvis kan arbetskamrater som tidigare varit föräldralediga inspirera nyblivna pappor till att själva ta föräldraledigt. Likaså kan benägenheten att ta föräldraledigt påverkas av kollegors åsikter om detta, till exempel för att deras arbetssituation påverkas av frånvaron. Men här finns sannolikt en selektionseffekt som påverkar resultaten. Män som tar föräldraledigt finns sannolikt oftare på arbetsplatser där arbetsgivarens attityd inte innebär negativa konsekvenser.³¹

³¹ Därmed inte sagt att arbetsgivarens attityder inte kan påverkas av att det blir allt mer vanligt i *samhället* med föräldralediga pappor.

Resultaten i en omfattande studie av de 200 största svenska privata företagen, Haas & Hwang (2000), visar att endast tre procent, sex av dem alltså, var uttalat positiva till att anställda män skulle ta aktiv del i ansvaret för sina barn. En visst instrumentell avsikt kunde märkas, "it is a step in manager development" att vara pappaledig, men intresset hos dessa företag för barns framtid och barns välfärd var större. (Haas & Hwang, 2000, sid. 150.)

31 procent av företagen föll in under kategorin "passive opposition". Detta innebär att de inte var uttalat negativa till att pappor spenderade tid med sina barn men att detta främst skulle ske på helger och semestrar. En längre föräldraledighet och förkortad arbetstid ogillades men detta var inte uttalat. En mellanchef säger: "There is the unspoken understanding that there is complete commitment to the job. For this, I get a salary, power and privileges. And if I choose to have another outlook on life, for example, to prioritize family, it would be very difficult to keep this job." (Haas & Hwang, 2000, sid. 148.)

Resterande två tredjedelar av företagen föll in under kategorin "conditional support". Det gick för sig att vara pappaledig givet att vissa villkor var uppfyllda. Ett sådant var om pappan var tvungen att ta ledigt för att det absolut inte gick att lösa på något annat sätt en viss tid. Ett visst riskmedvetande kunde skönjas, exempelvis hos följande personalchef: "If we demand that all men should stay here, then there will certainly be an increase in divorce and then you don't know what will happen." (Haas & Hwang, 2000, sid. 149.) Vidare, om den anställde värderades högt av företaget var man beredd att gå långt i individuella lösningar.

Kaul (1991) understryker vikten av att ta hänsyn till kvinnors arbetsvillkor när man försöker att förklara såväl hur de prioriterar lönearbete som hur vårdnadsansvaret för barn fördelas mellan föräldrarna. Kvinnor vilkas arbetsvillkor är dåliga får inte många positiva bindningar till sitt arbete. De identifierar sig inte särskilt mycket med sitt arbete. Det blir mer givande att till största delen själv ta på sig den meningsfulla och viktiga uppgiften att ta hand om sina barn.

4.5 Hur viktig är hushållets ekonomi för hur föräldrar fördelat uttaget av föräldraförsäkringen sinsemellan?

Det finns ett antal undersökningar där föräldrar tillfrågats om vilka faktorer som varit av vikt för hur de fördelat dagarna med föräldrapenning mellan sig, se exempelvis RFV (2000, 2003a).³² I dessa anges oftast hushållets ekonomi som den avgörande faktorn alternativt den faktor som en stor del av de svarande ansåg ha varit viktig. Alltså, en mycket viktig anledning till att mamman är hemma längre än pappan är att hon tjänar mindre än vad han gör.

Det är inte bara föräldrar som anger familjeekonomin som huvudskäl utan även handläggare på försäkringskassorna, alltså de som informerar föräldrarna om föräldraförsäkringen, och barnmorskor ger liknande svar i en enkätundersökning som Riksförsäkringsverket gjort (RFV, 2000). Där görs också en fallstudie. Författarna undersöker hur föräldrarna faktiskt delar ledigheten, efter alternativa källor till inkomst. Det framkommer att ett traditionellt delande som synbart leder till att familjeekonomi försämras, ändå genomförs. ”Den slutsats [som dras] är att attityden till att det är ekonomin som styr hur föräldrarna delar föräldraledigheten mellan sig inte är styrkt på ett trovärdigt sätt.” (RFV, 2000, s. 6.) Även i Örnhall Ljung & Nyman (2005) framkommer indikationer på att det ekonomiska förhållandet mellan kvinnan och mannen i hushållet tycks spela en relativt liten roll för fördelningen av föräldraledigheten.

I botten ligger ett könsbestämt skyldighets- och rättighetstänkande som föräldrarna, när de blir tillfrågade om varför de fördelat ledigheten på ett visst sätt, istället beskriver i termer av viss ekonomisk rationalitet. Om de hade fördelat ledigheten mer jämnt anger de att familjens ekonomi skulle ha drabbats. Men som vi skall se i följande avsnitt är förlusterna för hushållsekonomin i många fall inte så stora, i vissa fall negligerbara, av att dela lika på den ledighet man har med föräldrapenning. Det som leder till riktigt stora inkomstförluster, både momentant och över livet, är om en förälder arbetar deltid ett eller några år efter barnets födelse.

Föräldraförsäkringsutredningen har gjort några typfallsberäkningar för hushåll i olika inkomstlägen av hur stor årsinkomstförlusten blir för den samlade hushållsekonomin av att mamman och pappan är hemma 180 dagar var jämfört med att pappan är

³² Elvin-Nowak (2005) innehåller en detaljerad redogörelse av några av dessa studier.

hemma i endast 60 och mamman i 300 dagar.³³ Dessa typfallsberäkningar redovisas i huvudbetänkandet *En reformerad föräldraförsäkring – Kärlek, omvårdnad, trygghet*, SOU 2005:73. I beräkningarna antas att personerna arbetar heltid under den del av året som de inte är föräldralediga. Inga hänsyn har tagits till att olika avtalsområden fyller ut föräldrapenningen i större eller mindre utsträckning.³⁴

Förlusten av att dela lika blir förstas större ju större inkomstskillnaden är mellan pappan och mamman. Om mamman tjänar 15 000 kronor och pappan 35 000 kronor per månad brutto förlorar hushållet 1 800 kronor i disponibel inkomst per månad på att dela lika jämfört med att pappan enbart är hemma den reserverade tiden, två månader. Om mamman istället tjänar 20 000 (25 000) kronor per månad och pappan fortfarande 35 000 kronor per månad sjunker motsvarande inkomstförlust något, till 1 600 (1 300) kronor per månad.

Men om pappan istället tjänar 25 000 kronor och mamman fortfarande 15 000 per månad blir förlusten i disponibel inkomst ännu mindre, 500 kronor per månad. Och om pappans inkomst istället uppgår till 20 000 kronor per månad blir motsvarande förlust endast 200 kronor per månad. I verkligheten blir förlusterna för de flesta familjer ännu mindre på grund av avtalsersättningarnas konstruktion (se avsnitt 2.2).

Förlusten för hushållet av att dela lika är alltså betydligt lägre om mannen och kvinnan har löner på nivåer som motsvarar vanliga arbetarlöner. Bland LO:s medlemmar är det dock vanligare än bland TCO:s och SACO:s medlemmar att pappan tar ut kort eller ingen föräldraledighet (Fransson & Wennemo, 2004). En inkomstförlust svider mer ju lägre inkomst hushållet har att röra sig med från början. Men inkomstbortfallet för de flesta typhushåll är inte av den storleken att förklaringen att ekonomin är den viktigaste styrande faktorn blir övertygande.

³³ Beräkningarna är gjorda på ett uttag om sammanlagt 360 dagar på SGI-nivå, inte 390 som är det maximala antalet dagar. Anledningen är beräkningsteknisk, för att lättare kunna beräkna disponibel inkomst (skatten beräknas per år).

³⁴ Liknande beräkningar återfinns i Jansson m.fl. (2003).

4.6 Privatekonomiska konsekvenser av föräldraskap – ett typfall

I Bilaga 4 till budgetpropositionen 2005, *Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*, görs en uppskattning av föräldraskapets privatekonomiska konsekvenser under perioden 1994–2003 för ett sammanboende par med två barn, en typfallsberäkning. Mannen är privatanställd tjänsteman och hans löneutveckling är den genomsnittliga för gruppen. Kvinnan är kommunanställd. Hennes lön följer löneutvecklingen för denna grupp. Båda arbetar heltid innan första barnet föds. Utöver den offentligfinansierade föräldrapenningen inkluderas inte någon annan inkomst än den från förvärvsarbete.³⁵ I beräkningen har inte tagits hänsyn till eventuell utebliven karriärutveckling och därmed sammanhängande ytterligare löneutveckling vid föräldraledighet och deltidarbete.

Paret får två barn under perioden, det första den 1 januari 1994 och det andra den 1 januari 1996. Parets uttag av ledighet med föräldrapenning överensstämmer med det genomsnittliga uttaget för perioden. Kvinnan tar i genomsnitt ut elva månader med föräldrapenning och mannen en månad med varje barn.

Föräldrar har lagstadgad rätt att förkorta sin arbetstid till 75 procent av normal arbetstid till dess att barnet är åtta år. Denna rätt utnyttjas nästan enbart av kvinnor. I denna beräkning antas kvinnan förvärvsarbete 75 procent av heltid under åren 1995 och 1997–2003.

Beräkningen visar att inkomstförlusten efter skatt för kvinnan i detta typfall under perioden 1994–2003 uppgår till 304 000 kronor under det att pappans motsvarande inkomstbortfall uppgår till endast 10 000 kronor, se *Tabell 3*. Av den samlade inkomstförlusten för kvinnan härrör 50 000 kronor från att hon haft föräldrapenning i samband med barnens födelse istället för lön.³⁶ Den resterande inkomstförlusten på 250 000 kronor beror på att kvinnan arbetar deltid några år efter det att barnen fötts.

³⁵ Således inkluderas inte det som avtalsersättningar ger vid föräldraledighet.

³⁶ Hänsyn tas inte till att kvinnor i många fall i praktiken förlänger sin föräldraledighet genom att ta ut färre ersättningsdagar än sju per vecka. Det innebär att inkomstförlusten under denna tid i motsvarande mån underskattas för kvinnans del.

Tabell 3 **Nettoförändring i inkomst av föräldraskap 1994–2004, ett typfall**
Kronor

	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>
Utebliven inkomst	-492 300	-22 300
Skatteförändring	188 600	12 200
Förändrad nettoinkomst	303 700	-10 100
Förändrad pensionsbehållning	-51 900	-800
Sammanlagd förlust	-355 600	-10 900

Källa: Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män, Bilaga 4 till Budgetpropositionen för 2005, sid. 25.

Till detta skall läggas konsekvenser för kvinnans och mannens pensionsbehållning. Föräldrapenning är pensionsgrundande på samma sätt som lön och pensionsgrundande belopp (PGB) för barnår tillkommer förutom denna. Pensionsbehållningen för dessa tio år beräknas bli drygt 50 000 kronor lägre för kvinnan men endast knappt 1 000 kronor lägre för mannen. Totalt har alltså kvinnan i detta typexempel förlorat cirka 356 000 kronor under det att mannen förlorat endast cirka 11 000 kronor, eller ungefär 3 procent av det kvinnan förlorat.

4.7 Anser föräldrar att föräldraförsäkringen ger dem tillräckliga möjligheter att fördela tiden sinsemellan?

Trots att många föräldrar ser familjens ekonomi som den viktigaste begränsande faktorn tyder resultaten på att de flesta föräldrar är nöjda med de möjligheter till fördelning sinsemellan som föräldraförsäkringen ger.

I RFV (2003a) anger drygt 80 procent av både män och kvinnor (något fler kvinnor än män) att de är nöjda med hur föräldrapenningdagarna fördelats dem emellan. 13 procent av kvinnorna respektive 18 procent av männen hade velat dela mer lika – eller snarare mindre olika? Endast 1 (en) procent, lika för kvinnor och män av dem som inte är nöjda med hur de fördelat tiden, anger att de skulle ha velat dela ledigheten helt lika. Hur dagens ersättnings-system påverkar familjens ekonomi upplevs alltså inte av föräldrarna som en kraftig begränsning av valmöjligheterna.

4.8 Vad vet vi om effekterna av pappamånaderna på uttagna föräldrapenningdagar, deras antal och hur de fördelats?

En faktor som påverkar dels antalet uttagna föräldrapenningdagar per barn, dels hur de fördelas mellan föräldrarna, är om det finns en restriktion så att ett visst antal dagar inte kan överlåtas på den andra föräldern. 1995 infördes restriktionen att 30 dagar inte kunde överlåtas på den andra föräldern. 2002 utökades denna restriktion till 60 dagar. Såsom tidigare nämnts handlar det i praktiken om att pappan inte kan överlåta denna tid, dessa båda pappamånader, på mamman. Vilka effekter gav dessa restriktioner på fördelningen av uttagna föräldrapenningdagar?

För att kunna isolera vad som är egentliga effekter måste man, som tidigare nämnts (se avsnitt 1.3), ha en experimentell ansats. I detta fall innebär det dels en grupp fäder för vilken reglerna om pappamånaden gäller, dels en grupp fäder där dessa regler inte gäller. Hur papporna har fördelats på de båda grupperna skall vara styrt av slumpen. Hittills finns endast en studie på svenska data som slutligt undersökt vilka effekter den pappamånad som infördes 1995 haft på fäders uttag av föräldrapenning, Ekberg m.fl. (2005).³⁷

De använder pappamånadsreformen 1995 som basis för ett naturligt experiment. Vilka fäder som fick barn omedelbart *före* respektive omedelbart *efter* det att den första pappamånaden infördes den 1 januari 1995 är slumpmässigt eftersom det exakta födelsedatumet för att barn är slumpmässigt. För det första kan tidpunkten för befruktning inte hundraprocentigt styras av föräldrarna. För det andra är längden på en graviditet normalfördelad med ett genomsnitt på 40 veckor och med en standardavvikelse på två veckor (Ekberg m.fl., 2005, sid. 11). Även givet tidpunkten för befruktning kan således inte födelsedatumet förutsägas med hundraprocentig säkerhet.

I behandlingsgruppen i Ekberg m.fl. ingår alltså fäder till de barn som föddes senast två veckor efter det att pappamånadsreformen infördes. Kontrollgruppen består av fäder till de barn som föddes tidigast två veckor innan pappamånadsreformen infördes. Ekberg m.fl. har tillgång till registerdata över fäder till samtliga nyfödda under denna tidsperiod, sammanlagt 7 600 nyfödda. I fortsätt-

³⁷ En tidigare version finns i Ekberg, Eriksson & Friebel (2004). Det finns än så länge inga studier som slutligt kunnat undersöka på effekter av den andra pappamånaden som infördes 2002 eftersom pappor har åtta år på sig efter barnets födelse att ta ut pappadagar.

ningen kallas behandlingsgruppen för efter-gruppen eftersom den består av fäder till barn födda efter det att reformen genomförts. Kontrollgruppen, fäder till barn som fötts före reformen, kallas följdenligt för före-gruppen.

Att gruppindelningen styrts av slumpen innebär att problemet med utelämnade variabler, alltså sådana som inte mäts i analysen men som påverkar uttaget av pappors föräldrapenningdagar, undviks. Finns det sådana effekter blir det omöjligt att säga vad som är en effekt av pappamånadsreformen och vad som är en effekt av andra faktorer. Slumpmässigheten i gruppindelningen innebär att det enda som systematiskt skiljer den ena gruppen från den andra är att för den ena gruppen gäller reglerna om pappamånad och för den andra inte.³⁸

Men det är inte otänkbart att före-gruppens föräldrar, även om pappamånadens regler inte gällde dem, ändå påverkades av dess införande. Det kan ju vara så att pappamånadens införande innebar att normbildningen i samhället började att förändras i riktningen att ”pappor bör ta sin månad.”³⁹ Om så är fallet underskattar Ekberg m.fl effekterna av den första pappamånaden något.

Några av huvudeffekterna av den första pappamånaden enligt Ekberg m.fl. är som följer.⁴⁰

- Andelen pappor som inte tog någon dag med föräldrapenning minskade kraftigt, från 54 till 18 procent.
- Andelen pappor som tog cirka en månad med föräldrapenning ökade kraftigt, från 9 till 47 procent.
- I genomsnitt förlängde papporna sin ledighet med föräldrapenning med 15 dagar.
- I genomsnitt förkortade mammorna sin ledighet med föräldrapenning med 20 dagar.

³⁸ Ekberg m.fl. undersöker som en kontroll av slumpmässigheten om det finns systematiska effekter mellan före- och eftergrupperna, exempelvis vad gäller mammornas och pappornas ålder – en variabel som ju är positivt korrelerad med utbildning och inkomst, vilka i sin tur är korrelerade med fäders uttag av pappadagar. De finner inte några statistiskt säkerställda skillnader.

³⁹ Jämför avsnitt 1.3, fotnot 8 om metodologiska invändningar mot den experimentella ansatsen, särskilt, ii) Finns det skäl att tro att kontrollgruppen på något sätt påverkas av behandlingen?

⁴⁰ Ekberg m.fl. undersöker även den långsiktiga effekten av pappamånaden på pappors andel av vård av sjukt barn (dagar med uttag av tillfällig föräldrapenning) men finner ingen sådan effekt. Systemet med tillfällig föräldrapenning studeras inte i denna översikt.

Således förkortade den första pappamånaden den sammanlagda ledigheten med föräldrapenning för mamman och pappan med 5 dagar.⁴¹

I skrivande stund har det bara gått drygt tre år sedan den andra pappamånaden infördes i januari 2002. Därför går det inte idag att uttala sig om den slutliga effekten av denna. Men Föräldraförsäkringsutredningen har analyserat föräldrarnas uttag före och efter den andra pappamånadens införande med samma metod som Ekberg m.fl. använde, med skillnaden att barn födda under hela december 2001 och januari 2002 omfattas och att föräldrarnas uttag följs under tre år och tre månader. Dessa beräkningar redovisas i huvudbetänkandet *Reformerad föräldraförsäkring – Kärlek, omvårdnad, trygghet*, SOU 2005:73.

Huvudresultatet är att det går att se en tydlig effekt av den andra pappamånaden, även om förändringen inte är lika dramatisk som när den första pappamånaden infördes. En förklaring är förstas att det inte är den fulla effekten som redovisas. I utvärderingen av den första pappamånaden kan man konstatera att ungefär 58 procent av effekten hade slagit igenom efter de tre första åren.

⁴¹ Nyman & Pettersson (2002) följer via registerdata hur vårdnadshavare till barn födda 1993 och 1996, alltså två år före respektive ett år efter införandet av den första pappamånaden, tog ut föräldrapenningdagar fyra år efter barnets födelse. De följer alltså inte föräldrarna under hela den åttaårsperiod som de kan ta ut dagar med föräldrapenning. Dessutom har inte före- respektive efter-gruppen de karakteristika som kännetecknar slumpmässigt fördelade grupper.

Det senare innebär att vi inte vet att det enda som systematiskt skiljer den ena gruppen från den andra är att för den ena gruppen gäller reglerna om pappamånad och för den andra inte. Sannolikt finns det fler systematiska skillnader. Ett exempel, mellan 1993 och 1996 minskade födelsetalen kraftigt. Sannolikt betyder det att de som blev föräldrar 1996 inte hade samma individegenskaper som de som blev föräldrar 1993. Vissa saker, exempelvis utbildning och inkomst går att kontrollera för men andra egenskaper som inte framgår av dataunderlaget kan också skilja sig mellan grupperna. Vidare var arbetsmarknaden 1993–1994 i ett sämre läge än 1996–1997. De som blev föräldrar 1996 hade dels genomgått en längre period med ekonomisk recession, dels hade de sannolikt andra arbetsmarknadsutsikter än de som blev föräldrar 1993. Därmed blir det svårt att utifrån denna studie svara på vilka effekter pappamånaden hade.

Jag delar författarnas bedömning att den viktigaste slutsatsen från denna studie rör den grupp av fäder som inte tagit någon föräldraledighet alls. ”Den kanske viktigaste bilden får man när man studerar gruppen som inte tog föräldrapenning alls mellan de båda födelsekohorterna [1993 respektive 1996, *min anm.*]”. (Nyman & Pettersson, 2002, sid. 45.) De fäder som inte tog ut någon föräldrapenning och vars barn var födda 1996 var ännu mer överrepresenterade än motsvarande grupp fäder till barn födda 1993 i följande avseenden: De hade lägre inkomster, en högre andel var utrikes födda, hade högst förgymnasial utbildning, erhöll mer arbetsmarknadsstöd och hade betydligt fler månader med socialbidrag under den studerade perioden.

Min bedömning är att denna utveckling snarare i) speglar arbetsmarknadens förändring än vilken roll pappamånaden spelade, och ii) att införandet av en pappamånad inte lyckats motverka effekterna från en ekonomisk recession på vilka pappor som inte tar ut föräldrapenningdagar.

De två största effekterna av den andra pappamånaden i denna studie är som följer.

- Den största minskningen är i uttagsintervallet 30–39 dagar. I före-gruppen hade 14 procent av papporna tagit ut 30–39 föräldrapenningdagar. Motsvarande tal i efter-gruppen var 7 procent.
- Den största ökningen är i intervallet 60–69 dagar. I före-gruppen hade knappt 4 procent av papporna tagit ut 60–69 föräldrapenningdagar. Motsvarande tal i efter-gruppen var 10 procent.

Det är effekter man kan förvänta sig om regelverket påverkar hur många föräldrapenningdagar männen väljer att ta ut och antalet reserverade dagar ökar från 30 till 60.

Införandet av den andra pappamånaden förefaller ha effekt även på uttag som är mindre än det tidigare reserverade antalet dagar. Färre män i efter-gruppen tar ut mindre än 30 dagar. Andelen har minskat från 50 procent i före-gruppen till 39 procent i efter-gruppen.

Dessutom har andelen män som tar ut mer än 60 dagar ökat från 66 procent i före-gruppen till 74 procent i efter-gruppen. Den andra pappamånaden får också till effekt att uttaget utöver de reserverade 60 dagarna ökar. En förklaring skulle kunna vara att män inte bara jämför sig med sina egna pappor, utan även med hur dagens pappor agerar. Om det tidigare räckte med att ta ut drygt 30 dagar för att ha varit en mer närvarande pappa än de flesta andra, krävs det nu att fler föräldrapenningdagar tas ut.

Efter tre år och tre månader har männens uttag av föräldrapenning på sjukpenningnivå i efter-gruppen ökat med i genomsnitt elva dagar mer än i före-gruppen. Antalet lägstanivådagar var detsamma. Kvinnorna tog ut i snitt tre fler dagar på sjukpenningnivå och två färre lägstanivådagar.

Den andra pappamånaden innebar också en utökning av den totala föräldraledigheten med 30 dagar, från 450 till 480 dagar. Före-gruppen tog ut 361 av sina 450 dagar och efter-gruppen tog ut i genomsnitt 373 dagar av de 480 möjliga. Sammanlagt under perioden tog föräldrarna i efter-gruppen alltså ut i genomsnitt 12 dagar mer.

4.9 Påverkan från Riksförsäkringsverkets kampanj "Pappabrevet"

RFV (2004) är en studie med experimentell ansats från Riksförsäkringsverket av deras så kallade Pappabrev. Detta påminnelsebrev skickades ut till en slumpmässigt vald behandlingsgrupp i april 2003 till 300 000 pappor som hade inestående föräldrapenningdagar. Pappabrevet informerade dem om att de hade kvarstående föräldrapenningdagar. En mindre grupp, 4 000 pappor med kvarstående dagar, valdes likaledes slumpmässigt ut som kontrollgrupp. Denna grupp fick brevet i slutet av oktober 2003, då undersökningsperioden var slut. Antalet uttagna dagar i de båda grupperna under perioden maj–oktober 2003 studerades för att se om det fanns skillnader i uttagsmönster.

Undersökningen visar att brevet påverkat papporna att ta ut fler dagar med föräldrapenning. RFV beräknar ökningen under perioden till 450 000 dagar. Det motsvarar en procentenhet av de 17 procent av de föräldrapenningdagar som pappor tog ut 2003.

Min bedömning är att som policyåtgärd är Pappabrevet intressant. Information fungerar uppenbarligen. Och information behövs; vi vet att pappor har mycket sämre kunskaper än mammor om hur föräldraförsäkringen fungerar, se exempelvis RFV (2003b). Denna kunskapsbrist är en viktig anledning till att kampanjer som Pappabrevet kan få genomslag. Men för att åtgärden skall göra skillnad krävs att vi säkert kan se att ökningen i pappors uttagna dagar inte enbart är en omfördelning i tiden utan en nettoökning av antalet dagar som tas ut av pappor.

5 Vad säger oss empiri om föräldraförsäkringens påverkan på sysselsättning och löner?

5.1 Hur kan egen föräldraledighet påverka?

Om en individs löneutveckling påverkas negativt av att hon eller han själv varit föräldraledig kan det bero på:

1. en sämre löneutveckling givet samma arbetsuppgifter som hon eller han hade före föräldraledigheten,
2. sämre avlönade arbetsuppgifter efter föräldraledigheten,

3. sämre möjligheter att öka sin lön genom befordran efter föräldraledigheten, jämfört med personer som inte varit föräldralediga.

Studier som fokuserar på hur egen föräldraledighet påverkar löneutvecklingen inkluderar alltså hur en försämrad sysselsättningsstatus påverkar lönen. De studier som undersöker karriärpåverkan fokuserar på 2) och 3).

Innan vi går över till vad empiriska studier säger oss följer en kort repetition av vad tre olika nationalekonomiska teorier förutsäger om hur föräldraledighet påverkar kvinnors och mäns löneutveckling: Teorin om *statistisk diskriminering* (se avsnitt 3.4 och 3.5) förutsäger att löneutvecklingen för alla kvinnor redan från början i sina yrkesliv påverkas negativt av att deras framtida frånvaro, på grund av vård av barn, förväntas vara högre än mäns. Männen löneutveckling påverkas inte.

En mamma som tar en längre föräldraledighet signalerar ingenting ovanligt men en pappa som gör det bryter ett mönster. Enligt *signalteori* (se avsnitt 3.9) kan ett sådant beteende hos en pappa av arbetsgivaren uppfattas som att hans engagemang i arbetet är lägre än engagemanget hos de pappor som prioriterar närvaro på arbetet högre än att vara hemma med sitt barn. I detta fall förutsäger signalteorin att löneutvecklingen för en pappa som tar föräldraledigt en längre tid påverkas mer negativt än för en mamma som tar föräldraledigt en längre tid. Att arbetsgivaren förväntar sig att kvinnor som får barn tar längre föräldraledigheter kan ju förstås innebära att arbetsgivaren ser kvinnor som osäkrare än män att anställa eller befordra. Och då blir statistisk diskriminering också intressant som förklaring till löneskillnader.

Enligt *humankapitalteori* (se avsnitt 3.10) medför varje uppehåll från förvärvslivet (som inte sker på grund av studier) att löneutvecklingen påverkas negativt. En individ som inte lönearbetar eller studerar varken ackumulerar eller bibehåller humankapital. Således förutsäger denna teori att (en längre) föräldraledighet påverkar löneutvecklingen negativt.

Humankapitalteori förutsäger att påverkan på lönen av en längre föräldraledighet är lika stor för män och kvinnor inom samma yrken och som fram till föräldraledigheten haft samma löneutveckling. Vidare förutsäger den att frånvaro på grund av föräldraledighet skall påverka löneutvecklingen i samma utsträckning som annan frånvaro från yrkeslivet, exempelvis sjukdom eller arbets-

löshet. Enligt humankapitalteori är detta inte diskriminering utan kommer sig av att individen under denna tid inte bibehållit eller ackumulerat humankapital och alltså inte bibehållit eller ökat sin arbetsproduktivitet.

5.2 Påverkan på karriärchanser och arbetslöshetsrisker

Vad säger empirin om påverkan av egen föräldraledighet särskilt på karriärchanser och arbetslöshetsrisker? Det finns få studier som systematiskt kartlagt kopplingarna mellan föräldraledighet och försämringar i sysselsättningsstatus. Ett av huvudresultaten i Granqvist & Persson (2004) som studerar kvinnors och mäns möjligheter att byta till ett bättre arbete är att föräldraledighet inte har någon positiv eller negativ effekt på karriärchanserna för kvinnor generellt men kvinnors chanser att byta till ett bättre arbete endast är hälften så stor som mäns. Bland högutbildade kvinnor har dock föräldraledighet en negativ effekt på kvinnors karriärchanser. (Uppgifter om mäns uttag av föräldraledighet finns inte i de data som Granqvist & Persson använder.)

Även Jonsson & Mills (2001) studerar vilken betydelse föräldraledighetens längd har för kvinnors möjligheter att avancera på sina arbeten. De finner att om kvinnor som varit föräldralediga väljer att återgå till sina arbeten tidigt ökar inte det deras möjligheter att avancera på jobbet. Däremot finns tecken på att en lång föräldraledighet kan ha en viss negativ påverkan på möjligheterna att avancera för kvinnor på högre positioner. Författarna är medvetna om att deras resultat inte kan ges en kausal tolkning men de för fram följande tolkning: Kan frånvaron av positiva effekter för kvinnor av att återkomma till sitt arbete tidigt kunna bero på att detta att vara småbarnsmamma i sig är en så pass negativ signal till arbetsgivaren om låg arbetsproduktivitet att det spelar mindre roll när mamman väljer att komma tillbaka?

Anmälningarna till JämO om misstänkt diskriminering i samband med graviditet och föräldraskap har ökat (JämO, 2001). En mindre del av anmälningarna rör försämrad löneutveckling i form av uteblivna löneökningar. Den största delen av dessa anmälningar rör istället försämringar i sysselsättningsstatus, som också kan ge negativa effekter på lönen, exempelvis vid omplaceringar till sämre arbetsuppgifter.

En gallupundersökning bland HTF:s medlemmar visar att främst kvinnor, upplever att de missgynnats såväl sysselsättnings- som lönemässigt i samband med föräldraskap (HTF, 2001). En liknande undersökning bland SIF:s medlemmar visar att var tionde som varit föräldraledig när lönerrevision gjorts på företaget har blivit helt utan löneökning. För en majoritet av dem som inte fick någon höjning såg man inte heller över lönen när föräldraledigheten var över. Undersökningen visar även att var femte person fick förändrade arbetsuppgifter efter föräldraledigheten. Av dem som varit borta längre än ett år förändrades arbetsuppgifterna för närmare 40 procent (SIF, 2003).

En utvidgad definition av försämring av sysselsättningsstatus inkluderar även att bli arbetslös. Enligt Jans (2003) löper kvinnor och män i åldrarna 25–40 år som väntar sitt första barn större risk för arbetslöshet än kvinnor och män i motsvarande åldrar som ännu inte har barn. De skattade överriskerna beror inte på skillnader i bakgrundsfaktorer som utbildning och ålder utan kvarstår då man kontrollerat för dessa skillnader. Blivande mammor hade under den period som studeras en dubbelt så hög risk att registreras som arbetslösa än kvinnor som inte väntade barn. Överrisken för blivande pappor var i genomsnitt 40 procent. Resultaten kan tyda på särbehandling från arbetsgivarnas sida, de föredrar att sortera bort personer som har hög risk att vara frånvarande inom en snar framtid. Ju högre den förväntade risken är, desto starkare är sorteringsmekanismerna.⁴²

⁴² Detta kan tyckas stå i kontrast med resultaten i Thoursie (1997), att om heltidsarbetslösa män har barn i åldrarna 0-3 år så ökar detta kraftigt chanserna att gå till ett fast heltidsjobb (se avsnitt 3.3 för en kort redogörelse). Det finns flera olikheter mellan studierna som kan förklara skillnaderna i resultat.

De viktigaste skillnaderna är troligen:

i) i Thoursies studie kan en stor del männen ha tagit ut den föräldraledighet de vill ha innan de blev arbetslösa under det att männen i Jans studie väntar barn och alltså inte har tagit ut någon föräldraledighet alls,

ii) Jans analyserar risken att bli arbetslös under det att Thoursie analyserar sannolikheten att få ett arbete givet att man är arbetslös. Om en arbetslös man i första hand ser att hans roll som pappa innebär att (återgå till att?) vara familjeförsörjare, inte att vara hemma länge med barnet när det är litet, kommer detta att påverka hans sökbeteende så att chansen att han får ett jobb ökar. Vidare, en arbetsgivare som lönsamhetsskäl vill dra ner på personal kan föredra att även sortera bort personer med enbart en något förhöjd förväntad frånvarorisk. En arbetsgivare som av lönsamhetsskäl vill anställa personal kan ha en mindre negativ attityd till den förväntade frånvarorisken.

5.3 Påverkan på löneutvecklingen

De studier som fokuserar på hur föräldraledighet påverkar löneutvecklingen inkluderar också hur denna typ av frånvaro från arbetet påverkar chanserna att byta till bättre betalda arbetsuppgifter men det är löneutvecklingen i sig, inte byte av arbetsuppgifter eller jobb, som analyseras. Vad säger empirin om påverkan av egen föräldraledighet på löneutvecklingen?

Resultaten i både Stafford & Sundström (1996) och Jansson m.fl. (2003) visar att löneutvecklingen för både män och kvinnor påverkas negativt av att ha varit föräldraledig men att den negativa effekten för män är betydligt större.

Huvudresultatet Albrecht m.fl. (1999)⁴³ är att löneutvecklingen för kvinnor respektive män påverkas olika av olika typer av lika lång frånvaro (exempelvis föräldraledighet, arbetslöshet och värnplikt) och att effekterna på lönen är könsspecifika. Precis som i Stafford & Sundström (1996) och Jansson m.fl. (2003) påverkas löneutvecklingen för både män och kvinnor negativt av att ha varit föräldraledig men den negativa effekten för män är betydligt större. Utvecklingen för högutbildade kvinnor påverkas mer negativt av föräldraledighet än för lågutbildade kvinnors. För vissa grupper av lågutbildade kvinnor är den negativa effekten mycket liten eller ingen alls.

Ett sätt att förklara att kvinnor lönemässigt påverkas mindre negativt än män av egen föräldraledighet är varianten av human kapitalteori som säger att kvinnor i mycket högre utsträckning än män väljer yrken som redan från början låter sig förenas med längre frånvaroperioder för vård av barn, som alltså har flackare livslönekurvor.

Albrecht m.fl. (2003) anser inte att deras resultat stödjer denna teori: "... that Swedish women prefer to work in family-friendly but low-wage jobs is not consistent with our findings." (Albrecht m.fl., 2003, sid. 172). De studerar lönegapet mellan kvinnor och män i Sverige och finner att även om det i genomsnitt är lika stort som det var för 20 år sedan så har gapet ökat markant i den översta kvartilen av inkomstfördelningen. De drar slutsatsen att det är den omfattande vertikala segregeringen som förklarar detta stora lönegap. "In this paper, we have addressed the question of whether

⁴³ Albrecht m.fl. (1997) är ett bidrag till Kvinnomaktutredningen och en tidigare, populärvetenskaplig version av Albrecht m.fl. (1999).

there is a significant glass ceiling in Sweden. The answer, quite simply, is yes.” (Albrecht m.fl., 2003, sid. 171).

Albrecht m.fl. diskuterar om en faktor bakom den vertikala segregeringen kan vara att föräldraförsäkringen är utformad så att den ger starka drivkrafter för blivande föräldrar att arbeta (ersättningen är inkomstrelaterad). När barnen väl är födda är det dock mestadels mammorna som använder den lagstadgade rätten att ta en lång föräldraledighet och gå ner på deltid. Detta vet arbetsgivarna som därför förväntar sig ett lägre engagemang i arbetet från kvinnliga anställda som har (små) barn.

Ett faktum som också talar mot teorin att kvinnor väljer lågbetalda yrken för att de är familjevänliga är att förvärvsarbetande kvinnor idag har en i genomsnitt (minst) lika lång utbildning som män (se avsnitt A.3 Löner i Appendix). Om majoriteten kvinnor av familjeskäl medvetet valde yrken med flacka livslönekurvor är det inte troligt att de i genomsnitt skulle välja att utbilda sig lika länge som de, enligt antagandet, genomsnittligt mer karriärsugna männen. Eftersom rätten att vara tjänstledig på hel- eller deltid för vård av barn är lagstadgad finns det, i alla fall i teorin, inget skäl att kvinnor av familjeskäl skall välja jobb som är lågavlönade. (Däremot kan lönerna i yrken som kännetecknas av hög frånvaro bli lägre om kostnaderna för arbetsgivaren att hitta vikarier, etc. på sikt tas från löneutrymmet.)

Det förefaller troligt att andra mekanismer än dem human kapitalteorin fångar upp är verksamma. En hypotes som får stöd i flera av de nämnda studierna är att eftersom så gott som alla kvinnor i Sverige är föräldralediga en längre tid sänder detta inte någon särskild negativ signal om kvinnans engagemang i sitt arbete och hennes lojalitet med sin arbetsgivare. Variationen i männens uttag av föräldraledighet är däremot mycket större. De flesta män tar inte någon längre ledighet men några gör det. Dessa män signalerar därmed ett svagare engagemang i arbetet och en lägre grad av lojalitet med sin arbetsgivare än de män som inte tar föräldraledigt en längre tid.

En anledning till att mäns signaler kan uppfattas som starkare är om mammors möjlighet att vara föräldralediga ses som en skyldighet under det att pappors möjlighet till att vara föräldralediga ses som en rättighet, någonting som han kan välja att använda eller inte. Att denna syn har stor genomslagskraft är en av huvudslutsatserna i Elvin-Nowak (2005), en kunskapsöversikt baserad på psykologisk och sociologisk forskning till Föräldraförsäkrings-

utredningen, om de faktorer som påverkar hur mammor och pappor fördelar föräldrapenningdagarna mellan sig.

En teori som också ligger i linje med ovanstående resultat, att påverkan på löneutvecklingen av att vara föräldraledig är mer negativ för män än för kvinnor, är om det förekommer statistisk diskriminering. Denna innebär ju att eftersom kvinnor, för att kompensera för kostnaden av en framtida förväntad högre frånvaro, i genomsnitt ges en något lägre lön än män med motsvarande kvalifikationer så har en del av den negativa effekten på lönen redan skett innan de fått barn och drabbar därmed alla kvinnor.

5.4 Påverkan av föräldraledighetens längd och ersättningsnivå på sysselsättningsgrader och timlöner

Än så länge finns det endast en studie där man försökt använda en experimentell ansats, Ruhm (1998), som undersöker de ekonomiska konsekvenserna av föräldraledighet på både sysselsättningsgrader och timlöner på nationell nivå. Där används det faktum att i de nio europeiska länder, Sverige inkluderat, han analyserade använde kvinnor all eller nästan all föräldraförsäkring under den studerade tidsperioden, 1969–1993.

Därmed kan kvinnor sägas utgöra behandlingsgruppen och män kontrollgruppen i ett naturligt experiment som studerar vilka effekter olikheter i ersättningsnivåer och i föräldraledighetens längd – vilka alltså antas påverka enbart kvinnor – ger på aggregerade sysselsättning och timlöner.^{44,45}

Resultaten i Ruhm visar positiva effekter på kvinnors sysselsättningsgrad av en föräldraförsäkring. En rätt till nio månaders betald föräldraledighet eller mer höjer sysselsättningsgraden bland kvinnor i ett land med drygt 4 procent. Även föräldraledigheter som är

⁴⁴ Infallsvinkeln är inte utan problem. Exempelvis är det svårt att kontrollera för den negativa effekt på kvinnors löner som kan uppstå om de kvinnor som träder in på arbetsmarknaden efter införandet (eller förlängningen) av föräldraförsäkringen är sämre utbildade än de kvinnor som arbetade redan då det inte fanns någon föräldraförsäkring. Denna löneeffekt beror ju i grunden inte på föräldraförsäkringen utan på att sammansättningen om sysselsatta kvinnor förändrats (kompositionsbias).

⁴⁵ Ruhm gör också en begränsad känslighetsanalys enbart av sysselsättningseffekterna där han använder kvinnor i åldrarna 25–34 år som behandlingsgrupp och kvinnor i åldrarna 45–54 som kontrollgrupp. I den yngre kvinnogruppen är födelsetalen betydligt högre än i den äldre. Alltså borde den yngre gruppen påverkas mer av förändringar av reglerna om föräldraledighet i det land de bor. Han gör också motsvarande känslighetsanalys där kontrollgruppen utgörs av män i åldrarna 25–34 år. (Motsvarande känslighetsanalys för löneeffekter går inte att göra då lönedata inte är grupperade efter ålder.)

kortare har positiva effekter på kvinnors sysselsättningsgrad. Detta är dock troligen en viss överskattning av den rena effekten, inte bara för att i vissa länders statistik (exempelvis Sverige) räknas föräldralediga kvinnor som sysselsatta,⁴⁶ utan också för att i länder med långvariga föräldraledigheter är barnomsorgen väl utbyggd. Detta underlättar för kvinnor att förena förvärvsarbete med huvudansvar för barnen.

Samtidigt ger system med långvariga föräldraledigheter, minst nio månader, en negativ effekt på kvinnornas löner. I länder med sådana system minskar timlönerna för kvinnor med 2–3 procent. System där föräldraledigheterna är kortare förefaller däremot inte ha någon större negativ effekt på kvinnornas löner.

Ruhm förklarar detta med att en långvarig föräldraledighet kan vara kostsam för arbetsgivaren (kostnader för att rekrytera vikarier och lära upp dem, etc.) En ytterligare orsak som förs fram är att system med mycket långa betalda föräldraledigheter ökar sannolikheten att kvinnan får flera barn under en period av ett par-tre år och att hon därmed är mer eller mindre frånvarande från jobbet i flera år. Det kan därmed bli svårt och kostsamt för arbetsgivaren att hitta ersättare. Denna frånvaro kan, enligt Ruhm, vidare leda till humankapitalförluster hos kvinnan vilket påverkar hennes löneutveckling negativt. Rätt till ytterligare obetald ledighet ökar sannolikheten för denna effekt.

Eftersom det naturliga experimentet tolkas så att män utgör kontrollgruppen kan inget sägas om effekter på mäns löner och sysselsättningsgrad av olikheter i ersättningsnivåer och i föräldraledighetens längd.

Som vi sett har författarna till några tidigare nämnda studier ställt sig tveksamma till humankapitalteorins förmåga att förklara hur uttagen föräldraledighet påverkar löneutvecklingen för de mammor och pappor som tagit sådan ledighet.

Min bedömning är att resultaten i Ruhm (1998) inte bara är förenliga med det humankapitalteori förutsäger utan också med det som statistisk diskrimineringsteori förutsäger, att kvinnor i högre grad än män hamnar i låglönejobb och att de inom samma yrken har lägre betalt än män. Ett skäl till att Ruhms resultat sannolikt är förenliga med förekomsten av statistisk diskriminering är att de lönedata som används i studien är aggregat för *samtliga* sysselsatta kvinnor och män. Alltså är även lönerna för de kvinnor som inte

⁴⁶ Ruhm uppskattar effekten från denna dubbelräkning i statistiken till cirka en procentenhet.

har barn inkluderade i aggregaten. Så Ruhm drar slutsatser om effekter av olika utformningar av en föräldraförsäkring på löneutvecklingen för *alla* kvinnor, med eller utan barn.⁴⁷

Resultaten i Ruhm ligger i linje med de i Rønsen & Sundström (2002). De analyserar sysselsättningsmönstren för kvinnor i Finland, Norge och Sverige efter födelsen av det första och andra barnet. "On the whole, this suggests that very long leave entitlements and child-minding benefit programs could have negative consequences for women's career and earnings potentials and may preserve an unequal division of labour in the family." (Rønsen & Sundström, 2002, sid. 121.) En liknande slutsats förs fram i Nyberg (2004).⁴⁸

Vad gäller effekter på kvinnors sysselsättning av hur ersättningen vid föräldraledighet är utformad finns det flera studier, både på individdata (mikro) och på nationell nivå (makro), som visar att det finns ett positivt samband mellan inkomstrelaterade ersättningar och kvinnors sysselsättning. System med fasta ersättningar, lika för alla, däremot, förefaller att förlänga den tiden som mamman lämnar arbetskraften, se Ferrarini (2003).

Rosenfeld & Kalleberg (1991) studerar ojämlikheter mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden med syfte att se hur stor utsträckning den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män förklaras inte bara av familjepolitiken utan även av andra politiskt påverkbara system. De finner att den faktor som i störst utsträckning bidrar till att minska denna löneskillnad är anställdas möjligheter till kollektiva löneförhandlingar, vilket är ett exempel på ett politiskt påverkbart system. I länder där anställdas möjligheter att löneförhandla kollektivt är stora har ofta också en generös familjepolitik. Detta medför att det något felaktigt kan förefalla som om den generösa familjepolitiken är den grundläggande orsaken till en minskad löneskillnad mellan könen.

⁴⁷ Resultaten i Ruhm (1998) skulle kunna bero på att kvinnor utan barn har samma löner som män och att det är de lägre lönerna för de kvinnor som fått barn som drar ner den genomsnittliga lönen för samtliga kvinnor. Är det så stödjer inte resultaten teorin om statistisk diskriminering. I Ruhms data går det dock inte att dela upp lönerna på kvinnor som har respektive inte har barn. Då det finns studier som visar att unga kvinnor och män som skall träda in på arbetsmarknaden får sämre ingångslöner till liknande yrken (se exempelvis Säve-Söderbergh, 2003) förefaller denna tolkning emellertid inte vara den mest trovärdiga.

⁴⁸ Jansson m.fl. (2003) undersöker om det finns något statistiskt säkerställt samband mellan ett mått på generositeten i föräldraförsäkringen och lönegapet mellan könen i vissa OECD-länder. De finner inte något sådant. (Jansson m.fl. 2003, kapitel 4.). Min bedömning är att resultaten i Ruhms studie är intressantare då denna studie har en experimentell ansats, och därmed försöker att isolera effekter från föräldraförsäkringens utformning från andra strukturella skillnader mellan länderna.

6 Slutsatser

6.1 Vad är svaret på frågan?

Svaret på frågan som ställs i denna rapport, om föräldraförsäkringens effekter på sysselsättning och löner är olika för kvinnor och män, blir ja. En del effekter är önskvärda, andra inte. En del är mer osäkra än andra.

Rapportens syfte är att, utifrån främst arbetsmarknadsekonomiska men även sociologiska infallsvinklar, ge underlag för att kunna göra väl underbyggda politiska val. Även om vi (kanske) kan enas om hur stora sannolikheterna för vissa effekter är behöver vi inte vara överens om vad som är bäst att göra. Det beror på våra politiska värderingar hur pass positivt vi värderar de önskvärda effekterna, och hur pass negativt vi värderar de oönskade.

En säker (och för del flesta?) önskvärd effekt av en föräldraförsäkring är en högre sysselsättningsgrad för kvinnor. De får bättre möjligheter att kombinera den traditionella rollen som huvudansvarig för barnen med förvärvsarbete. Eftersom ersättningen är relaterad till tidigare arbetsinkomst innebär detta en drivkraft för kvinnor att arbeta innan föräldraskap över huvud taget blir aktuellt. Prioriteringarna för de flesta kvinnor som vill ha barn blir 1) först jobb, 2) sedan barn, 3) sedan tillbaka till jobbet men ofta på deltid. I grunden har föräldraförsäkringen som den fungerar idag inte rubbat på förhållandet att mammorna vanligen är huvudansvariga för barnen när de väl kommit.

En, som jag bedömer, nästan lika säker effekt är att om en förälder tar en längre föräldraledighet påverkas denna förälders framtida lön mindre negativt, eller till och med inte alls, om den som tar föräldraledigheten är kvinna. Om det däremot är en pappa som tar en längre föräldraledighet blir den negativa effekten på den framtida löneutvecklingen större.

Teorin om signalering är förenlig med detta resultat. Enligt denna teori kan arbetsgivare inte direkt observera en anställds arbetsproduktivitet och lojalitet med organisationen. Däremot finns vissa signaler som indikerar om den enskildes arbetsproduktivitet och lojalitet är hög eller låg.

Kvinnor som får barn är oftast frånvarande längre tidsperioder från sina arbeten än män som får barn. I och med att detta är det vanliga mönstret signalerar en mammas längre frånvaro för föräldraledighet ingenting speciellt till arbetsgivaren om hennes enga-

gemang i arbetet. Hon bara beter sig som mammor mestadels gör. Detta kan förstås också innebära att arbetsgivaren ser kvinnor som osäkrare än män att anställa eller befordra.

Men om en pappa tar en längre föräldraledighet, och därmed bryter ett mönster, kan arbetsgivaren uppfatta detta som en signal om att denne pappas engagemang i arbetet är lägre än engagemanget hos de pappor som prioriterar närvaro på arbetet högre än att vara hemma med sitt barn. Detta är ju den prioritering som de flesta pappor hittills gör.

Det är skälet till att teorin om signalering förutsäger att löneutvecklingen för en pappa som tar föräldraledigt en längre tid påverkas mer negativt än för en mamma som tar föräldraledigt en längre tid. Män har från början givits en lön som inte kompenserar för arbetsgivarens kostnader för framtida förväntad frånvaro i form av föräldraledighet. Den negativa effekten på lönen för den minoritet män som sedan inte uppträder enligt förväntningarna blir därmed större.

En anledning till att mäns signaler uppfattas som värre är om mammors möjlighet att vara föräldralediga ses som en skyldighet under det att pappors möjlighet till att vara föräldralediga ses som en rättighet, någonting som han kan välja att använda eller inte. Min bedömning är att denna syn har stor genomslagskraft.

En inte lika säker, men likväl, trolig önskad effekt är att kvinnors löner generellt förefaller påverkas negativt av skevheten i hur de flesta mammor och pappor i praktiken fördelar uttaget av en längre föräldraledighet sinsemellan. Detta gäller enbart system där föräldrar (eller mammor) kan vara tjänstlediga en längre tid för vård av barn (på hel- eller deltid, med eller utan ersättning). Den svenska föräldraförsäkringen är ett exempel på ett sådant system. System där enbart kortare föräldraledigheter tillåts förefaller inte ge några negativa effekter på kvinnors löner (även om möjligheten att vara föräldraledig bara ges till mammor).

Denna löneeffekt kan bero på statistisk diskriminering. Denna form av diskriminering baserar sig på följande: i) arbetsgivare är kostnads- eller riskminimerande i sina anställnings- och befodringsbeslut, ii) att arbetsgivare kan inta ha fullständig information om den framtida frånvaron för varje enskild individ som denne funderar på att anställa eller befordra. Om dessa två villkor är uppfyllda är det rationellt för arbetsgivaren att utgå från vad som är "det vanligaste". Det vanligaste är att kvinnor tar huvudansvaret för

barnen då de är små och är alltså mer frånvarande än män från sina arbeten.

Om arbetsgivaren ser frånvaro som någonting negativt, vilket är rimligt om frånvaro kostar i form av produktionsstörningar och sökkostnader efter vikarier, kommer en kvinna i fertil ålder automatiskt att ses som mer riskabel att anställa eller befordra än en man. Det har ingenting att göra med att arbetsgivare ogillar kvinnor. Det beror på att arbetsgivare ogillar frånvaro.

Om kvinnan ändå anställs eller befordras, trots den förväntat högre framtida frånvaron får hon, enligt teorin om statistisk diskriminering, en något lägre lön än vad en man med likvärdiga kvalifikationer fått. Den något lägre lönen sätts för att kompensera för risken för de ökade kostnader för arbetsgivaren som hennes förväntade högre frånvaro medför.

En arbetsgivare kan ha en uppfattning om vad som är högsta acceptabla frånvaro på vissa positioner. En kvinna kan ha samma befordringsmöjligheter som en man med samma kvalifikationer upp till en viss nivå men hon har lägre chanser att befordras till befattningar där förvärvsavbrott leder till markanta negativa konsekvenser för arbetsgivaren. Om hon ändå befordras till en sådan position kan den reduktion av hennes lön som arbetsgivaren ser som en rimlig riskpremie – arbetsgivaren tar en risk genom denna befordran – bli substantiell. Detta skulle därmed kunna vara en av förklaringarna till varför kvinnor på högre positioner ofta tjänar betydligt mindre än män på liknande positioner.

Vari ligger då diskrimineringen i att bedöma enskilda individer som om de hade samma egenskaper som den genomsnittliga individen i de kollektiv de tillhör? Arbetsgivaren antas ju vara rationell, alltså varken ha fördomar eller felaktig information om hur den genomsnittliga individen i respektive grupp beter sig.

En kvinna i fertil ålder kommer automatiskt att ses som mer riskabel att anställa eller befordra än en man. Detta sker oberoende av hennes faktiska produktivitet. Hon själv kan inte påverka detta. *Däri ligger det diskriminerande i statistisk diskriminering.* En bedömning av individen färgas av hur den grupp som individen tillhör i genomsnitt beter sig. Personen ges inte möjlighet till en helt ofärgad individuell prövning. Inte heller män ges möjligheten till en helt ofärgad individuell prövning men eftersom den genomsnittlige mannen tar en mycket kort föräldradighet drabbas män betydligt mindre av detta än kvinnor.

Att pappors löneutveckling påverkas mer negativt än mammors av en längre föräldraledighet är, enligt min bedömning, också förenligt med det teorin om statistisk diskriminering förutsäger: Att löneutvecklingen för alla kvinnor redan från början påverkas negativt av att deras framtida frånvaro förväntas vara högre än mäns.

6.2 Policyinriktade slutsatser

Föräldraförsäkringen ingår som en del av den ekonomiska familjepolitiken. Målet för denna är att skillnaderna mellan familjer med och utan barn skall minska inom ramen för den generella välfärden. Detta mål är beslutat av riksdagen.

Utöver det finns ett antal i olika sammanhang uttalade syften med föräldraförsäkringen (se exempelvis utredningens direktiv, 2004:44). Ett är att verka för barnets bästa. Ett annat är att verka för en ökad jämställdhet mellan könen. Ett tredje är att ge barnen tillgång till båda sina föräldrar. Ett fjärde är att ge båda föräldrarna möjligheter att på lika villkor kombinera föräldraskap med förvärvsarbete eller studier. Genom medlet offentligfinansierad ersättning kombinerat med lagstadgad rätt till ledighet till föräldrar för vård av sina (små) barn söker man uppnå dessa syften.

Det kunskapsunderlag som denna rapport presenterar tyder på att föräldraförsäkringen, som den i praktiken används, har både önskade och oönskade effekter vad gäller jämställdheten på arbetsmarknaden.

Hittills i debatten om föräldraförsäkringen kan vi se en konflikt mellan å ena sidan kvinnors och mäns lika möjligheter på arbetsmarknaden, å andra sidan föräldrarnas individuella valfrihet. Det senare innebär i praktiken en fortsatt skev fördelning av uttaget av föräldraledighet. Det kunskapsunderlag som presenteras i denna rapport tyder på att denna konflikt inte bara finns som diskussionsämne utan att den är reell.

Det finns skäl att tro att föräldrarnas individuella valfrihet, såsom den används i praktiken, begränsar de individuella möjligheterna på arbetsmarknaden för personer som tillhör kollektivet med den högre frånvarorisk, alltså kvinnor. Kvinnor och män bär – utan att kunna påverka det särskilt mycket genom eget agerande – den genomsnittliga frånvarorisk för det kollektiv de tillhör. Den fördelning av föräldraledigheten som individuella för-

äldrar tycker är bäst påverkar kollektivens genomsnittliga frånvarorisker.

Här har vi ett mycket intressant politiskt problem. Om statistisk diskriminering mellan kvinnor och män förekommer på arbetsmarknaden går det inte att samtidigt säga följande:

- att enskilda mammor och pappor skall ha stora möjligheter att fördela uttaget sinsemellan av föräldraförsäkringen,
- att individuella kvinnor skall ha samma möjligheter som individuella män på arbetsmarknaden vad gäller lön och utvecklingschanser.

Åtminstone kan man inte säga detta och göra anspråk på att resonera logiskt. Logiken kräver att ett av dessa två synsätt måste prioriteras högre än det andra. Båda synsätt kan förstås anses vara viktiga – men ett måste ses som viktigare i det fall statistisk diskriminering förekommer eftersom det innebär att synsätten då står i konflikt med varandra. Det är de politiska värderingarna som skall styra den prioriteringen.

Ofta framförs hushållets ekonomi som det främsta skälet till den skeva fördelningen av föräldraledigheten. Mamman tjänar mindre än pappan, därför är hon föräldraledig. Men som vi har sett är det ytterligare inkomstbortfall som skulle ske om föräldrapenningen fördelades jämnare endast marginellt i många inkomstskikt, särskilt om hänsyn tas till att de flesta förvärvsarbetande föräldrar också har avtalsersättningar vid föräldraledighet.

Att höja ersättningen i föräldraförsäkringen utan att införa en utökad kvotering eller en individualisering riskerar att kosta resurser utan att det önskade syftet, en markant mindre ojämn fördelning i uttaget, nås. Ger man extra resurser för att nå ett syfte och syftet inte nås är resurserna felaktigt, i bemärkelsen ineffektivt, använda. I relation till vad man vill åstadkomma har man i sådana fall inte använt skattepengarna på bästa möjliga sätt.

Att huvudsakligen försöka motverka negativa effekter på arbetsmarknaden av ett genomsnittligt skevt uttag av föräldraledighet genom att förstärka LAS samt antidiskrimineringslagar för gravida kvinnor och föräldralediga personer är inte den mest effektiva åtgärden. Då ökar risken, ur arbetsgivarnas ögon, med att anställa kvinnor istället för män. De kvinnor som väl blir anställda får en säkrare position men risken finns att det blir svårare för kvinnor att bli anställda.

Den stora majoriteten av arbetstagare och arbetssökande möter arbetsgivare som – av ekonomiskt helt rationella skäl – ogillar frånvaro. Arbetsgivare kan förvisso ha andra orsaker, som fördomar mot att anställa kvinnor, och dölja dessa bakom ett rationellt resonemang om statistisk diskriminering men faktum kvarstår: De flesta arbetsgivare föredrar att de anställda är närvarande på jobbet, inte frånvarande.

Det går inte att i grunden ändra på detta genom lagstiftning eller kollektivavtal. En effektivare väg att ändra på sakernas tillstånd är att skapa regler i föräldraförsäkringen som sprider frånvaroriskerna mer jämnt mellan kvinnor och män. Att ytterligare kvotera föräldraledigheten eller att, i likhet med övriga socialförsäkringar, se den som individuell innebär att införa en restriktion för att mildra effekten av en annan restriktion, statistisk diskriminering, som påverkar kvinnor negativt.

Jag anser att man kan göra en jämförelse mellan övergången från sambeskattnings till särbeskattnings, alltså till en individuell beskattning av arbetsinkomst som skedde 1971. Före dess sågs gifta pars inkomster i princip som en och samma inkomst. Det betydde att hushållet inte förlorade på om paret valde att låta mannen specialisera sig på att bli duktig på att tjäna pengar, som var hans komparativa fördel, och låta kvinnan specialisera sig på att bli duktig på hemarbete, vilket var hennes komparativa fördel.

I dagens system beskattas ett hushåll med en sådan arbetsfördelning eller ett hushåll med en deltidsarbetande kvinna och en heltidsarbetande högavlönad man mer än om båda har heltidsjobb med genomsnittliga löner. Det står förstås hushållen fritt att välja vilken arbetsfördelning de vill men den traditionella, där man och kvinna inte ses som individer utan som komplement, kostar dem mer i skatt. Detta anses inte vara någon upprörande orättvisa. Någon stark politisk rörelse som vill tillbaka till tiden före 1971 finns inte. Tankesättet att arbetsinkomsten är *individuell* har slagit igenom.

Idag fördelas kostnader för vård och omsorg av nästa generation (reproduktion av arbetskraften med ett krassare uttryck) mycket ojämnt över arbetsmarknadens olika sektorer. Kvinnodominerade verksamheten får ta den absolut största delen av kostnaderna i form av produktionsbortfall, sökkostnader för att hitta vikarier, och så vidare. Manligt dominerade verksamheter slipper undan dessa kostnader betydligt lindrigare.

Många kvinnor med små barn jobbar deltid. Antingen är de anställda på deltid eller också använder de sig av rätten att gå ner i arbetstid så länge de har barn under åtta år. Deltidsanställningar är legio i kvinnodominerade verksamheter; kanske till och med en huvudregel för anställning i många verksamheter? Enligt Statistiska centralbyråns senaste undersökning av levnadsnivåförhållanden är det nästan fyra gånger fler kvinnor än män (171 000 respektive 46 000) som anger att ett skäl till att de arbetar deltid är att det är svårt att få heltidsarbete. Likaså är det vanligare med tidsbegränsade anställningar i kvinnodominerade verksamheter. Frekvent frånvaro blir mindre kostsam om arbetsgivaren har en reservarmé av vikarier att kalla in eller flytta om till de positioner där vakanser uppstår.

Min bedömning är att dessa förhållanden till stor del kan ses som ojämnt fördelade kostnader för vård och omsorg av nästa generation. Vill vi använda skattepengar till att en lång föräldraledighet skall ses som "plåster på såren" för dessa arbetsförhållanden eller vill vi förbättra arbetsvillkoren och höja lönen i dessa verksamheter?

Men det kanske går på tvärs mot barnets bästa om föräldrarnas möjligheter att välja en skev fördelning av föräldraledigheten begränsas? Papporna kanske inte tar ut alla sina dagar och om mamorna inte kan ta ut den förkortas den tid som barnet kan ha någon förälder hemma? Det beror på våra politiska värderingar hur vi ser på värdet av en jämnare fördelning av uttaget kontra risken för en viss nettominskning (i alla fall i början) av antalet uttagna dagar.

Såsom denna rapport visar verkar effekten av den första pappamånaden vara en marginell minskning (fem dagar) av det totala antalet uttagna dagar med föräldrapenning. Samtidigt minskade andelen pappor som inte tog någon dag med föräldrapenning kraftigt, från 54 till 18 procent. Andelen pappor som tog cirka en månad med föräldrapenning ökade kraftigt, från 9 till 47 procent. Så det var många fler barn som fick mer tid hemma med sin pappa efter den första pappamånadens införande än före. Sammantaget, är det så dåligt?

Den andra pappamånaden innebar en utökning av den totala föräldraledigheten med 30 dagar, från 450 till 480 dagar. Effekten av den andra pappamånaden förefaller, så vitt vi hittills kan se, vara en ytterligare minskning av skevheten i uttaget och en viss nettoökning av antalet uttagna dagar.

I rapporten förs en diskussion om hur vi uppfattar vår identitet och hur denna drivkraft påverkar vårt beteende, kanske till och med mer än ekonomiska drivkrafter. Det ingår i en mammas identitet att vara hemma med barnet den största delen av tiden. Annars känner hon sig inte som en bra mamma. Det är inte lika viktigt för en pappas identitet som en bra pappa att vara hemma länge med barnet när det är litet. Det är viktigare för identiteten som pappa att vara familjeförsörjare. Detta ligger i linje med ett könsbundet skyldighets- och rättighetstänkande. Mammor har en skyldighet att ta föräldraledigt. Pappor har en rättighet att ta föräldraledigt, en rättighet som ibland är ”svår att utnyttja”

Såsom denna rapport visar verkar den framtida löneutvecklingen för pappor som tar en längre föräldraledighet påverkas mer negativt än för mammor som är föräldralediga en längre tid. Det verkar alltså vara kostsamt för dessa få fäder, kostsamt kanske inte bara i pengar utan även i identitetstermer, att bryta mönstren. Dessa effekter uppstår givet hur den vanliga, alltså skeva, fördelningen av föräldraledighet mellan mammor och pappor sett ut sedan länge. En ekonom skulle uttrycka det som att detta är partiella effekter, givet nuvarande jämviktstillstånd.

Om majoriteten av föräldrarna däremot ändrar sitt beteende i riktning mot ett mindre ojämnt uttag av föräldraledighet hamnar man ett nytt jämviktstillstånd. Då blir analysen annorlunda. Systemförändringar, exempelvis (mer än marginella) ändringar i regler för uttag av föräldraledighet, kan leda till att ett annat jämviktstillstånd uppnås, ett tillstånd som inte kan uppnås av att ett mindre antal individer ändrar sitt beteende. En ekonom skulle uttrycka det som en jämviktseffekt.

I ett annat jämviktstillstånd, där fördelningen av föräldraledighet är betydligt mindre skev, kan exempelvis ett uttag av en längre föräldraledighet få andra effekter för män än de som rapporteras i denna studie. Likaså kan eventuella effekter på löne- och karriärutveckling för kvinnor bli annorlunda om det inte längre finns rationella skäl att se kvinnor som högriskprojekt att anställa och befordra, i jämförelse med män.

Ibland framförs argumentet att man inte skall förändra arbetsmarknaden med hjälp av föräldraförsäkringen. Men som vi sett har föräldraförsäkringen sannolikt redan gjort det. Då blir frågan ... är dessa förändringar uteslutande till det bättre? Om inte, vilket verkar vara fallet, hur värderar vi de önskvärda konsekvenserna jämfört med de oönskade?

Ett jämnare fördelat uttag av föräldraförsäkringen är inget undermedel för att komma åt osakligt grundade löneskillnader mellan könen. Andra diskrimineringsformer, exempelvis värde-diskriminering, kan ligga bakom dessa skillnader. Men så länge som arbetsgivare ogillar frånvaro och inte kan ha komplett information om individuella kvinnor och mäns framtida frånvaro på grund av vård av barn, så länge riskerar kvinnor i fertil ålder automatiskt att ses som mer riskabla än män att anställa eller befordra, givet att nuvarande fördelning i uttag av föräldraledighet inte förändras.

7 Referenser

- Ahrne, G. och Roman, C., 1997, *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen*. Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män, SOU 1997:139. Fritzes, Stockholm.
- Akerlof, G. A. och Kranton, R. E., 2000, "Economics and Identity", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. CXV, No. 3, s. 715–753.
- Albrecht, J. W., Björklund, A., och Vroman, S. B., 2003, "Is There a Glass Ceiling in Sweden?" *Journal of Labor Economics*, Vol. 21 No. 1, s. 145–177.
- Albrecht, J. W., Edin, P-A., Sundström, M. och Vroman, S. B., 1997, "Kvinnors och mäns löner – förvärvsavbrottens betydelse", i Persson, I. och Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män, SOU 1997:136.
- Albrecht, J. W., Edin, P-A., Sundström, M. och Vroman, S. B., 1999, "Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Re-examination Using Swedish Data", *Journal of Human Resources*, Vol. XXXIV, No. 2, s. 294–311.
- Andersson, K. B. och Eriksson, H., 2005, "Lika eller inte – om kvinnor och män i lönestatistiken", Rapport, Svenskt Näringsliv, Stockholm.
- Angrist, J. D. och Krueger, A. B., (2000), "Empirical Strategies in Labor Economics," i Ashenfelter, O. C. och Card, D. (red.), *Handbook of Labor Economics*, 3A. North-Holland, Amsterdam.
- Arai, M. och Thoursie, A., 1997, "Individ- och yrkesskillnader mellan kvinnor och män: Hur påverkar de lönen?", i Persson, I. och Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män, SOU 1997:136. Fritzes, Stockholm.
- Arrow, K., 1972, "Models of job discrimination", i Pascal, A. H. (red.), *Racial discrimination in economic life*. Lexington Books, Lexington.

- Arrow, K., 1973, "The theory of discrimination", i Ashenfelter, O. C. och Rees, A. (red.), *Discrimination in labor markets*. Princeton University Press, Princeton.
- Arrow, K., 1976, "Economic Dimensions of Occupational Segregation: Comment 1." *Signs, Journal of Women in Culture and Society* 1, s. 233-237.
- Batljan, I., Tillander, S., Örnhall Ljung, S. och Sjöström, M., 2004, "Föräldrapenning, pappornas uttag av dagar, fakta och analys", rapport, Socialdepartementet, april 2004.
- Becker, G. S., 1957, *The Economics of Discrimination*, 2:a upplagan (reviderad 1971). University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G. S., 1965, "A Theory of the Allocation of Time", *Economic Journal*, LXXV (September 1965), s. 493-517.
- Becker, G. S., 1985, "Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, s. 33-58.
- Becker, G. S., 1991, *A Treatise on the Family*. Harvard University Press, Cambridge.
- Bekkengen, L., 2002, *Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Liber, Stockholm.
- Berggren, S., 2004, "Flexibel föräldrapenning – hur mammor och pappor använder föräldraförsäkringen och hur länge de är lediga", *RFV analyserar* 2004:14, Riksförsäkringsverket, Stockholm.
- Bergstrom, T., 1998, "A Survey of Theories of the Family", i Rosenzweig och Stark O. (red.) *Handbook och Population and Family Economics*, Vol. 1A. North-Holland, Amsterdam.
- Björklund, A., Edin, P-A., Holmlund, B. och Wadensjö, E., 2000, *Arbetsmarknaden*, 2:a upplagan. SNS Förlag, Stockholm.
- Bohlin, K., 1997, "Familj, makt och ekonomiska resurser – den nya familjeekonomin", i Ahrne, G och Persson, I. (red.), *Familj, makt och jämställdhet*, Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män, SOU 1997:138. Fritzes, Stockholm.
- Bygren, M. och Duvander, A-Z., 2004, "'Ingen annan på jobbet har ju varit pappaledig ...' Papporna, deras arbetsplatser och deras pappaledighetsuttag", i Bygren, M., Gähler, M. och Neremo, M. (red.), *Familj och arbete – vardagsliv i förändring*. SNS Förlag, Stockholm.

- Delander, L., 1978, "Studier kring den arbetsförmedlande verksamheten", i *Arbetsmarknadspolitik i förändring*, SOU 1978:60. Fritzes, Stockholm.
- Duvander, A-Z., Ferrarini, T. och Thalberg, S., 2005, "Swedish parental leave and gender equality", Arbetsrapport 2005:11, Institutet för Framtidsstudier, Stockholm.
- Ekberg, I., Eriksson, R. och Friebel, G., 2004, "Sharing responsibility? Short- and long-term effects of Sweden's 'Daddy-month' reform", Working Paper 3/2004, Institutet för social forskning, Stockholms universitet, Stockholm.
- Ekberg, J., Eriksson, R. och Friebel, G., 2005, "Parental Leave – A Policy Evaluation of the Swedish 'Daddy Month' Reform", Discussion Paper Series, IZA DP No 1617, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Elvin-Nowak, Y., 2005, *Den som passar bäst gör mest. Bilaga 3 till En reformerad föräldraförsäkring – kärlek, omvårdnad, trygghet*, SOU 2005:73. Fritzes, Stockholm.
- Evertsson, M., 2004, "Formal On-the-job training. A Gender-Typed Experience and Wage-Related Advantage?", *European Sociological Review*, Vol. 20, No. 1, s. 79–94.
- Ferrarini, T., 2003, *Parental Leave Institutions in Eighteen Post-War Welfare States*. Swedish Institute for Social Research – Dissertations Series 58. Institutet för social forskning, Stockholms universitet, Stockholm.
- Folbre, N., 1994, *Who pays for the kids? Gender and the structure of constraint*. Routledge, London.
- Fransson, A. och Wennemo, I., 2004, "Mellan princip och praktik. En rapport om föräldraförsäkringen", LO, Stockholm.
- Försäkringskassan, 2005, "Föräldrapenning – att mäta hälften var", Statistik 2005:1, Försäkringskassan, Stockholm.
- le Grand, C., 1991, "Explaining the Male-Female Wage Gap: Job Segregation and Solidarity Wage Bargaining in Sweden", *Acta Sociologica*, Vol. 34, s. 261–278.
- le Grand, C., 1997, "Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige" i Persson, I. och Wadensjö, E. (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män, SOU 1997:136, Fritzes, Stockholm.
- Granqvist, L och Persson, H., 2004, "Kvinnor och mäns karriärvägar på den svenska arbetsmarknaden", i Löfström, Å. (red.),

- Den könsuppdelade arbetsmarknaden*, SOU 2004:43. Fritzes, Stockholm.
- Haas, L. L. och Hwang, P., 2000, "Programs and Policies Promoting Women's Economic Equality and Men's Sharing of Child Care in Sweden", i Haas, L. L., Hwang, P. och Russell, G. (red.), *Organizational Change and Gender Equity. International Perspectives of Fathers and Mothers at the Workplace*. Sage Publications, Inc., London.
- Hakim, C., 2004, *Key Issues in Women's Work. Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment*, 2:a upplagan. Contemporary Issues in Public Policy, The Glass House Press, London.
- Hansen, B., 1955, *Finanpolitikens ekonomiska teori*, SOU 1955:25.
- Hirdman, Y., 2001, *Genus – om det stabila föränderliga former*. Liber, Stockholm.
- HTF, 2001, Är arbetslivet barntillåtet?, En gallupundersökning bland HTF-medlemmar 19–39 år. HTF, Stockholm.
- Jacobsen, J. P., 1994, *The Economics of Gender*. Blackwell Publishers, Massachusetts.
- Jans, A-C., 2003, "Arbetslöshet och barnafödande", *Demografiska rapporter* 2003:6, Statistiska centralbyrån, Stockholm.
- Jansson, F., Pylkkänen, E. och Valck, L., 2003, *En jämställd föräldraförsäkring?*, Bilaga 12 till Långtidsutredningen 2003, SOU 2003:36. Fritzes, Stockholm.
- Jonsson, J. O. och Mills, C., 2001, "The sooner the better? Parental leave duration and women's occupational career" i Jonsson, J. O. och Mills, C. (red.) *Cradle to Grave. Life-course change in modern Sweden*. Sociologypress, Durham.
- JämO, 2000, "Löneutfyllnad vid föräldraledighet", Jämställdhetsombudsmannen, Stockholm.
- JämO, 2001, "Problem i arbetslivet i samband med graviditet och föräldraskap. JämOs erfarenheter från 2000–2001", Jämställdhetsombudsmannen, Stockholm.
- Kaul, H., 1991, "Who cares? Gender Inequality and Care Leave in the Nordic Countries", *Acta Sociologica*, vol. 34, s. 115–125.
- Klinth, R., 2002, *Göra pappa med barn. Den svenska pappapolitiken 1960–1995*. Doktorsavhandling. Boréa Bokförlag, Umeå.
- Lazear, E. P. och Rosen, E., 1990, "Male-female wage differentials in job ladders", *Journal of Labor Economics*, vol. 13, no. 3, s. 426–471.

- McCall, J., 1972, "The simple mathematics of information, job search and prejudice", i Pascal, A. H. (red.), *Racial discrimination in economic life*. Lexington Books, Lexington.
- Mincer, J. Y., 1958, "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", *Journal of Political Economy*, Vol. 6, No. 4, s. 281–302.
- Mincer, J. Y., 1962, "On-the-Job Training: Costs, Returns and Some Implications", *Journal of Political Economy*, Vol. 50, No. 5, Part 2, S50–S79.
- Mincer, J. Y., 1974, *Schooling, Experience and Earnings*. National Bureau of Economic Research, New York.
- Mincer, J. Y. och Polachek, S. W., 1974, "Family investments in human capital: Earnings of women", *Journal of Political Economy*, Vol. 82, s. 576–608.
- Nermo, M., 1999, *Structured by Gender*. Swedish Institute for Social Research – Dissertation Series No. 41. Institutet för social forskning, Stockholms universitet, Stockholm.
- Nyberg, A., 2003, *Deltidsarbete och deltidslöshet – en uppföljning av DELTA-utredningen* (Utredningen angående arbetslöshetsersättning och deltidarbete, SOU 1999:27). Arbetslivsrapport nr 2003:19, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Nyberg, A., 2004, "Parental leave, public child care and the dual-earner/dual-career model in Sweden", Discussion Paper, Swedish National Institute for Working Life, Stockholm. (Finns på <http://www.peerreview-employment.org./pdf/sweden04/disspapSWE04.pdf>.)
- Nyman, H. och Pettersson, J., 2002, "Spelade pappamånaden någon roll?" *RFV analyserar* 2002:14, Riksförsäkringsverket, Stockholm.
- OECD, *Employment Outlook*, olika utgåvor. OECD, Paris.
- Oláh, L., 2001, "Gender and family stability, Dissolution of the first parental union in Sweden and Hungary", *Demographic Research*, Vol. 4, Article 2.
- Oláh, L., 2002, "Jämställd familj håller längst", *Välfärdsbulletinen* 2002:2, Statistiska centralbyrån, Stockholm.

- Palme, M. & Wright, R. E., 1992, "Gender discrimination and compensating differentials in Sweden", *Applied Economics*, Vol. 24, s. 751-759.
- Phelps, E. S., 1972, "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, Vol. 62, s. 659-661.
- Prop. 2004/05:1 Bilaga 4, *Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. Särtryck of budgetpropositionen för 2005. Regeringskansliet.
- RFV, 2000, "Båda blir bäst. Attityden till delad föräldraledighet", *RFV redovisar* 2000:1, Riksförsäkringsverket, Stockholm.
- RFV, 2003a, *Socialförsäkringsboken* 2003. Riksförsäkringsverket, Stockholm.
- RFV, 2003b, "Mamma vet bäst. En kunskapsmätning om föräldrapenning och föräldraledighet", *RFV analyserar* 2003:19, Riksförsäkringsverket, Stockholm.
- RFV, 2004, Effekter av Pappabrevet. En utvärdering av RFV:s och FK:s informationskampanj. *RFV redovisar* 2004:3. Riksförsäkringsverket, Stockholm.
- Rosen, S., 1986, "The Theory of Equalizing Differences", i Ashenfelter, O. C. och Layard, R. (red.), *Handbook of Labor Economics*, 1. North-Holland, Amsterdam.
- Rosenfeld, R.A. och Kalleberg, A.L., 1991, "Gender inequality in the labor market", *Acta Sociologica*, Vol. 34, s. 207-225.
- Ruhm, C. J., 1998, "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, s. 287-317.
- Rønsen M. och Sundström, M., 2002, "Family policy and after-birth employment among new mothers – A comparison of Finland, Norway and Sweden", *European Journal of Population*, Vol. 18, s. 121-152.
- SCB, 2003, *Tid för vardagsliv*. Statistiska centralbyrån, Stockholm.
- SCB, 2004a, *Lönestatistisk årsbok* 2003. Statistiska centralbyrån, Stockholm.
- SCB, 2004b, *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet* 2004, Statistiska centralbyrån, Stockholm.
- SIF, 2003, Sämre lön hotar föräldralediga. En gallupundersökning bland SIF-medlemmar. SIF, Stockholm. (Finns på https://www.sif.se/templates/Page1__1703.aspx.)

- Sjögren, G. och Wadensjö, E., 2005 (under publicering), *Inte bara socialförsäkringar*. Expertgruppen för samhällsekonomiska studier (ESS), Finansdepartementet.
- SOU 2004:43, *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Fritzes, Stockholm.
- SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Fritzes, Stockholm.
- SOU 2005:73, *En reformerad föräldraförsäkring – kärlek, trygghet, omvårdnad*. Fritzes, Stockholm.
- Spence, M., 1973, "Job Market Signalling", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, s. 355–379.
- Stafford, F. P. och Sundström, M., 1996, "Time Out for Child Care: Signalling and Rebound Effects for Men and Women", *Labour*, vol. 10, no. 3, s. 609–629.
- Sundström, M. och Duvander A-Z., 1998, "Föräldraförsäkringen och jämställdheten mellan kvinnor och män", i Persson, I. och Wadensjö, E. (red.), *Välfärdens genusansikte*, Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män, SOU 1998:3. Fritzes, Stockholm.
- Sundström, M. och Duvander, A-Z., 2002, "Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden", *European Sociological Review*, Vol. 18, No. 4, s. 433-447.
- Säve-Söderbergh, J., 2003, "Are Women Asking for Low Wages? Individual Wage Bargaining and Gender Wage Differentials", i *Essays on Gender Differences in Economic Decision-making*. Swedish Institute for Social Research – Dissertations Series 59. Institutet för social forskning, Stockholms universitet, Stockholm.
- Thoursie, A., 1997, "Kvinnors och mäns vägar ut ur arbetslöshet – likheter och skillnader", i Persson, I. och Wadensjö, E. (red.), *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*, Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män, SOU 1997:137. Fritzes, Stockholm.
- Thoursie, A., 2004, *Varför tjänar kvinnor mindre?* Bilda Förlag, LO, Stockholm.

- Weiss, Y., 1998, "The Formation and Dissolution of Families: Why Marry? Who Marries Whom? And What Happens Upon Divorce?" i Rosenzweig och Stark O. (red.) *Handbook och Population and Family Economics*, Vol. 1A, North-Holland, Amsterdam.
- Widmalm, F., 2004, *Tid och pengar – dela lika?*, Bilaga 13 till Långtidsutredningen 2003/04, SOU 2004:70. Fritzes, Stockholm.
- Örnhall Ljung, S. och Nyman, H., 2005, *Skillnaden mellan mammas och pappans arbetsinkomst och betydelsen för pappornas uttag av föräldraförsäkringen*. Bilaga 8 till *En reformerad föräldraförsäkring – kärlek, omvårdnad, trygghet*, SOU 2005:73. Fritzes, Stockholm.

Appendix

Basfakta om kvinnor och mäns betalda och obetalda arbete

A.1 Arbetskraftsdeltagande, sysselsättning och arbetslöshet

Internationellt sett har Sverige sedan länge ett högt arbetskraftstal⁴⁹ och en hög sysselsättningsgrad⁵⁰ för kvinnor. Det är rimligt att till viss del tillskriva dessa internationellt sett höga tal i Sverige som en följd av att den tidigt utbyggda föräldraförsäkringen och övergången från sambeskattnings till särbeskattnings 1971. Expansionen av den huvudsakligen offentligt finansierade barnomsorgen var till stor del en följd av mödrars ökade sysselsättning.⁵¹ Att kvinnor i vuxen ålder i hög utsträckning började lönearbeta under 1970-talet är en viktig orsak till att arbetskraftsdeltagandet, sysselsättningsgraden och andelen i arbete i Sverige för kvinnor i åldrarna 55–64 år är bland de högsta i världen. Kvinnors arbetslöshet är lägre än mäns i Sverige – något som är tämligen ovanligt i ett internationellt perspektiv.

Kvinnors arbetskraftsdeltagande ökade markant under 1970-talet och något långsammare under 1980-talet. Under 1990-talet har det sjunkit i de flesta åldersgrupperna, särskilt bland yngre men även bland medelålders. Däremot har sänkningen inte varit särskilt framträdande i den äldsta gruppen, 55–64 år. Idag är 58 procent av dessa kvinnor på arbetsmarknaden. Den främsta orsaken till det lägre arbetskraftsdeltagandet i de yngre grupperna är studier. Av alla kvinnor i befolkningen 20–64 år ingick 79 procent i arbetskraften 2004.⁵²

Från 1970 fram till 1990 låg arbetskraftsdeltagandet bland nästan alla åldersgrupper av män på en jämn och hög nivå. För åldersgruppen 25–54 år låg deltagandet konstant kring 90 procent under det att det för åldrarna 55–64 år sjönk från 85 procent 1970 till 75 procent 1990. Under 1990-talet har arbetskraftsdeltagande för

⁴⁹ Med arbetskraftstal eller arbetskraftsdeltagande avses hur stor andel av befolkningen som finns i arbetskraften.

⁵⁰ Med sysselsättningsgrad avses hur stor andel av befolkningen som är sysselsatt.

⁵¹ 1965 hade 3 procent av de barn som var högst sex år gamla plats i offentlig barnomsorg och andelen sysselsatta mödrar med barn i samma åldersgrupp var 36 procent. 1970 var motsvarande tal 9 respektive 49 procent för att sedan stiga till 31 respektive 74 procent 1980 (Nyberg, 2004). Så man kan säga att ökningen av förvärvsarbetande mödrar föregick expansionen i offentlig barnomsorg.

⁵² Uppgifterna om arbetskraftsdeltagande, sysselsättning och arbetslöshet i detta avsnitt är hämtade från Arbetskraftsundersökningarna om inget annat anges.

män sjunkit något, särskilt för de yngre och av liknande skäl som för kvinnor. Av alla män i befolkningen 20–64 år ingick 84 procent i arbetskraften 2004.

I *Figur A.1* och *A.2* framgår arbetskraftsdeltagandet i åldersgruppen 20–64 år för kvinnor och män som summan av dem som arbetar heltid, kort respektive lång deltid samt andelen kvinnor respektive män i befolkningen som är arbetslösa. Det översta ljusa fältet i figurerna visar hur andelen kvinnor respektive män i befolkningen som inte deltar i arbetskraften utvecklats över tiden.

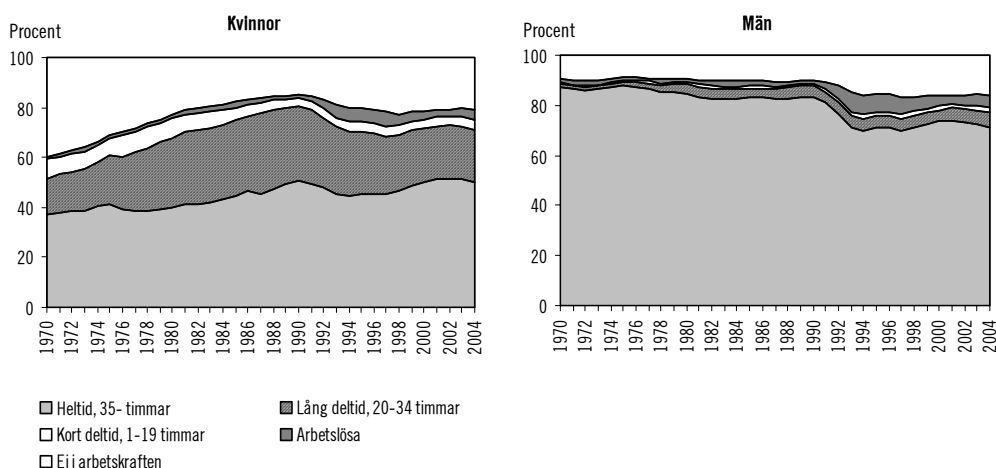
Utvecklingen av sysselsättningsgraden för kvinnor 20–64 år ökade ungefär lika mycket som arbetskraftsdeltagandet fram till 1990 men sjönk kraftigt under 1990-talet. 2004 uppgick sysselsättningsgraden för kvinnor 20–64 år till 75 procent.

Sysselsättningsgraden för män 20–64 år sjönk svagt under perioden 1970–1990 för att sedan falla kraftigt, ännu kraftigare än för kvinnor, under 1990-talets första år. Fortfarande är dock männens sysselsättningsgrad några procentenheter högre än kvinnornas. 2004 uppgick sysselsättningsgraden för män 20–64 år till 80 procent.

I *Figur A.1* och *A.2* framgår sysselsättningsgraden för kvinnor och män som summan av dem som arbetar heltid samt kort och lång deltid. Även om den sammanlagda sysselsättningsgraden inte skiljer sig avsevärt mellan kvinnor och män framgår att hel- och deltidsandelarna av de sysselsatta är mycket olika beroende på om man talar om kvinnors eller mäns sysselsättning.

Andelen kvinnor i befolkningen 20–64 år som arbetar heltid uppgick till 50 procent 2004, att jämföra med 37 procent 1970. Motsvarande andel för männen var 71 procent 2004 och 87 procent 1970. De långa deltiderna (20–34 timmar per vecka) för kvinnor ökade kraftigt fram till slutet av 1980-talet då nästan var tredje kvinna arbetade lång deltid för att sedan sjunka tillbaka. 2004 arbetade var femte kvinna lång deltid. Andelen kvinnor i befolkningen som arbetar korta deltider (1–19 timmar per vecka) har aldrig varit särskilt hög och uppgick till endast 4 procent 2004. Andelen män som arbetar långa deltider har ökat men från mycket låga nivåer, från drygt 1 procent 1970 till knappt 6 procent 2004. Andelen män som arbetar korta deltider är ytterst liten, 2 procent 2004.

Figur A.1 och A.2 Andel personer i åldern 20–64 år efter arbetskraftstilhörighet och vanligen arbetad tid 1970–2004
 Procent av befolkningen 20–64 år



Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), Statistiska centralbyrån.

Alla som räknas som sysselsatta i Arbetskraftsundersökningarna (AKU) är dock inte närvarande på arbetet. Idag är många av dem som registreras som sysselsatta i AKU frånvarande hela mätveckan, exempelvis på grund av sjukskrivning, vård av sjukt barn, föräldraledighet eller semester. Andelen sysselsatta kvinnor som är frånvarande är högre än motsvarande andel män.

Andelen kvinnor i befolkningen 20–64 år som faktiskt var på jobbet, ”i-arbete-graden”, var endast 60 procent 2004. Motsvarande tal för män var 69 procent. Var femte sysselsatt kvinna som inte var på jobbet alls under mätveckan var frånvarande för vård av barn inklusive föräldraledighet. Endast var tjugonde sysselsatt man som inte alls var på jobbet under mätveckan var frånvarande av samma orsak.⁵³

Arbetslösheten för kvinnor är något lägre än för män enligt AKU och har så varit under en längre tid. Att kvinnors arbetslöshet är lägre än mäns är tämligen ovanligt i ett internationellt perspektiv (se exempelvis olika utgåvor av OECD *Employment*

⁵³ Var fjärde (femte) sysselsatt kvinna (man) som var frånvarande hela mätveckan var det på grund av egen sjukdom.

Outlook). Den öppna arbetslösheten i åldersgruppen 20–64 år uppgick till 5,3 procent varav 4,9 för kvinnor och 5,6 för män 2004.⁵⁴

Ett område på den svenska arbetsmarknaden som man inte vet så mycket om är deltidsarbetslöshet. I AKU, som är den officiella arbetslöshetsstatistiken, finns ingen kategori som betecknar deltidsarbetslösa. Det närmaste man kan komma är antal personer som anger att de arbetar mindre än de skulle vilja av arbetsmarknadsskäl ("undersysselsatta" i AKU), men där inkluderas även heltidsarbetande som vill arbeta mer. Enligt Arbetsmarknadsstyrelsens (AMS) statistik som inkluderar personer som registrerat sig på arbetsförmedlingen som deltidsarbetslösa var totalt 73 000 personer deltidsarbetslösa 2004, varav 57 000 kvinnor och 17 000 män, drygt tre gånger fler kvinnor än män.

En studie på svenska data, Nyberg (2003), tyder dock på att 2002 utgjordes den största gruppen arbetslösa av deltidsarbetslösa kvinnor, därefter kom heltidsarbetslösa män, på tredje plats heltidsarbetslösa kvinnor och sist deltidsarbetslösa män. Enligt Undersökningen av levnadsnivåförhållanden 2002–2003 (ULF) som Statistiska centralbyrån gör anger 46 000 män att ett skäl till att de arbetar deltid är att det är svårt att få heltidsarbete. Motsvarande antal kvinnor är 171 000, alltså nästan fyra gånger fler än männen (se också SOU 2005:66, avsnitt 6.4 Deltidsarbetet).

A.2 Könsuppdelningen på arbetsmarknaden

Ibland beskrivs könsuppdelningen på den svenska arbetsmarknaden som hög men i en aspekt har den minskat dramatiskt: De flesta kvinnor i förvärvsaktiva åldrar har idag ett avlönat marknadsarbete. För 40–50 år sedan var situationen annorlunda, framför allt för mödrar. Den primära uppdelningen på arbetsmarknaden, alltså uppdelningen av män och kvinnor mellan att ha och inte ha ett lönearbete, har således minskat ordentligt och den är låg i ett internationellt perspektiv.

Den sekundära segregeringen på arbetsmarknaden klassificeras ofta i två huvudtyper, *horisontell eller vertikal*.⁵⁵ Horisontell köns-

⁵⁴ Detta är räknat enligt den gängse definitionen som procent av arbetskraften. (I *Figur A.1* och *A.2* visas arbetslösheten som procent av befolkningen.) Räknat i antal personer uppgick den öppna arbetslösheten 2004 i åldersgruppen 20–64 år till 229 000 personer, varav 101 000 kvinnor och 128 000 män. Enligt statistik från Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) var totalt 106 000 personer, varav 47 000 kvinnor och 59 000 män inskrivna i konjunkturberoende arbetsmarknadspolitiska program 2004 (alltså ej öppet arbetslösa).

segregering innebär att män och kvinnor har olika yrken, arbetsgivare, arbetar i olika branscher och organisationer och/eller finns på olika arbetsplatser. Vertikal könssegregering handlar om att kvinnor på ett systematiskt sätt, som skiljer sig från män, inte når lika långt i sina respektive karriärer. Män är överrepresenterade på positioner där graderna av makt och inflytande är höga och likaså lönerna.

Den svenska arbetsmarknaden uppvisar en hög grad av såväl horisontell som vertikal könssegregering, se *Tabell A.1* och *Figur A.3*.⁵⁶

⁵⁵ Ibland används en ytterligare klassificeringstyp, nämligen intern segregering. Intern könssegregering handlar om att kvinnor och män med samma yrke och ibland samma arbetsplatser/arbetsgivare tilldelas olika arbetsuppgifter eller har valt olika specialiteter eller inriktning i sitt arbete. Det innebär att ett till synes könsintegrerat yrke kan uppvisa en hög grad av intern segregering om kvinnor och män systematiskt har olika arbetsuppgifter, se exempelvis SOU 2004:43 för en mer utförlig redogörelse av horisontell, vertikal och intern könssegregering.

⁵⁶ Däremot är det inte självklart att arbetsmarknaden i Sverige är betydligt mer könsuppdelad än i många andra länder utan ligger på en jämförbar nivå, se Nermo (1999).

Tabell A.1 De 30 största yrkena 2003, antal och könsfördelning
De yrken där minst 75 procent är män eller kvinnor är skrivna i fet stil

Yrke	Totalt antal	Könsfördelning, procent	
		Kvinnor	Män
Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.	173 510	93	7
Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	134 995	84	16
Företagssäljare	100 517	25	75
Försäljare, fackhandel	99 770	63	37
Grundskollärare	88 021	76	24
Övrig kontorspersonal	83 505	83	17
Barnskötare m.fl.	82 293	92	8
Förskollärare och fritidspedagoger	81 292	92	8
Systemerare och programmerare	79 544	21	79
Hotell- och kontorsstädare m.fl.	73 256	83	17
Bokförings- och redovisningsassistenter	69 520	92	8
Lagerassistenter m.fl.	65 005	19	81
Lastbils- och långtradarförare	61 292	2	98
Byggnadsträarbetare, inredningssnickare m.fl.	55 539	2	98
Administrativa assistenter	54 908	77	23
Skötare och vårdare	52 856	75	25
Verktygsmaskinoperatörer	48 049	14	86
Fastighetsskötare	44 230	10	90
Köks- och restaurangbiträden	43 349	84	16
Revisorer m.fl.	43 026	56	44
Kontorssekreterare, läkarsekreterare m.fl.	41 696	98	2
Maskiningenjörer och maskintekniker	41 382	8	92
Kockar och kokerskor	40 246	56	44
Datatekniker	38 722	23	77
Chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation	37 380	32	68
Försäljare, dagligvaror	35 931	70	30
Gymnasielärare i allmänna ämnen	35 083	58	42
Övriga sjuksköterskor	34 764	94	6
Banktjänstemän och kreditrådgivare	34 410	62	38
Motorfordonsmekaniker och motorfordonsreparatörer	33 047	0	100
<i>Totalt antal</i>	<i>1 907 136</i>		

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (4-siffrig SSYK), Statistiska centralbyrån.

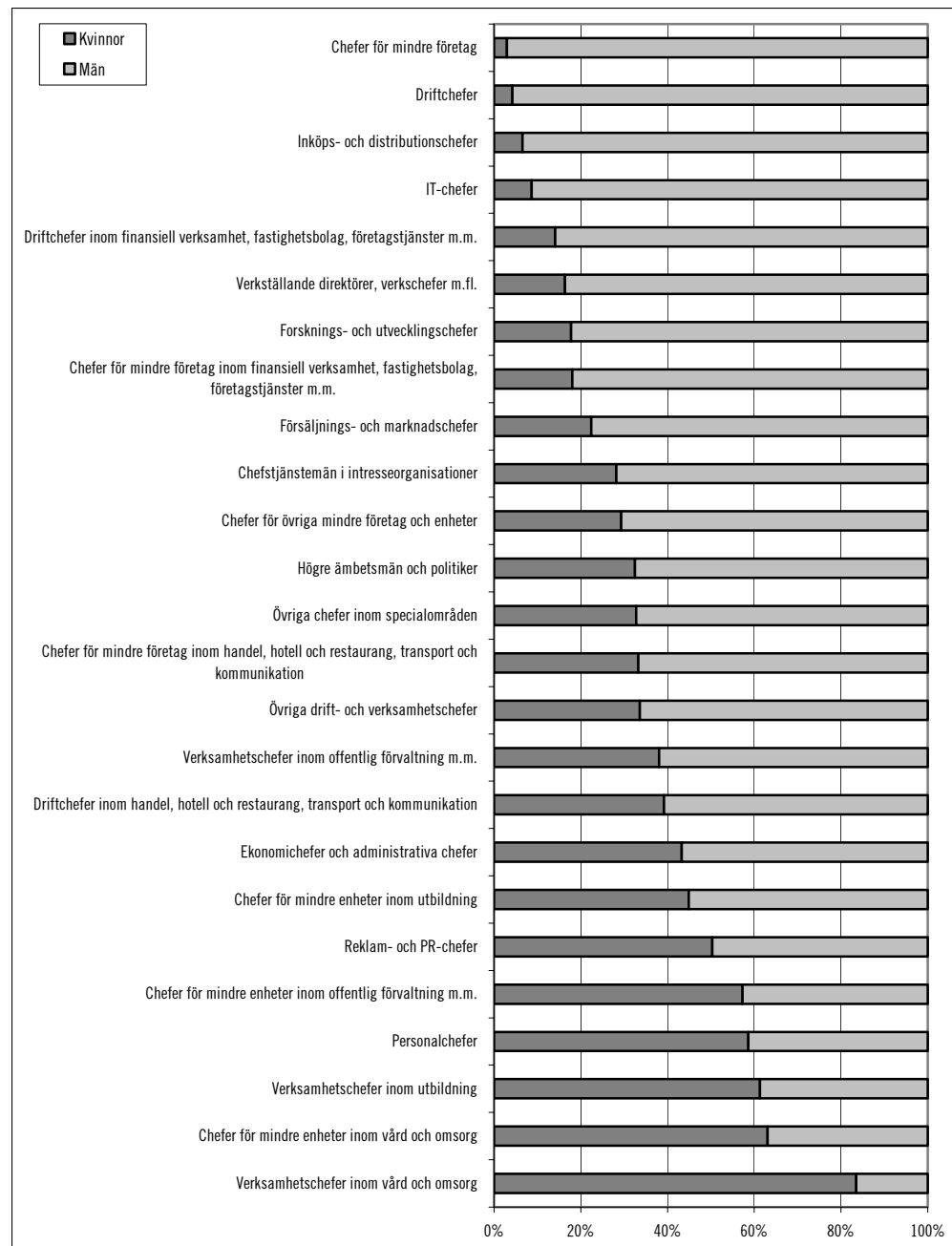
I Tabell A.1 återfinns de 30 största yrkena i Sverige. Totalt omfattar de drygt 1,9 miljoner sysselsatta. De yrken där minst 75 procent är kvinnor eller män är angivna i fet stil i tabellen. Så många

som 23 av de 30 största yrkena har en så pass skev könssammansättning.

Antalet kvinnodominerade yrken är något fler än de mansdominerade, 13 respektive 10 yrken. Men det är långt fler kvinnor som arbetar i de kvinnodominerade yrken än det är män som arbetar i de mansdominerade. Cirka 880 000 kvinnor återfinns i de kvinnodominerade yrkena under det att antalet män i de mansdominerade uppgår till drygt 410 000. Den viktigaste förklaringen är att de två absolut största yrkena, undersköterskor och sjukvårdsbiträden samt vårdbiträden och personliga assistenter, omfattar knappt 310 000 sysselsatta varav drygt 275 000 kvinnor.

Ett sätt att belysa vertikal segregering är att med hjälp av Statistiska Centralbyråns yrkesregister belysa hur många kvinnor och män som har en chefsbefattning i ett företag eller i en organisation, se *Figur A.3* där könsfördelningen i 25 chefsyrken återfinns.

Figur A.3 Sysselsatta i chefspositioner 2002



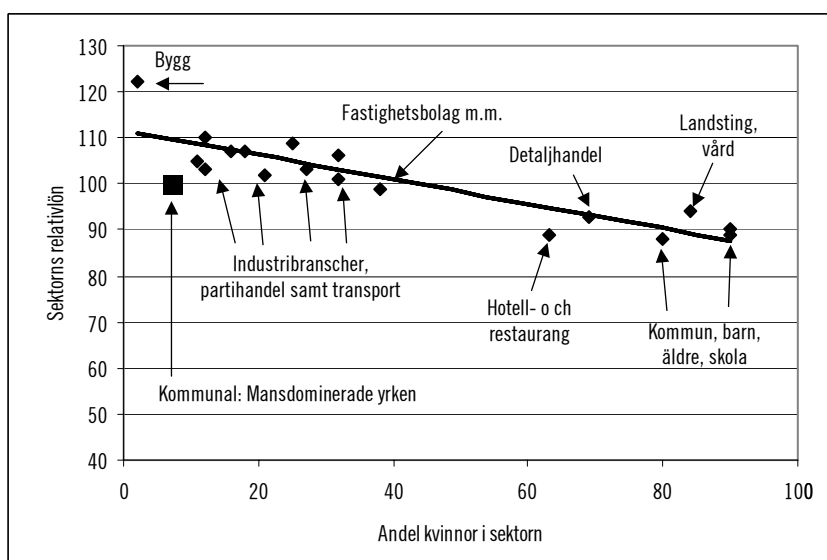
Källa: Arbetskraftsundersökningarna (4-siffrig SSYK), Statistiska centralbyrån.

I endast tre chefskategorier, inom vård- och omsorgsyrken samt utbildning, är över 60 procent av cheferna kvinnor, medan det i fem kategorier råder en viss könsbalans i betydelsen att andelen kvinnor ligger mellan 40–60 procent. I de resterande 17 kategorierna dominerar män och i nio av dessa utgör männen minst 75 procent av cheferna.

A.3 Löner

Kvinnors lön per arbetad timme uppgick i genomsnitt till 84 procent av vad män tjänade 2003.⁵⁷ Den största orsaken till att kvinnors löner som andel av mäns blir så mycket lägre beror på att kvinnor i mycket större utsträckning än män arbetar i lägre avlönade yrkesgrupper eller sektorer. Ett par illustrationer av detta förhållande återfinns i *Figur A.4* och *A.5*.

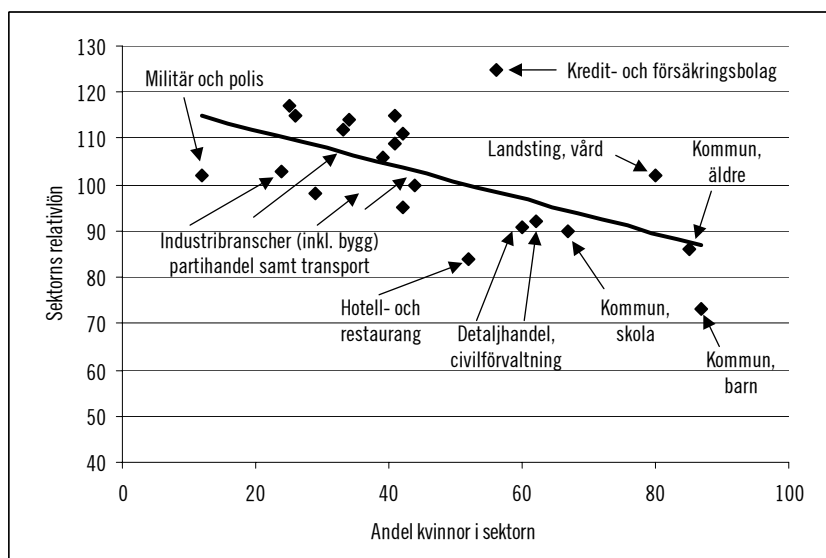
Figur A.4 Arbetare 2002: Andel kvinnor per sektor och sektorns medellön relativt medellönen för samtliga arbetare (=100)



Källa: Thoursie (2004).

⁵⁷ Löneuppgifterna i detta avsnitt är hämtade från SCB (2004a) om inget annat anges.

Figur A.5 Tjänstemän 2002: Andel kvinnor per sektor och sektorns medellön relativt medellönen för samtliga tjänstemän (=100)



Källa: Thoursie (2004).

Av dessa figurer framgår att könssegregeringen är större bland arbetare än bland tjänstemän. Det finns över huvud taget ingen sektor bland arbetarna med en någorlunda jämn könsfördelning, om man med en sådan menar en fördelning av kvinnor och män som ligger inom intervallen 40–60 eller 60–40 procent. För tjänstemännen ligger könsfördelningen i en knapp tredjedel av sektorerna inom något av dessa båda intervall. Alltså arbetar cirka två-tredjedelar av tjänstemännen inom starkt eller mycket starkt köns-segregerade sektorer.

För såväl arbetare som tjänstemän finns statistiskt säkerställda negativa samband mellan andelen kvinnor i en sektor och den sektorns relativa löneläge.⁵⁸ För både arbetare och tjänstemän gäller att de kvinnodominerade yrkesgrupperna inom vård och omsorg i kommun- och landstingssektorn är de lägst betalda.

Men det lägre relativlöneläget inom kommuner och landsting gäller inte alla yrkesgrupper som finns där. I *Figur A.4* finns en extra observation där de få mansdominerade yrkesgrupper som finns inom Kommunalarbetareförbundet har särskiljts. Dessa yrkesgrupper har en relativlön som är i linje med den genomsnittliga arbetarlönen. Den ligger ungefär vid eller marginellt under lönerna inom industrisektorerna, partihandel- och transportsektorn.

Ovanstående figur avser sektorer på arbetsmarknaden. Det förefaller också finnas liknande statistiskt säkerställda negativa samband om man kategoriserar yrkesgrupper basis av vad den, ofta mycket stora majoriteten, av de anställda har för högsta utbildning: i) förgymnasial eller gymnasial, ii) gymnasial eller eftergymnasial kortare än tre år, iii) eftergymnasial utbildning, se Thoursie (2004).

Är kvinnor idag kortare utbildade eller har de mycket kortare arbetslivserfarenhet än män? Kan det vara det som ligger bakom att det finns ett samband mellan en hög andel kvinnor i en sektor eller yrkesgrupp och en lägre relativlön i den sektorn eller yrkesgruppen?

I *Figur A.6* visas kvinnors löner i procent av mäns löner för åren 1968, 1974, 1981, 1991 och 2000.⁵⁹ Lönegapet mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden har i stort sett varit konstant sedan början av 1980-talet. Sedan dess tjänar kvinnor som grupp drygt 80 procent av männens löner, alltså nästan 20 procent mindre. Denna skillnad är inte direkt kopplad till att kvinnor jobbar deltid

⁵⁸ För arbetare skattades följande samband:

$$y = 111,25 - 0,26x$$

där y är relativlönen för sektorn och x andel kvinnor i sektorn
 (66,14) (-7,73) t-värden i parenteser
 0,79 R², andel förklarad variation
 18 Antal sektorer i skattningen

Den observation där de få mansdominerade yrkesgrupper som finns inom Kommunalarbetareförbundet har särskiljts ingår ej i skattningen.

För tjänstemän skattades följande samband:

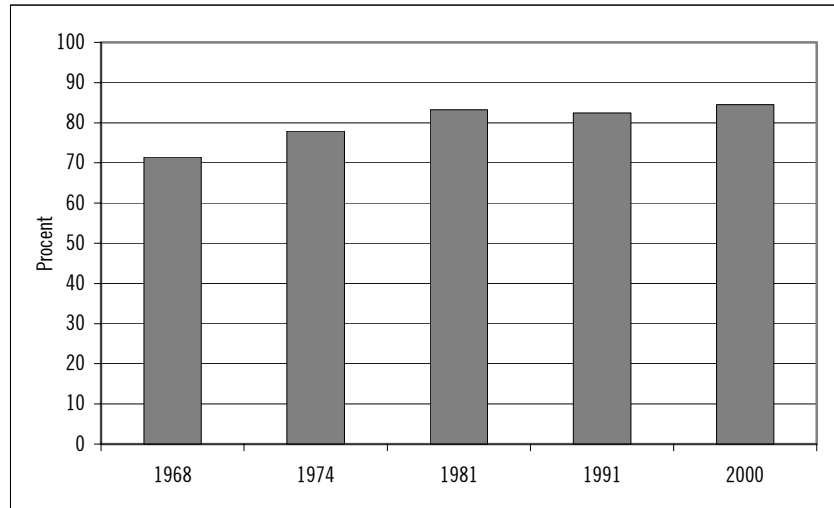
$$y = 119,25 - 0,37x$$

där y är relativlönen för sektorn och x andel kvinnor i sektorn
 (20,40) (-3,23) t-värden i parenteser
 0,35 R², andel förklarad variation
 21 Antal sektorer i skattningen

⁵⁹ Data är från Levnadsnivåundersökningarna (LNU) som är panelundersökningar som avser samma år.

mer än män utan det ser ut så när alla löner räknats om till timlöner och därmed är jämförbara med varandra. Utvecklingen mot ett krympande lönegap mellan kvinnor och män avstannade alltså för cirka 20 år sedan.

Figur A.6 Kvinnors löner i procent av mäns
De löner som ej är timlöner har omräknats till timlöner



Källa: Thoursie (2004).

Anm.: 19–65 år, anställda, arbetar minst 10 timmar per vecka.

Hur ser då utvecklingen av humankapitalvariablerna för kvinnor och män ut under samma tidsperiod? *Figur A.7* och *A.8* visar hur anställda kvinnors och mäns genomsnittliga utbildningslängd och arbetslivserfarenhet utvecklats sedan 1968.

Figur A.7 Kvinnors och mäns utbildningslängd



Källa: Thoursie (2004).

Anm.: 19–65 år, anställda, arbetar minst 10 timmar per vecka.

År 1968 hade anställda kvinnor och män som arbetade minst tio timmar i veckan i genomsnitt en lika lång utbildning. Det fanns förstås, precis som nu, stora skillnader i utbildningslängd inom grupperna, men i genomsnitt hade kvinnor och män knappt nio års skolutbildning.

De kvinnor som jobbade 1968 skilde sig från det dåvarande stora antalet hemmafruar genom att de i genomsnitt hade en något längre utbildning. Därför hade de kvinnor som lönearbetade då i genomsnitt en lika lång utbildning som männen. Att de lönearbetande kvinnornas utbildningslängd sedan sjönk något relativt männens berodde på det stora inflödet av kvinnor på arbetsmarknaden under 1970-talet. De kvinnor som flödade in hade alltså en kortare utbildning än männen och denna skillnad höll i sig i ett par årtionden. Skillnaderna mellan könen bland anställda som jobbade minst tio timmar per vecka var dock inte så stora.

Den allmänna utbildningslängden har i genomsnitt höjts rejält, från cirka nio år 1968 till cirka elva år 1991 och till knappt 13 år 2000. Den genomsnittliga utbildningslängden 2000 för anställda kvinnor som jobbar minst tio timmar i veckan var 12,7 år, jämfört med 12,6 år för motsvarande grupp av män.

Figur A.8 Kvinnors och mäns arbetslivserfarenhet



Källa: Thoursie (2004).

Anm.: 19–65 år, anställda, arbetar minst 10 timmar per vecka.

Ännu större förändringar har skett vad gäller minskade skillnader mellan kvinnors och mäns genomsnittliga arbetslivserfarenhet, se *Figur A.8*. 1968 var skillnaderna mycket stora. Män hade i genomsnitt 23 års arbetslivserfarenhet medan kvinnor bara hade 15 år, en skillnad på hela åtta år.

Skillnaderna var ungefär desamma 1974 men när nästan alla kvinnor väl kommit ut på arbetsmarknaden och börjat samla på sig arbetslivserfarenhet började skillnaderna att krympa. Kvinnorna fick allt längre genomsnittlig arbetslivserfarenhet. Männerna fick allt kortare genomsnittlig arbetslivserfarenhet, till stor del beroende på en lägre faktisk pensionsålder. Skillnaden krympte alltså från både håll. Den genomsnittliga skillnaden mellan anställda mäns och kvinnors arbetslivserfarenhet var 2000 endast cirka ett år.

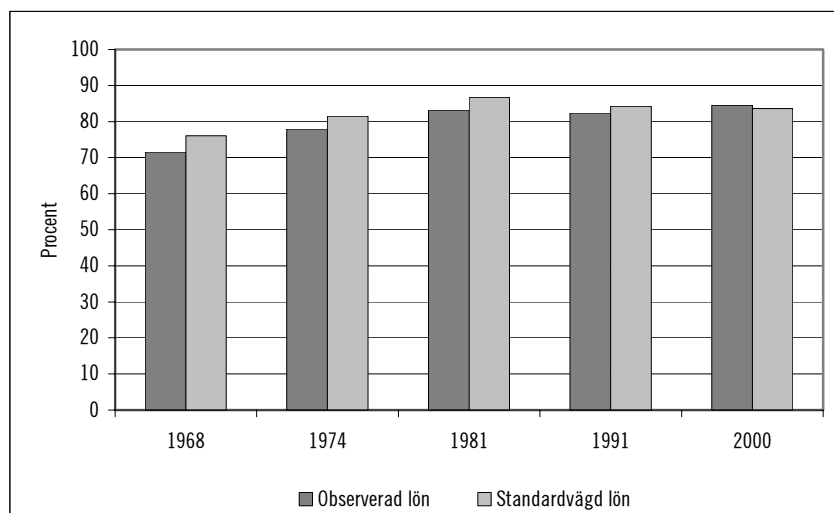
Kvinnor har inte sämre humankapital än män idag. Kvinnors möjligheter att utbilda sig är inte begränsade jämfört med de möjligheter som män har. Kvinnors position vad gäller utbildningslängd är nu i snitt lika stark som männens, till och med marginellt starkare. Kvinnligt dominerade utbildningar ger dock inte samma avkastning per utbildningsår som manligt dominerade utbildningar.

Kvinnor har vidare gjort ett massivt inträdande på arbetsmarknaden och därmed kunnat skaffa sig arbetslivserfarenhet. Fortfarande har kvinnor i snitt en något kortare arbetslivserfarenhet än män. Skillnaden har dock krympt rejält.

Om längre utbildning och längre arbetslivserfarenhet skall löna sig för de som arbetar borde lönegapet mellan kvinnor och män ha krympt istället för att vara konstant de senaste 20 åren. Annars får ju inte kvinnor samma avkastning på sin utbildning och på sin arbetslivserfarenhet som män.

Det får de inte heller. *Figur A.9* visar den observerade lönen (mörkare stapel, samma som i *Figur A.8*) men också en typ av standardvägd lön (ljusare stapel), där man kontrollerat för utbildningslängd och längd på arbetslivserfarenhet men inte för yrke, sektor, etc. Den ljusare stapeln visar hur stor kvinnornas andel av männens lön varit om de hade haft lika lång utbildning och lika lång arbetslivserfarenhet som män. Utrymmet mellan den ljusare stapeln och 100 procent är den löneskillnad som inte förklaras av längd på utbildning och arbetslivserfarenhet.

Figur A.9 **Kvinnors löner i procent av mäns**
Standardvägd lön = konstanthållet för längd på utbildning och arbetslivserfarenhet



Källa: *Thoursie (2004)*

Anm.: 19–65 år, anställda, arbetar minst 10 timmar per vecka.

Fram till och med 1991 är den standardvägda stapeln något högre än den observerade. Det betyder att om kvinnor hade lika lång utbildning och lika lång arbetslivserfarenhet än män skulle de alltså tjäna något mer än vad de faktiskt gjorde. En del av löneskillnaden kunde faktiskt förklaras med kortare utbildning och arbetslivserfarenhet. Det betyder inte att hela lönegapet är förklarat, långt ifrån. Det återstår i alla fall minst 15 procentenheter varje år som inte kan förklaras av skillnader i utbildningslängd och längd på arbetslivserfarenhet. Att den standardvägda stapeln är marginellt kortare än den observerade 2000 är en effekt av att avkastningen på antal år i yrkeslivet är avtagande, alltså att lång arbetslivserfarenhet inte ger lika hög avkastning som lång utbildning, och att kvinnor i genomsnitt hade en marginellt längre utbildning än män 2000.

Teorin om kompenserande löneskillnader⁶⁰ går ut på att yrken med samma kvalifikationskrav fast med sämre arbetsförhållanden har högre lön än yrken med bättre arbetsvillkor. En sämre arbetsmiljö och hårdare krav skulle då kompenseras av bättre betalt. Men resultat från studier på svenska data tyder på att teorin om kompenserande löneskillnader inte är av stor betydelse när det gäller att förklara löneskillnader mellan kvinnor och män, se exempelvis Arai & Thoursie (1997), le Grand (1991, 1997) samt Palme & Wright (1992).

Även inom de flesta yrkesgrupper tjänar kvinnor i genomsnitt något mindre än män i genomsnitt. I de tio vanligaste yrkesgrupperna finns cirka 43 procent av alla anställda kvinnor och cirka 34 procent av alla anställda män. I samtliga dessa yrkesgrupper utom grundskollärare tjänade kvinnor i genomsnitt mindre än män 2002, se *Figur A.10*.

⁶⁰ Se Rosen (1986).

Figur A.10 Medellön i de tio största yrkesgrupperna 2002
Månadslön i 1 000-tal kronor



Källa: SCB (2004b).

Generellt sett återfinns de största löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom de yrken som domineras av män eller i yrkesgrupper med en någorlunda jämn könsfördelning.⁶¹ I så gott som alla yrkesgrupper på arbetsmarknaden är lönespridningen större bland manliga än bland kvinnliga anställda.

Om man istället räknar ut löneskillnaden och standardväger för ålder, utbildning, arbetstid, sektor och yrkesgrupp, det vill säga

⁶¹ SCB (2003a), sid. 33. En yrkesgrupp anses där ha en jämn könsfördelning om minst 40 och som mest 60 procent av varje kön finns i gruppen.

man tar hänsyn till att kvinnor och män har olika ålder, utbildning, arbetstid och att de arbetar i olika sektorer och i olika yrkesgrupper, uppgick kvinnors lön per arbetad timme till i genomsnitt 92 procent av vad män tjänade 2003.⁶²

A.4 Förvärsinkomster

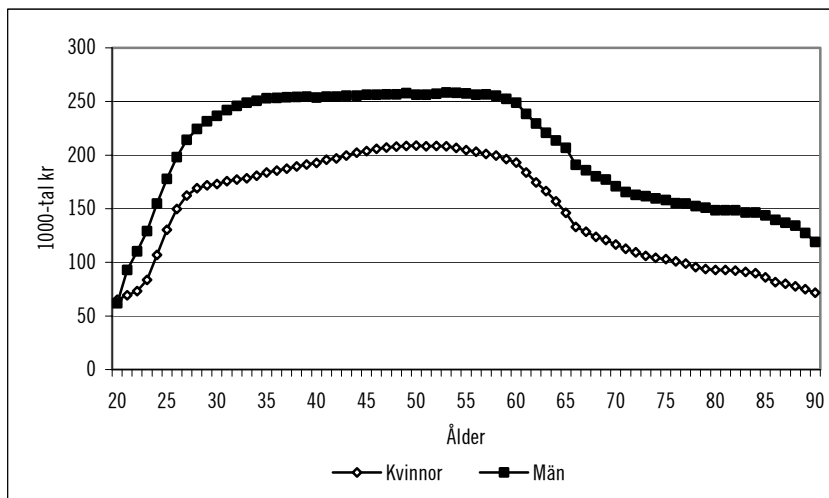
Skillnaden i förvärsinkomster⁶³ mellan kvinnor och män är större än skillnaden i lön per arbetad timme. Det huvudsakliga skälet till detta är förstås att kvinnor i betydligt större utsträckning än män lönearbetar på deltid.

I genomsnitt uppgick kvinnors förvärsinkomst till 73 procent av mäns 2002. För samboende kvinnor med barn högst sex år gamla uppgick förvärsinkomsten till endast 60 procent av vad samboende män med barn i samma åldrar tjänade (Bilaga 4 till Budgetpropositionen för 2005, sid. 10). I samtliga åldrar är kvinnors förvärsinkomst betydligt lägre än mäns, se *Figur A.11*. Skillnaderna ökar i de åldrar då barnafödande är vanligt, alltså mellan knappt 30 till cirka 40 år.

⁶² I en nyligen utförd undersökning baserad på uppgifter från Svenskt Näringslivs medlemsföretag framgår att kvinnor i genomsnitt tjänar 4,8 procent mindre än män om hänsyn tas till skillnader i yrke, ålder och utbildning (Andersson & Eriksson, 2005).

⁶³ Förvärsinkomst är summan av löneinkomst, sjukpenning, föräldrapenning och dagpenning vid utbildnings eller tjänstgöring inom totalförsvaret, ersättning vid arbetslöshet, utbetald pension, studiestöd och vårdbidrag.

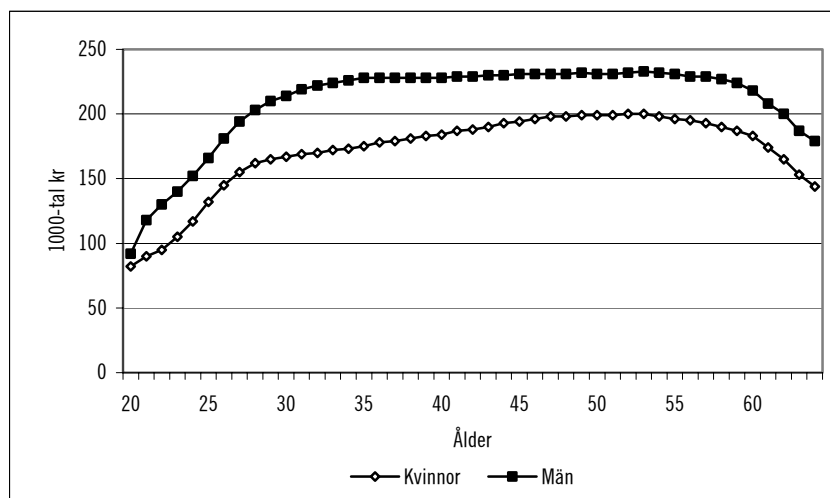
Figur A.11 Förvärsinkomst 2002 för personer i åldrarna 20–90 år
Medianinkomst i tusentals kronor



Källa: SCB (2004b)

Dessa skillnader sätter förstås sina spår i hur mycket, eller litet, kvinnor i genomsnitt kommer att ha att leva på som pensionärer, i förhållande till män. I samtliga åldersgrupper är kvinnors genomsnittliga pensionsgrundande inkomst betydligt lägre än mäns, se *Figur A.12*. Skillnaden är även här som störst i de åldrar då barnafödande är vanligt, det vill säga mellan knappt 30 till cirka 40 år.

Figur A.12 Pensionsgrundande inkomst 2002 för personer i åldrarna 20–64 år
Medelinkomst i tusentals kronor



Källa: SCB (2004b).

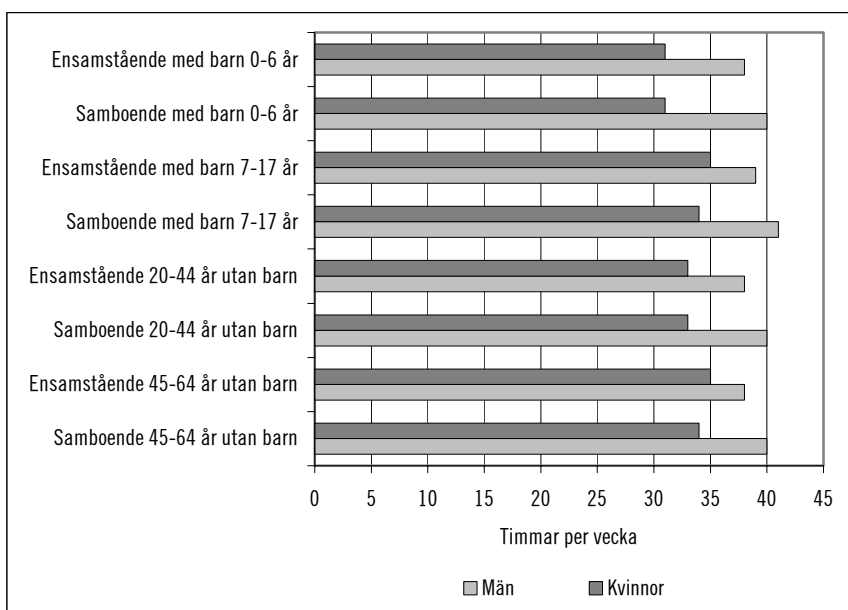
A.5 Fördelningen av betalt och obetalt arbete

Om man med arbete avser både betalt och obetalt arbete så arbetar kvinnor ungefär lika mycket som män. Enligt Arbetskraftsundersökningarna (AKU) 2004 utfördes 128 miljoner timmar förvärvsarbete per vecka på marknaden av kvinnor och män i åldrarna 20–64 år. Av dessa timmar utförde kvinnor 42 procent och män 58 procent. Enligt Statistiska centralbyråns senaste tidsanvändningsundersökning som avser 2000/01 utfördes ungefär lika många timmar per vecka som obetalt hemarbete, 126 miljoner (SCB, 2003). Av dessa timmar utförde kvinnor 58 procent och män 42 procent.

Summan av det betalda och obetalda arbetet skiljer sig alltså inte nämnvärt mellan könen, men det är en likhet som döljer stora olikheter. Förvärvsarbete, som det registreras i Tidsanvändningsundersökningen, är bruttotid. Det innebär att exempelvis pauser är en del av arbetstiden. Hemarbete, som det registreras i Tidsanvändningsundersökningen, är nettotid; pauserna förs till andra typer av aktiviteter. Därmed underskattas kvinnornas totala arbete i ovanstående beräkning (SCB, 2003, s. 11 och 72 ff).

Under hela livscykeln lönearbetar män i genomsnitt fler timmar per vecka än kvinnor, oberoende om de är ensamstående eller samboende (här inkluderas även gifta) och oberoende om de har barn eller inte. Skillnaderna i betald arbetstid är störst mellan samboende småbarnsföräldrar. Samboende pappor till barn i åldrarna 0–6 år lönearbetade cirka 40 timmar i veckan under det att samboende mammor till barn i dessa åldrar lönearbetade drygt 30 timmar i veckan 2003, se *Figur A.13*.

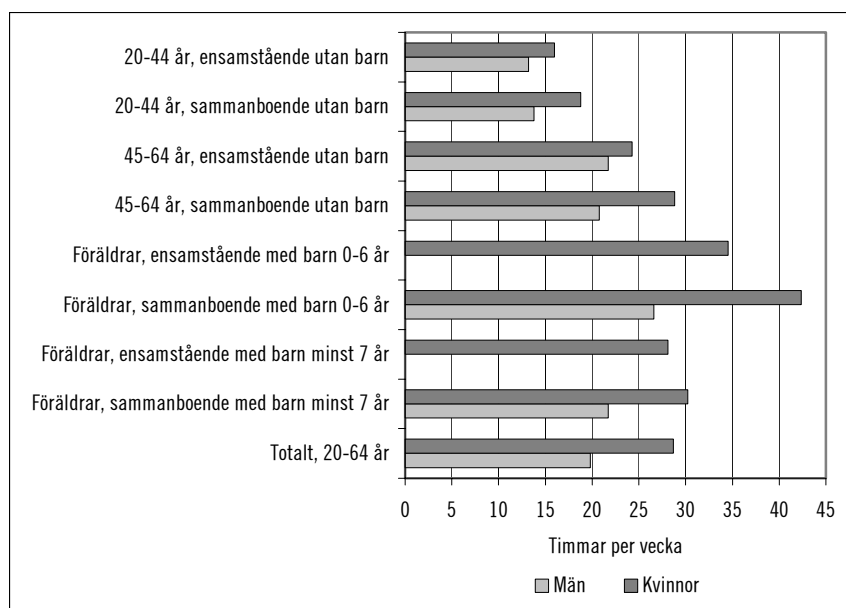
Figur A.13 Faktiskt arbetad tid i betalt arbete efter livscykel 2003



Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), Statistiska centralbyrån.

Det är små skillnader mellan män i olika livsfaser i fråga om hemarbete. För kvinnor i olika livsfaser är skillnaderna stora. Att ha små barn får mycket större konsekvenser för mammornas hemarbete än för pappornas, se *Figur A.14*.

Figur A.14 Tid för obetalt arbete efter livscykel 2000/01



Källa: SCB (2003).

Den absolut största skillnaden mellan kvinnors och mäns obetalda arbete finns bland de samboende (inklusive gifta) föräldrar som har barn mellan 0–6 år. Enligt SCB (2003) lade samboende småbarnsmammor ned cirka 43 timmar per vecka på obetalt arbete under det att papporna lade ned cirka 27 timmar.

Mäns betalda och obetalda arbete sker i högre utsträckning under dagtid och på vardagar. Kvinnors betalda och obetalda arbete är jämnare utspritt över dagen och veckan. Mäns vardagsliv kännetecknas därmed av en tydligare åtskillnad mellan arbete och fri tid. Kvinnors fria tid är mer fragmenterad än mäns och uppdelad på kortare episoder, som oftare flätas samman med eller avbryts av episoder av hemarbete. Det är betydligt vanligare att kvinnor än män tar sig an hemarbete direkt efter jobbet. Det finns indikationer på att arbetsfördelningen vid parbildning, alltså även då paret inte har barn, avlastar män från hushållsarbete.

Det är framför allt föräldrar med hemmavarande barn som uttrycker tidsbrist. Av dessa så är ensamstående småbarnsmammor är den mest stressade gruppen.

För föräldrar till små barn gäller att den vardagliga omsorgen, som att mata och tvätta de små barnen, byta blöjor och liknande sköter mammorna i mycket stor utsträckning. De lägger igenomsnitt ned nästan tre gånger så mycket tid på detta som papporna. Däremot delas den tid föräldrarna lägger ned på att leka med barnen, läsa högt för dem, etc. mycket mindre ojämnt mellan mamma och pappa.

Kvinnor och män närmar sig varandra något när det gäller arbetet jämfört med situationen 1990/91. Då ägnade kvinnorna 65 procent mer tid till hemarbete än männen. 2000/01 hade den siffran sjunkit till knappt 50 procent. Kvinnor förvärvsarbetade igenomsnitt lika många timmar 2000/01 som tio år tidigare under det att män förvärvsarbetade 20 minuter mindre. Kvinnor hemarbetade 40 minuter mindre per dag. Sammantaget minskade därmed den produktiva tiden något under den studerade tioårsperioden

Småbarnspapporna har förkortat sitt förvärvsarbete med 40 minuter per dag. Den tid småbarnsmammorna själva uttrycker att de tar aktiv omsorg för barnen har minskat kraftigt men har ersatts av fri tid tillsammans med dem. Papporna uppvisar inga förändringar i detta avseende.

Att hemarbetet nu är jämnare fördelat mellan könen än i studien 1990/91 beror alltså helt och hållet på kvinnornas ändrade beteende eftersom det är kvinnorna som minskat tiden för hemarbete. Om detta sedan är uttryck för ökad jämställdhet mellan könen beror på vad som menas med ökad jämställdhet. Om man med ökad jämställdhet menar att män allt mer tar över exempelvis hemarbetsysslor som kvinnor tidigare utförde i hög grad, har jämställdheten knappast ökat. Men om en jämnare fördelning av hemarbetet i form av att kvinnor gör mindre och män inte förändrar sitt beteende innebär ökad jämställdhet så har jämställdheten ökat något.

A.6 Slutsatser

I vissa avseenden har jämställdheten nått långt på den svenska arbetsmarknaden. Andelen sysselsatta är nästan lika hög bland kvinnor som bland män. Däremot är frånvaron bland de sysselsatta högre för kvinnor än för män vilket till stor del beror på att

kvinnor i betydligt större utsträckning än män är lediga för vård av barn.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har inte minskat i någon större utsträckning på över 20 år trots att kvinnor nu igenomsnitt har en marginellt längre utbildning än män och en nästan lika lång arbetslivserfarenhet. Löneskillnaderna kan inte heller i någon betydande utsträckning förklaras av att män skulle ha mer fysiskt och psykiskt påfrestande yrken än kvinnor.

Könssegregeringen på arbetsmarknaden, både den horisontella och den vertikala, är stor. En horisontell könssegregering behöver inte nödvändigtvis innebära stora löneskillnader mellan könen men om kvinnodominerade yrken är samma sak som låglöneyrken – vilket ju oftast är fallet – blir resultatet just stora löneskillnader mellan könen.

Den vertikala könssegregeringen innebär att kvinnor fortfarande är underrepresenterade i yrken med stor makt och stort inflytande. Detta innebär också att kvinnor är underrepresenterade på de yrkespositioner som har stort inflytande över andra anställdas löner och arbetsvillkor.

De kvinnodominerade yrkena är ofta yrken som kännetecknas av en hög andel tillfälliga anställningar och en hög andel deltidsarbeten. Den officiella arbetslöshetsstatistiken är idag så utformad att det inte går att säga hur hög deltidsarbetslösheten är men det finns starka tecken på att det är ett allvarligt problem.

Räknat i timmar arbetar kvinnor ungefär lika mycket som män. Fördelningen mellan betalt lönearbete och obetalt hemarbete skiljer sig dock kraftigt åt mellan könen. Kvinnor arbetar ungefär lika många timmar i obetalt arbete som män gör i betalt och vice versa. Kvinnors förvärvsinkomster blir därmed betydligt lägre än mäns. När dagens förvärvsarbetande kvinnor blir pensionärer kommer de därför att ha en mer begränsad ekonomisk handlingsfrihet än vad dagens förvärvsarbetande män kommer att ha.