

Nr 2 / 2018

Föräldraledighet och livspussel

*TCO:s förslag för
ökad jämställdhet i
föräldraförsäkringen*

TCO

Kontakt

TCO Åsa Forsell
asa.forsell@tco.se

Inledning

Föräldraledigheten som del av arbetstidsgapet...

Kvinnor och män förvärvsarbetar olika mycket över arbetslivet. Fler kvinnor än män står utanför arbetsmarknaden. Bland dem som arbetar är det vanligare att kvinnor arbetar deltid än att män gör det. Kvinnor är också frånvarande från arbetet på grund av sjukdom och föräldraledighet i större utsträckning än män. Mycket av inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män förklaras av dessa skillnader i förvärvsarbete, detta arbetstidsgap mellan kvinnor och män.

... och hinder för ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män

För att minska inkomstskillnaderna mellan könen och närma oss ekonomisk jämställdhet behöver arbetstidsgapet mellan kvinnor och män minska. En viktig del för att nå dit är att kvinnor och män delar lika på föräldraledigheten. Idag tar kvinnor ut 75 procent av dagarna med föräldrapenning totalt sett och 80 procent av dagarna med föräldrapenning som tas ut under barnets första två år. Kvinnors långa föräldraledigheter ger direkt effekt på könsskillnaderna i arbetade timmar och inkomst. Kvinnors långa föräldraledigheter påverkar även indirekt, genom att kvinnor efter föräldraledigheten arbetar mer deltid, gör en större del av det obetalda hemarbetet, får sämre karriär- och löneutveckling, och som en följd av detta även får lägre pensionsinkomster. Kvinnor har dessutom en ökad risk för sjukfrånvaro när de blir föräldrar som inte män har.

I den här rapporten beskriver vi TCO:s förslag till förändringar inom föräldraförsäkringen för att öka jämställdheten och få kvinnor och män att dela mer lika på föräldraledigheten.



Innehållsförteckning

INLEDNING	3
FÖRÄLDRAFÖRSÄKRINGEN IDAG MED POSITIVA OCH NEGATIVA EFFEKTER	6
Så här ser föräldraförsäkringen ut idag	6
Uttaget av föräldrapenning är långt ifrån jämställt	7
Minst jämställt första tiden när de flesta dagarna tas ut	7
Alla dagar tas inte ut	8
Kvinnor drabbas negativt av att föräldrapenninguttaget inte är jämställt	9
SÅ TYCKER TCO ATT FÖRÄLDRAFÖRSÄKRINGEN SKA FÖRÄNDRAS	11
TCO:s fem förslag	12
TCO:s förslag om föräldratidsdagar	13
Egen kategori beträffande rätten att ta ut dagar	15
Möjlighet att överlåta föräldratidsdagar.....	15
Samma regler för alla barn oavsett födelseland.....	15
TCO:s förslag om jämställdhetspeng	16
Inslag av nudging	16
Effekt beror mycket på tydlighet	17
Försök med jämställdhetspeng och nudging.....	17
OM TCO	18

Föräldraförsäkringen idag med positiva och negativa effekter

Sverige har en generös och på många sätt bra föräldraförsäkring. Den gör det möjligt för föräldrar att vara lediga från arbetet för att ta hand om sina barn på heltid innan barnet kan börja på förskolan. Många föräldrar har även möjlighet att spara dagar som kan användas för att gå ner i arbetstid eller ta ut lediga dagar då och då senare under barnets uppväxt.

Så här ser föräldraförsäkringen ut idag

Föräldraförsäkringen ger en ersättning motsvarande omkring 80 procent av den föräldralediga föräldrarnas inkomstbortfall under 390 dagar upp till inkomster motsvarande en månadslön på omkring 37 900 kronor¹. Under ytterligare 90 dagar utgår ersättning på lägstanivå om 180 kronor om dagen, så kallade lägstanivådagar. När barnet har två vårdnadshavare är 90 dagar med inkomstrelaterad ersättning öronmärkta för respektive vårdnadshavare, medan övriga dagar kan fördelas på valfritt sätt mellan dem. Många föräldrar omfattas av olika kollektivavtal eller av individuella anställningsavtal som ger rätt till ersättning vid föräldraledighet utöver ersättningen från föräldraförsäkringen, i form av föräldralön eller föräldrapenningtillägg. Den kompletterande ersättningen kan vara utformad på olika sätt och betalas ut under olika lång tids föräldraledighet.

Reglerna för föräldraförsäkringen och föräldraledighetslagen gör det möjligt att sprida ut föräldrapenningdagarna. Föräldrar kan välja längre perioder med föräldraledighet mot att ta ut lägre ersättning, det vill säga ta ut ersättning för färre antal dagar än de är föräldralediga.

Föräldraledighetslagen och föräldraförsäkringens flexibla konstruktion möjliggör långa perioder av frånvaro från arbetslivet genom föräldraledighet, vilket främst kvinnor utnyttjar. Regelverket tillåter att många av föräldrapenningdagarna sparas och tas ut i kortare perioden när barnet är äldre, upp till 8 eller 12 år (beroende på födelseår). Viss minskning av regelverkets flexibilitet har skett. Med de regler som gäller nu för barn födda 2014 eller senare får maximalt 96 dagar sparas och tas ut efter barnets fyraårsdag. Har ena föräldern inte tagit ut sina reserverade 90 dagar innan barnet fyller fyra år innebär den begränsningen att den andra föräldern endast kan spara och ta ut sex dagar efter barnets fyraårsdag.

¹ Ersättningen beräknas som 80 procent av 97 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten/365. Det finns ett inkomsttak i den sjukpenninggrundande inkomsten för beräkning av föräldrapenning som uppgår till 10 prisbasbelopp, vilket 2018 uppgår till 455 000 kronor. Det motsvarar en månadslön på omkring 37 900 kronor. Personer som saknar sjukpenninggrundande inkomst får ersättning på grundnivå som uppgår till 250 kronor om dagen.

Uttaget av föräldrapenning är långt ifrån jämställt

De regler som gäller gör det fullt möjligt för föräldrar att dela lika på föräldraledigheten. Men som det ser ut idag är föräldrapenninguttaget långt ifrån jämställt.

Kvinnor tar ut omkring 75 procent av de uttagna dagarna med föräldrapenning under ett kalenderår och män tar ut 25 procent. Ser man på föräldraledighetens längd under de två första åren är en stor majoritet av alla kvinnor (83 procent) föräldralediga hela tiden under de första tolv månaderna eller längre. Bland männen har endast en dryg fjärdedel varit föräldralediga i ett halvår eller längre. Det finns en stor grupp män som inte tar ut någon eller bara några enstaka dagar med föräldrapenning innan barnet börjar förskolan. Antal uttagna föräldrapenningdagar skiljer sig mellan olika yrken, men kvinnor tar, i genomsnitt, ut fler föräldrapenningdagar än män inom alla yrken, enligt Försäkringskassans statistik.

Statistiken över hur föräldrar delar upp föräldrapenningdagarna visar att 17 procent av föräldraren delar relativt jämställt (40/60) fram till barnets tvåårsdag. Det finns ganska stora skillnader i hur vanligt det är att dela lika beroende på föräldrarnas inkomstnivå och utbildning. Det är vanligare att dela lika bland föräldrar med högre inkomst än lägre och bland föräldrar med eftergymnasial utbildning än bland dem med lägre utbildningsnivå.

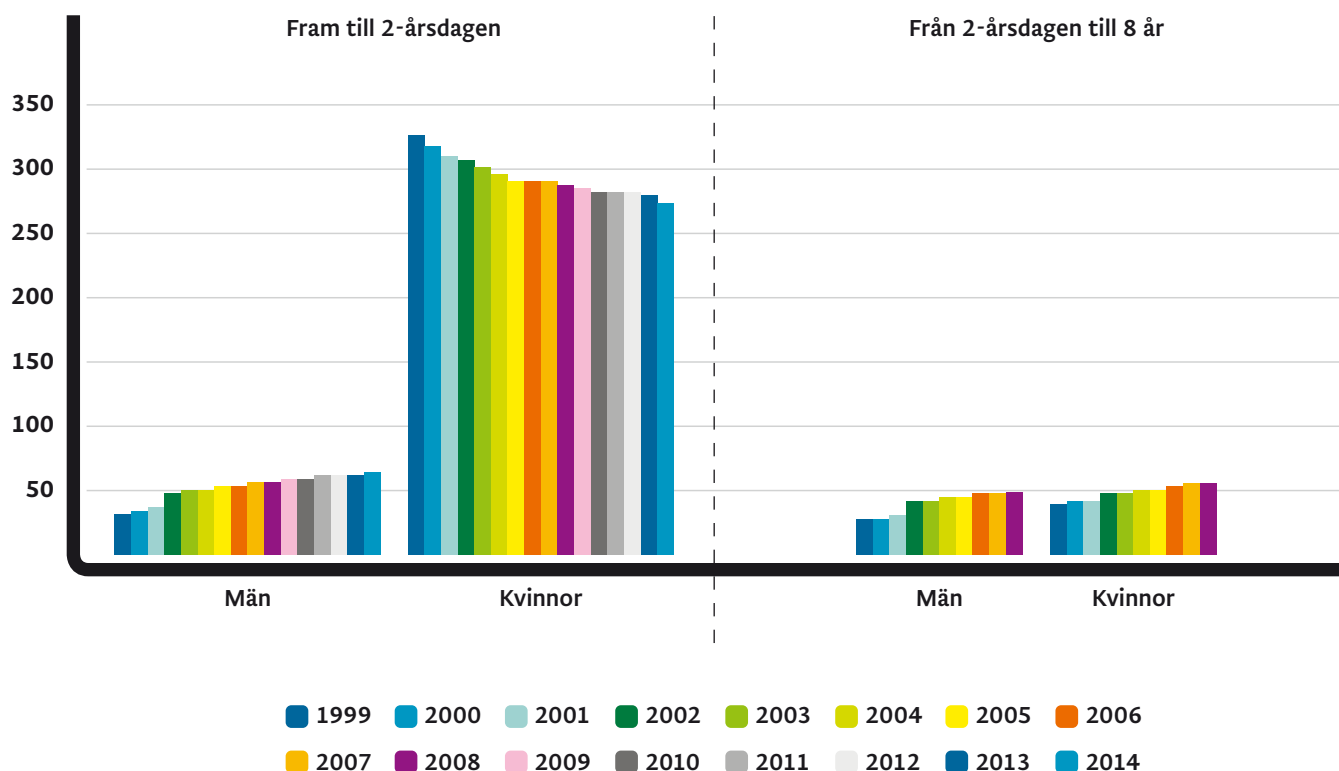
Minst jämställt första tiden när de flesta dagarna tas ut

Hur jämställt föräldrapenninguttaget är skiljer sig mellan tiden före och efter att barnet börjar förskolan, vilket oftast sker någon gång mellan att barnet fyller ett och två år. Män tar endast ut en femtedel av föräldrapenningdagarna som tas ut före barnets tvåårsdag. Efter barnets tvåårsdag tar män och kvinnor ut ungefär lika stor andel av föräldrapenningdagarna. Det är före förskolestart som de flesta föräldrapenningdagarna tas ut, när föräldrarna behöver vara föräldralediga på heltid. Omkring tre fjärdedelar av föräldrapenningen tas ut under barnets första två år och en fjärdedel av dagarna sprids ut mellan barnets tvåårsdag och åttaårsåldern.

”Statistiken visar att 17 procent av föräldraren delar relativt jämställt fram till barnets tvåårsdag.”



DIAGRAM 1. Antal föräldrapenningdagar per barn olika födelseår (1999–2014) uttagna av kvinnor respektive män under barnets första två år, respektive när barnet är mellan två och åtta år.



Källa: Försäkringskassan och TCO:s egna beräkningar.

Alla dagar tas inte ut

Alla dagar med föräldrapenning tas inte ut. Nio procent av männen hade inte tagit ut några föräldrapenningdagar alls när deras barn som föddes 2007 fyllde åtta år. Den senast tillgängliga statistiken över hur många lägstanivådagar som inte används säger att 30 procent av lägstanivådagarna inte hade använts när barnen som föddes 2003 fyllde åtta år.

Statistik som Utredningen om en modern föräldraförsäkring har tagit fram² visar att föräldrapenning tas ut för nästan alla barn som är ett år gamla. Bland tvååringar tas föräldrapenning ut för 74 procent av barnen och bland barn i åldern tre till åtta år tas föräldrapenning ut för mellan 52 och 57 procent av barnen. Det åskådliggör att den föräldrapenning som tas ut efter förskolestart inte kommer alla barn till del. Nästan hälften av barnen mellan tre och åtta år har inte någon föräldraledighetsdag tillsammans med någon av sina vårdnadshavare. Det kan bero på att föräldrapenningdagarna redan har använts när barnet var yngre eller att föräldrarna inte har möjlighet att ta ut föräldrapenning av till exempel ekonomiska skäl. Det kan också vara så att föräldrarna inte vill ta ut föräldrapenning eller att de är föräldralediga och hemma med yngre syskon till barnet och därmed inte har behov av att ta ut föräldrapenning för äldre syskon.

² Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen, SOU2017:101

Kvinnor drabbas negativt av att föräldrapenning- uttaget inte är jämställt

Som det har framgått tidigare i rapporten är kvinnor i genomsnitt borta väldigt länge från arbetslivet för att vara föräldralediga och ta hand om sina barn. Många studier har visat att kvinnor förlorar på det relativt män med avseende på löneutveckling, inkomstutveckling och karriär. Efter pensionerna speglar inkomsterna tidigare i livet leder skillnaderna i föräldraledighet även till ökade skillnader i pensionsinkomst mellan kvinnor och män.

Det finns många studier som visar att en längre föräldraledighet är kopplad till en sämre löneutveckling och sämre chanser till befordran. Detta kan bero på att man förlorar yrkesmässiga färdigheter, eller att arbetsgivaren uppfattar en längre frånvaro som en signal om ointresse eller bristande engagemang i arbetet. En annan förklaring är, så kallad, statistisk diskriminering som kan drabba alla kvinnor oavsett om de har barn eller inte. Statistisk diskriminering innebär att arbetsgivaren gör antaganden om kommande frånvaro baserat på den genomsnittliga frånvaron bland kvinnor respektive män. Genom statistisk diskriminering riskerar kvinnor att behandlas sämre på grund av att de är kvinnor, inte på grund av sina egna egenskaper eller beslut.

När Unionen frågar sina medlemmar, svarar en tredjedel av kvinnorna att föräldraledigheten har påverkat deras möjligheter till karriärutveckling negativt. Bland männen svarar en femtedel att den gjort det.³ Det förklaras delvis av att kvinnor i genomsnitt är föräldralediga längre än män.

Det finns studier som visar att ju större del av föräldraledigheten pappan tar, desto större ansvar tar han också för hushållsarbete och barnomsorg, även om det är svårt att dra några säkra slutsatser kring orsakssamband. Försäkringskassan har visat att fördelningen av föräldraledigheten samvarierar med fördelning av både betalt och obetalt arbete.⁴ När såväl kvinnor som män ökar sin andel av föräldraledigheten leder det både till att de utför en större andel av hushålls- och omsorgsarbetet efter föräldraledigheten och att de står för en mindre andel av hushållets förvärvsarbete efter föräldraledigheten.

Deltidsarbete är, som bekant, mer utbrett bland kvinnor än bland män. Enligt SCB:s Arbetskraftsundersökningar arbetar 36 procent av alla sysselsatta kvinnor deltid jämfört med 14,5 bland sysselsatta män. En fjärdedel av kvinnorna i tjänstemannayrken arbetar deltid och bland dem är vård av barn vanligaste orsaken till deltidarbetet. Deltidsarbete är ännu vanligare bland arbetarkvinnor än bland tjänstemannakvinnor, men bland arbetarkvinnorna är den vanligaste orsaken att lämpligt heltidsarbete saknas.

”En fjärdedel av kvinnorna i tjänstemannayrken arbetar deltid och bland dem är vård av barn vanligaste orsaken till deltidarbetet.”

³ ”Föräldravänligt arbetsliv 2017”, Unionen (2017)

⁴ ”Ojämställd arbetsbörda. Föräldraledighetens betydelse för fördelningen av betalt och obetalt arbete” Försäkringskassan (2013)

Av SCB:s tidsanvändningsstudier framgår att kvinnor fortfarande utför mer obetalt arbete än män, även om skillnaderna har minskat.⁵ Män ägnar mer tid åt betalt arbete än kvinnor. Det är småbarnsföräldrar som lägger mest tid på obetalt arbete och allra mest obetalt arbete utförs av ensamstående kvinnor med småbarn, cirka 43 timmar per vecka. Sammanboende kvinnor med småbarn lägger ner 40 timmar per vecka och sammanboende män med småbarn cirka 32 timmar per vecka på obetalt arbete. Det obetalda arbetets omfattning minskar när barnen är större.

Samtidigt utförs mest övertidsarbete av män. Ungefär 20 procent av alla män och 15 procent av alla kvinnor arbetade övertid under 2015, enligt TCO:s rapport om övertidsarbetet.⁶ Detta sammanhänger med att övertiden var högre i privat sektor än i offentlig sektor. Om det skeva övertidsuttaget är permanent kan det innebära en svårighet att uppnå en jämställd fördelning av obetalt och betalt arbete mellan kvinnor och män.

Småbarnsföräldrar arbetade övertid i något lägre utsträckning än arbetstagare utan småbarn. De småbarnsföräldrar som trots allt arbetade övertid, gjorde det dock i lika stor omfattning som gruppen utan småbarn. Övertidsarbetet torde påverka familjens möjlighet att få ihop livspusslet och ställer högre krav på den i familjen som inte arbetar övertid att lägga mer tid på familjeansvaret och obetalt arbete.

Även avseende sjukfrånvaro tycks föräldraskapet leda till ökad ojämställdhet. När kvinnor blir föräldrar ökar risken att de blir sjukskrivna. Försäkringskassan har i flera rapporter undersökt hur kvinnors sjukfrånvaro påverkas av att de får barn. I en av dem⁷ visas att kvinnor har högre risk än män att bli sjukskrivna i ett sjukfall längre än 14 dagar både före och efter första barnets födelse. En betydande riskökning för sjukfrånvaro för kvinnor ses två år efter andra barnets födelse vilket sannolikt sammanfaller med att båda föräldrarna åter börjat förvärvsarbeta och den dubbla arbetsbördan blir som mest omfattande.

5 "På tal om kvinnor och män Lathund för jämställdhet 2016", SCB (2016)

6 "Vem jobbar övertid och hur mycket?", TCO (2016)

7 "Kvinnors sjukfrånvaro. En studie av förstagångsföräldrar", Socialförsäkringsrapport 2014:14, Försäkringskassan (2014)



Så tycker TCO att föräldraförsäkringen ska förändras

” TCO tycker att det är viktigt, både för den ekonomiska jämställdheten och för jämställdheten på arbetsmarknaden, med reformer som gör att kvinnor och män delar mer lika på föräldraledigheten.

TCO är för en tredelning av föräldraförsäkringen, men bedömer att en tredelning inte har riksdagsmajoritet bakom sig och därmed inte kan genomföras i närtid.⁸

TCO anser att föräldraförsäkringen behöver förändras så att föräldrar uppmuntras att dela mer lika på föräldraledigheten när barnen är små, samtidigt som de behåller valfrihet att lägga upp föräldraledigheten utifrån sin familjs förutsättningar och preferenser.

Samtidigt behövs förändringar som säkerställer att alla föräldrar kan använda föräldraförsäkringen för att få ihop livspusslet under barnens uppväxt. Till exempel har många ensamstående idag inte råd att vara lediga med så låg ersättning som de 90 lägstanivådagarna ger (180 kronor om dagen).

⁸ Rapporten skrivs april 2018.

TCO:s fem förslag

- Inför en tredelning av föräldraförsäkringen.
- Byt ut de 90 lägstanivådagarna i föräldraförsäkringen mot 90 föräldratidsdagar med ersättning på sjukpenningnivå som får tas tio dagar om året under barnets uppväxt, fem per förälder om barnet har två vårdnadshavare. Övriga 390 föräldrapenningdagar får tas ut före barnets treårsdag. Förslaget uppmuntrar föräldrar att dela mer lika på heltidsföräldraledigheten före förskolestart.
- Inför en jämställdhetspeng i föräldraförsäkringen - en skattefri klumpsumma för föräldrar som delar lika (40/60) på föräldrapenningdagarna fram till barnets tvåårsdag. Det ger föräldrar positiva ekonomiska incitament att dela lika på heltidsföräldraledigheten när barnet är litet.
- Ge Försäkringskassan i uppdrag att utveckla sin handläggning och information till föräldrar kring föräldraförsäkringen så att föräldrar kan göra välinformerade val och väga in både kortsiktiga och långsiktiga effekter. Vetenskaplig kunskap i beteendeekonomi bör användas så att olika former av nudging hjälper föräldrar att välja att dela lika, som en vänlig knuff men utan att använda piska eller morot. Nudging kan till exempel utnyttja det faktum att människor är mer benägna att välja det alternativ som uppfattas som huvudalternativet eller det förvalda ickevals-alternativet.
- Utred om och hur föräldraförsäkringen kan förändras så att den fungerar bättre för egenföretagare och kombinatörer.⁹ När det finns fler egenföretagare bland män än bland kvinnor och föräldraförsäkringen är sämre anpassad för egenföretagare än anställda, blir det svårare att nå en jämställd fördelning av föräldraledigheten.

För att föräldrar ska dela mer lika på föräldraledigheten och föräldransvaret krävs även andra insatser än förändringar av föräldraförsäkringen. TCO tycker att resurser behöver satsas inom vård och omsorg på jämställt föräldraskap. Bland annat behöver personal inom mödravården, BVC och öppna förskolan som möter blivande och nyblivna föräldrar ha bra kunskap om jämställt föräldraskap. Utrymme behöver också skapas för pappor att diskutera sitt föräldraskap inom ramen för föräldrautbildningar, föräldragrupper och öppna förskolans verksamheter.

Normer behöver förändras så att både män och kvinnor känner att det är acceptabelt och okontroversiellt att ta halva föräldraledigheten. Arbetsgivare och chefer kan påverka normerna på sina arbetsplatser, inte minst genom att föregå med gott exempel. Det är viktigt att arbetsgivare arbetar aktivt för att både kvinnor och män ska vara föräldralediga. Arbetsgivare bör också erkänna den erfarenhet som föräldraledighet och föräldraskap ger som en kompetens som är värdefull även i arbetslivet.

”Det är viktigt att arbetsgivare arbetar aktivt för att både kvinnor och män ska vara föräldralediga.”

⁹ Med kombinatörer avser vi personer som varvar anställningar med uppdrag som egenföretagare. Att en kombinatör har en tillsvidareanställning på deltid och arbetar som egenföretagare resten av tiden är inte vanligt, utan det vanliga är att kombinera uppdrag som egenföretagare med många tidsbegränsade anställningar hos olika arbetsgivare.

TCO:s förslag om föräldratidsdagar

TCO:s förslag om föräldratidsdagar innebär:

- att de 90 lägstanivådagarna enligt nu gällande regelverk tas bort. För dessa dagar utgår ersättning med 180 kronor om dagen och dagarna kan tas ut när som helst från barnets födelse till barnets tolvårsdag.
- att det i stället införs 90 föräldratidsdagar med inkomstrelaterad ersättning på sjukpenningnivå som får tas ut tio om året från barnets treårsdag till barnets tolvårsdag. Om barnet har två vårdnadshavare får de ta ut fem dagar vardera per år. Föräldratidsdagarna får tas ut som hel dag eller som del av dag i likhet med övriga föräldrapenningdagar.
- att övriga ”vanliga” 390 föräldrapenningdagar får tas ut under barnets tre första år, det vill säga inga av de dagarna får sparas och tas ut efter barnets treårsdag. Reglerna tillåter idag att 96 dagar sparas och tas ut efter barnets fyraårsdag. Om det finns öronmärkta dagar kvar när barnet fyller fyra år, så är det i första hand de dagarna som sparas och kan tas ut efter barnets fyraårsdag.

TCO föreslår inga förändringar i föräldraledighetslagen som säger att:

- Man har rätt att vara heltidsledig barnets första 18 månader utan att någon föräldrapenning tas ut.
- Man har rätt att arbeta deltid (75 procent) fram till dess barnet är åtta år utan att någon föräldrapenning tas ut.
- Man har rätt att vara föräldraledig i samma omfattning som man tar ut föräldrapenning upp till dess barnet är tolv år.

”90 föräldratidsdagar med inkomstrelaterad ersättning på sjukpenningnivå som får tas ut tio om året från barnets treårsdag till barnets tolvårsdag.”





Egen kategori beträffande rätten att ta ut dagar

Föräldratidsdagarna bör definieras som en egen kategori i föräldraförsäkringen beträffande rätten att ta ut dagar, så att de kan användas för att lösa livspusslet när det behövs. Anmälan ska inte behöva göras flera månader i förväg.

Den närmare tillämpningen, bland annat i fråga om ledighetens förläggning, kan med fördel bestämmas i kollektivavtal för att uppnå branschpassade lösningar.

Möjlighet att överlåta föräldratidsdagar

Föräldratidsdagarna ska göra det möjligt för varje vårdnadshavare att kombinera arbetsliv och föräldraskap under barnets uppväxt och kan därmed leda till minskad stress för både föräldrar och barn. Föräldratidsdagarna ska ge barnet mer tid med båda sina föräldrar under sin uppväxt om det har två vårdnadshavare. Därför föreslår vi att föräldratidsdagarna inte ska kunna överlåtas mellan vårdnadshavarna.

Däremot ska det vara möjligt att överlåta två av sina fem föräldratidsdagar till någon annan person som står barnet nära. Det gäller till exempel stjärnfamiljer, ombildade familjer, mor- och farföräldrar och andra släktingar, närstående eller vänner. Om barnet inte har två utan en vårdnadshavare bör vårdnadshavaren kunna överlåta fyra av sina tio föräldratidsdagar per barn och år.

Samma regler för alla barn oavsett födelse land

Sedan halvårsskiftet 2017 begränsas antalet föräldrapenningdagar för personer som kommer till Sverige med barn som är födda utomlands, enligt förslag i delbetänkande från Utredningen om en modern föräldraförsäkring. TCO tog inte ställning till förslaget i sitt remissvar, då TCO anser att regelverket i möjligaste mån bör vara detsamma för alla barn. Däremot var TCO positivt till syftet med begränsningen – att föräldraförsäkringen inte ska försena eller försvåra invandrades etablering på den svenska arbetsmarknaden.

Med TCO:s förslag om föräldratidsdagar kan inga föräldrar spara fler än de 90 föräldratidsdagarna efter barnets treårsdag. Det gäller oavsett barnets födelse land varför samma regler kan gälla för alla barn.

”En skattefri klumpsumma betalas ut automatiskt till de vårdnadshavare som delat lika (40/60 eller mer jämnt) vid barnets tvåårsdag.”

TCO:s förslag om jämställdhetspeng

TCO föreslår att en tydlig och enkel jämställdhetspeng införs för att öka incitamenten för kvinnor och män att dela lika på föräldraledigheten. Utformningen bör utnyttja beteendeeconomisk forskning genom att tillämpa så kallad nudging. En skattefri klumpsumma betalas ut automatiskt till de vårdnadshavare som delat lika (40/60 eller mer jämnt) vid barnets tvåårsdag. Om omfattningen ska motsvara tidigare jämställdhetsbonus bör klumpsumman uppgå till 13 500 kronor skattefritt. För större förväntad effekt kan ett högre belopp väljas, till exempel 15 000 eller 20 000 kronor.

En liten summa per dag som tidigare jämställdhetsbonus var konstruerad ger inte föräldrar särskilt stora incitament att försöka uppnå en viss nivå av jämn fördelning, då varje dag närmare en jämn fördelning endast ger en försumbar summa. I vårt förslag får föräldrar endast belöningen om de delar tillräckligt lika totalt sett när barnet fyller två år. Och summan som utgår är ganska stor.

Inslag av nudging

För att påverka föräldrarnas föräldrapenningsuttag än mer kan jämställdhetspengen ges smarta inslag av nudging. Man skulle kunna införa krav på att föräldrar ska göra en plan för hela föräldraledigheten innan föräldrapenning kan börja betalas ut. Om föräldrarna inledningsvis planerar att dela tillräckligt lika för att erhålla jämställdhetspengen vid barnets tvåårsdag, blir de förmodligen mindre benägna att ändra sig så att de går miste om det tillskott till hushållskassan som jämställdhetspengen skulle innebära. Beteendeeconomiska studier har funnit att människor sätter ett högre värde på att undvika en förlust än på att få en vinst, även om vinsten och förlusten har samma nominella värde.

Effekt beror mycket på tydlighet

Kan vi vara säkra på att det här förslaget till positivt ekonomiskt incitament kommer att påverka föräldrar att dela mer lika? De utvärderingar av tidigare jämställdhetsbonus som har gjorts har visat att bonusens effekt på fördelningen av uttaget har varit försumbar. Under de första åren var dock regelverket komplicerat och de ekonomiska incitamenten mindre tydliga för hushållen. Informationen förbättrades och utbetalning av bonus automatiserades, men även under den senare perioden saknade 40 procent av föräldrarna kunskap om jämställdhetsbonusen.

Att en person har kännedom om ett ekonomiskt incitament och förstår hur hans eller hennes eget beteende påverkar utfallet, är en förutsättning för att en beteendeeffekt ska kunna uppnås. TCO:s förslag om jämställdhetspeng med inslag av nudging är både tydligare och enklare och borde ha bättre förutsättningar att påverka föräldrars föräldrapenninguttag. Den tekniska utvecklingen ger också större möjligheter att konstruera lättillgängliga appar som kan tydliggöra de ekonomiska incitamenten och väva in nudging samt underlätta för föräldrar att göra välinformerade val kring föräldraledigheten direkt i sina smartphones.

Försök med jämställdhetspeng och nudging

En möjlighet skulle kunna vara att införa jämställdhetspeng på prov under en begränsad tidsperiod. Försökets effekter kan då utvärderas innan man tar ställning till om jämställdhetspeng bör införas permanent. Olika utformning av nudginginslag kan också testas så att effekterna av alternativa ansatser kan utvärderas.



Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 14 fackförbund med nästan 1,4 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, landsting, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer, journalister och lärare till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se

Tco

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



Polisförbundet



Lärarförbundet



försvarsförbundet



Unionen



FTF – facket för försäkring och finans