

November 2024

Kvantitetstidspappan

Förslag för ett jämställt föräldraskap

Vilgot Österlund

arena idé

Kvantitetstidspappan

Förslag för ett jämställt föräldraskap

Författare: Vilgot Österlund
ISBN: 978-91-985544-2-7
Grafisk form: Simon Karlsson
Omslagsfoto: Kristina Wicksell Bukhari
© Arena Idé och författarna
Stockholm 2024

Rapporten i en mening:

Rapporten föreslår reformer som ökar den genomsnittlige pappans tid med sitt barn, förflyttar samhällets förväntningar och motverkar de ekonomiska klyftor som dagens föräldraförsäkring ger upphov till.

Omvärldens låga förväntningar på hur mycket ansvar pappor ska ta i barnomsorgen påverkar både barn och pappor negativt. Även om pappans roll i föräldraskapet varierar från familj till familj, finns det på samhällsnivå ett tydligt mönster av att pappor inte lyckas – eller får chans – att knyta lika starka band till sina barn som mammor. Lönemässigt visar också forskning att män som bryter normen och tar en större del av föräldraledigheten straffas hårdare än kvinnor som tar motsvarande andel.

Den här rapporten ger en övergripande bild av den svenska föräldraförsäkringen och hur den nyttjas olika av kvinnor och män i tvåsamma heterorelationer. Statistik från Försäkringskassan visar att män är kraftigt underrepresenterade i samtliga delar av barnomsorgen som berörs av föräldraförsäkringen. För det genomsnittliga föräldraparet är konsekvensen tydlig. Kvinnan drabbas negativt ekonomiskt och får en lägre inkomst och pension, medan mannen får mindre tid med barnet och en svagare relation. För barnets del motverkas dess rätt till en god relation och anknytning till båda sina föräldrar av det ojämställda uttaget av föräldraledigheten.

För att förflytta de olika förväntningarna på mäns och kvinnors föräldraansvar, föreslås en helt ny reform med fokus på arbetsgivaren:

- **Inför en arbetsgivarbonus för jämställt uttag av föräldraledighet och vab.** Arbetsgivaren har ett stort ansvar i att flytta normen mot ett mer jämställt föräldraskap. En ekonomisk bonus till arbetsgivare vars anställda delar lika på föräldraledighet och vab ökar arbetsgivarnas medvetenhet och uppmuntrar till jämställt föräldraskap.

För att nå ett mer jämställt föräldraskap föreslås därtill förändringar av föräldraförsäkringen:

- **Individualisera dagarna med föräldrapenning.** Barn har rätt till båda sina föräldrar och båda föräldrarna har rätt till ordentligt med tid tillsammans med sina barn. Omfördelning av föräldrapenningsdagar tillåts efter prövning och information om hur inkomst och relation mellan förälder och barn påverkas.
- **Utöka 10-dagars till 25-dagars.** Att öka föräldrarnas gemensamma tid just efter födseln underlättar för båda föräldrarna. De får mer tid med barnet och det möjliggör också mer avlastning och stöd efter förlösningen.
- **Ta bort skyddet av SGI under barnets första levnadsår.** Att den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) inte påverkas under barnets första år leder ofta

till att mammor är föräldralediga utan ersättning och att pappor går miste om tid när barnen är små. Det gör också att inkomststarka hushåll kan spara sin föräldrapenning till senare i livet, vilket är en lyx som andra grupper inte har.

- **Höj ersättningen för lägstanivådagarna.** De 90 lägstanivådagarna bör justeras och ge samma ersättning som övriga dagar med föräldrapenning. Det stärker föräldrars ekonomi och ökar den ekonomiska jämställdheten.

Rapportens förslag ökar den genomsnittlige pappans tid med sitt barn, förflyttar samhällets förväntningar och motverkar de ekonomiska klyftor som föräldraförsäkringen idag ger upphov till.

Innehåll

Inledning.....	4
Varför behövs ett jämställt föräldraskap?	5
Föräldraförsäkringen	8
Föräldrapenning	8
Föräldraledighet	9
Vård av barn	9
10-dagars vid barns födelse	9
Män och kvinnor i föräldraförsäkringen.....	9
Tidigare reformer för mer jämställt uttag	11
Vad kan göra föräldraförsäkringen mer jämställd?	12
Arbetsgivarens ansvar för jämställda föräldrar	13
Förslag för ett jämställt föräldraskap	15
Referenser	16



Vilgot Österlund är statistiker på tankesmedjan Arena Idé. Vilgot har tidigare arbetat som data-analytiker, bland annat på Socialstyrelsen, och skrivit flera policyrapporter om ekonomisk politik.

Med barn finns ingen kvalitetstid. Det handlar om att vara tillgänglig. Inte på lördag när pappa är ledig och tar med mig till Skansen. Utan idag. När jag har skrubbat knät, när någon varit dum mot mig, när jag har en teckning jag vill visa, när jag vill sitta en stund i ett vuxenknä och vila. Den stunden svishar snabbt förbi. Med barn finns bara kvantitet. Att vara där – jämt och ständigt – eller i alla fall oftast.

– Clara Lidström, från bloggen Underbara Clara

Inledning

Den svenska föräldraförsäkringen är i ett internationellt perspektiv mycket generös. Den ger nyblivna föräldrar ersättning för att ta hand om sitt barn i sammanlagt 16 månader (480 dagar). Utöver de 480 dagarna med ersättning, tillkommer rätt att gå ned i tid från sitt arbete, rätt till ersättning för vård av sjukt barn (vab) och ett väl utbyggt offentligt förskolesystem. Men trots den generösa utformningen är omsorgen om barn i Sverige ojämnt fördelad. Inom alla delar av barnomsorgen som föräldraförsäkringen berör är papporna underrepresenterade. De får bara 30,9 procent av föräldrapenningdagarna, 24 procent av den obetalda föräldraledigheten under barnets två första år och 38 procent av vab-uttaget (Försäkringskassan, 2024).

Ekonomiskt drabbas kvinnor i mycket högre grad än män av den ojämnt fördelningen, de får lägre inkomst och mindre avsättningar till pension. Men den ojämnt fördelningen i föräldraförsäkringen är inte bara en fråga om ekonomisk jämställdhet, utan handlar även om social jämställdhet och vilka normer som ska gälla i samhället. Den ekonomiska ojämnt ställdheten skulle till viss del gå att åtgärda med högre försäkringsersättningar och inkomstkompen-sation, men det löser inte den sociala ojämnt ställdheten. Det skulle tvärtom riskera att cementera dagens strukturer med en mamma som ombesörjer barnen och en pappa som försörjer familjen, med sämre anknytning till barnen som följd.

Den här rapporten fokuserar på att lösa den sociala ojämnt ställdheten och målet är att pappor ska tillbringa mer tid med sina barn. Angreppssättet har fördelen att det även löser en stor del av den ekonomiska ojämnt ställdheten; om mammor och pappor delar barnomsorgen lika kommer en stor del av inkomstgapet mellan kvinnor och män att slutas.

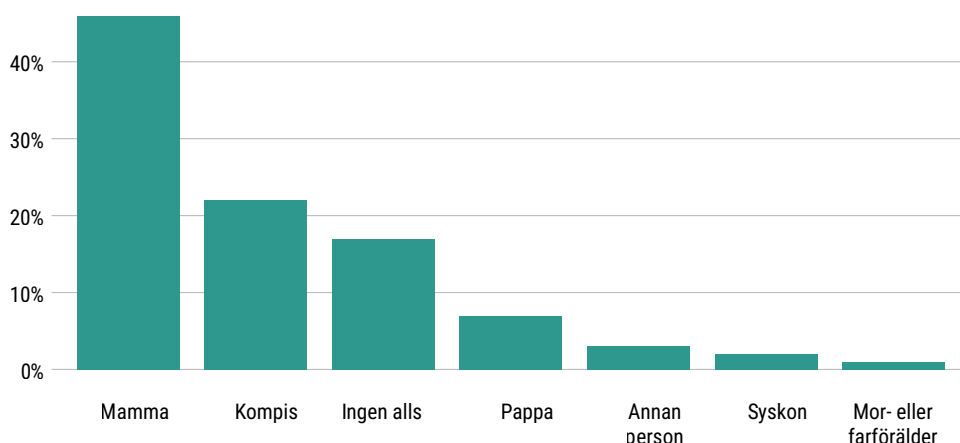
Varför behövs ett jämställt föräldraskap?

Det finns flera skäl som i sig är goda nog för att föräldraskapet ska bli jämställt. Först och främst handlar det om rättvisa. Ett barn har rätt till lika mycket tid med båda sina föräldrar. På motsvarande sätt har pappan rätt att vara en lika stor del av sitt barns liv som mamman. Relationer och band mellan barn och förälder knyts hela tiden, lika mycket under en fridfull promenad i bärselen som under ett oplanerat blöjbyte. Men den *kvalitetstid* som den fridfulla promenaden eller en mysig stund i soffan utgör, är bara en bråkdel av föräldraskapet och barnomsorgen. Därför räcker det inte med att pappor bara får ta del av kvalitetstiden med barnen, *kvantitetstiden*, det vardagliga ombesörjandet är minst lika viktig och utgör så mycket mer tid att knyta band.

Representation och ett större erfarenhetsutbyte är ett annat viktigt skäl att föräldraskapet ska bli mer jämställt. Med fler pappor med erfarenhet av barnomsorg breddas kunskapen och förståelsen för de utmaningar som ett föräldraskap innebär, både i omsorgen och i arbetslivet. Detsamma gäller förstås med fler kvinnor i arbetslivet; med en representation som speglar samhället ökar kunskapen på arbetsplatsen och i organisationer om hur samhällets utmaningar kan mötas. Män och kvinnor har olika perspektiv, och att barn får ta lika mycket del av båda sina föräldrar ger dem en bredare förståelse för världen.

Idag är inte föräldraskapet jämställt. Som kommer att visas i nästa avsnitt tar kvinnor en betydligt större del av barnomsorgen än män inom samtliga mätbara delar av föräldraförsäkringen. För en familj med mamma och pappa vars uttag och uppdelning av föräldraledigheten är som genomsnittet, blir konsekvensen krass. Pappan får spendera mindre tid med sitt barn och mamman får vara borta från arbetsmarknaden en längre period. Det här får i sin tur följd effekter för både pappor och mammor. För mammornas del leder frånvaron från arbetsmarknaden, och då särskilt föräldraledigheten utan ersättning, till en lägre inkomst och mindre pensionsavsättningar.

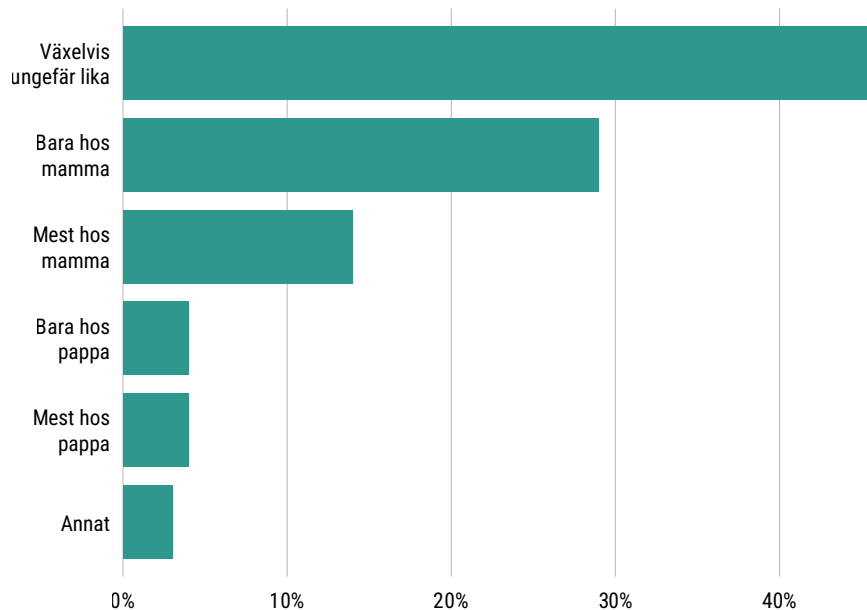
För pappors del leder den minskade tiden med barnet till att barnet får en svagare anknytning till sin pappa. Konsekvensen av en svagare anknytning är inte nödvändigtvis tydlig inom varje enskild familj, men på samhällsnivå syns mönster som kan kopplas till skillnader mellan mammors och pappors relationer till sina barn. Ett exempel syns i den undersökning som Kamratposten lät göra 2018. Undersökningen gick ut till Kamratpostens läsare, mellan 8 och 14 år gamla, och 1 679 barn svarade. Svaret på frågan *Vem vill du helst prata med när du är ledsen?* visas i figur 1 och ger en talande bild.



Figur 1. 1 679 barns svar på frågan *Vem vill du helst prata med när du är ledsen?*
Källa: Kamratposten.

Av de svarande barnen svarar 46 % att de helst pratar med mamma när de är ledsna, 22 % svarar en kompis, 17 % svarar ingen alls, 7 % svarar pappa, 3 % svarar en annan person, 2 % svarar ett syskon och 1 % svarar en mor- eller farförälder. Om ett barn känner sig ledsen är det alltså fler än dubbelt så många som helst inte pratar med någon alls än som helst pratar med sin egen pappa (Kamratposten, 2018).

Även i myndighetsstatistik syns variationer mellan mäns och kvinnors relationer till sina barn. Statistik från SCB visar att det finns tydliga skillnader i var barn bor när föräldrar inte bor tillsammans. Nära hälften av barnen, 46 procent, bor växelvis, men 29 procent bor endast hos mamman. Bara 4 procent bor endast hos pappan, medan 14 procent bor mest hos mamman och 4 procent bor mest hos pappan. 3 procent av barnen bor på annat sätt. Det betyder att 43 procent av barnen bara eller mest bor hos mamman, medan 8 procent bor bara eller mest hos pappan (SCB, 2023). Statistiken illustreras i figur 2.



Figur 2. Var bor barn med föräldrar som inte bor tillsammans? Källa: SCB.

Forskning visar samtidigt att män som bryter normen och tar ut en större andel av föräldraledigheten straffas karriärmässigt. För en man blir lönestraffet jämfört med dem som inte är föräldralediga större än vad det är för en kvinna i motsvarande situation (Rege & Solli 2013; Eriksson & Brandén). Arbetsgivare tenderar också att ha svårare att acceptera en längre pappaledighet jämfört med motsvarande mammaledighet. Ofta kommer påpekanden från arbetsgivaren om att man inte går att ersätta, eller förslag om lösningar där man tillåts arbeta hemifrån eller fortsätta arbeta deltid (Haas & Hwang 2019). Liknande tendenser visas också i medlemsundersökningar bland fackföreningar i Sverige (ex. Byggnadsarbetareförbundet 2023). Forskning har också visat på samband mellan ett högre uttag av vab (vård av sjukt barn) och lägre lön särskilt bland män (Boye, 2015).

Sannolikt beror arbetsgivares ovilja till lång pappaledighet på förväntningar som finns med redan vid rekrytering. En långvarig föräldraledighet är förstås en stor utmaning för arbetsgivaren, som måste lägga tid både på att hitta ersättare och på överlämning av arbetsuppgifter. Att män generellt är föräldralediga mindre än kvinnor gör dem i detta hänseende till ”bättre” anställda. För arbetsgivaren leder det till mer eller mindre omedvetna förväntningar om att alla män kommer vara lika smidiga anställda. När en manlig anställd sedan bryter mot den normen blir arbetsgivaren besviken, som förväntat sig en genomsnittlig man med mindre föräldraledighet.

Arbetsgivares olika förväntningar på män och kvinnor vad gäller föräldraledighet syns även i en undersökning hos Novus som Arena Idé tillsammans med Make Equal låtit göra. På frågan *Hur ser förväntningarna på kvinnor och män ut på din arbetsplats när det kommer till föräldraledighet?* svarar 16 procent av både arbetare och tjänstemän att de upplever en förväntan om att kvinnor på arbetsplatsen ska ta mer föräldraledighet än män. Samtidigt upplever bara 1 % av arbetarna och 0 % av tjänstemännen en förväntan på det omvända, att män på arbetsplatsen ska ta mer föräldraledighet än kvinnor.

Samma undersökning visar också att pappor med hemmaboende barn gärna skulle spendera mer tid med sina barn. På frågan *En genomsnittlig vecka i livet, vad lägger du mindre tid på än du egentligen hade velat?* svarar 31 procent av männen och 27 procent av kvinnorna *umgås med mina barn*.

Föräldraförsäkringen

Den svenska föräldraförsäkringen beskrivs ofta som en av de mest generösa i världen. Förutom föräldrapenning och rätt till föräldraledighet, omfattar föräldraförsäkringen rätt till ersättning för vård av sjukt barn (vab), omvårdnadsbidrag till föräldrar med barn med funktionsnedsättning och tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse, så kallad 10-dagars.

Föräldrapenning

Föräldraförsäkringen ger rätt till 480 dagars ledighet med ekonomisk ersättning för vårdnadshavare från Försäkringskassan, så kallad föräldrapenning. För 390 av de 480 dagarna motsvarar ersättningen 77,6 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI, se faktaruta nedan). För barn med två vårdnadshavare är 90 av de 390 dagarna låsta till vardera vårdnadshavare och resterande 210 dagar kan fördelas fritt mellan vårdnadshavarna. Kvarvarande 90 av de 480 ersättningsdagarna har en låst ersättningsnivå, så kallad lägstanivå, och ger 180 kronor per dag oavsett SGI. Lägstanivån har varit konstant sedan juli 2006 då den höjdes från 60 kronor per dag. Föräldrapenningsdagar får tas ut tills barnet fyllt 12 år, men efter barnets fyraårsdag får som mest 96 dagar sparas.

Ett föräldrapar får ta ut 60 dagar som så kallade dubbeldagar, då båda föräldrarna är lediga från arbete och får föräldrapenning. 45 dagar (90 för ensamstående) med föräldrapenning får överföras till en annan anhörig som inte är vårdnadshavare.

Så här beräknas SGI. Den sjukpenninggrundande inkomsten räknas ut som den sammanlagda årsinkomsten av lönen före skatt, ob-tillägg, övertidsersättning och provision. Har du en månadslön på 35 000 kronor i månaden blir din SGI 420 000 kronor ($35\,000 \cdot 12$). Man kan som högst ha en SGI på 10 prisbasbelopp, vilket för 2024 är 573 000 kronor och för 2025 588 000 kronor.

Den som är föräldraledig eller går ned i arbetstid utan föräldrapenning får en lägre inkomst, vilket i sin tur leder till en lägre SGI. Tills barnet fyllt ett år är dock SGI skyddad och påverkas inte av att man som förälder gått ned i tid eller är föräldraledig utan föräldrapenning. Efter ettårsdagen sjunker SGI om föräldern går ned i tid och inte tar ut föräldrapenning för den minskade arbetstiden. Den som är helt föräldraledig måste ta ut minst fem föräldrapenningsdagar i veckan för att behålla sin SGI.

Föräldraledighet

Förutom de 480 dagarna med föräldrapenning, ger föräldraledighetslagen rätt för föräldern att vara ledig eller korta sin arbetstid. Tills barnet är 18 månader har föräldern rätt att vara helt ledig från sitt arbete utan krav på att ta ut föräldrapenning. Efter att barnet fyllt 18 månader och tills barnet fyllt åtta år, har föräldrar rätt att sänka sin arbetstid med upp till en fjärdedel utan att ta ut föräldrapenning.

Vård av barn

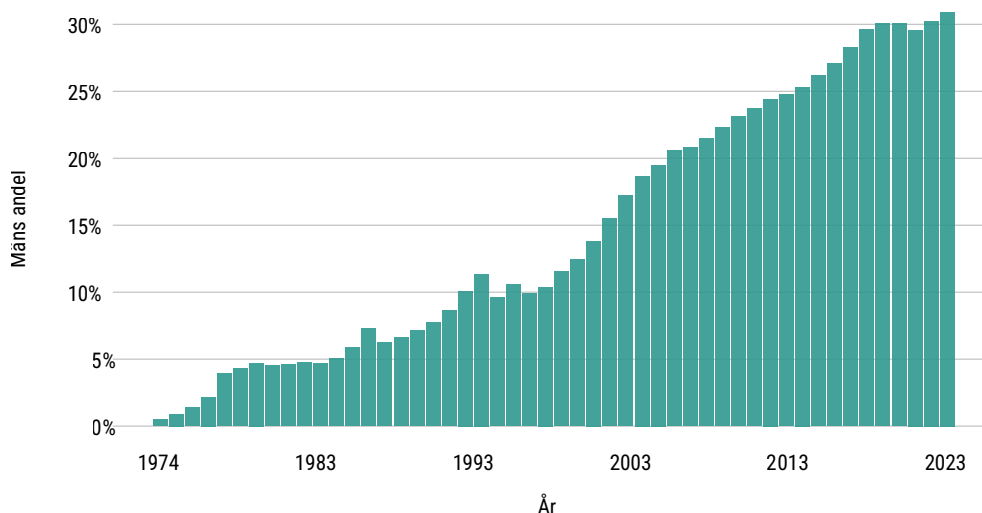
Den som avstår från att arbeta för att ta hand om ett sjukt barn har rätt till ersättning från Försäkringskassan för vab. Normalt betalas vab för barn i åldern mellan 8 månader och 12 år, men det finns undantag där vab kan utgå även för yngre och äldre barn. Precis som med föräldrapenningen är ersättningen 77,6 procent av SGI, men taket för SGI är lägre, maximalt 7,5 prisbasbelopp. Är barnet sjukt längre än sju dagar krävs läkarintyg. Som mest betalas vab för 120 dagar per barn och år.

10-dagars vid barns födelse

För den förälder som inte föder barnet finns så kallad 10-dagars. Den ger rätt till ledighet från arbete och ger ersättning för 10 dagar i samband med att barnet föds. Ersättningsnivån fungerar på samma sätt som vab och är 77,6 procent av SGI, där SGI som högst kan vara 7,5 prisbasbelopp.

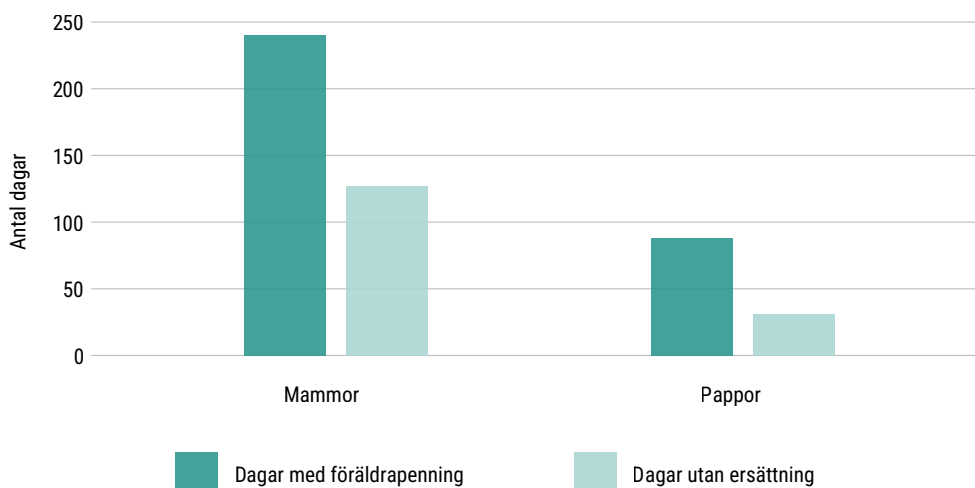
Män och kvinnor i föräldraförsäkringen

Sedan föräldraförsäkringen infördes 1974 har mycket hänt, inte minst om man ser till hur mammor och pappor tar ut lediga dagar med föräldrapenning. År 2023 tog män ut 30,9 procent av alla dagar med föräldrapenning, vilket kan jämföras med mindre än en halv procent år 1974 (Försäkringskassan, 2024). Utvecklingen illustreras i figur 3.



Figur 3. Mäns andel av nettodagar med föräldrapenning. Källa: Försäkringskassan.

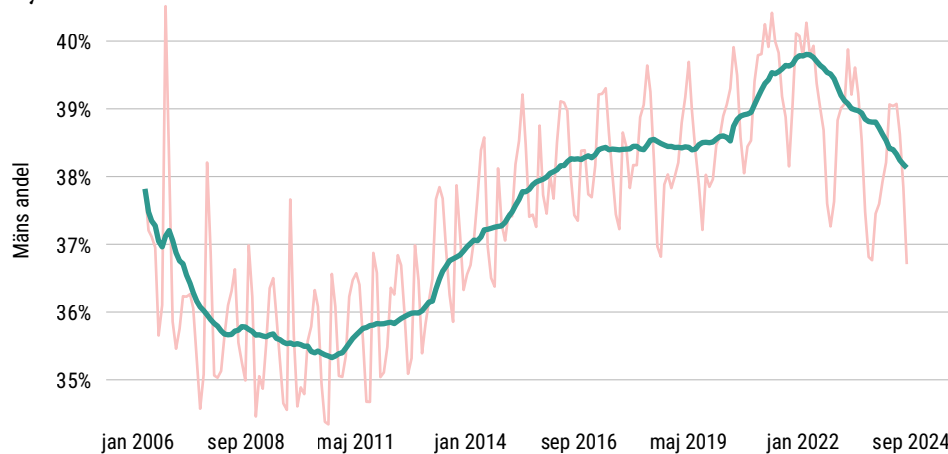
Dagarna med föräldrapenning motsvarar dock inte all föräldraledighet, utan en hel del föräldraledighet tas också ut som obetald ledighet. Särskilt stor är den obetalda ledigheten under barnets första levnadsår, när SGI är skyddad och inte påverkas. Det förs ingen registerstatistik över den obetalda föräldraledigheten, men Försäkringskassan gör uppskattningar. För barn födda 2021 tar pappor under barnets två första år i genomsnitt ut 88 dagar med föräldrapenning och 31 dagar utan ersättning. För mammor är motsvarande siffror 240 dagar med föräldrapenning och 127 utan ersättning. Mammornas ledighet utan ersättning överstiger alltså pappornas sammanlagda ledighet (Försäkringskassan, 2024). Siffrorna illustreras i figur 4.



Figur 4. Mammors och pappors totala föräldraledighet under barnets två första år uppdelat på betald och obetald ledighet. Källa: Försäkringskassan.

Statistik om vab finns publicerad på Försäkringskassans webbplats med månadsdata från januari 2006, och även här finns skillnader. Männens andel av vab-uttaget visas i figur 5. Vab-uttaget varierar kraftigt över året och det gör även männens andel av uttaget. Under månaderna med högt uttag är männens andel också högre, vilket troligen beror på att kvinnor oftare tar första dagen av vab.

Trots en viss ökning har mäns andel av vab-uttaget legat förhållandevis stabilt, mellan 35,5 och knappt 40 procent i årstakt. De senaste åren har utvecklingen dock vänt och männens andel har sjunkit med nästan 2 procentenheter. För en enskild månad är fortfarande juli 2006 den månad då män tog ut högst andel av vab-dagarna. Huruvida det bara är en slump eller om det finns ett faktiskt samband är inte fastställt, men samma månad pågick fotbolls-VM för herrar i Tyskland.¹



Figur 5. Mäns andel av det totala vab-uttaget, per månad och med 12 månaders rullande medelvärde. Källa: Försäkringskassan.

Tidigare reformer för mer jämställt uttag

Genom åren har flera reformer av föräldraförsäkringen genomförts med uttalat mål att göra uttaget av föräldraledigheten mer jämställt. Redan när föräldraförsäkringen infördes år 1974 lanserades den som en viktig jämställdhetsreform. För första gången kunde även pappor vara lediga från jobbet och få ersättning från Försäkringskassan för att ta hand om barnet (Försäkringskassan, 2024). Möjligheten till pappaledighet kommunicerades bland annat genom en kampanj med tyngdlyftaren Lennart ”Hoa-Hoa” Dahlgren.

Trots möjligheten till pappaledighet var det under lång tid väldigt ovanligt med föräldraledighet bland män. Som framgår av figur 3 var det ännu i början av 1990-talet mindre än 10 procent av föräldrapenningdagarna som gick till män. 1995 infördes den första reserverade månaden, den så kallade pappamånaden, som innebar att minst 30 dagar av föräldrapenningen måste tas ut av vardera förälder. En andra reserverad månad infördes år 2002. År 2008 infördes jämställdhetsbonusen, som kunde ge upp till 13 500 kronor i extra ersättning om föräldrarna delade föräldrapenningsdagarna mer lika. 2016 infördes en tredje reserverad månad, samtidigt som man beslutade att avskaffa jämställdhetsbonusen efter 2017 (Försäkringskassan, 2024).

¹ Sverige åkte ut i åttondelsfinal mot Tyskland efter förlust med 0–2. Turneringen vanns av Italien efter att ha besegrat Frankrike på straffar i en oerhört dramatisk final. Zinedine Zidane fick rött kort efter att ha skallat Marco Materazzi.

Vad kan göra föräldraförsäkringen mer jämställd?

Det finns många förslag för att nå ett mer jämställt föräldraledighetsuttag som redan presenterats. Både Saco och TCO driver ett förslag med en så kallad tredelad föräldraförsäkring, där de 390 dagarna med ersättning på SGI-nivå ska delas upp i tre delar. En tredjedel av dagarna (130 dagar) ska reserveras åt vardera förälder och den sista tredjedelen ska föräldrarna få fördela som de vill (Saco, 2015; TCO, 2023).

TCO vill också höja ersättningen för dagarna på lägstanivå till samma nivå som ordinarie dagar och tillåta att dessa sparas även efter fyra års ålder (TCO, 2023). I den mån dagarna med lägstanivå tas ut, görs det i högre grad av kvinnor jämfört med dagar på ordinarie ersättningsnivå. Att höja ersättningen för dagarna på lägstanivå innebär ökade utgifter för staten. En uppskattning utifrån 2023 års uttag av lägstanivådagar och genomsnittliga kostnader för dagar på SGI-nivå ger ökade kostnader på drygt fyra miljarder kronor. 2023 betalades drygt 33 miljarder ut i föräldrapenning, och höjningen skulle alltså innebära utgiftsökningar på ungefär 12 procent.

Det finns också förslag om att ändra reglerna kring skyddet av SGI under barnets första levnadsår. För de par som har råd finns idag möjligheten att vara föräldraledig utan att använda lika många dagar med föräldrapenning. Eftersom SGI är skyddad under första året blir inte effekten större än den löneförlust som kommer av minskad arbetstid. Oftast är det kvinnor som nyttjar denna möjlighet i större utsträckning än män, vilket tydligt visas i figur 4. Att ta bort skyddet av SGI under barnets första år skulle sannolikt leda till att andelen lediga dagar utan ersättning skulle minska, eftersom framtida ersättning från Försäkringskassan annars påverkas. Om mammor fortfarande vill ha föräldrapenningdagar kvar när barnet är äldre, kommer pappan få fler föräldrapenningdagar under barnets första år för att väga upp för mammans minskade ledighet. Förslaget innebär en mindre flexibel föräldraförsäkring, men de som drabbas negativt är bara de som idag har råd att vara föräldralediga utan ersättning från Försäkringskassan.

Ett annat förslag för att pappan både ska få en bättre anknytning till barnet i mycket tidig ålder och vara ett bättre stöd till mamman, är att förlänga 10-dagars till att omfatta fler dagar. Om föräldraparet idag vill vara hemma tillsammans ef-

ter 10-dagars krävs att man nyttjar dubbeldagar eller att den ena föräldern är föräldraledig utan ersättning. 2023 kostade uttaget av 10-dagars ungefär 910 miljoner kronor. Att öka antalet dagar med ersättning i samband med barns födelse till 25 dagar skulle medföra ökade kostnader för staten. Med samma uttagsnivå innebär det ökade utgifter på knappt 1,4 miljarder kronor.

Att bygga ut den offentliga barnomsorgen, både i förskola och i grundskola, skulle kunna minska föräldrarnas behov av att gå ned i arbetstid och vara föräldralediga. Om den frigjorda tiden går till att kvinnor i högre utsträckning arbetar, är det ett annat sätt att jämna ut skillnaden i tid som män och kvinnor spenderar med sina barn, men det skulle inte ge mer tid till pappan och barnet.

Detsamma gäller även som motargument till dem som driver linjen om en generellt kortare tid med föräldrapenning. Det skulle, förutsatt att det är kvinnors del av uttaget som minskar när den totala ersättningsperioden minskar, leda till ett mer jämställt uttag av föräldraersättningen, men ingen ökad omsorgstid för papporna.

En helt individualiserad föräldrapenning, där föräldrarna inte får fördela några dagar mellan sig, skulle kunna lösa majoriteten av det ojämställda uttaget. Förhoppningen är att pappans dagar med föräldrapenning ökar och att mammas dagar minskar i motsvarande grad. Att helt individualisera föräldrapenningdagarna kommer innebära svårigheter för vissa familjer och det kan därför vara aktuellt att i särskilda fall tillåta att föräldrapenningsdagarna fördelas på annat sätt. Det bör då också ingå tydlig information om hur inkomst och barnrelation riskerar att påverkas.

Vissa av de diskuterade förslagen leder till högre utgifter från föräldraförsäkringen, som idag finansieras via arbetsgivaravgiften, där 2,6 procent av lönen betalas i föräldraförsäkringsavgift. Ett sätt att kompensera för de högre utgifterna skulle vara att höja föräldraförsäkringsavgiften, samtidigt som löneavgiften sänks i motsvarande grad för att inte ta av löneutrymmet.

Arbetsgivarens ansvar för jämställda föräldrar

Med en individualiserad föräldrapenning försvinner det ojämställda uttaget av föräldraledighet med ersättning. Ett slopat skydd av SGI under barnets första år skulle sannolikt utjämna en del av det ojämna uttaget av obetald föräldraledighet, men inte allt. Därtill kvarstår en stor skillnad i mäns och kvinnors uttag av vab.

Som nämnts tidigare i rapporten är det väl belagt att samhällets normer och förväntningar i hög grad påverkar hur föräldrar väljer att ta ut sin föräldraledighet. Av de aktörer som har inflytande över hur ett nyblivet föräldrapar tar ut sin föräldraledighet är arbetsgivaren en av dem som har störst möjlighet att påverka valet, men också en av dem som påverkas mest av föräldrarnas val av uppdelning. Arbetsgivaren kan genom sin centrala roll påverka föräldrarna antingen åt ett mer jämställt eller åt ett mer ojämställt håll. Ingen arbetsgivare vill att perso-

nalen ska vara frånvarande och ersättas med tillfällig personal, men forskning visar att förväntningarna på kvinnors och mäns föräldraledighet är olika. Detta visas även i den Novus-undersökning som gjorts i samband med denna rapport. Om det finns en förväntan på att inte dela föräldraledigheten lika, så är det alltid pappan som förväntas ta den mindre delen av föräldraledigheten och istället arbeta. Samtidigt visar också undersökningen att män i något högre utsträckning än kvinnor faktiskt önskar att spendera mer tid med sina barn.

Som ett nytt förslag för ett mer jämställt föräldraskap introducerar vi *arbetsgivarbonusen*. Med ett ekonomiskt incitament åt arbetsgivaren att arbeta för ett mer jämställt uttag av föräldraledighet skulle de olika förväntningarna på män och kvinnor kunna förskjutas. Det skulle uppmärksamma arbetsgivare på ojämställda strukturer och bredda kunskapen om arbetsgivarens inflytande över föräldraledigheten.

Arbetsgivarbonusen ska gälla vab och obetald föräldraledighet och innebär att ett föräldrapars respektive arbetsgivare får en bonus om paret delar vab och föräldraledighet lika. För ett genomsnittligt föräldrapar innebär förslaget att mammans arbetsgivare uppmuntrar till mer arbete och pappans arbetsgivare uppmuntrar till mer barnomsorg. På en genomsnittlig kvinnodominerad arbetsplats innebär det mer arbetstid med ordinarie personal, som dessutom toppas upp med en bonus till arbetsgivaren. På motsvarande mansdominerad arbetsplats innebär förslaget mindre arbetstid med ordinarie personal, men det kompenseras delvis av arbetsgivarbonusen.

Att mäta den obetalda föräldraledigheten kommer kräva ny datainsamling, då detta inte mäts idag. Den anställde, eller arbetsgivaren, kommer behöva rapportera föräldraledigheten till Försäkringskassan. Vem som tar ut vab registreras redan idag, så där ökar inte byråkratin mer än själva uppföljningen av uttaget.

Exakt hur en arbetsgivarbonus för jämställt uttag av föräldraledighet bör utformas kan med fördel utredas vidare. De ekonomiska incitamenten behöver vara tillräckligt stora för att ha en faktisk effekt, men får inte vara så stora att det finns en risk för diskriminering av anställda som inte delar lika. Andra frågor att utreda vidare är över hur lång tid ett jämställt uttag ska mätas (månadsvis, årsvis eller ända tills barnet fyllt 12?), samt hur man ska hantera om föräldrarna byter arbetsplats.

En arbetsgivarbonus skulle kunna utformas så att den bara går i positiv riktning, där bonusen blir högre ju mer jämställd uppdelningen av föräldraledigheten är. Ett annat alternativ är en sorts bonus malus-utformning, där en bonus för jämställda uttag finansieras med högre avgifter för ojämställda uttag. En sådan, till stor del självfinansierande, reform skulle då naturligt fasa ut när uttaget av föräldraledighet och vab blivit mer jämställt.

Förslag för ett jämställt föräldraskap

För att förflytta de olika förväntningarna på mäns och kvinnors föräldransvar, föreslås en helt ny reform med fokus på arbetsgivaren:

- » **Inför en arbetsgivarbonus för jämställt uttag av föräldraledighet och vab.** Arbetsgivaren har ett stort ansvar i att flytta normen mot ett mer jämställt föräldraskap. En ekonomisk bonus till arbetsgivare vars anställda delar lika på föräldraledighet och vab ökar arbetsgivarnas medvetenhet och uppmuntrar till jämställt föräldraskap.

För att nå ett mer jämställt föräldraskap föreslås därtill förändringar av föräldraförsäkringen:

- » **Individualisera dagarna med föräldrapenning.** Barn har rätt till båda sina föräldrar och båda föräldrarna har rätt till ordentligt med tid tillsammans med sina barn. Omfördelning av föräldrapenningsdagar tillåts efter prövning och information om hur inkomst och relation mellan förälder och barn påverkas.
- » **Utöka 10-dagars till 25-dagars.** Att öka föräldrarnas gemensamma tid just efter födseln underlättar för båda föräldrarna. De får mer tid med barnet och det möjliggör också mer avlastning och stöd efter förlossningen.
- » **Ta bort skyddet av SGI under barnets första levnadsår.** Att den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) inte påverkas under barnets första år leder ofta till att mammor är föräldralediga utan ersättning och att pappor går miste om tid när barnen är små. Det gör också att inkomststarka hushåll kan spara sin föräldrapenning till senare i livet, vilket är en lyx som andra grupper inte har.
- » **Höj ersättningen för lägstanivådagarna.** De 90 lägstanivådagarna bör justeras och ge samma ersättning som övriga dagar med föräldrapenning. Det stärker föräldrars ekonomi och ökar den ekonomiska jämställdheten.

Rapportens förslag ökar den genomsnittlige pappans tid med sitt barn, förflyttar samhällets förväntningar och motverkar de ekonomiska klyftor som föräldraförsäkringen idag ger upphov till.

Referenser

- Byggnadsarbetareförbundet (2023). *Ny undersökning: 1 av 3 byggnadsarbetare möter motstånd vid vab* <https://via.tt.se/pressmeddelande/3376831/ny-undersokning-1-av-3-byggnadsarbetare-moter-motstand-vid-vab?publisherId=3235581&lang=sv> [2024-11-13]
- Boye, K. (2015). Mer vab, lägre lön? Uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av barn och lön bland svenska föräldrar. *IFAU*. 2015:15
- Eriksson, H., & Brandén, M. (2021). *Från jämställda par till ojämslällda föräldrar: Rationella par eller begränsade val?* Stockholm Research Reports in Demography.
- Försäkringskassan (2024). *Barnhushållens ekonomi*. <https://www.forsakringskassan.se/download/18.214bed8e18fd69fcd21bc/1718347958322/barnhushallens-ekonomi-resultatindikatorer-for-den-ekonomiska-familjepolitiken-2024-svar-pa-regeringsuppdrag-fk-2023-030399.pdf>
- Försäkringskassan (2024). *En historisk översikt av föräldrapenning (Korta analyser 2024:2)* <https://www.forsakringskassan.se/download/18.55c9e2a718ec99c311a46/1713244153025/en-historisk-oversikt-av-foraldrapenning-korta-analyser-2024-2.pdf>
- Försäkringskassan (2024). *Försäkringskassans statistikdatabas*. <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/> [2024-11-13]
- Kamratposten (2018). *Det här är kåpearnas liv*. <https://www.kpwebben.se/det-har-ar-kapearnas-liv/> [2024-11-05]
- Haas, L., & Hwang, C. P. (2019). Workplace support and European fathers' use of state policies promoting shared childcare: Correction. *Community, Work & Family*, 22(2), 254.
- Rege, M., & Solli, I. F. (2013). The impact of paternity leave on fathers' future earnings. *Demography*, 50(6), 2255–77.
- Saco (2015). *En tredelad föräldraförsäkring*. https://www.saco.se/globalassets/start/opinion-fakta/rapporter/2015/2015-en-tredelad-foraldradorsakring_nulagesbeskrivning.pdf
- SCB (2023). *Barns boende och försörjning när föräldrarna inte bor ihop*. https://www.scb.se/contentassets/61562698922143f6b5054aa493e00196/le0102_2023a01_br_be51br2304.pdf
- TCO (2023). *Föräldraledigheten under barnens två första år – Mer ojämslälld än statistiken visar*. https://kxs-tcotco.euwest01.umbraco.io/media/1bcjhjth/tco_rapport_f%C3%B6rsta-2-%C3%A5r.pdf



arena idé

Arena Idé är en progressiv och partipolitiskt obunden tankesmedja med medborgar- och löntagarperspektiv. Vi finansieras av fackföreningsrörelsen och är en del av den ideella föreningen Arenagruppen. Arena Idé fokuserar på frågor som rör arbetsmarknaden, ekonomisk politik, välfärd och demokrati.