



Från jämställda par till ojämställda föräldrar

Vad säger forskningen om
varför kvinnor och män fördelar
föräldraledigheten som de gör?

Kontakt

TCO Åsa Forsell
asa.forsell@tco.se

Skribent

Annette U Wallqvist. Annette har arbetat tillsammans med och på uppdrag av TCO för att skriva texterna i denna rapport. Förordet har skrivits av TCO.

Om rapporten

Rapporten är en kortversion av en del av Helen Erikssons forskningsrapport "Från jämställda par till ojämslällda föräldrar: Rationella par eller begränsade val?" (Stockholm Research Reports in Demography 2021:01). För källor och referenser hänvisas läsaren till forskningsrapporten.

Förord

Föräldraförsäkringen i Sverige är generös och öppnar upp för olika sätt att fördela föräldraledigheten mellan föräldrarna. Tre månader är reserverade för varje förälder och resterande dagar kan föräldrarna själva bestämma vem av dem som ska ta ut. Statistiken visar att de flesta föräldrapar inte delar lika på föräldraledigheten. De flesta dagarna tas ut av mammor. Över åren har det skett en successiv ökning av andelen dagar som tas ut av pappor. Det visar bland annat TCO:s jämställdhetsindex. Men förändringen går långsamt. Vi vet att den ojämställda fördelningen av föräldraledighet är en viktig förklaring till dagens inkomstskillnader mellan kvinnor och män och något som behöver förändras för att vi ska närma oss ekonomisk jämställdhet – ett uttalat mål för TCO och för regeringen med brett politiskt stöd.

Men varför väljer föräldrar att dela på föräldraledigheten som de gör? Vilka förklaringar finns att hitta inom forskningen? För att få veta mer om det gav vi forskaren Helen Eriksson i uppdrag att fördjupa sig i ämnet genom en litteraturstudie. Helen Eriksson forskar inom sociologi och var under 2019 en av deltagarna i TCO:s akademi för framtidens arbetsmarknadsforskare. Uppdraget vi gav till Helen resulterade i både en litteraturgenomgång och nya analyser som publiceras i forskningsrapporten *Från jämställda par till ojämställda föräldrar: Rationella par eller begränsade val?*. Den här rapporten som du nu läser är en kortare populärversion av en del av Helens forskningsrapport. För fullständiga resonemang, källor och diagram hänvisar vi till forskningsrapporten.

Flexibiliteten och valfriheten i dagens svenska föräldraförsäkring bygger på att föräldrar faktiskt är fria att välja hur de ska fördela dagarna med föräldrapenning mellan sig. Nyare forskning inom sociologi frågar sig hur fritt valet egentligen är. I den här rapporten redogörs i korthet för forskning som visar att normer på arbetsplatsen styr hur föräldrar delar på föräldraledigheten. Något förenklat kan man säga att det val föräldrar har på en arbetsplats är att pappor kan vara hemma lika länge som andra pappor, och mammor kan vara hemma lika länge som andra mammor. En pappa som väljer en ledighet som på hans arbetsplats anses vara för lång blir straffad karriärmässigt och lönemässigt. Även mammor straffas om de bryter mot normerna. Ett val av en kortare föräldraledighet kan göra att många anser att hon är en dålig mamma, att barnet tar skada eller liknande.

TCO:s slutsatser är att vi behöver arbeta både med normer och reformer för att nå en mer jämställd fördelning av föräldraledigheten och därmed på sikt kunna närma oss målet om ekonomisk jämställdhet. Arbetsgivare behöver behandla alla anställda som ska vara föräldralediga på samma sätt. På många arbetsplatser ser det inte ut så. En pappa som ska vara föräldraledig kan få följdfrågor om han kan vara nåbar, komma in ibland, ta ledigheten i samband med sin semester eller liknande. Frågor som aldrig skulle ställas till en mamma på samma arbetsplats.

Normer är ofta trögrörliga, så för att nå snabbare förändring behöver politiken gå före och visa vägen. Man kan med utgångspunkt i forskningen som redovisas i den här rapporten ifrågasätta om flexibiliteten i vår föräldraförsäkring innebär någon reell valfrihet för de flesta föräldrar. Reformen som minskar möjligheten för föräldrar att ”välja” en ojämställd fördelning av föräldraledigheten skulle skynda på utvecklingen mot ökad jämställdhet. En tredelning av föräldraförsäkringen är exempel på en sådan reform. TCO vill även öka styrningen genom att omvandla de 90 lägstanivådagarna till ej överlåtningbara dagar att ta ut tio om året under barnets uppväxt.



Therese Svanström
Ordförande TCO



Innehållsförteckning

Så fördelar föräldrar tiden med sina barn	6
Varför delar föräldrar så ojämnt på tiden med sina barn?.....	7
Inte ekonomin som styr – kvinnor är lediga längre även när de tjänar mest	8
Inte yrket som styr – kvinnor tar längre föräldraledighet i alla yrken ..	9
Arbetsplatsperspektivet: Vad som är möjligt avgörs om föräldern är mamma eller pappa	10
Hur fria är män att välja en lång föräldraledighet – egentligen?	10
Arbetsgivaren har olika förväntningar på män och kvinnor.....	11
Vilka är föräldrarna som lyckas gå mot strömmen?.....	13
Om TCO	14

Så fördelar föräldrar tiden med sina barn

Sammanboende män och kvinnor utan barn lägger ungefär lika många timmar om dagen på betalt respektive obetalt arbete. Det visar SCB:s senaste stora tidsanvändningsundersökning. Enligt undersökningen lägger de barnlösa männen och kvinnorna ungefär 8 timmar om dagen på betalt arbete och cirka 3 timmar på obetalt arbete.

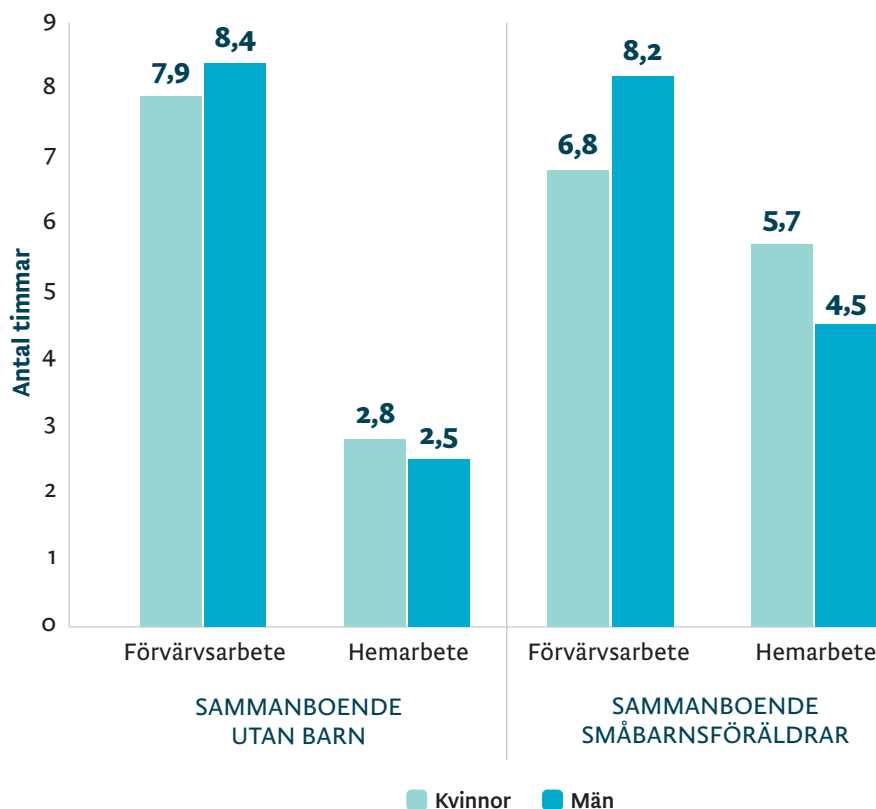
Men när olikkönade par blir föräldrar, blir de också ojämsställda. Män och kvinnor med barn under 6 år lägger båda mer tid på obetalt arbete och de arbetar totalt sett ungefär lika många timmar per dag. Men i och med föräldraskapet förändras fördelningen mellan obetalt och betalt arbete. Män som blir föräldrar lägger en större andel av sin tid på betalt arbete, medan kvinnor som får barn lägger en större andel av sin tid på obetalt arbete

I den här rapporten ska vi lyfta fram att arbetsplatsen ger män och kvinnor olika möjligheter att omfördela tiden mellan betalt och obetalt arbete.

Tid i förvärsarbete och hemarbete för kvinnor och män i sammanboende par utan barn och par med barn 0–6 år

Hemarbete definieras som hushållsarbete, underhållsarbete, omsorg om egna barn, omsorg om andra och inköp av varor och tjänster.

Småbarnsföräldrar definieras som de med hemmaboende barn under sex år.



Timmarna är ett snitt över barnåldrarna 0–6 år. Sammanboende män och kvinnor med småbarn lägger fler timmar på obetalt arbete än sammanboende män och kvinnor utan barn. Den stora skillnaden ligger i hur det totala antalet arbetade timmar per dag fördelas mellan män och kvinnor. Bland de par som är småbarnsföräldrar lägger papporna betydligt mycket mer tid på betalt arbete än vad mammorna gör. Att kvinnorna lägger mer tid på obetalt arbete än män beror i första hand på att kvinnorna omfördelar sin tid när de blir föräldrar och går ner i arbetstid de första åren.



Varför delar föräldrar så ojämnt på tiden med sina barn?

Män och kvinnor i Sverige har aldrig varit så jämställda som nu. Den generation som nu skaffar barn är lika aktiva på arbetsmarknaden, de delar på hemarbetet och som i de flesta västerländska länder har kvinnor högre utbildning än män.

Därför kan man fråga sig vad det beror på att män och kvinnor som hittills varit jämställda väljer att fördela föräldraledigheten så ojämnt. I debatten talas det ofta om rationella beslut som fattas hemma vid köksbordet. Men forskning visar att det snarare är normer på arbetsplatserna och vad som där anses vara möjligt som påverkar hur föräldraledigheten fördelas. Problemet är att normer på arbetsplatserna om vad som är möjligt, eller inte, ser olika ut för kvinnor och män.

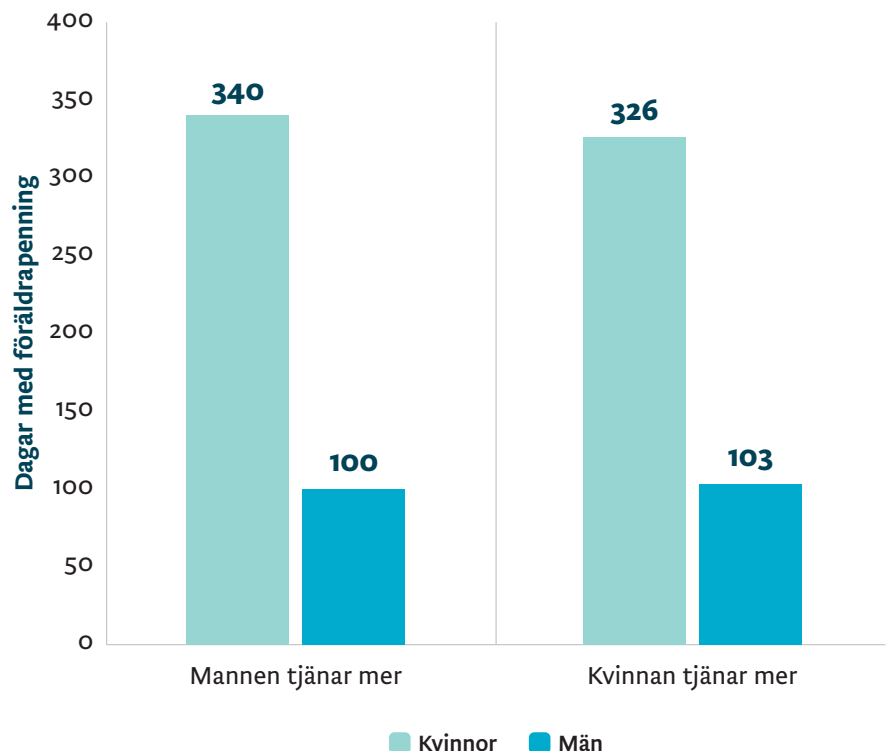
Inte ekonomin som styr – kvinnor är lediga längre även när de tjänar mest

En vanlig förklaring till att kvinnor tar ut längre föräldraledighet än män, är att skälen skulle vara rent ekonomiska. Enligt resonemanget antas det vara mer ekonomiskt fördelaktigt för familjen om kvinnan tar ut lejonparten av föräldradagarna, eftersom hon generellt sett har en lägre inkomst.

Om det endast var rationellt ekonomiska val som avgjorde hur föräldraledigheten togs ut, borde män som tjänar mindre än sin kvinnliga partner ta ut flest föräldradagar. Men så är det inte. Männerna tar runt 100 dagars föräldraledighet, oavsett hur mycket de tjänar. Kvinnor som tjänar mer än sina partners ut tar föräldrapenning i 326 dagar, medan kvinnor som tjänar mindre tar ut 340 dagar.

Anpassningen till att mannen tjänar mindre än kvinnan när föräldraledigheten ska fördelas sker alltså på marginalen.

Föräldrapenninguttag för par där män har högre inkomst i jämförelse med par där kvinnor har högre inkomst



Om rationellt ekonomiska val avgör hur föräldraledigheten tas ut, borde också parens föräldraledigheter vara en spegelbild av varandra, så att kvinnorna i det ena paret tar ut många fler dagar än männen och i det andra paret betydligt färre. I själva verket är skillnaderna mellan de olika partyperna marginella.

Inte yrket som styr – kvinnor tar längre föräldraledighet i alla yrken

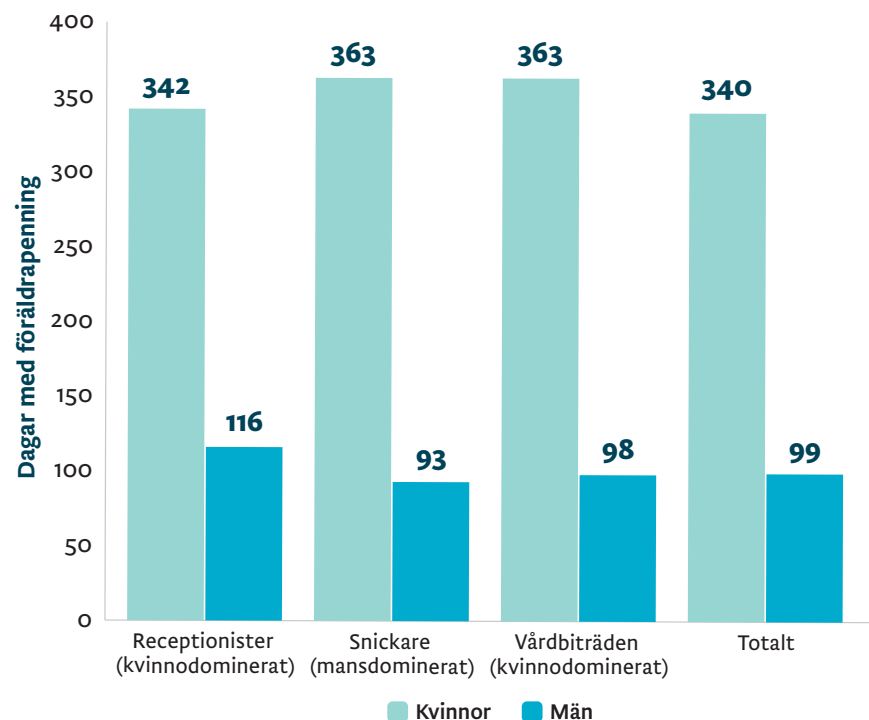
Svensk arbetsmarknad är en av de mest könssegregerade i Europa. Det betyder att svenska kvinnor och män i mycket stor utsträckning jobbar med olika typer av yrken, sektorer och arbetsplatser.

En förklaring till att män tar kortare föräldraledighet än kvinnor skulle därför kunna vara att det på vissa arbetsplatser är svårare att kombinera arbete och familj än på andra. Därmed borde kvinnor som har mansdominerade yrken ha lika svårt att ta ut föräldraledighet som sina manliga kolleger. Men så är det inte, visar statistiken.

Receptionister och snickare är två av de mest könssegregerade yrkena i Sverige. Det stora flertalet receptionister är kvinnor medan det stora flertalet snickare är män. Men när det gäller möjligheterna till föräldraledighet är det svårare för de manliga receptionisterna att ta en lång föräldraledighet, medan det är lättare för de kvinnliga snickarna.

Det är med andra ord troligt att skillnaden i mäns och kvinnors uttag av föräldraledighet snarare handlar om att föräldraledigheten utvärderas olika på arbetsplatsen beroende på om det är en man eller en kvinna som vill vara föräldraledig.

Föräldrapenninguttag för män och kvinnor inom mans- och kvinnodominerade yrken



Män som jobbar som receptionister har lika svårt som andra män att vara föräldralediga, medan kvinnor som arbetar som snickare har lika lätt som andra kvinnor att vara föräldralediga. Det tyder på att det inte är bristande rutiner på arbetsplatsen som är ett hinder för föräldraledigheten. Snarare verkar det råda olika standarder och normer vid föräldraledigheter, beroende på om det är en mamma eller en pappa som vill vara hemma med sitt barn.

Arbetsplatsperspektivet: Vad som är möjligt avgörs om föräldern är mamma eller pappa

Nyare forskning visar på att arbetsplatsen och de normer och värderingar som råder där, påverkar hur lång föräldraledigheten blir. Vid köksbordet diskuteras alltså inte bara vad som är ekonomiskt gynnsamt för familjen, i vågskålen ligger också, mer eller mindre medvetet, hur möjligheterna att vara föräldraledig ser ut på arbetsplatsen. Och vad som upplevs som genomförbart ser olika ut, beroende på om föräldern är en mamma eller en pappa.



Hur fria är män att välja en lång föräldraledighet – egentligen?

Det har visat sig att det på många arbetsplatser finns dubbla normer för föräldraledighet. En längre mammaledighet är självklar, medan pappaledighetens utformning och längd anses mer valbar.

Samtidigt går det att ifrågasätta hur fritt pappornas val i verkligheten är. I intervjuer med män framkommer att det ofta saknas stöd för pappaledigheter på arbetsplatsen och att chefer och kolleger visar en tydlig motvilja när männen vill vara föräldralediga. Chefer pekar på svårigheter att hitta en ersättare under föräldraledigheten och diskuterar gärna alternativa lösningar, som möjlighet att arbeta hemifrån eller att fortsätta jobba vissa dagar. Ofta finns det också en förväntan om att pappan ska ta ut föräldraledighet under perioder som stör arbetet minst och han förväntas själv fördela sina arbetsuppgifter på kolleger.

Även på arbetsplatser där attityden till pappaledighet är mer positiv och pappan inte förväntas anpassa sig till förutsättningarna på arbetsplatsen, finns dubbla standarder. Det kan vara arbetsplatser som till och med uppmantrar männen att ta ut flera månaders pappaledighet, men som ändå ställer sig oförstående till en pappa som begär lika lång föräldraledighet som en mamma på samma arbetsplats.

Arbetsgivaren har olika förväntningar på män och kvinnor

Män som vill ta en lång föräldraledighet straffas hårdare än kvinnor som befinner sig i samma position på arbetsmarknaden. Arbetsgivaren har helt enkelt olika förväntningar på arbetstagaren beroende på om det är en man eller en kvinna. Kvinnor drabbas av statistisk diskriminering, medan män drabbas av en så kallad signaleffekt på arbetsmarknaden.

Eftersom en arbetsgivare redan från början förväntar sig att en kvinna kommer att få barn och därmed vara föräldraledig en längre tid, vägs det in redan vid anställningsbeslutet. Kvinnorna bedöms alltså utifrån hur kvinnor i genomsnitt betar sig i samma ålder. Det innebär att en kvinna utan barn riskerar att värderas lägre än en man i samma ålder, eftersom arbetsgivaren räknar med att hon i en given framtid troligtvis inte kommer att arbeta alls under mer än ett års tid. Det här kallas statistisk diskriminering.

När det gäller män å andra sidan, förväntar sig inte arbetsgivaren att en man ska vara föräldraledig länge, eftersom de flesta män inte är det. Studier på stora svenska arbetsplatser visar att papporna vanligtvis tar några veckor, upp till en månads ledighet. Därför förutsätts ofta män utan barn vara ideala anställda, som alltid kommer att sätta jobbet först oavsett om de senare får barn eller inte.

” När en man vill ta ut lång föräldraledighet tolkas det på arbetsplatsen som en stark signal på att mannen saknar den arbetsvilja som krävs.

Män kan däremot drabbas negativt genom så kallade *signaleffekter*. Det betyder att när en man vill ta ut lång föräldraledighet tolkas det på arbetsplatsen som en stark signal på att mannen saknar den arbetsvilja som krävs och att han inte bryr sig tillräckligt om arbetsplatsen eller sina arbetsuppgifter.

Att män har större valfrihet än kvinnor när det gäller att bestämma hur lång föräldraledigheten ska bli, brukar anses vara ett privilegium. Men i själva verket begränsas män av de signaler deras val sänder på arbetsplatsen. Pappor i Norge har till exempel vittnat om att det var först när pappamånaden inte längre var frivillig, som det blev möjligt för dem att faktiskt välja att begära en månads föräldraledighet.

Att män som bryter normen kring föräldraledighet på arbetsplatsen straffas hårdare än kvinnor är väl belagt. Straffet kan bestå av sämre karriärmöjligheter och löneutveckling. Därför kan man säga att det råder ett fadersomsorgsgap på svenska arbetsplatser, där pappor hindras från föräldraledighet bara på grund av att de är män.





Vilka är föräldrarna som lyckas gå mot strömmen?

De flesta pappor tar ut ungefär lika lång föräldraledighet som andra pappor på arbetsplatsen gör. Ändå ökar den genomsnittliga pappaledigheten över tid. Nyare studier har visat att det främst är pappor inom högkvalificerade yrken som driver på den utvecklingen. Till exempel tar manliga läkare och jurister generellt mer än dubbelt så lång föräldraledighet som pappor i lågkvalificerade yrken, som till exempel städare och maskinoperatörer.

Forskningen talar om en **pappaledighetsparadox** som innebär att även om föräldrar upplever att höga inkomster och framgångsrik karriär är ett hinder för pappaledigheten, så verkar samma förutsättningar främja pappaledigheten men utifrån andra mekanismer. En orsak kan vara att höga kvalifikationer ger en bättre förhandlingsposition gentemot arbetsgivaren och därmed också en anledning för arbetsgivaren att införa pappavänliga rutiner för att attrahera högkvalificerade arbetstagare. Ju högre inkomst och utbildning en person har, desto svårare blir den att ersätta. En person som upplevs som oersättlig på jobbet, kan känna sig säkrare på att få komma tillbaka till samma arbetsförhållanden och arbetsuppgifter efter föräldraledigheten.

Pappaledighetsparadox innebär att även om föräldrar upplever att en hög inkomst och framgångsrik karriär är ett hinder för pappaledigheten, så ger samma förutsättningar papporna bättre förhandlingsposition gentemot arbetsgivaren att kunna ta ut längre pappaledighet.

Analysen visar att pappor med högre utbildning, ålder och inkomst tar ut mest föräldrapenning. Oavsett arbetsplats tar pappor som är svårare att ersätta för arbetsgivaren också ut mer föräldrapenning. Det här kan förklaras med att pappans förhandlingsposition är starkare och att arbetsgivarens förmåga att straffa den som är pappaledig minskar när pappan anses vara svårare att ersätta på arbetsplatsen.

Det omvända förhållandet gäller för kvinnor. Mammor med högre utbildning, ålder och inkomst tar ut mindre föräldrapenning än kvinnor i allmänhet gör. Det kan förklaras av både ekonomisk rationalitet och att dessa kvinnor är mer arbetsorienterade. Därför är det svårare att entydigt förklara det med att mammor med mer resurser och starkare förhandlingsposition lättare kan bryta mot normen om vad som förväntas av dem.

Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 13 fackförbund med över 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



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

