

BRAPPORTR

## Mellan glastak och skurgolv

- klämda kvinnor i det klämda Sverige



Folkpartiet

# Innehåll

Förord.....	3
Landsmötet föreslås besluta: .....	4
Sverige – världens mest jämställda land? .....	6
Det har gått framåt .....	6
Liberal feminism.....	6
En rationell angreppspunkt .....	7
Kvinnor på arbetsmarknaden .....	8
En ond cirkel av ojämställdhet.....	9
Diskriminering på arbetsmarknaden .....	9
Karriärbeslut .....	9
Partnerval.....	9
Val av tid med barnen.....	9
Offentliga system drar i fel riktning.....	10
Stoppa diskrimineringen .....	12
Name and shame .....	13
Engagera arbetsmarknadens parter .....	13
Karriär ska löna sig .....	14
Mjuka socialförsäkringar .....	14
Fler karriärvägar .....	14
Låga inkomster för kvinnor .....	15
Tid för arbete, barn och fritid.....	16
Barnförsäkring i stället.....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Pappamånader.....	16
VAB-dagar.....	17
Jämställdhetsbonus II.....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Taket i försäkringen .....	17
Hushållsnära tjänster.....	18
Barnomsorgsgaranti .....	18
Förskola på nätter och helger.....	18
Neutral information från samhället.....	18
Flexibel arbetstid .....	19

## Förord

Den 1 december 2006 gick startskottet för ett utvecklingsarbete inom folkpartiet liberalerna som går under namnet "Vision 2014". Vi måste hitta vägar att gå från ett samhälle genomsyrat av socialdemokratiska värderingar i riktning mot socialliberalism. Då är en mandatperiod inte nog. De närmast årens viktiga reformer ska bygga på de överenskommelser som Allians för Sverige slöt före valet. Vad som ska hända därefter är en öppen fråga, som vi ska hjälpa till att besvara.

Under rubriken "Det klämda Sverige" presenterade partistyrelsen inriktningen för en arbetsgrupp, som fick namnet "En växande och friare medelklass". Gruppen ska föreslå åtgärder för att göra det lättare för medelklassen i vid bemärkelse att få vardagen och ekonomin att gå ihop. Dels för att de ska tycka att det är lönt att kämpa på och ta nya tag i föreningslivet, på jobbet och i familjen eller kanske orka starta eget. Dels för att de som inte ingår i medelklassen ska tycka att det är lönt att sträva efter att komma in. Folkpartiet ska naturligtvis fortsätta ha fokus på de individer som har de allra största behoven av samhällets stöd. Men just därför är medelklassens villkor så viktiga. Som det står i direktiven från partistyrelsen: "Om det klämda Sverige tappar sugen är det glömda Sverige den stora förloraren."

Det finns stora könsskillnader när det gäller både brist på tid och pengar. Kvinnor är i större utsträckning än män dubbel- eller trippelarbete, klämda mellan lönearbete, barn och ibland även andra anhöriga som behöver deras hjälp. Kvinnor tjänar i genomsnitt 20 procent mindre än män. Ämnet för gruppens första delrapport är därför jämställdhet. Det innebär inte att gruppen har haft ambitionen att skriva en heltäckande jämställdhetsrapport – en sådan antogs av folkpartiets landsmöte så sent som 2005.

Den här rapporten är partistyrelsens förslag till landsmötet, utifrån ett förslag från arbetsgruppen. Gruppen består av Karin Pilsäter (ordf.), Agneta Berliner, Johanna Elgenius, Christer Nylander, Helene Odenjung, Ulf Öfverberg och Andreas Bergström (sekr.).

Gruppen planerar sedan att återkomma med ytterligare delrapporter under tiden fram till landsmötet 2009:

**Mobilitet.** Här granskas de hinder som klass, kön, ursprung, funktionshinder med mera lägger i vägen för möjligheter i arbetslivet, och vad vi kan göra åt dem. En utgångspunkt är att klassresan börjar i klassrummet. Det finns även andra politikområden som är viktiga för att alla ska ha möjlighet att delta på lika villkor såsom integrationspolitiken. Inget av dessa politikområden kommer dock att närmare behandlas. En viktig punkt är att det ska löna sig att arbeta och utbilda sig. Gruppen tittar närmre på den sammanpressade lönestrukturen, progressiv skatt och annat som påverkar incitamenten. Hur kan vi få fler att våga starta eget? Gruppen diskuterar LAS-regler och provanställningar.

**Trygghet.** Väl fungerande socialförsäkringar som uppmuntrar till mobilitet är en viktig del av tryggheten. Gruppen diskuterar ofrivillig deltid, otrygga anställningar, behovet av en pålitlig offentligfinansierad välfärd, hur vi kan stärka det civila samhället och hur vi kan skapa en ökad egenmakt. Sparande och tillgång till kapital är en viktig del av trygghet och egenmakt och kommer därför att diskuteras.

**Offentlig sektor som förebild.** En stor del av arbetsmarknaden har politiker mer direkt ansvar för. Här finns också en mycket stor del av kvinnors arbetsmarknad idag. Hur kan vi använda det instrumentet för att skapa jämställdhet, mobilitet och trygghet?

**Tid och pengar.** De flesta har skiftande behov av tid och pengar under livet. Gruppen tittar på vad staten kan göra för att hjälpa individer att fördela båda delarna över livet på ett sätt som passar dem. Förslag som diskuteras är kompetenskonton, att ta ut ett pensionsår i förskott, tidsbank för ledighet med mera.

**Entreprenörskap och villkor för företagande.** Att kunna förverkliga sin idé om en födkrok eller skapa ett växande företag är viktiga delar i en politik för en både växande och friare medelklass. Tillgång till riskkapital, sociala trygghetssystem, ökande inkomstmöjligheter är några viktiga beståndsdelar liksom att underlätta olika former av entreprenörskap inom ramen för de offentligt finansierade tjänsterna.

Som avslutning ska gruppen presentera ett program som ska ge en helhetsbild av vad folkpartiet kan göra för det klämda Sverige. Gruppens förslag ska presenteras i början av 2009 för att sedan kunna behandlas av landsmötet senare samma år.

## Landsmötet föreslår besluta:

1. En rad politiskt beslutade system får till effekt att skillnader mellan könen förstärks, upprätthålls eller inte motverkas på det sätt som var tänkt. Folkpartiets jämställdhetspolitik ska ha som utgångspunkt att undanröja dessa systembrister.
2. En ny ”Hagauppörelse”. Regeringen bör samla arbetsmarknadens parter till en överenskommelse om vilka åtgärder staten och parterna ska vidta för att öka jämställdheten i arbetslivet.
3. Jämställdhetslagen måste göras mindre krånglig genom att kravet på handlingsplaner för jämställda löner på enskilda arbetsplatser tas bort. De har inte fyllt sin funktion.
4. Överför jämställdhetsmål till tingsrätterna, gärna till ett fåtal tingsrätter som specialiserar sig på sådana mål.
5. Ett antal indikatorer på jämställdhet i arbetslivet bör tas fram som större arbetsgivare ska använda. En samlad redovisning av dessa ska göras tillgänglig, så att allmänhet, media, presumtiva kunder och anställda kan granska och jämföra. Detta bör gälla offentliga arbetsgivare samt statliga och publika företag.
6. Den offentliga sektorn är en stor arbetsgivare där politiken har ett direkt ansvar för arbetsformer, löner och anställningsvillkor. Offentlig sektor bör därför gå fram med ett brett program för jämnare könsfördelning, utökade utvecklingsmöjligheter, fler karriärsteg, underlätta för kvinnor att ha ledande positioner. En särskild rapport om detta presenteras.
7. Arbetstidslagstiftningen bör förändras så att den enskilde får ett betydligt större inflytande över sin egen arbetstid, både längd och förläggning. De offentliga arbetsgivarna skall motverka att kvinnor fastnar i ofrivilliga deltidsanställningar.
8. Marginaleffekter för arbete ska minskas. De har särskilt stor effekt på kvinnors arbetsutbud och därmed på jämställdheten. Utöver beskattningen är bostadsbidrag och underhållsstöd viktiga att reformera i syfte att minska marginaleffekterna.
9. Socialförsäkringarna får inte vara utformade så att de används som utfyllnad vid frivilligt deltidsarbete eller på annat sätt minska incitamenten att försörja sig själv. Samtidigt måste de kopplas till bra stöd på vägen till egen försörjning.
10. Regeringen ska göra en genomgång av fortbildningsmöjligheter inom kvinnodominerade sektorer av arbetsmarknaden. Målet är att det ska finnas tydliga karriärvägar inom alla de vanligaste yrkena.
11. Inför individuella kompetenskonton – ett bra sätt att utöka utvecklingsmöjligheter oavsett kön.
12. Utvidga skatterabatten för hushållsnära tjänster till att även omfatta direktanställning av exempelvis barnvakt samt beakta vikten av fortsatta skattesänkningar i tjänstesektorn i vidare bemärkelse.
13. Föräldraförsäkringen. Statens stöd till barnfamiljerna bör bland annat ha som mål att ansvaret för barnen fördelas mera lika mellan föräldrarna. En viktig del i detta är att föräldraförsäkringen fördelas mer lika. Därför bör en jämställdhetsbonus snarast införas. Effekterna av denna och den nyligen genomförda takhöjningen bör noga utvärderas för att se om ytterligare åtgärder behövs.
14. Den så kallade ”2,5-års-regeln”, undantaget för föräldrar som har lägre inkomst mellan barnafödande, cementerar normen att småbarnsmammor ska arbeta deltid. Det bör vara upp till föräldrar att göra avvägningen mellan arbetsinkomster och ledighet. Undantagsregeln ska därför avskaffas.
15. De två månader per förälder som idag är ”öronmärkta” ska kvarstå. Syftet med de öronmärkta månaderna har varit att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden genom en mer jämställd fördelning av hemarbetet och att ge barn en möjlighet att få en tidig anknytning till båda sina föräldrar.
16. Föräldrar kan idag överlåta ersättning för vård av sjukt barn till någon annan som är berättigad till sjukpenning. Den rätten bör utökas. Det ska vara möjligt att överlåta ersättning till vem som helst eller att använda den för att köpa tjänster från ett företag.
17. Försäkringskassan bör tydligare upplysa föräldrar om den ekonomiska helhetsbilden vid föräldraledighet. Flera ekonomiska faktorer gör att en delad ledighet är mer gynnsam än vad det först kan verka. Mödra- och barnavården ska ge en allsidig information om hur föräldraansvaret kan fördelas.

18. Valfriheten måste öka med en barnomsorgspeng, som kan användas även för barnomsorg på andra tider än de mest vanliga.
19. Idag skiljer sig möjligheten till förskola på andra tider än vanlig kontorstid mellan kommunerna. Alla kommuner bör erbjuda dem som inte kan lösa sina behov på annat sätt barnomsorg också på obekvämt arbetstid.
20. Platsgarantin i förskolan måste bli skarpare, så att föräldrarna vet när de kan gå tillbaka till arbete. Om kommunen inte kan hålla garantin ska de vara skyldiga att ge föräldrarna en ekonomisk ersättning som ger möjlighet att lösa barnomsorgsbehov på annat sätt om kommunen brister, i jämförelse med vårdgarantin.

**Reservation punkt 5**

*Carl B Hamilton, Jan Ertsborn, Ann-Cathrine André*

Den föreslagna krångelökande redovisningen ska inte gälla företag. Sista meningen borde lyda: ”Detta bör gälla offentliga arbetsgivare.”

## Sverige – världens mest jämställda land?

Jämställdhet handlar inte om antal, utan om makt. Makt över sin egen tillvaro såväl som i samhället i stort. Generellt sett har kvinnor mindre makt än vad män har, såväl över det egna livet som samhällslivet. Makt är ett begrepp som för många är negativt laddat. Men vi ser det som möjligheter att själv avgöra hur vardagen och framtiden ska se ut, efter sina egna drömmar och önskemål.

Makt och ansvar hänger intimt ihop. Och det tar tid.

”Inte kommer kvinnorna att uppfylla de plikter som är förenade med deras kön, förrän de blivit upplysta samhällsmedborgare och självständiga varelser genom att tjäna sitt eget levebröd oberoende av männen. För att undvika missförstånd vill jag bara tillfoga att jag menar på samma sätt som en man är oberoende av en annan.” Det skriver Mary Wollstonecraft, i sin stridsskrift Till försvar för kvinnans rättigheter redan år 1792.

Mary Wollstonecraft som räknas som den liberala feminismens moder påtalar att ”Jag medger att kvinnan har många olika förpliktelser. Med det handlar om mänskliga plikter, och jag vidhåller bestämt att de principer som bör styra uppfyllandet av dessa måste vara desamma för båda könen.”

### Det har gått framåt

Sedan 1792 har enormt mycket hänt. I Sverige är det över 150 år sedan flickor fick allmän skolgång, under tiden har alla utbildningsvägar till sist öppnats för kvinnor. Mary Wollstonecrafts krav på upplysning och utbildning för kvinnor är helt uppfyllt, dagens kvinnor har till och med mer utbildning än männen och förvärvsfrekvensen är jämförbart stor.

Under lång tid handlade jämställdhetsarbetet i hög grad om att upphäva och förändra direkt diskriminerande lagstiftning, så kvinnor blev myndiga, fick äga, arva och förvärva. Äktenskap upphörde att vara saklig grund för uppsägning och alla yrken öppnades för kvinnor. De särskilda kvinnolönerna avskaffades och många andra diskriminerande regler togs bort.

På alla samhällets områden har också stora förändringar skett. Ibland snabbare, ibland långsammare. Detta visar att jämställdhetsarbetet lönar sig, och kvarvarande utmaningar kan vi ge oss i kast med en stark känsla av hopp. Det går att förändra!

Idag finns ingen direkt diskriminerande lagstiftning. Däremot är en rad system och regler utformade på ett sätt som gör att de val och beslut vi tar om vår vardag och framtid påverkas i viss riktning. Det är dessa som måste identifieras och neutraliseras.

### Liberal feminism

Kvinnor diskrimineras på grund av sitt kön i hela världen. Mannen är norm, kvinnan utgör undantaget. Strukturer, traditioner och normer gör att människor inte i främsta hand bedöms som individer utan efter könstillhörighet. Lönerna är systematiskt lägre i kvinnodominerade yrken än i mansdominerade. Kvinnor känner i högre utsträckning än män frustration över att inte ha makt över sitt eget liv. Män stängs inne i mansroller som bland annat hindrar dem att ta det ansvar som pappor som de skulle vilja.

Att se detta mönster och vilja bryta det är att vara feminist.

Ekonomerna och filosoferna Amartya Sen har argumenterat för att kvinnor i många delar av världen uppvisar deformerade preferenser, även när det handlar om väldigt basala saker som näringsintag, hälsa, säkerhet och fysiskt välmående.<sup>1</sup>

Om man inte vet vad det innebär att verkligen vara och känna sig välnärd och mätt, är det kanske möjligt att man är, om inte nöjd, så likgiltig inför det stadium av kontinuerlig undernäring som man

---

<sup>1</sup> Se exempelvis Amartya Sen ”Gender Inequality and Theories of Justices”, ur ”Women, Culture, and Development: A Study of Human Capabilities”, M Nussbaum och J Glover (Oxford: Clarendon Press, 1995) samt Amartya Sen ”Internal Consistency of Choice”, Presidential Address of the Economic Society 1984, *Econometrica* 1993.

befinner sig i. Om man aldrig har fått lära sig att läsa och fått sig itutat att undervisning inte är till för kvinnor är det lätt att internalisera och godta sin andraklassstatus och lära sig att inte sträva efter, eller kanske ens önska det som traditionen har placerat utom räckhåll.

Amartya Sens exempel skiljer sig avsevärt från svenska kvinnors vardag. Men ändå kan resonemanget som sådant kännas relevant. Eftersom könsroller och genusstrukturer påverkar våra liv och våra val på ett sätt som de kanske inte hade gjort om strukturerna varit mindre tvingande, kan man inte entydigt hävda att alla val som görs är resultat av fria individuella val. Det måste vara en socialliberal politikens uppgift att bryta de mönster som styr våra liv i banor och till val som inte är självständiga. Det handlar helt enkelt om att öppna upp fler livschanser för människor.

## En rationell angreppspunkt

Normer och traditioner är svåra för politiken att påverka, annat än på lång sikt. Men ojämställdhet vilar också på mer rationella grunder. Ojämställdhet uppstår i konkreta beslutssituationer, där individerna gör val som är rationella för dem just då.<sup>2</sup> Idag är det i flera situationer åtminstone ekonomiskt rationellt att göra ojämställda val. De valen leder i sin tur till att det i andra situationer blir rationellt att fortsätta i samma riktning. På så sätt uppstår en ond cirkel av ojämställdhet.

Vår analys visar att det finns en rad politiska system som understödjer de ojämställda valen i varje beslutssituation. En del av systemen är sådana där det inte har varit självklart för politiker att de har en effekt på jämställdheten, som hög och progressiv skatt. Andra system är tänkta att öka jämställdheten, men har fått begränsad eller motsatt effekt genom sin utformning, som jämställdhetslagen och organisationen av offentliga välfärdstjänster.

Systemen innehåller ingen direkt könsdiskriminering, men när de påverkar beslutssituationer där förutsättningarna redan är skeva av andra skäl verkar de ändå i riktning mot minskad jämställdhet. Det kan jämföras med två personer som spelar Monopol, där en person får ett rejält försprång och sedan vinner spelet. Reglerna är lika för båda, men har spelarna inte samma startposition kan de ändå ge orättvisa effekter.<sup>3</sup>

Den onda cirkeln kan bara brytas helt om det finns en strävan hos individerna att fatta individuella beslut, ibland i strid mot både tradition och vad som är kortsiktigt rationellt. En sådan strävan finns i stor utsträckning idag, jämställdhet är ett ideal för de allra flesta. Ett konkret exempel är föräldraförsäkringen, där män sakta ökar sitt uttag av ledighet. Men så

<sup>2</sup> Mycket av de grundläggande tankarna i rapp *Jämställdhet i svenskt näringsliv*, SNS förlag 2004.

<sup>3</sup> Bo Rothstein för ett motsvarande resonemang (Statsvetenskaplig tidskrift 1999, årg. 102, nr forskning om fall där marginalavkastningen är

### Jämställt och segregerat

Baserat bland annat på andelen kvinnor på arbetsmarknaden (ca 50 procent), andelen kvinnliga parlamentariker (ca 45 procent) och kvinnors löner (80 procent av männens) har FN pekat ut Sverige som ett av de mest jämställda länderna i världen. Men väljer vi andra mått är bilden inte alls lika ljus.

Deltidsarbete är mycket vanligt bland svenska kvinnor, vilket gör att kvinnors deltagande på arbetsmarknaden ofta inte är på samma villkor som männens. Deltidsarbetet hänger också samman med att Sverige har den mest könssegrigerade arbetsmarknaden i OECD, enligt en ILO-undersökning. Kvinnor har alltså kommit ut på arbetsmarknaden, men de arbetar i mycket stor utsträckning med samma uppgifter som tidigare; de har ansvaret för barn och äldre, städar, lagar mat etc.

För 30 år sedan låg Sverige betydligt lägre än jämförbara länder vad gäller kvinnliga chefer. Idag är vi genomsnittliga, både mätt som andelen företag med minst en kvinna i toppen (strax över det globala medelvärdet) och andelen kvinnor i ledningen för medelstora företag (strax under det globala medelvärdet) enligt en färsk undersökning av den internationella revisions- och konsultbyrån Grant Thornton. Det lyft Sverige har gjort är till stor del genom offentlig sektor (där cheferna sällan har lika bra villkor som i privat sektor).

En lika stor andel kvinnliga mellanchefer som manliga vill göra karriär. Men kvinnorna ser många fler hinder på vägen än männen, bland annat att de motarbetas på grund av sitt kön (enligt en enkätundersökning av Monica Renstig m.fl.) Det speglar sig också i att andelen kvinnor minskar för varje steg uppåt i hierarkin. Detta fenomen brukar också kallas glastaket, en osynlig barriär som hindrar kvinnors karriär.

En fjärdedel av svenska företagare är kvinnor. De har i genomsnitt färre anställda och är verksamma i branscher där företagen har sämre förutsättningar att växa sig stora.

Källa där inte annat framgår: Magnus Henrekson, *Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv*, SNS förlag 2004.

länge offentliga system verkar i motsatt riktning går utvecklingen långsamt. Det är svårt att veta hur starka traditionerna egentligen är – så mycket har ändå hänt de senaste hundra åren. Kanske försvagas traditionen snabbt om den ekonomiska logiken ändras?

Den enklaste lösningen på ojämställda system är ofta att bevara systemfelen men hitta sätt att kompensera för dem. Kvotering är ett sådant exempel. Sådana lösningar måste användas med mycket stor försiktighet, eftersom spridningen inom könen är så stor att de ger andra orättvisor, mot både män och kvinnor. Det innebär en intressant balansgång, en utmaning för oss liberaler. Vi ska inte försöka tvinga människor att välja sitt liv efter hur andra vill ha det. Politiken måste förändras till att bli mindre styrande och mindre konserverande.

## **Kvinnor på arbetsmarknaden**

Under lång tid har väldigt mycket av debatten om jämställdhet, skillnader i lön och arbetsvillkor, betalt kontra obetalt arbete etc till slut kokat ner till en ren debatt om fördelningen av föräldraledigheten. De flesta argument för och emot dagens individualisering av föräldrapenningen såväl som en ytterligare utökning av dessa dagar är väl kända. Vi har därför valt att istället fokusera på kvinnornas återetablering på arbetsmarknaden. Det mönster som uppstår då har omfattande betydelse för hela samhället.

Kvinnor är väl utbildade men finns i hög grad inom sektorer som har lägre nivåer på löner och där löneutvecklingen över tid är sämre. Detta beror både på individuella reella faktorer som på förväntningar och samhällsorganisation. Kompetens och kunnande är inte en gång för alla vunnen i och med utbildningen utan vi fortsätter, i olika takt, att utveckla detta under arbetets gång.

När kvinnor på bred front har anträt arbetsmarknaden, har denna i stället i hög grad organiserats utifrån förutsättningen att kvinnan likafullt ska ta huvudansvaret för hem och barn. En självförstärkande process uppstår, där deltidsarbetet ofta är norm och arbetet organiseras utifrån förutsättningen att engagemanget är begränsat, arbetstagaren har kortare eller längre återkommande avbrott och därför behöver vara utbytbar. Utvecklingsmöjligheter är ofta sämre, delvis utifrån en rationell förväntan om att sådana ändå inte kommer att tas.

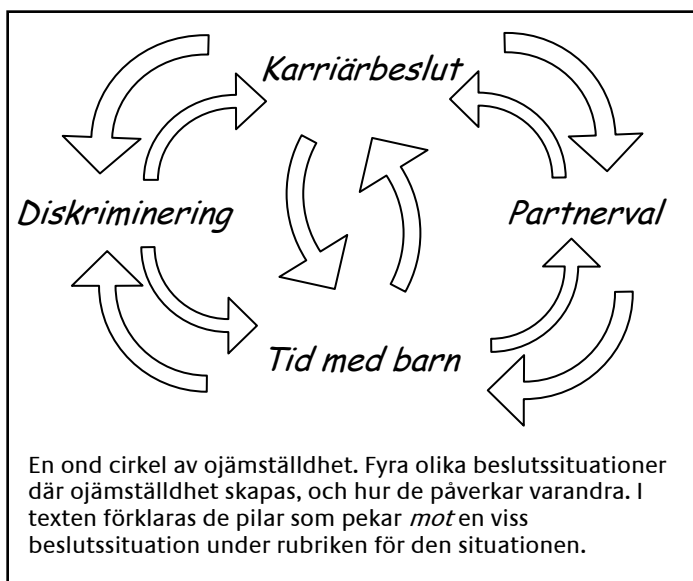
Eftersom återetableringen efter föräldraledighet är en central faktor väljer vi i det följande att fokusera på några system och regelverk som förstärker och upprätthåller mönstret av begränsning av både tid och engagemang i arbetet.

Att bryta mönster och system som hindrar individer från att vid sina köksbord – eller var nu besluten tas – bestämma om sin vardag och sin framtid efter egna drömmar och önskemål är en bjudande uppgift för det liberala partiet.

## En ond cirkel av ojämställdhet

Det finns vissa kritiska beslutssituationer där mycket av ojämställdheten på arbetsmarknaden uppstår. Var och en av dem ger dessutom rationella skäl för ett par av de andra, så att de bildar en ond cirkel. De fyra beslutssituationerna och kopplingarna mellan dem som beskrivs här ska inte ses som ett försök att ge en fullständig beskrivning av hur könsskillnader uppstår och upprätthålls i samhället, men vi tror att de bildar en användbar illustration.

Den beskrivning som följer här är baserad på vanliga stereotyper. Eftersom Sverige har den mest könsuppdelade arbetsmarknaden i västvärlden är det inte en allt för stor förenkling att använda begrepp som kvinno- respektive mansdominerade yrken. Och de beslut om karriär och föräldraledighet som är så avgörande för jämställdheten fattas i mycket hög utsträckning av en man och en kvinna som lever ihop. Senare i livet är det vanligt med separationer, men det är få par som separerar den allra första tiden med småbarn. Därutöver finns självklart en mindre grupp ensamstående och samkönade par som skaffar barn. Deras beslut har inte lika självklart betydelse för de problem som beskrivs nedan.



### Diskriminering på arbetsmarknaden

Eftersom unga kvinnor statistiskt sett kommer att vara föräldralediga mycket och sedan jobba deltid, det vill säga satsa mindre på karriären, är det rationellt för arbetsgivare att välja bort dem.

### Karriärbeslut

Kvinnor och män väljer i stor utsträckning olika utbildningar och yrken. Överlag är de yrken där män dominerar mer välbetalda och erbjuder bättre karriärmöjligheter. Alla de tre andra faktorerna medverkar till att göra det rationellt. Eftersom kvinnor diskrimineras på arbetsmarknaden har de mindre incitament att satsa på karriären. Eftersom kvinnor i snitt tjänar betydligt mindre än de män de är ihop med blir det ekonomiskt rationellt att prioritera mannens karriär. Eftersom kvinnan i ett förhållande sannolikt kommer ta huvuddelen av tiden med barnen, och mannen sannolikt kommer arbeta heltid eller mer än så, har han mer att tjäna på att välja ett karriäryrke.

### Partnerval

I ett parförhållande i Sverige är mannen i snitt 2,7 år äldre än kvinnan. Attitydundersökningar visar att de flesta män har svårt att tänka sig att vara tillsammans med någon med högre inkomst, och vice versa. Två faktorer medverkar till att göra det rationellt. Har kvinnan väl valt en ekonomiskt olönsam karriär gäller det för henne att dela liv med någon som drar in pengar till hushållet. Eftersom många män väljer att arbeta heltid är det en fördel att hitta någon som ger honom bra möjligheter till det, t.ex. genom att kvinnan tar huvudansvaret för barnen.

### Val av tid med barnen

Par övergår ofta till mer traditionella könsroller efter att de skaffat barn. (Se faktaruta.) De andra tre beslutssituationerna medverkar till att göra det rationellt. Eftersom kvinnans möjligheter till karriär är mindre blir det rationellt för henne att satsa mer av sin tid på familjen. Om det, oavsett diskriminering, finns mindre karriärmöjligheter i kvinnans än i mannens yrke är det rationellt att hon är borta mer än han från jobbet. Och om mannen har högre lön än kvinnan är det ekonomiskt rationellt att hon är borta mer från jobbet.

# Offentliga system drar i fel riktning

För var och en av de fyra beslutssituationerna ovan går det att hitta offentligt beslutade system som konserverar situationen. Åtgärder som har införts delvis för att möjliggöra för kvinnorna att komma ut på arbetsmarknaden – förskola, äldreomsorg, föräldraförsäkring – har lett till att många kvinnor

visserligen deltar, men på helt andra villkor än männen.

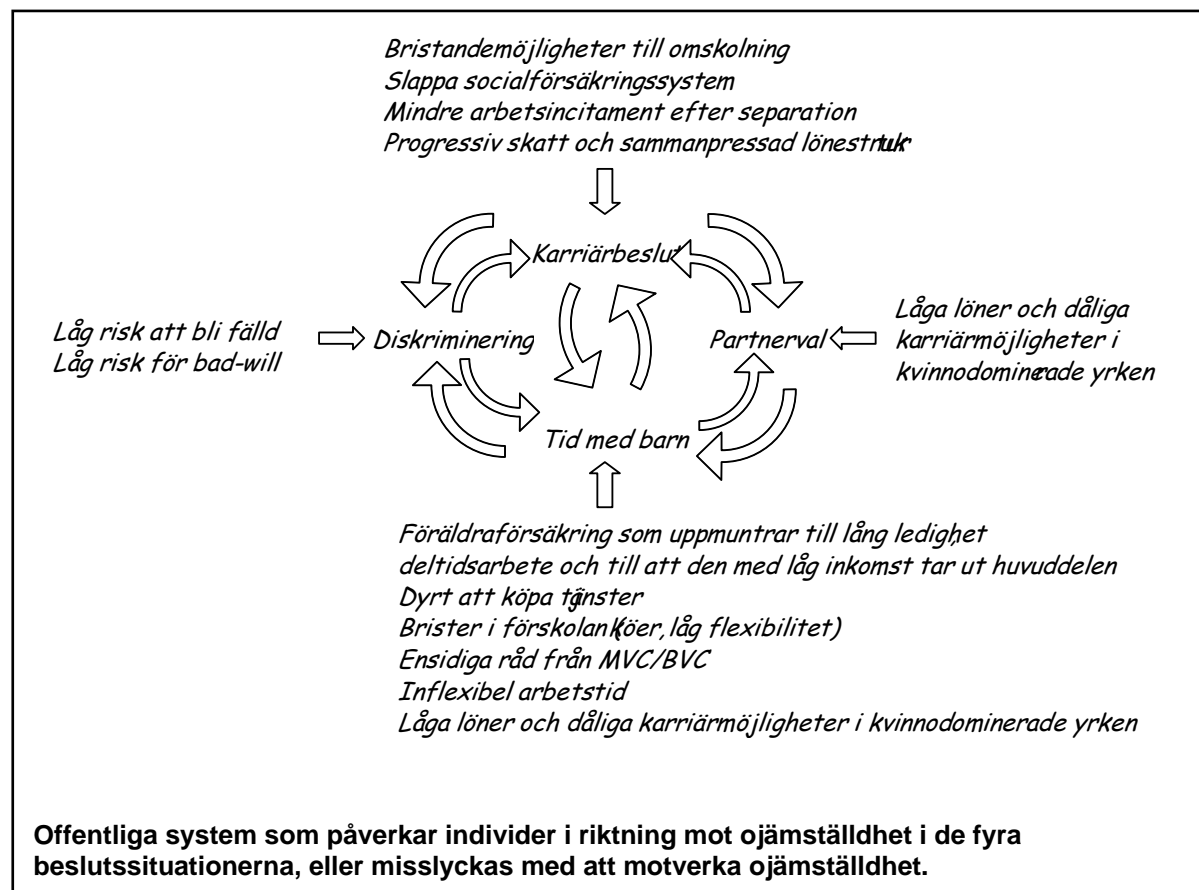
## Små barn tar tid

SCB:s tidsstudie från 2000/01 visar att både män och kvinnor får en radikal ökning av tiden de lägger på "obetalt arbete" när de får småbarn. Bland sammanboende tar kvinnorna huvudansvaret, och lägger ca 41 timmar i veckan på det jämfört med männens 27 timmar. Ensamstående kvinnor lägger ner ca 32 timmar, ensamstående män med småbarn är för få för att redovisas i statistiken.

Tidsanvändningen går i rätt riktning: Jämfört med undersökningen 10 år tidigare har skillnaderna minskat mellan kvinnor och män när det gäller både betalt och obetalt arbete. Jämfört med övriga Europa lägger svenska kvinnor minst tid på hushållsarbete, och ligger trea efter Norge och Finland när det gäller fritid.

För 35 år sedan avskaffades sambeskattningen, en av de viktigare jämställdhetsreformerna – och sedan dess har kvinnorna på mycket bred front äntrat arbetsmarknaden. Samtidigt har kvinnor i hög grad bibehållit huvudansvaret för hem och familj. Samhället har i hög grad organiserats för att det ska vara möjligt. Detta gäller i särskilt hög utsträckning de offentliga systemen

och de offentliga arbetsgivarna med deltidstjänster, en arbetsorganisation med centraliserat beslutsfattande, standardiserade uppgifter och små utvecklingsmöjligheter.



Sverige hade en dålig utgångspunkt för 30 år sedan med en låg andel kvinnliga chefer jämfört med USA och andra länder i Europa. När sedan arbetsmarknaden helt formades utifrån tanken att kvinnor skulle jobba i offentlig sektor (skulle fortsätta passa upp männen fast med kollektivavtal) cementerades den strukturen. Sverige har den mest könssegregerade arbetsmarknaden i västvärlden och fortfarande en låg andel kvinnliga chefer (se separat faktaruta).

När man inför formellt sett könsneutrala system – föräldraledighet, förskola, kraftigt utbyggd offentlig sektor – i ett könssegregerat samhälle kommer systemen att samspela med den befintliga uppdelningen mellan könen. Det har gjort att systemen många gånger har gett oavsiktliga effekter. Därför föreslår vi nedan en rad förändringar av systemen så att jämställdheten ska förbättras, samt introducerar en rad nya tankar om hur vi ska gå vidare.

# Stoppa diskrimineringen

Diskriminering sker när en person blir negativt särbehandlad just beroende på sin tillhörighet till viss grupp.

De stora löneskillnaderna mellan kvinnor och män omtalas ofta svepande som lönediskriminering, men så är inte fallet. De stora löneskillnaderna går att förklara med andra faktorer, såsom skillnad i bransch, sektor, nivå, erfarenhet. Rensat för alla dessa faktorer återstår en kvarvarande ren diskriminering som enligt olika undersökningar varierar inom branscher och sektorer. Denna ska givetvis bekämpas.

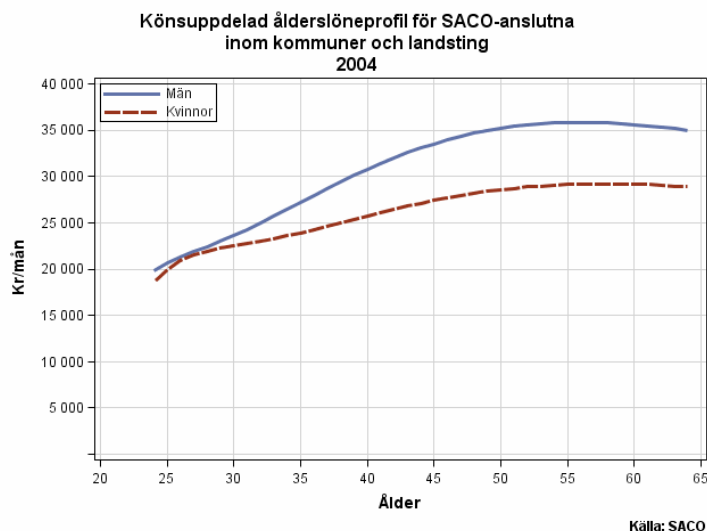
Brott mot jämställdhetslagen avgörs i Jämställdhetsnämnden och Arbetsdomstolen. I båda fallen är representanter för arbetsmarknadens parter med och avgör målen. Det innebär en tydlig markering att förbudet mot diskriminering är en förhandlingsfråga, i stället för en rättighet. Det ger också konkreta effekter, mycket få mål leder till fällande dom i Arbetsdomstolen.

## 80 % till kvinnorna

Enligt medlingsinstitutets lönestatistik för 2004 tjänar kvinnor 83 % av vad män gör. Det allra mesta kan förklaras av kortare arbetstid, lägre löner i kvinnodominerade yrken och utbildningsskillnader. Den återstående skillnaden är då 8 %. Av detta kan sannolikt en del förklaras av skillnader i arbetslivserfarenhet, där kvinnor ligger betydligt lägre. Det som inte kan förklaras av någon annan faktor, några få procent, innebär att kvinnor får lägre lön än män utan någon rimlig förklaring. Diskrimineringen kan förstås vara större i enskilda fall.

Att huvuddelen av löneskillnaderna kan förklaras på gruppnivå är inte detsamma som att de är rättvisa.

Småbarnsåren tycks vara en avgörande punkt där löneskillnaderna uppstår, som i detta exempel från SACO-rapporten *Därför tjänar män mer än kvinnor* (2003).



Systemet är inte rimligt. Jämställdhetsmål bör överföras till tingsrätterna, gärna till ett fåtal tingsrätter som specialiserar sig på sådana mål, på samma sätt som med t.ex. miljömål.

En ytterligare markering om att jämställdhetslagen inte behöver tas på allvar idag är 31 §, som säger att JämO:s uppgift i första hand är att se till att arbetsgivare följer lagen frivilligt. Det är ett udda resonemang. Alla andra lagar ska följas oavsett om man vill det eller inte. Paragrafen bör tas bort.

De stora skillnaderna i löneutfall beror på skillnader i yrke, bransch och nivå och erfarenhet. En brist i jämställdhetslagen är att kraven på handlingsplaner för jämställda löner som ska upprättas enligt 11 § är svåra att leva upp till, utan att göra nytta som är proportionell mot administrationen. Den kartläggning av löneskillnader som ska göras på arbetsplatsen räcker för att visa de problem som finns. Handlingsplanerna verkar bra i teorin men treårsplaner fungerar inte på en dynamisk arbetsplats där

medarbetare börjar och slutar. Dessutom visar undersökningar att de direkta löneorättvisorna mellan anställda med motsvarande tjänster är mycket små. De stora problemen är de olika värderingarna som har gjorts, och fortfarande görs, av arbete i olika sektorer. Det löser vi inte genom handlingsplaner på enskilda arbetsplatser.

Jämos kartläggningar visar att många företag struntar i att bedriva det jämställdhetsarbete de är ålagda att göra, eller gör det bristfälligt. Enligt resonemanget ovan kan bristerna delvis bero på att lagen är fel utformad. Jämo har även föreslagit att det borde vara möjligt att utdöma böter till de företag som inte gör lönekartläggningar åtminstone vartannat år.

## ”Name and Fame”

En annan möjlig väg att uppmantra större arbetsgivare att göra inte bara det som krävs av dem Utan kanske mer än så är att de uppmanas att uppge för exempelvis Jämo vilket arbete de bedriver, till exempel via ett enkelt formulär på Internet. Ett antal indikatorer, utöver lagstiftningens krav, tas fram. Alla uppgifterna skulle sedan finnas tillgängliga på Jämos hemsida med möjligheter att göra olika typer av jämförelser så att allmänhet, media, presumtiva kunder och anställda får möjlighet att se vilka arbetsgivare som tar jämställdhetsarbetet på allvar. För att inte öka den administrativa bördan för mindre företag bör dessa vara undantagna.

De uppgifter som skulle publiceras skulle kunna vara när senaste lönekartläggningen gjordes, vilka löneskillnader den visade, hur arbetsgivaren arbetar med att lösa eventuella problem, om det bedrivs ett aktivt arbete mot sexuella trakasserier, eventuella fällande domar för diskriminering, hur arbetsgivaren håller kontakt med föräldralediga anställda, fördelning kvinnor och män inom olika yrkesgrupper och befattningsnivåer och så vidare.

Man kan vänta sig att medierna kommer göra sammanställningar av uppgifterna, vilket ger skapar incitament för arbetsgivarna att förbättra sig. Modellen är inspirerad av EU:s arbetsmetoder inom ramen för Lissabonprocessen för att få länderna att tävla mot varandra i att genomföra åtgärder för ökad konkurrenskraft.

## Engagera arbetsmarknadens parter

Från vänsterblocket föreslås ofta kvotering för att lösa jämställdhetsproblem, bland annat till bolagsstyrelser. Vi föreslår inte något sådant i denna rapport, och Allians för Sverige har tydligt tagit ställning emot den typen av åtgärder. Sådana försök att rätta till orättvisor på grupp nivå leder till att nya orättvisor uppstår på individnivå. Men det är ändå ett faktum att själva hotet om kvotering gav vissa resultat i statistiken. När nu Sveriges företag inte kommer att utsättas för den åtgärden frågar vi: vad föreslår ni i stället?

Val av styrelse är en ägarfråga. Många ägare har haft anledning att ifrågasätta rationaliteten i ensidiga urvalskriterier. Den viktiga frågan nu är att ge fler kvinnor möjlighet att utvecklas och inta ledande positioner på många områden. Då växer också ytterligare antalet möjliga rekryteringar även till styrelser.

Bolagsstyrelserna är visserligen enkelt mätbara, men frågan är om detta är det mest relevanta.

Om vi utgår från att intelligens och kompetens är jämt spridd i mänskligheten är det ett samhällsekonomiskt slöseri att inte fullt ut skapa så jämställda villkor att alla har likvärdiga möjligheter.

Kvinnoandelen på ledande positioner har ökat markant på senare år. Samtidigt är det uppenbart att villkoren inte är jämställda. För att komma vidare skulle det behövas ett gemensamt arbete där arbetsmarknadens parter kan identifiera hinder och behov för att öka kvinnors möjligheter.

Vi vill därför att regeringen kallar arbetsmarknadens parter till ett samtal för att starta arbetet med ett sådant program. Där skulle arbete mot diskriminering vara en del. En annan är chefsrollen – många uppfattar det som närmast omöjligt att kombinera ett stort ansvarstagande för barn med höga karriärposter. Flera företag anstränger sig redan idag för att ge goda möjligheter att kombinera barn och arbete, de goda exemplen borde spridas.

## Karriär ska löna sig

Det är ett väletablerat empiriskt resultat i den ekonomisk forskningen att kvinnor svarar starkare än män på ekonomiska incitament i arbetslivet.<sup>4</sup> Bland annat har det visats att den stora skattereformen 1991 ledde till ett ökat arbetsutbud bland kvinnor, men i princip ingen effekt för män.<sup>5</sup> En tänkbar förklaring är att män för det mesta väljer att jobba heltid av tradition, medan det krävs tydliga ekonomiska fördelar för att kvinnorna ska lockas att minska sin tid för hemarbete. Sverige har höga margineffekter i låga lönelägen på grund av hög kommunalskatt, bostadsbidrag (som i stor utsträckning går till ensamstående kvinnor), förskoletaxa med mera. Lönestrukturen är mycket sammanpressad, särskilt för kvinnor. Detta ger direkt negativa effekter på jämställdheten. Vi kommer att återkomma i den delrapporten om mobilitet med mer konkreta förslag för hur vi ska minska margineffekterna. Se även nedan för resonemang om låga löner i offentlig sektor.

## Mjuka socialförsäkringar

Socialförsäkringssystemen minskar också de ekonomiska incitamenten för arbete, på tre sätt. För det första är systemen för mjuka, det går lätt att tänja på reglerna för att få deltidssättning från antingen sjukförsäkring eller a-kassa. Det innebär att inkomstförlusten av att arbeta deltid blir i princip noll. Regeringen tar nu flera steg för att skärpa tillämpningen av de regler som finns.

För det andra är systemen inte tillräckligt inriktade på arbetslinjen. Till exempel är underhållsstöd och bostadsbidrag inte alls kopplade till krav på att försöka försörja sig själv. Om stöden inte var konstruerade så skulle människor i större utsträckning än idag behöva ta hänsyn till att en stor del av alla par med barn separerar innan barnen har flyttat hemifrån. Följden skulle sannolikt bli att fler kvinnor satsade på sina jobb och att ansvaret för hem och barn delades mer lika.

För det tredje har sjukförsäkringen varit dålig på att förebygga ohälsa eller komma med tidiga insatser. Inriktningen har inte varit, och är fortfarande inte, på rehabilitering och liknande utan på att betala ut pengar till de som är sjuka. Folkpartiförslag som finansiell samordning, kortare vårdköer med mera är avgörande för att få försäkringen att fungera bättre. Det är ett jämställdhetsproblem, eftersom kvinnor är kraftigt överrepresenterade i sjukskrivningsstatistiken.

## Fler karriärvägar

I en lång rad kvinnoyrken saknas tydliga utvecklings- och karriärvägar. Vi vill att regeringen gör en genomgång av de fortbildningsmöjligheter som står till buds inom kvinnodominerade områden som hotell, restaurang, handel, förskola, vård och omsorg. En väg framåt skulle sedan vara att skapa korta, effektiva utbildningar (gärna på distans och deltid) för dessa grupper. Det bör finnas utbildningar som följer tre olika spår: skraddarsydda chefsutbildningar för de olika grupperna, utbildningar för att specialisera sig inom respektive yrke och fortbildning till ett mer välbetalt jobb inom samma sektor (vårdbiträde till undersköterska till sjuksköterska, utbildad personal till barnskötare till förskollärare, butiksbiträde till lageransvarig till inköpschef etc.). Det skulle innebära att alla de kvinnor som har valt yrken med små karriärmöjligheter och platt löneutveckling får nya chanser att byta spår.

En annan brist i fortbildningsmöjligheterna idag är att det inte finns individuella kompetenskonton. Det var en reform som hade kommit en bra bit på väg mot att förverkligas när socialdemokraterna avbröt den och drog in de pengar som hade avsatts. Statistiken visar tydligt att kvinnor har svårare att göra karriär trots att de vill det i lika stor utsträckning som män. Det tyder på att män får fler möjligheter än kvinnor att utvecklas i jobbet. Det finns alltså en risk att kvinnor missar karriärmöjligheter dels på grund av diskriminering, dels på grund av att de är frånvarande från jobbet med barn mer än män. Individuella kompetenskonton skulle vara ett sätt att kompensera för detta.

---

<sup>4</sup> Henrekson, Magnus och Mats Persson (2004), *The Effects on Sick Leave of Changes in the Sickness Insurance System*. Journal of Labor Economics, Vol. 22, No. 1.

<sup>5</sup> Klevmarck, N. Anders, *Did the Tax Cuts Increase Hours of Work? A Statistical Analysis of a Natural Experiment*, Kyklos v53, n3 (2000): 337-62

## Låga inkomster för kvinnor

När kvinnor blev vanligare på arbetsmarknaden under 1900-talet var det helt accepterat att sätta lägre löner i kvinnodominerade yrken med hänvisning till att kvinnorna inte var familjeförsörjare. Idag är det förstås förbjudet, men den lönestrukturen lever kvar. Så länge lönerna är anpassade för att mannen ska stå för familjens huvudsakliga försörjning upprätthåller det mönstret att kvinnor väljer män med högre inkomster och vice versa. De låga inkomsterna påverkar också kvinnors val mellan tid på arbetet och tid i hemmet.

Ovan presenterades ett par förslag för att öka karriärmöjligheterna för kvinnor. I den svenska blandekonomin har politiken också påverkat lönenivån för kvinnor på åtminstone tre sätt.

Det första är direkt, genom att politiker är ena motparten i löneförhandlingar i offentlig sektor. Stat, kommuner och landsting skulle kunna agera för att höja lönerna i kvinnodominerade sektorer. Samtidigt finns ett konflikt mellan olika delar av fackföreningsrörelsen om vem som ska vara löneledande, som det kan vara olämpligt att politiker lägger sig i. En annan möjlighet på samma område är att lägga större tonvikt vid utbildningskrav. Så länge vård, omsorg och skola anställer många utbildade personer blir incitamenten att utbilda sig inom de sektorerna låga. Det håller nere de genomsnittliga lönerna.

Det andra är att välfärdsproduktion i privat regi har motarbetats. Därmed har det inte funnits någon konkurrens mellan arbetsgivare om arbetskraften inom flera kvinnodominerade yrken. Det har också inneburit sämre möjligheter för kvinnor att starta företag, eftersom många har kunskaper på just de här områdena. Vi vill i det här sammanhanget lyfta fram jämställdhetsfördelar för kundval jämfört med entreprenad. Kvinnor tar ofta huvudansvaret för både barn och äldre anhöriga, kundval i barnomsorg, skola och äldreomsorg ger därför mer makt åt kvinnor. Kundval ger också bättre möjligheter till avknoppning, där personalen (oftast kvinnodominerad) tar över driften av verksamheten. Den fria etableringsrätt, med kvalitetskrav, som finns i förskola och skola bör följas upp på fler områden.

Det tredje hänger ihop med det andra, den offentliga tjänsteproduktionen har inte erbjudit några tilläggstjänster. Även om en större del av produktionen kan övergå i privat drift nu när majoriteten av kommuner och landsting är borgerligt styrda kommer det inte omedelbart att leda några stora skillnader i kvinnolönerna. Det är fortfarande samma skattepengar som ska användas för att finansiera verksamheten. Men det har också uppstått en marknad för helt privat finansierade tjänster, som kan utföras av samma företag som utför tjänster för kommunens eller landstingets räkning. Till exempel har det blivit vanligare de senaste tio åren att människor köper privat hjälp i hemmet som komplement till den hemtjänst som kommunen finansierar. Den typen av marknader ger helt andra möjligheter till höjda löner, eftersom det inte finns någon gräns för omfattningen och prissättningen av tjänsterna.

Arbetsgruppen kommer att återkomma till den offentliga sektorns roll i det klämda Sverige i en separat delrapport.

# Tid för arbete, barn och fritid

Individens val av hur mycket tid de ska spendera med sina barn påverkas i allra högsta grad av föräldraförsäkringens utformning, vilken information om föräldraförsäkringen som sprids och av hur förskola eller annan barnomsorg fungerar.

Föräldraförsäkringen är central i statens stöd till barnfamiljer och gör det ekonomiskt inte bara möjligt utan fördelaktigt att vara hemma med de minsta barnen. Detta är bra.

Taket för högsta dagpenning har höjts den 1 juli 2006, och Allians för Sverige avser att införa en jämställdhetsbonus för mera delat uttag av föräldraförsäkring. Effekterna av dessa reformer bör nog följaktligen utvärderas för att utröna om dessa reformer ger tillräckliga effekter för det delade ansvaret för barnen.

Föräldraförsäkringen fyller flera syften. En generös föräldraförsäkring ger ökad nativitet. Genom kopplingen till tidigare inkomst stimuleras kvinnor att skaffa en fast anknytning till arbetsmarknaden innan de skaffar barn, vilket ger en stor sannolikhet att de återvänder till arbetsmarknaden efteråt. Pappamånaderna ska stimulera till en mer jämställd fördelning av föräldraansvaret och ge barn en möjlighet att få en tidig anknytning till båda sina föräldrar. Men samtidigt ger försäkringen möjligheter till en traditionell arbetsfördelning mellan könen genom särskilt förmånliga regler vid deltidsarbete mellan barnafödslar och möjlighet att överlåta föräldrapenningdagar mellan föräldrarna.

Forskningen visar att en lång föräldraförsäkring ger kvinnor sämre arbetsmarknadsanknytning, och därmed försämrar jämställdheten.<sup>6</sup> Även i länder med kortare betald ledighet, eller ingen alls, är det förstås i stor utsträckning kvinnan som stannar hemma med barnet, ofta längre tid än vad det utgår betalning för.

Föräldraförsäkringen innehåller idag undantagsregler för föräldrar som har lägre inkomster mellan barnafödslar, förutsatt att mamman blir gravid innan det förra barnet är ett år och nio månader. Regeln utgår ifrån normen att småbarnsmammor arbetar deltid, och att det är statens roll att fylla ut den lägre inkomst som följer av det. Vi menar i stället att det är upp till föräldrarna att göra avvägningen mellan arbetsinkomster och ledighet. Det kan inte vara statens uppgift att spendera skattepengar på att uppmuntra en traditionell arbetsfördelning mellan könen. Många föräldrar har uppfattat dagens regel som att staten lägger sig i hur tätt föräldrarna skaffar barn. Så är givetvis inte fallet, men uppfattningen att mammor ska övergå till deltid är så cementerad som det normala. Den effekten försvinner om regeln tas bort, vilket innebär att staten även i den meningen lägger sig i individens egna val i mindre utsträckning.

## Pappamånader

Syftet med pappamånaderna (och mammamånaderna) är att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden genom att papporna stimuleras till att stanna hemma mer, samt att ge barn en möjlighet att få en tidig anknytning till båda sina föräldrar. Det innebär att papporna tar ett större ansvar

### Föräldraförsäkringen idag

Föräldrapenning omfattar 390 dagar (ca 13 månader) med en ersättning på 80 procent av tidigare inkomst. Taket ligger på 10 basbelopp (ca 33 600 kr/mån). Föräldrarna får hälften av dagarna var, men kan överlåta dem till varandra så när som på 60 dagar (det som kallas två pappamånader).

Därutöver finns 90 lägstanivådagar som ger 180 kr/dag. Man behöver inte ta ut föräldrapenning för alla dagar man är ledig, på det sättet sprider många föräldrar ut uttaget över en längre period.

Den tillfälliga föräldrapenningen används när barnet är sjukt. Där är taket 7,5 basbelopp.

Det finns data som visar att pappor blir mer benägna att ta ut föräldrapenning om de har högre inkomst, men att detta samtidigt motverkas om pappan har inkomst över och mamman under taket. Högre tak borde i så fall leda till mer jämställd fördelning. Det är svårt att mäta effekten av takhöjningen som gjordes 2006, men Försäkringskassan har inte kunnat se någon avgörande förändring.

<sup>6</sup> Magnus Henrekson, *Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv*, SNS förlag 2004.

för hem och barn. Därmed kan mammorna ta ut mindre föräldraledighet och papporna mer vilket sammantaget bidrar till att kvinnorna jobbar mer.

Idag tas mycket av pappamånaderna ut som en förlängning av jul- eller sommarledighet när barnet börjar bli lite större. När den första pappamånaden infördes ledde det till att pappors uttag ökade med i genomsnitt 15 dagar, varav ungefär hälften togs ut innan barnen fyllde två.

Den andra pappamånaden går inte att utvärdera helt än, eftersom föräldraförsäkringen kan tas ut ändå fram till barnet fyller åtta år och reformen infördes 2002. Men pappors uttag innan barnen fyllde två ökade bara med fyra dagar. Samtidigt ökade mammors uttag under den perioden med fem dagar – reformen innebar också en förlängning från 12 till 13 månader, så för de familjer där pappan redan tog ut två månader eller mer av försäkringen innebar den att det fanns fler dagar som mamman kunde ta ut. Det är alltså tveksamt om det blev någon jämställdhetsvinst alls, kanske snarare tvärtom eftersom kvinnors anknytning till arbetsmarknaden minskade!<sup>7</sup>

Det finns därför skäl att se över pappamånadernas utformning. Vi tycker dock att grundtanken är rimlig och forskning visar att det är i barnets intresse; i familjer där pappan tar ut mycket ledighet är risken för separation mindre.<sup>8</sup>

Ibland förs resonemang om att pappamånader och liknande är ett oacceptabelt ingrepp i människors privatliv. Föräldraförsäkringen har, oavsett utformning, ett tydligt inflytande på människors val i mycket privata situationer. Själva kärnan i den här rapporten är att detta inte gäller bara föräldraförsäkringen, utan också många andra politiskt bestämda system. Det går inte att säga att just den utformning som har växt fram under lång tid, och i huvudsakligen socialdemokratiskt styre, är neutral, tvärtom har den tydliga negativa effekter på jämställdheten i kombination med de andra faktorer som beskrivs i denna rapport. Vi vill i detta sammanhang påtala att den lagstadgade rätten att vara ledig från arbetet i ett och ett halvt år inte påverkas av föräldraförsäkringen och dess utnyttjande.

Vi kommer att återkomma till föräldraförsäkringens utformning i senare rapporter.

## VAB-dagar

Tillfällig föräldrapenning (det som ofta kallas vård av barn, VAB, i debatten) bör kunna användas som delbetalning för barnpassning. Försäkringen kommer därmed inte längre på samma sätt bidra till att öka könsskillnaderna på arbetsmarknaden. Det innebär inte att vi rekommenderar föräldrar att låta andra ta hand om deras sjuka barn, men vi tror att staten bör hålla sig så neutral som möjligt till de olika möjligheterna.

För de fall försäkringen används som delbetalning för barnomsorg ska den beräknas som en genomsnittlig föräldrapenningsättning inklusive arbetsgivaravgift.<sup>9</sup>

Tillfällig föräldrapenning premierar ledighet. Möjligheten att i stället köpa tjänster kommer leda till att unga kvinnor i mindre utsträckning än med dagens system betraktas som opålitlig arbetskraft. Förslaget skulle vara till särskilt stor nytta för ensamstående föräldrar.

## Taket i försäkringen

Taket i föräldraförsäkringen har ofta lyfts fram som en viktig jämställdhetsfråga. Eftersom pappor generellt tjänar mer än mammor gör taket att det i en del familjer blir ett klart större ekonomiskt avbräck om pappan är hemma. Folkpartiet var pådrivande för den höjning av taket som genomfördes förra året. Tyvärr visar den första utvärderingen att höjningen inte gav något resultat, och det är därför inte aktuellt med något omedelbart förslag om ytterligare höjning. Vi kommer ha anledning att återkomma till taken i socialförsäkringarna i kommande delrapporter.

---

<sup>7</sup> Artikeln *Effekter av de svenska pappamånaderna* av John Ekberg och Rickard Eriksson i *Søkelys på arbetsmarknaden* årgång 23, sid. 269-278, är en bra genomgång av hur föräldraförsäkringen påverkar arbetsmarknaden..

<sup>8</sup> Se doktorsavhandlingen *Gendering family dynamics: the case of Sweden and Hungary* av Livia Oláh vid Stockholms Universitet 2001.

<sup>9</sup> Beräkningsmodellen föreslogs av Tjänstebeskattningsutredningen, SOU 1997:17.

## Hushållsnära tjänster

Även efter föräldradedigheten är det i stor utsträckning kvinnor som tar huvudansvaret för det dagliga arbetet med hem och barn, vilket visar sig bland annat i SCB:s tidsstudier. De små löneskillnaderna och höga skatterna på arbete gör det olönsamt att anlita någon som hjälper till med tjänster i hemmet. Även om någon som arbetar professionellt med fönsterputsning, städning, matlagning eller något annat i hemmet utför sysslorna betydligt mer effektivt än sina potentiella kunder, så är det ändå mer lönsamt för dem att lönearbeta mindre och sköta allt hushållsarbete själv. Alternativet har för många blivit att anlita svart arbetskraft. Alliansregeringen inför nu en skattereduktion för hushållsnära tjänster, vilket kommer att göra förhållandena mer rimliga. Förhoppningsvis ska reformen både leda till att det blir lättare att kombinera arbete med barn och till att mer av tjänsterna utförs vitt.

Samtidigt måste vi betrakta reformen som ett första steg. Dels har regeringen redan själv deklarerat att reglerna ska göras enklare framöver, så att skattereduktionen finns där redan vid köpet, i stället för att kunderna måste begära skattereduktion från Skatteverket, med eventuell jämkning och så vidare. Dels är många hushållsnära tjänster uteslutna. Det går till exempel att få skattereduktion för någon som hjälper till med tvätt i hemmet, men inte för att lämna in tvätt till en tvättfirma. Det går inte heller att få reduktion för att direktanställa någon i hemmet, bara för att köpa tjänster från ett företag. Om reformen visar sig så lyckad som vi tror att den blir finns det därför självklara ytterligare steg att ta.

Det finns även andra tjänster än de man omedelbart tänker på som hushållsnära, och även varor, som sparar tid för familjen och därmed underlättar kombinationen arbete och barn. Ett allmänt lägre skatteläge ger därför klart positiva effekter på jämställdheten.

## Barnomsorgsgaranti

En absolut förutsättning för att kunna kombinera arbete med barn är tillgång till välfungerande barnomsorg. Naturligtvis ska samhället inte motverka att föräldrar som vill ta hand om sina egna barn i hemmet gör det. Men i dagens Sverige är det ytterst få som vill leva som traditionella hemmafruar. Så gott som alla föräldrar vill lönearbeta, i större eller mindre utsträckning. Om barnomsorgen håller låg kvalitet, inte finns på de tider när det passar föräldrarna eller har långa köer hindras föräldrarnas önsknings. Resultatet blir sämre ekonomi både för dem själva och för samhället.

Folkpartiet i riksdagen har de senaste åren arbetat för en skarp barnomsorgsgaranti. De kommuner som inte klarar av att ordna en förskoleplats inom rimlig tid drabbas idag inte av några konsekvenser. Vi vill att kommunen blir tvungen att betala skadestånd till föräldrar som inte får förskoleplats i tid. Det kan förstås uppfattas som en möjlighet för kommunen att köpa sig fri från att ordna förskoleplats. Samtidigt är det oändligt mycket bättre än dagens situation, när det i realiteten inte går att ställa några krav alls på kommunen.

## Förskola på nätter och helger

Den barnomsorgspong som Allians för Sverige har kommit överens om att införa kommer att ge föräldrarna betydligt större valfrihet på området. Det ska gå att välja fritt mellan förskola, dagbarnvårdare, flerfamiljssystem med mera. Den valfriheten kommer att göra det betydligt enklare för de föräldrar som har mindre vanliga arbetstider att hitta ett alternativ som fungerar för dem. Samtidigt kommer det sannolikt fortfarande finnas skäl att se över tillgången till förskola på nätter och helger för de som behöver. Alla kommuner bör erbjuda dem som inte kan lösa sina behov på annat sätt barnomsorg också på obekvämt arbetstid.

## Neutral information från samhället

Mödra- och barnavård har ofta kritiserats för att i sina råd vara inriktade på en traditionell arbetsfördelning mellan könen. Ett exempel är amningsråden, där Livsmedelsverkets rekommendationer är svåra att kombinera med en jämställd fördelning av föräldraansvaret. Samtidigt ska naturligtvis inte fördelarna med amning förnekas. Idag drar Livsmedelsverket, mödra- och barnavården, Socialstyrelsen och Försäkringskassan delvis åt olika håll med sina rekommendationer till föräldrarna. Följden blir en ökad press på dem, kanske särskilt på kvinnorna som i någon mening sviker samhällets förväntningar hur de än betar sig. Representanter från de uppräknade aktörerna borde utforma gemensamma riktlinjer för de råd och uppmaningar som ges till föräldrar, där till exempel amningens hälsoeffekter vägs

samman med samhällets intresse av ett delat föräldraansvar ur både jämställdhets- och samhällsekonomiskt perspektiv.

Det finns även andra ekonomiska överväganden som föräldrarna kan behöva hjälp med. Det är sannolikt inte många som har uppmärksammat att det jobbskatteavdrag som infördes vid nyår ger klara fördelar för familjer som delar på föräldraledigheten. Om bara den ena föräldern arbetar under året är det ju bara den föräldern som får avdraget, om båda arbetar kan båda få det, helt eller delvis. I föräldraförsäkringen ingår dessutom semesterersättning för de första 120 dagarna *per förälder*. Ju mer föräldrarna delar på försäkringen, desto mer semesterersättning således. Sådan information bör Försäkringskassan inkludera och förklara pedagogiskt i sina broschyrer.

## **Flexibel arbetstid**

En flexiblare arbetstid och mer makt över det egna arbetet skulle betyda mindre stress för många. Arbetstidslagstiftningen bör förändras så att den enskilde får ett betydligt större inflytande över sin egen arbetstid, både längd och förläggning. Vi vill att den femte semesterveckan, inarbetad semester och eventuella ytterligare lediga dagar som kan komma ska kunna läggas i en timbank som får tas ut som till exempel kortare veckoarbetstid. Arbetsgivaren ska ha starka skäl för att neka en anställd förändrad arbetstid.

Det är en skam för en demokrati där alla partier säger sig vara feministiska att just de offentliga arbetsplatserna uppenbart har de allra sämsta arbetsvillkoren. Inom till exempel vård och omsorg är det idag på de flesta håll mycket svårt att kunna styra sin arbetstid. De offentliga arbetsgivarna bör motverka att kvinnor fastnar i ofrivilliga deltidsanställningar. Här har politiken en mycket viktig roll, eftersom politiker är ytterst ansvariga som arbetsgivare. Vi återkommer till dessa frågor i en senare delrapport.