

FÖRÄLDRALEDIG? MER ÄN EN KÖKSORDSFRÅGA

En jämförelse av de nordiska ländernas
föräldraledighetssystem
ur ett jämställdhetsperspektiv



Innehåll

Vi behöver en mer jämställd föräldraledighet	3
Viktiga slutsatser	4
Så bör föräldraledighetssystemen utformas för att stärka jämställdheten	6
Metod	8
Viktiga begrepp	8
Hur påverkar föräldraledigheten jämställdheten?	8
Effekter för den ekonomiska jämställdheten	9
Effekter på kvinnors, mäns och barns hälsa	10
Effekter för arbetsgivares lönsamhet och kompetensförsörjning	10
Ekonomi spelar mindre roll än vad många tror	11
Hur ser systemen ut i de nordiska länderna?	12
Föräldraledighetssystemet i de nordiska länderna	12
Ledighetens längd och ersättningsnivåer	12
Andel och antal reserverade dagar i försäkringen	13
Försäkringens flexibilitet	14
Regler för föräldrar som invandrar till ett nordiskt land	14
Extra ersättning genom kollektivavtal	15
Barnomsorg	17
Tillgång till subventionerad barnomsorg	17
Vårdnadsbidrag – regler och omfattning	18
Vilken modell gynnar jämställdhet bäst?	19
Antal och andel reserverade månader är helt avgörande	19
Flexibilitet: möjlighet och hinder för jämställdheten	20
Kort försäkring leder till ”omsorgsglapp” och obetald ledighet för kvinnor	21
Båda föräldrarna behöver erfarenhet av att vara huvudomsorgsgivare	22
Vårdnadsbidrag leder till lägre sysselsättning och inkomster särskilt bland utrikes födda kvinnor	23
Tredelning – fortfarande långt från en jämställd försäkring	24
Så bör systemen utformas för att stärka jämställdheten	25
Referenser	28



Rapportförfattare: Jenny Andersson
Grafisk formgivning: Eva Jais-Nielsen
ISBN: 978-91-983631-8-0

Rapporten är del av ett projekt finansierat av
Nordisk information för kunskap om kön (NIKK)

Vi behöver en mer jämställd föräldraledighet

BETALD FÖRÄLDRALEDIGHET och den offentligt finansierade barnomsorgen har lagt grunden för den nordiska välfärdsmodell som innebär att både kvinnor och män kan kombinera arbete och familjeliv. En hög sysselsättningsgrad bland kvinnor leder till högre tillväxt och innebär att kvinnors och mäns ekonomiska makt och möjlighet att forma sina egna liv jämnas ut. Men trots höga jämställdhetsambitioner har inget nordiskt land helt lyckats bryta de mönster som innebär att kvinnor tar det största ansvaret för barn, medan män kan satsa mer på yrkeslivet. Det har bidragit till att kvinnor fortfarande har lägre löner, inkomster och pensioner i alla de nordiska länderna. Kvinnor och män tjänar faktiskt ungefär lika mycket och är chefer i ungefär samma utsträckning innan de får barn, men sedan händer det något. Kvinnorna tappar i lön och inkomst och blir mer sällan chefer jämfört med männen. Det innebär att företag systematiskt missar de bästa kandidaterna när de ska tillsätta viktiga tjänster och att barn går miste om möjligheten att tidigt knyta lika nära band till båda sina föräldrar. Att kvinnor tar en större del av föräldraledigheten leder till att de fortsätter ta ett större ansvar för det obetalda hemarbetet och jobbar mer deltid även efter ledigheten.

Så länge män fortsätter att ta mindre ansvar för barn och hemarbete kan jämställdhet i arbetslivet inte uppnås. För att bryta mönstret och flytta fram positionerna har Sveriges Kvinnolobby, Norges Kvinnelobby och Kvenréttindafélag Íslands genomfört ett gemensamt projekt som finansierats av Nordisk information för kunskap om kön (NIKK), under Nordiska ministerrådet. Inom ramarna för projektet har denna rapport tagits fram. I rapporten går vi igenom och jämför systemen för föräldraledighet i Sverige, Norge, Danmark, Finland och Island. Inget system är ännu konstruerat på ett sätt som fullt ut gynnar jämställdhet, men det finns flera delar att lära och inspireras av länderna emellan.

Det står helt klart att mäns uttag av föräldraledighet är beroende av antal öronmärkta månader. När den öronmärkta tiden ökar så ökar också mäns ledighet, när den minskar så minskar mäns ledighet. Andra försök att påverka mäns föräldraledighet som exempelvis jämställdhetsbonusen i Sverige har inte haft någon bevisad effekt. Rapporten visar även att försäkringens längd, flexibilitet och åldersgränser kan påverka jämställdheten.

Idag är Norge det land som avsätter längst tid för pappor i sin tredelade försäkring. På Island finns dock planer på att förlänga och samtidigt dela föräldraförsäkringen nästintill helt lika mellan föräldrarna. Även Finland planerar att förlänga pappaledigheten. Om Sverige inte vill halka efter sina nordiska grannar i jämställdhetsligan är det alltså hög tid att agera nu!

Ett mer jämställt system för föräldraledighet är det enda sättet att på riktigt utmana gamla mönster som innebär att kvinnor tar huvudansvar för barnen medan männen klättrar i arbetslivet. De nordiska länderna har många gånger förr visat att politik gör skillnad och att ett mer jämställt samhälle är möjligt. Nu är det återigen dags att vara modig. En mer jämställd föräldraledighet behövs.

Viktiga slutsatser

- **Betald föräldraledighet är en viktig del i den nordiska välfärdsmodell** som gjort det möjligt för både kvinnor och män att förena arbete och föräldraskap. Det har, i kombination med en utbyggd barnomsorg, lett till en hög sysselsättningsgrad bland kvinnor, vilket i sin tur bidrar till större tillväxt.
- **Kvinnor tar ut den stora majoriteten av all föräldraledighet i alla de nordiska länderna** trots att det finns goda möjligheter att dela lika på ledigheten. Det bidrar till att befästa ojämställda strukturer där kvinnor tar mer ansvar för obetalt hemarbete och män kan lägga mer tid på förvärvsarbete. Effekten blir att kvinnor får lägre inkomster och pensioner och män får mindre tid att bygga en nära relation till sina barn.
- **Ekonomi är mindre viktigt än många tror för hur föräldraledigheten delas** Många par anger ekonomi som skäl till att pappor inte tar ut mer ledighet och när mamman har en hög inkomst ökar chansen att par delar mer jämställt. Men analyser av svenska pars föräldrapenninguttag visar att kön (inte ekonomi) är den enskilt viktigaste förklaringen till hur föräldrar delar på ledigheten. När mamman tjänar mest är familjer i hög grad beredda att avvara en betydande del av hennes inkomst för att hon ska vara hemma en längre tid. Detsamma gäller inte när pappan är den som tjänar mest.
- **Att öronmärka månader för vardera föräldern får direkt effekt på mäns uttag.** Mäns föräldraledighet ligger i alla de nordiska länderna nära det antal dagar som är avsatta för dem. Det norska exemplet visar att när antalet öronmärkta dagar för pappor minskade år 2014 så minskade också mäns uttag på i princip motsvarande sätt.
- **Kvinnor är i hög grad lediga med låg eller ingen ersättning.** Det är vanligt att kvinnor är föräldralediga med låg eller ingen ersättning under en period. Det kan exempelvis bero på att försäkringen tar slut innan barnet får plats i barnomsorg som på Island, att vårdnadsbidrag i hög grad ersätter barnomsorg som i Finland och Norge eller att det är möjligt att sträcka ut ledigheten över lång tid genom att blanda dagar med och utan ersättning som i Sverige. I Sverige är kvinnor i genomsnitt hemma över 14 månader innan barnets tvåårsdag, motsvarande siffra för män är knappt 4 månader.
- **Flexibla försäkringar har för- och nackdelar ur jämställdhetssynpunkt.** Flexibiliteten ger en stor frihet att bestämma hur föräldraledigheten ska tas ut, men leder samtidigt till att pappor tar ut ledighet utspritt över lång tid istället för att vara hemma en längre period när barnet är litet. I Sverige kan föräldrapenning tas ut tills barnet är 12 år, vilket är längre än i samtliga andra nordiska länder.
- **Att vara hemma samtidigt har för- och nackdelar.** Möjligheten att vara hemma samtidigt, särskilt när barnet är nyfött, kan bidra till ett ökat gemensamt ansvar och underlätta mammans återhämtning. Samtidigt visar erfarenheten från exempelvis Island att många pappor där tar ut hela eller en stor del av sin ledighet tillsammans med mamman och inte får erfarenheten att själva ansvara för barnet. I Sverige är möjligheten att vara hemma tillsammans istället mycket begränsad, endast 30 dagar kan tas ut samtidigt.
- **Tillgång till och normer kring barnomsorg skiljer sig åt i de nordiska länderna.** Tillgång till barnomsorg från tidig ålder påverkar jämställdheten positivt. Alla nordiska länder har någon form av subventionerad barnomsorg, men tillgången ser olika ut. I Danmark gäller rätten till barnomsorg redan från att barnet är 26 veckor, i Norge och Sverige från 1 års ålder, medan det på Island inte finns någon reglerad rätt till barnomsorg från en viss ålder utan det är upp till varje kommun att besluta.
- **Olika regler för graviditetsledighet** Möjligheten att vara ledig innan förlossningen ser olika ut i de nordiska länderna. I Norge, Finland och Danmark finns en generell graviditetsledighet för alla kvinnor ett antal veckor innan förlossningen. I Sverige är det vanligt att kvinnor tar ut sjukpenning eller gör egna anpassningar genom att ta ut semester, kompensationsledigt, gå ner i arbetstid eller jobba hemifrån för att orka den sista tiden av graviditeten.

Så bör föräldraledighetssystemen utformas för att stärka jämställdheten

Utifrån vår jämförelse av föräldraledighetssystemen i de nordiska länderna har vi landat i slutsatsen att följande principer bör vara ledande för att uppnå ett mer jämställt uttag av föräldraledigheten. En längre beskrivning av förslagen finns längst bak i rapporten.

- **Individualisering – det bästa sättet att nå ett jämställt uttag**

Det hittills enda framgångsrika sättet att påverka mäns uttag av föräldraledighet är öronmärkta dagar. Erfarenheten visar att en tredjedel försäkring i praktiken innebär två tredjedelar för mamman och en tredjedel för pappan, det vill säga mycket långt från ett delat ansvar. Det enda sättet att i grunden utmana ojämställda mönster är att dela rätten till föräldraledighet och föräldrapenning helt lika. Detta förutsätter dock att föräldraledigheten är tillräckligt lång för att säkerställa att mamman får tillräckligt med tid att återhämta sig efter förlossningen och att det finns tid för att amma barnet.¹

- **Föräldraledighet och barnomsorg ska täcka omsorgsbehovet fullt ut**

Den betalda föräldraledigheten måste vara tillräckligt lång för att täcka barnets behov av omvårdnad och göra det möjligt att dela på ledigheten utan att mammas möjlighet till återhämtning riskeras. När föräldraledigheten slutar måste det finnas tillgång till subventionerad barnomsorg.

- **Föräldraledighet ska tas ut när barnet är litet**

Föräldrapenning bör koncentreras till barnets första tid i livet. Den öronmärkta tiden bör tas ut innan barnets 2-årsdag, så länge ledigheten inte är individualiserad, för att uppmuntra pappor att vara hemma mer när barnet är litet.

- **Lagom flexibel försäkring bäst för jämställdheten**

Ett flexibelt system för föräldraledighet ökar mäns ledighet och underlättar för många föräldrar. Men obegränsad möjlighet att förlänga ledigheten leder till att många kvinnor blir borta länge från arbetsmarknaden. Möjligheten att dela upp ledighet och vara ledig på deltid bör finnas, men att blanda betald och obetald ledighet eller på andra sätt förlänga ledigheten bör vara åtminstone delvis begränsad. Mer tid med båda föräldrarna tidigt i livet skulle gynna både barnet och jämställdheten.

- **Möjlighet för föräldrar att vara föräldralediga samtidigt ska vara väl avvägd**

Att vara lediga tillsammans när barnet är litet ger en möjlighet för båda föräldrarna att tidigt knyta an till barnet och ger mamman tid till återhämtning. Samtidigt är det viktigt att båda föräldrarna får erfarenhet av att på egen hand ta fullt ansvar för barnet. Det bör vara möjligt att ta ut föräldrapenning samtidigt under två månader den första tiden i barnets liv.

- **Ersättning för föräldraledighet och annan omsorg ska vara kopplad till arbete**

Föräldraförsäkringen, eller motsvarande system, ska i första hand vara en inkomstbortfallsförsäkring, vilket ska speglas i ersättningsnivån. För personer som inte arbetat innan bör det finnas en grundnivå som erbjuder skälig ekonomisk standard, men som inte är så hög att den kan ersätta en egen försörjning.

- **Vårdnadsbidrag ska inte erbjudas**

Vårdnadsbidrag minskar kvinnors arbetskraftsdeltagande och ska därför inte erbjudas. Den betalda föräldraledigheten och barnomsorgen bör täcka barnets behov av omsorg fullt ut.

- **Uppmuntra mer likadelning av deltidsarbetet**

En huvudorsak till kvinnors lägre inkomster är det utbredda deltidsarbetet. Det bör finnas rätt att arbeta deltid under småbarnsåren men denna rätt bör delas mer lika. Vi föreslår att föräldrar ska ha rätt att reducera arbetstiden med upp till 12,5 procent vardera. Ensamstående ska kunna reducera sin arbetstid med upp till 25 procent.

- **Rätt att vara ledig med ersättning under graviditeten**

Det bör finnas en generell graviditetspenning som ger alla kvinnor rätt till ersättning på hel- eller deltid under graviditetens sista månad då behovet av vila ofta är stort.

1. Norges Kvinnelobby har inte tagit ställning till hur föräldrapenningen i Norge bör delas.

Metod

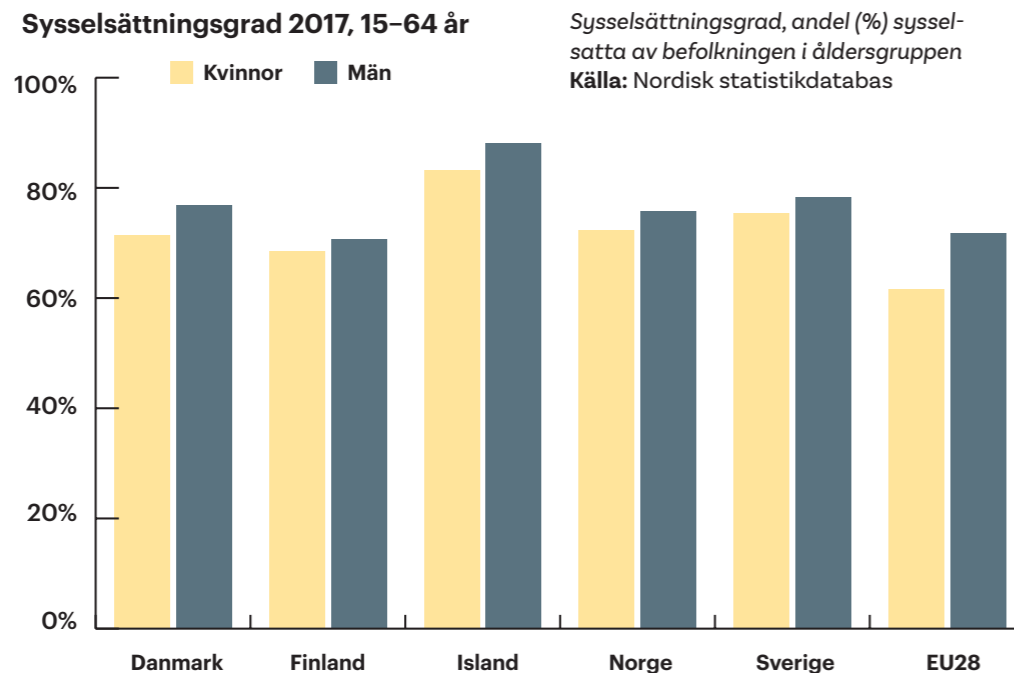
Rapportens slutsatser bygger på en jämförelse av de nordiska ländernas föräldraledighetssystem samt barnomsorg. Som underlag för analysen används statistik från de nordiska länderna, forskning och utredningar. Landspecifik information har också inhämtats från representanter från de deltagande organisationerna som har ingått i en nordisk referensgrupp samt myndigheter och forskare i de olika länderna.

Viktiga begrepp

I de nordiska länderna används olika begrepp för den betalda föräldraledigheten. I Sverige är begreppet föräldraförsäkring standard men ordet försäkring används inte i flera av de andra länderna. I rapporten används genomgående begrepp som "betald föräldraledighet" och "föräldraledighetssystem" för att beskrivningen ska harmonisera med de olika begreppen och systemen i de nordiska länderna.

Hur påverkar föräldraledigheten jämställdheten?

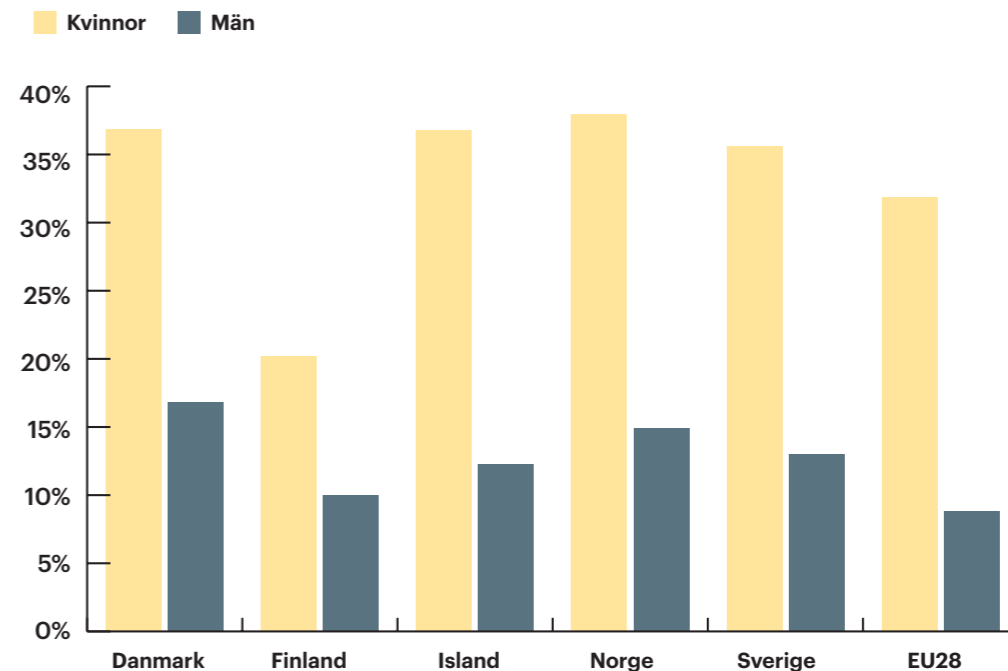
Betald föräldraledighet har, tillsammans med en väl offentligt finansierad barnomsorg, lagt grunden för den nordiska välfärdsmodell som innebär att både kvinnor och män kan kombinera arbete och familjeliv. Det har bidragit till att de nordiska länderna har en hög sysselsättningsgrad bland både kvinnor och män. En hög sysselsättningsgrad bland kvinnor leder till större tillväxt och innebär också att kvinnors och mäns ekonomiska makt och möjlighet att forma sina egna liv jämnas ut (OECD 2018). Diagrammet nedan visar att sysselsättningsgraden bland kvinnor är betydligt högre i de nordiska länderna jämfört med genomsnittet i EU.



Effekter för den ekonomiska jämställdheten

Även om sysselsättningsgraden är hög bland både kvinnor och män så återstår stora jämställdhetsutmaningar på arbetsmarknaden. Att kvinnor har lägre löner och arbetar färre timmar utanför hemmet får stora konsekvenser för deras ekonomi livet ut. Som diagrammet nedan visar, arbetar kvinnor i alla de nordiska länderna deltid i betydligt högre grad än männen. Finland sticker ut genom att färre kvinnor arbetar deltid. En förklaring som ofta ges till detta är att Finland har en längre historia av kvinnligt arbetskraftsdeltagande. (NIKK 2014). Samtidigt är andelen sysselsatta kvinnor och män i Finland lägre än i övriga länder.

Deltidsarbete 2016, 15–64 år



Källa: Nordisk statistikdatabas

Det är framförallt vid familjebildande som de stora inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män uppstår. Kvinnor och män tjänar faktiskt ungefär lika mycket, är chefer i ungefär samma utsträckning och är ungefär lika ofta sjukfrånvarande från arbetet innan de får barn, men sedan händer det något. Kvinnorna tappar i lön och inkomst och blir mer sällan chefer jämfört med männen (Lundberg, Rasmussen och Plug 2018, Bygren och Gähler 2007). En svensk studie visar att 15 år efter det första barnet har inkomstskillnaden mellan pappan och mamman i genomsnitt ökat med hela 32 procentenheter (Angelov, Johansson och Lindahl 2016).

Att kvinnor tar en större del av föräldraledigheten är tydligt kopplat till att kvinnor fortsätter ta ett större ansvar för det obetalda hemarbetet efter föräldraledigheten och att de minskar sitt lönearbete (Försäkringskassan 2013a). Svensk forskning visar också på positiva effekter av att män är föräldralediga. För varje månad som pappan är föräldraledig ökar mammans framtida lön med knappt 7 procent. Det är en större effekt än motsvarande minskning av mammans egen föräldraledighet (Johansson 2010). Forskning från Norge har dock inte kunnat påvisa denna effekt (Østbakken, Halrynjo og Kitterød 2018). Det kan möjligen bero på att den svenska föräldraledigheten är längre.

Effekter på kvinnors, mäns och barns hälsa

Även hälsan påverkas av hur fördelningen av det betalda och obetalda arbetet ser ut. När kvinnor får barn ökar risken för sjukfrånvaro markant. Så ser det inte ut för männen (Angelov Lindahl Johansson 2011). Det har också visat sig att kvinnor som lever i en relation där ansvar för hemarbete delas jämställt är mindre stressade (Grönlund och Öun 2018). Dessutom finns forskning som pekar på att pappor som har ett större engagemang i omsorgen om sina barn mår bättre och har färre riskbeteenden (Levtov, R. et.al 2015). En studie från Försäkringskassan visar att män som tog ett stort ansvar för hemarbetet var sjukskrivna i högre grad än andra män. En trolig förklaring som rapportförfattarna lyfter fram är att män som tar ett stort ansvar för hemarbete bryter mot normer och förväntningar, vilket kan vara påfrestande. En ytterligare viktig förklaring är att dubbelarbete, det vill säga stort ansvar för såväl förvärsarbete som barn, är en riskfaktor för både kvinnor och män när det gäller sjukfrånvaro (Försäkringskassan 2015). I Norge visar forskning att skillnaden i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män ökar när de får barn. I en studie av par som blev föräldrar första gången ökade sjukfrånvaron för båda två till fem år efter födseln, men mycket mer för kvinnor (Lima 2018).

En jämnt fördelad föräldraledighet kan också ses som ett mål utifrån ett barnperspektiv. Enligt FN:s barnkonvention, som nu blir svensk lag, har barn rätt till båda sina föräldrar. Barn i Sverige vänder sig oftare till mamma än pappa när de är bekymrade eller oroar sig för något (SCB 2019). En studie från Försäkringskassan visar att vuxna som upplever att deras egna föräldrar varit föräldralediga ungefär lika länge i högre grad är nöjda med sin relation till sina föräldrar än de som haft föräldrar som delat på annat sätt (Försäkringskassan 2016). I forskningsintervjuer med svenska par sa både mammorna och papporna att papporna fått en närmare relation till barnet under föräldraledigheten och att barnet i högre grad vände sig till båda föräldrarna för tröst och omsorg när pappan varit hemma (Evertsson, Boye och Erman 2015).

Effekter för arbetsgivares lönsamhet och kompetensförsörjning

Den ojämställda fördelningen av föräldraledigheten påverkar också näringslivet och den offentliga sektorns lönsamhet, effektivitet och kompetensförsörjning. Nyligen gjordes en uppmärksam och omfattande forskningsstudie i Sverige som, likt tidigare forskning, visar att kvinnors karriär stannar av när de får barn. Studien visar också att kvinnor som når höga positioner i flera avseenden är mer kvalificerade än män. En viktig slutsats är att aspirerande kvinnor ser ut att behöva överträffa männen för att nå lika långt på grund av de hinder som ojämställda villkor vid familjebildning innebär (Keloharju, Knüpfer och Tåg 2018). Kvinnor som egentligen skulle stå sig starka i konkurrensen sorteras bort på grund av den ojämställda fördelningen av ansvar för barn. Det innebär med andra ord att företag och organisationer systematiskt missar de bäst lämpade kandidaterna.

Att så stor del av all föräldraledighet tas ut av kvinnor får också konsekvenser för den kvinnodominerade välfärdssektorn som har ett enormt rekryteringsbehov de kommande åren. Beräkningar från den marknadsliberala tankesmedjan Timbro visar att uppskattningsvis 44 000 personer, eller 5,5 procent av de anställda, i nio viktiga välfärdsyrken är föräldralediga vid varje givet tillfälle (Dovstad 2019). Sveri-

ges Kommuner och Landsting, SKL, har också fört fram att ett mer jämställt uttag av föräldraledigheten skulle bidra till att höja kontinuiteten och kvaliteten i välfärden eftersom behovet av vikarier skulle minska (SKL 2018).

Ekonomi spelar mindre roll än vad många tror

Det görs ofta antaganden om att det är kvinnors lägre löner som ligger bakom den ojämställda fördelningen av föräldraledigheten. I Norge uppger till exempel nästan 40 procent av föräldrarna att ekonomiskt tapp var huvudorsaken till att pappan inte tog en större del av föräldraledigheten. Det har också visat sig att en hög inkomst hos mamman hänger samman med en jämnare fördelning av föräldraledigheten (Schou 2019). En svensk studie visar dock att ekonomiska argument används olika beroende på vem av föräldrarna som har högst inkomst. Om mamman har högre inkomst bedömer paren i stor utsträckning att det är möjligt för familjen att avvara en stor del av hennes inkomst för att hon ska kunna vara hemma en längre tid. Om pappan har högre inkomst görs tvärtom bedömningen att hans inkomst behövs för familjen. Slutsatsen av detta är att kön tydligt är den enskilt viktigaste förklaringen till hur föräldrar fördelar föräldrapenningdagarna mellan sig (Försäkringskassan 2013c). I Norge uppger också 44 procent av kvinnorna och 42 procent av männen amning som en viktig grund för den ojämna fördelningen (Schou 2019).

I Sverige är det i själva verket ekonomiskt gynnsamt för en stor del av alla par att dela lika på föräldraledigheten, bland annat för att flera kollektivavtal idag ger möjlighet till extra ersättning under en betydande del av föräldraledigheten (SACO 2019).

Utöver kön påverkar också föräldrarnas arbetsplats/sector, inkomst och utbildningsnivå hur ledigheten delas. Hög utbildningsnivå ökar chansen för ett jämställt uttag. Det visar både norsk och svensk forskning. Det spelar också roll om mannen arbetar på en arbetsplats där föräldraledighet bland män är vanligt. Undersökningar visar att män i offentlig sektor tar ut mer föräldraledighet och att arbetsgivare i offentlig sektor också är mer positiva till att alla medarbetare är föräldralediga (Försäkringskassan 2019, Schou 2019).

Hur ser systemen ut i de nordiska länderna?

I avsnitten nedan beskrivs de nordiska ländernas system för föräldraledighet och barnomsorg. Texten belyser likheter och skillnader som också åskådliggörs i en tabell i slutet av kapitlet. Därefter beskrivs vilka effekter de olika systemen får för jämställdheten.

Föräldraledighetssystemet i de nordiska länderna

Till en början fanns i de nordiska länderna olika former av moderskapsersättningar som utformades utifrån mammans och barnets hälsa och familjernas ekonomiska situation. Med tiden har försäkringarna utvecklats till att gälla båda föräldrarna, och senare också tagit sikte på att främja ett jämställt föräldraskap och arbetsliv genom att på olika sätt främja kvinnors förvärvsarbete och mäns omsorg för barn.

Idag är utgångspunkten för föräldraledighetssystemen både att säkerställa barns behov av omsorg, och möjligheten för alla föräldrar att kombinera familjeliv och förvärvsarbete. I vilken grad och på vilket sätt män uppmuntras att ta ut föräldraledighet varierar dock i de nordiska länderna och föräldrarna kan fortfarande till stor del själva avgöra vem som ska vårda barnet. Det finns också flera väsentliga skillnader vad gäller försäkringens längd och utformning.

LEDIGHETENS LÄNGD OCH ERSÄTTNINGSNIVÅER

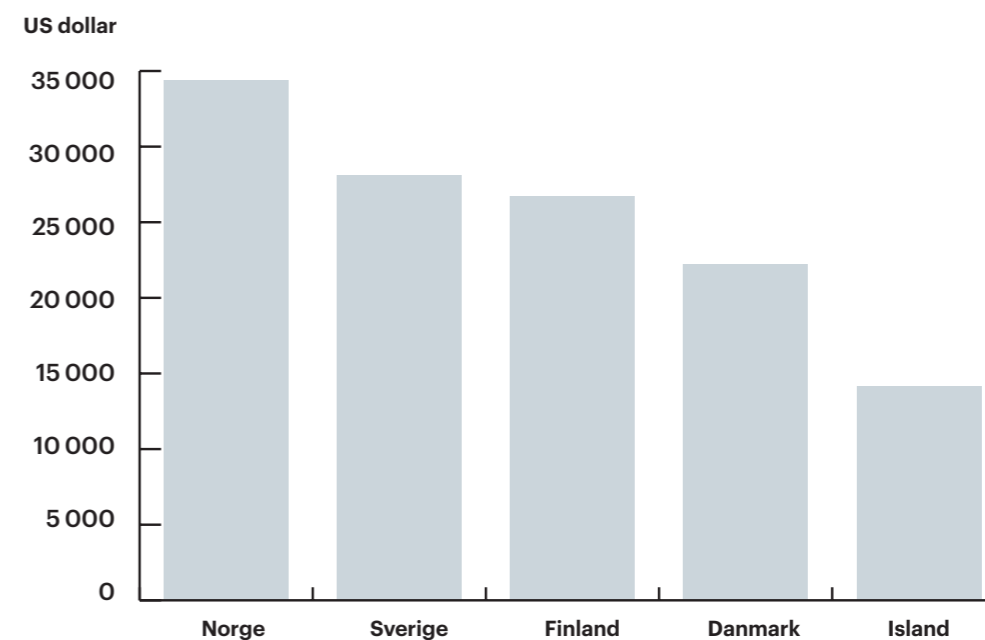
Sverige är det land som betalar föräldrapenning under längst tid, cirka 69 veckor (480 dagar). I Finland och Danmark är ledigheten strax över 50 veckor. I Norge kan föräldrarna välja mellan två olika modeller där de antingen kan vara hemma 49 veckor med full ersättning eller 59 veckor med en 80 procent av lönen. Island har den kortaste betalda ledigheten, 39 veckor. Här finns det dock planer på att förlänga försäkringen till ett år, 5 månader till vardera föräldern och två gemensamma månader. (Sjornarradid.is 2019). I Sverige är rätten att vara föräldraledig betydligt längre än den betalda perioden. Innan barnet är 18 månader kan föräldern vara ledig på heltid utan att ta ut någon föräldrapenning alls. Därefter gäller rätten så länge föräldern tar ut föräldrapenning i samma omfattning som ledigheten. På Island har varje förälder rätt att ta ut upp till 16 veckors obetald ledighet innan barnet är åtta år gammalt.

Även ersättningsnivåerna varierar. Danmark och Norge har de högsta ersättningsnivåerna vad gäller procent av lönen och Finland har den lägsta. I Finland finns dock inget tak för hur hög föräldrapenning som kan betalas ut, vilket finns i samtliga övriga länder även om ersättningsnivån minskar procentuellt för de högsta inkomsterna (Nordiska Ministerrådet 2018a). I Danmark går taket för hur hög inkomst som ersätts vid mindre än trettio tusen svenska kronor i månaden medan norska föräldrar kan tjäna en bra bit över femtio tusen svenska kronor. Ofta sägs det att Sverige har den mest generösa föräldraförsäkringen. Men Norge är faktiskt det land som har de största utgifterna för föräldraledighet per fött barn även när hänsyn till prisskillnader tagits. Det svenska systemet ger rätt till många dagar men en betydande del av dagarna ger endast en låg ersättning och inkomsttaket är lägre än i flera av de andra nordiska länder. I Danmark är det vanligt att medarbetare får

full lön under hela eller delar av ledigheten och att arbetsgivaren får dagpenningen tillbaka från försäkringssystemet.

Statistiken indikerar att nivån på ersättningen har betydelse för mäns uttag. Som exempel är fördelningen av föräldradagar som ersätts baserat på inkomst (sjukpenningnivå) något mer jämt fördelade mellan kvinnor och män än de så kallade lägstanivådagarna som ger en fast lägre summa per dag i Sverige. På Island sjönk också mäns uttag av föräldraledighet när ersättningsnivån sänktes till följd av den ekonomiska krisen. (Eydal och Gislason 2018)

Offentliga utgifter för föräldraledighet per barn i aktuell köpkraftsparitet i dollar, 2013



Källa: OECD Family database

ANDEL OCH ANTAL RESERVERADE DAGAR I FÖRSÄKRINGEN

Alla nordiska länder har någon typ av ledig tid som är knuten till pappan, men längden varierar en hel del. I Danmark är den så kallade "fædreorloven" endast två veckor. I både Norge och Island är försäkringen tredelad, en tredjedel är reserverad för vardera föräldern och den sista tredjedelen kan delas mellan föräldrarna. I Sverige är knappt en femtedel, cirka 13 av 69 veckor öronmärkta för vardera föräldern och i Finland är 9 veckor av 53 öronmärkta för pappan. Samtidigt är antal månader som är reserverade lika många i Sverige som på Island eftersom den svenska försäkringen är betydligt mer omfattande än den Isländska. Norge har den längsta tiden som är öronmärkt för just pappan, 15 veckor är knutna till vardera föräldern och 16 veckor kan delas när ledigheten tas ut med full ersättning. I samkönade par ser uppdelningen likadan ut, båda föräldrar har rätt till en tredjedel och en tredjedel är gemensam.

En intressant iakttagelse är att pappamånader ibland kritiserats för att vara ett ingrepp i familjens frihet att dela ledigheten som de själva vill. Samtidigt har flera av de nordiska länderna "mammaledighet" med många dagar öronmärkta för kvinnor utan att någon liknande diskussion förts. I Finland är till exempel runt 4 månader

öronmärkta för mamman, men bara 9 veckor för pappan och i Danmark är totalt 18 veckor reserverade för mamman och endast två veckor för pappan.

I de nordiska länderna finns också olika system och möjligheter för att vara ledig innan barnet föds. Det vanligaste är att kvinnan kan ta ut föräldrapenning innan födseln. I Norge ska tre av föräldrapenningveckorna tas innan födseln, annars brinner de inne. Dessa veckor ges utöver den öronmärkta tiden för mamman. I Danmark är också fyra veckor särskilt avsatta som "graviditetsledighet" för alla kvinnor som kvalificerar sig till försäkringen. I Norge och Sverige finns det en särskild graviditetspenning men för att få rätt till den så krävs att mamman har ett fysiskt ansträngande arbete eller risker i arbetsmiljön som gör att hon inte kan arbeta när hon är gravid. Inspektionen för socialförsäkringar i Sverige har kritiserat det svenska systemet för att vara alltför restriktivt och menar att det är tveksamt om kvinnor som har nedsatt arbetsförmåga på grund av graviditeten får tillräckligt stöd genom graviditetspenning och att lagen därför bör ses över (ISF 2014).

FÖRSÄKRINGENS FLEXIBILITET

Det finns stor flexibilitet när och hur ledigheten kan tas ut i flera av de nordiska länderna. Det svenska systemet ger mycket stora friheter för föräldrar att styra över och utforma ledigheten efter familjens behov. Här kan ledigheten tas ut på deltid, delas upp på flera perioder och dagarna kan spridas ut för att förlänga ledigheten. Rätten att ta ut föräldrapenning sträcker sig ända till dess att barnet fyller 12 år. Som jämförelse är den danska försäkringen betydligt mindre flexibel. Här är möjligheten att förlänga ledigheten begränsad till antingen 8 eller 14 veckor. Det är möjligt att kombinera arbete på deltid med föräldrapenninguttag, men endast om det finns en överenskommelse med arbetsgivaren. Mellan 8 och 13 veckor av den betalda föräldraledigheten kan sparas och användas senare. Men kravet är då att ledigheten tas ut under en sammanhängande period innan barnet fyller 9 år. Dessutom kan bara en av föräldrarna nyttja rätten att skjuta upp ledighet. Vill den andra föräldern också göra så får hen avtala det med sin arbetsgivare. Den som sparar dagar för att ta ut längre fram kan inte heller förlänga sin ledighet. På den här punkten är alltså skillnaderna mellan det mycket flexibla svenska systemet och det danska systemet stora.

REGLER FÖR FÖRÄLDRAR SOM INVANDRAR TILL ETT NORDISKT LAND

Möjligheten att ta del av betald föräldraledighet för den som invandrar till ett nordiskt land skiljer sig också åt en hel del. Sverige är det enda landet som ger rätt till föräldraledighet till föräldrar som kommer till landet med barn. En annan skillnad är huruvida det är möjligt att ta del av försäkringen utan att ha arbetat i landet tidigare. I Sverige och Finland är det möjligt att få en grundersättning från försäkringen även för den som inte arbetat. I både Norge och Danmark krävs att föräldern har en koppling till arbetsmarknaden för att ta del av försäkringen, vilket förstås blir ett hinder för den som inte hunnit etablera sig på arbetsmarknaden innan barnet föds i det nya landet. För att få föräldrapenning i Norge krävs att föräldern arbetat sex av de senaste tio månaderna. I Danmark krävs att villkoren för rätt till a-kassa är uppfyllda. I Norge kan dock mamman, men inte pappan, få en klumpsumma när barnet föds, givet att hon är inskriven i det nationella sjukförsäkringssystemet. (Nordiska ministerrådet 2018b)

EXTRA ERSÄTTNING GENOM KOLLEKTIVAVTAL

I flera av de nordiska länderna kompletteras den allmänna försäkringen av kollektivavtalade förmåner. I Danmark är det vanligt med överenskommelser som ger full lön hela eller delar av ledigheten. I Sverige är det vanligt att arbetsgivare fyller upp delen över den allmänna försäkringens inkomsttak på flera avtalsområden. Det betyder att inkomsttaket fått allt mindre betydelse och att det ofta inte är något ekonomiskt problem att den som tjänar bäst (oftast mannen) stannar hemma lika länge. I Danmark innehåller också en del kollektivavtal en särskild rätt till betald pappaledighet, vilket saknas i den allmänna försäkringen. Som exempel har män inom finanssektorn som omfattas av kollektivavtal mellan Finansförbundet och Finanssektorens Arbetsgiverforening rätt till 12 veckors ledighet med full lön och pensionsavsättning när de blir föräldrar. Det har lett till att män i den sektorn är hemma längre än genomsnittet av danska män. (Finanssektorens Arbetsgiverforening 2017) I Norge är det också vanligt att kollektivavtalen ger pappor rätt till betald ledighet två veckor vid födseln. Pappor (eller annan medförälder) har redan enligt lag rätt att vara lediga dessa två veckor, men ingen ersättning utgår från försäkringen. I Norge är det också vanligt att arbetsgivare fyller upp delar av lönen över taket i den allmänna försäkringen, vilket har betydelse för pappors ledighet. En studie visar att nära hälften av papporna hade löner över taket och att 65 procent av dem fick delen över taket betald från arbetsgivaren. Det var vanligare bland dessa pappor att ta ut mer än de dagar som var öronmärkta för dem. Bland de som inte fick lönen över taket betald var det istället vanligare att inte ta ut alla pappaveckorna. Färre kvinnor hade lön över taket och det hade inte betydelse för mammors ledighet (Schou 2019).

	SVERIGE	NORGE	FINLAND	DANMARK	ISLAND
Veckor av betald föräldraledighet	69 veckor	49/59 veckor	53 veckor	52 veckor	39 veckor
Ersättningsnivå	Cirka 80 % i 390 dagar samt 180 kronor/dag i 90 dagar	100 %/80 %	Cirka 70 %	100 %	80 %
Antal reserverade veckor för ena föräldern	Ca 13 veckor till vardera föräldern (90 dagar)	15 eller 19 veckor till vardera föräldern beroende på vald ersättningsnivå samt 3 veckor innan födseln för den som föder barnet.	9 veckor för pappan och cirka 17,5 veckor för mamman varav 5-8 veckor innan födseln	2 veckor är reserverade för pappan vid födseln. 18 veckor är reserverade för mamman inklusive 4 veckor innan födseln	Ca 13 veckor till vardera föräldern (3 månader)
Tak	989 kronor per dag	599 148 NOK/år (ca 675 130 SEK)	Nej men ersättningsnivån är lägre för högre inkomster	4 355 DKK (ca 6 611 SEK) per vecka före skatt	600 000 ISK/månad (ca 46 000 sek)
Föräldrapenning kan tas ut tills barnet är	12 år	3 år	9 månader/2 år*	9 år	2 år. 8 år för obetald ledighet.
Möjlighet att vara hemma samtidigt	30 dagar kan tas ut tillsammans, så kallade "dubbeldagar".	Mamman kan ta ledigt samtidigt som pappan tar sina öronmärkta veckor, men inte om han tar av de gemensamma veckorna.	Pappan kan ta 1-18 vardagar ledigt samtidigt med mamman	Obegränsad rätt att ta ut föräldrapenning samtidigt	Obegränsad rätt att ta ut föräldrapenning samtidigt
Ledighet vid födsel för den som inte föder barnet	10 dagar utöver föräldrapenningen, ges som tillfällig föräldrapenning utöver den vanliga föräldrapenningen	2 veckor (oavlönad, men ersätts ofta genom avtal med arbetsgivare)	Upp till tre veckor kan tas från pappadagarna vid födseln	2 veckor (samma två veckor som avsatts för pappan)	Inget utöver föräldrapenningen
Möjlighet att förlänga ledigheten	Ledigheten förlängs ofta genom att dagar med föräldrapenning sprids ut över en längre period	Föräldraledigheten förlängs ofta genom oavlönad ledighet när föräldradagarna är slut	Många kvinnor använder hemvårdsstödet för att förlänga ledigheten när föräldrapenningen är slut	Föräldraledigheten kan förlängas med åtta eller 14 veckor genom att ta ut ett lägre dagpenningbelopp	Ledigheten förlängs ofta genom att dagar med föräldrapenning sprids ut över en längre period
Deltidsledighet	Det är möjligt att kombinera arbete på deltid och betald föräldraledighet på deltid	Det är möjligt att kombinera arbete på deltid och betald föräldraledighet på deltid	Barnets båda föräldrar kan vara partiellt föräldralediga samtidigt och få partiell föräldrapenning	Det är möjligt att kombinera arbete på deltid och betald föräldraledighet på deltid	Det är möjligt att kombinera arbete på deltid och betald föräldraledighet på deltid
Vårnadsbidrag	Nej	"Kontantstøtte" 7 500 NOK/månaden för barn under 2 år	Vårdpenning €338/månad för barn under 3 år samt vårdtillägget på högst 181,07 euro per månad samt ev. kommutillägg	Reglerna och beloppen varierar mellan kommuner	Reglerna och beloppen varierar mellan kommuner
Rätt till förskoleplats	1 år	1 år	Föräldrar kan ansöka om förskoleplats från att föräldraledigheten slutar vid omkring 9 månader	26 veckor	Beslutas av varje enskild kommun

* Föräldrapenning kan tas ut i 158 dagar (vardagar) till dess att barnet är 9 månader. Faderskapsersättning kan tas ut under 54 dagar till dess att barnet är 2 år.

Barnomsorg

I avsnittet nedan beskrivs i korthet hur systemen för barnomsorg ser ut i de nordiska länderna. Det finns stora likheter i de olika systemen men en viktig skillnad är i hur stor grad länderna uppmuntrar att föräldrarna tar hand om barnen i hemmet. Hemvårdsstöd (motsvarande vårdnadsbidrag i Sverige och kontantstøtte i Norge) används flitigt i Finland medan användningen är mindre i övriga länder och Sverige är det enda landet som inte erbjuder stödet alls.

TILLGÅNG TILL SUBVENTIONERAD BARNOMSORG

Alla nordiska länder har någon form av subventionerad barnomsorg även om organisering och kostnad för föräldrarna skiljer sig åt. I Danmark erbjuds barnomsorg redan från det att barnet är ett halvår. Priserna kan variera, men föräldrarna betalar högst 30 procent av vad förskoleplatsen kostar. I Norge har barn som är mellan ett och fem år rätt att gå i förskolan. Hur mycket förskolan kostar kan variera, men det finns en maxtaxa för vad föräldrar ska betala för en heltidsförskoleplats. Maxtaxan bestäms årligen av stortinget. På Island går det oftast att ansöka om förskoleplats från det att barnet är sex månader, men det är bara i undantagsfall som barn får plats före 18 månaders ålder. Innan barnen får plats i förskola är det vanligt att de är hos dagmodrar eller i vissa fall på särskilda spädbarnsförskolor eller att föräldrarna (oftast mamman) tar obetald ledighet. I Sverige gäller rätten till förskoleplats från ett års ålder. Avgiften är inkomstbaserad och det finns ett högsta belopp för hur stor avgift som får tas ut, maxtaxa. Från och med höstterminen det år som barnet fyller tre år har barnet rätt till 525 avgiftsfria timmar i förskola per år. (Info Norden 2019)

Diagrammet nedan visar hur stor andel barn som går i förskola i olika åldrar i vart och ett av länderna.

Procent av alla barn i respektive ålder i förskola

	Finland	Island	Norge	Sverige	Danmark
1 år	34	75	72	50	86
2 år	63	95	93	91	92
3 år	77	97	96	95	97

Uppgifterna avser 2014 för Danmark, 2017 för övriga länder.

Källa: Nordisk statistikdatabas

Danmark, som erbjuder barnomsorg från lägsta ålder, har också högst andel barn inskrivna redan vid ett års ålder. I Sverige och Finland tar betydligt färre barn del av barnomsorg vid ett års ålder. I Sverige erbjuds förskola från ett år men föräldraförsäkringen möjliggör en betydligt längre ledighet och många föräldrar vill inte att barnen ska börja förskola så tidigt (Duvander A. Z 2006). I Finland stannar många kvinnor hemma med barnen även efter föräldraledigheten istället för att skriva in dem i barnomsorg. Under de senaste 20 åren har "hemmamammaskap" under småbarnstiden normaliserats i Finland. Förändringen sedan 1990-talet har ett samband med införandet av det offentliga stödet för hemvård av barn (motsvarigheten till det svenska vårdnadsbidraget) (NIKK 2011).

VÅRDNADSBIDRAG – REGLER OCH OMFATTNING

Någon form av bidrag för att själv stanna hemma med sina barn finns i alla länder, utom Sverige. Regelverket ser dock olika ut och även användningen. I Danmark och på Island bestäms detta på kommunal nivå och är alltså ingen generell rättighet. I Finland finns ett nationellt hemvårdsstöd för barn upp till tre års ålder. I Norge är stödet högre än i Finland och ges för barn upp till två års ålder.

Även användningen av stödet skiljer sig mycket åt. I Finland är det utbrett. År 2018 hade 88 900 kvinnor och 6 900 män hemvårdsstöd. Användningen har minskat över tid. I slutet av år 2000 omfattades 58 procent av barnen under 3 år som inte längre hade rätt till föräldradagpenning av stödet. I slutet av 2018 var andelen 44 procent (Findikator 2019). I Norge är det också relativt vanligt att ta del av stödet. I slutet av mars 2019 tog omkring 16 000 personer emot kontakttøtte och ungefär 30 procent av alla stödberättigade barn omfattades. Även här har antalet mottagare minskat över tid. Minskningen beror på att reglerna för vem som omfattas av stödet har blivit striktare samtidigt som tillgången till kommunal barnomsorg blivit bättre (NAV 2018). I Danmark ges bidrag för att passa barn hemma i max ett års tid. Antal familjer som mottog stöd för att passa barn i hemmet var endast drygt 800 år 2018 (Danmarks statistik 2018).

Vilken modell gynnar jämställdhet bäst?

Som beskrivits i kapitlet innan så finns både en hel del likheter och skillnader i de nordiska ländernas system för såväl föräldraledighet som barnomsorg. I avsnitten nedan beskrivs vilka för- och nackdelar de olika modellerna har utifrån jämställdhetssynpunkt. Det är tydligt att ingen modell är optimal ur ett jämställdhetsperspektiv, men att det finns mycket att lära och inspireras av länderna emellan.

Antal och andel reserverade månader är helt avgörande

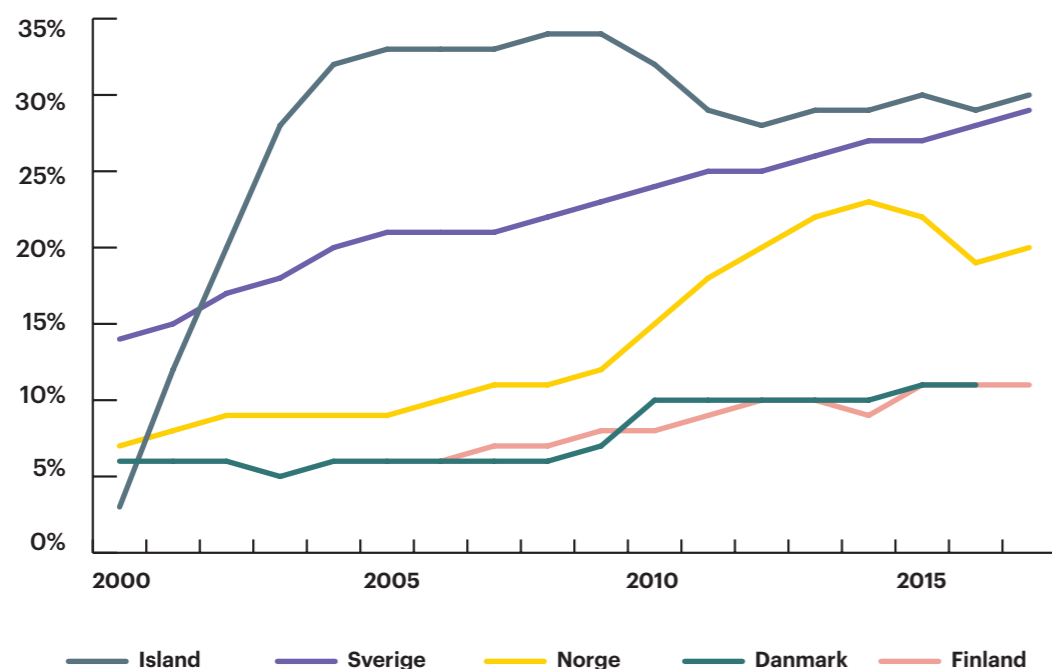
Det har länge varit fullt möjligt för både kvinnor och män att vara föräldralediga, ändå tar kvinnor i alla de nordiska länderna ut majoriteten av all ledighet. Det är också mycket tydligt att öronmärkta månader för den ena föräldern, så kallade pappamånader, krävs för att förändra gamla mönster. Statistiken visar tydligt att män i genomsnitt tar i princip den del som öronmärks för dem och att beslut om att öka eller minska antalet dagar för pappor direkt påverkar mäns uttag. Som exempel steg de isländska männen uttag markant efter år 2000 då försäkringen tredelades och tre månader öronmärktes för fäder. Före reformen kunde föräldrarna själva fördela sex månaders ledighet, vilket resulterade i att mindre än en procent av de isländska männen var föräldralediga. Efter reformen tar de flesta isländska pappor ut sina tre månader (Eydal, G.B. and Gíslason, I.V. 2018).

Det norska fallet visar också hur normerande pappamånaderna är. Statistiska analyser visar att när "fedrekvoten" ändras så ändras också pappors uttag av ledighet som en direkt följd. Det gäller både när antal veckor blivit fler och färre. Norge var 1993 först ut i Norden med att införa sex öronmärkta pappaveckor, vilket ledde till att mäns uttag ökade. Därefter har antalet reserverade dagar ökat successivt fram till år 2014 då regeringen valde att minska antalet reserverade veckor från 14 till 10. Det ledde direkt till att mäns uttag minskade igen. Bland pappor med barn födda första halvåret 2014 då kvoten var 14 veckor tog 65 procent ut 14 veckor. Bland pappor med barn födda andra halvåret 2014 då kvoten förkortades till 10 veckor var det bara 1,6 procent som tog 14 veckor och 62,2 procent tog 10 veckor. (NAV 2017, Schou 2017). Nyligen togs beslutet att återigen utöka pappakvoten och att tredela försäkringen. Ännu saknas statistik som kan visa effekt av den senaste ändringen, men med tanke på hur snabbt mäns uttag tidigare anpassat sig efter regelverket är en ökning att vänta.

I Sverige har flera utredningar visat att de reserverade månaderna fått tydlig effekt på mäns föräldraledighet (den första månaden infördes 1995, den andra 2002 och den tredje 2017).

Flera av de nordiska länderna har på andra sätt än kvotering försökt uppmuntra till en mer jämställd fördelning av uttaget, bland annat genom ekonomiska incitament, informationskampanjer, uppdrag till myndigheter med mera. Detta har dock inte haft samma effekter på mäns uttag som öronmärkningen. Den jämställdhetsbonus som infördes några år i Sverige visade sig till exempel inte ha fått den önskade effekten på uttaget av föräldraledigheten och avskaffades därför under 2016 (Försäkringskassan 2010).

Mäns uttag av ersättningsdagar med föräldrapenning 2000–2017



Uppgifter saknas åren 2001–2005 för Finland och år 2017 för Danmark.
Källa: Nordisk statistikdatabas

Pappamånaderna har ett tydligt stöd bland befolkningen i de nordiska länderna. En undersökning som gjordes bland norska föräldrar innan försäkringen tredelades visade att 89 procent av männen och 83 procent av kvinnorna var positiva till det som kallas ”fedrekvoten”. Både män och kvinnor önskade dessutom då att perioden skulle vara längre än dåvarande tio veckor. Män ville i genomsnitt ha 15,3 veckors öronmärkt tid och kvinnorna önskade i genomsnitt att 13,2 veckor skulle avsättas för pappan (Schou 2017). Pappamånaderna i Sverige har också starkt stöd och studier pekar på att majoriteten av männen i Danmark önskar att någon form av öronmärkning ska införas för pappor (Halrynjø och Kitterød 2016).

En viktig slutsats är att öronmärkt tid för vardera föräldern är helt avgörande för att få ett mer jämställt uttag av föräldraledigheten. I nuläget har Norge kommit längst på denna punkt med 15 respektive 19 veckor särskilt öronmärkta för pappan, beroende på om föräldrarna väljer 100 eller 80 procents ersättning. På Island finns dock planer på att förlänga föräldraledigheten från 9 till 12 månader och då öronmärka fem månader till vardera föräldern och två som föräldrarna kan dela som de vill. Även Finland planerar en reform av föräldraledigheten där en tredelning med fem månader till vardera förälder och fem gemensamma kan bli aktuellt (Svenska Yle 2019)

Flexibilitet: möjlighet och hinder för jämställdheten

Hur och när föräldrar tar ut sin föräldraledighet varierar utifrån hur systemen utformas. Pappor i Sverige tar ut en relativt hög andel av föräldrapenningdagarna, nästan 30 procent. Men männens uttagsmönster skiljer sig en hel del åt från

kvinnornas. Kvinnor i Sverige tar ut lång sammanhängande ledighet när barnet är litet, medan männen i högre grad sprider dagarna över längre tid. Pappor är i högre utsträckning än mammor lediga under till exempel sommaren, mer lediga på deltid och har kortare perioder av ledighet (SOU 2017:101). Innan barnet fyllt två år står kvinnor fortfarande för 80 procent av föräldradagarna. En annan mycket viktig aspekt är att den svenska försäkringen är mycket flexibel och möjliggör att föräldrarna tar ut färre dagar per vecka för att förlänga själva ledigheten. Tjänstemännens centralorganisation, TCO, har gjort beräkningar som uppskattar att kvinnor med barn födda 2015 i genomsnitt var borta från jobbet 14,5 månader på grund av föräldraledighet fram till att barnet fyllde två år. Motsvarande siffra för män var 3,8 månader. Kvinnors bortavaro från arbetslivet är därmed betydligt större än vad statistiken över föräldrapenningen visar och ansvaret för barnen mer ojämnt fördelat än vad många tidigare trott (TCO 2018).

Här kan en intressant jämförelse med Danmark göras, vars försäkring är mindre flexibel. Här måste föräldrarna välja att antingen förlänga perioden med 8 eller 14 veckor. Gör de så förlorar de därmed rätten att skjuta upp dagar senare i barnets liv. Men danska föräldrar har också rätt till barnomsorg redan från barnet är ett halvår. Danska barn börjar i genomsnitt inom barnomsorgen vid tio månader (Borne og Socialministeriet 2018). I Sverige börjar barn i barnomsorg betydligt senare, runt 18 månader. Det här är högst sannolikt också en viktig orsak till att kvinnor i Sverige på kort sikt förlorar betydligt mer i inkomst när de får barn jämfört med kvinnor i Danmark (denna skillnad planar dock ut och blir betydligt mindre på sikt) (Kleven et al 2019).

Det finns både för- och nackdelar med flexibiliteten ur ett jämställdhetsperspektiv. En nackdel med stor flexibilitet är som beskrivs ovan att det kan leda till att kvinnor är borta från arbetsmarknaden längre än annars, vilket påverkar inkomster på kort sikt och kan påverka karriär, lön och pension på lång sikt. Det är också en nackdel att män väljer att ta ut ledighet på ett sätt som inte ger samma omsorgskompetens. Men flexibiliteten har också fördelar ur ett jämställdhetsperspektiv. Forskaren Ann-Zofie Duvander har exempelvis pekat på att flexibiliteten gjort det möjligt för män att ta ut mer föräldraledighet i Sverige. (Arbetsvärlden 2017). En finsk avhandling visar också att kombinationen av en mer generös och flexibel försäkring samt öronmärkta månader i Sverige, har gjort att utrikes födda män i Sverige är föräldralediga betydligt mer än motsvarande grupp i Finland (Tervola 2018). Forskning har vidare visat att ökad föräldraledighet för pappan har en större positiv effekt på mammans lön än om mamman minskar sin ledighet i samma omfattning (Johansson 2010). Det betyder att reformer med syfte att kvinnor ska komma tillbaka till arbete tidigare faktiskt kan få negativ effekt för jämställdheten om de samtidigt leder till att män minskar sin ledighet. Det bör man vara uppmärksam på.

En lagom flexibilitet kombinerat med många öronmärkta månader torde alltså vara det bästa om målet är ökad jämställdhet.

Kort försäkring leder till ”omsorgsglapp” och obetald ledighet för kvinnor

I den svenska debatten hörs relativt ofta att en kortare betald föräldraledighet vore gynnsamt för jämställdheten eftersom det skulle skynda på kvinnors återgång till arbete. Som exempel för den marknadsliberala tankesmedjan Timbro fram att en förkortning av föräldraförsäkringen i Sverige till Islands nivå, 9 månader, skulle

snabba på kvinnors återgång till arbetet och i princip halvera antalet frånvarande anställda på grund av föräldraledighet i välfärdssektorn. Forskning visar dock att den korta föräldraledigheten på Island skapat ett omsorgsglapp som i realiteten blivit ett stort hinder för att realisera den isländska föräldraledighetslagens intentioner att främja jämställdhet. Lösningen på omsorgsglappet blir ofta att kvinnor stannar hemma obetalt. En studie visar att mer än var fjärde kvinna valde den lösningen. Andra lösningar var privat dagmamma eller att släktingar, exempelvis mor och farföräldrar, tog hand om barnen (Ingólfssdóttir, E. S. 2013). I en kvalitativ forskningsstudie svarade alla kvinnorna att de förlängt sin ledighet med sitt yngsta barn. Att vara hemma ett år var det vanligaste. (Ingólfssdóttira & Gíslason 2016). Även i Finland där föräldraledigheten tar slut redan när barnet är nio månader använder en stor del av alla kvinnor det betydligt lägre vårdnadsbidraget för att överbrygga omsorgsglappet, vilket i sin tur har tydlig negativ påverkan på kvinnors inkomster och arbetskraftsdeltagande (Weckström 2018). Norges modell där föräldrarna kan välja en kortare ledighet mot en högre ersättning inrymmer också denna problematik. En vanlig strategi är att ta den korta ledigheten med full ersättning, men att mamman sedan stannar hemma en period utan någon ersättning. År 2017 var de mammor som tog ut obetald ledighet hemma i genomsnitt 53 veckor varav 13 var obetalda. Att vara hemma obetalt i Norge innebär att kvinnan förlorar sin rätt till sjukpenning (NAV 2019). Att väsentligt korta ned föräldraförsäkringen i Sverige kommer med stor sannolikhet öka den obetalda ledigheten bland kvinnor. En mer effektiv metod att tidigarelägga kvinnors återkomst till arbetslivet vore att öka antal dagar öronmärkta för pappor.

En allt för kort föräldraledighet kan också bli ett hinder för att dela lika på ledigheten. I det isländska fallet tar kvinnorna i princip alltid ut den gemensamma delen av försäkringen. Om föräldrarna skulle dela helt lika och inte ta ut någon obetald ledighet skulle kvinnan behöva återgå till arbetet redan efter drygt fyra månader. Vid den tidpunkten ammas fortfarande en stor del av alla barn och det är därför inte en särskilt realistisk lösning.

Båda föräldrarna behöver erfarenhet av att vara huvudomsorgsgivare

En viktig slutsats från forskningen är att längden på pappors föräldraledighet (inte bara att de är lediga) har betydelse. När män tar en längre ledighet så ökar sannolikheten att dela mer lika på omsorgen av barn och annat hushållsarbete även efter ledigheten. En längre ledighet ökar också sannolikheten att barnet känner sig trygg med att vända sig till båda föräldrarna för tröst och omsorg. Det har också betydelse att män får erfarenhet av att vara huvudomsorgsgivare genom att vara hemma ensam med barnet medan kvinnan förvärvsarbetar. När båda har erfarenhet av att vara ansvariga på heltid och oundgängliga för barnet, leder det oftare till att båda har överblick och tar helhetsansvar istället för att kvinnan ensam blir "hemmets projektledare" (Halrynjo & Kitterød 2016.) Svensk forskning har visat att pappans föräldraledighet påverkar mammans inkomster positivt och att effekten är större om pappans ledighet infaller när mamman jobbar och inte till exempel på sommaren då många är lediga tillsammans. (Johansson 2010).

I flera av de nordiska systemen är det vanligt att en stor del av pappaledigheten inte sker medan mamman jobbar utan att det blir en möjlighet att vara hemma tillsammans. En intervjustudie från Island visar att majoriteten av fäderna som

intervjuats inte hade erfarenhet av att vara huvudomsorgsgivare när de var föräldralediga. Endast en minoritet hade erfarenhet av att själva vara hemma med barnet (Ingólfssdóttira & Gíslason 2016). Det beskrivs också som relativt vanligt i Norge att pappan är hemma tillsammans med mamman, i alla fall delar av ledigheten. Den tid av föräldraledigheten som är avsedd för pappan kan mamman också vara ledig. Om pappan tar någon av veckorna som kan delas, måste mamman vara i arbete, studier eller sjukskriven. Detta måste styrkas med intyg från jobbet. Inget sådant krav gäller dock för pappan när mamman tar de gemensamma veckorna (Schou 2017).

De nordiska regelverken skiljer sig en hel del åt när det gäller möjligheten att ta ut föräldrapenning samtidigt. I Danmark och på Island är rätten för båda föräldrarna att ta ut föräldrapenning samtidigt obegränsad. I Sverige ser regelverket helt annorlunda ut. Här var det först år 2012 som föräldrar fick möjlighet att ta ut föräldrapenning samtidigt och då totalt i 30 dagar under barnets första levnadsår, så kallade dubbeldagar.

Gemensam ledighet tidigt i barnets liv gör det möjligt för båda föräldrarna att direkt bli delaktiga i omvårdanden om barnet och kan på så sätt bidra till ett mer delat ansvar även framåt. Det ger också ökad möjlighet till kvinnan att återhämta sig fysiskt och psykiskt efter graviditet och förlossning, och att komma igång med amning. Forskning och utvärdering visar att införande av "dubbeldagar" i Sverige minskat den psykiska ohälsan och behovet av sjukvård bland förstföderskor och att dubbeldagarna kan tjäna som en "inkörsport" till föräldraledighet för vissa pappor som annars kanske inte skulle ha tagit ut någon föräldrapenning alls (Persson & Rossin 2019, ISF 2018).

Sannolikt är det mest gynnsamma ur jämställdhetssynpunkt att tillåta att ta ut föräldrapenning samtidigt, men under en begränsad tid. Ett mellanting mellan de nordiska systemen där Sverige inför fler dubbeldagar, men flera av de andra länderna begränsar möjligheten att vara hemma samtidigt särskilt under reserverade dagar, skulle kunna vara en bra lösning.

Vårdnadsbidrag leder till lägre sysselsättning och inkomster särskilt bland utrikes födda kvinnor

Som redogjorts för tidigare finns någon form av vårdnadsbidrag i alla de nordiska länderna utom Sverige. Bidraget ser olika ut och används i olika utsträckning. Att så många finska kvinnor är hemma länge med barn med hjälp av hemvårdnadsstödet anges som en förklaring till att Finland har låg sysselsättning bland mammor till barn yngre än tre år (SNS 2016). Den forskning som gjorts kring vårdnadsbidrag i Norden visar att det har en negativ effekt för kvinnors arbetsutbud, särskilt kvinnor med invandrarbakgrund, låg utbildning och ensamstående mammor. En utökning av vårdnadsbidraget till ettåriga barn i Norge 2014 hade till exempel en tydligt negativ effekt för kvinnors arbetsutbud (Hedding 2016). Kvinnors redan större ansvar för det obetalda hemarbetet förstärks också av den här typen av bidrag (Försäkringskassan 2013b). Eftersom vårdnadsbidraget påverkar kvinnors arbetskraftsdeltagande påverkar det också den ekonomiska jämställdheten. Ur ett jämställdhetsperspektiv är vårdnadsbidraget med andra ord negativt. Betald föräldraledighet samt barnomsorg som täcker hela omsorgsbehovet utan att det uppstår något glapp däremellan är betydligt bättre ur såväl jämställdhets- som integrationssynpunkt.

Tredelning – fortfarande långt från en jämställd försäkring

På såväl Island som i Norge är försäkringen tredelad, vilket innebär att en tredjedel av dagarna reserveras till vardera föräldern och en tredjedel kan delas som föräldrarna själva vill. Detta är också ett förslag som ofta lyfts i den svenska debatten som en slags progressiv mellanväg som både skulle bidra till ökad jämställdhet och behålla ett stort mått av valfrihet. I den senaste utredningen av föräldraförsäkringen argumenteras för en tredelad försäkring som rimlig avvägning när det gäller målen om jämställt uttag kontra andra målsättningar. Här föreslås att 130 dagar (drygt fyra månader) ska reserveras för vardera föräldern innan barnets 3-årsdag (SOU 2017:101). Erfarenheten från Norge och Island visar tydligt att en tredelning i praktiken innebär en tredjedel till pappan och tvåtredjedelar till mamman. I en forskningsstudie från Island där par intervjuas om föräldraledigheten var det vanligt att mammorna talade om den gemensamma ledigheten som ”sina månader”. Som tydligt visats i tidigare avsnitt följer mäns uttag i princip helt och fullt den tid som avsätts för dem genom öronmärkning.

Om det ska ske några betydande förändringar för jämställdheten måste fördelningen av hur kvinnor och män förväntas ta ansvar för barn ändras i grunden. Det mönster där kvinnor anpassar arbetet utifrån barnets omsorgsbehov medan män fortfarande i hög grad anpassar sin omsorg av barnet efter arbetet, tar ut ledighet utspritt över tid, på sommaren och betydligt kortare period, måste brytas för att några betydande effekter ska synas i arbetslivet. Det är tydligt att en öronmärkning av drygt fyra månader för fäder innan barnets 3-årsdag inte kan åstadkomma en sådan förändring. Sett till dagens mönster kommer det med största sannolikhet innebära att mammor fortfarande tar den absoluta majoriteten av all sammanhängande ledighet när barnet är litet. Pappors ledighet skulle högst troligen öka något. Men det skulle inte ändra det faktum att mammor tar en långt större del av föräldraledighet och därmed heller inte bryta de mönster som innebär att kvinnor utför mer obetalt arbete medan män kan lägga mer tid på jobbet.

Så bör systemen utformas för att stärka jämställdheten

Systemet för föräldraledighet ska säkerställa barns rätt till omsorg och omvårdnad och en god levnadsnivå för barnfamiljer. Försäkringen ska också främja jämställdhet genom att möjliggöra för kvinnor och män att kombinera arbetsliv och familjeliv. Införandet av öronmärkta dagar och veckor för pappor är en mycket viktig reformen som fört de nordiska länderna i rätt riktning i och med att pappor nu i långt större utsträckning deltar i omsorgen av barn. Men skillnaderna i hur stort ansvar kvinnor och män tar för det obetalda hushållsarbetet är fortfarande stort. Därför behövs fler reformer för att uppnå jämställdhet. Nedan presenteras våra förslag för att på bästa sätt nå dessa syften.

Individualisering – det bästa sättet att nå ett jämställt uttag

Det hittills enda framgångsrika sättet att påverka mäns uttag av föräldraledighet är öronmärkta dagar. Erfarenheten visar att en tredelad försäkring som finns i Norge och Island i praktiken innebär två tredjedelar för mamman och en tredjedel för pappan, det vill säga mycket långt från ett delat ansvar. Det enda sättet att i grunden utmana gamla mönster är att dela försäkringen helt lika. Detta förutsätter dock att föräldraledigheten är tillräckligt lång för att säkerställa att mamman får tillräckligt med tid att återhämta sig efter förlossningen och att det finns tid för att amma barnet. Ensamstående ska kunna nyttja alla dagar och undantag finnas vid vissa särskilda omständigheter som när det finns fler vårdnadshavare eller om den ena föräldern är sjuk. Även rätten att vara föräldraledig enligt lag bör delas lika. I Sverige betyder det att vardera föräldern skulle ges rätt att vara ledig 9 månader med eller utan föräldrapenning tills barnet är 18 månader och därutöver i den omfattning som föräldern tar ut föräldrapenning.²

Föräldraledighet och barnomsorg ska täcka omsorgsbehovet fullt ut

I flera av de nordiska länderna finns ett omsorgsglapp mellan det att försäkringen tar slut och barnomsorg finns tillgänglig. Glappet täcks ofta upp av kvinnor som tar obetald ledighet eller ledighet med låg ersättning såsom vårdnadsbidrag eller motsvarande. Föräldraledigheten måste vara tillräckligt lång för att täcka barnets behov av omvårdnad i hemmet och göra det möjligt att dela på ledigheten utan att amningen eller mammans möjlighet till återhämtning riskeras. Det ska också finnas tillgänglig barnomsorg/förskola från det att försäkringen tar slut.

Föräldraledighet ska tas ut när barnet är litet

Föräldrapenning bör koncentreras till tiden för barnets födelse och första tid i livet. Den stora majoriteten av alla dagar och de öronmärkta månaderna bör tas tidigt i barnets liv. Det skulle särskilt stärka de grupper av kvinnor som står långt från arbetsmarknaden, bidra till en förbättrad etablering på arbetsmarknaden för nyanlända kvinnor och bidra till ett mer jämställt uttag av försäkringen. Män i Sverige tar ofta ut föräldrapenningen senare i barnets liv och oftare på deltid medan kvinnor tar lång sammanhängande ledighet när barnet är litet. Genom att sätta en tidigare gräns för när de öronmärkta månaderna ska tas ut kan dessa mönster ändras.

Lagom mycket flexibilitet är bäst för jämställdheten

Ledighet som är längre än ett år kan vara negativt för kvinnors framtida ställning på arbetsmarknaden och inkomster och pensioner. Studier visar att kvinnors faktiska ledighet i Sverige i genomsnitt är över 14 månader innan barnets tvåårsdag, motsvarande siffra för män är knappt 4 månader. Det beror på att framförallt kvinnor drygar ut den betalda ledigheten med obetalda dagar. En viss flexibilitet i systemet är viktigt. Men möjligheten att exempelvis sprida ut dagar för att förlänga ledigheten så som många gör i Sverige bör åtminstone delvis begränsas. Det skulle sannolikt leda till att fler barn får mer tid med båda sina föräldrar redan tidigt i livet.

Möjlighet för föräldrar att vara föräldralediga samtidigt ska vara väl avvägd

Att ta gemensam ledighet tidigt i barnets liv kan lägga grunden för ett jämställt föräldraskap. Det är under denna tid som rutiner ska etableras. Samtidigt är det viktigt att män får vara lediga själva med barnet och utveckla sin omsorgskompetens. De nordiska systemen ser mycket olika ut på den här punkten där Sverige enbart ger rätt till 30 dagar så kallade "dubbeldagar", medan flera andra länder ger obegränsad rätt att vara hemma tillsammans. Möjligheten att vara lediga samtidigt bör vara minst två månader och tas den första tiden i barnets liv. En viktig princip är att de öronmärkta månaderna inte ska kunna tas ut samtidigt som den andra föräldern är föräldraledig (så länge försäkringen inte är individualiserad). Så ser regelverket redan ut i Sverige. Men i flera andra nordiska länder tar många av papporna ut större delen av sin ledighet när mamman också är hemma.

Ersättning för föräldraledighet och annan omsorg ska vara kopplad till arbete

Föräldraförsäkringen, eller motsvarande, ska i första hand vara en inkomstbortfallsförsäkring som kompenserar den frånvaro från arbete som vård av barn medför. Förmånen bör också omfatta dem som inte arbetar. Men det är viktigt att grundnivån för de som inte förvärvsarbetat innan är något lägre så att föräldrapenning inte blir en försörjning för kvinnor som inte har ett arbete. Samtidigt får ersättningen inte vara så låg att den inte går att leva på. Det gör att vissa kvinnor får en mycket dålig livskvalitet och motverkar kvinnors ekonomiska självständighet.

Vårdnadsbidrag ska inte erbjudas

Vårdnadsbidrag minskar kvinnors arbetskraftsdeltagande och ska därför inte erbjudas. Den betalda föräldraledigheten och barnomsorgen ska täcka barnets behov av omsorg fullt ut.

Uppmuntra mer likadelning av deltidsarbetet

Kvinnor i alla de nordiska länderna arbetar mer deltid jämfört med män. Det får stora konsekvenser för kvinnors inkomster, pensioner och karriärmöjligheter. De nordiska länderna bör se över möjligheten att dela upp även rätten till ledighet och arbetstidsförkortning så att vardera föräldern ges rätt att reducera sin ordinarie arbetstid med lika stor procentandel, exempelvis upp till 12,5 procent vardera istället för 25 procent som gäller i Sverige idag. Ofrivilligt deltidsarbete måste också minska genom rätt till heltidsarbete för fler kvinnor.

Rätt att vara ledig med ersättning under graviditeten

För många kvinnor finns ett stort behov av ledighet mot slutet av graviditeten. Möjligheten till ledighet ser olika ut i de nordiska länderna. I Norge och Danmark är särskild tid i försäkringen avsatt för mamman innan födseln. I Sverige måste

kvinnan antingen kunna visa på att arbetet medför risker kopplat till graviditeten eller använda dagar från föräldrapenningen. Det är också vanligt att kvinnor tar ut sjukpenning eller gör egna anpassningar genom att ta ut semester, kompensationsledigt, gå ner i arbetstid eller jobbar hemifrån. Detta tyder på att ersättningsystemen inte är anpassade efter kvinnors behov. Vi anser att kvinnor bör ha rätt till exempelvis fyra veckors ledighet på hel- eller deltid inför förlossningen utan att behöva använda ordinarie föräldrapenningdagar.

2. Norges Kvinnelobby har inte tagit ställning till hur föräldrapenningen ska delas mellan föräldrarna.

Referenser

- Angelov N Lindahl E Johansson P (2013) IFAU Rapport 2013:7 *Kvinnors större föräldraansvar och högre sjukfrånvaro*
- Angelov N Lindahl E Johansson P (2016) *Parenthood and the Gender Gap in Pay*, Journal of Labor Economics 34, no. 3 (July 2016): 545-579.
- Arbetsvärlden (2017) *Forskaren: "Oklart hur uttaget skulle blir mer jämställt"* publicerad 2 februari 2017.
- Bygren M & Gähler M (2007) *Kvinnors underrepresentation på chefspositioner - en familjeangelägenhet?* IFAU, Rapport 2007:25
- Børne- og Socialministeriet *Børns alder ved start i dagtilbud* Kort fortalt 06-06-2018
- Eydal, G.B. och Gíslason, I.V. (2018) 'Iceland country note', in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2018*. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Danmarks statistik (2018) *Modtagere af tilskud vedr. Privat pasning og pasning af egne børn efter område, tilskudsart og berorte*. <http://www.statistikbanken.dk/DAGTIL4>
- Dovstad (2019) *Föräldraledigheten och personalbristen i välfärden*. BRIEFING PAPER #20 april 2019 Timbro
- Duvander A-Z (2006) *När är det dags för dagis? En studie om vid vilken ålder barn börjar förskola och föräldrars åsikt om detta*. Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2006:2
- Evertsson, M., Boye, K. & Erman, J. (2015). *Fathers on call - A study on the sharing of care work among parents in Sweden. A mixed method approach*. Families and Societies Working Paper Series, 27(2015).
- Finanssektorens Arbetsgiverforening (2017) *Forældreorlov populær blandt fædre i finanssektoren*, <https://www.fanet.dk/artikel/foraeldreorlov-populaer-blandt-faedre-i-finanssektoren-3347>
- Findikator (2019) *Antalet män och kvinnor med hemvårdsstöd för barn* <https://findikaattori.fi/sv/111>
- Försäkringskassan (2010). *Jämställdhetsbonusen - en effektutvärdering*, Socialförsäkringsrapport 2010:5
- Försäkringskassan (2013a) *Ojämställd arbetsbörda - Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete*
- Försäkringskassan (2013b) *Vårdnadsbidrag. En översikt av systemen i de nordiska länderna och sammanfattning av forskningen kring dess effekter*. Socialförsäkringsrapport 2013:5.
- Försäkringskassan (2013c) *De jämställda föräldrarna. Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenninguttag?* Socialförsäkringsrapport 2013:8
- Försäkringskassan (2015) *Jämställdhet och sjukfrånvaro - Förstagångsföräldrar och risken för sjukfrånvaro vid olika jämställdhetssituationer och effekter på sjukfrånvaron av reformer inom föräldraförsäkringen*
- Försäkringskassan (2016) *Pressmeddelande: Har vi bättre relation med våra mammor än med våra pappor?* 26 oktober 2016
- Försäkringskassan (2019) *Jämställd föräldraförsäkring Utvärdering av de reserverade månaderna i Föräldraförsäkringen* Socialförsäkringsrapport 2019:2
- Grönlund A och Öun I (2018) *Beyond the Mummy Track? Part-time Rights, Gender, and Career-Family Dilemmas*.
- Halrynjø och Kitterød (2016) *Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser for arbeid-familietilpasning og velferd i Norge og Norden* En litteraturstudie, Institutt for samfunnsforskning Rapport 2016:07
- Hedding, Betzy (2016) *Lavere sysselsetting blant mødre etter økt kontantstøttesats*. Arbeid og Velferd nr 3. 2016
- Helde, Ingunn (2018) *NAVs støtteordninger for foreldre med syke barn - hva vet vi om barna og deres foreldre?* Arbeid og Velferd nr 2 2018.
- Info Norden (2019) *Nordiska ministerrådets informationstjänst* <https://www.norden.org/sv/info-norden>
- Ingólfssdóttir, E. S. (2013). *Det löser sig. En studie om hur isländska föräldrar överbygger omsorgsgapet mellan föräldraledighet och förskola*. Masteruppsats sociologiska institutionen Lunds universitet
- Ingólfssdóttira E & Gíslason I (2016) *Gendered Solutions to the Care Gap Issue in Iceland* NORA – NORDIC JOURNAL OF FEMINIST AND GENDER RESEARCH, 2016 VOL. 24, NO. 4, 220-233
- ISF (2014) *Tillämpningen av lagstiftningen om graviditetspenning*. Rapport 2014:25
- ISF (2018). *Dubbeldagar - vissa pappors väg in i föräldrapenningen?* Rapport 2018:13. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen
- Johansson E-A (2010) *Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner*. IFAU rapport 2010:5
- Keloharju S, Knüpfer M, Tåg J (2018) *What Prevents Women from Reaching the Top?* IFN Working Paper No. 1111. Harvard Business School Research Paper Series No. 16-092 57
- Kleven (2019) *Child Penalties Across Countries: Evidence and explanations*, AEA Papers and Proceedings, vol 109, pages 122-126.
- Levtov, R., van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M., & Barker, G. (2015). *State of the world's fathers: A MenCare advocacy publication*. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, & the MenEngage Alliance.
- Lima, Iver (2018) *Kjønnsforskjeller i sykefravær øker når par får barn*. Arbeid og Velferd nr 1 2018
- Lundborg P, Plug E och Rasmussen Würtz A (2018) *Kan kvinner ha både barn og karriere? Resultat från data på assisterede befruktninger*. IFAU rapport 2018:2
- NAV (2017) *Familiens bruk av foreldrepenger etter fødsel* Notatet er skrevet av Loyd Rudlende og Rigmor Bryghaug 27.11.2017
- NAV (2018) *Kontantstøtte Statistikk per 31. desember 2018* <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie+-+statistikk/Kontantstotte>
- NAV (2019) *Foreldrepenger: Flere mødre tar ulønnet permisjon*. <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie+-+statistikk/Nyheter/foreldrepenger-flere-tar-ul%C3%B8nnet-permisjon>
- NIKK (2011) *Barnomsorg - en arena for kamp og kompromisser* <https://www.nikk.no/om-nikk/historia/familjepolitikk/barnomsorg-en-arena-for-kamp-och-kompromisser/>
- NIKK (2014) *Part-Time Work in the Nordic Region Part-time work, gender and economic distribution in the Nordic countries*

Info Norden (2019), Norden.org "Barn" information hämtad 2019-05-29
Nordiska Ministerrådet (2018a) *Shared and paid parental leave - The Nordic Gender Effect at Work*
Nordiska Ministerrådet (2018b) *Nyanlända kvinnors etablering En komparativ studie av nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden i Norden och de etableringspolitiska insatserna*
OECD (2018) *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*
Persson P och Rossin-Slater S (2019) *When Dad Can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health*
SACO (2019) *Det lönar sig att dela lika på föräldraledigheten* <https://www.saco.se/karriar/jag-ar-eller-ska-bli-foralder/det-lonar-sig-att-dela-lika-pa-foraldraledigheten/>
SCB (2019) *Barns levnadsförhållanden 2017-2018 Undersökningarna av barns levnadsförhållanden (Barn-ULF)*
Schou L (2017) *Fedrekvoten- Uttak och holdinger*. Arbeid og velferd, 3, 2017
Schou L (2019) *Fornuft og følelser - Rapport nr 2 2019 NAV*
SNS (2016) *Nordisk familjepolitik och jämställdhet på arbetsmarknaden. SNS ANALYS nr 34*
SKL (2018) *Halva föräldraledigheten, hela tiden*
SOU 2017:101 *Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn - en ny modell för föräldraförsäkringen*
Stjornrardid.is (2019) <https://www.stjornrardid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=5386a099-4d67-11e9-9439-005056bc4d74> samt kommunikation med Jón Þór Þorvaldsson, isländska socialdepartementet
Svenska Yle (2019) *Regeringen planerar mer betald ledighet för föräldrar - »minst 5+5+5 månader«* <https://svenska.yle.fi/artikel/2019/06/12/regeringen-planerar-mer-betald-ledighet-for-foraldrar-minst-555-manader>, publicerad 120619
Tervola (2018) *Supporting gender equality and integration. Immigrant families' child care choices in the Nordic policy context*. 2018 Studies in social security and health, 149
TCO (2018) *Föräldrapenning och föräldraledighet under barnens två första år*. <https://www.tco.se/var-politik/Jamstallldhet-och-mangfald/foraldrapenning-och-foraldraledighet-under-barnens-2-forsta-ar/>
Weckström S (2018) *Views of Finnish mothers on childcare and labour market participation: a cross-European comparison*. University of Turku Faculty of Social Sciences Department of Social Research
Social Policy
Østbakken, K, Halrynjo, S, og Kitterød, R (2018) *Foreldrepermisjon og likestilling: Foreldrepengeordningens betydning for likestilling i arbeidslivet og hjemme*. Rapport 2018 (15) Institutt for Samfunnsforskning

Kontaktuppgifter till samarbetsorganisationer

SVERIGES KVINNOLOBBY
www.sverigeskvinnolobby.se

NORGES KVINNELOBBY
www.kvinneobby.no

KVENRÉTTINDAFÉLAG ÍSLANDS
kvenrettindafelag.is

MEDLEMMAR AV NORDISK REFERENSGRUPP
Jenny Andersson, projektledare och författare av rapporten, Sveriges Kvinnolobby
Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir, Kvenréttindafélag Íslands
Stina Bergsten och Bjørg Ofstad, Norges Kvinneobby

OM SVERIGES KVINNOLOBBY

Sveriges Kvinnolobby är en partipolitiskt obunden och ideellt verksam paraplyorganisation för svensk kvinnorörelse. Under vårt paraply finns 47 medlemsorganisationer som arbetar för att stärka kvinnors position i samhället. Vi verkar för kvinnors fulla mänskliga rättigheter i ett jämställt samhälle. All vår verksamhet utgår från FN:s Kvinnokonvention (CEDAW) och Beijing Platform for Action (BPfA), samt EU:s verksamhet rörande kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män.