Priset på att få et barn

Kostnader för familjeledighet och jämställdhet
– Konferensrapport

Reetta Siukola, Social- och hälsovårdsministeriet, Finland

Priset på att få et barn

Kostnader för familjeledighet och jämställdhet – Konferensrapport

TemaNord 2010:510

© Nordiska ministerrådet, Köpenhamn 2010

ISBN 978-92-893-1993-5

Tryck: Kailow Express ApS

Omslagsfoto: Johannes Jansson/norden.org

Upplaga: 200

Tryckt på miljövänligt papper som uppfyller kraven i den nordiska miljösvanemärkningen.

Publikationen kan beställas på www.norden.org/order. Fler publikationer på

www.norden.org/publikationer

Printed in Denmark

Nordiska ministerrådet

Store Strandstræde 18

DK-1255 Köpenhamn K

Telefon (+45) 3396 0200

Fax (+45) 3396 0202

Nordiska rådet

Store Strandstræde 18

DK-1255 Köpenhamn K

Telefon (+45) 3396 0400

Fax (+45) 3311 1870

www.norden.org

Det nordiska samarbetet

Det nordiska samarbetet är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt de självstyrande områdena Färöarna, Grönland och Åland.

Det nordiska samarbetet är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och är en viktig partner i europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

Det nordiska samarbetet vill styrka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

Innehåll

Förord	7
Sammandrag	9
1. Öppningsanförande.....	13
2. Inledning till temat: Utmaningar för den nordiska familjeledighetspolitiken	17
3. Familjeledigheternas inverkan på kvinnornas löneutveckling	21
4. En ökning av fädernas andel i familjeledigheterna – mindre valfrihet eller större incentiver?	25
1. Den norska lagstiftningen rörande familjeledighet.....	25
2. Fäders användning av familjeledighet.....	27
3. Vad avslöjar forskningen om fäders utnyttjande av delbar ledighet?	27
5. Användning av föräldraledighet och fortsatt barnafödande	31
6. Män och kvinnors flexibla nyttjande av familjeledigheter och arbetsplatskultur.....	35
1. Den danska lagstiftningen gällande föräldraledighet.....	35
2. Hur föräldrarna utnyttjar av ledigheten	35
3. Vissa hinder för att män ska ta ut ledighet.....	36
4. Familjens ekonomi	36
5. Arbetsplatskulturen	36
6. Föräldrarnas uppfattning om det goda föräldraskapet under ledigheten	37
7. Betydelsen av utformningen av ledigheten.....	38
Litteratur.....	38
7. Papporna hem – effekterna av den isländska föräldraledigheten	43
8. Livspussel och jämställdhet.....	47
1. Jämställdhet en förutsättning för ekonomisk tillväxt.....	47
2. Livspusslet.....	48
3. Arbetsfördelningen etableras under småbarnsåren	49
4. Olika förväntningar på kvinnor och män leder till diskriminering	50
5. Jämställt föräldraskap är en av nycklarna.....	50
6. Vad bör göras?	51
9. Nordisk paneldiskussion.....	55
10. Avslutande anförande	57
Konferensinformation.....	61
Program.....	61
Talare vid konferensen	63
Tiivistelmä.....	71

Förord

Från och med 1960-talet, i takt med att de nordiska välfärdsstaterna och jämställdhetslagstiftningen utvecklats, har många jämställdhetspolitiska målsättningar förverkligats, men många viktiga frågor när det gäller att förena arbetslivet med familjelivet förblir alltjämt olösta. Trots att män idag, i allt större utsträckning, börjat delta i skötseln av barn, har kvinnorna fortfarande ofta huvudansvaret för skötseln av hem och barn. I de flesta nordiska länder, och områden med självstyre, har männen hittills endast i begränsad utsträckning utnyttjat möjligheterna till pappa- och föräldraledighet.

En av de expertkonferenser som ordnats under Finlands ordförandeskapsperiod behandlade balansen mellan arbete och familj och de kostnader som familjeledigheten innebär. Under konferensen, *Priset på att få barn – kostnader för familjeledighet och jämställdhet*, som ordnades i november 2007 diskuterades hur man kan uppmuntra pappor att i högre grad ta ut familjeledighet. Konferensens huvudsakliga budskap var att ledigheter som riktas enbart till pappor måste ökas, för att kvinnors och småbarnsmammors ställning på arbetsmarknaden ska kunna förbättras. Samtidigt skulle pappornas ställning i familjen förbättras.

Nordiska kvinnors och mäns möjligheter att förena föräldraskap, omvårdnad, arbetsliv och politiskt aktivitet hör intimt samman med en utveckling av välfärdsstaten och omsorgspolitiken. Förändringar, såsom utvecklingen av familjeledighetssystemet har skapat möjligheter för både kvinnor och män att hitta en balans mellan arbets- och familjeliv. När familjeledighetssystemen utvecklas måste man se till att det finns utrymme för både ett familje-, ett samhälls-, och ett arbetslivsperspektiv och även ett perspektiv på jämställdhet mellan könen – även när det innebär utmaningar att hitta balans mellan dessa.

Den nordiska diskussionen kring fördelningen av familjeledigheterna fokuserar just nu både på familjernas valfrihet och de incitament och kvoter som styr valen. Erfarenheterna visar dock, att valfrihet ofta leder till en mer traditionell arbetsfördelning inom familjen, och att det ofta behövs mer kraftfulla åtgärder för att aktivera papporna att utnyttja föräldraledigheten. På arbetsplatserna finns det åtminstone behov av attityd-förändringar. Om det förväntas att mannen inte satsar på familjen, utan endast på sitt arbete, är utgångspunkten för en fördelning av familjeledigheten dålig.

Priset på att få barn-konferensen var en uppföljning av det arbete som görs för att få till stånd en jämnare fördelning av ansvaret för familjen. Nu är det dags att rikta blicken framåt. Jag tror inte att föräldraledighetens pappakvot är en nordisk innovation som, på långt när ännu, är ett uttömt ämne.

Tore Aas-Hanssen

Avdelningschef

Avdelningen för kultur, lagstiftning och jämställdhet

Nordiska ministerrådet

Sammandrag

De ojämnt fördelade familjeledigheterna har sitt pris. Unga kvinnor och män har ofta helt olika förutsättningar vid en anställningssituation. Dessutom händer det fortfarande att man på arbetsplatsen förhåller sig negativt till män som tar ut en längre familjeledighet. Vilka lösningar finns det på detta problem? Hur kan man uppmuntra papporna att ta ut mer familjeledighet? Hur har de nordiska ländernas olika familjeledighetslösningar påverkat jämställdheten mellan kvinnor och män?

Som en del av Finlands ordförandeskapsprogram för det Nordiska ministerrådet ordnades i Helsingfors 21.11.2007 en jämställdhetskongress om familjeledigheter och kostnaderna som de innebär. I kongressen *Priset på att få barn – kostnader för familjeledighet och jämställdhet*, som ordnades av Nordiska ministerrådet och Social- och hälsovårdsministeriet, deltog experter, politiker och tjänstemän från alla de nordiska länderna.

Vid kongressen presenterades de nordiska ländernas olika lösningar för att uppnå ett jämlikare utnyttjande av familjeledigheterna och kunna fördela kostnaderna jämnare. Utöver arbetsgivarkostnaderna granskades även vad de ojämnt utnyttjade familjeledigheterna innebär för välfärds-samhället, för den enskilda individen samt för familjerna.

Under seminariet framträdde två olika perspektiv: för det första, kvinnans roll i arbetslivet och, för det andra, mannens roll i familjen. Man kunde enas om att pappornas andel av familjeledigheterna bör ökas för att man skall kunna möta utmaningarna. När det gäller lösningar var den stora frågan huruvida man ska använda sig av piska eller morot – d.v.s. tvång eller positiva incitament. I den här frågan har länderna valt olika lösningar.

De Nordiska familjeledighetssystemen skiljer sig bland annat när det gäller hur långa och flexibla ledigheterna är, när de infaller, hur de finansieras och hur höga ersättningsnivåerna är. De skiljer sig också i fråga om hur tydliga systemen är för de inblandade och hur långa ledighetsperioder som reserverats för papporna.

Under kongressens gång kom det även fram att jämställdhetspolitiken och familjepolitiken inte alltid går hand i hand när det gäller familjeledighetsfrågor. Detta innebär speciella utmaningar för ett utvecklande av familjeledigheterna. Under diskussionens gång kunde man dock även konstatera, att framsteg inom jämställdhet mellan könen på lång sikt är till fördel för barnen, familjerna samt för arbetsmarknaden.

I denna rapport presenteras de anföranden som hölls under kongressen samt ges en sammanfattning av diskussionerna.

DEL I.

Familjernas val: Vem nyttjar familjeledigheter och till vilket pris?

Ordförande *Raimo Ikonen*, avdelningschef, social- och hälsovårdsministeriet, Finland

1. Öppningsanförande

Stefan Johansson,

statssekreterare, Finland

Ärade konferensgäster,

Varmt välkomna till ett höstligt Helsingfors och denna jämställdhetskongress som arrangeras av Nordiska ministerrådet tillsammans med social- och hälsovårdsministeriet.

Vårt tema, att kombinera arbets- och familjeliv, är fortfarande en stor utmaning i de flesta länder. Utmaningarna utgörs av rättigheter och möjligheter, men ofta också av reda pengar. Att det grundas familjer och att det skaffas barn, är en förutsättning för välfärdssamhällets framgång. Men att få barn har också ett pris – både för människan och familjen, men också för företagen och samhället. En ojämn fördelning av familjeansvar gör att kvinnor, och de kvinnodominerade branscherna, tvingas bära en större andel av dessa kostnader. Om och när glädjen och nyttan av barn är gemensam bör också kostnaderna fördelas så jämnt som möjligt.

Pengar är av stor betydelse då familjerna fattar beslut om vården av barnen. I de flesta familjer har man kommit fram till att den förälder som har lägre inkomster, ofta modern, blir hemma med barnet. Med olika ekonomiska stödåtgärder riktade enbart till papporna har man, å andra sidan, kunnat få fler män att, åtminstone för någon tid, ta ut en familjeledighet. Dessa exempel visar att pengar har betydelse. Pengarna har betydelse också för arbetsgivare och företag, som ofta fattar beslut som rör de anställda på basen av vad de beräknas producera – och förbruka.

Familjepolitiken och barnfamiljernas förmåner är viktiga satsningar på jämställdheten mellan könen. När både kvinnor och män tillträder som aktörer inom både familje- och arbetsliv, och bägge får använda sina talanger och färdigheter, främjas framgång på alla livets delområden.

I Finland har vi ännu mycket att göra för att papporna i större utsträckning skall utnyttja familjeledigheter, och vi kan ta lärdom av de andra nordiska länderna. Så gott som alla finländska pappor tar redan nu ut – den som mest 18 dagar långa – faderskapsledigheten medan mamman är på moderskaps- eller föräldraledighet. Av papporna är det dock bara cirka 10 procent som tar ut föräldraledighet som fritt kan delas mellan föräldrarna. Av de egentliga föräldraledighetsdagarna är pappornas andel under fyra procent.

Sedan år 2003 har den finska pappan haft rätt till en tvåveckors bonusledighet. En förutsättning för denna förlängda faderskapsledighet är att pappan har utnyttjat minst två veckor av föräldraledigheten. Utnyttjandet av ledigheten har dock varit betydligt mindre än vad man tänkte sig då reformen genomfördes.

Den föräldraledighetsreform som trädde i kraft vid årets början har förbättrat flexibiliteten med pappamånaden så att pappan nu friare kan välja tidpunkt för när han tar ut familjeledighet. Moderskaps- och föräldrapenningen har också höjts för en del av utbetalningsperioden. Förhöjningen av dagpenningen har även förbättrat ersättningen som betalas åt arbetsgivaren för lön under moderskapsledigheten. Också de semesterlöner som arbetsgivaren betalar ersätts nu i högre grad.

Reformen har således bidragit till en förbättring av pappans och mammas möjligheter att dela på familjeledigheterna, ökat enskilda arbetsgivarers ersättningar för föräldraledighetstiden samt förbättrat jämställdheten mellan könen på arbetsmarknaden.

I och med reformen fick föräldrar i ett registrerat parförhållande också, för första gången, rätten att sinsemellan avtala om fördelningen av föräldrapenningsperioden. Det är en betydande fördel för många familjer, och är definitivt också en fråga om jämlikhet och jämställdhet. Våra familjer är olika, och det här bör alltid beaktas då man utarbetar en familjepolitik.

Den nya regeringen har i sitt program förbundit sig att i allt beslutsfattande främja möjligheterna att kombinera arbete och familj samt att uppmuntra män att ta ut familjeledigheter. Regeringens minimi-mål är att under regeringsperioden förlänga nuvarande faderskapsledighet med två veckor. Regeringen har också förbundit sig att utreda möjligheten till en mer omfattande reform av systemet med föräldraledigheter.

Det finns ett verkligt behov av en totalreform. Det finländska moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighetssystemet har utformats genom flera små reformer och är därför som helhet mycket komplicerat. Detta orsakar i slutändan problem för den som utnyttjar familjeledighetsförmånerna, men även för förvaltningen. Det finns därför skäl att så fort som möjligt se över systemet i dess helhet, och det har regeringen så sent som för ett par veckor sedan vid sin "aftonskola" kommit överens om att göra och samtidigt understrukt, att jämställdhetsaspekten bör vara en röd tråd i arbetet.

När reformen utformas bör de olika familjemodellerna och deras speciella behov beaktas. Det är viktigt att man kan garantera t.ex. att ensamförsörjarfamiljer har samma rättigheter som familjer med två föräldrar. Man borde också utreda hur familjeledigheterna kan delas i situationer där föräldrarna inte bor under samma tak, med ändå vill dela på vårdnaden av barnet. Viktigt vore också att utveckla den partiella vårdledigheten och granska ersättningsnivåerna.

Ärade åhörare. Ur ett jämställdhetsperspektiv är den ojämna fördelningen av familjeansvar mellan män och kvinnor alltså ännu en betydande utmaning – ja ett direkt problem. Följderna ser vi framför allt i kvinnornas ställning på arbetsmarknaden och i deras löne- och karriärutveckling. Segregationen leder i sin tur till att kostnaderna fördelas väldigt ojämnt mellan olika branschers arbetsgivare. Kostnaderna är ofta indirekta till sin natur, vilket också gör det extra utmanande att hitta lösningar inom rådande system.

Det entydigt mest effektiva sättet att få till stånd förändring är att få papporna att i större utsträckning utnyttja föräldraledigheterna. Att pappor oftare tar familjeledigt innebär att kostnaderna automatiskt börjar fördelas jämnare. För kvinnor i fertil ålder och kvinnor med små barn innebär det en förbättrad ställning på arbetsmarknaden och, minst lika viktigt, det stärker pappornas ställning i familjerna.

Orsakerna till nuläget är säkert flera. Det handlar om attityder, brist på information och delvis också om utkomstproblem. Alla dessa hinder har man i Finland, under årens gång, försökt göra mindre: papporna (och mammorna) har fått information om delning av föräldraledighet och om faderskapsledighet, dagpenningar har höjts och arbetsgivarkostnader har utjämnats. I själva verket skulle det redan nu, av beskattningsskäl, vara ekonomiskt fördelaktigare för många familjer om också pappan tog ut familjeledighet. Men hur många räknar efter?

Att papporna är närvarande i barnens och familjens vardag är värdefullt för både pappan och barnet. Detta har också varit budskapet i den kampanj som social- och hälsovårdministeriet startat tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna. Som kampanjens slogan säger, ”Du har fått ett barn. Nu är barnet i tur att få Dig”.

Alla erfarenheter visar att man nu borde ta i bruk kraftfullare medel för att stimulera papporna att utnyttja föräldraledigheterna.

Vi borde definitivt i Finland nu låta oss inspireras av de andra nordiska ländernas, särskilt Islands, erfarenheter. En tydligt för papporna avsatt period, som går förlorad om pappan inte utnyttjar den, är överlägset mest sporrande. Minister Wallins förslag vid de nordiska jämställdhetsministrarnas möte i förra månaden, att föräldraledigheten förnyas så att 6 månader reserveras för mamman, 6 månader för pappan, och att föräldrarna kunde fördela resterande 6 månader mellan sig, har väckt både debatt och känslor. Det skulle garantera mammorna möjlighet till minst lika lång ledighet som nu, men pappornas andel skulle förlängas avsevärt. Nivån på dagpenningen borde vara tillräckligt uppmuntrande, även om det nog behövs något slags tak för ersättningen. Som grund för modellen finns tanken om att barnet skulle få vara hemma ända tills det är ett och ett halvt år gammalt.

Kostnadsfrågan måste naturligtvis lösas, men i det här skedet måste det vara tillåtet att ”låta alla blommor blomma”.

Bästa åhörare, ni har en intressant dag framför er, under vilken ni kommer att få lyssna till inledningar som på olika sätt behandlar kostnadstemat. Tanken är att vi skall utbyta nordiska erfarenheter, lära av varandra och, framför allt, tillsammans driva frågan framåt. De nordiska länderna har varit konsekventa genom att sträva efter att utveckla familjeledighetssystemet så att det skapas flexibla möjligheter att förena arbets- och familjeliv och så att jämställdheten mellan könen beaktas på bästa sätt. Det finns skäl att forstsätta detta arbete.

Framöver kunde man också fundera på hur de nordiska länderna kunde profilera sig internationellt. I nuläget talar man, t.ex. på EU-nivå, mycket om att utöka pappornas ansvar för omsorgen och om att uppmuntra papporna att utnyttja familjeledigheter. De nordiska länderna har ofta haft rollen som vägvisare i frågor som rör jämställdheten mellan könen, och jag tror att vi skulle ha mycket att bidra på det området.

Ärade konferensdeltagare, jag önskar er en givande konferensdag. Jag önskar att diskussionerna skall leda fram till konkreta lösningar som ytterligare korrigerar den ojämna fördelningen av familjeansvaret och de kostnader som det medför. Det här målet kommer säkert att sysselsätta oss alla ännu en tid framöver.

2. Inledning till temat: Utmaningar för den nordiska familjeledighetspolitiken

Johanna Lammi-Taskula,

specialforskare, Forsknings- och utvecklingscentralen för social- och hälsovården Stakes, Finland

Familjeledigheter är ett centralt medel för att arbete och familj skall kunna kombineras. De nordiska länderna har varit föregångare inom politiken på detta område: jämfört med andra länder är ledigheterna långa och ersättningsnivåerna höga, perioder med skilda ledigheter för papporna har också utvecklats. Samtidigt som många andra länder i Europa, inspirerade av de nordiska länderna, skapar nya, ofta ganska progressiva system för föräldraledigheter, möter också det nordiska välfärdssamhället hela tiden nya utmaningar. Det finns flera olika skillnader mellan de nordiska familjeledighetssystemen, och länderna kan lära sig mycket av varandra. Sådant som ännu bör diskuteras, med tanke på barnens och familjernas välmående och ur ett jämställdhetsperspektiv, är bl.a. föräldraledighetens längd, nivån på dagpenningen, arbetslivets krav och, framför allt, pappornas ansvar för vården av barn.

Familjeledigheterna är av central betydelse då man vill kunna förena arbete och familjeliv. De nordiska länderna har ända sedan början av 1960-talet varit föregångare med en familjepolitik som stöder mödrarnas deltagande på arbetsmarknaden, och från 1990-talets början har de också lett utvecklingen för pappors rätt till familjeledigheter, speciellt genom utvecklandet av särskilda familjeledighetskvoter för pappor.

Även om de nordiska länderna, vid en internationell jämförelse, kommer att utgöra en egen grupp som skiljer sig från andra, så finns det ändå många slags skillnader mellan våra familjeledighetssystemen när det gäller t.ex. längden på ledigheterna, ersättningsnivåerna, hur flexibelt de kan utnyttjas, eller hur man förverkligar idén om pappakvoter. Genom att ta del av varandras olika erfarenheter kan länderna alltså lära sig mycket som rör utvecklande av jämställdheten mellan könen, eller hur man bättre kan garantera barns och familjers välmående.

Forskaren Karin Wall (2007, 28–31) placerar i sin jämförelse av politik – baserad på de senaste forskningsrönen – Sverige, Danmark och Island i en annan kategori än Finland och Norge. De först nämnda länderna placerar sig, tillsammans med Slovenien, bland de länder som har en stark strävan mot jämställdhet mellan könen, länderna har en ungefär ettårig föräldraledighet med höga ersättningsnivåer, med en kvot riktad

till pappan, samt heltäckande dagvårdstjänster. Finland och Norge placerar sig, i sin tur, tillsammans med Frankrike och Belgien, i en grupp med länder där föräldrarnas valfrihet betonas. I de här länderna stöder man vård i hemmet, som ett alternativ till barnomsorg efter föräldraledigheten, och har inte samma bestämda strävan mot jämställdhet mellan könen.

Problemet med forskning som jämför politik är att systemen för ledigheterna hela tiden ändrar; detta gäller också Karin Walls kategorisering av länder. T.ex. i Sverige har man, helt nyligen, fattat beslut om införande av hemvårdsstöd, vilket innebär ett steg närmare den modell som Finland och Norge representerar – en modell där man betonar föräldrarnas valfrihet. I övriga Europa skapar man, inspirerade av de nordiska länderna, nya föräldraledighetssystem där man strävar mot större jämställdhet mellan könen. T.ex. har den föräldraledighetsreform som trädde i kraft i Tyskland detta år ansetts vara ett radikalt steg mot en nordisk modell (Erler & Erler 2007, 160). I stället för en lång men dåligt ersatt ledighet betalas föräldrarna inkomstrelaterad dagpenning under ett år, och pappan har en egen, kvoterad föräldraledighet på två månader.

De nordiska länderna, liksom även många andra västländer, står inför många utmaningar när de vill utveckla sina föräldraledighetssystem. Utmaningarna kan studeras både ur ett familje- och ett samhällsperspektiv. Det är också viktigt att beakta de olika synvinklarnas växelverkan.

Av central betydelse för föräldrarna – och naturligtvis för själva huvudpersonerna, barnen – när det gäller föräldraledighetssystemet är ledighetens längd och flexibiliteten när man vill utnyttja ledigheten. Också nivån på dagpenningen är en fråga av verklig betydelse för många familjers ekonomi. Olika familjestrukturer kan också innebära utmaningar för ledighetssystemet: ensamförsörjarfamiljers behov kan vara annorlunda än behoven som familjer med två föräldrar har; nyfamiljernas och regnbågsfamiljernas behov är andra än hetero-kärnfamiljernas; flerbarnsfamiljer har andra behov än enbarnsfamiljer. En betydande utmaning, sett från föräldrarnas synpunkt, är hur entydigt eller krångligt systemet är. Hur får mammorna – och speciellt papporna – information om sina rättigheter? Vilka villkor gäller, eller vilka är kraven för att man skall kunna utnyttja ledigheten? Speciellt i Finland är ledighetssystemet, med sina olika ledighetsbenämningar och olika nivåer på dagpenningar, så komplicerat att föräldrarna behöver konsultera en yrkesmänniska för att till fullo kunna utnyttja de möjligheter som erbjuds.

På en samhällspolitisk nivå är det en utmaning att kunna balansera de ekonomiska, sociala och moraliska målen. Befolkningen åldras och man behöver få möjligast många av dem som är i arbetsför ålder ut på arbetsmarknaden, för att via skatteintäkter kunna garantera en fungerande social- och hälsovård. Med tanke på arbetskraften längre framöver borde man garantera en tillräckligt hög nativitet och ta väl hand om de barn som föds, så att de växer upp till välmående och funktionsdugliga medborgare. Samtidigt borde man lägga en grund för jämställdhet mellan könen,

d.v.s. skapa förutsättningar för att båda kvinnor och män skall kunna vara både yrkesmässigt aktiva och kunna delta i familjelivet. Hittills har den nordiska modellen ansetts vara tämligen lyckad: de rättigheter och tjänster som välfärdssamhället har bistått med har gett god ekonomisk framgång och har även bidragit till att nativiteten hållits på en, relativt, hög nivå.

Utmaningen är – inte bara i de nordiska länderna och trots att man, mer eller mindre kraftfullt, strävar mot jämställdhet mellan könen – att ingen verklig jämställdhet på arbetsmarknaden ännu uppnåtts i något land. Mycket finns också ännu att göra i frågor som rör omvårdnad och välfärd. Kvinnor är numera högre skolade än män, men vad som gäller karriärutveckling och lön så är deras ställning på arbetsmarknaden svagare än männens. Enligt forskning så har en svag ställning på arbetsmarknaden samband med mödrarnas långa familjeledigheter: om man inte har någon arbetsplats att återgå till så blir man, med stöd av familjeledigheter, hemma och sköter barn. Om man är hemma en längre tid blir det allt svårare att återgå till arbetslivet.

En annan sida av en differentierad arbetsfördelning mellan könen är att småbarnsfäder som koncentrerar sig på arbetslivet kan hamna utanför familjekretsen, i västa fall innebär detta att de blir främlingar i sina barns liv. En differentierad arbetsfördelning är också en riskfaktor för parförhållandet – fördelningen av hemarbetet är en av de största orsakerna till gräl mellan föräldrar. Om föräldrarna skiljer sig kan pappans ringa deltagande i barnets vardag, speciellt om man inte kan komma överrens, straffa sig genom att mamman, utifrån hur arbetsfördelningen har varit tidigare, utses till huvudsaklig förmyndare.

Mammor och pappor som är ute i arbetslivet belastas, utöver bristen på tid för familjen och barnen, ofta även av oro för att inte orka som föräldrar. Blicken faller på arbetslivets aktörer: en mänsklig och socialt hållbar utveckling innebär att stressen, osäkerheten och kraven utformas så att småbarnsföräldrar har tillräckligt med krafter för att kunna ta hand om sina barn, sig själv och, förhoppningsvis, också sitt parförhållande. Familjeledigheterna ger papporna och mammorna en möjlighet att balansera arbete och familjeliv – arbetsgivarna och arbetsgemenskapen är i nyckelställning när det gäller att förverkliga detta.

3. Familjeledigheternas inverkan på kvinnornas löneutveckling

Sami Napari,

forskare, Näringslivets Forskningsinstitut, Finland

I den aktuella undersökningen studeras effekten av familjeledigheter på löneutveckling bland mammor som jobbar på den privata arbetsmarknaden i Finland. I undersökningen koncentrerar man sig på mammor som födde sitt första barn under åren 1996–1997. Dessa mödrar jämförs med barnlösa kvinnor i samma ålder, före och efter det avbrott i karriären som hör ihop med barnet. Undersökningen visar att barnet har en negativ effekt på mammans lön. Effekten på lönen verkar dock vara starkt beroende av längden på det avbrott i karriären som barnanskaffningen innebär. För mammor som återvänder till arbetsmarknaden inom två år är den negativa kopplingen, grovt taget, hälften mindre än i de fall då mammor gör ett längre avbrott i karriären. Resultaten av undersökningen visar också att mödrarna relativt snabbt tar igen löneskillnaden gentemot andra kvinnor efter att de återvänt till arbetsmarknaden. Dessa observationer stöder en hypotes enligt vilken en betydande orsak till denna s.k. ”barnfälla” ligger i en försämring i moderns arbetsrelaterade kunskap och kunnande under den tid hon är borta från arbetsmarknaden. Undersökningen visar också att det att kvinnor med barn rekryteras till andra typer av företag än kvinnor som inte har barn också till en del förklarar skillnaderna mellan mammors och övriga kvinnors löner.

Löneskillnaderna mellan könen har generellt sett blivit mindre i nästan alla länder under de senaste årtiondena. Samtidigt har skillnaderna i löner mellan mödrar och kvinnor som inte har barn bibehållits, eller till och med ökat en aning. Det här innebär alltså att familjeställningen fått en mer markerad betydelse som faktor bakom löneskillnader mellan könen.

Sambandet mellan att ha barn och kvinnornas löneutveckling har studerats ganska mycket i Förenta staterna och Storbritannien. Däremot har det forskat betydligt mindre i detta ämne i t.ex. de nordiska länderna. För Finlands del kan vi konstatera att ingen forskning överhuvudtaget finns tillgänglig. I forskning som berört Förenta staterna och Storbritannien har man, efter att många bakgrundsfaktorer som t.ex. utbildning och arbetserfarenhet beaktats, kunnat konstatera att mödrar förtjänar ungefär 10 procent mindre än kvinnor som inte har barn. I de nordiska länderna har det negativa sambandet mellan barn och kvinnors löner konstaterats vara mycket mindre jämfört med vad som är fallet i Förenta staterna och Storbritannien. T.ex. pekar resultat från Sverige på att moderskapsledigheter skulle ha mycket ringa effekt på kvinnors löner. Däremot har de föräldraledigheter som de svenska papporna tar ut en betydande negativ effekt på deras löner. Det verkar som om effekten av barn på mödrarnas löner är

ganska liten också i Danmark, och dessutom har man kunnat konstatera att effekten är kortvarig.

Som en del av Löntagarnas forskningsinstitut, Näringslivets forskningsinstitut samt Arbetshälsoinstitutets ESR-finansierade "Familjen och karriären som utmaningar i jämställdhetsplaneringen" – projekt har man studerat familjeledigheternas effekt på mödrarnas löneutveckling i Finland. I samband med detta har studien: *Is There a Motherhood Wage Penalty in the Finnish Private Sector?*¹ publicerats. I den aktuella studien försöker man ge svar på frågan: har ett barn en negativ effekt på mammas löneutveckling inom den privata sektorn i Finland? Utöver att man bedömer storleken på löneeffekterna, analyseras också hur storleken på de s.k. "barnböterna" varierar med längden på det karriäravbrott som hör samman med barnet. Som tredje tema i studien ingår frågan om barnböternas varaktighet. Har det att man fått barn bestående effekter på mammas lönekarriär, eller är effekterna kortvariga till sin natur? Sist i studien behandlas effekten av företagens säregenskaper på barnböterna. Är det så att mödrar rekryteras till andra typer av företag än kvinnor som inte har barn, och vilken effekt har detta på barnböternas storlek?

I studien har statistikcentralens s.k. FLEED-material och Folkpensionsanstaltens (FPA:s) registermaterial använts. Ur FLEED-materialet har uppgifterna för åren 1993–2002 använts, FPA-materialet täcker åren 1995–2002. FLEED-materialet innehåller mångsidig information om viktiga bakgrundsfaktorer som påverkar lönebildningen. Ur FPA:s register har man plockat uppgifter om antalet familjeledighetsdagar en person har utnyttjat under ett visst år. Det kombinerade materialet är representativt för den privata sektorn.

I studien koncentrerar man sig på mammor som fick sitt första barn under åren 1996–1997. De här kvinnorna jämförs med kvinnor i samma ålder som inte har barn, före och efter det avbrott i karriären som barnet innebär. På detta sätt får man information om förändringar i mödrarnas relativa löneställning under karriäravbrottet. I studien estimeras två olika lönemodeller. I den första modellen beaktas endast personens egenskaper, som t.ex. ålder och utbildning. Utöver detta inkluderar man variabler som beskriver karriäravbrottets längd i modellen. I den andra specifikationen tillfogas företagets bakgrundsegenskaper, som t.ex. företagets storlek, ålder, utbildningsstruktur och lönsamhet. Genom att jämföra resultaten för dessa två modeller får man information om hur egenskaper i företaget påverkar storleken på barnböterna.

Resultaten visar att de blivande mammornas löneställning, före det karriäravbrottet som hör ihop med barnet, inte i någon väsentlig grad avviker från de barnlösa kvinnornas. Däremot är situationen en annan efter karriäravbrottet. När endast personens bakgrundsegenskaper beaktas är lönen för mammor under det första året efter att de återvänt till arbetsmarknaden, efter ett karriäravbrott på högst två år, ungefär 10 procent

¹ Annan forskning i ämnet; Jenni Kellokumpus studie *Baby and Pay: The Family Gap in Finland*.

lägre än för kvinnor som inte har barn. För dem som stannar hemma längre är de motsvarande barnböterna dubbelt så höga, ungefär 20 procent. Men fast barnböterna är betydande genast efter att man återvänder till arbetsmarknaden, minskar de relativt snabbt med tiden.² Tre år efter att de återvänt till arbetsmarknaden har de kvinnor som tillbringade högst två år hemma med barn samma löneställning som kvinnor utan barn. Där-
emot visar resultaten att de mödrar som stannat hemma längre, ännu tre år efter att de återvänt till arbetsmarknaden förtjänar ungefär 10 procent mindre än kvinnor som inte har barn.

Slutsatserna blir de samma som även om man inkluderar företagets egenskaper i modellen. Storleken på barnböterna minskar dock något om företagsegenskaper beaktas. Grovt uppskattat är minskningen ungefär 8 procent. Att mödrar rekryteras till andra typer av företag verkar således vara en förklaring till att de har lägre lön än kvinnor som inte har barn, även om effekten är relativt liten.

De nämnda resultaten gäller medellöner. I studien gjordes också en analys av hur storleken på barnböterna var beroende av mammans lönenivå. Bestraffas mammor med höga löner relativt mer, eller mindre, jämfört med mammor med låga löner? Resultaten för olika lönefördelningar stöder de tidigare slutsatserna. Man kunde dock se variationer i storleken på barnböterna som var beroende av lönenivån. T.ex. beror de höga barnböterna efter ett längre karriäravbrott främst på de höga böter som mammor med höga inkomster får. Bland de kvinnor som stannar hemma med barn i högst två år ser man däremot inte att barnböternas storlek skulle vara beroende av lönenivån.

För att man skulle få så pålitliga forskningsresultat som möjligt studerades effekten av barn på mammans lön på flera olika sätt. Resultaten är inte beroende av hur man närmar sig problemet. T.ex. överensstämmer resultaten från löneutvecklingsmodeller med de resultat som redovisats ovan. Det här betyder att möjliga, oförnimbara skillnader mellan mödrar och kvinnor utan barn, som t.ex. motivation och hur karriärinriktad man är, inte förklarar det negativa sambandet mellan barn och mammans lön.

I den aktuella studien har man granskat hur stor den räkning är som mamman, anställd inom den privata sektorn i Finland, måste betala för att hon fått barn, och vilka faktorer som påverkar storleken på räkningen. I studien kunde man konstatera en negativ effekt på mammans lön av att få barn. Hur barn påverkar lönekarriären är dock starkt beroende av hur långt karriäravbrott, som hör samman med barnet, är. Resultaten pekar också på att barnets effekt på moderns lön var ganska kortvarig till sin natur. Dessa resultat överensstämmer med forskningsresultat som erhållits i andra nordiska länderna.

² I materialet finns ingen information om deltidsarbete. Detta kan vara en av orsakerna till att barnböternas är anmärkningsvärt höga genast efter att personen återvänt till arbetsmarknaden.

4. En ökning av fädernas andel i familjeledigheterna – mindre valfrihet eller större incentiver?

Kari Skrede,

seniorforskare, Statistisk sentralbyrå, Norge

I föredraget presenteras det norska regelverket för föräldraledighet i samband med barnafödsel. Norge har ett mer uppdelat system än Sverige. Faderns rätt till ledighet är beroende av mammans rätt till avlönad ledighet – vilket gäller för ca 80 procent av mödrarna. Utvecklingen när det gäller pappornas utnyttjande av föräldraledighet, efter införande av föräldrakvot år 1993, visar att de flesta pappor som har rätt till föräldraledighet tar ut den, men de flesta nöjer sig med föräldrakvoten. Forskningen visar att det är mammans deltagande i arbetslivet som har störst betydelse för att pappan ska ta ut en del av den delbara ledigheten. Sannolikheten för en delning ökar med moderns utbildning och inkomster och är större ju mera jämställda föräldrarna är när det gäller löneinkomster. Bindningen till arbetsplatsen och graden av löneersättning är också av betydelse. Offentligt anställda erhåller full löneersättning under föräldraledighetstiden. Sannolikheten för en delning är störst i de fall då bägge föräldrarna har lång utbildning och arbetar inom den offentliga sektorn. Inkomstskillnader mellan kvinnor och män är ett hinder för att uppnå jämställdhet. En stor grad av valfrihet leder i dessa fall till att föräldrarna väljer att upprätthålla status quo. Avslutningsvis diskuteras strategier för att ändra på dessa mönster.

1. Den norska lagstiftningen rörande familjeledighet

Norge har ett mera tudelat system än Sverige. Bortsett från rätten till 2 veckors faderskapsledighet vid barnets födelse (oavlönad rättighet, men lön kan vara avtalad med arbetsgivaren), är pappans rätt till familjeledighet beroende av att mamman har rätt till föräldraledighet med föräldrapenning. Mamman har rätt till föräldraledighet med föräldrapenning när hon har varit i avlönat arbete under minst 6 av de sista 10 månaderna före nedkomsten. Under det senaste året var detta fallet vid ca 80 procent av födslarna, d.v.s. åtta av tio av de norska papporna har ingen rätt till familjeledighet. När mamman inte har rätt till föräldraledighet, utbetalas ett engångsbelopp vid födseln. Engångsbeloppet är för tillfället 33 584 norska kronor för varje barn (ca 4 200 Euro). Inga större ändringar av beloppets storlek har gjorts under de senaste åren (beloppets storlek var 32 138 NOK år 1996).

Föräldrar med rätt till föräldraledighet har efter den sista utvidgningen 1.7.2006 tillsammans rätt till 44 veckor med full inkomstkompensation via socialförsäkringen upp till ett tak på 6 G (motsvarande 400 872 NOK eller ungefär 50 110 Euro vid nuvarande G (66 812 NOK pr. från 1.5.2007), eller 54 veckor med 80 procent inkomstersättning. Av de här veckorna är 3 veckor före födseln och de första 6 veckorna efter födseln reserverade för mamman, 6 veckor är reserverade för pappan (den så kallade pappakvoten) och de resterande 29 eller 39 veckorna kan delas mellan mamman och pappan.

Föräldrar kan ha arbetsavtal som ger bättre lönekompensation än grundrättigheterna i socialförsäkringen. Offentlig anställda (stat och kommun) har rätt till full lönekompensation. För ledighet inom ramen för pappakvoten gäller att pappans lönekompensation är beroende av mammas lönekompensation. Fäder som utnyttjar delar av den övriga, delbara ledigheten har emellertid (fr.o.m. 1.7.2000) rätt till lönekompensation för den här tiden, efter att den egna rättigheten utnyttjats. Kravet är att mamman är i avlönat arbete eller i utbildning (minst 60 % av full tid) under den tid pappan är ledig. Detta villkor gäller inte för ledighet inom ramen för pappakvoten.

Om föräldrarna inte bor ihop vid den tidpunkt då barnet föds, kan mamman ansöka om (och normalt få beviljat) att få pappaledigheten överförd till egen ledighet. Ensamstående mammor som inte har rätt till ledighet med lönekompensation har rätt till övergångsstöd för ensamföräldrar i upptill 3 år (ev. fem år i fall hon är i utbildning). Övergångsstödet är en allmän rättighet för ensamstående föräldrar med barn som är yngre än 10 år, och garanterar en minimiinkomst som för tillfället är 112 296 NOK i året – omräknat ca. 14 035 Euro). Det är inte bundet till tiden efter en födsel, men kan utnyttjas då. Övergångsstödet är skattepliktig och beskattas tillsammans med övriga inkomster. Om arbetsinkomsterna överstiger 31 000 NOK under en 12 månaders period, avkortas övergångsstödet proportionellt.

Utöver ett val mellan en 44 eller 54 veckors ledighet har föräldrarna också möjlighet att dela på den totala ledigheten till deltidsledighet över en tvåårsperiod (tidskonto). Detta alternativ är relativt litet utnyttjat. Utöver den ersättningsberättigade ledigheten har föräldrarna (både mamman och pappan) rätt till oavlönad ledighet i upptill två år (tills barnet har fyllt tre år). Under perioden från att barnet fyllt ett år tills att det fyllt tre år, har föräldrarna helt eller delvis *kontantstöd*, under förutsättning att barnet inte har heltidsplats inom offentlig barnomsorg.

Det är också värt att nämna att man som studerande i Norge har rätt till föräldraledighet – ersättningarna för de studenter som får barn under studietiden är de bästa i Norden (Björnberg, Ólafson och Eydal 2006)³.

³ Björnberg, U., S. Ólafson och G. B. Eydal (2006): Education, Employment and Family Formation: Differing Patterns, ingår i Bradshaw, J. och A. Hatland (red): *Social Policy, Employment and Family Change in Comparative Perspective*, Cheltenham: Edward Elgar: 199 -219

Sammanfattning av den norska lagstiftning: Det jämställda föräldraskapet är ett *erbjudande* – men ingen *norm*. Inslaget av valfrihet är stort.

2. Fäders användning av familjeledighet

Som tidigare nämndes har åtta pappor av tio rätt till familjeledighet. Andelen pappor som utnyttjar ledigheten har ökat betydligt efter att en pappavot infördes år 1993. År 2006 tog 90 procent av de pappor som hade rätt till ledigheten också ut den, d.v.s. lite mindre än 3/4 av alla nya pappor utnyttjade faderskapsledighet. De flesta pappor nöjer sig med den kvoterade pappaledigheten. Andelen pappor som tar en andel av ledighet som är längre än pappaledigheten är ändå i ökande, även om det går långsamt. År 1997 tog 11,5 procent av de pappor som utnyttjade ledighet ut mer än pappavoten (som då var 20 dagar), år 2006 hade andelen pappor som utnyttjade mer än 30 dagar ökat till 16,5 procent enligt NAV-statistik. Utvecklingen visar att effekten av ett införande av pappavoten år 1993 tillsvidare har varit relativt liten, men man kan se en viss positiv utveckling.

I nordiska sammanhang har Sverige länge varit det ledande landet när det gäller pappors utnyttjande av ledighet, men Island har gått förbi efter ändringarna och utvidgningen i föräldraledigheter i och med 3x3-modellen år 2001: Rätt till 3 månaders ledighet för båda föräldrarna, och möjlighet att dela ytterligare 3 månader ledighet

3. Vad avslöjar forskningen om fäders utnyttjande av delbar ledighet?

Forskning kring pappors utnyttjande av delbar ledighet *efter* att pappavoten infördes visar på att samma förhållanden påverkar delningen av ledigheten som var fallet innan pappavoten infördes. Sannolikheten för att man delar ökar med mammans utbildning och inkomster och är större ju mera jämställda föräldrarna är när det gäller inkomster. Sannolikheten för delning är störst när man väljer det kortaste ledighetsalternativet (tidigare 42 veckor, numera 44 veckor). Sannolikheten för en delning ökar också med pappans ålder. Typen av arbete har också betydelse. Sannolikheten att ledighet delas är störst om både pappan och mamman arbetar inom offentlig sektor (men minskar om mamman arbetar inom hälso- och socialvård), och är lägst om båda föräldrarna arbetar inom den privata sektorn. Sannolikheten minskar om mamman arbetar deltid.

Sammanfattning:

Mammans anknytning till arbetslivet är den viktigaste faktorn för delning (indikator på att mamman *vill* dela). "Jämställdhet light" anpassning (d.v.s. arbetsdelning där pappan framträder som huvudförsörjare och mamman anpassar sin arbetstid som deltid) minskar sannolikheten för delning. Valfrihet stöder status quo, inte en förändring.

Jämställdhetsprocessens "Catch 22":

Inkomstskillnaderna mellan män och kvinnor bidrar till att familjerna får en sämre ekonomisk ställning när det är pappan som utnyttjar ledigheten (då en mindre andel av pappans inkomst kompenseras) –vilket leder till att det till stor del är mamman som tar ut hela den delbara ledigheten. Det här bidrar till att upprätthålla *olika bilder av föräldraskap* ibland arbetsgivare på arbetsplatser där kvinnor och män konkurrerar – en ung kvinna är en potentiell mamma, med långa ledigheter, medan en ung man inte i samma utsträckning kopplas i hop med ett framtida föräldraskap.

"Jämställdhetsunderskottet" i födelsemönstret:

Utöver skillnaderna i *uttag av familjeledighet* ser vi också *olikheter i föräldraskap* i dagens unga generationer. Utvecklingen av födelsemönster i de nordiska länderna tyder på att det är föräldrar som praktiserar "jämställdhet light" som i genomsnitt får flest barn. Familjepolitiken påverkar endast i begränsad utsträckning familjebildningen. Kvinnor som både vill satsa på en yrkeskarriär och skaffa barn är beroende av att hon hittar en man som är beredd att dela på ansvaret för föräldraskapet i större utsträckning än "jämställdhet light". Nyare undersökningar visar på betydande skillnader i unga kvinnors och unga mäns inställning till jämställdhet och föräldraskap.

Valfrihet och jämställdhet:

En utvidgning av pappornas andel av ledighet baserad på egna rättigheter är en möjlighet – men kontroversiellt om det tas av delbar ledighet – men uppfattas i hög grad som "mammans" ledighet. Varför lägga sig i – kan inte föräldrarna själv bestämma om de vill dela eller inte?

- Barn har rätt till båda sina föräldrar.
- Kvinnors och mäns lika inkomster ger bästa resultat ur ett föräldra- och barnperspektiv.
- Jämställdhet bidrar till fler barn.
- Kvinnors och mäns olika ekonomiska ställning kräver kompensationsarrangemang.

Avslutning: Strategier för en förändring.

Berör gränserna för offentlig och privat ansvar. Männen måste som arbetstagare själva kräva inkomstkompensation inom den privata sektorn. Arbetsgivare inom den privata sektorn måste också ta sitt ansvar för en social reproduktion och göra det möjligt för de anställda att vara föräldrar (några har börjat göra detta – se t.ex. Microsoft/Norge – presentationen i Aftenposten 13 oktober 2007). I artikeln beskrivs modeller som andra arbetsgivare kan ta efter.

Offentligt ansvar: Privaträttslig lagstiftning bör i större utsträckning beakta ekonomisk ojämlikhet och konsekvenser av ojämna arbetsfördelning, vid fördelning av pensionsrättigheter och ekonomisk kompensation vid skilsmässa och separation.

5. Användning av föräldraledighet och fortsatt barnafödande

Ann-Zofie Duvander,

forskare, Försäkringskassan och Stockholms universitet, Sverige

En fråga som kräver mer studier är konsekvenser av olika användning av föräldraledighet. I denna komparativa studie av Norge och Sverige undersöks sambandet mellan olika utnyttjande av föräldraledighet och barnafödande. Studien visar att pappors föräldraledighetsanvändande är förknippat med fortsatt barnafödande. Detta kan tolkas som stöd för ett samband mellan jämställdhet och hög nivå av barnafödande. Vidare visar resultaten på ett samband mellan mammors långa föräldraledighet och fortsatt barnafödande vilket kan bero på en konflikt mellan barnorientering och arbetsorientering. Mönstren är generellt starkare i Norge än i Sverige och tolkas i kontexten av en mer dualistisk familjepolitik i Norge än i Sverige.

Det finns en utbredd uppfattning att barnafödande och jämställdhet hör ihop. Om man menar att högt kvinnligt förvärvsarbete är en indikator på jämställdhet så är det ofta samma länder som har hög nivå på jämställdhet och högt barnafödandet. Familjepolitiken kan vara ett effektivt sätt att stödja kvinnors förvärvsarbete och i Norden anses idag mammors arbete som nästa lika självklart som pappors arbete. Norden ses också ofta som det goda exemplet på att familjepolitiken har lyckats möjliggöra kombinationen av barn och arbete.

Även om kvinnligt förvärvsarbete är en viktig del av jämställdheten så finns det flera viktiga jämställdhetsområden, och det är inte säkert att jämställdhet är lika starkt inom alla områden. Det påpekas ofta att kvinnor är de som ändrat sitt beteende genom att göra framsteg på arbetsmarknaden, medan män varit mycket långsammare med att göra framsteg i hushållsarbete och gällande barnansvar. Föräldraledighet är ett bra exempel på detta då fördelningen mellan föräldrar i alla nordiska länder fortfarande är skev och utvecklingen mot en jämn fördelning går långsamt.

Varför är en jämnt fördelad föräldraledighet viktigt? Debatten i Sverige har främst handlat om konsekvenser för jämställdhet i arbetslivet men även om ett mer jämnt fördelat hushållsarbete. Om föräldrarna delar jämnt i början av barnets liv så kommer det vara lättare att göra detta senare också, inte minst då båda föräldrarna har insikt i vad som krävs för att ta hand om ett barn. Både mer jämställdhet i arbetslivet och gällande hushållsarbete kan tänkas påverka barnafödandet. Ur mammans synpunkt blir fler barn en realistisk möjlighet om hon vet att hon inte är ensam om

ansvaret hemma och om hon anser sig förfördelad i arbetslivet. För pappan innebär jämställdhet snarast en ökad arbetsbörda, vilket möjligen skulle kunna hindra barnafödandet. Å andra sidan kan det tänkas att ett umgänge med barn ger mersmak och ökar hans barnintresse.

Jag och mina kollegor Trude Lappegård och Gunnar Andersson undersöker sambandet mellan barnafödande och jämställdhet på individnivå. Vi undersöker om mammors och pappors användning av föräldraledighet kan relateras till deras benägenhet att skaffa fler barn. Vi fokuserar på par som har fått barn tillsammans, undersöker hur de använder föräldraledigheten och sedan följer vi deras sannolikhet att skaffa ytterligare barn tillsammans. Vi undersöker detta i Norge och Sverige.

Rätten till föräldraledighet i Norge och Sverige är liknande, men det finns också betydande skillnader i familjepolitiken att peka på. I Norge har föräldrar rätt till ett års ledighet och i Sverige är föräldraledigheten lite längre, med 13 månader med full ersättning och 3 månader med en låg garantinivå. I båda länderna kan föräldrar dela på ledigheten som de vill, med undantag för en viss period som är reserverad till mamman respektive pappan. I Norge är 6 veckor reserverade till vardera föräldern och i Sverige är 2 månader reserverade.

Ersättningen under föräldraledigheten är 80 procent av den tidigare inkomsten för de föräldrar som är förvärvsarbetande under en period fram till föräldraledigheten. En viktig skillnad mellan länderna är att i Norge är pappans ersättning numera till del, och fram till 2000 helt beroende av mammans förvärvsarbete. Ersättningen är således än idag inte helt individuell i Norge.

En annan viktig skillnad i familjepolitiken rör perioden efter föräldraledigheten. I Norge är förskoleverksamheten inte lika utbyggd som i Sverige och föräldrar kan använda sig av ett vårdnadsbidrag istället. Bidraget möjliggör att en förälder stannar hemma och tar hand om barnet, eller att föräldrarna betalar någon att sköta barnet. En stor andel av mammor använder bidraget för att stanna hemma med barnet. I Sverige har kommunerna en skyldighet att erbjuda förskola till alla barn och de flesta barn är inskrivna i förskoleverksamhet. De flesta föräldrar återgår i arbete efter föräldraledigheten.

Sammanfattningsvis liknar familjepolitiken i Norge och Sverige varandra, men den norska är mer dualistisk medan den svenska politiken mer konsekvent hållit en jämställd linje.

Vi använder registerdata i Sverige och Norge, under 1990-talet och början av 2000-talet för att göra denna undersökning. Vi har information om alla par som fått barn tillsammans och mäter dem fram tills de får ännu ett barn eller tills de separerar. Vi tar i studien hänsyn till skillnader som vi vet påverkar barnafödande, såsom föräldrarnas ålder, tid sedan förra barnet föddes, kalenderår, inkomst, utbildningsnivå och den andra förälderns föräldraledighet.

Om vi börjar med pappornas föräldraledighet och benägenhet att skaffa fler barn framgår det att pappor som använder föräldraledighet har större benägenhet att skaffa sig ett andra barn. Ju mer föräldraledighet som pappan använder ju större är benägenheten att skaffa ett andra barn. Sambandet är starkare i Norge än i Sverige.

När vi undersöker de pappor som fått två barn och står inför möjligheten att skaffa ett tredje barn framgår det att de pappor som använt föräldraledighet har större benägenhet att skaffa ett ytterligare barn. Sambandet mellan föräldraledighetsuttag blir dock starkare i Norge och svagare i Sverige jämfört med benägenheten att skaffa ett andra barn.

Sammantaget drar vi slutsatsen att det finns ett positivt samband mellan pappors föräldraledighetsuttag och benägenhet att skaffa ytterligare barn. Detta behöver inte indikera ett orsakssamband utan det kan vara en bakomliggande faktor som leder till både föräldraledighet och fler barn. Exempelvis kan ett ursprungligt stort barnintresse leda till både föräldraledighet och fler barn.

Bland mammor ser sambandet annorlunda ut. Om vi börjar med de mammor som fått ett barn och står inför möjligheten att skaffa ett andra barn så ser mönstren olika ut i Norge och Sverige. I Norge leder lång föräldraledighet till större benägenhet att skaffa ett andra barn. De som har tagit längst föräldraledighet är de som har högst benägenhet att skaffa ett andra barn. De som inte haft rätt till föräldraledighet har lägst benägenhet och det är möjligt att ekonomiska begränsningar i hushållet spelar roll för denna grupp. Bland svenska mammor är det mammor som tagit medellång ledighet som har störst benägenhet att skaffa ett andra barn.

Bland de mammor som skaffat två barn och står inför möjligheten att skaffa ett tredje barn är mönstren för Sverige och Norge liknande. Bland både norska och svenska mammor är det de som är hemma länge som i högst grad skaffar ett tredje barn. De norska mammor som inte har rätt till föräldraledighet har även de hög benägenhet att skaffa ett tredje barn. Sambanden bland mammor är något starkare i Norge än i Sverige men skillnaderna är mindre än för pappor.

Gällande mammor kan man inte dra slutsatsen om ett positivt samband mellan jämställdhet och barnafödande. Snarare är det mammor som beter sig icke-jämställt, dvs tar lång ledighet och är frånvarande från arbetslivet en lång period, som väljer att skaffa fler barn.

Sammanfattningsvis finner vi ett positivt samband mellan pappors föräldraledighet och fortsatt barnafödande i både Norge och Sverige. Jag vill poängtera att pappors föräldraledighetsperioder fortfarande är så korta att det är svårt att tala om jämställdhet. Vi finner bland mammor ett mönster som kan tolkas som ett val mellan barnorientering och arbetsorientering, tydligast i Norge. Sambandet mellan jämställdhet och barnafödande på ländernivå är således mer komplicerat på individnivå. Även om de flesta kvinnor förvärvsarbetar även när de blir mammor så gör den flexibla föräldraförsäkringen möjligt att vara hemma olika länge. En

tolkning är att konflikten mellan barn och arbete för kvinnor till del finns kvar men på en annan nivå.

Vi finner generellt ett starkare mönster i Norge än i Sverige. En möjlig tolkning av detta är att den mer dualistiska politiken i Norge ger större skillnader mellan föräldrars val. En mer konsekvent politik i Sverige kan ha skapat starkare normer och mönster för hur både föräldraledighet och barnafödande sker. Detta ger mindre skillnader i beteende och det är möjligt att skillnader inom föräldraledighet inte lika nödvändigtvis står i samband med skillnader inom barnafödande.

6. Män och kvinnors flexibla nyttjande av familjeledigheter och arbetsplatskultur

Bente Marianne Olsen,

seniorforskare, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, Danmark

I min introduktion kommer jag helt kort att skissa upp de danska reglerna vad gäller föräldraledighet. I Danmark finns inga öronmärkta pappamånader, men föräldraledighetsreglerna är ytterst flexibla och erbjuder föräldrarna många möjligheter att dela upp föräldraledigheten sinsemellan. Föräldraledigheten tas till allra största delen ut av kvinnorna i familjen, men jag vill i min introduktion nyansera pappornas nyttjande av föräldraledigheten genom att se på fördelningen hos de par där pappan tagit ut föräldraledighet. Avslutningsvis kommer jag i korthet gå igenom de faktorer som man inom nordisk forskning har identifierat som hinder för männens användning av föräldraledighet, och då med tonvikt på arbetsplatskulturens betydelse för männens val att ta ut föräldraledighet eller inte.

1. Den danska lagstiftningen gällande föräldraledighet

I mars 2002 kom en ny förordning om föräldraledighet i Danmark. I förordningen ges fäderna rätt till 2 veckors pappaledighet och mammorna har möjlighet till 14 veckors moderskapsledighet. Båda föräldrarna har dessutom rätt till 32 veckors föräldraledighet, men tillsammans har de endast rätt till dagpenning i 32 av de sammanlagt 64 veckorna. Reglerna för föräldraledigheten ger dessutom föräldrarna möjlighet att skjuta upp ledigheten tills barnet fyllt 9 år. Föräldrar i lönearbete har rätt att förlänga föräldraledigheten med 8 eller 14 veckor, och få en sänkning av dagpenningen med motsvarande del, eller återuppta arbetet på deltid, med eller utan förlängning av ledigheten.

2. Hur föräldrarna utnyttjar av ledigheten

Nästan alla kvinnor och män utnyttjar de möjligheter till ledighet som de har rätt till, och som är kvoterade för dem. Detta gäller också mammaledigheten på 14 veckor och den 2 veckor långa pappaledigheten, som 99 % av kvinnorna och 89 % av männen utnyttjar. Men här föreligger en viss skillnad mellan män och kvinnor. Om vi ser på föräldraledigheten då föräldrarna skall samsas om 32 veckors dagpenning, tar 94 % av kvin-

norna föräldraledigt, i medeltal i 28 veckor, medan endast en fjärdedel av männen (26 %) tar pappaledigt, i genomsnitt i 8 veckor.

Ser vi på familjer med två inkomsttagare tar kvinnorna här ut 92 procent av den sammanlagda ledigheten som kan utnyttjas i samband med nedkomsten, medan männen således tar ut 8 procent. Av de flexibla möjligheter som finns – skjuta upp, förlänga, eller återuppta arbetet på deltid – utnyttjas en eller flera av möjligheterna av 34 procent av kvinnorna, medan endast 6 procent av männen utnyttjar dessa möjligheter.

3. Vissa hinder för att män ska ta ut ledighet

Det finns en del omständigheter i Danmark som gör att föräldrarna inte i ännu högre grad delar den 32 veckor långa föräldraledigheten jämnare mellan sig: Familjens ekonomi, kulturen på föräldrarnas arbetsplatser, föräldrarnas inställning till föräldraskapet och utformningen av principerna för ledighet.

4. Familjens ekonomi

Den danska lagstiftningen garanterar dagpenning endast åt män och kvinnor som är föräldralediga. En del överenskommelser eller individuella avtal ger män och kvinnor fullständig lönekomensation, eller en del av lönen, under en del av föräldraledigheten, men endast ett fåtal föräldrar har rätt till fullständig lönekomensation under hela föräldraledigheten. Eftersom män, generellt sett, tjänar mer än kvinnor kommer ekonomin, i en del familjer, att utgöra ett hinder för att män skall utnyttja möjligheten till ledighet. Men å andra sidan kan en del danska familjer också ha fördel av att båda föräldrarna tar ut ledighet. T.ex. alla statligt anställda har rätt till upp till 12 veckors betald ledighet. Eftersom föräldraledigheten är 32 veckor, kan det faktiskt var ekonomiskt lönsamt för en del föräldrar att dela på den. Men alla föräldrar utnyttjar inte denna möjlighet.

5. Arbetsplatskulturen

I en undersökning, Olsen (2005): Män, kvinnor och arbetsplatskultur, analyserade jag männens utnyttjande av föräldraledighet inom fyra olika yrkeskategorier, valda på basen av att man hade erfarenheter av att män utnyttjade möjligheterna till föräldraledighet.

I undersökningen deltog en offentlig förvaltning, en supermarket, ett företag ur metallbranschen och en konsultfirma.

Jag intervjuade både medarbetare som hade tagit föräldraledighet, deras avdelningschefer, högsta chefen, personalchefen och förtroendemannen (sammanlagt 32 intervjuer inom alla fyra yrkeskategorierna).

I undersökningen analyseras de kvalitativa sammanhangen och sambanden mellan hur arbetet är organiserat, arbetsledarnas och kollegers betydelse å ena sidan och familjeförhållanden å andra sidan, på pappornas val när det gäller ledighet. Här har jag dock bara fokuserat på det som är relaterat till arbetsplatserna.

Undersökningen pekar på en rad hinder och möjligheter i arbetsplatskulturen vid faders utnyttjande av ledighet:

1. Mäns vårdnadsansvar synliggörs inom verksamhetsområden där man arbetar med familjenära saker, vilket gör det lättare att argumentera för att ta ledigt.
2. Verksamhetens familjevänliga image, med hög grad av självständighet och flexibilitet för medarbetarna, kan skapa gynnsamma villkor för män att utnyttja ledighet, men kan också påverka när ledigheten utnyttjas och hur lång den blir.
3. Hur arbetet är organiserat är av stor betydelse för om männen anses vara oumbärliga – och därför i praktiken skulle sakna möjlighet att ta ledigt. Teamwork gör det lättare att ersätta männen under ledigheten.
4. Chefer på mellannivå kan utgöra ett hinder för män att utnyttja föräldraledighet, även om verksamhetens personalpolitik förhåller sig positivt till ledighet. Detta är fallet om chefen saknar redskap och resurser för att tackla mäns frånvaro.
5. Förebilder är viktiga för att män skall ta ledigt. Det handlar om både manliga och kvinnliga förebilder, men speciellt chefernas inställning till ledighet har stor betydelse.

6. Föräldrarnas uppfattning om det goda föräldraskapet under ledigheten

Jag har i min doktorsavhandling från år 2000 undersökt de kvalitativa aspekterna på föräldrars syn på sin ledighet. Föräldrars val av ledighet är beroende av många faktorer: barnskötsel, typ av arbete och intresset för det egna arbetet och ledigheten.

En del föräldrar anser det vara viktigt att barnet så länge som möjligt kan skötas i det egna hemmet, någon tycker att mamman helst skall sköta det och en del anser att föräldrarna skall dela vårdnaden.

Ofta betraktas mammans långa ledighet som en nödvändighet för att barnet skall få en bra start i livet.

Mötet med hälsovården under graviditeten, och efter förlossningen, har i andra undersökningar beskrivits som vägledande för denna uppfattning.

Ur mina intervjuer framgår att det i grupper för nyblivna mödrar, som hålls av skötare vid barnavårdscentralerna, förekommer kritik mot de kvinnor som delar föräldraledigheten med sina män: ”Du ger väl inte bort din ledighet till pappan?”

Dessa förklaringar är emellertid inte unika, utan skall som de övriga hindren som jag nämnde, studeras i samband med arbetsplatskultur, familjens ekonomi och de lagstadgade rättigheterna under ledigheten och i olika överenskommelser.

7. Betydelsen av utformningen av ledigheten

Att genom kvotering ge en del av de 32 betalda föräldraledighetsveckorna till männen kunde ge ett bra argument, i familjen men framför allt på arbetsplatserna, för männen att ta ut längre föräldraledighet. Samtidigt bör dock nämnas, att en kvotering i Danmark skulle vara politiskt svårare att genomföra än vad som har varit fallet på t.ex. Island, om man inte på samma gång utvidgar föräldraledigheten, som redan är ganska lång i Danmark. Detta därför att man i praktiken tar av kvinnorna och ger till männen.

Litteratur

Bente Marianne Olsen (2000): Nyblivna fäder på ledighet – en analys av de könsmässiga aspekterna i lagstiftningen rörande föräldraledighet. Fil. dr. avhandlingsserie nr 14. Sociologiska Institutionen vid Köpenhamns Universitet.

Bente Marianne Olsen (2005): Män, ledighet och arbetsplatskultur. Fyra danska verksamhetsområden. Rapport 05:19. Socialforskningsinstitutet

Bente Marianne Olsen (2007): Utvärderingen av den flexibla föräldraledigheten. Reglerna för ledighet sedda ur föräldra-, kommun- och arbetsplatsperspektiv. Rapport 07:29. SFI. Nationella Forskningscentret för Velfärd.

DEL II.

Utgämning av kostnaderna: Var ligger ansvaret och vad kan man göra?

Ordförande *Kari Ilmonen*, konsultativ tjänsteman, social- och hälsovårdsministeriet, Finland

7. Papporna hem – effekterna av den isländska föräldraledigheten

Ingólfur V. Gíslason,

ledare för forskning och information, Jämställdhetscentret, Island

År 2000 ändrades den isländska föräldraledighetslagen radikalt. Innan var ledighetslängden endast 6 månader till en låg, flat, ekonomisk ersättning. Den förlängdes till 9 månader och lediga föräldrar får 80 procent av lönen. Dessutom infördes en tredelning så att mamman har rätt till tre månader, pappan har rätt till tre och sedan kan de dela på återstående tre. Reformen har blivit en succé. Omkring 90 procent av papporna använder sin rätt och de tar i genomsnitt 96 dagar. Lagen har ett starkt stöd i samhället och det verkar inte vara svårt för papporna att ta ut sin ledighet. Huvudproblemet just nu från ett könsperspektiv är att ledigheten är för kort.

Om man ser på den officiella statistiken så var 0,3 procent av nyblivna isländska pappor föräldralediga år 1997. Åtta år senare var ungefär 90 procent av papporna lediga och i genomsnitt tog de ut 3 månaders ledighet.

Det som hade hänt var att man ändrade lagen på området och tog då bland annat hänsyn till de forskningsrön som föreligger i Norden och även i andra delar av Europa, för man har faktiskt länge vetat vad som behövs för att papporna skall använda en del av föräldraledigheten. Det är i huvudsak tre principer som gäller: individuella rättigheter, hög ersättning relaterad till lön, och flexibilitet.

Det var en center-höger regering som år 2000 lade fram ett förslag om radikala ändringar i den isländska lagstiftningen på området. Tidigare var ledigheten 6 månader, i princip delbar, men den utnyttjades i praktiken endast av mammorna. Ersättningen var låg och jämn, summan var den samma oberoende av lön. Det fanns ingen flexibilitet, antingen var man föräldraledig eller så var man på arbete, ingen kombination var möjlig.

Enligt förslaget så förlängdes ledigheten successivt till nio månader. Föräldrar som hade varit på arbetsmarknaden fick 80 procent av lönen i ersättning under ledigheten. I början fanns inget tak för ersättningen, men nog ett golv. Ett mycket högt tak infördes dock 2004, endast ungefär 2 procent av föräldrarna ”slår i taket”. En tredelning infördes. Mamman fick tre månader, pappan fick tre månader och ytterligare tre månader kan paret dela som de vill. De individuella månaderna är oöverförbara, utom ifall den andra föräldern dör innan han eller hon har utnyttjat sina 3 månader, I detta fall kan resterande tid utnyttjas av den överlevande föräldern. Vidare infördes flexibilitet så att föräldrarna kan ta ut ledigheten i repris och kombinera med lönearbete. Föräldrarna bör utnyttja sin rätt inom 18 månader.

Lagförslaget fick ett väldigt gott mottagande och vid omröstningen motsatta sig ingen ledamot förslaget, en avstod från att rösta. En starkt bidragande orsak till detta var tveklöst att reformen infördes utan att det medförde ökade kostnader. Det man gjorde var att etablera en särskild fond, föräldraledighetsfonden. Den här fonden får intäkter från en del av arbetsgivaravgiften, som betalas av alla som betalar ut löner på Island. Arbetsgivaravgiften användes bland annat för att finansiera arbetslöshetskassan. Nu hade Island knappt haft någon arbetslöshet alls i några år så det fanns gott om pengar. Det man gjorde var att kanalisera en del av den del av arbetsgivaravgiften som hade gått till arbetslöshetskassan, till den nya föräldraledighetsfonden. Man kunde alltså ändra systemet så att alla fick det bättre utan att det medförde ökade utgifter. År 2004 tvingades man ändå till en liten höjning av arbetsgivaravgiften, i huvudsak därför att papporna utnyttjade sin rätt till ledighet i mycket större utsträckning än finansministeriet hade räknat med.

Redan första året som reformen var i kraft utnyttjade 82,4 procent av papporna sin rättighet. Denna siffra har senare stigit och är nu ungefär 90 procent. I genomsnitt utnyttjar papporna den tid som endast de kan använda. Första året, när papporna endast hade en månad, använde de i genomsnitt 39 dagar. Året efter hade de två månader och använde i genomsnitt 68 dagar. Från och med 2003 har de haft tre månader och utnyttjar i genomsnitt 96 dagar. Mammorna däremot använder i genomsnitt sina månader och den gemensamma tiden. År 2001 använde de i genomsnitt 186 dagar och det har minskat till 182 dagar. Detta känner vi igen från andra länder, den tid som är delbar blir mammans tid.

Bakom dessa genomsnittstider ligger att ungefär 17 procent av papporna inte utnyttjar hela sin rätt till ledighet och ungefär lika stor andel använder (en del av) den gemensamma tiden. 1 procent av mammorna utnyttjar inte hela sin rätt till ledighet, ungefär 90 procent (en del av) den gemensamma rätten.

Dessutom så ser vi en ökning av andelen föräldrar som delar upp ledigheten på något sätt. Bland papporna var det redan första året 55 procent som delade upp ledigheten, och den andelen ligger nu på ungefär 85 procent. Bland mödrarna var det 29 procent som delade upp ledigheten år 2001 och det är nu uppe i 49 procent. Tyvärr vet vi allt för lite om hur den faktiska uppdelningen ser ut men dock vet vi att i de allra flesta familjer så är båda föräldrarna hemma de första 2–3 veckorna efter förlossningen, sedan återvänder pappan till jobbet och tar ut resten i samspel med mamman och jobbet. Antagligen betyder den ökade uppdelningen bland mödrarna att fler använder sig av möjligheten att kombinera arbete och ledighet samt att föräldrar försöker sträcka ut ledigheten så att barnet inte behöver en dagmamma i en period innan det får plats på daghem.

Pappornas utnyttjande av ledigheten visar klart att reformen har blivit väl mottagen. Dessutom så har vi opinionsundersökningar som pekar i samma riktning. Mellan 80 procent och 90 procent av befolkningen stöder lagen. Den grupp som är mest negativ är arbetsgivarna, men även 70 procent av dem stöder reformen. Det är dock uppenbart att det stödet i huvudsak gäller pappornas användning av de tre månader som endast de kan använda. Arbetsgivarna anser i opinionsundersökningar att det är mycket svårare för papporna än för mammorna att ta ut längre ledighet än 3 månader.

På samma sätt visar både kvalitativa och kvantitativa undersökningar att den närmaste omgivningen uppmuntrar och stödjer papporna. Bland både vänner, släkt och arbetskamrater är man positivt inställd till att mannen utnyttjar sin rätt till ledighet. Det är ju också uppenbart att vi knappast skulle se 90 procent av männen utnyttja sin rättighet om motståndet var starkt i samhället som helhet.

Det verkar dock som att den individuella rättigheten till ledighet är nyckeln i frågan. Arbetsgivarnas relativt negativa inställning till att papporna tar ut mer än tre månader ger anledning till att tro att om föräldrarna "fritt" kunde välja vem som tog ut hur stor del av nio månader så skulle männens arbetsgivare pressa på så att det blev mamman som tog ut den större delen.

Kvalitativa undersökningar pekar i samma riktning. I dessa har det framkommit att mammor som inte använder den gemensamma tiden upplever ett visst fördömande från omgivningen. Även om pappans kompetens i och för sig inte ifrågasätts så anser omgivningen att en mamma skal vara hemma med sitt barn så länge som det överhuvudtaget är möjligt. Gör hon inte det så är hon ingen bra mamma. Detta innebär en ytterligare press på mammorna att ta ut hela föräldraledigheten om familjen "fritt" kunde dela.

Huvudproblemet med den isländska föräldraledigheten just nu är att den är för kort. Det är knappast möjligt att få plats för barn på daghem förrän de har blivit 18–20 månader gamla. Det betyder att det finns ett betydande gap mellan tidpunkten då föräldraledigheten tar slut och fram till att man får en daghemsplats. Många föräldrar försöker minska det gapet genom att töja ut föräldraledigheten på diverse sätt men de allra flesta får tillgripa andra metoder. Dagmammor, au pair och släkten är populära sätt att överbygga gapet. Dock har det visat sig i undersökningar att när föräldrar justerar sitt deltagande på arbetsmarknaden utifrån denna situation så är det mycket fler mammor än pappor som lämnar arbetsmarknaden. Det är också fler mammor än pappor som minskar sin arbetstid efter föräldraledigheten. En jämförelse mellan föräldrarnas beteenden nu och innan reformen visar i alla fall att skillnaderna mellan män och kvinnor har minskat.

Den regering som tillträdde i våras har lovat en förlängning av föräldraledigheten under mandatperioden. Det mest sannolika är att ledigheten förlängs från 9 till 12 månader och delas 4–4–4. Det betyder att föräldrar, genom att använda ledigheten på ett optimalt sätt, kan undvika ett gap mellan föräldraledighetens slut och det att man får en plats på daghem. Antagligen kommer det att betyda att föräldrarna delar upp tiden på ett ännu jämlikare sätt.

8. Livspussel och jämställdhet

Sture Nordh,

ordförande, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sverige

Förskola och föräldraförsäkring har i de nordiska länderna underlättat för föräldrar att förvärvsarbeta, och förvärvsarbete för kvinnor är idag en självklarhet. De nordiska länderna har utvecklat familjepolitiska tvåförsörjarmodeller, där transfereeringssystem och offentlig service stödjer kvinnligt förvärvsarbete och i stor utsträckning också manligt omvårdnadsarbete. Trots det är arbetslivet fortfarande inte jämställt. Flertalet undersökningar visar att förekomsten av barn i familjen påverkar mäns och kvinnors karriärer olika. Det är under småbarnsåren som den ojämlika fördelningen av ansvaret för barn och hem grundläggs. Det är sedan ett mönster som består och får konsekvenser för kvinnors karriärmöjligheter. Vi tror att ett mer jämställt föräldraskap kan leda till ett mer jämställt arbetsliv. Det är inte rimligt att kvinnorna ska ha det tyngsta ansvaret för att livspusslet ska gå ihop. Delat ansvar för det obetalda arbetet i hemmet är en förutsättning för ett jämställt arbetsliv. På sikt leder det också till mindre stress och bättre hälsa.

Problemen med bristen på jämställdhet och dess konsekvenser för barn, arbetsliv och samhället i stort är givetvis komplext. Det har också föregående talare under förmiddagen visat i sina synnerligen intressanta inlägg.

Vi tror i TCO att det finns några punkter som är viktigare än andra till att förstå hur vi kan nå ett mer jämställt samhälle, där ansvaret för hem och barn fördelas mer jämlikt och där kvinnor och män har lika möjligheter i arbetslivet. En sådan faktor är att underlätta livspusslet, alltså människors problem med att förena ett alltmer krävande arbetsliv med ansvaret för barn, familj och andra ovillkorliga plikter. Livspusslet handlar om hur vi får plats med livet i kalendern! Så här ser mångas vardag ut.

1. Jämställdhet en förutsättning för ekonomisk tillväxt

Ekonomisk tillväxt är i alla länder en förutsättning för att vi ska kunna bygga upp välfärden. Men recepten varierar för hur vi ska skapa ekonomisk tillväxt. Väldigt sällan hör man ekonomiska forskare och debattörer säga att ökad jämställdhet ger högre tillväxt. Jämställdheten negligeras mer eller mindre i debatten om tillväxt. Men sambanden mellan jämställdhet och tillväxt är i utvecklade ekonomier väsentligt starkare än vad de flesta vanligen tror.

TCO har i en studie undersökt sambandet mellan internationella data över jämställdhetsvärderingar och födelsetal i utvecklade ekonomier. Analysen visar att det föds fler barn i jämställda samhällen. Jämställdhet

ger därmed långsiktigt bättre möjligheter att öka arbetsutbudet i dessa ekonomier. Fler barn ger dessutom en framtida demografisk balans. Resultatet blir att jämställdhet långsiktigt bidrar till bättre ekonomisk utveckling.

Dessutom finns det ett starkt samband mellan kvinnors sysselsättningsgrad och höga födelsetal. I länder där många kvinnor lönearbetar föds fler barn än i andra länder. Detta är ett starkt argument mot att det skulle vara till nackdel för barnafödandet att kvinnor lönearbetar. Samhällen som förmår skapa goda förutsättningar för både män och kvinnor att lönearbeta är också samhällen där det föds fler barn.

Den viktiga slutsatsen från denna analys är därför att jämställdhet leder till bättre demografisk utveckling och därmed till bättre förutsättningar för tillväxt. Den nordiska välfärdsmodellen är positiv både för jämställdhet och tillväxt!

Långsiktig ekonomisk stagnation riskerar att drabba de länder som domineras av uppfattningar om att män ska försörja familjen och kvinnor ta hand om barn och familj. I dessa länder blir födelsetalen så låga att länderna riskerar fastna i en befolkningsfälla, med låg tillväxt och växande spänningar mellan generationerna. Flera länder riskerar att betala ett högt pris för att de inte skapar system som verkar för jämställdhet och möjligheter att förena förvärvsarbete och vård av barn.

2. Livspusslet

Förändringar i arbetslivet, inte minst att det blivit mera gränslöst, innebär att det blivit svårare för individen att kombinera jobb och privatliv. Barn och heltidsarbete är ofta en svår kombination. Den nya tekniken ger större möjligheter att arbeta hemifrån, men suddar också ut gränsen mellan arbete och egen tid. För många är tid en bristvara. De önskar mer tid för sig själva och sin familj, tid för barn, fritidsintressen och vänner. Mer tid och mindre stress står högst på önskelistan för allt fler.

I den undersökning som TCO lät genomföra inför vårens kongress framgick att livspusselfrågor är den absolut viktigaste för att människor ska känna sig trygga i arbetslivet. En god ekonomisk ersättning vid sjukdom och arbetslöshet rankas också högt, liksom arbetsmiljön och möjligheten att få behålla jobbet. Men för de välutbildade grupperna på arbetsmarknaden har alltså livspusslet blivit den viktigaste frågan.

Ett rimligt antagande är att detta speglar ett gemensamt dilemma hos en generation med god utbildning och stort individuellt ansvar i krävande arbeten. Samtidigt ska de klara höga boendekostnader och bra förhållanden för barnen trots att besparingar i kommunerna lämnat spår i förskolor och skolor. För allt fler individer har det blivit svårare att kombinera jobb och privatliv. De jobbar mer, pendlar längre, betalar mer för sin bostad

och har ett större tryck på sig som mammor och pappor än vad deras egna föräldrar hade.

TCO har länge drivit livspusselfrågorna. I början av 2000-talet myntade vi begreppet ”Livspusslet”, en bild för människors möjligheter att rent praktiskt få ihop sin vardag med både arbete och familj. Livets olika beståndsdelar måste gå att kombinera. Bördan av livspusslandet faller i högre grad på kvinnorna!

Vi vill se ett mer jämställt samhälle där kvinnor inte missgynnas i arbetslivet för att de fått barn och där män kan ta sitt vardagliga ansvar som pappor. Det kräver förändringar både i arbetslivet och i samhället som helhet.

3. Arbetsfördelningen etableras under småbarnsåren

Förskola och föräldraförsäkring har underlättat för föräldrar att förvärvsarbета, och förvärvsarbete för kvinnor är idag en självklarhet. Debatten kring barn och arbete har under 2000-talet i högre grad istället handlat om den bristande jämställdheten mellan föräldrar, och effekterna av det, på kvinnors och mäns möjligheter på arbetsmarknaden. Flertalet undersökningar visar att förekomsten av barn i familjen påverkar mäns och kvinnors karriärer olika. Innan barnen kommer är skillnaderna betydligt mindre!

Män som har småbarn är den grupp som i störst utsträckning arbetar heltid och mest övertid, trots att de befinner sig i en livsfas där mängden obetalt hemarbete sannolikt befinner sig på en toppnotering. Kvinnor med småbarn arbetar i stor utsträckning deltid. (Med deltid menas vanligen långa deltider oftast 30–32 timmar i veckan).

Kvinnornas huvudansvar för barn och hushåll är alltså en avgörande faktor för att männen ska kunna fullgöra sina karriärplaner. Män med barn gynnas i löneutvecklingen medan kvinnor med barn missgynnas.

Den arbetsfördelning som etableras under småbarnsåren kvarstår när barnen blir äldre. I familjer som har hemmavarande barn som är minst sju år gamla utförde kvinnorna omkring 60 procent av allt hushållsarbete enligt SCB:s tidsstudier.

Mäns uttag av föräldraledighet har ökat, men ökningstakten är långsam. Idag tar männen ut cirka 20 procent av tiden, (20,6 procent år 2006).

TCO har dessutom visat att det finns en dold barneffekt i lönesättningen. Kvinnor som har barn tjänar mindre än kvinnor utan barn, också omräknad per timme! Gissa hur det är för männen? Just det, tvärtom. Män med barn tjänar mera än män utan barn.

Förverkligandet av ett samhälle där kvinnor och män har lika möjligheter att utvecklas genom hela arbetslivet hindras framför allt av föreställningen om barn som ett hinder för ansvarstagande på jobbet och av

de traditionella förväntningarna på att kvinnor ska bära huvudansvaret för hem och familj.

4. Olika förväntningar på kvinnor och män leder till diskriminering

Man kan säga att män blir "pappor" och kvinnor blir föräldrar. Med det menas att män kan välja nivå på föräldraskapets engagemang, medan föräldraskap för kvinnor är ett icke förhandlingsbart ansvar. Frågorna "om", "när" och "hur länge" de ska vara föräldralediga är inte lika giltiga för blivande pappor som för blivande mammor. Mammaledigheten anses vara självklar, medan pappaledigheten ur samhällets synvinkel ses som ett önskvärt val och en "rolig" och "lärorik" möjlighet som ska uppmuntras, belönas och uppskattas.

Cirka 60 procent av männen i Sverige tar inte ut någon föräldraledighet alls under barnets första år. Och tio procent av alla pappor tar inte ut någon föräldraledighet över huvud taget, inte heller under de följande åren. En konsekvens av det ojämslida uttaget av föräldraförsäkringen är att kvinnor i fertil ålder riskerar att missgynnas i arbetslivet, oavsett om de avser att skaffa barn eller inte.

Samtidigt vet vi att många pappor missgynnas när de tar föräldraledigt. En undersökning som gjordes vid Göteborgs universitet av landets 250 största företag för ett par år sedan visade till exempel att en tredjedel av arbetsgivarna utövade någon form av motstånd mot mäns önskan att kombinera arbete och familj. En man förväntas inte satsa på familjen. Han förväntas lägga sin energi på jobbet.

Sammantaget leder detta till stress, sämre kontakt med barnen för fäder och dubbelarbete för mödrar. Kvinnor halkar efter i kompetensutveckling och karriär. Det blir en press neråt på kvinnors löner som spär på löneskillnaderna mellan könen. Följden blir också mindre makt och inflytande i arbetslivet för kvinnorna samt så småningom lägre pension.

5. Jämställt föräldraskap är en av nycklarna

TCO tror på att ett mer jämställt föräldraskap är strategiskt för att nå ett mera jämställt arbetsliv. Först genom ett delat ansvar för det obetalda arbetet i hemmet, blir risken lika för kvinnor och män att vara frånvarande från arbetet. Idag är den risken betydligt mindre för en man, det gynnar honom i löneutveckling och karriär.

Kvinnor som delar föräldraansvaret får bättre möjligheter i arbetslivet. Män som tar praktiskt föräldraansvar får närmare relationer till sina barn.

6. Vad bör göras?

Inför en jämställdhetsbonus i föräldraförsäkringen. Redan idag är hälften av dagarna avsedda för ena föräldern och andra hälften för den andra föräldern, men man kan skriva över dagar på den andra föräldern genom en enkel underskrift.

TCO:s jämställdhetsbonus går ut på att ersättningen för de egna dagarna höjs till 90 procent av lönen, medan ersättningen för överlåtna dagar fortsätter att ersättas med 80 procent. (Eftersom föräldraförsäkringen betalas ut i 390 dagar så skulle alla föräldralediga få 90 procents ersättning för de första 195 dagarna och 80 procent för dagar därefter, om man då fått dagar av den andra föräldern).

Med en jämställdhetsbonus skulle föräldrar inte behöva förlora ekonomiskt på att dela jämställt. Det skulle också underlätta diskussionen med arbetsgivaren för män i mansdominerade branscher där föräldralediga pappor fortfarande betraktas med viss misstänksamhet.

Nu har regeringen under hösten presenterat ett förslag till jämställdhetsbonus. Även om utformningen av förslaget är annorlunda, det är ett skatteavdrag, så är det ändå ett steg framåt och mycket välkommet i arbetet för ett jämställt samhälle.

Öka det individuella inflytandet över arbetet, framför allt arbetstidens längd och förläggning. Vi har arbetstidsavtal som om fortfarande alla måste vara på plats mellan 8 och 17. Så ser inte arbetslivet ut, den enskilde skulle kunna bestämma mera själv.

Bra förskola och skola är en grundförutsättning för föräldrars trygghet i sitt yrkesarbete och för barnens utveckling. Fortsätt satsningarna här.

Flexibilitet i utbudet av välfärdstjänster, till exempel tillgång till barnomsorg även på obekväma tider, kvällar och nätter.

Subvention till hushållsnära tjänster. TCO stödjer det förslag regeringen lagt, som kan komma att underlätta livspusslandet för en del, genom att köp av vissa tjänster i hushållsarbete blir skattegynnade.

I arbetslivet måste arbetsorganisation och arbetsmiljö, ta hänsyn till ovillkorliga plikter för medarbetarna. Det är nödvändigt för att motverka stress och en orimlig livspusselbörda. Och vi måste fackligt fortsätta kämpa för lika löner för kvinnor och män!

Sammanfattningsvis

Ännu i dag, 2007, är bilden av en arbetstagare i huvudsak en person som är tillgänglig på heltid, vilkens personliga behov tas om hand av en osynlig hand som sköter hem och familj. I denna bild är obetalt arbete osynligt och värderas inte.

Beslutet att skaffa barn ses som en privat/individuell angelägenhet och det är det förstås i en mening. Men att kombinera arbete och familj kan inte bara vara ett ansvar. Det krävs utvecklade samhälleliga stödssystem.

En modern bild av arbetstagaren anpassad till dagens levnadssätt borde istället vara att kvinnor och män under olika livsfaser förutsätts behöva ta hand om barn, ha tid för vänner, föräldrar, samhällsengagemang eller för den delen även egna intressen, och därför inte kan vara tillgänglig i obegränsad utsträckning. I vilken grad arbetstagaren har dessa ansvar varierar under livets gång. Därför måste obetalt arbete ses som en dimension som ingår i allas liv, och som bör värdesättas som en källa till erfarenhet.

En kulturell förändring hur man ser på arbetstagarna måste till. Idag mäts ofta värdet av en anställd i vilken grad man är tillgänglig för att utföra sitt jobb, trots att det finns belägg för att anställda med en bredare erfarenhet utanför jobbet också har mer att tillföra i (det moderna) arbetslivet.

En förändring i synen på detta har ännu inte slagit igenom och det finns snarare en trend i motsatt riktning, med mer press på övertid och tillgänglighet. Så länge som arbetsgivare, samhällsinstitutioner och för den delen vi själva upprepar traditionella mönster, kommer bristen på jämställdhet att bestå. Men förändring är möjlig!

Tack för att jag fick komma hit och dela dessa tankar med er.

DEL III.

Nordiska praktiker och erfarenheter: Hur utjämnar man kostnaderna?

Ordförande *Kari Ilmonen*, konsultativ tjänsteman, social- och hälsovårdsministeriet, Finland

9. Nordisk paneldiskussion

(sammandrag av paneldiskussionen)

Konferensdagens sista programpunkt var en nordisk paneldiskussion, vars syfte var att granska ländernas konkreta åtgärder inom jämställdhets- och familjeledighetspolitik.

Målet för diskussionen var att jämföra ländernas erfarenheter av utjämning av familjeledighetskostnader samt att belysa aktuella utmaningar när det gäller familjeledighetssystem och kostnadsmallar sett ur ett jämställdhetsperspektiv. Panelens uppgift var även att diskutera hur man i de nordiska länderna kan fördela utnyttjandet av familjeledigheterna, och kostnaderna, mer jämnt i nordiska förhållanden. Diskussionen fokuserade på hur man kan få fler pappor att utnyttja familjeledigheter.

Som panelens ordförande fungerade rådgivaren Carita Peltonen från Nordiska ministerrådet och som paneldeltagare, representerande respektive regering, Kari Ilmonen (Finland), Bengt Sibbmark (Sverige), Ingólfur V. Gíslason (Island), Kira Appel (Danmark) och Trond Ødegaard Christensen (Norge) samt Anita Haataja från Finland som representant för den jämförande forskningen. Publiken deltog också aktivt i diskussionen.

Under diskussionen föreslogs flera olika lösningar på hur man kunde få papporna att utnyttja en större del av familjeledigheten. Det diskuterades även vilket som är bättre: att använda sig av morot eller piska. Man diskuterade även huruvida familjepolitikens och jämställdhetspolitikens målsättningar och metoder kan vara motstridiga och vad man i så fall borde göra.

Man var överens om att den nuvarande situationen för barnen, familjen, arbetslivet, samhället och jämställdheten mellan könen befinner sig i en situation av stark växelverkan. Om det t.ex. mest börjar anses som något negativt att skaffa barn, både för den enskilda och på arbetsplatsen, krävs det att samhället tar tag i saken. Men om valfrihet leder till att kvinnor och män blir allt mer ojämlika är det skäl att också se familjepolitiken ur ett jämställdhetsperspektiv.

Bland andra nämndes följande saker som förslag på hur man kan få fler pappor att ta del av föräldraledigheten:

1. *Kvotering av föräldraledigheten*

Föräldraledigheten kan kvoteras för mamman och pappan så att den enas andel inte kan föras över på den andra föräldern. Modellen skulle kunna vara sådan att det, utöver detta, dessutom finns antingen en gemensamt delbar del eller så inte. Detta ansågs vara den

effektivaste metoden för att få ett jämnare utnyttjande av ledigheterna.

2. *Justering av ersättningsnivån*

Ekonomiska argument väger ofta tungt, speciellt när föräldrarna ska ta beslut gällande ledigheterna. Om ersättningsnivån inte är tillräckligt hög är chansen stor att föräldern med den lägre inkomsten, då oftast mamman, stannar hemma med barnen.

3. *Kunskap och forskning*

Det behövs mer kunskap om orsakerna bakom familjernas beslut. Varför tar oftast mamman ut hela den delbara familjeledigheten? Varför utnyttjar papporna vanligtvis endast sin egen kvot? Och hur kommer det sig då att vissa pappor faktiskt utnyttjar mer än sin kvoterade andel: vilka omständigheter leder fram till ett sådant beslut?

4. *Att informera om förmåner*

Många pappor (och mammor) är nödvändigtvis inte medvetna om sina rättigheter och de förmåner som de erbjuds. Därför är det alltför viktigt att informera om dessa. Inte heller arbetsgivarna har tillräcklig kunskap om till exempel egna förmåner, för att de ska kunna stödja sina arbetstagare när de fattar beslut som rör föräldraskapet.

5. *Stöd från arbetsgivaren*

Arbetsplatsen måste stödja föräldraskapet och sammanjämkningsen av arbete och familj, även när det gäller småbarnspappor. Småbarnspappor måste också kunna ses som föräldrar, och inte bara som familjeförsörjare som det lönar sig att ha att jobba övertid.

6. *Exemplars makt*

Det räcker inte att man på arbetsplatsen principiellt stöder arbetstagarna. Cheferna måste också föregå med gott exempel när det gäller familjeledighet. Även stödet från en kamratgrupp kan påverka pappors attityder.

7. *Arbetsmarknadsorganisationernas möjligheter*

Även arbetsmarknadsorganisationerna kan ta initiativ när det gäller att stödja sammanjämkningsen av arbets- och familjeliv. Ett medel för detta är t.ex. de föräldraledighetsfonder som organisationerna grundat. Att ta upp dessa frågor vid förhandlingsbordet är också viktigt.

8. *Förändringar i mammornas inställningar*

Kvinnorna måste kunna ge ifrån sig en del av ansvaret och ge rum för mera faderskap i hemmet.

9. *Att stödja faderskapet*

Man måste gå in för faderskapet och pappornas föräldraskap i ett tidigt skede – redan innan barnet föds. I samband med att barnet föds måste man uppmuntra papporna att stanna hemma, eftersom det då skapas ett första band mellan barnet och föräldern. I ett senare skede måste man även ge stöd så att papporna får egen tid med barnen.

10. Avslutande anförande

Liisa Hyssälä,
social- och hälsovårdsminister, Finland

Ärade konferensgäster, bästa åhörare,

Det nordiska jämställdhetssamhället har varit en förebild för den övriga världen. Kvinnornas utbildningsnivå och sysselsättningsgrad är hög i de nordiska länderna, samtidigt som födelsetalen är bland de högsta i Europa. Många av de senaste internationella jämförelserna visar också att en samhällsmodell som stöder jämställdhet mellan könen är den som fungerar bäst både med tanke på samhällsekonomin och företagens konkurrensförmåga.

Kvinnornas fullständiga politiska rättigheter, och kvinnornas deltagande i det samhälliga livet har varit förutsättningar för, och följer av denna förändring. Jämställdhetsutvecklingen har gått en slingrig väg framåt, och inte utan konfrontation. Kvinnorna har utnyttjat sina rättigheter till fullo. Förändringarna, som t.ex. utvecklandet av ett familjeledighetssystem, har gett både kvinnor och män möjlighet att hitta en balans mellan arbete och familjeliv.

Även om familjeförmånerna, internationellt sett, är på en god nivå så förorsakar den ojämna fördelningen av kostnaderna för familjeledigheter ännu ojämlikhet i arbetslivet. I dagens läge har de nordiska kvinnorna goda möjligheter att utbilda sig, få en hög ställning inom arbetslivet eller delta i politiken, levnadsstandarden är också hög. Hos oss deltar, trots allt, inte kvinnor i beslutfattande på toppnivå i den utsträckning man kunde önska. Att problemen med att jämka ihop förvärvsarbete och familj i första hand har fått bäras av kvinnorna bedöms vara en av orsakerna till utmaningarna för kvinnors karriärutveckling. Samtidigt är det män som styr inom de olika beslutssystemen.

För tillfället fördelar sig utnyttjandet av familjeledigheter, och kostnaderna som de förorsakar, ojämnt mellan arbetsgivare inom olika sektorer. Familjeledigheterna utnyttjas främst av mammorna, vilket innebär en extra belastning på arbetsgivarna inom de kvinnodominerade branscherna. Som vi har hört idag innebär familjeledighet även kostnader för de anställda som utnyttjar ledigheten. Den minskar kvinnors löner, inverkar negativt på karriärutvecklingen och håller mammorna borta från arbetslivet för allt för lång tid.

När vi studerar balansen mellan arbete och familj hittar vi två viktiga frågor som går in i varandra: kvinnans ställning i arbetslivet och männens ställning i familjen. Jag tycker det är viktigt att betona att också papporna bör ha rättigheten att få lära känna sitt barn och på ett fullödigt sätt få delta i skötseln av sitt barn, redan från början. Det här är också barnets rättighet.

Jag tycker att det faktum att män också är pappor inte har beaktats tillräckligt på arbetsplatserna. Det här visar också resultaten från vår nationella jämställdhetsbarometer för år 2004. De som besvarade enkäten bedömde hur man på arbetsplatsen förhöll sig till att man utnyttjade familjeledighet. Enligt de svarande var det inga speciella svårigheter förknippade med att mödrarna var moderskaps- och föräldralediga i ungefär ett år. Reaktionerna på att pappor utnyttjade familjeledigheter eller vårdade ett sjukt barn bedömdes överlag ge upphov till mera negativa reaktioner på arbetsplatsen än om det var mamman som gjorde det.

Man borde ändå ha som mål att en pappa och en mamma, redan från anställningstillfället, av arbetsgivaren kunde betraktas som likvärdiga när det gäller föräldraskap. På detta sätt skulle vi kunna vara säkra på att unga kvinnor inte diskrimineras på grund av en möjlig graviditet. Man måste fråga sig, varför vi ännu tar det för givet att det är mamman i familjen som tar ansvaret för föräldraskapet genom att stanna hemma under en lång föräldraledighet. Å andra sidan måste man också fråga sig om vi allt för ofta ser det som männens uppgift att ansvara för familjens ekonomi. Ingendera av dessa antaganden ger något spelrum för individen. Det är också av betydelse hur man på arbetsplatserna förhåller sig till männens faderskap. Av dessa skäl är det särskilt viktigt att göra männens föräldraskap synligt ute i samhället och på arbetsplatserna.

Bästa åhörare,

Sammanjämkningen av arbete och familj är en av kärnfrågorna när det gäller jämställdhet mellan könen. Det finns många goda sidor hos det finska familjeledighetssystemet och det har varit till stöd för att nå en balans mellan arbete och familj. I en europeisk jämförelse kan vi vara relativt nöjda med det, men naturligtvis är vårt system inte fulländat.

Vid social- och hälsovårdsministeriet förbereds en utökning av faderskapsledigheten med två veckor så att den kan verkställas i början år 2010. Utöver det här har det gjorts en uppskattning av behovet av att förnya föräldraledighetssystemet. Vårt nuvarande system är, efter många reformer, delvis otydligt både för användaren och för myndigheterna. Systemet måste bli tydligare och lättare att förstå. I samband med detta måste vi dryfta en möjlig utökning av föräldraledigheten och en ändamålsenlig fördelning av ledigheten mellan föräldrarna.

Familjerna saknar också ännu kunskap om möjligheterna att dela familjeledigheterna, samt om de effekter som ett delande av ledigheten har

på familjens ekonomi. Enligt undersökningar är det bara hälften av de pappor som antar att ekonomin kommer att försämras, om man utnyttjar föräldraledighet, som faktiskt har gjort beräkningar på detta. Det här visar att familjernas beslut inte alltid baserar sig på fakta. Orsaker till att pappor i så liten grad utnyttjat familjeledigheter kan också hittas i attityder och traditionella familjeroller. Att en pappa tar ut långa familjeledigheter ingår inte i den traditionella modellen. Man har också kunnat konstatera att mammornas attityder, starkt, påverkar pappornas utnyttjande av föräldraledigheter.

För att stödja familjerna i deras val, och för att kunna erbjuda information, har social- och hälsovårdsministeriet, tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna, nyligen startat en kampanj för utnyttjande av familjeledigheter. Pappor på familjeledighet kampanjens mål är att få papporna att i större utsträckning ta ut familjeledigheter. Som förklaring till att faderskaps- och föräldraledigheterna verkar sakna dragningskraft nämns framför allt de allmänna attityderna, attityder på arbetsplatsen samt pappornas eget förhållningssätt till att ta ut ledigheter. Med projektet vill man ge mera kunskap om pappornas möjligheter och rättigheter att ta ut föräldraledigheter och andra familjeledigheter. Det är inte enbart en fråga om att sprida information, man skall också kunna se en lockande möjlighet. Det är bra att minnas att barnen också är barn till pappor.

Som vi har hört idag är de nordiska välfärdsamhällena, och deras familjepolitiska lösningar, i viss mån olika. I alla de olika systemen ingår dock konkreta element som stöder en utjämning av ansvaret för vården och pappornas möjligheter att delta både i familjens vardag och i barnets uppväxt. Man har tagit i bruk olika modeller för pappaledighet, kvoter och sporrande åtgärder för att papporna också skulle ta ut en del av den föräldraledighet som föräldrarna kan dela.

Man kan säga att idén med en speciell föräldraledighetsperiod reserverade för pappan – som har blivit etablerad i de nordiska länderna – är en betydande social innovation, som vi, även internationellt, kan var mycket stolta över.

Bästa åhörare,

Att barn föds är en lycka för familjen, och en grund för hela välfärdssamhället. Villkoren i samhället gör i alla fall att kvinnor skaffar barn i ett senare skede av livet än dom egentligen själva skulle önska. Om det första barnet föds när kvinnan nästan fyllt 30 år, innebär detta att många familjer aldrig skaffar så många barn som man kanske ursprungligen hade tänkt sig.

Jag är oroad över att de unga kvinnorna ännu är de som ensidigt måste ge efter för kraven från arbetsmarknaden – när arbetet inte kan anpassas till deras livssituation. I en sådan här situation skjuter man fram beslutet att grunda familj, eller så avstår man helt. Samhället måste komma emot unga

föräldrar och erbjuda hållbara lösningar som möjliggör både familj och studier, och familj och arbete, samtidigt. Det behövs flexibla arbetstider som t.ex. ger småbarnsföräldrar större möjlighet till förkortad arbetstid. Närhet till föräldern och att ge tid, gemensam tid och att garantera barnets grundtrygghet, är speciellt viktiga faktorer i ett barns utveckling. Till all lycka har man slutat tala om kvalitetstid och om stimulans, utan betonar i stället vikten av vardaglig samvaro och att göra saker tillsammans.

Konkurrensen om arbetskraften skärps inom alla branscher – organisationerna letar efter nya sätt att rekrytera, binda upp och motivera medarbetare. Å andra sidan är fritiden, familjen och hobbyerna allt viktigare för den finska arbetstagaren. Nu är det dags för nästa steg: förutom de redan etablerade begreppen samhälls- och miljöansvar borde vi börja fundera på *familjeansvar*. I begreppet ingår möjligheter för föräldrarna att jämka samman arbete och familjeliv, och en trygg uppväxt för barnen. Hela samhället borde bära detta ansvar: myndigheterna, arbetsplatserna och familjerna. Att uppmuntra papporna att utnyttja föräldraledigheten eller andra familjeledigheter är ett sätt att uttrycka detta familjeansvar. Samtidigt förverkligas jämlikhet.

Jag hoppas att familjeansvaret, i framtiden, kommer att ses som en konkurrensfaktor i arbetslivet, vid sidan av tjänsteförmåner, företagshälsosvård och möjligheter till vidareutbildning. Familjeansvaret erbjuder organisationerna bra möjligheter till utveckling. En anställd som är nöjd binder sig och är motiverad, och det avspeglar sig också snart i organisationens resultat.

Bästa åhörare,

Vi behöver ett samhälle där det finns mera utrymme för att vara barn, mamma och pappa. Vi behöver också ett samhälle där ansvaret för familjen och barnen är jämställt fördelat mellan kvinnor och män. Dagens diskussioner har visat att det i alla de nordiska länderna ännu finns saker man bör göra för att kunna nå detta mål. Vi har i alla fall också fått höra konkreta exempel på hur man från olika håll, t.ex. arbetsmarknadens aktörers eller statsmaktens sida, kan komma emot familjerna och för sin del stödja en mer jämställd arbetsfördelning och ett mer jämställt ansvarstagande också inom familjerna. Detta är en gemensam fråga för alla, genom att förbinda oss till detta så får vi säkert också resultat.

Tack!

Konferensinformation

Program

21.11.2007 Ständerhuset, Helsingfors

8.30 Anmälning och morgonkaffe

DEL I Familjernas val: vem nyttjar familjeledigheter och till vilket pris?
Ordförande *Raimo Ikonen*, avdelningschef, social- och hälsovårdsmi-
nisteriet, Finland

9.00 Öppningsanförande
Statssekreterare *Stefan Johansson*, Finland

Inledning till temat: Utmaningar för den nordiska familjeledighetspoli-
tiken

Johanna Lammi-Taskula, specialforskare, Forsknings- och
utvecklingscentralen för social- och hälsovården Stakes, Finland

Familjeledigheternas inverkan på kvinnornas löneutveckling
Sami Napari, forskare, Näringslivets Forskningsinstitut, Finland

En ökning av fädernas andel i familjeledigheterna – mindre valfrihet
eller större incentiver?
Kari Skrede, seniorforskare, Statistisk sentralbyrå, Norge

PAUS (10 min.)

10.40 Användning av föräldraledighet och fortsatt barnafödande
Ann-Zofie Duvander, forskare, Försäkringskassan och Stockholms
universitet, Sverige

Män och kvinnors flexibla nyttjande av familjeledigheter och ar-
betsplatskultur
Bente Marianne Olsen, seniorforskare, SFI - Det Nationale Forsk-
ningscenter for Velfærd, Danmark

11.30 LUNCH

DEL II Utjämning av kostnaderna: var ligger ansvaret och vad kan man göra?
Ordförande *Kari Ilmonen*, konsultativ tjänsteman, social- och hälsovårdsministeriet, Finland

13.00 Papporna hem – Effekterna av den isländska föräldraledigheten
Ingólfur V. Gíslason, ledare för forskning och information, Jämställdhetscentret, Island

Livspussel och jämställdhet
Sture Nordh, ordförande, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sverige

14.15 KAFFE

DEL III Nordiska praktiker och erfarenheter: hur utjämnar man kostnaderna?
Ordförande *Kari Ilmonen*, konsultativ tjänsteman, social- och hälsovårdsministeriet, Finland

14.45 Nordisk paneldiskussion
Panelens ordförande *Carita Peltonen*, rådgivare, Nordiska ministerrådets sekretariat

Panelister *Kari Ilmonen*, Finland
 Bengt Sibbmark, Sverige
 Ingólfur V. Gíslason, Island
 Kira Appel, Danmark
 Trond Ødegaard Christensen, Norge
 Anita Haataja, Folkpensionsanstalten, Finland

Avslutande anförande
Social- och hälsovårdsminister *Liisa Hyssälä*, Finland

16.30 Tillställningen avslutas

Talare vid konferensen

Raimo Ikonen (Finland) är avdelningschef för ekonomi- och planeringsavdelningen vid social- och hälsovårdsministeriet. Avdelningen har hand om bland annat planering och uppföljning av social- och hälsovårdspolitiken, resultatstyrning samt budgetberedning. Jämställdhetspolitiken ingår också i ekonomi- och planeringsavdelningens verksamhet.

Stefan Johansson (Finland) är minister Stefan Wallins (ansvarig för jämställdhetsfrågor) statssekreterare 27.4.2007.

Johanna Lammi-Taskula (Finland) är specialforskare vid Stakes (Forsknings- och utvecklingscentralen för social- och hälsovården), Finland. Hon har speciellt intresserat sig för frågor som rör sammanjämkning av arbete och familjeliv; föräldraledigheter; könsrelationer. Hennes doktorsavhandling "Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children" [Föräldraledighet för pappor? Genusrelaterade uppfattningar och praxis i familjer med små barn i Finland] publicerades nyligen av Stakes. E-post: johanna.lammi[at]stakes.fi

Sami Napari (Finland) har arbetat som forskare vid ETLA (näringslivets forskningsinstitut i Finland) inom ramen för forskningsprogrammet Työmarkkinat ja osaaminen (på svenska ungefär: arbetsmarknaden och kunskandet) från och med 2007. Före det här arbetade han som forskare vid nationalekonomiska institutionen vid Helsingfors handelshögskola med en doktorsavhandling som behandlar inkomstskillnaderna mellan könen i Finland. Vid ETLA har Napari bland annat forskat kring kostnader förorsakade av familjeledigheter – ur både individens och företagets synvinkel. På detta tema har i ETLAs publikationsserier följande undersökningar publicerats: Perhevapaiden käytön määrittäjä kustannukset yrityksissä (på svenska ungefär: Graden av utnyttjande av föräldraledigheter och kostnaderna för företagen, tillsammans med Mika Maliranta) samt Is There a Motherhood Wage Penalty in the Finnish Private Sector? E-post: sami.napari[at]etla.fi

Kari Skrede (Norge) är utbildad samhällsekonom. Skrede är seniorforskare vid enheten för demografi och forskning i levnadsförhållanden, Statistisk sentralbyrå (fr.o.m. 2007, efter att hon varit forskningschef (2000–2006) och seniorforskare på samma ställe (sedan 1995). Han har tidigare (från och med 1970) varit anknuten till Institutt for sosialforskning (numera NOVA) som forskare och direktör (1988–1995). Skredes forskningsintressen är arbetsmarknad och inkomstfördelning (speciellt olikheter beroende på kön), demografiska förändringsprocesser (speciellt fruktbarhet), familjepolitikens effekt på fruktbarheten. Till Skredes nyligen publicerade arbeten hör bland annat följande: Rønsen, M. och K. Skrede

(2007) : Familjepolitik og fruktbarhet, i Tidsskrift for velferdsforskning, 10(3): Rønsen, M. och K. Skrede (2006): Nordic fertility patterns: compatible with gender equality? Ingår i A.L. Ellingsæter och A. Leira (Eds.): Politicising parenthood: Gender relations in Scandinavian welfare state restructuring. Bristol: Policy Press: 53 –78. E-post: kari.skrede[at]ssb.no

Ann-Zofie Duvander (Sverige) arbetar som utredare på Försäkringskassan och som lektor på Stockholms universitet. Hennes forskningsområden är familjepolitik, arbetsliv och fertilitet. De svenska resultaten i studien som presenteras på denna konferens finns i utgivningen: Gender Equality and Fertility in Sweden: A Study on the Impact of the Father's Uptake of Parental Leave on Continued Childbearing. 2006. (Ann-Zofie Duvander och Gunnar Andersson). Marriage and Family Review 39. Leder delad föräldrapenning till fler barn? En studie om hur pappor och mammors föräldrapenning-uttag påverkar benägenheten att skaffa ytterligare ett barn. RFV analyserar 2004:15. Riksförsäkringsverket, Stockholm. (www.forsakringskassan.se) E-post: ann-zofie.duvander[at]sociology.su.se

Kari Ilmonen (Finland) är konsultativ tjänsteman vid familje- och socialavdelningen vid social- och hälsovårdsministeriet. Han har hand om bl.a. frågor som rör familjepolitik, familjeledigheter och pappornas ställning.

Ingólfur V. Gíslason (Island) är sociolog och arbetar hos Jämställdhetssentret på Island och är dessutom adjunkt i sociologi vid Islands universitet. Gíslasons huvudintressen på området är maskulinitet, familjepolitik och förhandlingar inom familjen. Han har bland annat skrivit en utvärdering av den isländska familjeledighetsreformen som finns tillgänglig i pdf-format på engelska på http://www.jafnretti.is/D10/_Files/parentalleave.pdf. Dessutom har han en artikel om ämnet i boken Vems valfrihet? som Ulrika Lorentzi redigerade 2004 (Stockholm. Agora) och i boken Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden som Øystein Gullvåg Holter redigerade 2007 (Riga. Gidlunds förlag). E-post: ivg[at]hi.is

Sture Nordh (Sverige) är ordförande i TCO sedan 1999. Nordh var även ordförande i Sveriges Kommunal tjänstemannaförbund (SKTF) 1983–1996 och socialdemokratisk statssekreterare i Arbetsmarknadsdepartementet 1996–1998. Han har tillsammans med Bengt Westerberg gett ut boken Välfärdsstatens vägval och villkor (1993) samt medverkat i flera antologier.

Bente Marianne Olsen (Danmark) är fil.dr. i sociologi. Hon är seniorforskarare på Afdelingen for børn, integration og ligestilling på SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd i København. Hon har skrivit en rad böcker och artiklar om föräldrars användning av föräldraledigheten sett ur ett jämställdhets- och välfärdsstatsperspektiv, bland annat Nye

fædre på orlov (2000) och Mænd, orlov og arbejdspladskultur (2005). Hon har precis avslutat en utvärdering av det danska systemet för föräldraledighet: Evalueringen af den fleksible barselorlov. Orlovsreglerne set i forældrenes, kommunernes og arbejdspladsernes perspektiv (2007). Bente Marianne Olsen ingår i redaktionen för den danska genusforskningstidskriften Kvinder, Køn og Forskning. Hon sitter även i styrelsen för NEMM, det danska nätverket för maskulinitetsforskare.

Carita Peltonen (Nordiska ministerrådet) fungerar som rådgivare vid Nordiska ministerrådets sekretariat på avdelning för kultur, lagstiftning och jämställdhet. Hon koordinerar ministerrådets nordiska samarbete i jämställdhetsfrågor.

Bengt Sibbmark (Sverige) är departementsråd på Socialdepartementet. Han har arbetat som handläggare och biträdande chef på socialförsäkringsenheten under många år och bland annat haft ansvar för frågor kring föräldraförsäkring och ekonomiskt stöd till barnfamiljer. Sibbmark är nu ansvarig för nordiska frågor på departementet.

Kira Appel (Danmark) är specialkonsult och arbetar för Minister for Ligestilling (jämställdhetsministern). Hon har arbetat med jämställdhetsfrågor sedan 1999. Appels särskilda ansvarsområden är: Internationellt samarbete, däribland EU, NMR, FN, Europarådet; våld mot kvinnor; mänskohandel; ungdomar och moderna könsroller; genusuppdelad statistik.

Trond Ødegaard Christensen (Norge) är medlem i Nordiska ämbetsmannakommittén för jämställdhet. Han arbetar som avdelningsdirektör i Barne- och likestillingsdepartementet.

Anita Haataja är politices doktor och har sedan år 2007 fungerat som seniorforskare vid Folkpensionsanstalten (FPA) i Finland. Hon har tidigare varit aktiv vid bl.a. Statens ekonomiska forskningscentral, vid Åbo universitet samt vid social- och hälsovårdsministeriets jämställdhetsenhet.

Liisa Hyssälä är social- och hälsovårdsminister samt minister i arbetsministeriet 19.4.2007-. Hon är odontologie doktor, politices magister samt riksdagsledamot för Centern i Finland.

Deltagare

Aaltio Elina	Delegation för Jämställdhetsärenden	FINLAND
Aarnio Antti	Tjänstemannacentralorganisationen STTK	FINLAND
Aherto Suvi	Samling partiets Riksdagsgrupp	FINLAND
Ahola Arja	Akavas Specialorganisationer Rf	FINLAND
Allik Mirjam		ESTONIA
Appel Kira	Jämställdhetsdepartementet	DANMARK
Astgeirsdóttir Kristin	Íslands Senter för Jämställdhet	ISLAND
Auvinen Tanja	Kvinnorganisationer i Samarbete NYTKIS Rf	FINLAND
Bergman Solveig	NIKK	NORGE
Carlsson Annica	Åbo Akademi	FINLAND
Duvander Ann-Zofie	Försäkringskassan och Stockholms Universitet	SVERIGE
Eklund Sara	Svenska Kvinnoförbundet	FINLAND
Elfvig Heidi		FINLAND
Erlund Mirja	Företagarkvinnornas centralförbund	FINLAND
Eroma Virpi		FINLAND
Essayah Sari		FINLAND
Filatov Tarja	Socialdemokratiska Riksdagsgruppen	FINLAND
Flinkman Mervi	Tjänstemannacentralorganisationen STTL	FINLAND
Forsberg Meri Helena	RIFFI	SVERIGE
Fyhr Marjatta	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Gustafsson Jessica	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Gíslason Ingólfur	Jämställdhetscentret	ISLAND
Haapanen Saima		FINLAND
Haataja Anita	FPA	FINLAND
Hagen Kristina Jullum	Likelønnskommisjonen	NORGE
Hammarlind Anders	Pappagrupperna.Se	SVERIGE
Hartikainen Tanja		FINLAND
Hatakka Elina	Kvinnosaksförbund Unionen	FINLAND
Heikkilä Stina	Svenska Kvinnoförbundet	FINLAND
Heikkinen Hannakaisa	Riksdagen	FINLAND
Heinilä-Hannikainen Tarja	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Heinonen Matti		FINLAND
Hirsimäki Pauliina	Kyrkans Arbetsmarknadsverk	FINLAND
Holmer Birgitte	Nordiska Ministerrådet	NMR
Hougborg Hanne	Fackförbundet Suora Rf.	FINLAND
Huldén Simon	Specia - Experter och Högre Tjänstemän	FINLAND
Huovinen Johanna	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Hyssälä Liisa	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Hämäläinen Ulla	Folkpensionsanstalten	FINLAND
Ikonen Raimo	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Ilmonen Kari	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Jalkanen Seija	Arbetsministeriet	FINLAND
Janas Pirkko	Finansministeriet	FINLAND
Johansson Stefan	Undervisningsministeriet	FINLAND
Jyväkorpi Pirkko	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND

Järvenpää Irmeli	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Jóhannsson Ingi Valur	Socialministeriet	ISLAND
Kairisalo Anja	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Kaista Maria		FINLAND
Kellokumpu Jenni	Löntagarnas Forskningsinstitut	FINLAND
Kempe Jouni	Tammerfors Universitet	FINLAND
Kinsten Silje Bergum	Nordiska Ministerrådet	NMR
Kokko Mari		FINLAND
Korhonen Virpi	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Kosiander Pino	Barne- og Likestillingsdepartementet	NORGE
Laavi Elina	Samlingspartiets Kvinnoförbund	FINLAND
Lahermaa Anja	Tjänstemannacentralorganisation STTK	FINLAND
Lammi-Taskula Johanna	Stakes	FINLAND
Larjoomaa Eeva	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Leppälä Pia	Tolk	FINLAND
Lidström Maria	Försäkringskassan	SVERIGE
Lilja Reija	Löntagarnas Forskningsinstitut	FINLAND
Liljeström Marjatta	Tolk	FINLAND
Lukkala-Ruuhonen Maikki	Företagarkvinnornas Centralförbund	FINLAND
Lykke Jensen Jette	Landsorganisationen i Danmark, LO	DANMARK
Lönn Hillevi	Arbetsministeriet	FINLAND
Maarianvaara Jukka	Tehy Rf	FINLAND
Maisonlahti Marjaana	Lärarnas Arbetslöshetskassa	FINLAND
Marila Essi		FINLAND
Martikainen Riitta	Jämställdhetsenheten	FINLAND
Miettinen Anneli	Befolkningsförbundet	FINLAND
Mikola Sinikka	Finlands Kommunförbund	FINLAND
Moisio Elina	Kvinnoorganisationernas Centralförbund R.F.	FINLAND
Mäkinen Pirkko	Jämställdhetsombudsmannens Byrå	FINLAND
Napari Sami	ETLA	FINLAND
Neimala Antti	Juridiska Avdelningen	FINLAND
Nevanpää Maritta	Företagarkvinnornas Centralförbund	FINLAND
Niemistö Charlotta	HANKEN	FINLAND
Niinistö Ville	Finlands Riksdag	FINLAND
Nikula Vivan	Ålands Landskapsregering	ÅLAND
Nordh Sture	Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)	SVERIGE
Norling Christer	Jämställdhetsenheten, Integrations- och Jämställdhetsdepartementet	SVERIGE
Nybergh Lotta	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Nystén Petra	Svenska Kvinnoförbundet	FINLAND
Närhinen Antti	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Närvi Johanna	STAKES	FINLAND
Ojala Marika	TJS Studie Central	FINLAND
Olsen Bente Marianne	SFI. det Nationale Forskningscenter for Velfærd	DANMARK
Onninen Suvi	Folkpensionsanstalten (FPA)	FINLAND
Onwen-Huma Hanna	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Orpana Tuovi	Tjänstemannauunionen TU Rf	FINLAND

Pajula Birgitta	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Parbring Bosse	NIKK	NORGE
Peltonen Carita	Nordiska ministerrådet	NMR
Penttilä Risto E.J.	Näringslivets Delegation (EVA)	FINLAND
Piiparinen Marjukka	Arbetsministeriet	FINLAND
Pingoud Kristiina	Utrikesministeriet	FINLAND
Poskiparta Katariina	Arbetsministeriet	FINLAND
Raitanen Taina	Yksinhuoltajien ja yhteishuoltajien liitto	FINLAND
Rantanen Tanja	Finansministeriet	FINLAND
Ruokonen Saara	Kristdemokratiska Kvinnor	FINLAND
Saaritsa Sini	Servicefacket PAM rf.	FINLAND
Sairisalo Heljä	Yksinhuoltajien ja yhteishuoltajien liitto	FINLAND
Sajavaara Anu	Finlands Näringsliv EK	FINLAND
Salenius Maria	Finlands Kommunförbund	FINLAND
Sallinen Jani	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Salmi Minna	Stakes	FINLAND
Schau Morten	Barne- och Jämställdhetsministeriet	NORGE
Seitz Elina	Barnfamiljernas Intresseorganisation	FINLAND
Seligson Anna	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Sibbmark Bengt	Socialdepartementet	SVERIGE
Siitonen Eva	Tehy	FINLAND
Sivell Monica	Integrations- och Jämställdhetsdepartementet	SVERIGE
Siukola Reetta	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Skarstein Thea	Stortinget	NORGE
Skrede Kari	Statistisk Sentralbyrå	NORGE
Steiner Nico	Arbetsministeriet	FINLAND
Sukselainen Tuomas	Finansministeriet	FINLAND
Summa Tarja	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Suominen Terhi	Näringslivets Delegation	FINLAND
Säntti Riitta	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Takala Pentti	Folkpensionsanstalten	FINLAND
Thormodsdóttir Thorveig	BSRB Stats- och Kommunal-tjänstemanna Forbund	ISLAND
Tillander Siv	Socialdepartementet	SVERIGE
Timperi Tomi	Miessakit Rf	FINLAND
Tonteri Sanna	Tjänstemannaförbundet för Specialbranscher ERTÖ	FINLAND
Turtiainen Seija	Centerns Riksdagsgrupp	FINLAND
Tähtinen Outi	Juridiska Avdelningen	FINLAND
Törnqvist Mikael	Suomen kongressiteknikka	FINLAND
Vanhala Pekka	Näringslivets Forskningsinstitut	FINLAND
Varanka Jouni	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Varsa Hannele	Delegationen för Jämställdhetsärenden	FINLAND
Vehovaara Riitta	Förbundet för Offentliga Sektorn och Valfärdsområdena JHL	FINLAND
Veirto Katja	Servicefacket	FINLAND
Vihersola Riitta	Företagarkvinnornas Centralförbund	FINLAND
Viik Kadi	Socialministeriet i Estland	ESTLAND
Virta Seija	PAM	FINLAND

Väänänen Pirjo	FFC - Finlands Fackförbunds Centralorganisation	FINLAND
Wang Beate Christine	Nordiska rådet	NMR
Westlund Jennie	Nordiskt Institut för Kvinno- och Könforskning	NORGE
Wikman Teija	Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL	FINLAND
Wilskman Maija	Tehy	FINLAND
Wittenmark Lars	Integrations- och Jämställdhetsdepartementet	SVERIGE
Wrede Georg Henrik	Regeringens Politikprogram för Barns, Ungas och Familjers Välfärd	FINLAND
Wredlund Kaj-Mikael	Folkhälsans Förbund Rf	FINLAND
Yli-Pietilä Päivi	Social- och hälsovårdsministeriet	FINLAND
Öster Magnus	Svenska Folkpartiet i Finland Rp	FINLAND
Ødegaard Christensen Trond	Barne- Og Likestillingsdepartementet	NORGE

Tiivistelmä

Perhevapaiden epätasaisella jakautumisella on hintansa. Nuoret naiset ja miehet ovat työhönottotilanteissa monesti eri viivalla. Lisäksi työpaikoilla saatetaan edelleen suhtautua oudoksuen pidemmälle perhevapaalle jäävään mieheen. Mitä keinoja näiden ongelmien ratkaisemiseksi on olemassa? Miten isä voisi kannustaa käyttämään perhevapaita entistä enemmän? Miten Pohjoismaiden erilaiset perhevapaaratkaisut ovat vaikuttaneet naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon?

Osana Suomen Pohjoismaiden ministerineuvoston puheenjohtajaohjelmaa järjestettiin Helsingissä 21.11.2007 tasa-arvokonferenssi perhevapaista ja niiden kustannuksista. Sosiaali- ja terveysministeriön ja Pohjoismaiden ministerineuvoston järjestämään konferenssiin *Lasku lapsensaannista – Perhevapaakustannukset ja sukupuolten tasa-arvo* osallistui asiantuntijoita, poliitikkoja ja virkamiehiä kaikista Pohjoismaista.

Konferenssissa esiteltiin Pohjoismaiden erilaisia ratkaisuja perhevapaiden käytön ja kustannusten tasaamiseksi. Työnantajakustannusten lisäksi tarkasteltiin myös sitä, mitä perhevapaiden epätasainen käyttö tarkoittaa hyvinvointiyhteiskunnan ja yksittäisten ihmisten ja perheiden näkökulmasta.

Tarkastelussa nousi esiin kaksi näkökulmaa: yhtäältä naisten asema työelämässä ja toisaalta miesten asema perheessä. Yhtä mieltä oltiin siitä, että isien osuutta perhevapaiden käytössä tulee haasteisiin vastaamiseksi lisätä. Keinojen suhteen kuitenkin puhutti se, pitäisikö käyttää keppiä vai porkkanaa – eli pakkoa vai pikemminkin positiivisia kannustimia. Tässä maat ovat päätyneet erilaisiin ratkaisuihin.

Pohjoismaiset järjestelmät eroavat toisistaan muun muassa sen suhteen kuinka pitkiä ja joustavia vapaat ovat, miten ne ajoittuvat, miten ne rahoitetaan ja kuinka korkea on niiden korvaustaso. Eroja on myös sen suhteen, kuinka selkeitä järjestelmät käyttäjilleen ovat ja miten pitkä vapaajakso isille on varattu.

Konferenssin aikana kävi ilmi myös se, etteivät perhevapaakysymyksissä tasa-arvopolitiikan ja perhepolitiikan näkökulmat aina ole yksiselitteisesti sovittavissa yhteen. Tämä luo perhevapaiden kehittämiselle erityisiä haasteita. Keskusteluissa todettiin kuitenkin myös se, että pitkällä aikavälillä tarkasteltuna sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on niin lasten, perheiden kuin myös työmarkkinoidenkin etu.

Tässä raportissa esitellään konferenssissa pidetyt puheenvuorot sekä summataan yhteen konferenssissa käytyjen keskustelujen antia.