

En föräldraförsäkring för karriär på lika villkor

En
reformerad
föräldra-
försäkring

Jusek



Sofia Larsen, ordförande i Jusek

Kvinnor och män ska kunna göra karriär på lika villkor

Löneskillnader förklaras ofta genom att män har en viss typ av yrken och kvinnor en annan, med sinsemellan olika lönestrukturer. Men en analys av Juseks lönestatistik visar att löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom Jusek i stort sett ser likadana ut som lönegapet i hela riket, trots att våra medlemmar varken arbetar inom traditionellt kvinnodominerade områden eller så kallade låglöneyrken. Inom Jusek tjänar männen 13,4 procent mer än kvinnorna, varav 5,7 procentenheter utgörs av oförklarade löneskillnader. Under ett arbetsliv blir det 2,9 miljoner kronor mer som männen får i lönekuvertet. Detta resulterar också i stora skillnader i pension. Löneskillnaderna finns inom samtliga sektorer och befattningar. En projektledare som är kvinna tjänar till exempel nio procent mindre än sin manliga kollega.

Löneskillnaderna mellan könen inom Jusek ökar fram till 40–44-årsåldern, det vill säga under den tid som många väljer att bilda familj eller förväntas att göra det. För oss är det tydligt att arbetslivets förväntningar på hur män och kvinnor ska agera om eller när de blivit föräldrar behöver förändras. Män behöver ta en större del av föräldraledigheten än idag. Dagens fördelning av föräldraledigheten får inte bara stora negativa konsekvenser för kvinnors lön. Det påverkar också kvinnornas karriärmöjligheter och hälsa. Dessutom missar många pappor den fantastiska möjlighet föräldraledigheten innebär.

De politiska lösningarna avseende föräldraförsäkringen är uppenbara. Alltför lite har hänt under alltför lång tid. Därför har Jusek tagit fram en ny föräldraförsäkringsmodell som genomsyras av en bättre balans mellan individuell frihet och barnens bästa samtidigt som familjens rätt att välja det som passar bäst bevaras. Vi är övertygade om att en förändrad föräldraförsäkring är en viktig förutsättning för att skapa lika karriärmöjligheter för kvinnor och män.



Sofia Larsen
Ordförande Jusek



En föräldraförsäkring för individen

En balans mellan individens frihet, barnens bästa och familjens rätt att välja det som passar dem bäst måste genomsyra föräldraförsäkringens utformning. Dessutom ska den understödja lika karriärmöjligheter för män och kvinnor. Dagens försäkring skapar en ofrihet på arbetsmarknaden och bidrar till att befästa löneskillnader och skillnader i karriärmöjligheter.

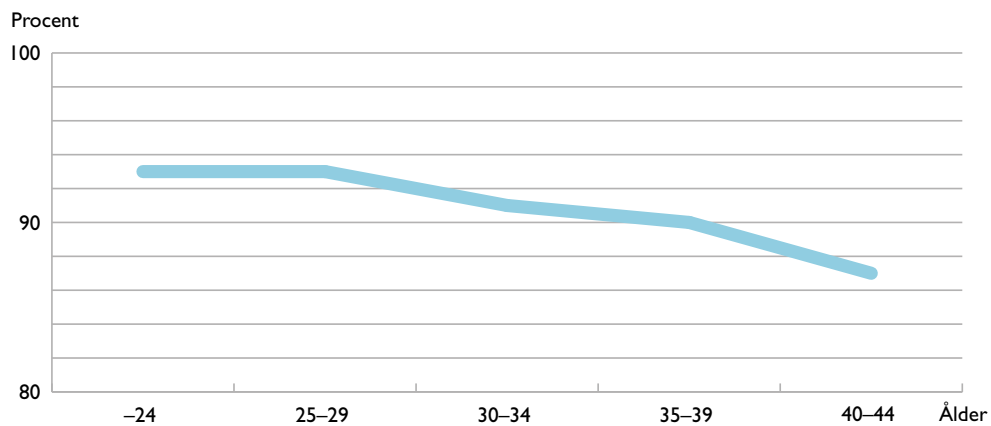
Av Juseks medlemmar anser tre fjärdedelar av kvinnorna och nära hälften av männen att karriärmöjligheterna skiljer sig åt för män och kvinnor. Kvinnors högre frånvaro från arbetet på grund av längre föräldraledighet, mer deltidsarbete under åren som småbarnförälder och fler dagar då man stannat hemma för vård av sjuka barn påverkar deras löne- och karriärutveckling. Det visar Juseks undersökningar och andra forskningsresultat från till exempel Försäkringskassan.

Juseks lönestatistik visar att löneskillnaderna mellan könen ökar fram till 40–44-årsåldern, det vill säga under samma period som många bildar familj, eller förväntas att göra det. Det leder under ett arbetsliv till en sammantagen skillnad om 2,9 miljoner kronor mer för männen. Skillnaderna finns inom samtliga sektorer och befattningar.

Män tjänar
2,9 miljoner
kronor mer



Kvinnors andel av männens lön – medelvärde



Källa: Juseks lönestatik 2012

Dessutom visar forskning att den ojämna fördelningen mellan könen avseende obetalt hemarbete till stor del uppkommer och befästs under föräldraledigheten. Den som är hemma längst tenderar också att ta ett större ansvar även efter föräldraledigheten. Detta inverkar på karriärmöjligheterna. Därtill har flera forskningsstudier visat att ohälsan är större bland kvinnor än bland män.

En jämnare fördelning av föräldraledigheten skulle innebära karriärmöjligheter på lika villkor för kvinnor och män och en förstärkt möjlighet att förverkliga sin potential. Juseks förslag till en ny modell för föräldraförsäkringen är ett steg i den riktningen.

Juseks föräldraförsäkringsmodell

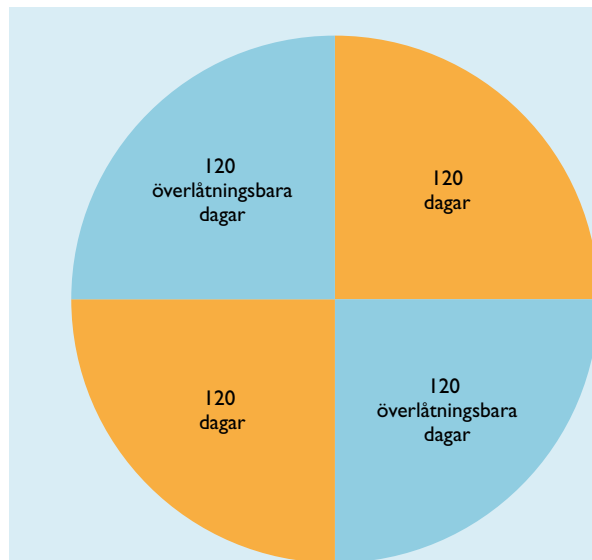
Verktyg för förändrade förväntningar

Med ett system som tar sin utgångspunkt i den individuella friheten för bägge föräldrarna skapas förutsättningar att utöva samma rättigheter och ta gemensamt ansvar för barnen. Först när uttaget blir jämnare minskar arbetsgivarens antagande om vem som kommer vara hemma med sjukt barn, ha tid nog att ta en chefsroll eller förtjänar en högre lön.

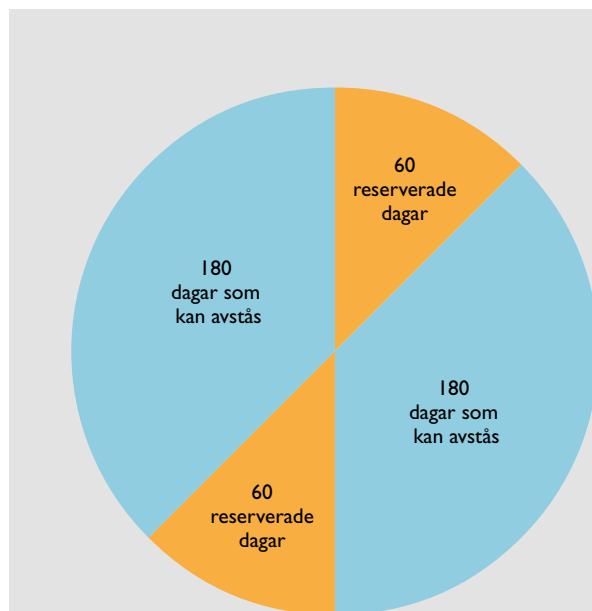
När familjen ska planera föräldraledigheten styrs föräldrarnas val inte bara av den egna viljan utan också av omgivningens förväntningar. Det kan handla om en kvinna som inte vågar vara föräldraledig en kortare tid av rädsla för att ses som en dålig mor. Det kan vara en pappa som inte vågar vara föräldraledig i den utsträckning han önskar på grund av att han jobbar i en företagskultur som inte uppmuntrar till pappors föräldraledighet.

Idag talar vi om "pappamånader". Det är ett exempel på hur dagens föräldraförsäkring konserverar gamla uppfattningar och förväntningar. Pappamånaderna blir ett tak för hur länge många män är hemma med sina barn. Vi vill istället vända på resonemanget. Antalet dagar med föräldrapenning delas lika mellan föräldrarna. Därefter får föräldrarna överlåta ett visst antal dagar till den andra.

Genom Juseks föräldraförsäkringsmodell finns på sikt stora möjligheter att ändra förväntningarna på mäns och kvinnors beteende kopplade till föräldraskap och skapa verklig valfrihet för familjerna. Arbetsgivare måste då utgå från att föräldraledigheten kommer att fördelas mer jämnt mellan föräldrarna, samtidigt som familjen själv har stora möjligheter att anpassa uttaget efter deras specifika situation. Sammantaget ger modellen möjligheter till positiva återverkningar på jämställdheten på arbetsmarknaden, tillsammans med en ökad reell frihet för individer och familjer samt en förbättrad möjlighet för barn att få tillgång till båda föräldrarna.



Med Juseks modell blir fördelningen av föräldrapenning jämnare. Av vardera förälders 240 dagar är 120 dagar överlätningsbara till den andre föräldern eller någon annan närstående. Maximalt 90 av dagarna på sjukpenning- eller grundnivå får överlåtas.



Idag får föräldrar med gemensam vårdnad 240 föräldrapenningdagar var. Av dessa är 60 dagar på sjukpenning- eller grundnivå reserverade för vardera förälder. Övriga dagar kan avstås mellan föräldrarna.

Juseks modell

Antalet dagar med föräldrapenning delas mellan föräldrarna. Med dagens 480 dagar innebär det att vardera föräldern förfogar över 240 föräldrapenningdagar, 195 dagar på sjukpenning- eller grundnivå och 45 dagar på lägstanivå. Av dessa 240 dagar är 120 dagar överlåtningsbara mellan föräldrarna. Maximalt 90 av dagarna på sjukpenning- eller grundnivå får överlåtas. I jämförelse med dagens försäkring innebär det att ytterligare 45 dagar på sjukpenning- eller grundnivå viks åt respektive förälder, det vill säga totalt cirka 3,5 månader. I praktiken skulle detta innebära att en förälder maximalt kan ta ut föräldrapenning i 360 dagar, förutsatt att den andra föräldern överlåter samtliga överlåtningsbara dagar.

Mycket tyder på att jämställdhetsbonusen inte haft den effekt man önskat. Därför anser Jusek att den bör fasas ut för att slutligen avskaffas. Fram till dess föreslår vi att den kopplas till antalet överlåtna månader. De föräldrar som inte överlåter några månader får full jämställdhetsbonus. Bonusen trappas sedan av beroende på hur många dagar som överlåts mellan föräldrarna. Jusek anser också att föräldrapenning ska kunna tas ut efter att barnet fyllt 12 år eller avslutat årskurs fem i grundskolan. Även äldre barn har ibland ett ökat behov av föräldrarnas närvaro.

För att bättre anpassas till alla familjekonstellationer anser Jusek också att delar av de överlåtningsbara föräldrapenningdagarna ska kunna överlåtas till andra närstående.

Föräldraförsäkringen idag

Föräldrapenning betalas ut i sammanlagt 480 dagar per barn, det vill säga 240 dagar per förälder. 195 dagar är på sjukpenning- eller grundnivå, resterande dagar är så kallade lägstanivådagar. Av de 195 dagarna på sjukpenning- eller grundnivå är 60 dagar reserverade för vardera föräldern. Resterande dagar kan avstås mellan föräldrarna. Det betyder att en förälder maximalt kan ha föräldrapenning i cirka ett år och två månader, förutsatt att den andra föräldern avstår samtliga dagar förutom de reserverade.

Idag utfaller en jämställdhetsbonus med 50 kronor per förälder och dag automatiskt. Bonusen gäller för föräldrar som har gemensam vårdnad om barnet och tar ut föräldrapenning. Det är först när den förälder som tagit ut lägst antal dagar tar ut föräldrapenning som bonusen betalas ut. Maxbeloppet är 13 500 kronor per barn (18 000 kronor vid tvillingfödelse) och jämställdhetsbonusen är skattefri.

Inte alla föräldrapenningdagar ger rätt till jämställdhetsbonus. Så kallade dubbeldagar, de 90 dagarna med lägstanivå och de första 60 dagarna som är reserverade för vardera föräldern är undantagna bonusen. De återstående 270 dagarna som inte är reserverade ger jämställdhetsbonus om föräldrarna delar på dagarna.

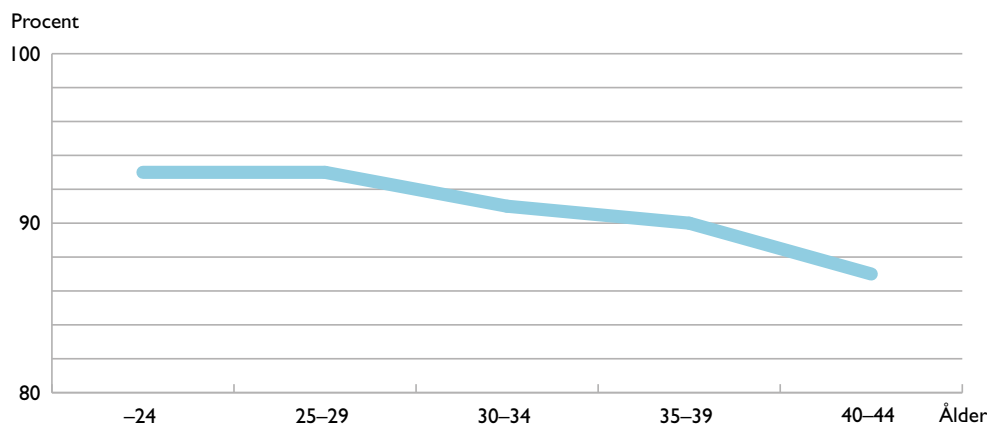
För barn som är födda eller adopterade 2013 eller tidigare kan föräldrapenning tas ut till och med den dag då barnet avslutat första året i grundskolan eller till och med den dag barnet fyller 8 år. För barn födda eller adopterade 2014 kan maximalt 96 föräldrapenningdagar tas ut efter att barnet fyllt fyra år, samt att föräldrapenningen kan tas ut till och med den dag barnet fyller 12 år eller när barnet slutar årskurs fem i grundskolan.

Kvinnors och mäns löner inom Jusek

(källa: Juseks lönestatik 2012)

Löneskillnaderna ökar under familjebildningsåren

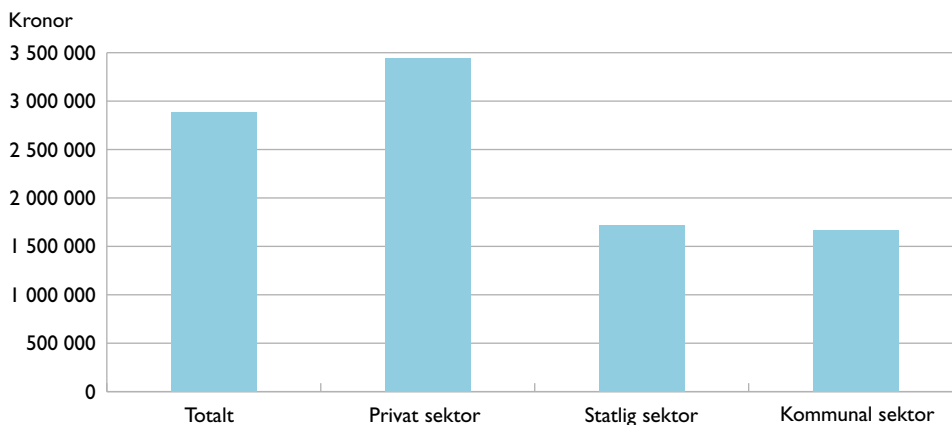
Kvinnors andel av männens lön – medelvärde



Löneskillnaderna mellan könen ökar fram till 40–44-årsåldern, det vill säga under samma period som många bildar familj, eller förväntas att göra det.

Män tjänar 2,9 miljoner mer än kvinnor under arbetslivet

Skillnad i arbetslivsinkomst mellan könen – medelvärde totalt och per sektor



Livsinkomsten är beräknad utifrån hur inkomsterna mellan män och kvinnor är fördelade per år och kön idag och sedan har antagandet gjorts att skillnaderna består under ett arbetsliv. Totalt innebär löneskillnaderna att män inom Jusek tjänar nära 2,9 miljoner kronor mer än kvinnorna sett över hela arbetslivet. Skillnaderna finns inom hela arbetsmarknaden, men är störst inom privat sektor.

Löneskillnaderna inom Jusek är desamma som på den övriga arbetsmarknaden

Löneskillnader mellan män och kvinnor inom Jusek	2012
Totalt	13,4%
Varav oförklarade löneskillnader	5,7%

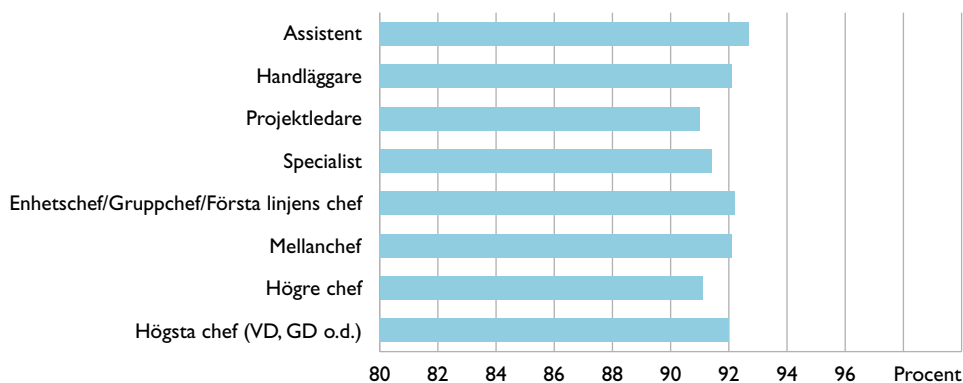
Löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom Jusek ser i stort likadana ut som lönegapet i hela riket. Männerna inom Jusek tjänar i genomsnitt 13,4 procent mer än kvinnorna. Av dessa utgörs 5,7 procentenheter av så kallade oförklarade löneskillnader.

Oförklarade löneskillnader per sektor	2012
Alla	5,7%
Privat sektor	8%
Statlig sektor	4,1%
Kommunal sektor	2,2%

De oförklarade löneskillnaderna är som störst i privat sektor och minst i kommunal sektor.

Löneskillnaderna finns inom samtliga befattningsnivåer

Könsskillnader i lön bland olika befattningar – medelvärde kvinnors andel av männens lön per befattningsområde



Löneskillnaderna mellan män och kvinnor finns på alla befattningsnivåer. Det procentuella gapet mellan kvinnor och män är till exempel inte större bland chefer jämfört med handläggare.



Om rapporten

Denna rapport innehåller underlag från Juseks lönestatik som bearbetats av undersökningsföretaget Novus samt en medlemsundersökning som genomförts av Novus.

Juseks lönestatistik 2012

Jusek samlar genom enkät in medlemmarnas löneuppgifter i september varje år. De siffror som använts i rapporten visar löneläget i september–december 2012. Svarefrekvensen var 60 procent. Samtliga löneuppgifter baseras på heltidslön och den totala månadslönen. Även värdet av naturaförmåner, bonus, provision och arvoden från den huvudsakliga arbetsgivaren ingår. Inför denna rapport har Jusek låtit Novus analysera statistiken.

Medlemsundersökning

Undersökningen genomfördes av Novus på uppdrag av Jusek under perioden 13 mars–16 april 2013. Undersökningen genomfördes i form av webbintervjuer och respondenterna valdes ut genom ett slumpmässigt urval ur Juseks medlemsregister. Den totala urvalsgruppen omfattar 2 740 personer. Svarefrekvensen var 34,2 procent. Undersökningsresultatet har viktats för att kompensera skillnader i svarefrekvens när det gäller kön, ålder, medlemsgrupp och om medlemmen har ett förtroendeuppdrag eller inte. Tillförlitligheten i statistiken är därmed hög.

Vill du veta mer?

Kontakta projektledare Maria Skalin

Tel: 072-222 08 69

E-post: maria.skalin@jusek.se



Om Jusek

Jusek är förbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare. Vi driver frågor som påverkar medlemmarnas utbildning, karriär, trygghet och villkor. Med drygt 80 000 medlemmar är vi ett av de största akademikerförbunden. Jusek är medlem i Saco och partipolitiskt obundet.

Stockholm: Nybrogatan 30, Box 5167, 102 44 Stockholm.

Malmö: Carlsgatan 12 A, 211 20 Malmö.

Göteborg: Lennart Torstenssonsgatan 7, 412 56 Göteborg.

Tel 08-665 29 00. E-post jusek@jusek.se. www.jusek.se

Jusek