

Jämställdhet börjar i plånboken



Kvinnorna

Innehåll

Om rapporten.....	4
Inledning	5
Hur står det till med jämställdheten på arbetsmarknaden?	6
Kvinnors arbetsutbud	6
Arbetsgivares efterfrågan på kvinnors arbetskraft	7
Vilken roll spelar normer?	8
Reformer för fler i jobb	9
Flexibel barnomsorg gynnar jämställdheten	9
Erbjud barnomsorg från 6 månaders ålder	9
Erbjud barnomsorg på kvällar, nätter och helger	11
Barnbidraget och jämställdheten.....	12
Avskaffa bostadsbidraget och inför ett extra barnbidrag för ensamstående föräldrar	12
Ta bort flerbarnstillägget i barnbidraget och ersätt med f örstärkt jobbskatteavdrag	13
Förutsättningar för ett mer hållbart föräldraskap	15
Större flexibilitet att överföra föräldrapenning.....	15
Fler dubbeldagar	15
Utökat RUT-avdrag	16
Sorgepeng vid missfall och spädbarnsdöd	16
Förutsättningar för ett mer jämställt föräldraskap	18
Tydliggör råd om amning.....	18
Ta bort snabbhetspremien	18
Bättre information om de ekonomiska effekterna av föräldraledighet och VAB	19
Inför reserverade dagar också för de som saknar SGI.....	20
Begränsa fler av föräldraförsäkringens dagar till de första två åren	20

Våra karriärval	21
Kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden	21
Krav på arbetsgivare att genomföra karriärkartläggningar	21
Genomför tidsanvändningsstudier på arbetsplatsen	22
Rekrytering till kvinnodominerade yrken	23
Minska platser på utbildningar till yrken där det inte råder brist	23
Nationell samordning för att säkerställa rekryteringsbehovet.....	23
Förändrat studiemedelsystem.....	24
Högre studiemedel för studerande till bristyrken	24
Kvinnors livsinkomst	25
Jämställda pensioner	25
Skattereduktion för privat pensionssparande	25
Utöka möjligheten att dela pensionen	26
Mer av pensionen bör ingå vid bodelning och skilsmässa.....	27
Bättre information om effekten av våra val	27
Ökat ägande bland kvinnor	28
Mer undervisning i privatekonomi i skolan.....	28
Bättre offentlig statistik om ägande	29
Sjukskrivningar och arbetsvillkor i kvinnodominerade yrken	30
Forskning om kvinnors sjukskrivningar	31
Ökad lönespridning och individualiserad lönebildning i inom kvinnodominerade yrken.....	31
Minska antalet delade turer.....	32
Träning på arbetstid	32
Minskad arbetsbelastning i skolan - renodla lärarrollen	33
Minskad arbetsbelastning i skolan - fler speciallärare.....	33
Referenser	34

Om rapporten

Reformgruppen har, på uppdrag av Moderatkvinnorna, sammanställt en rapport om jämställdheten inom området arbetsmarknad och ekonomi. Syftet med rapporten är att belysa de problem som finns kopplat till jämställdhet samt föreslå lösningar på desamma. Lösningarna ska ta avstamp i aktuell forskning och internationell beprövad erfarenhet. Arbetet lanserades vid ett seminarium i riksdagen i mars 2020, och avslutas i april 2021.

Reformgruppen består av:

Carolina Lindholm

Katarina Brännström

Edvin Alam

Johanna Hornberger

Josefin Malmqvist, ordförande

Reformgruppen har under arbetets gång lyssnat in ett flertal kompetenser med relevans för området jobb och ekonomi, bland andra: Susanne Ackum, forskare, Eva Uddén Sonnegård, Ratio, Mattias Munter och Nima Sanandaji, Skandia, Kristin Kirs och Elin Berglöf, Pensionsmyndigheten

Inledning

Det som har byggt Sverige starkt är inte en stor omfördelning av resurser, utan en fördelning av möjligheter och förväntningar. Det ska inte spela någon roll var du kommer ifrån, utan vart du är på väg. Det har bidragit till vår starka sammanhållning i Sverige. Dessvärre finns inte dessa möjligheter i samma grad för alla, och kvinnor i synnerhet halkar efter. Det är i grunden en frihetsfråga.

Viktiga reformer under 1900-talet har bidragit till att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande: barnomsorg, avskaffad sambeskattnings och föräldraförsäkring har ökat kvinnors möjlighet delta på arbetsmarknaden och därmed till ökad makt och självbestämmande.

På senare tid har utvecklingen stannat av. Kvinnor har fortfarande bara 77 procent av mäns totala inkomster; det gapet har varit i princip oförändrat sedan 1995.¹ Kvinnor startar företag i noterbart lägre utsträckning än män. Dessa faktorer har en konkret påverkan på kvinnors liv. Skrämmande nog uppger en av fem kvinnor att hon inte skulle ha råd att skilja sig.² Nästan varannan kvinna skulle inte ha råd att bo kvar i sin nuvarande bostad om de separerade (bland män är andelen 19 procent).³

Frihet och självbestämmande börjar i plånboken. Det är därför centralt att identifiera vilka hinder som fortfarande finns för att kvinnor och män ska få samma möjligheter att forma sina egna liv. En viktig del handlar om drivkrafter att arbeta och möjlighet att tjäna egna pengar. Därför har vi lagt stor vikt vid reformer som bidrar till att fler kvinnor ska arbeta.

Vi gör olika val, redan i skolan, vilket påverkar vår lön och karriär i framtiden. I ett moderat samhälle hindrar inte kultur och normer människors val på grund av deras kön. Där är vi dock inte idag. I vår gemensamt finansierade välfärd kan inte drivkrafterna verka mot att öka skillnaderna mellan könen utan borde främja ett samhällsekonomiskt önskvärt utfall. Så är inte alltid fallet idag.

I den här rapporten har vi identifierat några av de hinder som fortfarande finns för ekonomisk jämställdhet, och vilka politiska reformer som behöver genomföras för att få till en förändring.

1 (Kommission för jämställda livsinkomster, 2020)

2 (Danskebank, 2021)

3 (SIFO, 2021)

Hur står det till med jämställdheten på arbetsmarknaden?

Sammantaget bidrar faktorer som kvinnors arbetsutbud och arbetsgivares efterfrågan på kvinnors arbetskraft till att kvinnor har en betydligt lägre livsinkomst än män. Dessa faktorer påverkas i sin tur av faktorer som normer och ekonomiska drivkrafter. För oss som brinner för individens frihet är det helt centralt att identifiera föreställningar eller hinder utifrån kön. Den här rapporten ska ses som ett sätt att undanröja flera av dessa hinder.

Kvinnors arbetsutbud

I ett internationellt perspektiv har Sverige kommit långt på jämställdhetsområdet. Tydligast är det inom den högre utbildningen där vi har en hög andel kvinnor, hela 63 procent, som studerar på universitet och högskola. Men löneskillnaderna mellan män och kvinnor är fortfarande stor på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetsmarknaden i Sverige är väldigt segregerad jämfört med övriga Europa.⁴ I offentlig sektor är 70 procent kvinnor, jämfört med 40 procent kvinnor bland de anställda i privat sektor.⁵

Studier visar ett genomgående mönster: kvinnodominerade yrken har betydligt lägre löner än motsvarande mansdominerade yrken. Lönen i kvinnodominerade yrken är 15 procent eller 5 400 kronor lägre i genomsnitt än i övriga likvärdiga yrken år 2019.⁶ Denna skillnad har ökat 2 procent på endast 2 år. I några stora kvinnodominerade bristyrken finns en löneskillnad på upp mot 10 000 kronor per månad. Det gäller skillnaden mellan exempelvis barnmorskor och civilingenjörer, grundskolelärare och tekniker, undersköterskor och elektriker-yrken. Yrkeserfarenhet har mindre betydelse i yrken där mest kvinnor arbetar och utbildning lönar sig mest i mansdominerade yrken.

Föräldraskap påverkar kvinnors arbetsinkomst negativt, medan motsvarande effekt inte finns för män. Kvinnors förvärvsinkomst dyker i samband med första barnet och förblir sedan på en lägre nivå i upp till 20 år.⁷ Forskning från IFAU visar att femton år efter det första barnet har inkomstskillnaden mellan pappan och mamman i genomsnitt ökat med 32 procentenheter.⁸

Män och kvinnor arbetar lika mycket, men kvinnor står för en större del av det obetalda arbetet. Enligt den senaste tidsanvändningsundersökningen från

4 (Halldén, 2014)

5 (SCB, 2021a)

6 (Herriman, Johansson, & Trollvik, 2020)

7 (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019)

8 (Angelov, Johansson, & Lindahl, 2016)

2010/2011, som genomfördes av SCB, lägger män i drygt en timme mer på betalt arbete på vardagar, medan kvinnor lägger knappt en timme mer på obetalt hemarbete. Kvinnor utför också mer obetalt arbete än män under helger. Totalt har män ungefär 3 timmar och 20 minuter mer fritid än kvinnor varje vecka.

Kvinnor arbetar mer deltid och det ökar då man får barn. 26 procent av kvinnorna jämfört med 11 procent av männen arbetade deltid 2019, och kvinnor arbetar i betydligt större utsträckning deltid på grund av vård av barn eller anhörig.⁹

Kvinnor tar ut största delen av föräldraledigheten - 70 procent av föräldrapenningen under 2019 - och vårdar barn - 61 procent - och anhöriga i större utsträckning.¹⁰ Kvinnor har fler förvärvsavbrott för sjukdom och tar ut pension tidigare än män.



Arbetsgivares efterfrågan på kvinnors arbetskraft

Att kvinnor inte har samma möjligheter på arbetsmarknaden handlar inte bara om att kvinnor väljer att inte delta på arbetsmarknaden i samma utsträckning som män. Det finns också aspekter kring arbetsgivarens efterfrågan på arbetskraft som påverkar kvinnors möjligheter och som är relevanta för politiken att studera.

Lön är ju ett sätt för arbetsgivaren att värdera risk - kommer personen fungera? Kvinnor är statistiskt sett frånvarande mer från jobbet - för sjukdom, föräldraledighet och VAB. Vi vet också att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män. Det bidrar i förlängningen till färre internutbildningar och karriärerbjudanden.

⁹ (SCB, 2021b)

¹⁰ (SCB, 2021c)

Även om utvecklingen går åt rätt håll, så tyder mycket på att diskriminering av kvinnor i arbetslivet fortfarande förekommer. Enligt Medlingsinstitutet är det dock svårt att värdera diskrimineringens omfattning.¹¹ Det går exempelvis inte att säga att hela den oförklarade löneskillnaden mellan män och kvinnor - 4,2 procent 2019 - beror på diskriminering.

Vilken roll spelar normer?

Forskningen visar att normer spelar en viktig roll för de val vi gör. Kvinnor tjänar mindre, har lägre pensioner och startar företag i lägre utsträckning än män. Ser man till arbetslivet så gör normer idag att kvinnor befordras i lägre utsträckning än män, ombes utföra andra arbetsuppgifter än män och väljer andra yrken än män. Därutöver är kvinnor hemma med barn mer än män och utför mer obetalt hemarbete än män, vilket också påverkar kvinnors arbetsliv. Resultatet blir att kvinnor hamnar efter i löne- och pensionsutveckling och därmed får mindre ekonomisk makt över sina liv.

I de fall där kvinnors egenmakt och självbestämmande begränsas är det självklart politikens uppgift att bekämpa sådana krafter. Många gånger blir kvinnor och män inte tvingade till sina val. Normer ställer förväntningar och straffar de som inte agerar enligt förväntningarna genom socialt tryck, i flera val är det svårt att ha full information om konsekvenserna och vad som är förvalsalternativ påverkar också hur man väljer.

Vill politiken uppnå mer frihet för individen bör begränsningar och begränsande föreställningar kopplade till kön motverkas. Politiken kan utforma drivkrafter rätt, medvetengöra diskriminerande normer och därmed skapa en grund för förändring utan att politiken tvingar sig på.

11 (Medlingsinstitutet, 2020)

Reformer för fler i jobb

För att stärka jämställdheten på arbetsmarknaden behöver det löna sig bättre att jobba och välfärdstjänster såsom barn- och äldreomsorg behöver fungera väl.

Flexibel barnomsorg gynnar jämställdheten

Barnomsorg har historiskt varit en nyckel för att möjliggöra för kvinnor att arbeta mer utanför hemmet och därmed bidra till en större ekonomisk frihet och ökad jämställdhet. Globalt sett tenderar de länder som har en hög andel barn under tre år i barnomsorgen att vara de länder där andelen yrkesarbetande mödrar är hög.¹² Om vi i en framtid vill ta ytterligare steg mot ökad jämställdhet och frihet genom arbete - och i förlängningen en bättre fördelning av det obetalda hemarbetet, VAB-dagar och föräldraförsäkring - samtidigt som vi ser till barnets bästa behöver utbudet av barnomsorg i Sverige ses över för att öka valfriheten.

Erbjud barnomsorg från 6 månaders ålder

En mer flexibel barnomsorg skulle öka möjligheterna och flexibiliteten för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Det skulle inte minst vara betydelsefullt i de familjer som inte har andra möjligheter att få avlastning inom familjen med barnen. I Sverige erbjuds barnomsorg först från ett års ålder, vilket är ovanligt sent i en internationell jämförelse.

I en majoritet av alla europeiska länder finns det någon form av barnomsorg för barn under ett år. Förutom Sverige är det bara Lettland, Slovenien och Norge som saknar barnomsorg för barn under ett år. Danmark är det land som garanterar en plats i barnomsorgen från tidigast ålder, med en lagstadgad rätt till barnomsorgsplatser från och med att barnet är 26 veckor gammalt. Sedan 20 år tillbaka finns det krav på danska kommuner att tillhandahålla barnomsorg för barn från ett halvår till skolstart. Danmark är också det land där flest barn under 3 år deltar i motsvarigheten till förskola.

En förutsättning för en dylik reform är att barnens bästa tillvaratas. I en brittisk studie från 2011 analyseras effekterna av tidig barnomsorg på barnens kognitiva, språkliga och beteendemässiga utveckling. En longitudinell studie genomfördes baserat på ett urval av 1 200 nyfödda barn, som sedan följdes till och med 18 månaders ålder. Studien visar att moderns socioekonomiska resurser och omsorg har stor effekt på barnens utveckling, men också att fler timmar i daghem har ett samband med högre kognitiv utveckling hos barnen. En särskild studie gjordes av de barn som gick på daghem, och av den framgår även att daghemmens kvalitet har betydelse för barnens utveckling.¹³ En svensk studie från 1992 visar att barn som började tidigt (före 1 års ålder) i daghem eller

¹² Riksdagens utredningstjänst

¹³ (Sylva, Stein, Leach, Barnes, & Malmberg, 2011)

familjedaghem presterade bättre i skolan då de var 8 respektive 13 år.¹⁴ I en rapport som har tagits fram på uppdrag av Vetenskapsrådets utbildningsvetenskapliga kommitté och Skolverket har sammanlagt 58 svenska, skandinaviska och internationella studier om förskolan analyserats. Enligt rapporten visar ett stort antal av de refererade studierna att förskolan har en positiv betydelse för barns lärande och utveckling på både kort och lång sikt. I rapporten konstateras att internationell forskning visar att en förskoleverksamhet av hög kvalitet är särskilt betydelsefull för barn från missgynnade förhållanden, för utsatta barn och för barn från minoritetsgrupper.¹⁵

Sverige bör följa andra europeiska länders exempel samt vetenskaplig evidens, och erbjuda barnomsorg före 1 års ålder. Anpassat till det system som barnomsorgen bygger på i Sverige bör sådan barnomsorg erbjudas av kommunerna. Kommunerna är också de som har bäst inblick i och förståelse för i vilken form sådan barnomsorg bör ske. Skollagen bör därför ändras så att kommuner ska tillgängliggöra barnomsorg från 6 månaders ålder, istället för som idag från ett år. Förskoleavgift tillämpas. Kommunerna bör kompenseras av staten för hela nettokostnaden för barnomsorg innan 1 års ålder.

- 1. Erbjud barnomsorg från 6 månaders ålder.** Staten bör kompensera kommunerna för hela nettokostnaden för barnomsorg innan 1 års ålder.



¹⁴ (SOU, 2010:67)

¹⁵ (Vetenskapsrådet, 2015)

Erbjud barnomsorg på kvällar, nätter och helger

Kommuner ska idag sträva efter att erbjuda omsorg för barn under den tid de inte erbjuder förskola. Barnen ska då få omsorg så mycket som behövs utifrån föräldrarnas förvärvsarbete och familjens situation i övrigt. Kommunen behöver alltså inte erbjuda barnomsorg under kvällar, nätter, veckoslut eller i samband med större helger. Detta kan begränsa kvinnors möjlighet att delta på arbetsmarknaden.

Förskolan har vanligtvis öppet mellan kl 06.30-17.30 och stängt för planeringsdagar. Förskolan arbetar således efter mallen att föräldrarna arbetar kontorstider, men så ser inte arbetsmarknaden ut för stora grupper. Många kan inte välja sina egna arbetstider utan går på schema, exempelvis vårdpersonal och poliser, och riskerar därmed att bli förhindrad att ta ett arbete för att barnomsorg inte erbjuds de dagar och tider som krävs.¹⁶

I en kartläggning från Skolinspektionen 2016 framgår att 190 av Sveriges 290 kommuner erbjöd barnomsorg på obekväma tider.¹⁷ Det var vanligast att bedriva omsorgen på obekväma tider via en förskola: 80 procent av kommunerna som erbjöd omsorg på obekväma tider gjorde detta. Totalt 35 kommuner bedrev omsorgen på obekväma tider via pedagogisk omsorg eller en barnvårdare i hemmet. Flera av de kommuner som erbjuder omsorg på obekväm arbetstid har lång kö för att få en plats i verksamheten, och följden blir därmed att föräldrar inte kan utnyttja kommunernas erbjudande om omsorg på obekväm tid. Av de kommuner som inte erbjöd omsorg på obekväma tider hade drygt var tredje kommun fattat ett beslut om att inte erbjuda detta.

Bristen på barnomsorg på obekväm arbetstid riskerar att negativt påverka kvinnors möjlighet att arbeta. För att öka valfriheten i barnomsorgen och möjlighet till kvinnors deltagande på arbetsmarknaden behöver utbudet om barnomsorg på obekväm arbetstid öka. Skollagen bör därför ändras så att kommuner ska tillgängliggöra barnomsorg på kvällar, nätter och helger. En sådan förändring ska dock inte innebära att man ska kunna utnyttja förskolans hela öppettider. Ett barn ska inte kunna vistas längre dagar på förskolan, utan andra tider som bättre kan anpassas till föräldrarnas arbetstid. För att inte belasta kommunsektorns redan ansträngda ekonomi föreslår vi att den statliga finansieringen av sådan barnomsorg ökas¹⁸ till att omfatta hälften av kommunernas kostnad för denna barnomsorg.

- 2. Barnomsorg ska erbjudas på kvällar, nätter och helger.** Öka den statliga finansieringen till att omfatta halva kommunernas kostnad för denna barnomsorg.

¹⁶ 25 kapitlet 5 § skollagen

¹⁷ (Skolinspektionen, 2016)

¹⁸ Idag fördelas totalt 79 miljoner kronor jämt mellan kommunerna som ansöker, oavsett hur många platser som kommunerna beviljar. Genom att garantera hälften så vet kommunerna vad de får.

Barnbidraget och jämställdheten

Avskaffa bostadsbidraget och inför ett extra barnbidrag för ensamstående föräldrar

Det ska alltid löna sig att arbeta. Bostadsbidraget riskerar att göra att det inte lönar sig att arbeta mer, eftersom bidraget då riskerar att minska eller försvinna. Att människor med låga inkomster har höga marginaleffekter är skadligt för drivkrafterna att arbeta.

Riksrevisionen bekräftar detta i sin granskning *Bostadsbidraget - ur ett fördelnings- och arbetsmarknadsperspektiv*: "Ensamstående hushåll med barn möter marginaleffekter på 20 procent från bostadsbidraget för årsinkomster som överstiger 127 000 kronor. Dessa marginaleffekter kvarstår tills bostadsbidraget är reducerat till noll, vilket sker vid olika inkomst, beroende på hur högt bidrag hushållet är berättigat till."¹⁹

För unga hushåll utan barn är marginaleffekten hela 33 procent från bostadsbidraget, redan vid låga inkomster. Riksrevisionen granskade vad som händer med dessa hushåll när de förlorar bostadsbidraget vid 29-årsgränsen: "Den sammantagna tolkningen är att hushåll utan barn i genomsnitt kompenserar bortfallet av bostadsbidrag främst med förvärvsinkomst och att bostadsbidraget därmed har en viss negativ effekt på arbetsutbudet för unga hushåll utan barn."²⁰

Sammantaget har bostadsbidraget en negativ effekt på marginaleffekterna att arbeta, och bör därmed avskaffas. Ensamstående föräldrar, många av dem mammor, bör få en likvärdig ekonomisk standard, men utan att det missgynnar övergången till arbete. Det måste alltid löna sig att ta ett arbete, eller att gå upp i arbetstid. Därför föreslås att istället införa ett särskilt barnbidrag för ensamstående föräldrar. En möjlig utformning av en sådan reform presenteras i rapporten ESO 2010:8, Enkelt och effektivt - en ESO-rapport om grundtryggheten i välfärdssystemen²¹ där bostadsbidraget föreslås ersättas med ett ensamförälderstöd.

3. Avskaffa bostadsbidraget och inför ett extra barnbidrag för ensamstående föräldrar.

¹⁹ (Riksrevisionen, 2017), s. 8

²⁰ (Riksrevisionen, 2017), s. 9

²¹ (Palmer & Pettersson, 2010)

Ta bort flerbarnstillägget i barnbidraget och ersätt med förstärkt jobbskatteavdrag

Flerbarnstillägget är ett extra tillägg på barnbidraget som ökar för varje barn. För två barn innebär det 150 kronor extra i månaden, men beloppet ökar snabbt. Familjer med sex barn får 4 240 kronor extra i månaden. Totalt får de alltså 11 740 kronor i månaden i barnbidrag. Magnus Henrekson, professor i nationalekonomi och VD för Institutet för Näringslivsforskning (IFN), skriver tillsammans med andra forskare i en debattartikel:²²

”Flerbarnstilläggen innebär en signal att staten vill stimulera till större familjer, vilket blir ytterligare hinder för integrationen av speciellt nyanlända kvinnor från länder med höga födelsetal. De riskerar att få stanna hemma i många år och missar kontakt med det svenska samhället och att lära sig svenska. Det är just kvinnor som har svårast med integrationen, så det vore ett stort framsteg om de istället för att skaffa många barn kom ut i samhället för utbildning och arbete.”

Riksrevisionen har också nyligen granskat²³ flerbarnstillägget, och konstaterar att träffsäkerheten i bidraget försämrades 2005 när gränsen för flerbarnstillägg sänktes från tre barn till två barn. Riksrevisionen föreslår bland annat att kostnadseffektiviteten skulle kunna öka om pengarna istället fördelades till ensamstående föräldrar, som också är överrepresenterade bland ekonomiskt utsatta barnfamiljer (se förslaget ovan).

Att fasa ut flerbarnstillägget är således en bra reform för att minska de ekonomiska incitamenten för utrikesfödda kvinnor att vara borta längre från arbetsmarknaden. Ersätt det istället med ett förstärkt jobbskatteavdrag, som gör det mer lönsamt att arbeta.

4. Ta bort flerbarnstillägget i barnbidraget och ersätt det med ett förstärkt jobbskatteavdrag.

²² (Henrekson, 2021)

²³ (Riksrevisionen, 2020a)



Förutsättningar för ett mer hållbart föräldraskap

Frågor om samhällets ekonomiska stöd runt föräldraskap aktualiserar frågor om individens frihet, ekonomisk jämställdhet och samhällets funktionssätt. Föräldraförsäkringen är till för både föräldrar och barn: föräldrar ska kunna arbeta och barn ska ges förutsättningar för att kunna vara med sina föräldrar.

Kvinnor är sjukskrivna i dubbelt så hög utsträckning som män, och risken för utmattningssyndrom är högre för kvinnor med barn i åldern 3-8 år.²⁴ En tänkbar förklaring är att kvinnor kämpar för att få ihop livspusslet med arbete, barn och obetalt hemarbete att gå ihop. En europeisk studie bekräftar sambandet mellan hög sjukskrivning och dubbelarbete.²⁵ En annan studie lyfter att ett större omsorgsansvar kan medföra ett minskat välbefinnande²⁶ i form av ökad stress. Längre fram i rapporten finns förslag rörande sjukskrivningstal.

Större flexibilitet att överföra föräldrapenning

Idag är det möjligt för föräldrar att överlåta sina dagar till en make, maka, sambo eller registrerad partner, men inte till någon närstående som man inte bor med. En utökad möjlighet att föra över dagar till andra närstående skulle underlätta för många stjärnfamiljer och livspusslet för många familjer. Dagens 90 reserverade dagar för respektive förälder ska fortsatt inte kunna föras över.

5. **Större flexibilitet att överföra dagar till andra personer i barnets närhet, exempelvis släktingar, partners eller annan närstående.**

Fler dubbeldagar

År 2012 införde Sverige de så kallade dubbeldagarna, vilket innebär att båda föräldrarna kan ta ut föräldrapenning samtidigt. Genom att pappan kan stanna hemma tillsammans med mamman, kan mamman både vila och uppsöka vård för eventuella komplikationer efter födseln. Pappans närvaro i hemmet tillsammans med mamman kan också minska hennes ensamhet och stress.

En studie av dubbeldagarna visar att reformen gav ökad sannolikhet att pappor tar ut mer föräldraledighet och positiva effekter för mammors hälsa genom att minska både antalet födselrelaterade komplikationer och mängden antibiotika och läkemedel mot stress som skrivs ut sex månader efter förlossningen.²⁷

Idag finns det 30 dubbeldagar, som kan nyttjas av föräldrarna under barnets första år. Efter att barnet fyllt ett år kan bara en förälder i taget ta ut föräldrapenning. Genom att införa fler dubbeldagar och tillåta föräldrar att använda

24 (Försäkringskassan, 2020)

25 (Nilsen W. , Skipstein, Østby, & Mykletun, 2017)

26 (Stanfors & Welander Tärneberg, 2020)

27 (Persson & Rossin-Slater, 2019)

dessas senare än bara första året skapas ökad flexibilitet för föräldrar att få ihop livspusslet.

6. **Gör alla dagar med föräldrapenning till dubbeldagar, det vill säga möjliggör för föräldrarna att vara hemma samtidigt.**
7. **Utöka tiden med dubbeldagar till första två åren efter födseln.**
8. **Inför samtidigt en begränsning så att ingen enskild förälder kan vara hemma mer än ett år sammanhängande.**

Utökat RUT-avdrag

Kvinnor står för en större del av det obetalda hemarbetet. Det gör stor skillnad i ett längre perspektiv: en halvtimmes hushållsarbete om dagen motsvarar upp emot 5 års obetalt hemarbete under ett yrkesliv. RUT-avdraget har bidragit till en ökad jämställdhet i många familjer, när fler fått råd att köpa in avlastning med obetalt hemarbete, och kvinnor därmed kunnat arbeta mer.

Det bekräftas i Riksrevisionens granskning av reformen: "hushåll med sammanboende par i åldern 26-56 år /../ (som hade fått rutavdrag med minst 5 000 kronor under året) ökade i genomsnitt sin sammanlagda arbetsinkomst med 2,5 procentenheter mer än liknande hushåll som inte hade köpt några ruttjänster. Det motsvarar omkring 27 000 kronor för ett genomsnittligt hushåll. Ökningen finns framför allt i barnfamiljer."²⁸ Familjer som fått råd att köpa in avlastning med obetalt hemarbete och har valt att göra det, har samtidigt gått upp i arbetstid. Det gynnar kvinnors livsinkomst och därmed makt över sitt eget liv. Att utöka RUT-avdraget, genom att höja taket och samtidigt bredda vilka tjänster som ingår, skulle troligen bidra till ökad jämställdhet.

9. **Utöka RUT-avdraget, för att underlätta för fler familjer att få livspusslet att gå ihop.**

Sorgepeng vid missfall och spädbarnsdöd

I Nya Zeeland och Indien finns en särskild statlig ersättning för kvinnor som får missfall. I Nya Zeeland infördes nyligen lagen som ger kvinnan, och en eventuell partner, rätt till tre dagars ledighet för att sörja.

Det finns ingen officiell statistik över antalet missfall i Sverige, men uppskattningsvis mellan 15 till 20 procent av alla graviditeter slutar i missfall. Enligt denna schablonmässiga beräkning skulle det troliga antalet missfall ligga omkring 20 000-30 000 stycken per år i Sverige. 80 procent av missfallen sker innan vecka 12.

Plötslig spädbarnsdöd är mycket ovanligt: i Sverige är det ungefär 1 barn på 6000 som dör i plötslig spädbarnsdöd.

28 (Riksrevisionen, 2020b)

Idag finns möjligheten som förälder att sjukskriva sig, men då med en karensdag. Arbetsgivaren bekostar sjukledigheten de första 14 dagarna. Föreslaget om sorgepeng vid missfall och spädbarnsdöd innebär att en ny statlig ersättning införs.

- 10. Inför en sorgepeng med 3 dagars ersättning till en kvinna som får missfall eller där barnet dör i plötslig spädbarnsdöd. Rätten ska även gälla hennes eventuella partner.**

Förutsättningar för ett mer jämställt föräldraskap

Politiken påverkar i hög grad hur föräldraskapet ser ut genom de olika bidrag som är kopplade till föräldraskapet: föräldraförsäkring, barnbidrag och vård av sjukt barn (VAB). Det är först när ett par får sitt första barn som det uppstår betydande och varaktiga könsskillnader i inkomst- och löneutveckling. Kvinnors större familjeansvar, manifesterat i längre föräldraledighet, högre sannolikhet för deltidarbete och högre frånvaro på grund av egen och barns sjukdom, saktar ner kvinnors lönetillväxt och karriärmöjligheter. Kvinnors högre frånvaro under småbarnsåren minskar dessutom möjligheten att inneha värlavlönade jobb med höga krav på närvaro.²⁹ I förlängningen påverkar det även kvinnors pensioner.

När kvinnan tar ett större ansvar tidigt är sannolikheten stor att hon fortsätter att göra det även senare; barnen blir helt enkelt präglade av henne. En undersökning av Folkhälsomyndigheten visar att tonåringar i högre utsträckning vänder sig till sin mamma med problem. Forskningsstudier pekar på ett samband mellan föräldraledigheten och senare relation till barnen.³⁰

När kvinnan tar ett större ansvar för hemmet tidigt är sannolikheten stor att hon fortsätter att göra det. Kvinnor och män arbetar lika mycket, men kvinnor lägger 5-6 timmar per vecka mer på obetalt hemarbete och omsorg om de gemensamma barnen. Även här visar forskningen på ett samband med föräldraledigheten.

Tydliggör råd om amning

En viktig faktor som förklarar varför kvinnor tar ut en större föräldraledighet tidigt är föreställningar om amning. Professor Agnes Wold och barnläkare Cecilia Chrapkowska skriver att svenska föräldrar är "impregnerade med propaganda om vikten av bröstmjolk", trots att skillnaden i hälsoeffekter mellan amning och bröstmjölksersättning är obetydlig.³¹ Även professorerna Emily Oster har gjort en genomgång av tillgänglig evidens och drar slutsatsen att amning verkar ha vissa positiva hälsoeffekter för både spädbarn och mamma, men att dessa är för små för att underbygga det entydiga fokus på amning som finns i många länder.³²

- 11. Tydliggör att råd om amning ska ges på rent vetenskaplig grund, i enlighet med hälso- och sjukvårdslagen.**

Ta bort snabbhetspremien

Snabbhetspremien är en regel som gör att kvinnor som får sitt andra barn inom 2,5 år efter det första ofta får högre föräldrapenning än dem som får sitt andra barn senare. Långvarig frånvaro från arbetsmarknaden gör det svårare att åter-

29 (Azmat, Hensvik, & Rosenqvist, 2020)

30 (Somnell, 2021)

31 (Chrapkowska & Wold, 2017)

32 (Oster, 2021)

vända till arbete. I en studie från IFAU framgår att den höjda ersättningen från snabbhetspremien leder till ett mindre jämställt uttag av föräldraledigheten till kvinnans nackdel.³³ Då snabbhetspremien leder till ett mindre jämställt uttag av betald föräldraledighet skulle ett borttagande av denna premie bidra till att kvinnor är borta en kortare tid från arbetsmarknaden och därmed till högre inkomst och pension.

12. Ta bort snabbhetspremien i föräldraförsäkringen.



Bättre information om de ekonomiska effekterna av föräldraledighet och VAB

Hur mycket varje förälder ska vara föräldraledig är ett val som görs få gånger i livet och där konsekvensen på exempelvis pensionen kommer långt efter. Det går alltså inte skaffa sig erfarenhet om konsekvenserna vilket gör det extra viktigt att information om de uppskattade konsekvenserna av att vara borta från jobbet ges tydligt innan valet görs. Skulle mer information ges vid planering av föräldraledighet, exempelvis en beräkning av hur mycket ledigheten påverkar både lön och pension, skulle kanske valen se annorlunda ut.

Informationen om besluts långtgående konsekvenser påverkar hur vi väljer att agera. Ju mer information en individ har desto mer rationellt kan den agera. Därför bör informationen om föräldraledighetens och vård av sjukt barns effekter på lön och pension komma föräldrar till del när de planerar sin föräldraledighet.

33 (Moberg, 2019)

Det bör vara möjligt att på Försäkringskassans hemsida göra en individuell uträkning av effekterna av föräldraledighet och VAB på livsinkomst.

13. BVC får i uppdrag att informera föräldrar om de långsiktiga statistiska sambanden mellan föräldraledighet och anknytning till barnet samt ansvar för det obetalda hemarbetet.
14. Ge Försäkringskassan i uppdrag att tillhandahålla ett verktyg som räknar ut vilken effekt som föräldraledighet och VAB får på livsinkomsten.

Inför reserverade dagar också för de som saknar SGI

Idag finns 90 reserverade dagar med föräldrapenning, som inte kan föras över till den andra föräldern. Eftersom de reserverade dagarna är på sjukpenningnivå så omfattar de inte personer som saknar sjukpenninggrundande inkomst (SGI), vilket bland annat innebär att många utrikes födda som ännu inte arbetat och därmed inte fått någon SGI i Sverige inte omfattas av de reserverade dagarna.

15. Inför 90 reserverade dagar med föräldrapenning, också för de som saknar sjukpenninggrundande inkomst.

Begränsa fler av föräldraförsäkringens dagar till de första två åren

Alliansregeringen införde 2014 en begränsning som innebär att maximalt 96 av totalt 480 kan sparas till efter barnets fyraårsdag. Föräldrapenningen bör ytterligare koncentreras till tiden för barnets födelse och de första två åren i barnets liv. Detta ligger i linje med huvudsyftet med föräldrapenningen: att möjliggöra för föräldrar att kombinera familjeliv och arbetsliv bland annat genom att kompensera för inkomstbortfall från arbetet på grund av ledighet i samband med ett barns födelse eller adoption.

Då män i större utsträckning än kvinnor tar ut föräldrapenning senare i barnets liv bedöms detta medverka till en jämnare fördelning av föräldrapenningen mellan föräldrarna och innebära att män uppmuntras att använda en större andel av föräldrapenningen när barnet är litet.

Under barnets första två år tog kvinnor med barn födda 2015 ut 9 månaders föräldraledighet och män tog ut 2,2 månader. En uppskattning från TCO visar däremot att kvinnor med barn födda 2015 i genomsnitt är borta 14,5 månader från arbete på grund av föräldraledighet och män respektive 3,8 månader. Detta visar att många sparar på föräldrapenningen för att förlänga ledigheten.³⁴

16. Inför en begränsning så att enbart 100 av totalt 480 dagar går att spara till efter barnets tvåårsdag.
17. Det bör även utredas om, och i så fall hur, möjligheten till förlängd föräldraledighet genom obetalda dagar bör begränsas.

34 (TCO, 2021)

Våra karriärval

Kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden

Idag är det inte främst vid lönesättning som kvinnor får sämre förutsättningar än män, utan när arbetsinnehåll fördelas och vid befordringar, som i sin tur är bakomliggande faktorer för lönen.

Krav på arbetsgivare att genomföra karriärkartläggningar

Idag är arbetsgivare skyldiga att göra en årlig lönekartläggning. Lagstiftningen om lönekartläggning finns i diskrimineringslagen (2008:567): arbetsgivare ska arbeta för att upptäcka, åtgärda och förhindra löneskillnader som har samband med kön. Riksrevisionens utvärdering av lönekartläggningarna konstaterar att lönekartläggningarna sällan leder till att osakliga löneskillnader upptäcks, men att de samtidigt innebär en stor administrativ börda för arbetsgivarna.³⁵ Det är inte så konstigt då huvuddelen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män kan förklaras när man viktat för chefskap, arbetsinnehåll och arbetstidsomfattning. Endast 0,5 procent löneskillnad bland statligt anställda var oförklarlig år 2019.³⁶

Kvinnor befördas inte i samma utsträckning som män. Forskning visar att kvinnor utvärderas på erfarenhet och män på potential. Det bekräftas i en studie av ett chefsutvecklingsprogram i en svensk bank, där 115 av de 125 toppcheferna var män.³⁷ Kvinnornas potential som chefer baserades på visade prestationer och befintlig kompetens i relation till kraven vid en första chefsposition, medan männens potential baserades på uppfattningar om framtiden där männen med träning och mognad förväntades bli chefer.³⁸ Anne Boschini skriver i en rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi att befodringsdiskriminering inte går att utesluta som möjlig förklaring till den låga andelen chefer som är kvinnor och att det behövs mer forskning på området.³⁹

Därför bör kartläggningar genomföras för att komma åt befodringsdiskriminering.

- 18. Utred om lönekartläggningar kan förenklas och anpassas efter arbetsgivarnas storlek.**
- 19. Genomför karriärkartläggningar.**
- 20. Initiera forskningsprogram om befodringsdiskriminering.**

35 (Riksrevisionen, 2019)

36 (Arbetsgivarverket, 2021)

37 (Linghag, 2009)

38 (Wahl, Holgersson, Linghag, & Regnö, 2014)

39 (Boschini, 2017)



Genomför tidsanvändningsstudier på arbetsplatsen

Forskning från USA visar att kvinnor lägger mer tid på arbetsplatsen på uppgifter som i lägre utsträckning leder till en befordran, exempelvis att anordna julfesten, och mindre tid på uppgifter som ger nya rader på CV:t, jämfört med män. Så kallade "low-promotability tasks" eller "hemarbete på kontoret" är uppgifter som behöver göras, men som alla föredrar om det är någon annan som gör.⁴⁰ Forskarna visar att i grupper med både män och kvinnor är kvinnorna mer benägna att ta på sig och tacka ja till denna typ av uppgifter. Kvinnorna blir också oftare ombudade att utföra dem, både av manliga och kvinnliga chefer. I enkönade grupper försvinner könsskillnaden, det vill säga männen är lika benägna att ta på sig den här typen av uppgifter som kvinnorna.⁴¹

SCB bör, utöver tidsanvändningen i hemmet, också få i uppdrag att undersöka tidsanvändningen på arbetet för att fånga en eventuell snedfördelning av "low-promotability tasks".

21. SCB:s tidsanvändningsstudier vidgas för att även inkludera tidsanvändningen på arbetsplatsen.

⁴⁰ "High-promotability tasks" är uppgifter som leder till rader på CV:t, till exempel uppgifter som åstadkommer goda försäljningsresultat inom näringslivet, eller den egna forskningen inom akademien. "Low-promotability tasks" är alla andra uppgifter, till exempel att ordna julfesten. (Babcock, Recalde, & Vesterlund, 2017)

⁴¹ (Babcock, Recalde, & Vesterlund, 2017)

Rekrytering till kvinnodominerade yrken

Inom kvinnodominerade yrken som vård, omsorg, skola och socialtjänst råder stor brist på personal. Skolor och förskolor är tvungna att anställa medarbetare som inte är behöriga. Nästan alla regioner redovisar brist på sjuksköterskor, barnmorskor och psykologer.⁴² Enligt Skolverkets lärarprognos 2019 kommer det saknas 45 000 behöriga lärare och förskollärare till 2033.⁴³ Enligt fackförbundet Visions socialchefsrapport 2020 uppger 35 procent av socialcheferna att de generellt har svårt att rekrytera medarbetare till socialtjänstens verksamheter.⁴⁴

Olika regeringar har försökt locka fler studenter att välja utbildningar inom bristyrken genom att öka antalet utbildningsplatser. En granskning gjord av Riksrevisionen visar att detta gett svaga resultat.⁴⁵ En förklaring är att problemet snarare har varit brist på sökande än brist på utbildningsplatser. Vidare skriver Riksrevisionen att en utbyggnad kan vara effektiv om det finns många behöriga sökanden, men att insatser, då det saknas behöriga studenter, bör fokusera på att öka genomströmningen och antalet examinerade.

Minska platser på utbildningar till yrken där det inte råder brist

Ett sätt att öka antalet behöriga sökanden är att se över kurs- och programutbudet vid samtliga lärosäten och minska antalet utbildningsplatser till utbildningar där det inte råder brist. Sådana förändringar bör göras tillsammans med samtliga lärosäten och med yrkeshögskolan.

- 22. Bygg ut antalet utbildningsplatser inom bristyrken genom att minska antalet utbildningsplatser där det inte råder brist.** Sådana förändringar bör göras tillsammans med samtliga lärosäten och med yrkeshögskolan.

Nationell samordning för att säkerställa rekryteringsbehovet

Offentlig sektor har stora rekryteringsbehov vilket medför både kostnader i form av inköp av hyrpersonal och produktionsbortfall i till exempel vården i form av stängda vårdplatser och låg tillgänglighet. Det finns en krisinsikt bland kommuner och regioner om problemen, men frågan som vi ställer oss är ifall det finns kraft i hela landet att kunna genomföra arbetsmiljöförbättringar, erbjuda scheman som skapar balans mellan arbete och fritid. Det gäller inte minst i regioner där arbetskraften sjunker på grund av åldrande befolkning och utflyttning. För att tillgången till arbetskraft ska vara så likvärdig som möjligt föreslår vi att det bör införas en nationell samordning och strategi av långsiktig planering för att säkerställa rekryteringsbehovet till vård, omsorg, skola och socialtjänst.

- 23. Nationell samordning och strategi för att säkerställa rekryteringsbehovet till vård, omsorg, skola och socialtjänst.**

42 (Socialstyrelsen, 2019)

43 (Skolverket, 2019)

44 (Vision, 2020)

45 (Riksrevisionen, 2021)

Förändrat studiemedelssystem

Beräkningar från OECD visar att genomsnittlig ålder i Sverige för kandidatexamen är 28,3 år och för masterexamen 30,2 år. För individen innebär ett sent inträde på arbetsmarknaden ett större tryck att spara till den egna pensionen. För samhället i stort innebär det brist på kvalificerad arbetskraft.⁴⁶ För att öka genomströmningen på utbildningar behöver studiemedelssystemet förändras. Det behövs incitament att avsluta sin grundutbildning inom avsatt tid. Därför föreslår vi att bidragsdelen ersätts med ett lån, för den som inte är klar med sin grundutbildning inom utsatt tid. Det kan dock finnas godtagbara skäl för att en student inte blir färdig med sin grundutbildning inom utsatt tid, till exempel sjukdom eller andra personliga orsaker, vilket förutsätter en möjlighet att göra avsteg.

24. För den som inte är klar med sin grundutbildning inom utsatt tid bör bidragsdelen ersättas med ett lån.
25. Det kan även finnas anledning att titta på om räntan bör vara högre för de som inte blir färdiga med sin utbildning i utsatt tid.

Högre studiemedel för studerande till bristyrken

Matchningen till arbetsmarknaden måste förbättras och fler studenter behöver välja utbildningar som leder till jobb, men det räcker inte att utöka antalet utbildningsplatser om få söker sig till utbildningarna. Ytterligare ett sätt att göra det mer lönsamt att välja utbildningar inom bristyrken är att ha ett högre studiemedel inom ett antal bristyrken och ha ett lägre studiemedel inom utbildningar branscher där det inte råder brist eller där många inte kommer i arbete efter avslutade studier.

26. Utred möjligheten att differentiera studiemedel, så att den som läser en utbildning till bristyrke får ett högre studiemedel.

46 (Skandia, 2018)

Kvinnors livsinkomst

Jämställda pensioner

Inkomstgapet mellan kvinnor och män är som störst för pensionärer. När den disponibla inkomsten för personer över 65 år undersöks är inkomstgapet sammantaget 26 procent.⁴⁷ Vad beror det på?

Det svenska pensionssystemet är finansiellt stabilt och utöver allmän pension har 9 av 10 också tjänstepension. Pensionssystemet gör inte skillnad på män och kvinnor, utan problemen med ekonomiska ojämställdheten finns främst på arbetsmarknaden. Ett avgörande faktum är att män tjänar mer än kvinnor i lön under sitt liv, vilket oftast beror på olika yrkesval. Då kvinnor i högre utsträckning än män också har mer ledighet och bortavaro av olika skäl under sitt yrkesliv så påverkar detta sammantaget pensionen på ett påtagligt sätt. Kvinnor har i genomsnitt 90 procent av männens lön och får i genomsnitt drygt 21 procent lägre pension än män vid 65 år. Den allmänna pensionen⁴⁸ är för kvinnor i snitt 12 200 kronor per månad och för männen 15 500 kronor.

Intjänandet av pensionsrätter skiljer sig tidigt åt mellan män och kvinnor, men är allra störst är skillnaden mellan åren 35 - 55. Det innebär att männen då har högre lön, och därmed högre avsättning till pensionen. Den allmänna pensionen jämnar dock något ut skillnaden i intjänandet, medan tjänstepensionen ökar denna skillnad, främst för att män har högre löner. Pensionsgapet för allmän pension och tjänstepension är så stor som 31 procent mellan män och kvinnor.

Den viktigaste reformen för att höja kvinnors pensioner är att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, men det tar tid. Pensionsgapet mellan män och kvinnor har minskat med 5 procentenheter jämfört med årskull 1938, men med nuvarande minskningstakt sluts gapet år 2062 när årskull 1997 fyller 65 år.⁴⁹ Flera reformer har i denna rapport presenterats för att göra arbetslivet mer jämställt och därmed i förlängningen även pensionerna, men i detta avsnitt presenteras även reformer som på ett mer direkt sätt kan bidra till ökad jämställdhet i utbetalningar av pensionen.

Skattereduktion för privat pensionssparande

Eget skatteförmånligt pensionssparande är viktigt ur två perspektiv. Dels för att få högre pension, dels för att staten signalerar vikten av att tidigt själv se över sin situation som pensionär. Om man till exempel går ner i arbetstid under småbarnsåren kan detta kompenseras med att man själv - eller ens partner - sparar extra till ens pension.

⁴⁷ (Socialdepartementet, 2016)

⁴⁸ Inkomstpension, tilläggspension, premiepension och garantipension

⁴⁹ (Folksam, 2016)

Fram till år 2016 fanns privat pensionssparande i Sverige med avdragsrätt från förvärvsinkomsten. Exempelvis år 2010 sparade mer än 2 miljoner personer i privata pensionssparanden, till ett uppskattat värde av avdraget till 11,5 miljarder. Drygt 1,1 miljoner av dessa sparare var kvinnor och storleken på skatteavdraget var ungefär lika mellan män och kvinnor.

I en rapport från Kommunal framgår att hälften av deras pensionerade medlemmar har en privat pensionsförsäkring, som i genomsnitt ger en månadsutbetalning på 1 800 kronor.⁵⁰ Det motsvarar 13 procent av deras totala pension och har därmed en stor betydelse för deras ekonomiska standard.

Avdraget var länge mycket förmånligt, men senare år begränsat till 12 000 kr per år och upphörde 2016 (förutom för de som saknar tjänstepension i sin anställning eller näringsverksamhet). Trots detta fortsätter andra att pensions-spara, främst kvinnor, trots att de nu betalar skatt dubbelt på dessa sparpengar: först vid intjänandet och sedan vid utbetalningen av pensionsförsäkringen. Detta visar att många är villiga att ta ansvar för sin pension. Därför tror vi att ett återinförande av ett låst pensionssparande med skatteavdrag ger högre pensioner. Exakt utformning behöver utredas, men bör vara en reduktion i beloppet man betalar i skatt, som exempelvis ränteavdraget, så det inte bara gynnar dem som betalar statlig inkomstskatt.

27. Inför en skattereduktion för privat pensionssparande.

Utöka möjligheten att dela pensionen

Idag finns möjlighet för registrerade partners att föra över sin premiepensionsrätt till sin maka, make eller registrerade partner. I princip alla överföringar (98 procent) som görs är från mannen till kvinnan. År 2018 gjordes endast 12 969 överföringar⁵¹, vilket tyder på att informationen om möjligheten inte är tillräckligt utbredd.

Möjligheten att föra över premiepensionen är en möjlighet för familjer att exempelvis kompensera för att kvinnan tar ett större ansvar för familjen, och därmed tjänar in mindre pension under småbarnsåren. Möjligheten till delning av premiepensionen borde utökas till samborelationer och personer som har gemensamma barn. Du kan idag bara föra över premiepensionsrätter du tjänar in under det år du begär överföringen och åren därefter, men det går inte att föra över den premiepension som redan har tjänats in.

En utredning bör tillsättas för att se om det går att utöka möjligheterna att dela premiepensionen. Utredningen bör även titta på om premiepensionen automatiskt ska delas mellan gifta makar, sambos och personer som har gemensamma barn och att de som inte vill tillämpa denna regel aktivt skall begära detta. Utredningen bör även se om det går att möjliggöra överföring av redan intjänad premiepension.

⁵⁰ (Kommunal, 2017)

⁵¹ (Kirs & Berglöf, 2020)

28. Utöka möjligheten att dela premiepensionen för sambos och de med gemensamma barn.
29. Utred möjligheten att automatiskt dela premiepensionen samt att dela redan intjänad premiepension.
30. Utred möjligheten att automatiskt dela den intjänade pensionen mellan föräldrar under VAB och föräldraledighet.



Mer av pensionen bör ingå vid bodelning och skilsmässa

Med dagens regler ingår privata pensionsförsäkringar i bodelningen, men inte tjänstepensionen. Mer av mannens och kvinnans intjänade pensionsrättigheter bör läggas ihop och fördelas lika i samband med skilsmässa och bodelning.

31. Utred hur mer av pensionen kan ingå vid en bodelning.

Bättre information om effekten av våra val

Då så mycket under vårt arbetsliv styr vilken pension vi får, så bör informationen från Pensionsmyndigheten och Försäkringskassan intensifieras om pensionseffekterna av minskad arbetstid. Exempelvis uttag av olika former av föräldradagar och att arbeta deltid. Kunskapen är dålig, och det är viktigt att man ha god information om vad det innebär att inte arbeta. Forskning visar att information om våra val och designen av valalternativen spelar stor roll för vilka val vi gör.⁵²

⁵² (Kahneman, 2013)

I ett experiment undersöktes hur anställda på ett stort amerikanskt företag agerade när de ställdes inför ett erbjudande om att gå med i ett företagssponsrat pensionssparande. För sparande upp till sex procent sköt arbetsgivaren till motsvarande hälften av det sparade beloppet. Ett lockande erbjudande alltså. Experimentet bestod i att en grupp var tvungna att aktivt anta erbjudandet genom att fylla i ett formulär. Den andra gruppen fick istället fylla i ett formulär om de inte ville ha erbjudandet. Alla deltagare i båda grupperna är alltså lika fria att anta eller avvisa erbjudandet. Skillnaden mellan grupperna var dock stora. I gruppen som var tvungna att fylla i formuläret för att anta erbjudandet gick 49 procent med. I gruppen som var tvungna att fylla i för att avvisa erbjudandet gick hela 86 procent med. Båda grupper var lika fria att göra det ena eller det andra valet, men vad som är förvalsalternativ kan göra stor skillnad.

Denna erfarenhet borde utgöra grund för hur informationen presenteras på Försäkringskassans hemsida.

32. Inför ett digitalt verktyg där man enkelt kan räkna fram vad frånvaro från arbetsmarknaden får för effekt på den framtida pensionen.

Ökat ägande bland kvinnor

Att kvinnor har lägre lön, arbetar deltid i större utsträckning, är föräldralediga och vårdar sjuka barn och anhöriga och går i pension tidigare, påverkar givetvis också ägandet. Kvinnor äger i snitt hälften av vad män äger i Sverige, summerar tankesmedjan Ownershift.⁵³ Av totala kapitalinkomster i Sverige står kvinnor för knappt en tredjedel.⁵⁴

Att kvinnor exempelvis bara heläger 14 procent av fastigheterna i Sverige påverkar också möjligheten att använda fastigheten som säkerhet för att förverkliga en affärsidé. Men kvinnors mindre ägnade får även reella effekter på kvinnors frihet: en av fem kvinnor menar att hon inte skulle ha råd att skilja sig, om hon skulle vilja.⁵⁵ Det är en inskränkning i kvinnors frihet att fatta beslut om sitt eget liv.

Mer undervisning i privatekonomi i skolan

Det finns flera skäl till kvinnors lägre ägande. Att kvinnor tjänar mindre och har ett mindre sparande påverkar givetvis ägandet, men det finns även andra faktorer.

Grundläggande finansiell läskunnighet och räknefärdighet har visat sig viktigt för att fatta kloka ekonomiska beslut.⁵⁶ Dessa personer är bättre på att spara, hantera lån och skulder och är bättre på att planera för sin pension och förmögenhet.

⁵³ (Heikensten, Waxin, Sundåker, & Hammarberg, 2019)

⁵⁴ (SCB, 2020)

⁵⁵ (Danskebank, 2021)

⁵⁶ (Atkinson & Messy, 2012)

En studie av tolv OECD länder, exklusive Sverige, visar att kvinnor som grupp har mindre finansiell läskunnighet än män, och dessa könsskillnader har visat sig vara en viktig förklaring till skillnader i förmögenhet och investeringsbeslut. Även i Sverige finns observerade könsskillnader i finansiell läskunnighet⁵⁷ och studier visar att det påverkar deltagande på aktiemarknaden.⁵⁸

33. Mer undervisning i privatekonomi i grundskolan.

Bättre offentlig statistik om ägande

Bara genom att få bättre kunskap om ägande kan vi långsiktigt få till en förändring. Sverige behöver mer könsuppdelad statistik om ägande: Bolagsverket, Tillväxtverket, SCB, Lantmäteriet är exempel på myndigheter som bör få uppdrag att tillhandahålla ytterligare könsuppdelad statistik.

Dessutom behövs mer internationella jämförelser om ägande. Sverige bör driva på inom OECD för studier om ägande.

34. Bättre offentlig statistik om ägande i Sverige.

35. Sverige bör driva på inom OECD för studier om ägande.



⁵⁷ (Skagerlund, Lind, Strömbäck, & Tinghög, 2018)

⁵⁸ (Almenberg, 2015)

Sjukskrivningar och arbetsvillkor i kvinnodominerade yrken

Kvinnor rapporterar i betydligt större utsträckning att man mår psykiskt dåligt och kvinnor är sjukskrivna i nästan dubbelt så stor utsträckning som män, vilket också får konsekvenser för livsinkomster och framtida pension.

Risken för utmattningssyndrom är större för kvinnor med barn i åldern 3–8 år.⁵⁹ En tänkbar förklaring är att det är svårt för kvinnor att få ihop livspusslet med arbete, barn och obetalt hemarbete. En europeisk studie bekräftar ett samband mellan hög sjukskrivning och dubbelarbete.⁶⁰

Sjukfrånvaron är som högst inom vård- och omsorgsyren samt för sociala tjänster, där en majoritet av de sysselsatta är kvinnor.⁶¹ Inom branschen finns ingen skillnad mellan könen. Vid samma typ av arbetsmiljöbelastning upplever kvinnor och män som utför samma arbetsuppgifter också arbetsrelaterad psykisk ohälsa i ungefär samma omfattning.

Enligt en rapport av riksdagens utredningstjänst (RUT) har sjukfrånvaron i offentlig sektor ökat under perioden 2010–2018. Sjukfrånvaron har ökat över tid för både kvinnor och män inom den offentliga sektorn. Under hela perioden har sjukfrånvaron både i absoluta tal och procentuellt varit högre för kvinnor än för män. Det gör att skillnaderna mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro på en övergripande nivå var högre 2018 än vad den var 2010. Såväl bland kvinnor som män är sjukfrånvaron högst i kommunerna inom den offentliga sektorn.

Det finns regionala och lokala variationer i sjukfrånvaron, men enligt riksdagens utredningstjänst har kvinnors sjukfrånvaro aldrig varit lägre i något län eller någon kommungrupp än vad männens sjukfrånvaro var som högst i något län eller någon kommungrupp 2010 respektive 2018.

Försäkringskassan statistik över antal sjukskrivningsdagar per förvärvsarbetande inom olika yrkesgrupper visar att bland yrkesgrupperna med relativt hög sjukfrånvaro återfinns kvinnodominerande yrkesgrupper såsom arbetsförmedlare, barnskötare, fritidspedagoger, förskollärare, sjuksköterskor, socialförsäkringshandläggare, socialsekreterare och undersköterskor.

Enligt en rapport från Försäkringskassan så finns det inom vård, omsorg och sociala tjänster i hög grad psykosociala arbetsmiljöbelastningar, men även fysiska belastningar samt hot och våld. I utbildningssektorn är risken för sjukskrivning högst inom förskole- och grundskoleutbildning, men problem med arbetsmiljö och sjukfrånvaro inom utbildningssektorn är inte tydligt avgränsat till vissa yrkesgrupper.

59 (Försäkringskassan, 2020)

60 (Nilsen W. , Skipstein, Østby, & Mykletun, 2017)

61 (Försäkringskassan, 2020)

Enligt Försäkringskassan framgår också att personalsammansättningen i form av exempelvis kön, yrke och ålder förklarar att sjukfrånvaron är högre inom den offentliga sektorn än inom den privata sektorn. Inom den offentliga sektorn finns det yrkesgrupper med relativt hög andel kvinnor och som har arbetsuppgifter med kända arbetsmiljörisker, men det finns flera tänkbara förklaringar till skillnader i sjukfrånvaro mellan offentliga och privata arbetsgivare. Resultaten från analysen visar att risken för sjukskrivning inte är högre hos offentliga än privata arbetsgivare när hänsyn tas till personalsammansättningen.

Den teoribildning som har visat sig ha störst betydelse för att förklara sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser är ansträngnings-belöningsmodellen (Effort-Reward Imbalance theory - ERI).⁶² En obalans mellan ansträngning och belöning och i synnerhet svag belöning ökar markant risken för sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser.

Belöningsdimensionen i ERI-modellen innefattar lön, men också social uppskattning, status, anställningstrygghet och utvecklingsmöjligheter. Få studier av ERI-modellen har genomförts på data från Sverige, men en svensk studie har visat att obalans mellan ansträngning och belöning markant ökar risken för sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser. Samma studie visade att den största problematiken för kvinnor var bristande belöning i offentlig sektor och otrygg anställning i privat sektor.⁶³

Forskning om kvinnors sjukskrivningar

Kvinnor rapporterar i betydligt större utsträckning att man mår psykiskt dåligt och det är ungefär dubbelt så många kvinnor som män som får psykiatriska diagnoser. Kvinnor är sjukskrivna i nästan dubbelt så stor utsträckning som män, vilket också får konsekvenser för livsinkomster och framtida pension. Trots det bedrivs väldigt lite forskning på orsakerna.

36. Initiera ett forskningsprogram om kvinnors psykiska ohälsa.

Ökad lönespridning och individualiserad lönebildning i inom kvinnodominerade yrken

Kvinnodominerade yrken har mindre lönespridning och i lägre grad individuell lönesättning än mansdominerade yrken.⁶⁴ Svag belöning vid ansträngning ökar markant risken för sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser, vilket är en delförklaring till ökade sjuktal i kvinnodominerade yrken. Forskning från både Saco och IFAU pekar på att kvinnor har mest att vinna på individuell lönesättning.⁶⁵ Genom mer individuell lönesättning i offentlig vård, omsorg och sociala tjänster ökar belöningsmekanismerna och således minskar sjukfallen.

⁶² (Persson & Rossin-Slater, 2019)

⁶³ (Lidwall, 2016)

⁶⁴ (Ledarna, 2016)

⁶⁵ (Granqvist & Regné, 2011) och (Calmfors & Richardson, 2004)

37. Öka lönespridningen och individualisera lönesättningen i offentlig vård, omsorg och sociala tjänster.

Minska antalet delade turer

Dagens schemaläggning av omsorgspersonal är kontraproduktiv. Inte minst ofrivilligt delade turer bidrar till stress, problem med vila och riskerar att bidra till ökade sjukskrivningstal. Höga sjukskrivningstal inom äldreomsorgen bidrar till personalomsättning och gör det i förlängningen ännu svårare att lägga schema. Metodutveckling och spridning av goda exempel kan bidra till bättre personalkontinuitet och minskade sjukskrivningstal.

38. Minska förekomsten av delade turer inom omsorgen.

Träning på arbetstid

Psykiska diagnoser är den vanligaste orsaken till långvarig sjukskrivning i Sverige idag. Tidigare studier har identifierat personer som arbetar i så kallade kontaktyrken som särskilt drabbade av utmattningssyndrom.⁶⁶ Kontaktyrke kan beskrivas som yrken inom vård, skola och omsorg främst inom kommuner och landsting. Antalet nya långa sjukfall med en psykisk diagnos mer än fördubblades för anställda inom kontaktyrken i kommunal sektor mellan åren 2009 och 2014.

Träning på arbetstid lönar sig. En studie från Karolinska institutet och Stockholms universitet visar att sjukskrivningskostnaderna minskar, anställdas välmående ökar och produktiviteten förblir lika hög om en del av arbetstiden ägnas åt träning. Sjukskrivningskostnaderna sjönk med 21 procent i en testgrupp som fick möjlighet att träna på arbetstid.⁶⁷

Rätt att träna på arbetstid har haft en positiv effekt på sjukskrivningar och bör därför införas inom offentlig vård och omsorg.

39. Inför rätt till fysisk träning på arbetstid för medarbetare inom vård och omsorgs verksamhet, såsom sjuksköterskor, undersköterskor och sjukbiträden.

⁶⁶ (AFA Försäkring, 2015)

⁶⁷ (Thiele Schwarz & Hansson, 2011)



Minskad arbetsbelastning i skolan - renodla lärarrollen

Inom skolan har lärare ett antal sidouppdrag som inte berör elevernas kunskapsutveckling. Lärare åläggs att vara mentorer med uppdrag för elevernas sociala utveckling med allt vad det innebär samt anordna föräldramöten och utvecklingssamtal. Läraryrket bör renodlas genom att dela på mentorskapet och läraruppgifterna. Förslaget är konstansneutralt genom att mentorskapet byts ut mot ytterligare undervisningstid.

- 40. Renodla lärarrollen, genom att dela på mentorskap och undervisningstid.**

Minskad arbetsbelastning i skolan - fler speciallärare

Den inkluderingsdogm som gäller i svenskt skolväsende där elever med särskilda behov ska gå i vanlig klass ställer höga krav på lärare. För att möta kraven har svenskt skolväsende aktivt jobbat för att speciallärare ska bli specialpedagoger. Skillnaden mellan yrkena är att speciallärare syftar till att möta de speciella behoven hos särskilda elever medan en specialpedagog ska stödja lärare att kunna möta elevers speciella behov i klassrummet. Genom att utbilda fler speciallärare som kan möta enskilda elevers speciella behov minskar kravbilderna på lärare och eleverna kan i högre grad få sina behov mötta.

- 41. Utbilda fler speciallärare som kan möta enskilda elevers behov.**

Referenser

- AFA Försäkring. (2015). Psykiska diagnoser i kontaktyrken inom vård, skola och omsorg. AFA Försäkring.
- Almenberg, J. o. (2015). Gender, Stock Market Participation and Financial Literacy. *Economic Letters*, Vol. 137 sid. 140-142.
- Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. (2016). Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics*, Volym, nr.3, 545 - 579.
- Arbetsgivarverket. (den 03 03 2021). Fortsatt minskade löneskillnader mellan kvinnor och män i staten. Hämtat från Arbetsgivarverket: <https://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/nyheter/2019/fortsatt-minskade-loneskillnader-mellan-kvinnor-och-man-i-staten/>
- Atkinson, A., & Messy, F.-A. (2012). Measuring Financial Literacy: Results of the OECD / International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study. *OECD Working Papers on Finance*.
- Azmat, G., Hensvik, L., & Rosenqvist, O. (2020). Familjebildning och karriär - konsekvenser av oförutsägbart frånvaro. Uppsala: IFAU.
- Babcock, L., Recalde, M., & Vesterlund, L. (2017). Gender Differences in the Allocation of Low-Promotability Tasks: The Role of Backlash. 107(5): 131-35.: *American Economic Review*.
- Boschini, A. (2017). Olika kön, olika lön - en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden. Stockholm: Institutet för social forskning (SOFI).
- Calmfors, L., & Richardson, K. (2004). Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner. Uppsala: IFAU.
- Chrapkowska, C., & Wold, A. (2017). Praktika för blivande föräldrar - Gravidfakta och barnkunskap på vetenskaplig grund. Wahlström & Widstrand.
- Danskebank. (den 13 04 2021). Kvinnor i Sverige har inte råd att separera. Hämtat från Danskebank: <https://danskebank.se/privat/bli-kund/bli-kund/tco/kvinnor-i-sverige-har-in-te-raad-att-separera>
- Folksam. (2016). Vägen till ett pensionssystem i världsklass. Folksam.
- Försäkringskassan. (2020). Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser : En registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20-69 år. Försäkringskassan.
- Försäkringskassan. (2020). Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser. Försäkringskassan.
- Gneezy, U., & Rustichini, A. (2000). A fine price. *Journal of Legal Studies*, 29(1): 1-17.
- Granqvist, L., & Regné, H. (2011). Kvinnor och män i en individualiserad lönebildning. Saco.
- Halldén, K. (2014). Könsssegregering efter yrke på den svenska arbetsmarknaden år 2000-2010 . Delegationen för jämställdhet i arbetslivet.
- Heikensten, E., Waxin, L., Sundåker, C., & Hammarberg, E. (2019). Vem äger Sverige? - En nollmätning av ägandet i Sverige. Ownershift.
- Henrekson, M. (den 13 04 2021). Slopa flerbarnstillägg - för miljöns skull. Hämtat från IFN: <https://www.ifn.se/publikationer/debattartiklar/2020/2020-01-21-slopa-flerbarnstillagg-for-miljons-skull>
- Herriman, A., Johansson, L., & Trollvik, M. (2020). STRUKTURELLA LÖNESKILLNADER 2019. Lönelotsarna.
- Kahneman, D. (2013). Tänka, snabbt och långsamt. Volante.
- Kirs, K., & Berglöf, E. (2020). Jämställda pensioner, föredragning. Jämställda pensioner, föredragning (s. 22). Stockholm: Pensionsmyndigheten.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations. NBER.
- Kommunal. (2017). Efter sista löneutbetalningen. Kommunal.
- Ledarna. (2016). Lönlöst att prestera? Små möjligheter till lönekarriär i kvinnodominerande yrken. Sveriges chefsorganisation.
- Lidwall, U. (2016). Effort-reward imbalance, overcommitment and their associations with all-cause and mental disorder long-term sick leave - A case-control study of the Swedish working population. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(6).
- Linghag, S. (2009). Från medarbetare till chef : kön och makt i chefsförsörjning och karriär. Stockholm: KTH.

Madrian, B. C., & Shea, D. F. (11 2001). The Power of Suggestion: Inertia in 401(k) Participation and Savings Behavior. *The Quarterly Journal of Economics*, ss. Vol. 116, No. 4, pp. 1149-1187.

Medlingsinstitutet. (2020). Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019 : Vad säger den officiella lönestatistiken? Stockholm: Medlingsinstitutet.

Moberg, Y. (2019). Snabbhetspremien : Högre föräldrapenning för kvinnor ger mindre jämställt uttag. Uppsala: IFAU.

Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K. A., & Mykletun, A. (2017). Examination of the double burden hypothesis-a systematic review of work-family conflict and sickness absence. *The European Journal of Public Health*, 27(3):465-471.

Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K., & Mykletun, A. (2017). Examination of the double burden hypothesis-a systematic review of work-family conflict and sickness absence. *The European Journal of Public Health*, 27(3).

Oster, E. (den 13 04 2021). "Is breast really best? I looked at all the data to find out", publicerad i *The Guardian* 2019-06-20, refererat till hennes bok "Cribsheet: A Data-Driven Guide to Better, More Relaxed Parenting, from Birth to Preschool" (2019). Hämtat från *The Guardian*: <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2019/jun/20/is-breast-really-best-i-looked-at-all-the-data-to-find-out>

Persson, P., & Rossin-Slater, M. (2019). When Dad Can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health. Research Institute of Industrial Economics.

Riksrevisionen. (2017). Bostadsbidraget - ur ett fördelnings- och arbetsmarknadsperspektiv. Stockholm: Riksrevisionen.

Riksrevisionen. (2019). Diskrimineringslagens krav på lönekartläggningar. Riksrevisionen.

Riksrevisionen. (2020a). Flerbarnstillägget i barnbidraget - ett generellt bidrag som kan effektiviseras. Stockholm: Riksrevisionen.

Riksrevisionen. (2020b). Rutavdraget - konsekvenser av reformen. Stockholm: Riksrevisionen.

Riksrevisionen. (2021). Riktade utbyggnadsuppdrag till universitet och högskolor - regeringens styrning genom utformning och uppföljning. Riksrevisionen.

SCB. (2020). På tal om kvinnor och män - lathund om jämställdhet. SCB.

SCB. (den 12 04 2021a). Anställda 20-64 år efter sektor och anknätningsgrad till arbetsmarknaden 2019. Hämtat från SCB: <https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstalldhet/ekonomisk-jamstalldhet/arbetskraftsdeltagande-och-sysselsattning/anstallda-2064-ar-efter-sektor-och-anknättningsgrad-till-arbetsmarknaden-2019/>

SCB. (den 12 04 2021b). Sysselsatta 20-64 år efter ålder och hel- respektive deltid 2019. Hämtat från SCB: <https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstalldhet/jamn-fordelning-av-det-obetalda-hem-och-omsorgsarbetet/obetalt-arbete/sysselsatta-2064-ar-efter-alder-och-hel-respektive-deltid-2019/>

SCB. (den 12 04 2021c). Ersatta dagar för vård av barn 1974-2019. Hämtat från SCB: <https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstalldhet/ekonomisk-jamstalldhet/inkomster-och-loner/ersatta-dagar-for-var-d-av-barn-1974-2019/>

SIFO. (den 16 04 2021). Ny Sifundersökning visar: Fyra av tio kvinnor har inte råd att bo kvar vid en separation. Hämtat från Länsförsäkringar fastighetsförmedling: <https://www.lansfast.se/press/ny-sifundersokning-visar-fyra-av-tio-kvinnor-har-inte-rad-att-bo-kvar-vid-en-separation-3294831/>

Skagerlund, K., Lind, T., Strömbäck, C., & Tinghög, G. (2018). Financial literacy and the role of numeracy - How individuals' attitude and affinity with numbers influence financial literacy. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 74, 18-25.

Skandia. (2018). Högt examensålder sänker pensionen. Skandia.

Skolinspektionen. (2016). Omsorg på obekvämtid. Skolinspektionen.

Skolverket. (2019). Lärarprognos 2019. Skolverket.

Socialdepartementet. (2016). Jämställda pensioner? . Socialdepartementet.

Socialstyrelsen. (2019). Bedömning av tillgång och efterfrågan på legitimerad personal i hälso- och sjukvård samt tandvård. Socialstyrelsen.

Somnell, M. (den 12 04 2021). Allt fler barn kan prata med sin pappa. Hämtat från *Aftonbladet*: <https://www.aftonbladet.se/family/a/9m7gEp/allt-fler-barn-kan-prata-med-sin-pappa>

SOU. (2010:67). I rättan tid? Om ålder och skolstart.

Stanfors, M., & Welanders Tärneberg, A. (2020). Det obetalda hem- och omsorgsarbetets fördelning - en fråga om jämställdhet med relevans för ekonomisk jämlikhet: Underlagsrapport till

Jämlikhetskommissionen. Jämlikhetskommissionen.

Sylva, K., Stein, A., Leach, P., Barnes, J., & Malmberg, L.-E. o.t. (2011). Effects of early child-care on cognition, language, and task-related behaviours at 18 months: an English study. *British Journal of Developmental Psychology*, s. 18-45.

TCO. (den 12 04 2021). Föräldrapenning och föräldraledighet under barnens två första år. Hämtat från TCO: <https://www.tco.se/tco-tycker/Jamstalldhet-och-mangfald/foraldrapenning-och-foraldraledighet-under-barnens-2-forsta-ar/>

Thiele Schwarz, U. v., & Hansson, H. (2011). Employee self-rated productivity and objective organizational production levels: effects of worksite health interventions involving reduced work hours and physical exercise. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8): 838-44.

Wahl, A., Holgersson, C., Linghag, S., & Regnö, K. (2014). Chefskapets könsmärkta villkor I Kunze, Astrid & Thorburn Karin (eds.) *Yrke, karriär och lön - kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden*, SOU 2014:81 (pp. 165-187). Stockholm: Forskningsrapport för Delegationen för jämställdhet i arbetslivet.

Vetenskapsrådet. (2015). EN LIKVÄRDIG FÖRSKOLA FÖR ALLA BARN - INNEBÖRDER OCH INDIKATORER. 2015: Vetenskapsrådet.

Vision. (2020). Socialchefsrapporten 2020. Vision.



moderatkvinnorna.se