

Rapport

Juni 2015

# Det handlar om frihet – Stärk kvinnors ekonomiska självständighet

Delrapport från Folkpartiet liberalernas  
jämställdhetsarbetsgrupp



# Förslag i korthet

1. Gör föräldraförsäkringen tredelad. Det innebär att en tredjedel av de totalt 480 föräldrapenningdagarna är öronmärkta för vardera föräldern, medan den sista tredjedelen är fritt överlåtbar mellan dem. Med dagens system om 390 dagar på sjukpenningnivå och 90 dagar på grundnivå betyder detta att 130 dagar på sjukpenningnivå och 30 dagar på grundnivå är öronmärkta för vardera föräldern.
2. Bygg ut jämställdhetsbonusen i föräldraförsäkringen. Med vår modell fördubblas bonusen till 200 kronor skattefritt för dag 130 till dag 195 på sjukpenningnivå, och dessutom införs en bonus om 100 kronor skattefritt för de 45 fördelningsbara dagarna på grundnivå.
3. Inför en ekonomisk stimulans – en jämställdhetsbonus – för att uppmuntra till jämnare fördelning av uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av barn (vab).
4. Gör en översyn av systemet med underhållsbidrag så att fler separerade föräldrar betalar underhåll motsvarande sin andel av de faktiska kostnaderna. I klartext betyder detta att många separerade föräldrar bör betala högre underhåll till sin expartner jämfört med i dag.
5. Inkomstskydda underhållsstödet genom att knyta det till utvecklingen av prisbasbeloppet.
6. Inför karriärtjänster för socialsekreterare enligt samma modell som karriärtjänsterna för lärare. I ett första steg bör det skapas cirka 1 000 tjänster som förste socialsekreterare, med ett lönepåslag på 5 000 kronor i månaden. Socionomexamen och dokumenterad skicklighet i yrkesutövningen ska vara en förutsättning för tjänsten som förste socialsekreterare.
7. Pressa tillbaka den ofrivilliga deltiden i kommuner och landsting. Kommunerna och landstingen ska få ett lagstadgat ansvar att regelbundet undersöka om medarbetarna är nöjda med sin anställningsgrad eller om de önskar förändra den, och utifrån detta ta fram en handlingsplan för att motverka ofrivillig deltid.
8. Kommuner och landsting ska redovisa andelen deltider, och andelen ofrivilliga deltider, som en del av sin årsredovisning. Redovisningen ska vara uppdelad på män och kvinnor för att därmed synliggöra könsskillnaderna.
9. Anpassa reglerna om bodelning vid skilsmässa så att en större del av pensionen ska ingå i giftorättsgodset.

## Förord

I denna rapport lägger vi fram ett antal förslag för att stärka kvinnors ekonomiska självständighet. Vi gör detta i vetskap om att den ekonomiska makten i dag är ojämnt fördelad, vilket i sin tur påverkar individens möjlighet att fatta beslut om sin egen tillvaro. I genomsnitt tjänar en kvinna i Sverige 3,6 miljoner kronor mindre än en man under sin livstid, och skillnaderna i inkomst finns under hela livsloppet från inträdet i arbetsmarknaden till tillvaron som pensionär.

Vi har valt att koncentrera oss på tre områden som påverkar den ekonomiska självständigheten: föräldraskap, arbetsmarknad och pension. På vart och ett av områdena lägger vi konkreta förslag som syftar till att möjliggöra jämställda förutsättningar för individens egna val och prioriteringar. Målet är inte att alla ska göra samma val eller att alla ska leva på samma sätt, utan att den enskilda människans handlingsutrymme vid sina livsval inte ska begränsas av individens kön. Det är detta som är liberal feminism.

Denna rapport har tagits fram av den jämställdhetspolitiska arbetsgruppen inom ramen för Folkpartiets välfärdskommission. Arbetsgruppen består av Gulan Avci, Stockholm (ordförande), Anton Wemander Grahm, Malmö, Hanna Håkanson, Lund, Maria Nilsson, Göteborg, Carina Sándor, Skinnskatteberg, Jens Sundström, Luleå, Anna-Karin Wyndhamn, Göteborg, Suzanne Åkerlund, Halmstad och Martin Ängeby, Bromma. Gruppens sekreterare är Martin Andreasson.

I vårt fortsatta arbete fram till 2017 avser vi att återkomma till de områden som tas upp i denna rapport, samtidigt som vi också kommer att fördjupa oss i andra jämställdhetsfrågor.

## En politik för jämställt föräldraskap

Sverige ska vara ett jämställt, barnvänligt och föräldravänligt land. Vi är stolta över det trygghetssystem för barnfamiljer som finns i Sverige. I detta är rätten till betald föräldraledighet och en väl utbyggd barnomsorg centrala delar.

Till stor del har detta system tillkommit med Folkpartiet som pådrivande kraft. Det var Folkpartiet i början av 1970-talet tog striden för en barnomsorg med full behovstäckning, det var Folkpartiet som 1979 genomdrev allmän och frivillig föräldrautbildning, det var Folkpartiet som 1994 tog initiativ till att en viss tid av föräldraförsäkringen skulle öronmärkas för vardera föräldern ("pappamånaden") och det var under Folkpartiets ledning som Alliansregeringen år 2010 införde kostnadsfri allmän förskola från tre års ålder.

Vi vill fortsätta reformarbetet, och en huvuduppgift är att göra reformer som möjliggör ett mer jämställt föräldraskap. Det är viktigt för barnen: barn har rätt till trygg anknytning och föräldrakontakt oavsett föräldrarnas kön. Det är viktigt för ett jämställt föräldraskap: de möjligheter som en förälder har i samhället ska inte begränsas av könsnormer. Och jämlika förutsättningar för föräldrarna är naturligtvis lika viktigt oavsett om föräldrarna är av samma eller olika kön.

I den politiska diskussionen om föräldraskap och fördelningen av föräldraansvar är det viktigt att göra vissa gränsdragningar. Vi som liberaler anser inte att det är politikens uppgift att värdera om det är ett bra eller mindre bra val av den enskilda föräldern att vara hemma en viss tid med sina barn. Däremot är det en politisk fråga att diskutera om det finns lagar, normer eller traditioner vars styrande inverkan leder till att föräldrarnas ansvar för barnen fördelas olika beroende på föreställningar om kön.

Detta är det vi ska förändra genom att forma en politik som främjar ett jämställt och jämlikt föräldraskap. Vår uppgift som liberaler är att möjliggöra att varje människa oavsett kön har samma förutsättningar när hen gör sina val. Detta ger förutsättningar till ett jämställt föräldraskap, och eftersom detta i sin tur hänger ihop med möjligheten att förena föräldraskap och arbete gynnar det också kvinnors ekonomiska självständighet med tanke på de ojämslida strukturer som råder i dag.

Ur jämställdhetssynpunkt är det viktigt att alla individer, oavsett kön, har samma förutsättningar och valmöjligheter. Och ett barn med två föräldrar behöver få en nära och trygg anknytning till dem båda. Den förälder som väljer att inte vara hemma med sitt barn får mindre tid och utrymme att bygga upp en tät och nära relation till sitt barn. Vilka förutsättningar och valmöjligheter som den enskilda föräldern ställs inför beror på många olika saker. Det ur jämställdhetssynpunkt avgörande är att valmöjligheterna inte begränsas beroende på kön.

Att fördelningen av tiden för att vara hemma med barnen är så ojämnt fördelad mellan kvinnor och män får konsekvenser på många olika sätt. Det påverkar föräldramönstren inom familjen och kan också

påverka omvärldens förväntningar, till exempel i förhållande till skolan eller föräldrarnas arbetsgivare. Det påverkar barnets bild av föräldraskap, och barnets uppfattningar om hur sysslor och ansvar förknippas med kön. Men också föräldrarnas ekonomiska situation påverkas.

Att kvinnor, i genomsnitt, är hemma med barn mycket längre tid än män påverkar kvinnors situation, i genomsnitt, på arbetsmarknaden. Att män, i genomsnitt, har mycket mindre tid hemma med barnen kan leda till att fadersrelationen kommer i underläge i förhållande till modersrelationen om en man och en kvinna separerar. Av de drygt 120 000 barn i Sverige som lever med en ensam vårdnadshavare har över 90 procent mamman som vårdnadshavare och knappt 10 procent pappan som vårdnadshavare.

Sverige har världens kanske mest generösa lagstiftning för att möjliggöra för föräldrar att vara hemma med sina barn. Vi vill ta vara på detta och samtidigt göra förändringar för att föräldrars förutsättningar ska vara mer jämställda.

De förslag vi lägger fram i denna rapport ska ses som de första stegen i en reformerad föräldraförsäkring. Vi kommer att fortsätta studera hur föräldraledighetsreglerna och det ekonomiska stödet till föräldrar kan utformas för att möjliggöra ökad flexibilitet och jämställdhet, samtidigt som det grundläggande syftet – att ge föräldrar och barn trygga förutsättningar att vara tillsammans – tillvaratas.

I det fortsatta arbetet kommer vi att titta på många fler frågor. En aspekt som vi tänker fördjupa oss i är hur föräldraförsäkringen förhåller sig till andra familjer än traditionella kärnfamiljer. I många familjer är det inte bara barnets en eller två vårdnadshavare som tar föräldraansvar för barnet – extramammor, medpappor och bonusföräldrar gör det också.

Frågan hur föräldraförsäkringen kan anpassas till dagens mångfald av familjer är dock komplex och kräver en djupare analys, och på denna punkt lägger vi därför inte några konkreta förslag.

Föräldraförsäkringens yttersta syfte är att möjliggöra att föräldrarna kan stanna hemma så att barnet får en trygg anknytning till föräldrarna under den allra första levnadstiden, och eventuella reformer av föräldraförsäkringen får inte rubba denna grundläggande princip om föräldraansvar.

Eftersom föräldraledighetsreglerna och det ekonomiska skyddsnätet är så betydelsefullt är det också viktigt att vårda de principer som lagstiftningen grundar sig på. Till exempel har föräldrar rätt att begära full föräldraledighet för vård av barn upp till det att barnet fyllt 12 år, men bara under förutsättning att de har föräldrapenningdagar kvar att ta ut.

Vi vill också fördjupa oss i frågan om hur arbetsgivare kan bidra ytterligare till att möjliggöra jämställda val för föräldrar. Även om det finns många företag och arbetsgivare som gör viktiga insatser och många kollektivavtal innehåller kompletterande förmåner för föräldrar, så återstår mycket innan hela arbetsmarknaden och alla arbetsgivare ser och uppvärderar fördelarna med ett jämställt

föräldraansvar. De potentiella vinsterna med detta är uppenbara för både anställda och arbetsgivare. Det handlar om god personalpolitik och om att vårda krassa konkurrensfördelar när det gäller att marknadsföra sig som attraktiv arbetsgivare på en global arbetsmarknad.

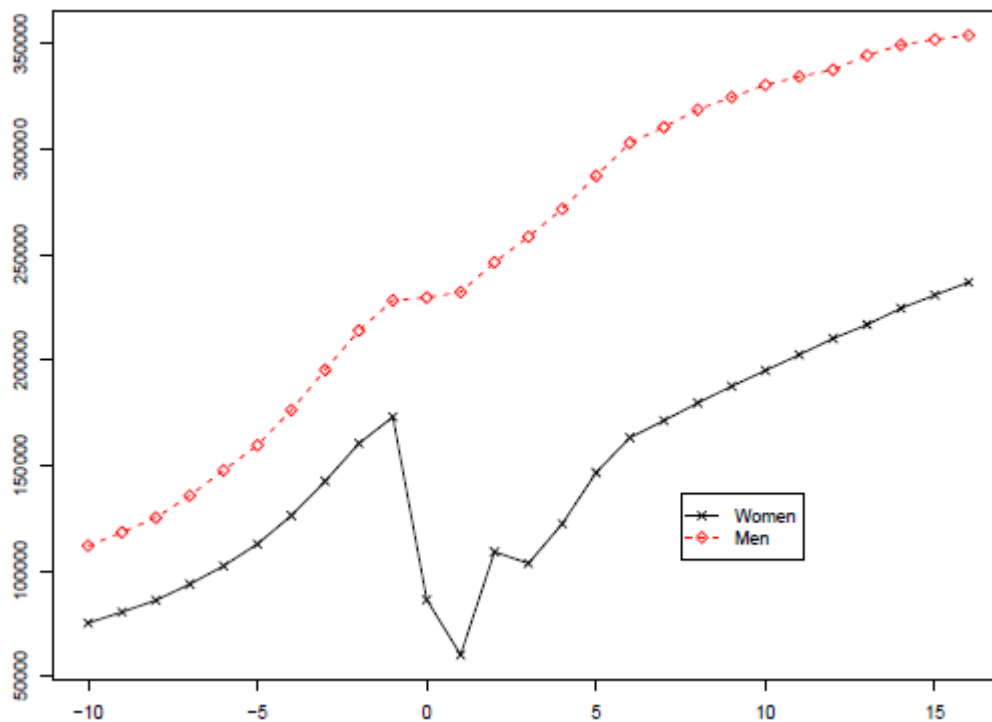
## Ett första steg mot en reformerad föräldraförsäkring

Sveriges föräldraförsäkring är generös i både längd och ersättningsgrad. Tillsammans med föräldraledighetslagstiftningen och en väl utbyggd barnomsorg ger föräldraförsäkringen goda möjligheter att kombinera föräldraskap med arbete. Föräldrar kan ta ledigt från arbetet kortare eller längre tid för att vara med sina barn, utan att tappa alltför mycket i inkomst. Det ger barnet möjlighet till en trygg anknytning med närvarande föräldrar, både den allra första tiden och när barnet är lite större.

Men den ojämställda fördelningen av föräldraansvar får olika följder. Det påverkar barnets möjlighet till närhet och anknytning till föräldrarna. Den förälder som stannar hemma längst får mest tid till föräldraskapet, med alla de värden och erfarenheter som det ger, men tappar å andra sidan i form av inkomstbortfall och anknytning till arbetsmarknaden. Den förälder som väljer jobbet framför att vara hemma får bättre inkomstutveckling och behåller ställning på arbetsmarknaden, men betalar ett pris i form av att vara mindre närvarande förälder i vardagen.

Vilka faktorer som styr den enskilda förälderns eller de enskilda föräldrarnas beslut ser olika ut, och besluten är också olika. Men som helhet finns en tydlig könsfaktor också 2015 i att kvinnor tar den allra största delen av föräldraledigheten och uttag ur föräldraförsäkringen. I genomsnitt tar mammor ut tre gånger så många föräldrapenningdagar som pappor.

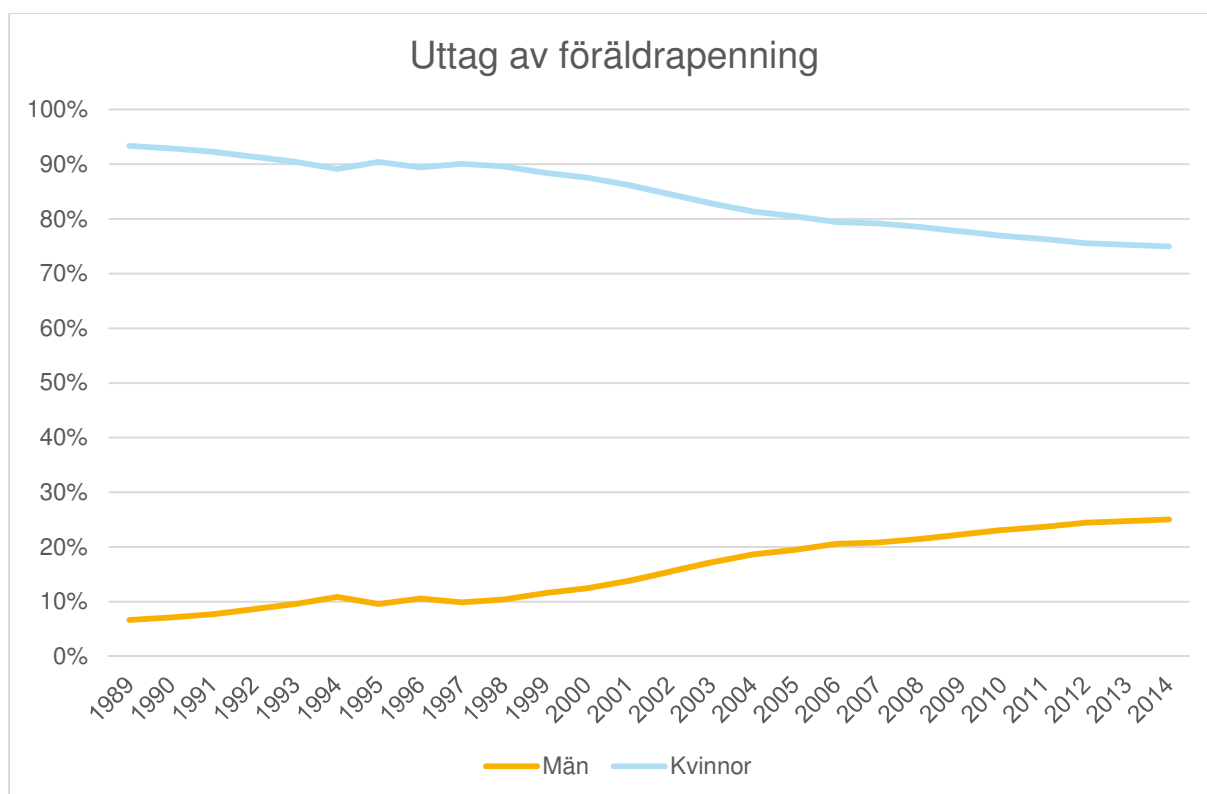
Den ojämna fördelningen av föräldraledigheten får konsekvenser också på längre sikt. En sådan konsekvens handlar om kvinnors och mäns ekonomi, och vi lyfter fram denna aspekt eftersom ämnet för denna rapport är ekonomisk självständighet. Fram till dess att barnen kommer utvecklas lönen för män och kvinnor likvärdigt. Även för par utan barn finns en löneskillnad mellan män och kvinnor. Men den stora förändringen inträffar när det första barnet kommer: då ökar skillnaden kraftigt, och denna löneskillnad är i princip oförändrad även femton år efteråt. Skillnaden kan inte förklaras med bakgrundsegenskaper som utbildning eller ålder.



Genomsnittlig årsinkomst i kronor (i 2008 års penningvärde) för en kvinna och en man i ett gemensamt parförhållande under perioden tio år före och femton år efter första barnets födelse. Källa: Angelov, Johansson och Lindahl: *Is the persistent gender gap in income and wages due to unequal family responsibilities?* IFAU Working Paper 2013:3.

Att kvinnor har en mycket längre föräldraledighet än män också 2015 är inte något som uppstått ur ett historiskt vakuum, utan det måste ses i ljuset av djupt rotade könsnormer som tidigare också juridiskt särbehandlat män och kvinnor. Fram till dess att moderskapspenningen ersattes av den könsneutrala föräldraförsäkringen år 1974 var det inte ens juridiskt möjligt för pappor att få föräldraledighet med inkomstersättning från det allmänna. När enförsörjarnormen präglade samhället förväntades pappan ta ansvar för familjens försörjning, medan mamman skulle ha hand om barnen och bara arbeta i den utsträckning som det var möjligt med hänsyn till omsorgen om barnen.

Sedan dess har synen på föräldraskap förändrats och uttaget av föräldrapenning gradvis utjämnats mellan män och kvinnor. Det är glädjande, men fortfarande finns mycket stora könsskillnader (se diagram nästa sida; källa: Försäkringskassan).



Folkpartiet gick till val 2014 på att införa en tredje öronmärkt månad i föräldraförsäkringen för vardera föräldern. Vi anser dock att det är osäkert vilken stimulerande effekt som en tredje öronmärkt månad kommer att få. Faktum är att tre månaders öronmärkning motsvarar knappt 19 procent av det totala antalet föräldrapenningdagar, men redan 2005 översteg männens genomsnittliga uttag denna procentandel. Andelen har därefter stigit ytterligare, och enligt den preliminära statistiken för 2014 tas för första gången över 25 procent av föräldrapenningdagarna (omräknat till nettodagar) ut av män.

Den grupp män som i dag tar ut färre än tre månaders föräldraledighet kan möjligtvis välja att öka sitt uttag, men de flesta män tar ut längre ledighet än så. Tidpunkten för uttaget av föräldrapenning fördelar sig dock mycket olika mellan kvinnor och män. Medianvärdet för uttag av föräldrapenning under barnets två första levnadsår är nästan fjorton månader för kvinnorna och knappt två månader för männen. I genomsnitt tar papporna ut ungefär en månads föräldrapenning under barnets första år, ytterligare en under barnets andra år och därefter enstaka dagar årligen.

Ska föräldraförsäkringen reformeras för att stimulera en utveckling mot jämställt föräldraskap bör därför ytterligare steg tas.

Vi föreslår att Folkpartiet tar ställning för en tredelad föräldraförsäkring. Det innebär att en tredjedel av de totalt 480 föräldrapenningdagarna är öronmärkta för vardera föräldern, medan den sista tredjedelen är fritt överlåtbar mellan dem.

Detta skulle vara en kraftfull förändring jämfört med i dag. Den skulle tydligt stimulera den pågående utvecklingen i riktning mot jämnare uttag av föräldraledighet, vilket skulle vara till fördel både ur



föräldrarnas perspektiv och ur barnperspektivet. Det skulle också bidra till att etablera en norm på arbetsmarknaden där det är lika självklart för arbetsgivare att räkna med att deras anställda tar ut föräldraledighet oavsett föräldrarnas kön. I dag finns det också stöd för en sådan reform hos alla de tre fackliga centralorganisationerna på svensk arbetsmarknad.

Att öka öronmärkningen inom föräldraförsäkringen utmanar. Därför vill vi poängtera att föräldraförsäkringen redan i dag i princip är individualiserad: har barnet två vårdnadshavare får de vardera lika många föräldrapenningdagar. Det är också dags att avliva föreställningen att öronmärkning innebär tvång. Ingen förälder tvingas ta ut föräldrapenning, och hur föräldrar organiserar omsorgen om sitt barn är i slutänden deras eget beslut. Däremot måste utformningen av det skattefinansierade stöd som föräldraförsäkringen utgör kunna diskuteras också ur ett jämställdhetsperspektiv.

Dagens öronmärkning gäller endast föräldrapenningdagar på sjukpenningnivå, medan dagarna med lägstanivå (180 kronor per dag) är fritt överlåtbara mellan föräldrar. För att båda föräldrarna ska ha samma utgångsläge vid beslutet om hur de utformar sin föräldraledighet vill vi att öronmärkningen ska gälla samtliga dagar oavsett ersättningsnivå. Med dagens system om 390 dagar på sjukpenningnivå och 90 dagar på grundnivå betyder detta, om två föräldrar ska dela på dagarna, att 130 dagar på sjukpenningnivå och 30 dagar på grundnivå är öronmärkta för vardera föräldern.

## Bygg ut jämställdhetsbonusen och inför bonus även för vab-dagar

Vi vill kombinera detta med två reformer för att förstärka jämställdhetsbonusen.

För det första föreslår vi att jämställdhetsbonusen utökas till att gälla samtliga dagar inom föräldraförsäkringen. I dag ges bara jämställdhetsbonus om 100 kronor skattefritt för dagarna på sjukpenningnivå. Med vår modell fördubblas bonusen till 200 kronor skattefritt för dag 130 till dag 195 på sjukpenningnivå, och dessutom införs en bonus om 100 kronor skattefritt för de 45 fördelningsbara dagarna på grundnivå.

För det andra vill vi pröva möjligheten till en stimulans för att uppmuntra till ett jämnare uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av barn ("vab-dagar"). Kvinnor är inte bara hemma längre vid föräldraledighet, kvinnor tar också en betydligt större del av ansvaret för att stanna hemma från jobbet när barnet är sjukt.

Uttaget av tillfällig föräldrapenning är ganska jämnt fördelat under barnets allra första levnadsår, men i flerbarnsfamiljer kan detta hänga samman med att någon av föräldrarna redan är hemma med föräldrapenning för att ta hand om det allra yngsta barnet. Men ju

äldre barnet blir, desto färre män stannar hemma med sjukt barn och desto större del av vab-dagarna tas ut av kvinnor.<sup>1</sup>

Ålder	Kvinnor	Män
0	58 %	42 %
1	56 %	44 %
2	61 %	39 %
3	61 %	39 %
4	61 %	39 %
5	62 %	38 %
6	63 %	37 %
7	64 %	36 %
8	65 %	35 %
9	66 %	34 %
10	67 %	33 %
11	68 %	32 %
Samtliga 0–11 år	62 %	38 %

Uttag av tillfällig föräldrapenning (vab) efter barnets ålder (0–11 år). Siffran anger den andel av nettodagarna med tillfällig föräldrapenning för barn i en viss ålder som tas ut av kvinnor respektive män.

En åtgärd kan vara att införa en form av jämställdhetsbonus också för vab-dagar, så att det lönar sig bättre att fördela ansvaret jämnare mellan föräldrarna. Den tekniska utformningen behöver utredas närmare eftersom det ligger i sakens natur att vab-dagar inte kan planeras på förhand, och det är också viktigt att en ekonomisk stimulans blir obyråkratisk och lättbegriplig för den enskilde.

Den principiella inriktningen bör dock vara att det ska löna sig bättre att dela jämställt också på vab-dagar. Vi föreslår därför att en form av jämställdhetsbonus införs även för vab-dagar.

Vårt förslag till utbyggd jämställdhetsbonus i föräldraförsäkringen samt införande av jämställdhetsbonus för tillfällig föräldrapenning ligger sammantaget inom ramen för det förslag till reformering av jämställdhetsbonusen som Folkpartiet presenterade i årets vårmotion, och ligger även inom den av riksdagen beslutade budgetramen för 2015.

## Förbättra stödet till ensamstående föräldrar

Bland ensamstående föräldrar är den ekonomiska utsattheten större än bland andra hushåll, oavsett om den mäts i relativa eller absoluta termer. Bland ensamstående mammor är den ekonomiska utsattheten dessutom betydligt större än bland ensamstående pappor.

Ett sätt att fånga in den ekonomiska utsattheten i absoluta termer är att se hur många hushåll som får ekonomiskt bistånd (försörjningsstöd) av socialtjänsten. År 2013 betalades ekonomiskt bistånd ut till totalt 70 165 hushåll där det bodde barn under 18 år. Nästan två av tre

---

<sup>1</sup> Källa: Försäkringskassan.

hushåll (63,0 procent) var ensamstående föräldrar. Kvinnor utgjorde nästan fem sjättedelar av de ensamstående föräldrarna med försörjningsstöd (82,7 procent).<sup>2</sup>

Ett vanligt mått på ekonomisk utsatthet i relativa termer är ifall den disponibla inkomsten per konsumtionsenhet är lägre än 60 procent av medianvärdet för den disponibla inkomsten i hela befolkningen. Med detta mått befann sig 34,8 procent av de ensamstående föräldrarna i ekonomisk utsatthet år 2013, att jämföra med 8,2 procent bland samboende föräldrar med ett barn och 11,6 procent bland samboende föräldrar med två eller flera barn. Också här finns stora skillnader mellan män och kvinnor: bland ensamstående män med barn befann sig 10,6 procent i ekonomisk utsatthet, men bland ensamstående kvinnor med barn låg siffran på 34,0 procent.<sup>3</sup>

Gruppen ensamstående föräldrar är heterogen och består både av separerade (med enskild eller gemensam vårdnad), efterlevande och personer som blivit föräldrar genom adoption eller ensaminsmination. Utmaningarna att praktiskt kunna kombinera förvärvsarbete med föräldraskap är extra stora för den som inte kan dela föräldrarollen med någon annan. Eftersom de flesta ensamstående föräldrar är kvinnor är detta också en jämställdhetsfråga – bättre förutsättningar att delta i arbetslivet och större ekonomisk självständighet för ensamstående föräldrar gynnar kvinnor i särskilt hög grad.

Stödet till ensamstående föräldrar måste vara mångfasetterat. En väl fungerande barnomsorg med flexibilitet och full behovstäckning är extra viktig för den som är ensamstående. Men det behövs också särskilda ekonomiska stöd eftersom så många ensamstående föräldrar har en ansträngd ekonomi.

Underhållsstödet är en viktig stödform, eftersom den kompenserar för en del av merkostnaderna för den som bor själv med barn jämfört med om det är två föräldrar i samma hushåll. Samtidigt är underhållsstödets nuvarande konstruktion inte problemfri.

Det statliga underhållsstödet, som ligger på 1 267 kronor i månaden och fr.o.m. den 1 september väntas höjas till 1 567 kronor i månaden, är tänkt som ett utfyllnadsstöd för den händelse att den andra föräldern inte har möjlighet att bidra till sitt barns försörjning genom underhållsbidrag. Men i praktiken uppfattas denna nivå av många separerade föräldrar som en norm för hur stort deras underhållsbidrag ska vara. Detta gör att alldeles för många separerade föräldrar inte bidrar till boföräldern med sin andel av den faktiska kostnaden för barnets försörjning, även om de mycket väl skulle ha råd.

Ensamstående föräldrar drabbas dessutom av stora marginaleffekter som gör det mindre lönsamt att arbeta eller öka sina inkomster.

---

<sup>2</sup> Socialstyrelsen (2013): *Ekonomiskt bistånd. Årsstatistik 2013*, s. 48.

<sup>3</sup> Försäkringskassan (2014): *Barnhushållens ekonomi – utveckling, omfördelning och valfrihet*, s 32. Socialförsäkringsrapport 2014:11.

Folkpartiet har länge förespråkat att det görs en bredare översyn av stödet till föräldrar som lever isär. Den uppfattningen står vi fast vid. Dagens system befäster föreställningen att separerade föräldrar bara behöver bidra med knappt 1 300 kronor (eller, inom kort, knappt 1 600 kronor) i månaden till sitt barns försörjning, och detta drabbar både barnets och boföräldrarnas ekonomiska standard och bidrar också till bristande ekonomisk jämställdhet.

Vi vill förändra systemet så att fler separerade föräldrar betalar underhåll motsvarande sin andel av de faktiska kostnaderna. I klartext betyder detta att många separerade föräldrar kommer att betala högre underhåll till sin expartner jämfört med i dag. Det ökar rättvisan och har dessutom viktiga jämställdhetseffekter, med tanke på att de flera ensamstående föräldrar med svag ekonomi är kvinnor.

Innan en sådan, bredare reform kan genomföras är det också viktigt att det reella skydd som dagens underhållsstöd innebär inte urholkas. Vi föreslår därför att underhållsstödet från och med den 1 januari 2017 indexregleras genom att det knyts till utvecklingen av prisbasbeloppet.

Som en del av en bredare översyn av stödet till ensamstående föräldrar bör det också övervägas att göra föräldraförsäkringen mer generös för den som är ensam vårdnadshavare. En tänkbar möjlighet kan vara att dessa föräldrar får en högre ersättningsnivå motsvarande det tillägg som jämställdhetsbonusen innebär.

## Karriärtjänster i fler kvinnodominerade yrken

Som liberaler anser vi att måste löna sig att utbilda sig, bygga på sin kompetens och ta på sig ansvar. Men så ser verkligheten inte ut för många kvinnor som arbetar i akademikeryrken inom välfärdssektorn. Utbildningspremien är låg och lönespridningen obefintlig.

Det finns flera faktorer som ligger bakom detta. Under flera årtionden ledde den så kallade solidariska lönepolitiken till att akademikeryrken fick stå tillbaka, något som drabbade flera kvinnodominerade yrken särskilt hårt. Avsaknaden av mångfald bland utförare underlättade för offentliga arbetsgivare att hålla nere lönerna. Dessa två generella faktorer förklarar en del, men till detta kommer också en genusfaktor: många akademikeryrken som domineras av kvinnor har värderats lägre i offentlig sektor än yrken som domineras av män.

Vi anser att lönespridningen i kvinnodominerade yrken i offentlig sektor måste öka. Skickliga individer ska inte behöva byta yrke för att få upp sin lön. I dag står välfärdssektorn dessutom inför ett stort rekryteringsbehov på grund av kommande pensionsavgångar, och det är därför dessutom en viktig välfärdsfråga att göra den offentligt finansierade sektorn mer attraktiv för den som vill göra karriär.

Folkpartiet gick i spetsen för de karriärtjänster i skolan som nu möjliggör för skickliga lärare att stanna i yrket med ett ordentligt lönepåslag. Vi vill utveckla och bygga ut karriärtjänsterna – inte minska dem, som den rödgröna regeringen nu är på väg att göra. I

vårmotionen för 2015 har Folkpartiet också lagt fram förslaget att införa karriärtjänster för specialistsjuksköterskor.

Vi anser att det också är dags att införa karriärtjänster för socialsekreterare. Socialtjänsten har hand om några av de allra mest angelägna uppgifterna för en socialliberal välfärdsstat: att erbjuda hjälp och insatser när människan är som allra mest skör, till exempel till barn som växer upp i trasiga familjer, människor som lever i missbruk och hemlöshet eller människor som på grund av sin psykiska funktionsnedsättning måste få stöd för att vardagen ska fungera.

Behörighetskravet för att arbeta som socialsekreterare är oftast socionomexamen. Kvalifikationskraven för vissa uppdrag som socialsekreterare har också skärpts genom lagändringar. Socionomutbildningen är 3,5 år lång och innefattar bland annat socialt arbete, juridik, psykologi och sociologi. Av de cirka 15 500 socialsekreterare som är anställda i landets kommuner är 86 procent kvinnor och 14 procent män.<sup>4</sup> Socialsekreteraryrket är alltså ett av de viktigare akademiska kvinnoyrkena i offentlig sektor.

Socialsekreterares arbetsituation är ansträngd på många håll på grund av ökande antal ärenden, hög personalomsättning och tung arbetsbelastning. Samtidigt är lönebildningen för socialsekreterare mycket sammanpressad. Medianlönen för socialsekreterare låg år 2014 på 29 200 kronor (omräknat till heltid), men mellan den fjärdedel som tjänar minst och den fjärdedel som tjänar mest är skillnaden bara 5 000 kronor.<sup>5</sup> Det finns alternativa arbetsmarknader för socionomer, och många ”röstar med fötterna” genom att lämna socialtjänsten till förmån för bättre arbetsförhållanden på annat håll. Det talas om socialtjänsten som en krisbransch.

En förändrad lönestruktur är inte den enda åtgärd som behövs för att förbättra socialsekreterarnas yrkessituation, men vill vi stärka yrkets status måste lönespridningen öka. Arbetet som socialsekreterare måste synliggöras och erkännas som det kvalificerade yrke det är. Ett nödvändigt led i detta är att ge de skickligaste socialsekreterarna bättre möjlighet till lönekarriär inom sitt yrke.

Vi vill därför att det i ett första steg skapas cirka 1 000 tjänster som förste socialsekreterare, med ett lönepåslag på 5 000 kronor i månaden enligt samma modell som för lärare. Socionomexamen och dokumenterad skicklighet i yrkesutövningen ska vara en förutsättning för tjänsten som förste socialsekreterare.

---

<sup>4</sup> Källa: Statistiska centralbyrån. Siffran avser 2014 och omfattar det antal tjänster som betecknas med kod 2661 enligt Svensk standard för yrkesklassificering (SSYK).

<sup>5</sup> Källa: Statistiska centralbyrån. Uppgiften syftar på skillnaden i lönenivå mellan den undre kvartilen (26 800 kronor) och den övre kvartilen (31 800 kronor).

## Pressa tillbaka den ofrivilliga deltiden

Möjligheten att kunna försörja sig själv är avgörande för ett självständigt liv. Det är inte detsamma som att arbetet måste stå i centrum för tillvaron. Avvägningen mellan förvärvsarbete eller företagande och andra delar av vardagen kan variera i olika skeden av livet, och alla individer prioriterar inte på samma sätt. Att arbeta deltid kan vara ett frivilligt beslut för att möjliggöra mer tid till annat.

Men så ser inte verkligheten ut i många fall, utan i alldeles för många fall är deltidarbete ett ofrivilligt val som främst drabbar kvinnor. Den ofrivilliga deltiden får dessutom ekonomiska konsekvenser för den berörda också långt efteråt, eftersom pensionen minskar. Särskilt tydlig effekt får deltidarbete på tjänstepensionen.<sup>6</sup>

Det allra viktigaste skälet till deltidarbete är enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar att det saknas lämpligt heltidsarbete. Över 200 000 kvinnor uppgav 2013 att de skulle vilja arbeta heltid, men inte kunde. Även för män är den viktigaste orsaken till deltid att det saknas ett lämpligt heltidsarbete, men eftersom andelen deltidarbetande män är så låg blir antalet män som berörs mycket lägre. Att motverka den ofrivilliga deltiden är en central jämställdhetsfråga.

Andelen kvinnor som arbetar heltid har successivt ökat på senare år. Under Alliansregeringens tid passerades en historisk gräns när för första gången i historien över 50 procent av kvinnor i förvärvsaktiv ålder arbetade heltid. Bakom denna positiva utveckling ligger bland annat jobbskatteavdraget, som är utformat så att det i de flesta yrken blir särskilt lönsamt att gå upp från deltid till heltid, samt en väl utbyggd barnomsorg som underlättar för småbarnsföräldrar att arbeta.

Denna utveckling till trots återstår mycket stora skillnader mellan kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande. År 2013 arbetade 54 procent av kvinnorna i åldern 20–64 år heltid, att jämföra med 73 procent av männen i samma ålder. Av kvinnorna arbetade 24 procent deltid, medan bara 8 procent av männen gjorde det.<sup>7</sup>

Kommuner och landsting har en nyckelroll för att minska den ofrivilliga deltiden, eftersom en stor del av antalet deltidarbeten finns i kvinnodominerade yrken i den kommun- och landstingsfinansierade sektorn. 39 procent av anställda kvinnor arbetade 2013 i kommuner eller landsting, att jämföra med 12 procent av de anställda männen.

Andelen heltidsanställda i kommunerna ökar, men sakta. År 2013 var 73,7 procent heltidsanställda i kommunerna, en andel som steg till 74,5 procent år 2014. Andelen deltidanställda är klart högre bland kvinnor än bland män också i kommunerna. Av landets

---

<sup>6</sup> Se t.ex. Alecta (2015): *Deltidsfällan. Hur en ojämställd arbetsmarknad ger ojämställda pensioner* och Saco (2014): *Föräldraledighet och den framtida pensionen*.

<sup>7</sup> SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU).

290 kommuner är det bara fyra stycken (Berg, Borås, Solna och Värmdö) där andelen heltidsanställda är högre bland kvinnorna än bland männen.<sup>8</sup>

Det finns stora skillnader mellan kommunerna när det gäller andelen heltidstjänster. 80 kommuner har en högre andel heltidsanställda än rikssnittet, och allra högst är andelen i Kiruna där hela 94 procent av de anställda har heltidstjänster. Detta ska jämföras med Örskelljunga, som erbjuder heltid åt enbart 46 procent av sina anställda.

Genusdimension blir extra tydlig vid jämförelser på kommunnivå. Andelen heltidstjänster bland manliga anställda varierar mellan 100 procent i Gotlands kommun och 64 procent i Rättvik, medan spannet för kvinnliga anställda går mellan 94 procent i Kiruna och 41 procent i Båstad och Örskelljunga.

Att ha en heltidstjänst behöver inte betyda att personen arbetar heltid. Personen kan ändå gå ner i sysselsättningsgrad genom att begära tjänstledigt på deltid, vilket ju t.ex. många småbarnsföräldrar väljer att göra. Inte desto mindre är det en större ekonomisk trygghet för den enskilde att ha en heltidstjänst i botten, eftersom möjligheten att gå upp i arbetstid då är väsentligt större.

Vi tror inte att heltid kan lagstiftas fram med tvång, ens för stora arbetsgivare som kommuner och landsting. Det är inte alltid möjligt att åstadkomma tjänster som möjliggör heltid, särskilt inte i specialiserade yrken eller i små verksamheter. Men de mycket stora skillnaderna mellan kommunerna visar att detta inte är hela förklaringen. I stället handlar det om kommunernas personalpolitik och vilja att åstadkomma förändring.

Den ofrivilliga deltiden i välfärdssektorn drabbar i huvudsak kvinnor och är därför ett centralt jämställdhetsproblem. En tänkbar väg för att åtgärda detta är att skriva in heltid som norm i de centrala kollektivavtalen. Detta kan dock vara svårt att omsätta på lokal nivå, särskilt för små personalgrupper.

Vi vill därför öka förändringstrycket ytterligare på två sätt.

För det första: Kommunerna och landstingen ska få ett lagstadgat ansvar att regelbundet undersöka om medarbetarna är nöjda med sin anställningsgrad eller om de önskar förändra den (uppåt eller nedåt). Detta görs i dag i många kommuner och landsting som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, men detta behöver ske generellt. Utifrån dessa kartläggningar ska varje kommun och landsting ta fram en handlingsplan för att motverka ofrivillig deltid. Med fördel kan detta integreras i de lönekartläggningar och jämställdhetsplaner som kommunerna och landstingen redan i dag är ålagda att genomföra.

För det andra: Kommunerna och landstingen ska redovisa andelen deltider, och andelen ofrivilliga deltider, som en del av sin årsredovisning. Redovisningen ska vara uppdelad på män och kvinnor för att därmed synliggöra könsskillnaderna. Konkret förverkligas detta genom en

---

<sup>8</sup> Källa för detta och uppgifterna i det följande: Kolada, Sveriges kommuner och landsting (SKL).

ändring i lagen (1997:614) om kommunal redovisning så att andelen deltider och andelen ofrivilliga deltider blir en av de upplysningar som ska ingå i förvaltningsberättelsen under avsnittet om väsentliga personalförhållanden. Därmed synliggörs omfattningen av den ofrivilliga deltiden direkt i varje kommun och varje landsting, vilket blir viktiga fakta för både lokalpolitiker och invånare att granska och debattera.

## Mer jämställda pensioner

Det svenska pensionssystemet, som tillkommit med Folkpartiet som pådrivande kraft, bygger på livsinkomstprincipen. Den levnadsstandard en person får som pensionär ska byggas på den levnadsstandard personen haft under sin tid i arbetslivet. Som pensionär får alla en lägre inkomst, men inkomstsänkningen är förutsägbar.

För många som skiljer sig efter ett längre äktenskap gäller inte detta. Makarna delar vid skilsmässa på värdet av bostaden, bohaget och banktillgodohavanden men inte på pensionsbesparingarna. Med undantag av privat pensionsförsäkring delas inte pension vid skilsmässa utan är i stället särskilt undantagen från giftorättsgodset.

Folkpartiet gick till val 2014 på att en större del av pensionen ska ingå i giftorättsgodset och delas vid skilsmässa, och att en statlig utredning ska tillsättas i detta syfte inom ramen för pensionsöverenskommelsen. Detta arbete har nu påbörjats genom att pensionsgruppen i maj 2015 beslutat att starta ett särskilt delprojekt för att analysera och bemöta skillnaderna mellan mäns och kvinnors pensioner. Delprojektet inrymmer bland annat frågan om delad pensionsrätt vid boskillnad och om de befintliga reglerna om överföring av premiepensionsrätt kan nyttjas i större utsträckning.

Vi anser att denna översyn är av stor betydelse för att stärka kvinnors ekonomiska självständighet, även i pensionsåldern, även efter skilsmässa. Inriktningen för det fortsatta arbetet bör vara att en större del av pensionen ska ingå i giftorättsgodset vid bodelning genom skilsmässa. Särskild uppmärksamhet ska ägnas tjänstepensionen eftersom den för de flesta utgör en allt viktigare del av den samlade pensionen. Stor hänsyn ska tas till att tjänstepensionen normalt är följden av kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.

Vår ståndpunkt är att livsinkomstprincipen ska gälla också framgent. Däremot behöver reglerna om bodelning vid skilsmässa anpassas. De som är pensionärer i dag eller närmar sig pensionsåldern har haft sina yrkesverksamma år i ett samhälle där mäns och kvinnors förutsättningar inte har varit jämställda. Samtidigt är det också av största vikt att inte pensionssystemet permanentar ojämställda strukturer genom att i alltför hög grad fungera som en kompensator i efterhand.