



# Från jämställda par till ojämställda föräldrar:

## Rationella par eller begränsade val?

Helen Eriksson och Maria Brandén

# Från jämställda par till ojämställda föräldrar: Rationella par eller begränsade val?

Helen Eriksson\* och Maria Brandén#,\*

\*: *Sociologiska institutionen, Stockholms universitet*

#: *Institutet för Analytisk Sociologi (IAS), Linköpings universitet*

## Sammanfattning

I den här rapporten diskuteras två områden. Först går vi igenom föräldraskapets betydelse för ojämställdhet på arbetsmarknaden och visar empiriska exempel på hur jämställda par blir ojämställda föräldrar. Sedan följer en genomgång av två övergripande perspektiv för att förstå varför par ”bestämmer sig” för att bli ojämställda: å ena sidan ett individ- och parperspektiv och å andra sidan ett arbetsplatsperspektivet. Eftersom föräldraskapet är tidpunkten där ojämställdheten skapas, en ojämställdhet som ofta kvarstår resten av yrkeslivet, så tittar vi på fördelningen av föräldraledigheten. Individ- och parperspektivet, som också är ett av det vanligaste när föräldrar själva får frågan om varför de delade föräldraledigheten såsom de gjorde, är att det berodde på ett rationellt beslut som togs inom paret. Huvudargumentet har varit att mäns generellt högre löner än kvinnor ligger till grund för parets rationella beslut att låta kvinnan ta en större del av föräldraledigheten. Det andra perspektivet, arbetsplatsperspektivet, skiftar istället fokus till förväntningar på arbetsplatsen. Här utgår man istället från att föräldraledighetsbeslutet tas av varje enskild förälder i relation till vad som är ”möjligt” på deras arbetsplats. I detta arbetsplatsperspektiv pekar man på att vad som är ”möjligt” på arbetsplatsen styrs av om arbetstagaren är mamma eller pappa; där en föräldraledighet på sex månader på samma arbetsplats kan uppfattas som ”för kort” om arbetstagaren är mamma och ”för lång” om denne är en pappa.

**Keywords:** Föräldraskap och inkomstutveckling, föräldraledighet, yrken, arbetsplatser

Stockholm Research Reports in Demography 2021:01

ISSN 2002-617X

© Helen Eriksson & Maria Brandén



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Inledning

I en publikation från förra året konstateras att ojämställdhet på dagens arbetsmarknad är ”all about children” (Kleven et al. 2019:200). Studien är en del av en internationell forskningstrend där man uppmärksammat att barnafödandet fått allt större betydelse för ojämställdhet mellan män och kvinnor (Angelov, Johansson & Lindahl 2016)<sup>1</sup>. En viktig slutsats är att den stora relativa ökningen av barnens betydelse inte beror på att ojämställdheten blivit större när det gäller aktiviteter som involverar barn – tvärtom har vi aldrig varit så jämställda – utan på att ojämställdheten i andra institutioner antingen försvunnit – såsom att kvinnor tar del av arbetsmarknaden till lika hög grad som män (Gustafsson & Jacobsson 1985) – eller vänts till kvinnors fördel – såsom att kvinnor i de flesta västerländska länder numera har högre utbildning än män (McDaniel 2012). Medan man tidigare kunde prata om ett ”könslönegap” föreslår därför flera forskare att det numera borde gå under benämningen ”mödralönegap” (Gangl & Ziefle 2009). Ungefär 80 procent av könslönegapet beräknas vara just ett mödralönegap (Kleven et al. 2019), alltså inte en skillnad mellan män och kvinnor utan mellan mödrar och andra.<sup>2</sup> Samtidigt så höjs kritiken för att utvärdera ojämlikhet mellan könen enbart gentemot arbetsmarknaden (jmf. Fraser 2012) då mödralönegapet motsvaras av ett ”fädersomsorgsgap” där fäder har svårare att realisera sin önskan att vara med sina barn på grund av krav från arbetsplatsen (Hobson 2013).

I den här rapporten diskuteras två områden. Först går vi igenom föräldraskapets betydelse för ojämställdhet på arbetsmarknaden och visar empiriska exempel på hur jämställda par blir ojämställda föräldrar. Sedan följer en genomgång av två övergripande perspektiv för att förstå varför par ”bestämmer sig” för att bli ojämställda: å ena sidan ett individ- och parperspektiv och å andra sidan ett arbetsplatsperspektivet. Eftersom föräldraskapet är

---

<sup>1</sup> Rapporten utgår från olikkönade par och de effekter på gruppen ”män” och ”kvinnor” som skapas av denna parbildning. Även om kategorierna ”kvinnor” och ”män” är ett effektivt sätt att lyfta fram skillnader på könsnivå ska man även vara medveten om att samma kategorisering också förstärker de normer som återskapar de skillnader vi observerar på gruppnivå. Ett exempel, som kommer att framgå nedan, är att varje gång man visar att pappor tar mindre föräldraledighet än mammor så förstärker man normen att det är ”naturligt” för en man att vara föräldraledig under en kortare tid. Det är också viktigt att vara medveten om att även om de flesta par som får barn i Sverige idag består av en man och en kvinna så pågår ett flertal forskningsprojekt även på andra parbildningar, se exempelvis Evertsson & Boye 2018.

<sup>2</sup> Här definieras könslönegapet som det gap som finns mellan män och kvinnor med bland annat samma utbildning, yrke och arbetslivserfarenhet. Könslönegapet är då det som man traditionellt tillskriver till olika typer av diskrimineringsmekanismer. Även om de flesta barnlösa män och kvinnor i Sverige idag i princip får ”lika lön för lika arbete” så kan man naturligtvis också ifrågasätta rättviseaspekten av ”olika lön för samma typ av arbete”, dvs. att vissa yrken där kvinnor dominerar har sämre betalt i helhet för liknande arbetsuppgifter som yrken där män dominerar.

tidpunkten där ojämställdheten skapas, en ojämställdhet som ofta kvarstår resten av yrkeslivet, så tittar vi på fördelningen av föräldraledigheten. Individ- och parperspektivet, som också är ett av det vanligaste när föräldrar själva får frågan om varför de delade föräldraledigheten såsom de gjorde, är att det berodde på ett rationellt beslut som togs inom paret. Huvudargumentet har varit att mäns generellt har högre löner än kvinnor ligger till grund för parets rationella beslut att låta kvinnan ta en större del av föräldraledigheten (Becker 1991). Det andra perspektivet, arbetsplatsperspektivet, skiftar istället fokus till könsförväntningar på arbetsplatsen. Här utgår man istället från att föräldraledighetsbeslutet tas av varje enskild förälder i relation till vad som är ”möjligt” på deras arbetsplats (Hobson 2013). I detta arbetsplatsperspektiv pekar man på att vad som är ”möjligt” på arbetsplatsen styrs av om arbetstagaren är mamma eller pappa; där en föräldraledighet på sex månader på samma arbetsplats kan uppfattas som ”för kort” om arbetstagaren är mamma och ”för lång” om denne är en pappa.

### **Från jämställda par till ojämställda föräldrar**

En mängd forskare har under det senaste årtiondet uppmärksammat att helhetsperspektivet på den ojämställda arbetsmarknaden – där kvinnor och mäns inkomster jämförs över arbetsmarknaden som helhet – borde ersättas av ett livsförloppsperspektiv (Gangl & Zeifle 2009). Ett livsförloppsperspektiv frågar sig inte hur arbetsmarknaden ser ut som helhet utan istället vid vilka faser i mäns och kvinnors liv som ojämställdhet *reproduceras*.

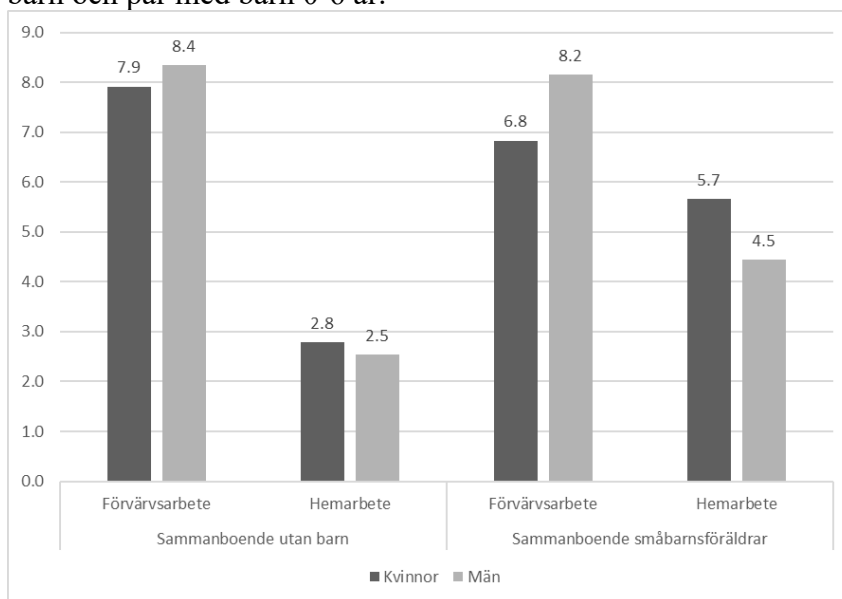
I dagens Sverige reproduceras ojämställdheten när par blir föräldrar. Det är vid denna tidpunkt som de mest använda mätbara indikatorerna för jämställdhet – tid i betalt och obetalt arbete och inkomst – blir ojämnt fördelade mellan män och kvinnor. I det här avsnittet ska vi titta närmare på dessa indikatorer. Om vi börjar med tiden män och kvinnor spenderar på betalt och obetalt arbete så ser vi i Figur 1 att redan vid den senaste tidsanvändningsundersökningen år 2010 så gjorde män och kvinnor i olikkönade sammanboende barnlösa par ungefär lika mycket betalt och obetalt arbete – runt 8 timmar och dagen betalt och runt 3 timmar obetalt<sup>3</sup>. Skillnaden mot par med barn är slående. Två

---

<sup>3</sup> Tidsanvändningen mäts genom att ett slumpvist urval fyller i så kallade tidsdagböcker där individerna anger aktiviteter för varje tiominutersintervall för en period av 24 timmar. Hemarbete definieras som hushållsarbete, underhållsarbete, omsorg om egna barn, omsorg om andra och inköp av varor och tjänster. Småbarnsföräldrar definieras som de med hemmaboende barn under sex år. För ytterligare detaljer om undersökningen, se SCB 2012. För att öka jämförbarheten mellan grupperna visas timmarna för ”utövarna”. Medan i princip alla är utövare av hemarbete så är det bara de som är en del av arbetsmarknaden som räknas som utövare av förvärsarbete. Utslaget över alla kvinnor så arbetar sammanboende småbarnsmammor bara drygt tre och en halv timme medan papporna jobbar drygt sex timmar. Skillnaden reflekterar främst den lägre förvärvsfrekvensen bland kvinnor (SCB 2012:49) och de längre föräldraledigheterna. Småbarnspappor ägnar i snitt totalt cirka 75 minuter mer per dag på förvärsarbete och hemarbete (SCB 2012:39). Undersökningen följer dock inte samma par över tiden vilket innebär att det kan finnas viss selektion av hemmaorienterade personer som redan gör mycket

faktorer sticker ut. För det första så lägger både män och kvinnor mycket mer tid på obetalt arbete, totalt runt fyra och en halv timme mer per dag. I de här timmarna räknas barnomsorg in men också den ytterligare tid som går åt till sådana aktiviteter som matlagning och städning. Observera att de här timmarna är ett snitt över barnåldrarna 0-6 år. Tiden i obetalt arbete under barnets första året motsvarar nästan all vaken tid, 16 timmar om dagen (Craig & Bittman 2008), för att sedan succesivt minska över åren. För det andra så fördelas de här ytterligare timmarna på ett ojämnt sätt, där kvinnor står för ungefär sex timmar obetalt arbete per dag medan män står för fem timmar. I Sverige beror dock den här ytterligare timmen inte på att kvinnor tar ett ”andra skift” utöver männen (Hochschild & Machung 1989) utan på att kvinnor gör en omfördelning mellan betalt och obetalt arbete – genom en längre föräldraledighetsperiod men också 75 procents arbete därefter - medan mäns omfördelning är mindre. Kvinnor och män med barn utför alltså samma mängd totalt arbete (ungefär tolv och en halv timme per dag) men fördelningen mellan betalt och obetalt arbete ser olika ut.

FIGUR 1. Tid i förvärsarbete och hemarbete för kvinnor och män i sammanboende par utan barn och par med barn 0-6 år.



Källa: Tidsanvändningsundersökningen 2010/11 från tabell i SCB (2012:40).

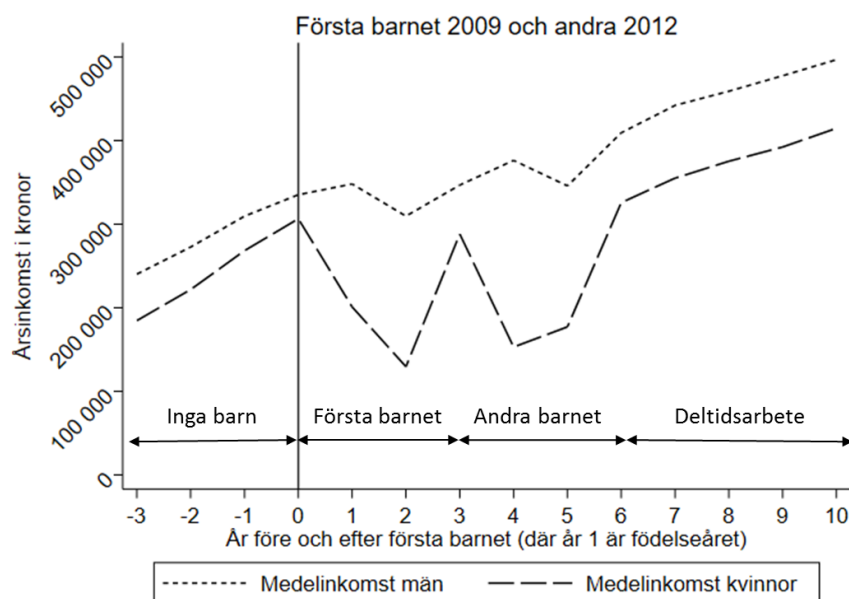
För inkomstnivån tecknas en liknande bild. Figur 2 visar mäns och kvinnors inkomstutveckling före och efter första barnets födelse. Figuren visar inkomstutvecklingen för trettioåriga kvinnor och män som fick sitt första barn år 2009 (år 1 i figuren) och följer

---

obetalt arbete som har en större tendens att bli föräldrar. Barnlöshet är dock förhållandevis lågt i Sverige (13 procent för kvinnor och 21 procent för män) och mindre vanligt bland par än bland ensamstående.

inkomstutvecklingen från fyra år innan första barnets födelse till tio år efter.<sup>4</sup> <sup>5</sup>För att bättre illustrera inkomstbortfallet kopplat till barnens födelse så visar figuren alla par som fick totalt två barn varav det första barnet under 2009 och det andra under 2012. Om vi börjar före första barnets födelse ser vi att medelinkomsten fortfarande generellt är lite högre för män än för kvinnor. Detta beror till största delen på att kvinnor jobbar i yrken som är sämre betalda än män, se nedan.

FIGUR 2. Inkomstutveckling före och efter första barnets födelse.



Inkomsten faller sedan markant vid barnets födelseår. Under de första två åren ser vi den första föräldradighetens påverkan på inkomstnivån och under det tredje och fjärde året föräldradigheten för ett andra barn. Anledningen till att inkomsten faller långt under den 80-procentiga ersättningsnivån i föräldraförsäkringen beror på att det är mycket vanligt att föräldrar använder sig av möjligheten att inte söka föräldrapenning för alla dagar de är lediga.

<sup>4</sup> Figur 2 och alla efterföljande figurer hämtas från svenska registerdata. Registerdatat hämtas från RTB (Registret över totalbefolkningen) och LISA (Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier) och görs tillgängligt genom SCB:s MONA-system. Forskningsanvändning av de register som här används godkändes av Regionala etikprövningsnämnden i projektet "Familjeförändringar i Sverige – generationer, genus och klass (dnr. 2018/1451-31/5).

<sup>5</sup> Figuren ska ses som en illustration av en genomsnittlig inkomstutveckling efter första barnets födelse. För en fullständig statistik modell av kvinnors och mäns relativa inkomster runt första barnets födelse hänvisas till Nyhlin et al. (2021). Figuren visar alla trettioåriga män och kvinnor som fick sitt första barn 2009 och sitt andra barn 2012. Eftersom män i genomsnitt är två år äldre vid första barnets födelse så visas trettioåriga män och kvinnor. Medelåldern för första barnets födelse var under 2009 29 för kvinnor och 31 för män (SCB 2020). Mediantiden mellan första och andra barnet för föräldrar som fick sitt första barn 2009 var tre år, därför visas par som får andra barnet år 2012 i figuren (SCB 2017: 19). Figuren visar medelinkomsten för att bättre reflektera den samlade arbetsmarknadspositionen för män och kvinnor. Inkomster högre än 99:e percentilen har givits värdet för 99:e percentilen för att inte orsaka snedvridning av medelvärdet. Samma figur med medianinkomster istället för medelinkomster visar i huvudsak samma utveckling som i figuren.

Beräkningar tyder på att män och kvinnor använder sig av obetalda dagar i ungefär samma utsträckning – cirka 30 procent av dagarna är obetalda (Duvander & Viklund 2019) – men eftersom 30 procent av kvinnornas föräldraledighet är ett mycket större antal dagar så ger de också ett betydligt större inkomstbortfall<sup>6</sup>.

Från sex år och framåt ligger gapet mellan män och kvinnor stabilt och är ungefär dubbelt så stort som det var innan barnets födelse. Detta beror till största del av kvinnors deltidsarbete. Beräkningar som gjorts på danska data tyder på att gapet som öppnas vid barnafödandet kvarstår även tjugo år efter första barnets födelse. Danska kvinnor har då inkomster som ligger ungefär tjugo procent lägre relativt männen än vad de hade då barnet föddes (Kleven, Landais & Søgaard 2019). Den avgörande anledningen att inkomsten faller under de första åren är så klart att kvinnor är borta från arbetet. Under de första fem åren hittar man ingen effekt på lönenivåerna, vilket kan tyda på att diskrimineringslagstiftningen fungerar. Efter tjugo år har dock de lägre antalet arbetade timmar börjat få effekt på löneutvecklingen och den inkomstskillnad som kvarstår kan förklaras till lika del av att kvinnor haft sämre löneutveckling, fortfarande jobbar mindre än heltid och att fler antal kvinnor har lämnat arbetsmarknaden, alla tre som en följd av barnafödandet (Kleven, Landais & Søgaard 2019).

Anmärkningsvärt för det svenska perspektivet är dock att även mannens inkomst går ned som följd av varje barns födelse, dvs. att mannens föräldraledighet har en effekt på inkomstnivån (Nyhlin et al. 2021). Det här är unikt för Sverige då det i många länder istället är så att mannens inkomst går upp vid första barnets födelse. Man brukar tala om en ”fatherhood premium”, dvs. att fäder till och med får en högre inkomst när de blir föräldrar, men detta gäller främst de länder där kvinnor fortfarande är hemmafruar och männen ökar sin arbetstid för att öka familjeinkomsten (Mari 2019)<sup>7</sup>.

Om vi återgår till skillnaden i inkomst innan barnets födelse så kan konstateras att en stor del av denna skillnad beror på att svensk arbetsmarknad är könssegregerad, d.v.s. att män och kvinnor jobbar i olika yrken, sektorer och arbetsplatser (Bygren 2013). Figur 3 visar därför

---

<sup>6</sup> Duvander och Viklund (2019:11-12) använder Försäkringskassans episoddata för att beräkna obetalda dagar. Det vanligaste användningsmönstret för obetalda dagar är att föräldrar tar ut fem dagar i veckan betalt och två dagar obetalt. Om man räknar med upp till två obetalda dagar mellan varje episod av betalda dagar så blir den totala ledighetslängden 13,5 månader för kvinnor och 4,5 månader för män, att jämföra med 9,5 månader med betalda dagar för kvinnor och 3 månader betalda dagar för män. Notera att för män räknas mätten bara på de män som tar minst en dag föräldrapenning vilket gör antalet dagar högre än snittet för alla män (vilket är två månader betald föräldrapenning).

<sup>7</sup> Man har i många studier noterat att gifta män och pappor har både högre löner och inkomster än singlar. Denna effekt är dock en följd av selektion in i giftermål och föräldraskap, dvs. att män med högre löner och bättre karriärsutveckling gifter sig och får barn (Mari 2019, Ludwig & Brüderl 2018).

inkomstutvecklingen för män och kvinnor som får första barnet när de är trettio år gamla för ett urval av olika vanliga yrken.<sup>8</sup> Vi lägger märke till två saker. För det första så finns det ingen genomgripande ojämställdhet i alla yrken, där jämnåriga män alltid har högre inkomst än kvinnor<sup>9</sup>. Undersköterskor och vårdbiträden samt programmerare är exempel på två yrkesgrupper där det inte finns några könsskillnader i inkomst mellan 30-åringar innan de får barn. Försäljare är ett tydligt exempel på inkomstskillnader som följer det mönster de flesta tänker sig även finns i arbetsmarknaden i stort; här har jämnåriga män högre inkomst än kvinnor även innan de får barn. För grundskollärare gäller dock det motsatta; kvinnliga 30-åriga grundskollärare som får barn har högre inkomst än sina manliga kollegor innan barnets födelse.

För det andra så kan konstateras att effekten av barnets ankomst är densamma oavsett om kvinnor eller män har högre inkomst eller om inkomsten är densamma; kvinnors inkomst faller för alla yrken. I de yrken där kvinnor och män i ursprungsläget har samma inkomst så öppnar sig ett gap i inkomst som står sig även 10 år efter barnets födelse. För försäljare, där manliga försäljare har högre inkomst än kvinnliga innan barnen, öppnas än ännu större skillnad. För grundskollärare, där kvinnor i utgångsläget har högre inkomst, faller kvinnornas inkomst under männens och ligger kvar på en nivå under männen även 10 år efter första barnets födelse. Även här är det troligt att gapet kommer att kvarstå då kvinnornas inkomster faller som en följd av färre arbetade timmarna, dels som en direkt effekt av de arbetade timmarna, dels som en indirekt effekt på karriärsutvecklingen som följer på att arbeta mindre antal timmar.

Det är viktigt att poängtera att även om de här siffrorna tyder på att de flesta barnlösa män och kvinnor i Sverige idag i princip får ”lika lön för lika arbete” så kan man naturligtvis också ifrågasätta rättviseaspekter av ”olika lön för samma typ av arbete”, dvs. att vissa yrken där kvinnor dominerar har sämre betalt i helhet för liknande arbetsuppgifter som yrken där

---

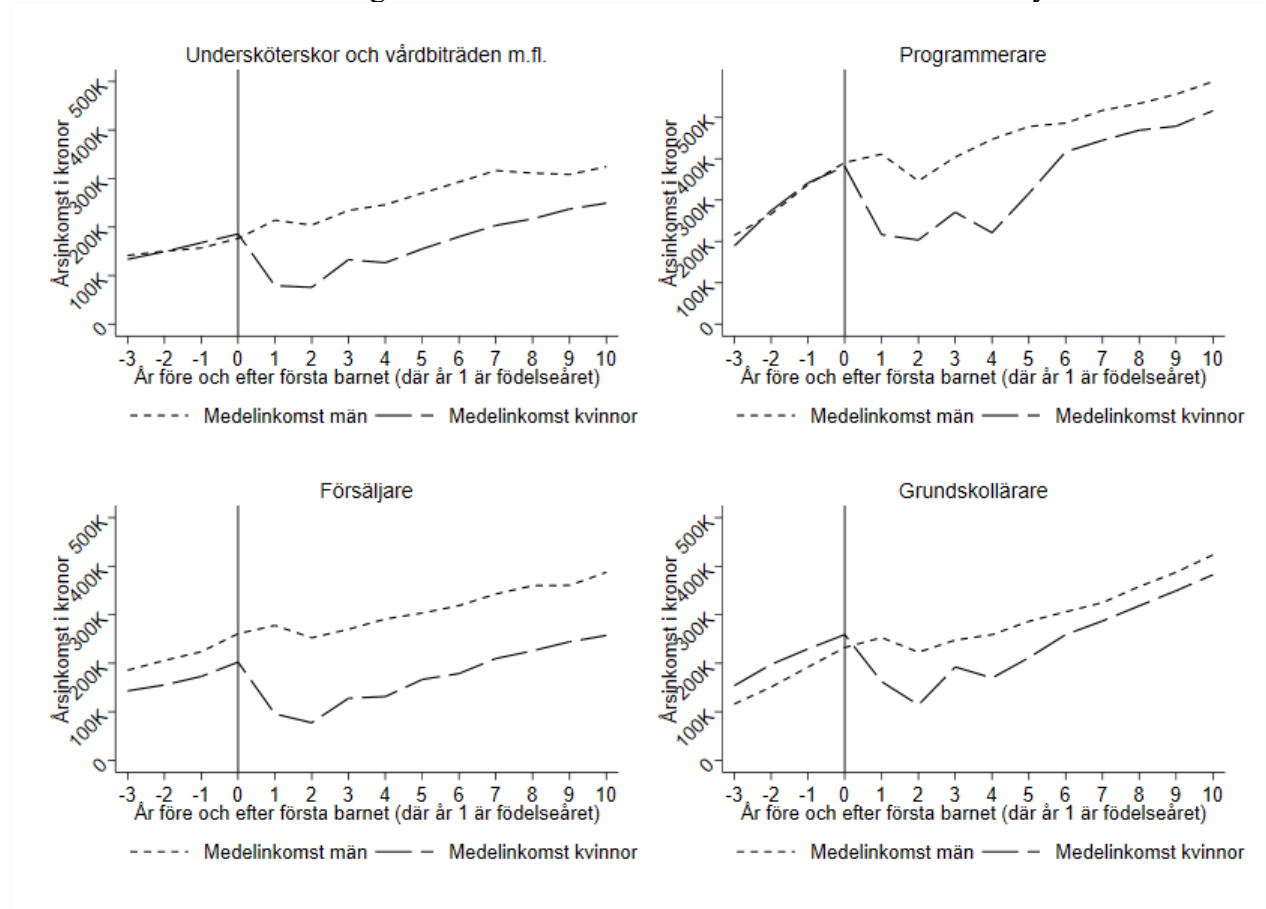
<sup>8</sup> Figuren ska ses som en illustration av ett fåtal yrken där urvalet gjorts utifrån ett krav på att minst 40 trettioåringar av varje kön fick barn år 2009 samt var registrerade på yrket under 2008. En mer generell estimering av den totala jämställdheten skulle kräva en modellering av alla yrken där man även inkluderar andra karriärvägar och yrkesbyten. Poängen med illustrationen är dock inte att ge en komplett bild av inkomstutvecklingen utan att illustrera barnafödandets påverkan på inkomsten. Undersköterskor och vårdbiträden motsvarar SSKYK-koderna 5123 ”undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.”, 5133 ”Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl. och 5134 ”Skötare och vårdare”. Programmerare är SSKYK-koderna 2131 ”Systemerare och programmerare” och 2139 ”Övriga dataspecialister”. Försäljare är 5221 ”Försäljare, dagligvaror” och 5222 ”Försäljare, fackhandel”. och 5222. Grundskollärare är 2330 ”Grundskollärare”.

<sup>9</sup> Könslönegapet kan räknas olika beroende på vad man jämför med. Beräkningar på hela arbetsmarknaden inom yrken, där man jämför individer med samma arbetslivserfarenhet, senioritet, sektor och yrkeskvalifikationer, tyder på att barnlösa kvinnor har timlöner på ungefär 95 procent av barnlösa män (Boye, Halldén och Magnusson 2017).



män dominerar. Poängen här är dock inte att belysa generella löneskillnader utan att illustrera den skillnad mellan män och kvinnor som uppstår som en direkt följd av barnens ankomst.

FIGUR 3. Inkomstutveckling före och efter första barnets födelse inom utvalda yrken.



## Förklaringar till ojämställdheten

Men varför uppstår då denna ojämställdhet vid barnets födelse? Vad är det som gör att kvinnor och män går från att leva som jämställda par till att bli ojämställda föräldrar? I det här avsnittet ska vi gå igenom två olika typer av förklaringar till varför par blir ojämställda vid barnafödandet. Den första är den typ av förklaringar som handlar om strukturella skillnader med avseende på kön, särskilt inkomstskillnader och skillnader i vilka yrken man arbetar i. Dessa typer av förklaringar grundar sig på ett antagande att paret handlar rationellt givet sina förutsättningar: typexemplet är att mannen har högre inkomst än kvinnan i paret och att det då är ekonomiskt rationellt för paret att kvinnan stannar hemma längre med barnen. Den andra typen av förklaringar handlar istället om vad varje enskild förälder ser som "möjligt" på deras arbetsplats. Dessa typer av förklaringar grundar sig inte på en rationellt handlande aktör som tar ekonomiskt rationella beslut utifrån omständigheterna. Istället

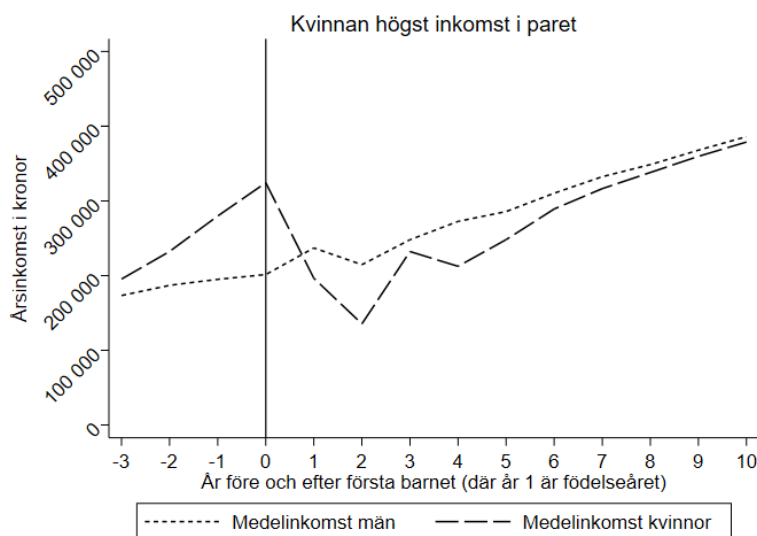
belyser de att arbetsplatser i Sverige upprätthåller en ”dubbelstandard” gentemot mammor och pappor där arbetstagare behandlas annorlunda beroende på kön.

### **Individ- och parperspektivet**

De strukturella skillnaderna mellan könen är reella: kvinnor och män jobbar i olika typer av yrken, sektorer, arbetsplatser och jobb, dvs. könssegregeringen i svensk arbetsmarknad är bland de högsta i Europa (Bygren 2013). Även om kvinnors och mäns inkomstutveckling fram till barnets födelse ser likadana ut så kommer den genomsnittliga åldersskillnaden i par - män är i genomsnitt två år äldre än kvinnor (Kolk 2012) - leda till att män i genomsnitt har högre inkomster enkom genom att de har följt den generella inkomstutvecklingen under två år mer än deras partner. Samtidigt känner vi till att olika yrken, sektorer, arbetsplatser och jobb har helt olika förutsättningar för att kunna kombinera arbete och familj: olika grader av flexibilitet, olika karriärmöjligheter och olika mycket erfarenhet av föräldralediga föräldrar. Kombinationen av dessa fakta gör att man lätt kan lockas dra slutsatsen att det är dessa skillnader som *driver* ojämställdheten, att om kvinnor jobbade i mäns jobb och mäns i kvinnors så skulle föräldraförsäkringen delas jämställt. Det finns dock flera förhållanden som talar emot denna tes.

För det första så skulle det enligt det ekonomiska parperspektivet, alltså att paret gör det som är ekonomiskt mest fördelaktigt, vara så att mäns generellt högre inkomst vid barnafödande är anledningen till att par väljer att kvinnan är hemma med barnen. Om detta vore fallet så vore det rimligen så att par där kvinnor har högre inkomst än män uppvisar det motsatta mönstret, dvs. att mannen med den lägre inkomsten tar på sig det största inkomstbortfallet. Figur 4 visar inkomstutvecklingen för män och kvinnor i par där kvinnan hade högre inkomst än mannen året innan första barnets födelse. Figuren visar tydligt att även om kvinnor har betydligt högre inkomst vid första barnets födelse så är också inkomstbortfallet betydligt större för kvinnor än för deras manliga partners. Även från ett parperspektiv så gäller alltså samma typ av omkastning som för grundskollärare; även om kvinnor har en högre inkomst när barnet föds tar det tio år efter barnets födelse att komma upp i den tidigare inkomstnivån igen. Det är värt att påpeka att detta i hög utsträckning handlar om att kvinnor arbetar färre timmar efter barnafödande, inte att kvinnors lön per arbetad timme minskar.

FIGUR 4. Inkomstutveckling i par där kvinnor har högre inkomst än männen.



Vi kan också titta närmare på föräldrapenninguttaget för dessa olika partyer då det ekonomiska parperspektivet till största del används för att förklara mäns lägre uttag av föräldrapenning<sup>10</sup>. Argumentet är alltså att eftersom mannen i paret tjänar mer än kvinnan så tar han en mindre del av föräldraledigheten. Om så vore fallet så borde föräldraledighetsfördelningen i den tredjedel av föräldraparen där kvinnor tjänar mer än männen utgöra en spegelbild av par där männen tjänar mer. Figur 5 visar föräldraledighetsuttag för två typer av par: de där mannen tjänar ungefär 10 000 kronor<sup>11</sup> mer än kvinnan och de där kvinnan tjänar ungefär 10 000 kronor mer än mannen<sup>12</sup>. Istället för att vara en spegelbild av varandra så tar kvinnor i par där kvinnor tjänar mer ungefär 340 dagar föräldrapenning medan kvinnor i par där män tjänar mer tar 326 dagar. Män som tjänar

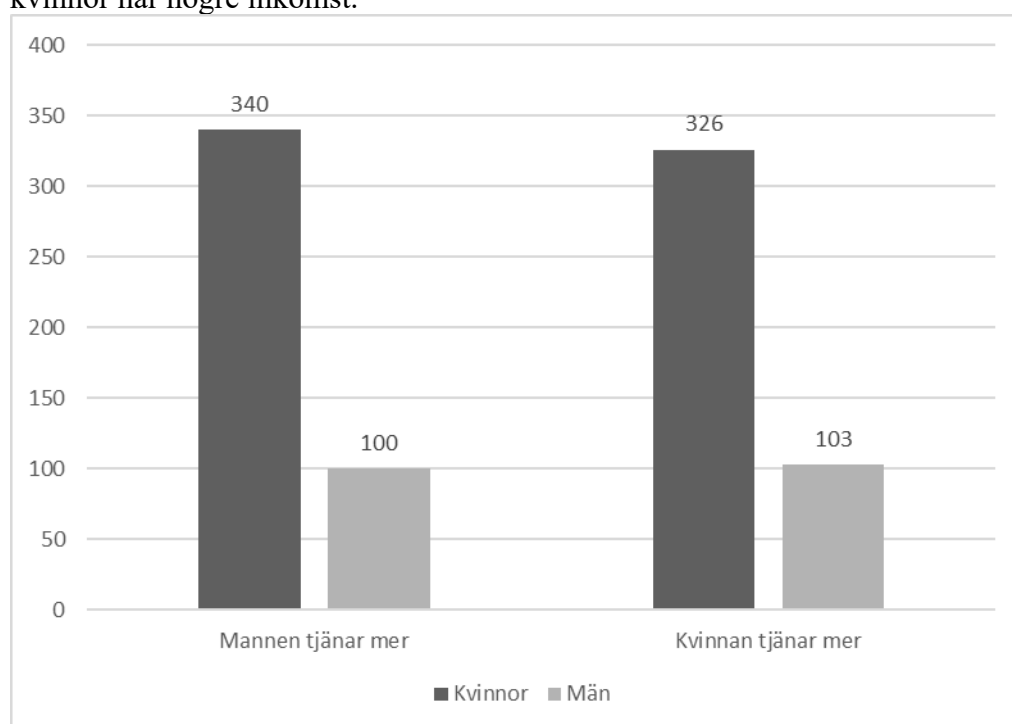
<sup>10</sup> Tyvärr finns det i nuläget inga data på föräldraledighetslängd, dvs. den totala tiden som individen varit borta från arbetet, som går att bryta upp på yrkesnivå. Det finns endast information om antal ersatta dagar från Försäkringskassan. Figurerna för inkomstbortfall reflekterar till största del det inkomstbortfall som kommer av oersatta dagar, såväl obetalda föräldraledighetsdagar som det bortfall som kommer av deltidsarbete, och som vi såg i de figurerna så är den obetalda frånvaron betydande. Analyser av episoder av föräldraledighet, där alla obetalda dagar i samband med betalda dagar kan mätas exempelvis genom det vanliga mönstret att ta ut fem av sju dagar betalt per vecka, tyder dock på att de mönster som presenteras här gäller även för föräldraledigheten i stort. Även om betalda dagar underskattar kvinnans frånvaro från arbetsplatsen så reflekterar de ändå de yrkesgrupper som tar lång respektive kort ledighet (Eriksson 2018).

<sup>11</sup> Mer exakt så visar figuren de par där ena partner har en årsinkomst på 100 000 till 120 000 kronor mer än den andra partnern.

<sup>12</sup> I Figur 6, 7, 8 och 9 inkluderas bara par där båda föräldrarna antas behöva ta ledigt från en arbetsplats för att ta föräldrapenning och där inkomsten ersätts med ungefär 80 procent för de dagar de är hemma. Paren selekteras på kriteriet att både mamman och pappan behöver ha inkomster över golvet, 82 300 kronor år 2014, och under 20 procent över taket, 534 000 kronor år 2014. Pappor med inkomster under golvet tar betydligt mindre dagar än andra. Pappor med inkomster över taket tar mindre än de med inkomster precis under taket men fortfarande betydligt mer än pappor med inkomster under golvet.

mindre tar 103 dagar istället 95 dagar om han tjänar mer.<sup>13</sup> Visst är det alltså så att om kvinnan tjänar mer så tar mannen mer föräldrapenning, ungefär 8 dagar mer, men detta är ju inte bevis för att par handlar ekonomiskt rationellt. Om ekonomisk rationalitet var förklaringen så skulle den tredjedelen av paren där kvinnan tjänar mer utgöra en spegelbild av föräldraledighetsfördelning, d.v.s. kvinnan skulle ta runt 100 dagar och mannen runt 300 dagar.<sup>14</sup>

FIGUR 5. Föräldrapenninguttag för par där män har högre inkomst i jämförelse med par där kvinnor har högre inkomst.



Även om många par så klart är ekonomiskt rationella till viss del och absolut planerar föräldraledighet efter vad som är ekonomiskt möjligt så är det alltså tydligt att föräldrar applicerar en ”dubbelstandard” gentemot pappans och mammans ledighet. Den ekonomiska rationaliteten sträcker sig bara till en anpassning av pappaledigheten på några få veckor på marginalen. ”Dubbelstandarden” fungerar antagligen så att man tar en lång mammaledighet för given medan pappaledigheten anpassas till de ekonomiska förutsättningarna<sup>15</sup>. För att

<sup>13</sup> I en full modell, när hänsyn tas till olika utbildningsnivåer och andra bakgrundsvariabler, så är denna skillnad ungefär två veckor (Eriksson 2019).

<sup>14</sup> Att dra slutsatser utifrån genomsnittliga skillnader, alltså att dra slutsatsen att eftersom män i genomsnitt tjänar mer förklarar detta också varför de i genomsnitt tar mindre föräldrapenning, brukar kallas ett ”ekologiskt felstut”. För att ekonomisk rationalitet skulle kunna förklara föräldraledighetsuttag måste samma koppling finnas även på individnivå, dvs. att det i genomsnitt i alla par är så att den som tjänar mer är den som är hemma mindre.

<sup>15</sup> Absolut finns det par där mammaledigheten styrs av ekonomiska förutsättningar. När de ekonomiska förutsättningarna saknas är det troligt att mamman tar alla inkomstersatta dagar efter varandra. För barn födda i

ytterligare förtydliga resonemanget så finns det alltså inte någon motsättning mellan att ekonomiska incitament skulle kunna ha en effekt på marginalen samtidigt som parets totala fördelning inte kan förklaras av ekonomisk rationalitet. Det finns ingen motsättning mellan de studier som visat att den första pappamånaden ökade pappors föräldrapenninganvändande med ungefär 10 dagar (Duvander & Johansson 2012) och att vi här visat att parets föräldrapenninguttag i sin helhet inte är ekonomiskt rationell.

Men om det inte är de strukturella inkomstskillnaderna som förklarar så kan det kanske vara skillnaderna i typen av yrken. Det kanske är så att manligt dominerade yrken helt enkelt är sådana att det i praktiken är ”omöjligt” att vara ledig. Om det vore så att det av strukturella skäl helt enkelt inte är möjligt att vara föräldraledig i vissa yrken och att detta inte har något med kön att göra så skulle rimligen de kvinnor som jobbar i dessa yrken inte heller ha möjlighet att ta föräldraledighet. Figur 6 visar mäns och kvinnors föräldrapenninguttag för män och kvinnor som jobbar i olika typer av yrken med stor dominans av det ena eller andra könet<sup>16</sup>. De första två yrkesgrupperna – receptionister och snickare – utgör två av de mest kvinno- och mansdominerade yrkena i Sverige, där nästan alla receptionisterna är kvinnor och nästan alla snickare är män. Om det vore så att förklaringen till uttaget i de här två grupperna var strukturell, alltså att receptionistyrket skulle vara särskilt enkelt att vara ledig ifrån medan det för snickarna skulle vara svårt, så borde yrkena utgöra spegelbilder av varandra i termer av ledighet. Istället så är det så att män som jobbar som receptionister har lika ”svårt” att vara föräldralediga som andra män medan kvinnor som jobbar som snickare har lika ”lätt” att vara föräldralediga som andra kvinnor. Det här tyder på att det även inom arbetsplatser råder en ”dubbelstandard” gällande föräldraledighet, där en kvinnlig och en manlig snickares föräldraledighet utvärderas olika. För att ytterligare utröna om det kan vara rutinerna som saknas – att vissa yrken helt enkelt saknar rutiner för att hantera en föräldraledighet – så visar figuren också de yrken där flest kvinnor och män fick barn under 2013. Trots att en stor mängd kvinnliga vårdbiträden fick barn under 2013 och var

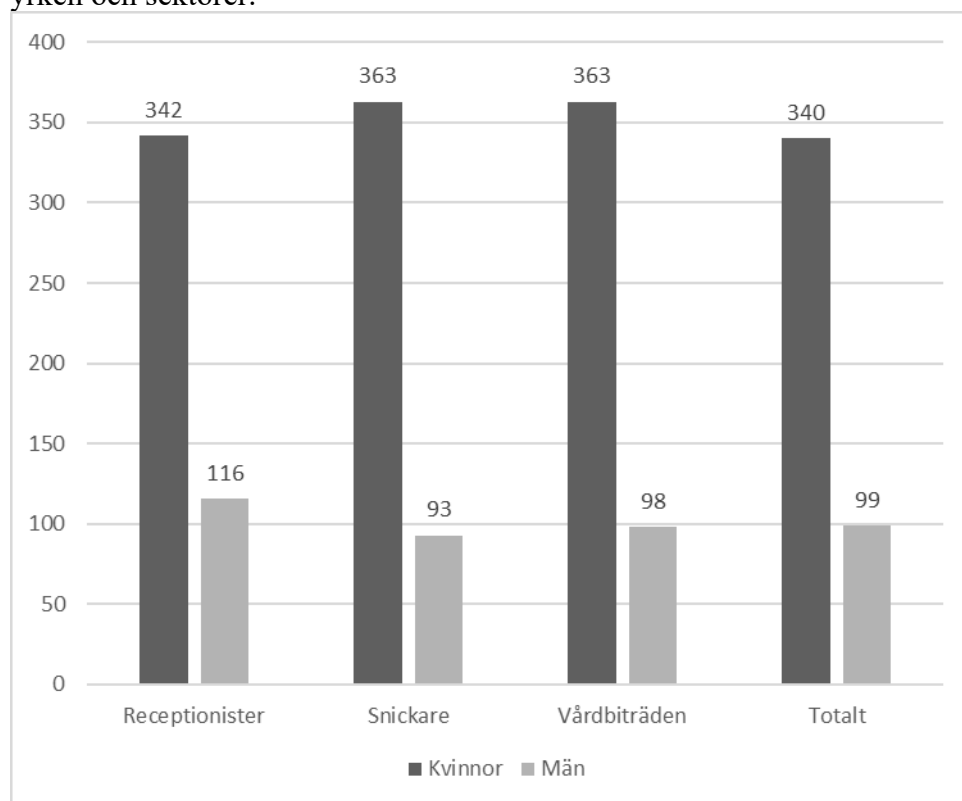
---

januari 2014 där mammorna var en del av arbetsmarknaden så tog ungefär 7 procent av mammorna mer än 330 dagar föräldrapenning under året. 93 procent av paren lämnade alltså minst en månad oersatt. Även om en nog så liten grupp är viktig från ett policyperspektiv så verkar alltså inte ekonomiskt trångmål förklara föräldrapenninguttaget för majoriteten av paren.

<sup>16</sup> Figuren visar föräldrapenninguttag för alla som fick sitt första barn under 2014 och arbetade i de SSYK96-kodade yrkena Receptionister m.fl. (4222), Byggnadsträarbetare, inredningssnickare m.fl. (7123) och Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl. (5133) under 2013. Figuren ska ses som en illustration av hur det kan se ut inom olika yrkesgrupper. Bilden ser lika ut oavsett vilket av de tio mest kvinnodominerade eller tio mest mansdominerade yrkena man väljer.

föräldralediga – vilket borde ha tvingat fram rutiner för ledighet i dessa yrken – så tar ändå männen ungefär lika mycket föräldraledigt som alla andra.

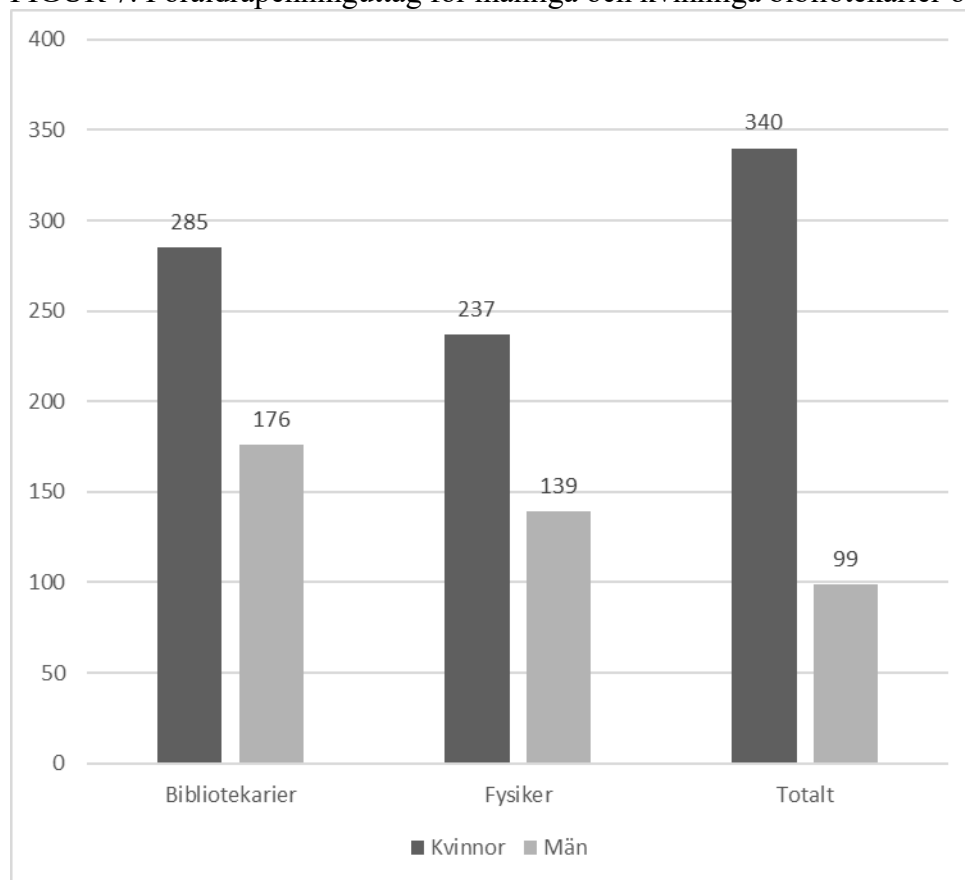
FIGUR 6. Föräldrapenninguttag för män och kvinnor inom mans- och kvinnodominerade yrken och sektorer.



Istället verkar det vara så att de yrken där män tar mer föräldrapenning än snittet också är de där kvinnorna tar mindre än snittet. I Figur 7 visas föräldraledighet för män och kvinnor inom de yrken där män tar längst ledighet och kvinnor minst. Bibliotekarier är en av de yrkesgrupper där män tar längst pappaledighet, runt ett halvår, och fysiker den grupp där kvinnor tar minst, runt 230 dagar. Om det fanns strukturella förklaringar till föräldraledighet så borde inte föräldraledighet för kvinnor och män i samma yrken gå i olika riktning; antingen är det lätt att vara ledig eller så inte. Även denna figur visar att det verkar vara så att det för kvinnor handlar det om att kunna ta en föräldraledighet som anses ”för kort” på andra arbetsplatser medan det för män handlar om en att kunna ta en föräldraledighet som anses ”för lång” på andra arbetsplatser. Observera att det viktiga här inte är just dessa yrkesgrupper, alltså om det just för snickarna är lätt eller inte att vara föräldraledig, utan att dessa yrkesgrupper används som en illustration för den generella bilden. Alla yrkesgrupper, från snickare till fysiker, uppvisar samma mönster, där kvinnor är hemma betydligt längre än män. Poängen här är att eftersom det ser precis likadant ut i alla yrken, dvs. oavsett yrkets

förutsättningar för ledighet, så är det troligt att den huvudsakliga skillnaden mellan mäns och kvinnors föräldraledigheter drivs av något annat än den könssegregerade arbetsmarknaden.

FIGUR 7. Föräldrapenninguttag för manliga och kvinnliga bibliotekarier och fysiker.



### **Arbetsplatsperspektivet: Vad som är möjligt avgörs av om föräldern är mamma eller pappa**

Det andra perspektivet pekar istället på arbetsplatsen som avgörande för föräldraledighetens längd. Istället för att förutsätta en ekonomiskt rationell diskussion inom paret så tänker man sig att vad som är "möjligt" på arbetsplatsen sätter utgångspunkten för parets diskussion. Och vad som är "möjligt" avgörs av om föräldern är mamma eller pappa.

Många arbetsplatser upprätthåller en "dubbelstandard" för föräldraledighet, där mammaledighet framstår som "självklart" och pappaledighet är individens eget "val". En rad studier av svenska arbetsplatser av Linda Haas och kollegor problematiserar hur fritt detta "val" egentligen är. På de flesta stora privata svenska företag där de gör sina intervjuer tar papporna några veckor upp till en månads ledighet. Deras intervjuer tecknar en bild som skiljer sig milsvitt från det rationella parets ekonomiska överväganden. På företagen råder

ofta en avsaknad av stöd för pappaledighet och en tydlig motvilja bland chefer och kollegor. Chefer uttrycker åsikter som ”vi kan inte ersätta någon här på samma sätt så man måste verkligen fråga sig själv ’Kommer du att vara borta helt? Kan du komma in vissa dagar? Kan du arbeta hemifrån och hur mycket?’” (Haas & Hwang 2019: 66). För de arbetsplatser där de flesta tar en pappaledighet på några veckor eller en månad är det ofta upp till den anställda att fördela sina arbetsuppgifter på kollegor och det förväntas att ledigheten tas under perioder när det stör arbetet som minst (Haas & Hwang 2019: 67-69). När intervjupersonerna uppmärksammas på hur detta ”val” fungerar är det vanligt att de reflekterar över att även om det utåt framstår som att de själva bestämmer så ”har jag antagligen helt anpassat mig till jobbet” (Haas & Hwang 2019: 64)<sup>17</sup>. Visst finns det arbetsplatser i Sverige där det normala inte är några veckor som anpassas till jobbet men även dessa arbetsplatser upprätthåller ofta också denna ”dubbelstandard”. De arbetsplatser som kanske uppmuntrar till och berömmar en flera månader lång pappaledighet ställer sig ändå oförstående till en pappa som skulle begära en ledighet som var lika lång som mammor inom samma arbetsplats.

En synbar paradox i sammanhanget är att arbetsmarknaden är den domän där män i allmänhet anses gynnade framför kvinnor. I studier av ”könade” organisationer har man länge pratat om att arbetsplatsnormer är ”maskulina” och att den ideala anställda är en man (Acker 1990). I detta perspektiv gynnas män av att vara just män eftersom de uppfyller rollen av den ”ideala anställda”. Paradoxen framträder istället för de män som *inte* beter sig som män, t.ex. genom att vilja vara föräldralediga längre än vad man brukar på dennes arbetsplats. Här är det istället så att män tenderar att straffas hårdare än en kvinna i samma position (Berdahl & Moon 2003). Det här brukar förklaras med att kvinnor och män drabbas av två olika arbetsmarknadsmekanismer, *statistisk diskriminering* (Arrow 1973; Phelps 1972) för kvinnor och så kallade *signaleffekter* (Spence 1973) för män, där skillnaden utgörs av att arbetsgivaren har olika förväntningar på en arbetstagare beroende på dennes kön<sup>18</sup>. Statistisk

---

<sup>17</sup> En annan aspekt som tydligt framkommer i intervjustudier är att par har olika attityder och värderingar kring jämställdhet, där par med mer traditionella värderingar är de som delar mer ojämnt. Generellt är dock värderingar och attityder till jämställdhet betydligt mer jämställda än faktiskt beteende, dvs. att många par menar att jämställdhet är viktigt samtidigt som de lever ojämnt (Damingar 2020).

<sup>18</sup> Dubbelstandarden i förväntningar på män och kvinnor gäller inte bara på arbetsplatsen utan i alla sociala situationer. De regleras till stor del av sociala normer, en slags oskrivna regler som är nödvändiga för att samhället överhuvudtaget ska fungera (Durkheim 2014[1893]). En lång rad normer är av kulturell karaktär, exempelvis att man inte ska ljuga och att man ska hjälpa varandra, medan andra är av kulturell karaktär. Normerna av etisk karaktär tenderar att vara desamma över tid och rum, exempelvis den etiska normen om att inte ljuga som sträcker sig långt tillbaka i tiden och återfinns i alla samhällen runt jorden. Normerna av kulturell karaktär tenderar att te sig väldigt olika både över tid och rum. I en internationell utblick kan man konstatera att samtidigt som vi i Sverige anser det vara ”bäst” att vara hemma med barnen ett till ett och ett halvt år och sen låta dem börja förskola (Duvander 2006) så är majoriteten av amerikanska kvinnor hemma kortare tid än tre



diskriminering innebär att eftersom en arbetsgivare *förväntar sig* att en kvinna kommer att få barn och vara föräldraledig en längre period så tar denne hänsyn till detta redan vid anställningsbeslutet. Resonemanget bygger alltså på att människor rent allmänt bedömer andra utifrån snittet i deras kategori, där det stora flertalet kvinnor faktiskt får barn och faktiskt är hemma en längre tid. Barnlösa kvinnor skulle på så vis värderas lägre än en man i samma ålder då man tar hänsyn till att hon med största sannolikhet inom en viss framtid inte kommer att utföra några arbetsuppgifter under ungefär ett år. Ett sånt beteende skulle bland annat förklara det kvarvarande ”könslönegapet” bland barnlösa<sup>19</sup>.

För män gäller istället att arbetsgivaren *inte förväntar sig* att en man ska ta en längre föräldraledighet, då de flesta män trots allt inte gör det. Barnlösa män anställs därför som den ”ideala anställda” där arbetsgivaren förutsätter att de alltid kommer att sätta jobbet först. Diskrimineringen infaller istället genom så kallade *signaleffekter*. Medan det för kvinnor på en arbetsplats faller sig naturligt att de blir gravida och tar föräldraledigt - det var ju vad man kunde förvänta sig redan vid anställningstillfället – så tolkas en mans föräldraledighet som en signal att de inte har den arbetsvilja som krävs. När pappan gör ”valet” att vara föräldraledig så skickar detta ”val” en stark signal om att den enskilda inte bryr sig tillräckligt om sina arbetsuppgifter och företaget. Även om ”valet” ifråga om föräldraskapet ofta framställs som ett privilegium för män – medan kvinnors föräldraengagemang är ovillkorat så kan mannen ”välja” sin nivå av föräldraskap – så blir mäns ”val” att vara föräldraledig ouppnåeligt som en följd av de signaler detta ”val” skickar ut. Det är bland annat av den här anledningen som pappor i Norge vittnar om att den begränsning i föräldrars ”val” av föräldraledigheten som

---

månader, en femtedel så lite som sex veckor eller mindre (Ogbuanu et al. 2011) medan de flesta föräldrar i Östeuropa kan tycka att det är direkt skadligt att vara hemma mindre än tre år (Saxonberg 2014). Gemensamt för båda typer av normer är att de följer med väldigt starka känslor av ”rätt” och ”fel” och att båda tenderar att resultera i sociala sanktioner. Ofta har vi också svårt att se skillnad på en etisk norm och en kulturell norm, det vill säga, vi reagerar lika starkt och på samma sätt på att någon ljugar som vi reagerar på att en mamma går tillbaka till jobbet tidigare än vad som är ”bäst” för barnet. Könsnormer, dvs. förväntningarna på kvinnor och män, hör till de kulturella normerna som uppvisar stor variation över tid och rum. En stor del av de skillnader mellan könen som varje given generation har ansett vara ”naturliga” har visat sig i själva verket bestå av sociala normer. På samma vis som man under efterkrigstiden var övertygad om att ”moderskärleken” var helt avgörande för barnets hälsosamma utveckling (Vicedo 2013) så anses det vara lika ”naturligt” att kvinnor idag tar ut ett års föräldraledighet medan män tar ut några månader. Sådana här ”naturliga” sociala normer förändras väldigt långsamt, till hög grad då de sociala sanktionerna är kraftiga.

<sup>19</sup> Det är ofta svårt att direkt påvisa mekanismen som leder till en skillnad mellan män och kvinnor och om denna enkom kan härledas till diskriminering. Det finns en studie från USA som har kunnat visa att kvinnors anställningsprocent i orkestrar ökade signifikant i samband med att rekryteraren bara kunde lyssna på musiken som spelades utan att se personen som framförde den (Goldin & Rouse 2000). I Sverige visar dock en ny studie av Bygren, Erlandsson & Gähler (2017) att det inte går att påvisa någon diskriminering av kvinnor och män vid ansökningsstadiet till jobb. Av runt 2000 inskickade jobbansökningar där meriterna var desamma men namnen angav personens kön kunde man inte hitta någon skillnad på antalet som kallades till intervju. Studien kan dock inte visa om någon diskriminering förekommer senare i processen.

kom av den första norska pappamånaden paradoxalt nog givit dem valet att faktiskt kunna begära ledighet på sin arbetsplats (Brandth & Kvande 2009). Det är väl belagt att män som inte beter sig enligt den manliga arbetsplatsnormen får ett hårdare karriärsstraff än kvinnor för samma längd på föräldraledigheten (Albrecht et al. 1999; Evertsson 2016; Rege & Solli 2013). På så vis kan man prata om att det på svenska arbetsplatser finns ett ”fädersomsorgsgap” där pappor hindras från föräldraledighet enkom som ett resultat av att de är män.

Det ska påpekas att även mammor har ett motsvarande typ av ”val” att vara hemma *kortare* än vad som förväntas av dem eller att välja frivillig barnlöshet. Det finns studier från USA som tyder på att de två mest trakasserade grupperna på arbetsplatsen är män som agerar som kvinnor, dvs. de som går tidigare från jobbet för att vara med sina barn, och kvinnor som agerar som män, dvs. de som sätter karriären framför familjen (Berdahl & Moon 2013). Här är det också viktigt att komma ihåg att det många gånger inte finns någon skillnad mellan kvinnor och män i sättet man upprätthåller denna ”dubbelstandard”, t.ex. verkar män och kvinnor till lika hög grad anse att kvinnliga arbetare borde ha mindre betalt för samma arbete (Auspurg, Hinz & Sauer 2017). Kvinnors upprätthållande av ”dubbelstandarden” skulle kunna vara förklaringen till det vi såg tidigare; att män i kvinnodominerade yrken inte verkar ta längre föräldraledighet än andra män. Om en dubbelstandard finns så spelar det inte någon roll hur många kvinnor som är föräldralediga på arbetsplatsen, en pappaledighet längre än någon månad är ändå ”för lång”.

Vilka är då de pappor som lyckas bryta detta ofta kompakta motstånd mot föräldraledighet på arbetsplatsen? De flesta pappor tar ungefär lika lång pappaledighet som andra på arbetsplatsen, dvs. om andra pappor tagit en vecka så tar man en vecka och om andra pappor tagit tre månader så tar man tre månader, men för att den genomsnittliga pappaledigheten ska kunna öka över åren - såsom den har gjort i Sverige - så måste ju vissa pappor varje år ta lite mer än papporna året innan. Nyare studier har visat att pappor inom de mest högkvalificerade yrkena, exempelvis läkare och jurister, generellt tar ut mer än dubbelt så lång föräldraledighet som pappor inom de mest lågkvalificerade yrkena, som städare eller maskinoperatörer (Eriksson 2019). Denna ”pappaledighetsparadox” indikerar att även om föräldrar upplever att sådant som inkomst och karriär hindrar pappaledighet så verkar samma resurser även främja ledighet genom andra mekanismer, såsom att höga kvalifikationer kan ge en förbättrad förhandlingsposition gentemot arbetsgivaren i de egna kraven på att få vara ledig (Peper et al. 2014) och förmå arbetsgivaren att införa pappavänliga rutiner för att locka till sig

högkvalificerade arbetstagare (den Dulk et al. 2014). Ju högre utbildning och inkomst en individ har, desto svårare är denna att ersätta. Denna ”oersättlighet” tolkas ofta som att den gör det svårt att vara borta från jobbet men en motsatt mekanism är alltså att ju mer oersättlig man är, desto säkrare kan man känna sig på att man kan komma tillbaka till samma arbetsförhållanden och arbetsuppgifter. Trots stort internationellt intresse har dock få studier lyckats testa dessa föreslagna mekanismer (Javornik & Kurowska 2017).

## **Sammanfattning**

Första barnets födelse är den enskilt viktigaste händelse som reproducerar såväl dagens ojämställda familjeliv som den ojämställda arbetsmarknaden. Många ser denna ojämställdhet som följderna av ett rationellt beslutsfattande inom paret, där man fördelar ledigheten utefter de relativa inkomsterna. Istället verkar det ekonomiskt rationella ske på marginalen, där ledigheten förkortas med några veckor om pappan tjänar mer. Nyare forskning pekar på beslutet att ta föräldraledighet tenderar att anpassas till vad som är möjligt på arbetsplatsen. Detta verkar stödjas av att pappor med ”mest att förlora” på varje arbetsplats också är de som tar längst föräldraledighet. Tvärtom mot det rationella perspektivet verkar alltså höglönlade pappor använda sin bättre position på arbetsplatsen för att vara hemma längre med sina barn (även om de så klart ”förlorar” mer i kronor på detta).

Trots att en bild av ojämställdhet i både arbetsliv och familjeliv tecknats så finns flera positiva aspekter av problembeskrivningen. För det första så ser vi ingen avmattning i pappors föräldrapenninganvändande. För varje år sedan 1998 har både antalet dagar och andelen dagar tagna av pappan gått stadigt uppåt. För många andra länder har man observerat att ”könsrevolutionen”, d.v.s. de minskade skillnaderna i betalt och obetalt arbete mellan könen, har avstannat (England 2010). Detta till stor del då pappaledighet i många västerländska länder fortfarande är så ovanligt att föräldrar inte ens kan föreställa sig hur det skulle gå till om en pappa var ledig från jobbet (Hobson 2013). Ofta kommenteras pappors föräldrapenninguttag med att det går ”för långsamt” men i jämförelse med andra länder så framstår ändå Sverige som en ”reell utopi” (Gornick & Meyers 2008). Det kan till exempel mycket väl vara så att svenska pappors nuvarande föräldraledighetslängder, där pappor är barnets huvudomsorgsgivare under ett antal månader, är det nödvändiga villkor som krävs för det senaste decenniets stora ökning av växelvis boende. Från att för bara tio år sedan vara så att en separation innebar att mammorna lämnades med omsorgsansvar och ekonomiskt ansvar och barnets kontakt med pappan kringskars ordentligt, så innebär växelvis boende ett delat ansvar även efter en eventuell separation. Idag bor två tredjedelar av alla barn 0-4 år

med separerade föräldrar växelvis hos båda (Fransson et al. 2016). Denna revolution i familjebeteendet motsäger tydligt att könsrevolutionen skulle ha avstannat i Sverige.

Förändringar i föräldraledigheten kritiserar ofta genom att de begränsar ”familjens val” medan nyare forskning menar att det är just uppfattningen om ett ”val” som är det som begränsar pappors föräldraledighet. När ”valet” att vara ledig finns så uppfattar arbetsgivaren en längre pappaledighet som ett val av familjen före jobbet. För kvinnor finns inget motsvarande ”val” och därmed straffas inte kvinnorna ens vid långa ledigheter. Förmodligen var det just genom denna mekanism som pappamånaden hade effekt medan jämställdhetsbonusens effekt uteblev (Duvander & Johansson 2012). Från ett arbetsplatsperspektiv är det för den anställda mycket troligare att argumentet att man ska vara hemma för att man inte har något val väger tyngre än att man ska vara hemma för att få ut ytterligare pengar.

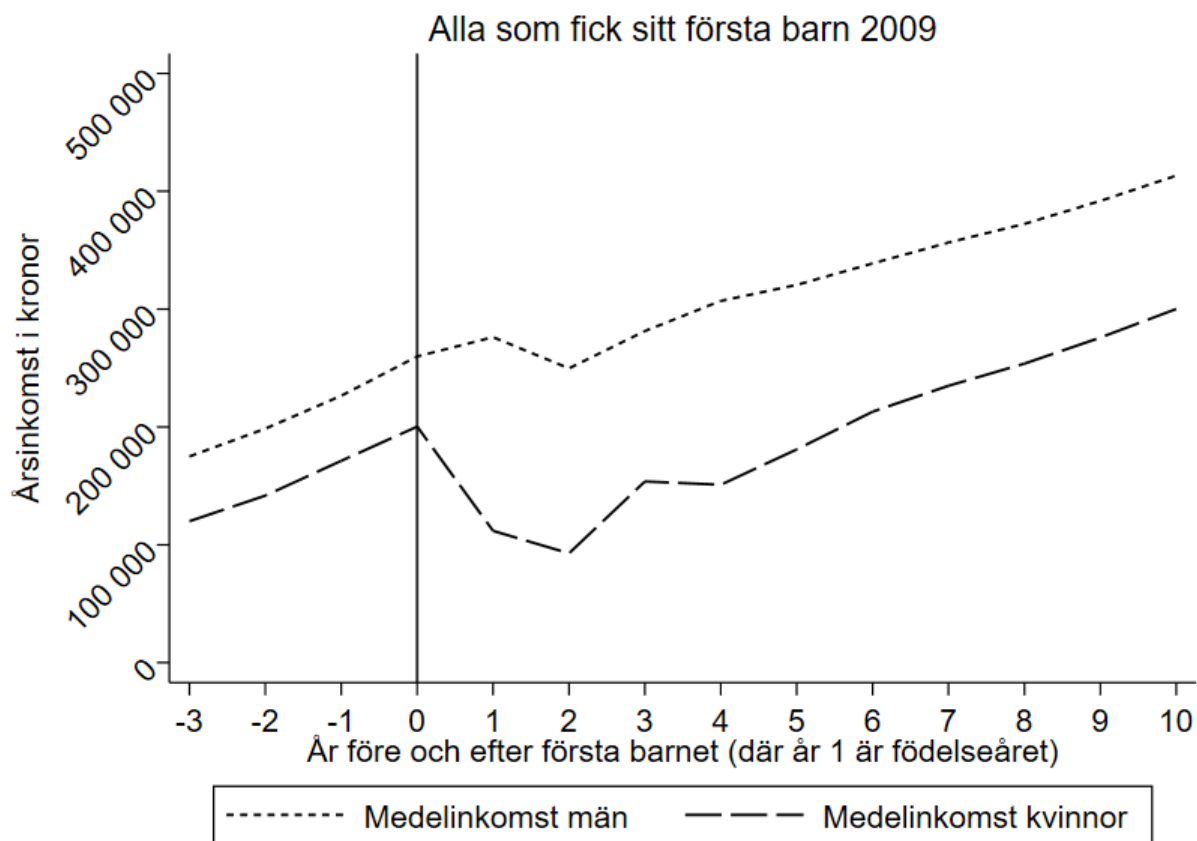
## Referenser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158.
- Albrecht, J. W., Edin, P.-A., Sundström, M. & Vroman, S. B. (1999). Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data. *The Journal of Human Resources*, 36(2), 294-311.
- Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. (2016). Parenthood and the gender gap in pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545-579.
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. *Discrimination in labor markets*, 3(10), 3-33.
- Auspurg, K., Hinz, T., & Sauer, C. (2017). Why should women get less? Evidence on the gender pay gap from multifactorial survey experiments. *American Sociological Review*, 82(1), 179-210.
- Becker, G. S. (1991). *A Treatise on the family*. Enlarged edition. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Berdahl, J. L., & Moon, S. H. (2013). Workplace mistreatment of middle class workers based on sex, parenthood, and caregiving. *Journal of Social Issues*, 69(2), 341-366.
- Boye, K., Halldén, K., & Magnusson, C. (2017). Stagnation only on the surface? The implications of skill and family responsibilities for the gender wage gap in Sweden, 1974–2010. *The British journal of sociology*, 68(4), 595-619.
- Brandth, B., & Kvande, E. 2009. Gendered or gender-neutral care politics for fathers? *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624 (1), 177-89.
- Bygren, M., Erlandsson, A., & Gähler, M. (2017). Do employers prefer fathers? Evidence from a field experiment testing the gender by parenthood interaction effect on callbacks to job applications. *European Sociological Review*, 33(3), 337-348.
- Bygren, M. (2013). Unpacking the causes of segregation across workplaces. *Acta Sociologica*, 56(1), 3-19.
- Craig, L., & Bittman, M. (2008). The incremental time costs of children: An analysis of children's impact on adult time use in Australia. *Feminist Economics*, 14(2), 59-88.
- den Dulk, L. Groeneveld, S. & Peper, B (2014) Workplace worklife balance support from a capabilities perspective. In: Hobson, B. (ed.) *Worklife balance: The agency and capabilities gap*. OUP Oxford, 2013.
- Durkheim, E. (2014[1893]). *The division of labor in society*. Simon and Schuster.
- Duvander, A. Z., & Viklund, I. (2019). How long is a parental leave and for whom? An analysis of methodological and policy dimensions of leave length and division in Sweden. *International Journal of Sociology and Social Policy*.
- Duvander, A. Z., & Johansson, M. (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?. *Journal of European Social Policy*, 22(3), 319-330.
- Duvander, A. Z. (2006). När är det dags för dagis? *Arbetsrapport Institutet för Framtidsstudier 2006:2*.
- England, P. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender & society*, 24(2), 149-166.
- Eriksson, H. (2019). Taking turns or halving it all: care trajectories of dual-caring couples. *European Journal of Population*, 35(1), 191-219.

- Evertsson, M. (2016). Parental leave and careers: Women's and men's wages after parental leave in Sweden. *Advances in Life Course Research*, 29, 26-40.
- Evertsson, M. & K. Boye. 2018. "The transition to parenthood and the division of parental leave in different-sex and female same-sex couples in Sweden" *European Sociological Review* 34(5): 471-485.
- Fransson, E., Sarkadi, A., Hjern, A., & Bergström, M. (2016). Why should they live more with one of us when they are children to us both?: Parents' motives for practicing equal joint physical custody for children aged 0-4. *Children and Youth Services Review*, 66, 154-160.
- Fraser, N. (2012). *Feminism, capitalism, and the cunning of history*.
- Gangl, M., & Ziefle, A. (2009). Motherhood, labor force behavior, and women's careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography*, 46(2), 341-369.
- Goldin, Claudia, and Cecilia Rouse. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, 90 (4): 715-741.
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2008). Creating gender egalitarian societies: An agenda for reform. *Politics & Society*, 36(3), 313-349.
- Gustafsson, S., & Jacobsson, R. (1985). Trends in female labor force participation in Sweden. *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 2), S256-S274.
- Haas, L., & Hwang, C. P. (2019). Policy is not enough—the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 22(1), 58-76.
- Hobson, B. (Ed.). (2013). *Worklife balance: The agency and capabilities gap*. OUP Oxford.
- Hochschild, A., & Machung, A. (1989). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Penguin.
- Javornik, J., & Kurowska, A. (2017). Work and Care Opportunities under Different Parental Leave Systems: Gender and Class Inequalities in Northern Europe. *Social Policy & Administration*, 51(4), 617-637.
- Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- Kolk, M. (2015). Age differences in unions: Continuity and divergence among Swedish couples between 1932 and 2007. *European Journal of Population*, 31(4), 365-382.
- Ludwig, V., & Brüderl, J. (2018). Is there a male marital wage premium? New evidence from the United States. *American Sociological Review*, 83(4), 744-770.
- Mari, G. (2019). Is There a Fatherhood Wage Premium?. *Journal of Marriage and Family*.
- McDaniel, A. (2012). Women's advantage in higher education: towards understanding a global phenomenon. *Sociology Compass*, 6(7), 581-595.
- Nylin, A. K., Musick, K., Billingsley, S., Duvander, A. Z., & Evertsson, M. (2021). Trends in Women's Relative Earnings Within Couples Across the Transition to Parenthood in Sweden, 1987-2007. *European Sociological Review*.
- Ogbuanu, C., Glover, S., Probst, J., Liu, J., & Hussey, J. (2011). The effect of maternity leave length and time of return to work on breastfeeding. *Pediatrics*, 127(6), e1414-e1427.
- Peper, B. den Dulk, L. Cernigoj Sadar N. Lewis, S. Smithson, J van Doorne-Huiskes A. (2014) Capabilities for worklife balance: managerial attitudes and employee practices in the Dutch, British, and Slovenian banking sector. In: Hobson, B. (ed.) *Worklife balance: The agency and capabilities gap*. OUP Oxford, 2013.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Rege, M., & Solli, I. F. (2013). The impact of paternity leave on fathers' future earnings. *Demography*, 50(6), 2255-77.
- Saxonberg, S. (2014). *Gendering family policies in post-communist Europe: A historical-institutional analysis*. Springer.
- SCB. (2020). *Befolkningsstatistik Medelåldern vid barnets födelse efter barnets ordningsnummer, förälder och år*, SCB, Sveriges officiella statistik.
- SCB. (2017). *Tid mellan barnen – hur lång tid väntar föräldrar innan de får sitt andra barn?* Demografiska rapporter 2017:2.
- SCB. (2012). *Nu för tiden. En undersökning om svenska folkets tidsanvändning år 2010/11*. Levnadsförhållanden rapport 123.
- Spence, M. (1978). Job market signaling. In *Uncertainty in economics* (pp. 281-306). Academic Press.
- Vicedo, M. (2013). *The nature and nurture of love: From imprinting to attachment in Cold War America*. University of Chicago Press.

## Appendix

FIGUR 9. Inkomstutveckling före och efter första barnets födelse för alla par som fick sitt första barn 2009.



Stockholm Research Reports in Demography  
Stockholm University,  
106 91 Stockholm,  
Sweden  
[www.su.se](http://www.su.se) | [info@su.se](mailto:info@su.se) | ISSN 2002-617X



Stockholm  
University

---

**Demography Unit**