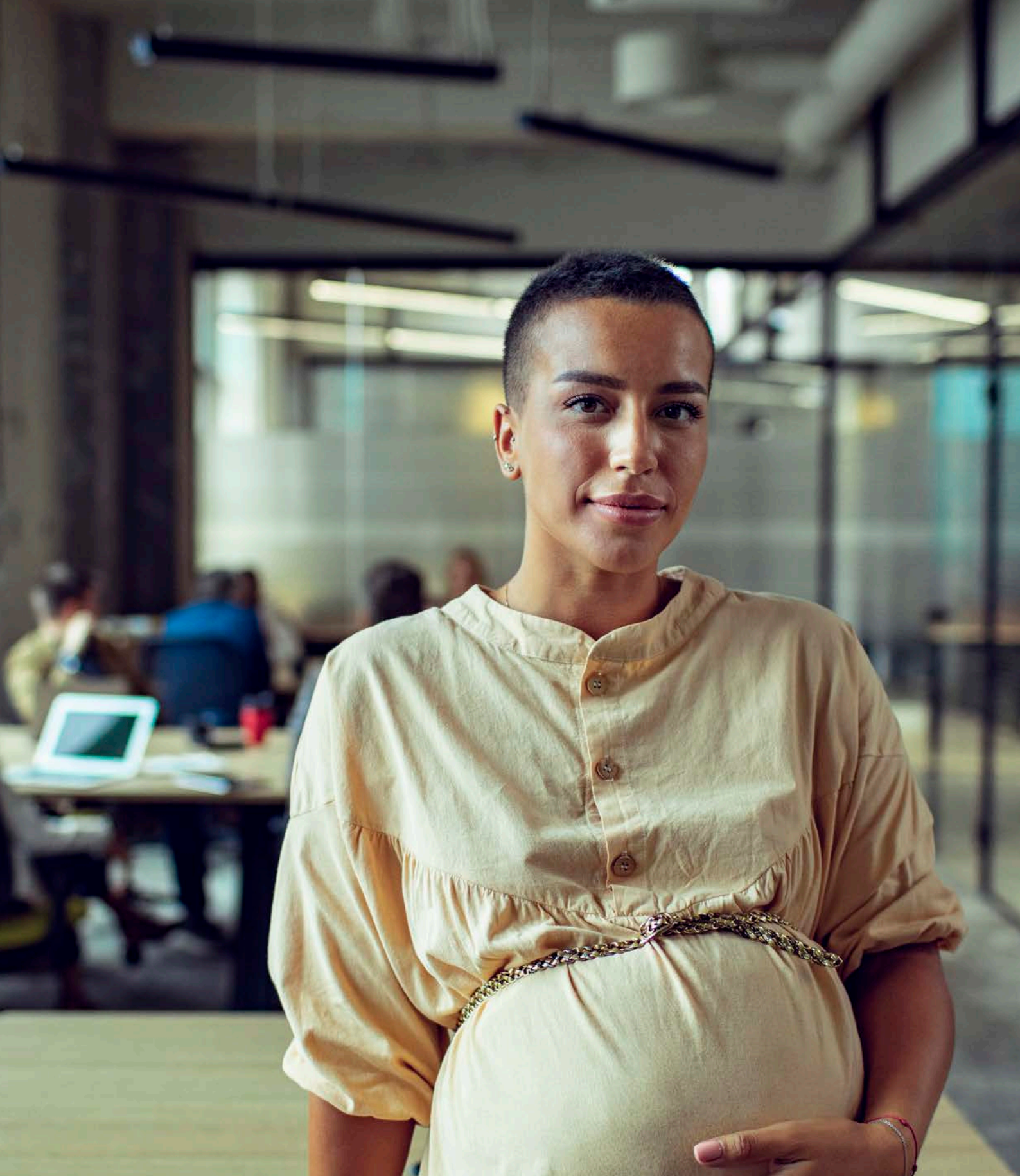


**FÖRÄLDRALEDIGHET
OCH KARRIÄR
– GÅR DET IHOP?
RAPPORT**

AKAVIA



”

Flera studier visar att ett ojämnt uttag av föräldraledighet är en av de faktorer som mest påverkar akademikers livslöner.

INLEDNING

Sverige har en tydlig lagstiftning om att arbetsgivare ska underlätta för anställda att kombinera förvärvsarbete och föräldraledighet.

Det är också förbjudet att missgynna föräldralediga exempelvis när det gäller lönesättning och möjlighet till befordran.

Flera studier visar att ett ojämnt uttag av föräldraledighet är en av de faktorer som mest påverkar akademikers livslöner. Kvinnor tar generellt ut mer föräldraledighet än män och fler dagar för vård av sjukt barn. Den längre frånvaron från arbetsplatsen påverkar löneutvecklingen negativt, liksom det faktum att kvinnor i högre grad arbetar deltid när barnen är små. Andra studier visar att föräldraledigheten påverkar såväl löneutveckling som karriärutveckling för både kvinnor och män som är akademiker. Dessutom visar de att högavlönade män som tar ut lång föräldraledighet får en sämre löneutveckling än kvinnorna.¹

Jämställdhet är en av de frågor som Akavias medlemmar prioriterar högst och ett jämställt uttag av föräldraledighet stärker förutsättningarna för jämställdhet på arbetsmarknaden. Både kvinnor och män ska kunna utvecklas på lika villkor och kombinera arbete och föräldraskap utan att det försämrar deras möjligheter att utvecklas i karriären. Men är det så, hur ser arbetsgivare på föräldraledighet och vilken påverkan upplever medlemmarna att den har på karriären?

Syftet med denna undersökning är att få mer kunskap om hur Akavias medlemmar delar sin föräldraledighet och hur de upplever inställningen hos arbetsgivare när det gäller föräldraledighet och uttag av dagar för vård av barn. Vidare att få ta del av medlemmarnas erfarenheter av hur föräldraledighet påverkar deras möjligheter att utvecklas i karriären.

Föräldraledighet är inte enbart en del av föräldrars privatliv utan också en del av individens och samhällets arbetsliv. Akavia arbetar för att varje medlem, oavsett yrke och befattning, ska kunna vara föräldraledig utan att missgynnas.

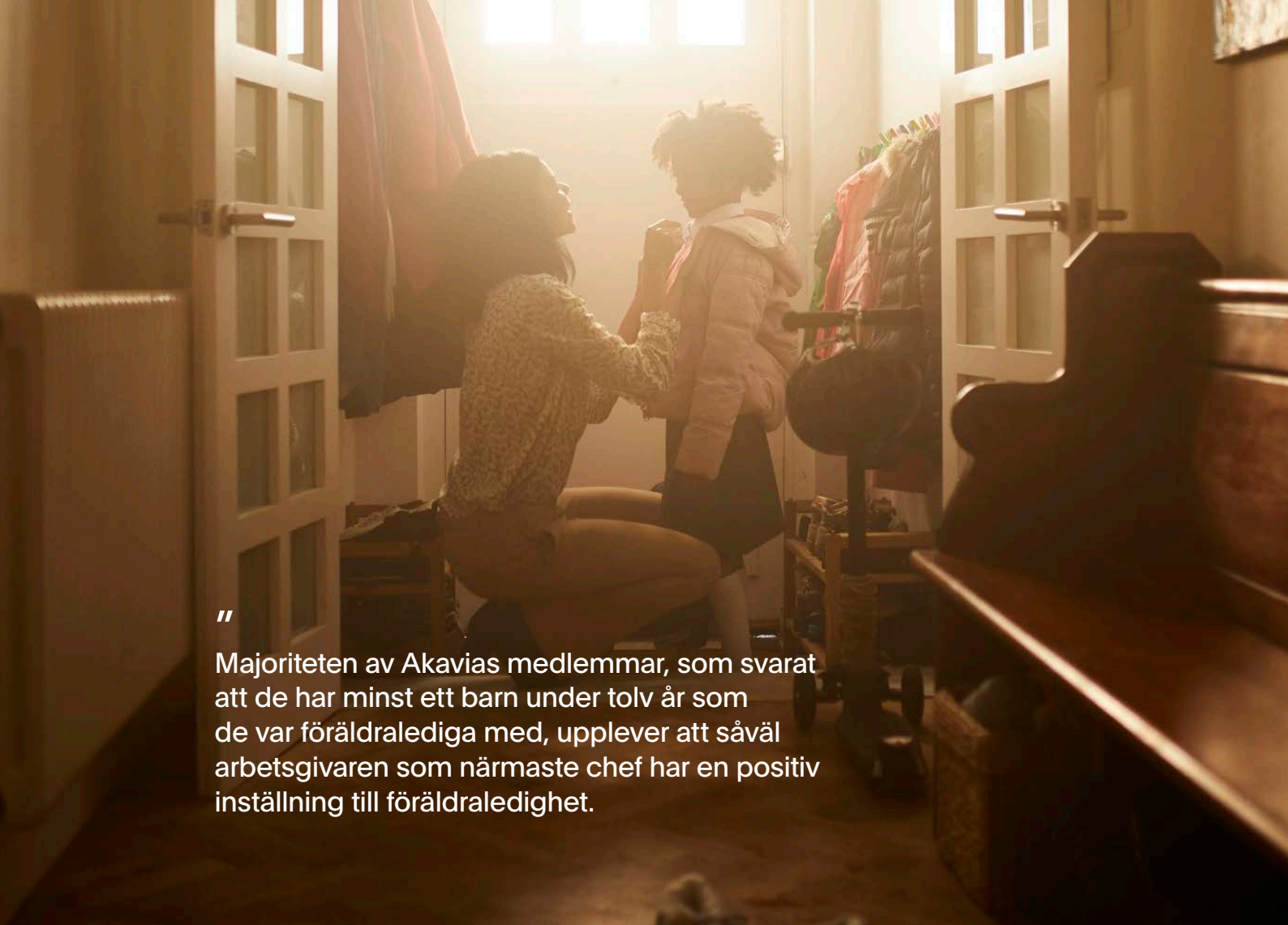
Rapporten är en del av förbundets arbete för ett jämställt arbetsliv. Fokus är på den arbetsrelaterade delen av föräldraledighet, inte på den privata upplevelsen av föräldraledighet och föräldraskap.

¹ *Från jämställda par till ojämnt ställda föräldrar: Rationella par eller begränsade val? (2021)*
https://su.figshare.com/articles/preprint/Fr_n_j_mst_llda_par_till_oj_mst_llda_f_r_ldrar_Rationella_par_eller_begr_nsade_val_/14034788

Betald och obetald föräldraledighet Hur flexibla är föräldrar under barnens två första levnadsår? (2020)
<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/ba06e05a-0723-49e0-94eb-d004afd64558/socialforsakringsrapport-2020-3.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

Föräldraskap och karriär – Hur frånvaron från arbetsmarknaden påverkar akademikers karriärmöjligheter (2017)
<https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2017-foraldraskap-och-karriar.pdf>

Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige (2015)
<https://www.ifau.se/sv/Forskning/Publikationer/Rapporter/2015/Glastaket-och-foraldrasforsakringen-i-Sverige/>



”

Majoriteten av Akavias medlemmar, som svarat att de har minst ett barn under tolv år som de var föräldralediga med, upplever att såväl arbetsgivaren som närmaste chef har en positiv inställning till föräldraledighet.

SAMMANFATTNING

Akavia har nära 100 000 yrkesverksamma medlemmar, 58 procent kvinnor och 42 procent män, fördelade på sex medlemsgrupper, ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Två av tio medlemmar är chefer.

Förbundet har gjort en stor undersökning med frågor till medlemmarna om föräldraledighet och karriär. Frågorna har dels gällt fördelningen av föräldraledighet och uttag av dagar för vård av sjukt barn. En annan del av undersökningen har fokus på inställningen till föräldraledighet hos arbetsgivaren och närmaste chef. Frågorna har också rört hur medlemmarna upplevt att deras föräldraledighet har påverkat karriären och även gällt vad som skulle underlätta för dem att vara föräldralediga.

Resultatet visar att majoriteten av Akavias medlemmar, som svarat att de har minst ett barn under tolv år som de var föräldralediga med, upplever att såväl arbetsgivaren som närmaste chef har en positiv inställning till föräldraledighet. En dryg tredjedel svarar att arbetsgivaren har en neutral inställning. Majoriteten upplever att föräldraledigheten inte har påverkat deras karriär negativt.

Förutom de positiva svaren visar undersökningen också att det finns medlemmar som upplever att såväl arbetsgivaren som den närmsta chefen har en negativ inställning till föräldraledighet. 17 procent av medlemmarna upplever att föräldraledigheten har påverkat karriärutvecklingen negativt. Fler kvinnor än män upplever detta. Fördelat på de olika arbetsmarknadssektorerna svarar mellan 16 och 19 procent att föräldraledigheten påverkat karriären negativt.

Totalt innebär det att flera tusen av Akavias medlemmar möter en inställning som inte hör hemma i ett modernt, jämställt och jämlikt arbetsliv. Det tyder i övrigt på att deras arbetsgivare inte följer de lagar som ger föräldralediga skydd mot diskriminering och missgynnande.

Medlemmar har i öppna svar lyft att arbetsgivare har en positiv inställning till föräldraledighet när barnet är nyfött men inte när barnet är äldre. Andra har vittnat om arbetskulturer där kvinnor som är chefer och tar ut föräldraledighet, möts av en negativ inställning och därför har lämnat chefskapet.

Undersökningen visar också att kvinnor generellt tar ut längre föräldraledighet än män, något som påverkar såväl karriärutveckling som livslön. Det stämmer väl med Försäkringskassans statistik 2020 för uttagna föräldrapenningdagar, då 70 procent togs ut av kvinnor och 30 procent av män. Akavias undersökning bekräftas också på olika sätt av andra undersökningar och rapporter, exempelvis *Från jämställda par till ojämsställda föräldrar (2021)*, som visar att oavsett vem av föräldrarna som tjänar mest, tar kvinnor ut fler föräldraledighetsdagar. I den framgår också att männen tar ungefär 100 föräldraledighetsdagar, oavsett inkomst. Kvinnor som har högre lön än sin partner tar 326 dagar med föräldrapenning och kvinnor som har lägre inkomst än partnern 340 dagar. I Akavias undersökning uppgav dubbelt så många män att den andra föräldern hade en lägre lön än de själva. Av medlemmar som är chefer svarade 78 procent av männen att den andra förälderns lön var lägre.

Den enskilda fråga i undersökningen där svaret är mest samstämmigt, oavsett alla parametrar, är den om vad som mest underlättar för att kunna kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. 95 procent anger att flexibel arbetstid är den viktigaste enskilda faktorn som underlättar, därefter kommer möjlighet till distansarbete, följt av att möten och liknande förläggs till tider som gör det lättare att lämna och hämta på förskola/skola.

Det finns många frågor att fortsätta att arbeta med för Akavia, för politiker och för arbetsgivare så att arbetslivet blir en plats där alla kan vara föräldralediga utan att möta diskriminering eller missgynnande.

I rapporten redovisas svaren på frågorna med ambitionen att visa både likheter och skillnader mellan och inom medlemsgrupperna, mellan befattningar, medlemmars ålder och kön, arbetsmarknadssektor och i en fråga, examensnivå.

”

Förutom de positiva svaren visar undersökningen också att det finns medlemmar som upplever att såväl arbetsgivaren som den närmsta chefen har en negativ inställning till föräldraledighet.



FÖRÄLDRALEDIGHET OCH KARRIÄR

HAR DU ETT ELLER FLERA BARN UNDER TOLV ÅR, SOM DU VAR FÖRÄLDRALEDIG MED?

38 procent (10 921 medlemmar) svarade att de hade minst ett barn som är tolv år eller yngre som de var föräldralediga med, 40 procent av kvinnorna och 35 procent av männen. Det är ingen skillnad mellan icke-chefer och chefer i de svaren.

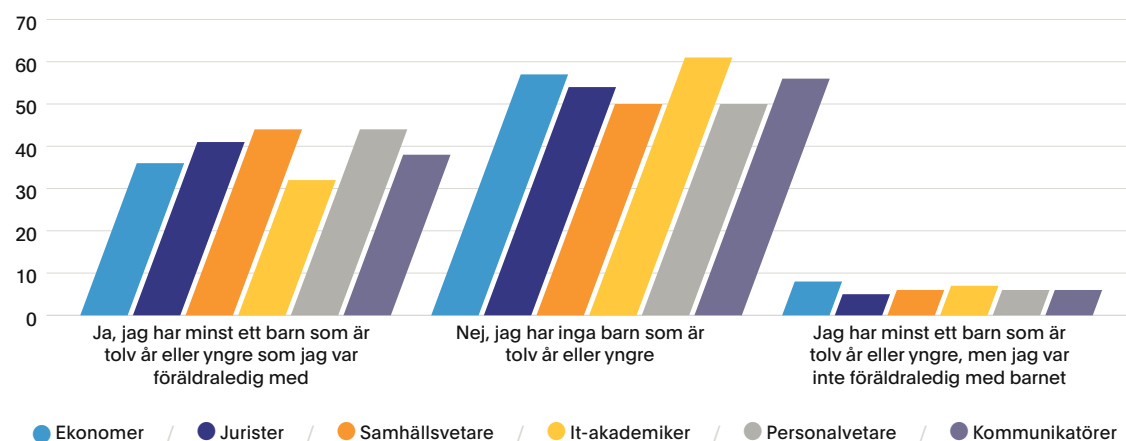
55 procent svarade att de inte har barn under tolv år som de var föräldralediga med, 54 procent av kvinnorna och 57 procent av männen. Flest i denna grupp var it-akademikerna, 61 procent.

Sju procent av de svarande har minst ett barn under tolv år men var inte föräldraledig med barnet, sex procent av kvinnorna och nio procent av männen. Här finns en viss skillnad i svaren mellan icke-chefer och chefer. Den är mindre för kvinnorna, då sju procent av kvinnorna som är chefer svarat att de har minst ett barn under tolv år men inte var föräldraledig med barnet. När det gäller män som chefer, svarade tolv procent detta.

Majoriteten av medlemmarna som varit föräldralediga med minst ett barn som är tolv år eller yngre, är i åldern 30 till 50 år, en period i livet då många är mitt i karriären.

FÖRDELAT PÅ MEDLEMSGRUPP

HAR DU ETT, ELLER FLERA, BARN SOM ÄR TOLV ÅR ELLER YNGRE OCH VAR DU FÖRÄLDRALEDIG MED BARNET? (%)

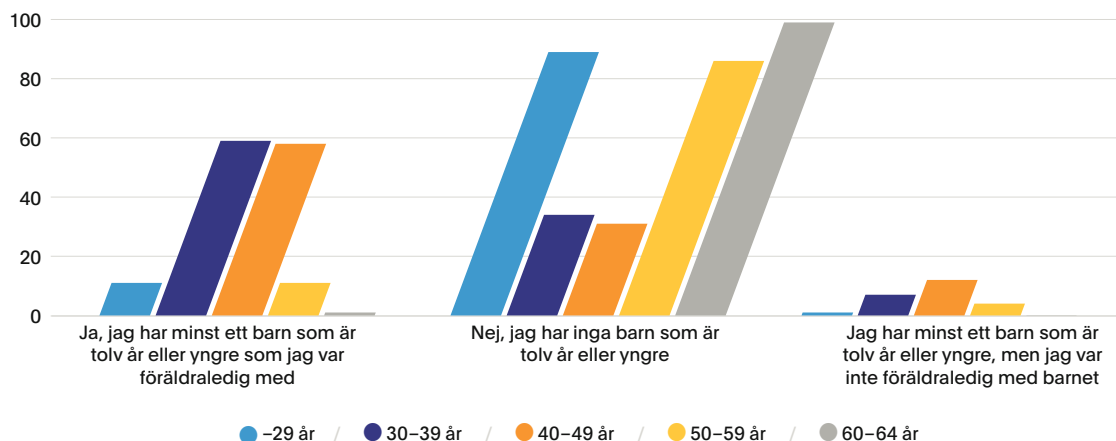


//

Majoriteten av medlemmarna som varit föräldralediga med minst ett barn som är tolv år eller yngre är i åldern 30 till 50 år – en period i livet då många är mitt i karriären.

FÖRDELAT PÅ MEDLEMS ÅLDER

HAR DU ETT, ELLER FLERA, BARN SOM ÄR TOLV ÅR ELLER YNGRE OCH VAR DU FÖRÄLDRALEDIG MED BARNET? (%)



DEN ANDRA FÖRÄLDERNS LÖN UNDER DEN TID SOM MEDLEM MEN TOG UT FÖRÄLDRALEDIGHET

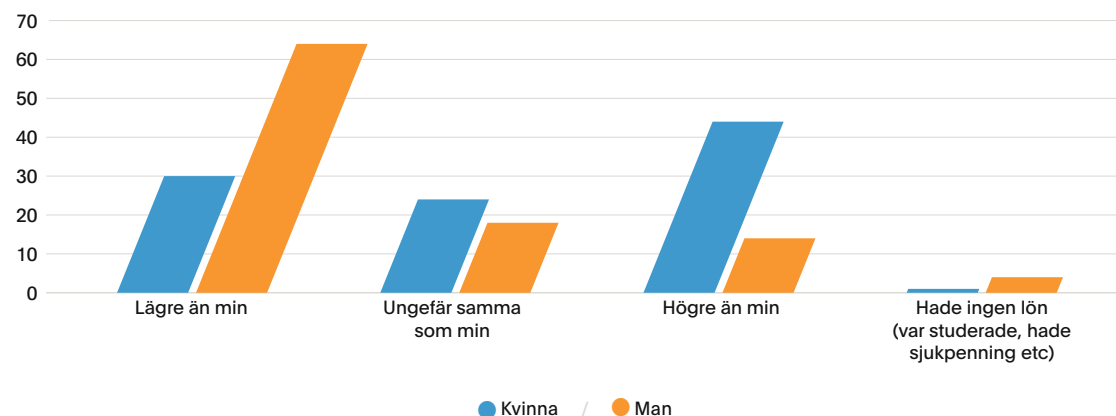
På frågan om den andra förälderns lön under den tid som medlemmen tog ut föräldraledighet svarade 42 procent att den andra föräldern hade lägre lön. Här är det en markant skillnad mellan kvinnor och män. 30 procent av kvinnorna angav att den andra föräldern hade lägre lön under den tid de själva var föräldralediga, jämfört med 64 procent av männen. Av männen angav 14 procent att den andra föräldern hade högre lön jämfört med 44 procent av kvinnorna.

Bland medlemmar som är chefer svarade 42 procent av kvinnorna och 78 procent av männen att den andra föräldern hade en lägre lön än de själva. 32 procent av kvinnorna och sex procent av männen angav att den andra föräldern hade högre lön än de själva.

Både inom och mellan medlemsgrupperna, märks de största skillnaderna bland föräldralediga it-akademiker och kommunikatörer, där 54 procent av it-akademikerna angav att den andra föräldern hade lägre lön och 21 procent att den andra förälderns lön var högre. Motsvarande svar för kommunikatörerna var 27 respektive 54 procent.

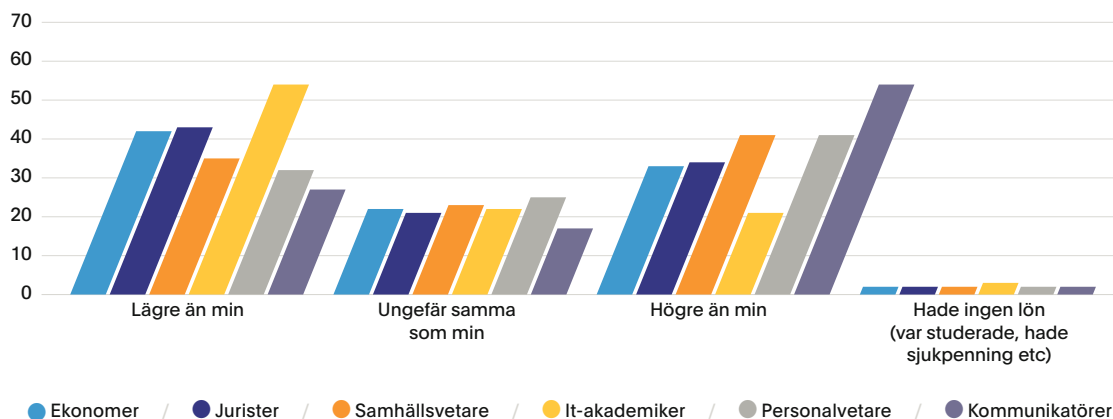
FÖRDELAT PÅ KVINNOR OCH MÄN

VID TIDPUNKTEN FÖR NÄR NI TOG UT FÖRÄLDRALEDIGHETEN FÖR DET YNGSTA BARNET, VILKEN VAR DEN ANDRA FÖRÄLDERNS LÖN? (%)



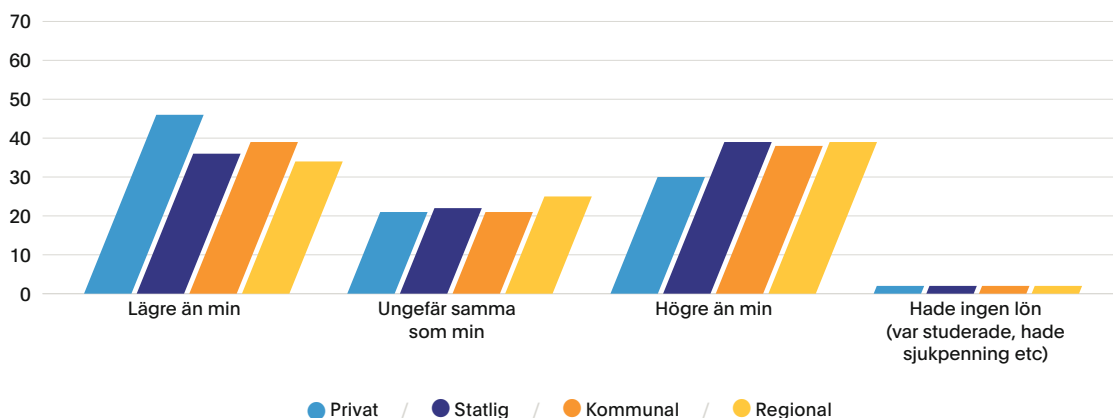
FÖRDELAT PÅ MEDLEMSGRUPP

VID TIDPUNKTEN FÖR NÄR NI TOG UT FÖRÄLDRALEDIGHETEN FÖR DET YNGSTA BARNET, VILKEN VAR DEN ANDRA FÖRÄLDERNS LÖN? (%)



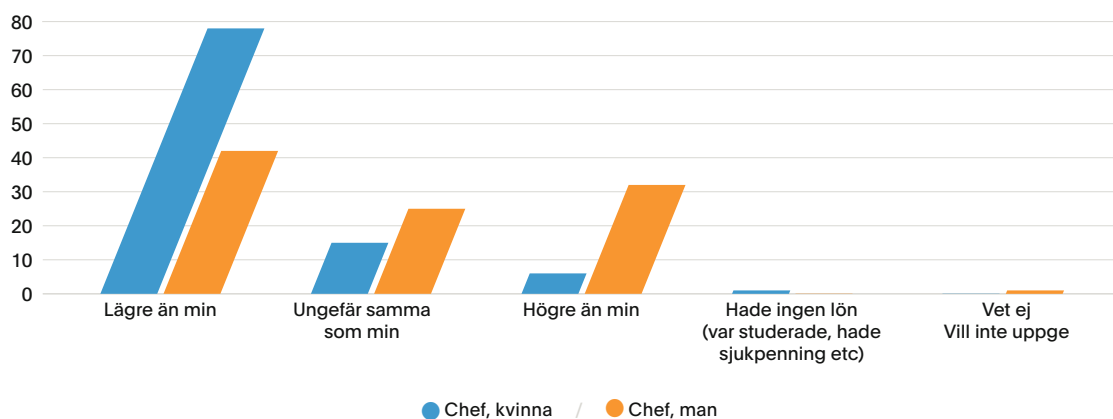
FÖRDELAT PÅ ARBETSMARKNADSSEKTOR

VID TIDPUNKTEN FÖR NÄR NI TOG UT FÖRÄLDRALEDIGHETEN FÖR DET YNGSTA BARNET, VILKEN VAR DEN ANDRA FÖRÄLDERNS LÖN? (%)



FÖRDELAT PÅ KVINNOR OCH MÄN SOM ÄR CHEFER

VID TIDPUNKTEN FÖR NÄR NI TOG UT FÖRÄLDRALEDIGHETEN FÖR DET YNGSTA BARNET, VILKEN VAR DEN ANDRA FÖRÄLDERNS LÖN? (%)



HAR DITT YNGSTA BARN'S ANDRA FÖRÄLDER ARBETSLEDANDE STÄLLNING?

29 procent uppger att den andra föräldern har en arbetsledande ställning. Det är en större andel av kvinnorna som svarar det, 33 procent jämfört med 20 procent av männen.

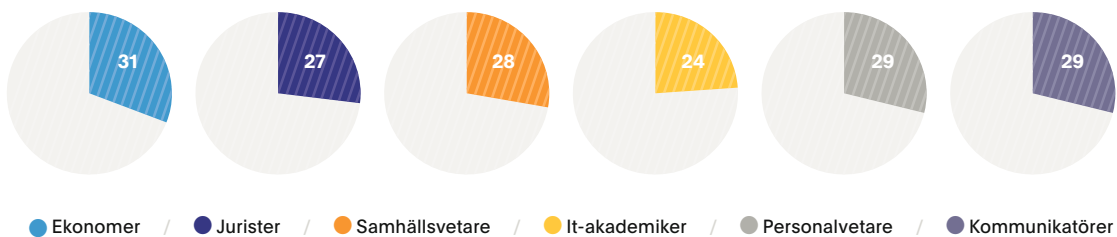
31 procent i privat sektor svarar att barnets andra förälder har en arbetsledande ställning, 30 procent i regional, 26 procent i kommunal och 25 procent i statlig sektor.

Bland medlemsgrupperna varierar andelen som svarar att barnets andra förälder har en arbetsledande ställning mellan 31 procent (ekonomerna) och 24 procent (it-akademikerna).

Av medlemmar som är chefer, svarar 42 procent av kvinnorna att barnets andra förälder också har en arbetsledande ställning och 25 procent av männen anger det.

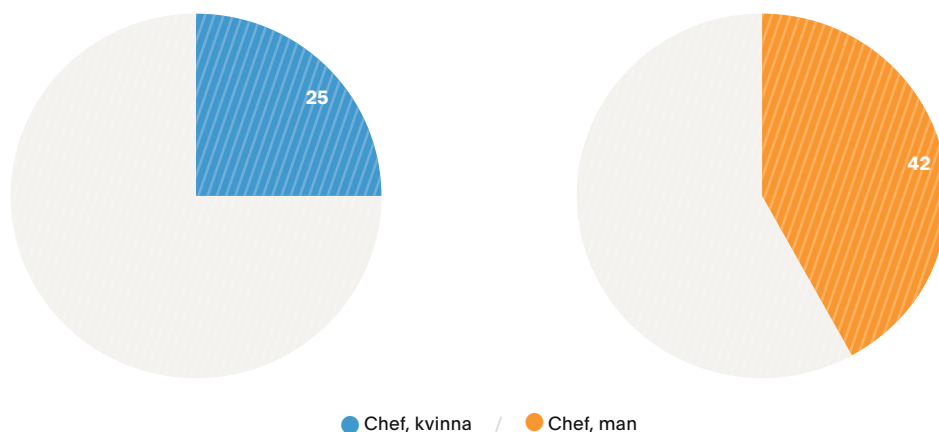
FÖRDELAT PÅ MEDLEMSGRUPP

HAR DITT YNGSTA BARN'S ANDRA FÖRÄLDER ARBETSLEDANDE STÄLLNING, TILL EXEMPEL CHEF? (%)



FÖRDELAT PÅ KVINNOR OCH MÄN SOM ÄR CHEFER

HAR DITT YNGSTA BARN'S ANDRA FÖRÄLDER ARBETSLEDANDE STÄLLNING, TILL EXEMPEL CHEF? (%)



//

Knappt en tredjedel av de svarande uppger att den andra föräldern har en arbetsledande ställning.



FÖRDELNING AV FÖRÄLDRALEDIGHETEN UNDER DET YNGSTA BARNETS FÖRSTA TVÅ ÅR

Det finns påtagliga skillnader vad gäller fördelningen av föräldraledigheten under det yngsta barnets första två år. Skillnaderna finns mellan män och kvinnor, professionerna, sektorer och mellan chefer och icke-chefer.

52 procent av medlemmarna tog ut sju till tolv månaders ledighet, 57 procent av kvinnorna och 42 procent av männen. Av cheferna tog 56 procent av kvinnorna ut sju till tolv månader, jämfört med 25 procent av männen.

Sett till ledighet längre än ett år, var 36 procent av kvinnorna lediga mer än ett år, jämfört med tre procent av männen. Av cheferna var 37 procent av kvinnorna föräldralediga mer än ett år, jämfört med en procent av männen.

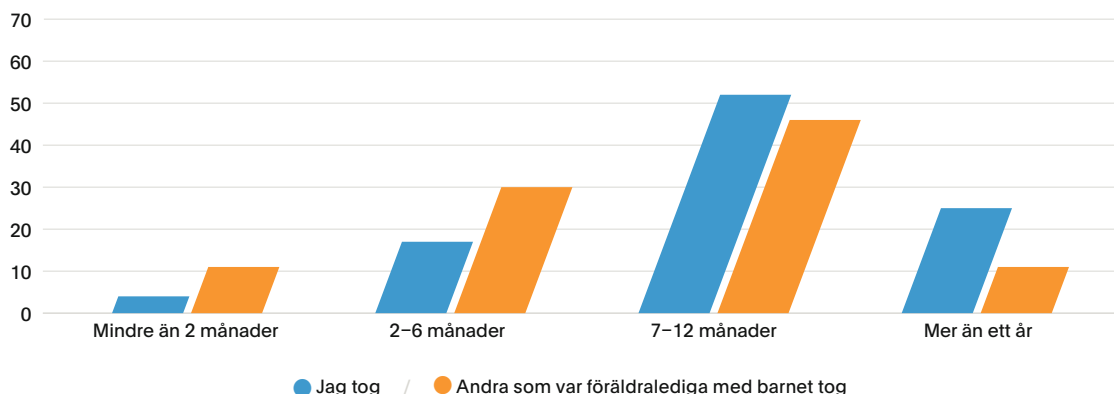
Medlemmar inom privat sektor tog ut kortare föräldraledighet än medlemmar inom övriga sektorer på arbetsmarknaden.

”

Det finns påtagliga skillnader vad gäller fördelningen av föräldraledigheten under det yngsta barnets första två år.

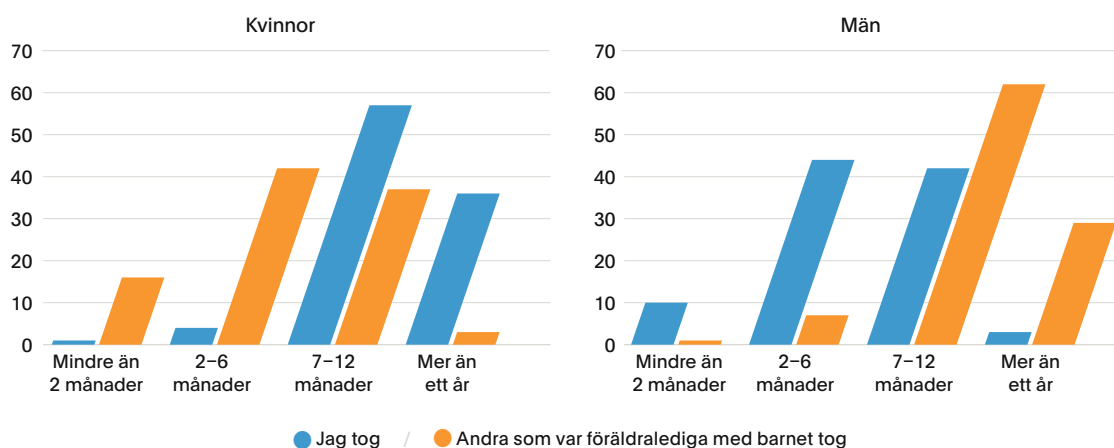
FÖRDELAT PÅ ALLA MEDLEMMAR

HUR DELADE NI PÅ FÖRÄLDRALEDIGHETEN UNDER DET YNGSTA BARNETS FÖRSTA TVÅ ÅR? (%)



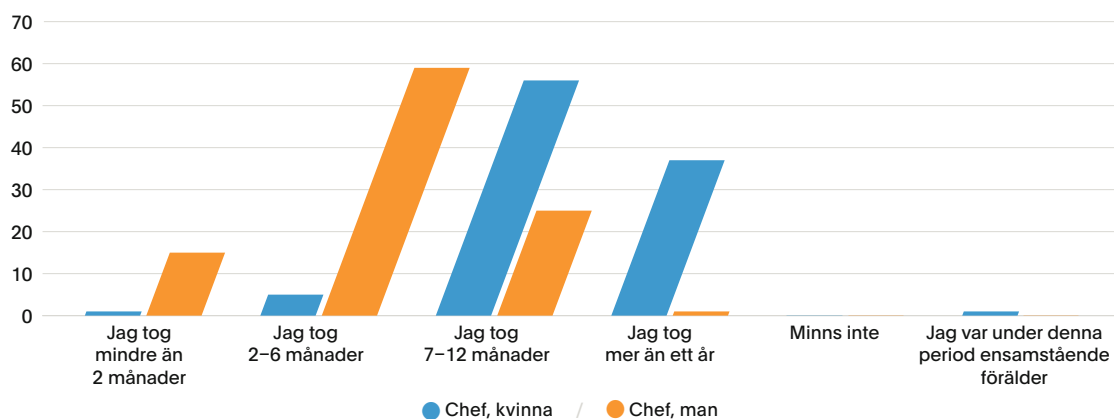
FÖRDELAT PÅ KVINNOR OCH MÄN

HUR DELADE NI PÅ FÖRÄLDRALEDIGHETEN UNDER DET YNGSTA BARNETS FÖRSTA TVÅ ÅR? (%)



FÖRDELAT PÅ KVINNOR OCH MÄN SOM ÄR CHEFER

HUR DELADE NI PÅ FÖRÄLDRALEDIGHETEN UNDER DET YNGSTA BARNETS FÖRSTA TVÅ ÅR? (%)



VEM LÄMNAR/HÄMTAR OFTAST VID FÖRSKOLA/SKOLA?

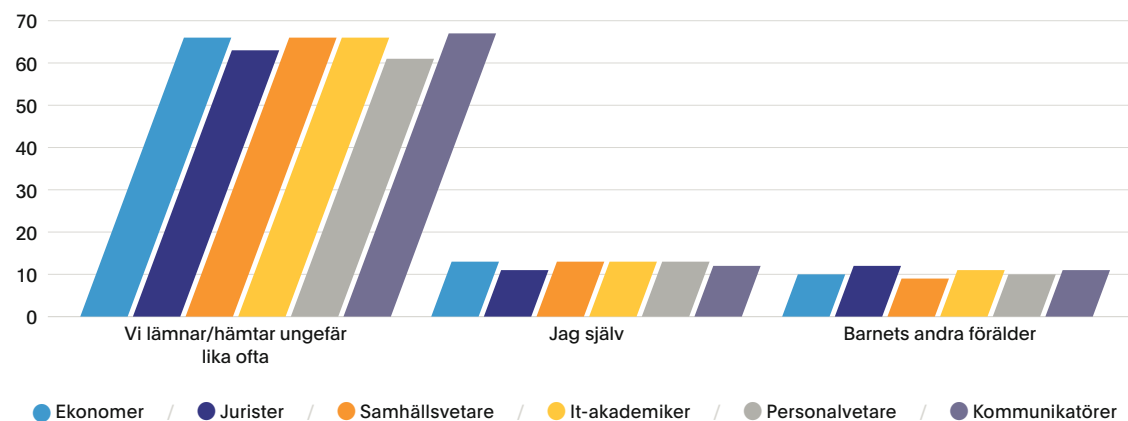
Medlemmars svar på frågan vem som oftast lämnar och hämtar på förskolan är i stort sett lika, oavsett kön, medlemsgrupp, befattning och sektor. 65 procent anger att båda föräldrarna lämnar och hämtar ungefär lika mycket, 66 procent av männen och 64 procent av kvinnorna.

Skillnader märks dock i jämförelsen mellan åldrar, där de upp till 29 år i betydligt lägre grad anger att föräldrarna lämnar och hämtar ungefär lika ofta, 45 procent jämfört med 64–69 procent i andra åldersgrupper. Det kan förklaras av att 35 procent svarar att barnet inte behöver lämnas eller hämtas, beroende på att barnet ännu inte börjat i förskolan. Av samtliga föräldrar med ett yngsta barn fött 2016–2018, uppger 74 procent att de lämnar och hämtar ungefär lika ofta.

Chefer uppger i något högre grad att de lämnar och hämtar i ungefär lika stor utsträckning. 69 procent av männen som är chefer anger det, jämfört med 65 procent av kvinnorna som är chefer.

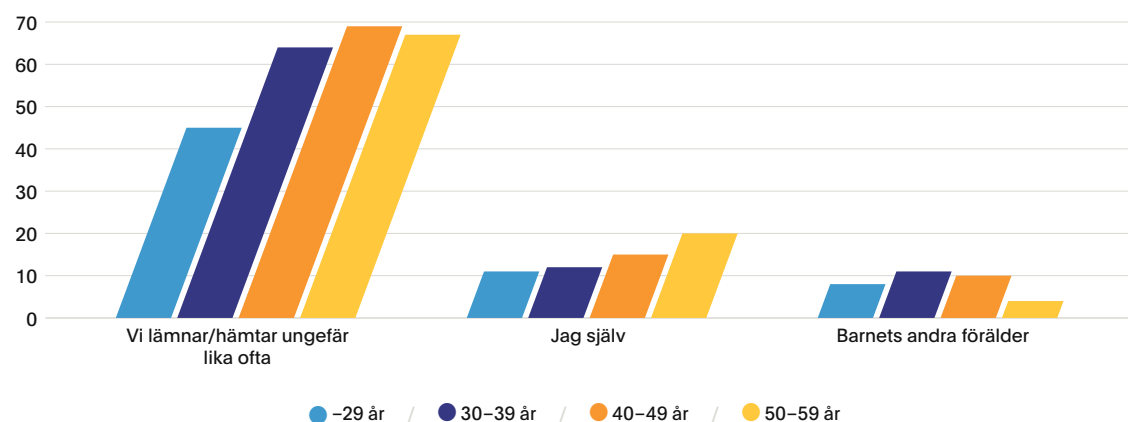
FÖRDELAT PÅ MEDLEMSGRUPP

VEM LÄMNAR/HÄMTAR OFTAST VID FÖRSKOLA/SKOLA?



FÖRDELAT PÅ MEDLEMS ÅLDER

VEM LÄMNAR/HÄMTAR OFTAST VID FÖRSKOLA/SKOLA?



VEM BRUKAR OFTAST VARA HEMMA NÄR DET YNGSTA BARNET ÄR SJUKT?

62 procent av de svarande uppfattar att båda föräldrarna är hemma med sjukt barn ungefär lika mycket, männen i något högre utsträckning, 64 procent, jämfört med kvinnorna, 61 procent.

Vid en jämförelse av medlemsgrupperna, är det inga större skillnader i den uppfattade fördelningen av uttagna dagar men det finns variationer. Störst är skillnaderna mellan kommunikatörer, 68 procent, och jurister och personalvetare, båda professionerna 60 procent.

Medlemmar inom regional sektor är oftare hemma när yngsta barnet är sjukt, 23 procent och de inom privat sektor mer sällan, 13 procent.

Det är en påtaglig skillnad i hur medlemsgruppen under 29 år uppfattar att föräldrarna delar på dagarna för vård av sjukt barn jämfört med andra åldersgrupper. 21 procent anger att de själva oftast är hemma när det yngsta barnet är sjukt och enbart 45 procent svarar att föräldrarna är hemma ungefär lika ofta, att jämföra med 60–63 procent i de andra åldersgrupperna.

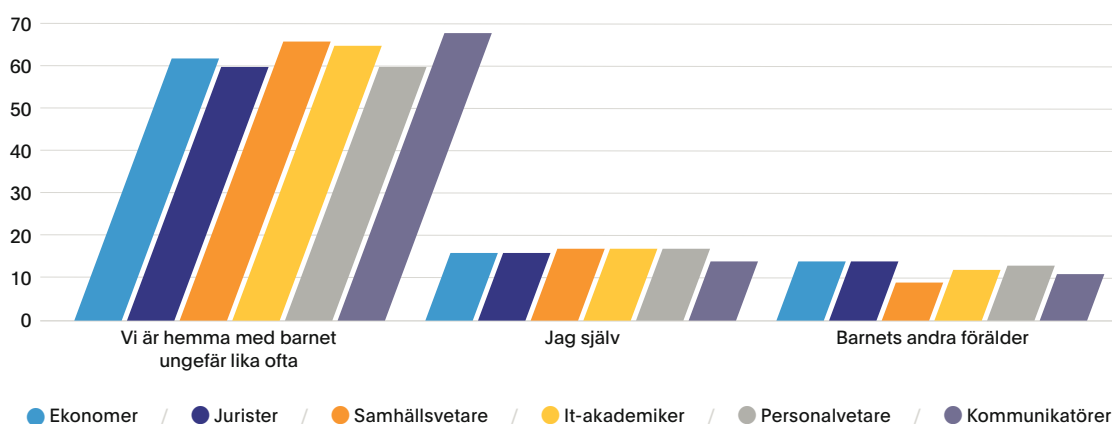


Det kan förklaras av att 35 procent av medlemmarna under 29 år anger att det yngsta barnet inte ännu börjat på förskola. I den gruppen svarar också 17 procent att barnet aldrig är sjukt, vilket är drygt tio procent fler än i svaren från de andra åldersgrupperna.

Medlemmar som är chefer, svarar i högre utsträckning än de som inte är chefer, att den andra föräldern oftast är hemma när det yngsta barnet är sjukt, 21 procent jämfört med elva procent. Män som är chefer svarar det i ännu högre grad, 31 procent jämfört med 15 procent av kvinnorna. Av kvinnorna som är chefer uppger 61 procent de är hemma i ungefär lika stor utsträckning medan 53 procent av männen uppfattar det så.

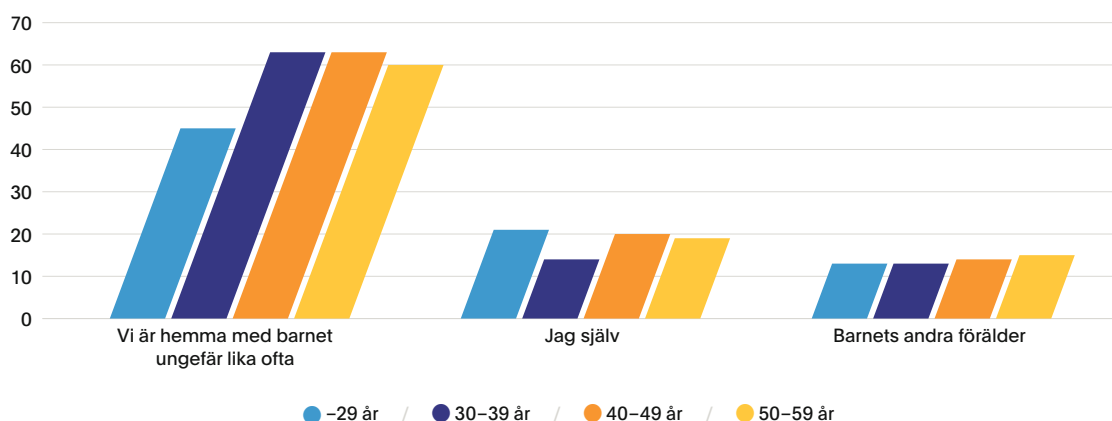
FÖRDELAT PÅ MEDLEMSGRUPP

VEM BRUKAR OFTAST VARA HEMMA NÄR DET YNGSTA BARNET ÄR SJUKT? (%)



FÖRDELAT PÅ MEDLEMS ÅLDER

VEM BRUKAR OFTAST VARA HEMMA NÄR DET YNGSTA BARNET ÄR SJUKT? (%)



//

Det är en påtaglig skillnad i hur medlemsgruppen under 29 år uppfattar att föräldrarna delar på dagarna för vård av sjukt barn jämfört med andra åldersgrupper.

HUR UPPLEVER DU INSTÄLLNINGEN TILL FÖRÄLDRALEDIGHET PÅ DIN ARBETSPLATS?

Det är glädjande att 62 procent av medlemmarna upplever att deras arbetsgivare har en positiv inställning till föräldraledighet. It-akademiker uppfattar arbetsgivaren som mest positiv, 70 procent, och även anställda inom statlig sektor, 66 procent.

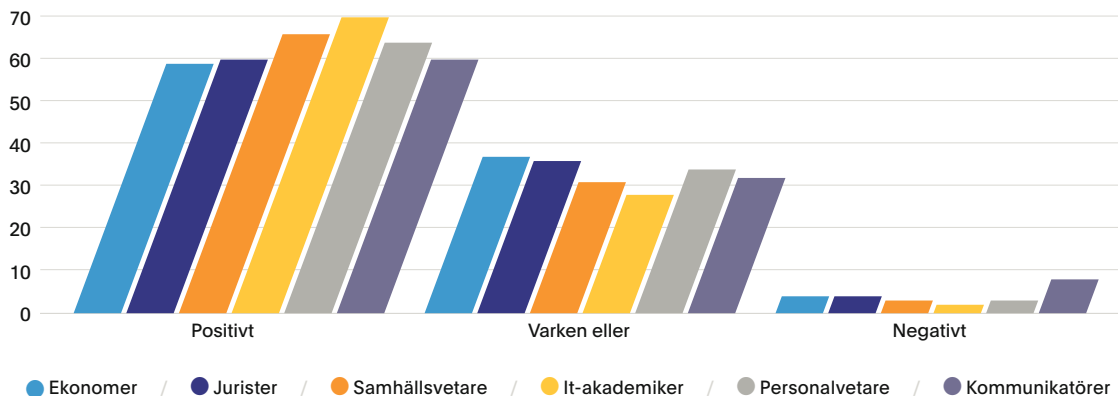
35 procent av medlemmarna svarar att arbetsgivaren har en neutral inställning.

Det är ingen skillnad mellan icke-chefer och chefer när det gäller uppfattad inställning till föräldraledighet på arbetsplatsen. Däremot finns en viss skillnad mellan kvinnor och män som är chefer, där kvinnor i något högre grad upplever en positiv inställning men också en mindre neutral och något mer negativ inställning än männen.

Fyra procent upplever att såväl arbetsgivaren som den närmsta chefen har en negativ inställning till föräldraledighet. Mest negativism möter kommunikatörerna, åtta procent och anställda i privat sektor, fyra procent.

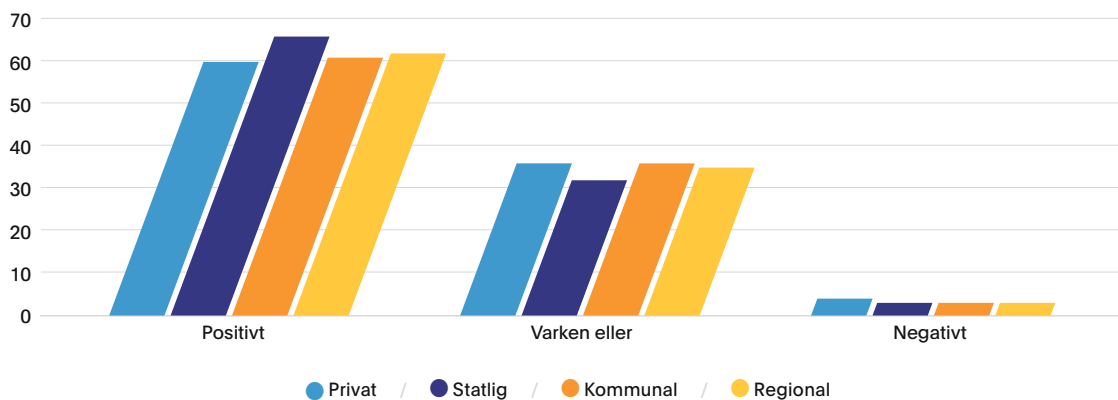
FÖRDELAT PÅ MEDLEMSGRUPP

HUR UPPLEVER DU INSTÄLLNINGEN TILL FÖRÄLDRALEDIGHETEN PÅ DIN ARBETSPLATS? (%)



FÖRDELAT PÅ ARBETSMARKNADSSEKTOR

HUR UPPLEVER DU INSTÄLLNINGEN TILL FÖRÄLDRALEDIGHETEN PÅ DIN ARBETSPLATS? (%)



HUR UPPLEVER DU INSTÄLLNINGEN TILL FÖRÄLDRALEDIGHET HOS DIN NÄRMASTE CHEF?

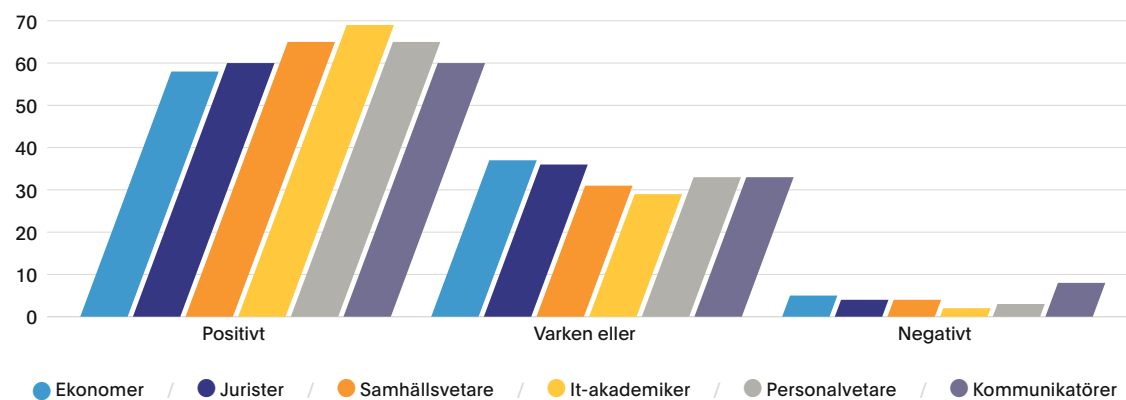
61 procent upplever att deras närmaste chef har en positiv inställning till föräldraledighet och 35 procent att hen har en neutral inställning. Fyra procent upplever en negativ inställning hos den närmaste chefen.

It-akademikerna upplever den mest positiva inställningen, 69 procent, hos den närmaste chefen liksom medlemmar som arbetar i statlig sektor, 64 procent. Kommunikatörerna möter mest negativism, sju procent, liksom anställda i privat sektor, fyra procent. Det är också skillnader i svar sett till ålder där medlemmar under 29 år både upplever mest positiv inställning, 63 procent, och mest negativ, sju procent. Bland medlemmar mellan 60–64 år upplever sju procent en negativ inställning till föräldraledighet hos den närmaste chefen.

Medlemmar som är chefer upplever i något lägre grad än icke-chefer att den närmaste chefen har en positiv inställning till föräldraledighet, 57 procent. Stor skillnad märks i svaren mellan kvinnor och män som är chefer, då 58 procent av kvinnorna och 45 procent av männen upplever en positiv inställning hos sin närmaste chef. Av kvinnorna upplever 37 procent att närmaste chefen har en neutral inställning jämfört med männens 48 procent. Det är också fler män som uppfattar en negativ inställning hos sin närmaste chef, sju procent jämfört med fem procent av kvinnorna.

FÖRDELAT PÅ MEDLEMSGRUPP

HUR UPPLEVER DU INSTÄLLNINGEN TILL FÖRÄLDRALEDIGHET HOS DIN NÄRMASTE CHEF? (%)



“

61 procent upplever att deras närmaste chef har en positiv inställning till föräldraledighet.

HUR UPPLEVER DU ATT FÖRÄLDRALEDIGHETEN HAR PÅVERKAT DIN KARRIÄR?

Majoriteten av medlemmarna, tre av fyra, upplever att föräldraledigheten inte har påverkat deras karriär. Nio procent uppger att den påverkat karriären positivt, män i högre grad än kvinnor, tolv procent jämfört med sju procent av kvinnorna. Dessutom upplever dubbelt så många av kvinnorna, 20 procent, jämfört med männen, tio procent, att föräldraledigheten påverkat deras karriär negativt.

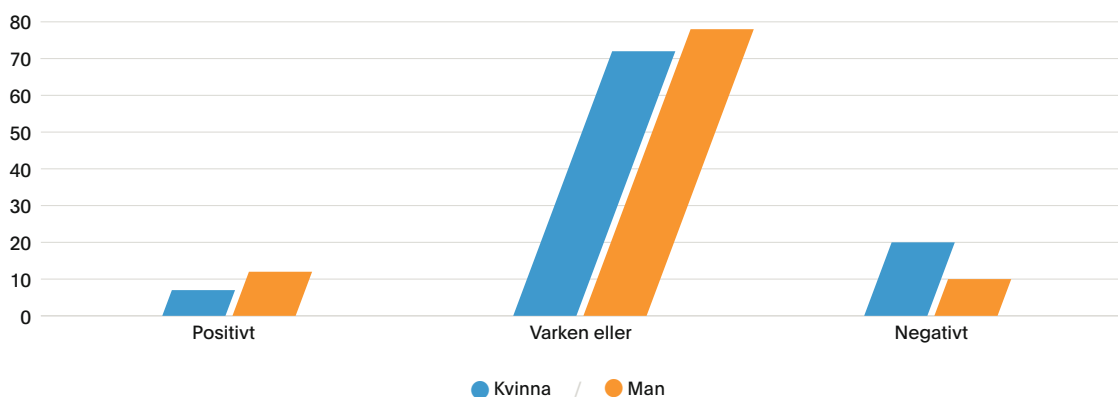
Sett till svaren utifrån sektor, finns inga större skillnader. Något fler inom privat sektor, tio procent, upplever att karriären påverkats positivt och något fler av medlemmarna inom regional sektor att den påverkats negativt, 19 procent. Däremot är det dubbelt så många jurister som anger att deras föräldraledighet påverkat karriären negativt, 20 procent, jämfört med it-akademikernas tio procent.

Svaren visar också att medlemmar upp till 29 år och i gruppen 30–39 år i högre grad upplever att föräldraledigheten har påverkat deras karriär negativt, 25 procent respektive 20 procent.

Bland medlemmar som är chefer upplever 13 procent att föräldraledigheten påverkat deras karriär positivt och tio procent negativt men fler kvinnor upplever en negativ påverkan, 13 procent jämfört med nio procent av männen.

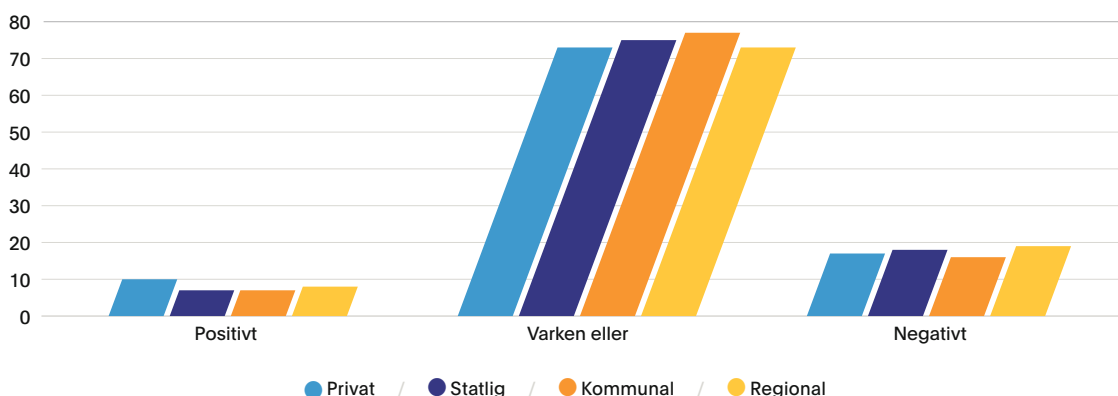
FÖRDELAT PÅ KVINNOR OCH MÅN

HUR UPPLEVER DU ATT DIN KARRIÄR HAR PÅVERKATS AV FÖRÄLDRALEDIGHETEN? (%)



FÖRDELAT PÅ ARBETSMARKNADSSEKTOR

HUR UPPLEVER DU ATT DIN KARRIÄR HAR PÅVERKATS AV FÖRÄLDRALEDIGHETEN? (%)



VAD UNDERLÄTTAR FÖR DIG ATT KOMBINERA FÖRVÄRVSARBETE OCH FÖRÄLDRASKAP?

Det är enighet bland alla svarande, oavsett parametrar i undersökningen, om vad som underlättar mest för att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Den enskilda faktor som underlättar mest är möjlighet till flexibel arbetstid, ett svar som 95 procent lämnar, oavsett ålder, kön, befattning, arbetsmarknadssektor eller examensnivå.

Övrigt som underlättar:

- 78 procent anger möjlighet till distansarbete.
- 63 procent att möten och liknande läggs på tider som gör det möjligt att hämta och lämna på förskola och skola.
- 27 procent anger möjlighet till deltidsarbete.

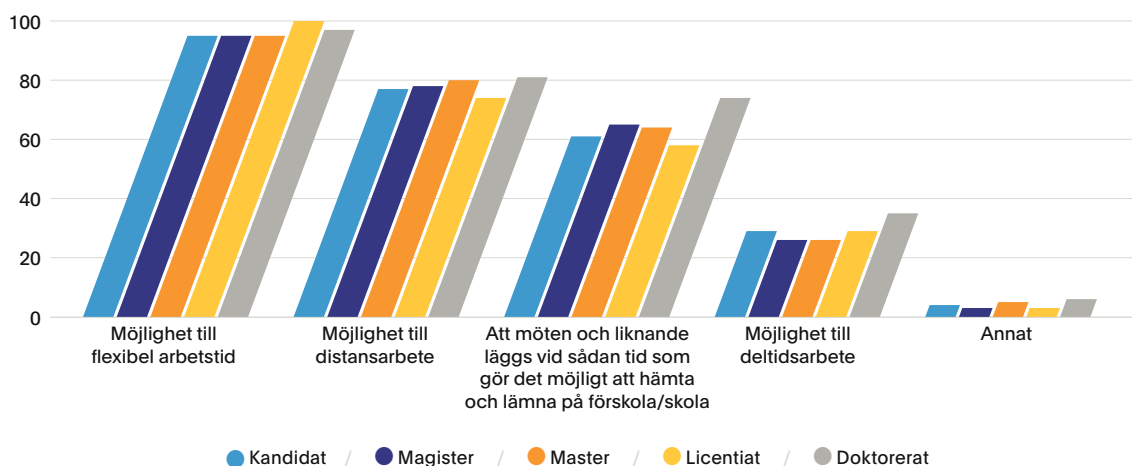
I synen på deltidsarbete märks skillnader mellan könen. En dryg tredjedel av kvinnorna, 32 procent, och 18 procent av männen anser att det skulle underlätta. Det är också mer än en tredjedel av medlemmarna, 37 procent, inom regional sektor som svarar att deltidsarbete skulle underlätta för dem, jämfört med 21 procent inom privat sektor.

Bland medlemmar som är chefer, anger 15 procent att möjlighet till deltidsarbete skulle underlätta, jämfört med 30 procent av dem som inte är chefer. Däremot anger dubbelt så många chefer som är kvinnor att det skulle underlätta, 18 procent, jämfört med nio procent av männen som är chefer.

Sett till examensnivå är det fler medlemmar med en doktorsexamen som svarar att möjlighet till deltidsarbete skulle underlätta, 35 procent, och även fler, 74 procent, som anger att det underlättar att möten läggs vid sådan tid att det är möjligt att hämta och lämna på förskola/skola.

FÖRDELAT PÅ EXAMENSNIVÅ

VAD UNDERLÄTTAR FÖR DIG FÖR ATT KOMBINERA FÖRVÄRVSARBETE MED FÖRÄLDRASKAP? (%)



”

Sett till examensnivå är det fler medlemmar med en doktorsexamen som svarar att möjlighet till deltidsarbete skulle underlätta.



”

Den enskilda faktor som underlättar mest är möjlighet till flexibel arbetstid, ett svar som 95 procent lämnar, oavsett ålder, kön, befattning, arbetsmarknadssektor eller examensnivå.

SAMMANFATTANDE DISKUSSION

Resultatet av Akavias undersökning bekräftar och bekräftas av mycket i tidigare rapporter och forskning kring föräldraledighet.

Kvinnor tar ut mer föräldraledighet än män. Det gäller även kvinnor som är chefer.

De allra flesta medlemmar upplever en positiv inställning till föräldraledighet hos arbetsgivaren och den närmaste chefen. Ändå upplever dubbelt så många kvinnor som män att deras karriär påverkats negativt av föräldraledigheten. Yngre föräldrar upplever också i högre grad att föräldraledigheten påverkat karriären negativt. En förklaring till det kan vara att de varit ute i arbetslivet kortare tid och inte hunnit etablera sig, jämfört med dem som har längre erfarenhet. En annan att de kommit in relativt nyligen med spetskompetens som är svår att ersätta och därför karriärstraffas vid längre frånvaro, till exempel genom sämre löne- och karriärutveckling.

Många komplexa frågor hänger ihop när det gäller föräldraledighet. För arbetsgivaren är en graviditet och efterföljande föräldraledighet lättare att planera för än uttag av dagar för vård av sjukt barn. Ändå vet alla att föräldrar behöver vara hemma med sjuka barn. Beroende på livssituation, typen av arbetsuppgifter, befattning och arbetsgivare, kan det vara olika lätt eller svårt för föräldrar att dela lika på uttaget av dagar för vård av barn. Ensamstående föräldrar och föräldrar med enskild vårdnad kan ha särskilda utmaningar och egna företagare sina. Personer i nyckelpositioner kan ha ett bättre förhandlingsläge när det gäller uttag av föräldraledighetsdagar men också möta större negativism vid långt uttag av föräldraledighet eller upprepade frånvaro på grund av vård av sjukt barn.

Många planerar föräldraledigheten utifrån sin ekonomi. De flesta akademiker arbetar på arbetsplatser med kollektivavtal som ger föräldralön för att täcka en del av den minskade inkomsten. Regelverket kring den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) påverkar också föräldrars planering för uttaget av föräldraledighetsdagar. Det är komplicerat att få en översikt av konsekvenserna av valen.



Den första reserverade månaden i föräldraledighetsförsäkringen infördes 1995 och medförde att högutbildade pappor ökade sitt uttag med nio dagar. Nästa reserverade månad infördes 2002 och ökade högutbildade pappors uttag med åtta dagar. Den tredje reserverade månaden kom 2016 och ökade deras uttag med en dag. Förändringen är långsam och kvinnor tar fortfarande ut huvuddelen av föräldraledighetsdagarna. Det krävs andra åtgärder för att nå ett jämställt uttag av föräldraledighet.

Den tredje månaden infördes bland annat för att stärka barns rätt till båda sina föräldrar. Sverige gjorde Barnkonventionen till lag den 1 januari 2020, vilket skulle kunna motivera en individualiserad föräldraförsäkring för att säkerställa barnets rätt, inte enbart för att öka jämställdheten.

Det finns mycket underlag i forskning som visar att längre frånvaro från arbetslivet på grund av föräldraledighet, vård av sjukt barn och större andel deltidsarbete, påverkar kvinnornas löneutveckling i decennier framåt och då också den framtida pensionen. Det innebär att kvinnors livslön är 3,7 miljoner lägre än mäns och förändringen mot en större ekonomisk jämställdhet går mycket långsamt.² För att åstadkomma en märkbar förändring behöver pappor ta ut en ökad del av föräldraledigheten under barnets första år.

Att 95 procent av medlemmarna anser att flexibel arbetstid är det som mest skulle underlätta kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap och 78 procent möjlighet till distansarbete, är en signal till arbetsgivare och politiker inför planeringen för framtidens arbetsmarknad och utformningen av den framtida arbetsplatsen.

Forskning³ visar att närvaro och "ansiktstid" på jobbet premieras. Den nödvändiga omställningen till hemarbete på grund av den pågående pandemin har tydliggjort att likvärdigt arbete kan utföras utanför arbetsplatsen. Det finns anledning att tro att den förändrade synen på arbete utanför den fysiska arbetsplatsen på sikt också kan påverka och positivt förändra inställningen till frånvaro från arbetsplatsen med anledning av föräldraledighet och vård av sjukt barn.

² Livslöner för kvinnliga och manliga akademiker, Saco 2021.

³ Exempelvis i projektet Ska du gå hem redan?, <https://skadugahemredan.se/> på Lunds universitet.

OM UNDERSÖKNINGEN

Undersökningen genomfördes digitalt i samband med Akavias löneenkät hösten 2020.

28 739 medlemmar svarade på föräldraledighetsdelens inledande fråga *Har du minst ett barn under tolv år som du var föräldraledig med?* Av de svarande var 17 759 kvinnor (61,7 procent) och 10 412 män (36,2 procent). 55 procent svarade nej på frågan och 38 procent ja (10 921 medlemmar). Resterande sju procent angav att de hade minst ett barn under tolv år men att de inte var föräldralediga med barnet.

Svarsfrekvensen var 54 procent.

RAPPORT PUBLICERAD: OKTOBER 2021. SKRIBENT: NINA FORSSBLAD, PROFESSIONSANALYTIKER, AKAVIA.
GRAFISK PRODUKTION: FOTOSKRIFT AB.

AKAVIA VILL

- Att föräldraledighet betraktas som en **NATURLIG DEL AV ARBETSLIVET**.
- Att föräldraledighet ses som en **UTVECKLING AV MÅNGA FÄRDIGHETER OCH KOMPETENSER** som också kommer arbetsgivaren tillgodo, exempelvis ledarskap, kreativitet, strategisk planering, tålamod, förhandlingskicklighet och konflikthantering.
- Att alla medlemmar oavsett kön, befattning, ålder eller arbetsplats, kan vara föräldralediga i den utsträckning de önskar **UTAN ATT LÖNE- ELLER KARRIÄRSTRAFFAS**. Jämställdhetsnormen är synlig men de dolda könsnormerna kring kvinnors och mäns föräldraledighet måste tydliggöras.
- Att chefer på alla nivåer kan vara föräldralediga **UTAN ATT DERAS FRAMTIDA KARRIÄR PÅVERKAS NEGATIVT**. En aktiv föräldraledighetspolicy för både medarbetare och chefer är också ett signalvärde som gör arbetsgivare mer attraktiva på arbetsmarknaden.
- Att alla verksamheter **AKTIVT ARBETAR FÖR ATT UNDERLÄTTA FÖRÄLDRASKAP** exempelvis genom flexibel arbetstid, möjlighet till distansarbete och genom att förlägga möten och liknande på tider som gör det möjligt för föräldrar att hämta och lämna på förskolor/skolor.
- Att **ALLA I EN VERKSAMHETS LEDNINGSFUNKTIONER ÄR INSATTA** i föräldraledighetslagen och diskrimineringslagen så att det inte är frågor som enbart ligger på Personal/HR.
- Att politiker aktivt arbetar för att skapa förutsättningar för **LIKVÄRDIGT FÖRÄLDRASKAP FÖR ALLA FORMER AV FAMILJEKONSTELLATIONER**, oavsett om det gäller tvåförälders-, enförälders-, bonusförälders-, regnbågs-, adoptiv- eller donationsfamiljer.

AKAVIA FORTSÄTTER

- Att påverka kollektivavtal och lagstiftning i frågor som rör föräldraledighet.
- Att informera och ge råd till medlemmarna i samband med föräldraledighet.
- Att aktivt verka för att föräldraledighetslagen följs så att inga medlemmar missgynnas eller diskrimineras på grund av föräldraledighet.

”

Jämställdhet är en av de frågor som Akavias medlemmar prioriterar högst och ett jämställt uttag av föräldraledighet stärker förutsättningarna för jämställdhet på arbetsmarknaden.



Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det näst största förbundet inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

