



IFAU

Institutet för arbetsmarknads- och
utbildningspolitisk utvärdering

Mer vab, lägre lön? Uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av barn och lön bland svenska föräldrar

Katarina Boye

RAPPORT 2015:15

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU delar även ut forskningsbidrag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Forskningsbidragen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om forskningsbidrag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid institutet finns ett vetenskapligt råd bestående av en ordförande, institutets chef och fem andra ledamöter. Det vetenskapliga rådet har bl.a. som uppgift att lämna förslag till beslut vid beviljandet av forskningsbidrag. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagersidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Rapporterna finns även i tryckt format. Du kan beställa de tryckta rapporterna via telefon eller mejl. Se nedanstående kontaktinformation.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala
Telefon: 018-471 70 70
Fax: 018-471 70 71
ifau@ifau.uu.se
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

Mer vab, lägre lön? Uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av barn och lön bland svenska föräldrar^a

av

Katarina Boye^b

2015-09-14

Sammanfattning

Det finns ett flertal studier som visar att kvinnors och mäns löner hänger samman med föräldraskap i allmänhet och föräldraledighet i synnerhet. Lönen är lägre ju längre en förälder varit föräldraledig, vilket kan bero på att frånvaron påverkar individens humankapital eller att arbetsgivare tolkar frånvaron som ett tecken på bristande engagemang i arbetet. Vi vet dock väldigt lite om löneeffekter av tillfällig föräldrapenning för vård av barn, så kallad vab. Å ena sidan är det möjligt att vab påverkar humankapital och faktisk eller förväntad arbetskapacitet på samma sätt som föräldraledighet tycks göra. Å andra sidan finns det viktiga skillnader mellan vab och föräldraledighet när det gäller hur länge och ofta ledigheten tas ut och hur långt i förväg arbetsgivaren får reda på att en förälder ska vara frånvarande. I den här studien används svenska registerdata för att analysera sambandet mellan vab och lön bland mödrar och fäder som fick sitt första barn 1994. Dessa föräldrar följs fram till och med 2007. Resultaten visar att det finns ett samband mellan ett större uttag av vab-dagar och lägre lön, speciellt bland män, upp till 13 år efter första barnets födelse. En förklaring till könsskillnaden i sambandet mellan vab och lön kan vara att arbetsgivare i högre grad tolkar mäns vab-frånvaro än kvinnors vab som ett tecken på lågt engagemang i arbetet.

^a Denna rapport är en sammanfattning av IFAU Working paper 2015:18: "Care more, earn less? The association between care leave for sick children and wage among Swedish parents".

^b Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet, e-post: katarina.boyce@sofi.su.se

Innehållsförteckning

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Inledning | 3 |
| 2 | Samband mellan fördelningen av omsorg i familjen och utfall på arbetsmarknaden | 4 |
| 3 | Analys av sambandet mellan vab och lön | 6 |
| 3.1 | Löneutveckling och uttag av vab bland förstagångsföräldrar | 7 |
| 3.2 | Sambandet mellan vab och lön | 9 |
| 4 | Sammanfattning och diskussion | 13 |
| | Referenser | 15 |

1 Inledning

Den svenska föräldraförsäkringen ger föräldrar stora möjligheter att vara hemma när barnen är sjuka. En förälder med ett barn som är under 12 år gammalt kan vara hemma från jobbet upp till 120 dagar per barn och år om barnet är sjukt, behöver gå till läkare eller liknande. Vanligtvis tar föräldrar bara ut en handfull dagar per år (Försäkringskassan 2015). Den ekonomiska ersättningen är nästan 80 procent av lönen för föräldrar som tjänar under inkomsttaket i försäkringen, eller närmare bestämt 77,6 procent. Den som tjänar mer än inkomsttaket får 77,6 procent av inkomsttaket istället. Det här systemet underlättar kombinationen av förvärvsarbete och föräldraansvar men används inte i lika stor utsträckning av mödrar och fäder. Sedan försäkringen infördes 1974 har andelen dagar uttagna av kvinnor årligen varierat mellan 60 och 68 procent och 2013 låg kvinnors andel på 63 procent (SCB 2014).

Flera studier har visat att föräldraledigheten – den del av föräldraförsäkringen som gör det möjligt för föräldrar att vara hemma på hel- eller deltid med småbarn – har ett negativt samband med lön (Albrecht et al. 1999; Albrecht et al. 2015; Evertsson 2014; Jansson et al. 2003; Stafford & Sundström 1996). Föräldrar som har varit föräldralediga länge tenderar alltså att ha lägre lön några år efter att de fick sitt barn än föräldrar som varit föräldralediga lite eller inte alls. Liknande negativa samband finns mellan föräldraledighet och karriärmöjligheter (Aisenbrey et al. 2009; Evertsson & Duvander 2010). Studier av den här typen av samband inkluderar sällan den tillfälliga föräldrapenningen, av vilken vård av sjukt barn (vab) är en del (för undantag, se Evertsson 2014 och Stafford & Sundström 1996). Vab har flera likheter med föräldraledighet ur såväl anställdas som arbetsgivares perspektiv, men också flera olikheter. Vab är därför intressant att studera och i den här studien analyserar jag sambandet mellan vab och lön under perioden 1994–2007.

Nedan beskriver jag några vanliga förklaringar till löneskillnader mellan mödrar och fäder och hur dessa förklaringar är relevanta för sambandet mellan vab och lön. Därefter följer en analys av detta samband bland föräldrar som fick sitt första barn 1994. Jag följer deras uttag av vab och deras lön under 13 år efter barnets födelse, fram till 2007, för att undersöka om fler vab-dagar tenderar att hänga ihop med lägre lön. Rapporten avslutas med en sammanfattning och diskussion av resultaten.

2 Samband mellan fördelningen av omsorg i familjen och utfall på arbetsmarknaden

Det finns ett antal studier som visar att föräldraskap är förknippat med negativa effekter på arbetsmarknaden och leder till att kvinnor har sämre möjligheter i arbetslivet än män (för svenska studier, se t.ex. Angelov et al. 2013; Boye et al. 2014). Det ligger nära tillhands att förklara dessa resultat med den ojämna fördelningen av ansvar för barn och hushåll mellan kvinnor och män. En sådan förklaring stöds också av forskningen. Som nämndes ovan hänger till exempel föräldraledighet ihop med lägre lön och försämrade karriärmöjligheter (Aisenbrey et al. 2009; Albrecht et al. 1999; Albrecht et al. 2015; Evertsson 2014; Evertsson & Duvander 2010; Jansson et al. 2003; Johansson 2010; Stafford & Sundström 1996). Flera av studierna av detta samband finner att det negativa sambandet mellan föräldraledighet och lön är speciellt starkt bland män (se dock Evertsson 2014 som inte finner någon sådan könsskillnad). Den totala inkomstförlusten bör dock bli större för kvinnor eftersom kvinnor är föräldralediga så mycket mer än män i genomsnitt.

Endast ett fåtal tidigare studier har fokuserat specifikt på vab-frånvaro. Evertsson (2014) inkluderade tillfällig föräldrapenning, där vab ingår, i sina analyser och fann ett negativt samband med lön. Stafford och Sundström (1996) analyserade data från ett stort, svenskt företag på 1980-talet och fann att vab var negativt korrelerat speciellt med mäns lön. Den senare studien är den enda som hittills har skiljt ut vab från annan frånvaro relaterad till omsorg om barn.

Fyra teoretiska förklaringar lyfts fram i forskningen när det gäller skillnaden i lön mellan mödrar och fäder (för en genomgång av dessa, se Sigle-Rushton & Waldfoegel 2007 som jag utgår från i denna beskrivning). Nedan diskuterar jag hur dessa kan vara relevanta för ett eventuellt samband mellan vab och lön.

Den första förklaringen handlar om humankapital, d.v.s. kunskaper och färdigheter. Frånvaro från jobbet kan innebära att den anställda glömmet kunskaper eller inte utvecklar sina kunskaper i samma takt som andra arbetstagare, inte hänger med i den tekniska eller metodologiska utvecklingen, missar fortbildning osv. (Mincer & Polachek 1974). Föräldraledighet och vab har sannolikt dessa negativa effekter på samma sätt som t.ex. arbetslöshet, sjukfrånvaro och liknande. Det är dock rimligt att det behövs ganska mycket vab för att det ska påverka en förälders humankapital.

Den andra förklaringen handlar om faktisk och förväntad arbetskapacitet. Ett stort ansvar för barnen kan innebära att en förälder inte satsar eller presterar så bra på jobbet (jfr. Becker 1985). Vab skulle kunna ha dessa effekter om jobbet ständigt avbryts eller om föräldern t.ex. ofta har tankarna på annat håll.

Arbetsgivares förväntningar på de anställdas kapacitet kan också ha betydelse för lön och karriärmöjligheter oavsett den anställdas faktiska kapacitet. Statistisk diskriminering innebär att en arbetsgivare antar att en anställd (eller arbetssökande) kommer att agera som andra medlemmar av samma grupp brukar agera i genomsnitt. Statistisk diskriminering sker t.ex. när arbetsgivare, utan att känna till de individuella förhållandena för den enskilda individen, utgår från att en kvinna tar eller i framtiden kommer att ta ett stort ansvar för hem och barn (eftersom gruppen kvinnor i genomsnitt gör det) och därför inte satsar lika mycket på henne som på män på arbetsplatsen. Enligt detta teoretiska resonemang kan arbetsgivare förvänta sig att mödrar ska ta ut mycket vab och därför inte ge dem samma möjligheter som andra, vilket resulterar i lägre lön eller en svagare löneutveckling för mödrar.

Man kan också tänka sig ett mer direkt samband mellan vab och arbetsgivares antaganden om en anställd. Enligt signaleringsteorin kan arbetsgivare tolka frånvaro från arbetsmarknaden som ett tecken på lågt intresse för arbete (Albrecht et al. 1999; Stafford & Sundström 1996). Medan statistisk diskriminering drabbar kvinnor eller mödrar generellt så kan signalering utgöra en mekanism som förklarar sambandet mellan frånvaro och lön för män. I och med att de flesta mödrar har lång frånvaro relaterad till omsorg om barn, utgör inte frånvaro en signal om kvinnors engagemang i arbetet. En kvinna som är frånvarande för att ta hand om barn betar sig alltså bara som arbetsgivaren förväntar sig. En man som är frånvarande av samma orsak betar sig däremot inte som förväntat och hans arbetsgivare kan därmed tolka hans frånvaro som tecken på lågt intresse för arbetet. Tidigare studier har t.ex. funnit ett starkare samband mellan föräldraledighet och lön bland män (Albrecht et al. 1999; Stafford & Sundström 1996). Om det också finns ett starkare samband mellan vab och lön bland män än bland kvinnor så kan det alltså tolkas som stöd för signaleringsteorin, d.v.s. att arbetsgivare använder mäns vab-frånvaro som en indikator på lågt engagemang i arbetet.

Den tredje förklaringen innebär att sambandet mellan vab och lön uppstår p.g.a. andra bakomliggande faktorer: individer som tycker om att vara hemma mycket kan tänkas ha ett lågt engagemang i arbetet och samtidigt välja att utnyttja många vab-dagar. Detta ger upphov till ett negativt samband mellan vab och lön, som inte beror på att vab orsakar lägre lön, utan på att personer har andra egenskaper som innebär både låg lön och hög frånvaro. I den här studien genomför jag statistiska analyser som är utformade för att korrigera för samband som drivs av individers karaktärsdrag eller egenskaper.

Den fjärde och sista förklaringen handlar om vilken typ av arbete en förälder har. Lika väl som att uttag av vab kan påverka arbetet så kan arbetet

påverka benägenheten att ta ut vab. En förälder med ett lågbetalt arbete kan vara mer benägen att stanna hemma med ett sjukt barn än en högbetald förälder eftersom arbetet inte ger en så stor ekonomisk ersättning. Här kan man naturligtvis tänka tvärt om, att de som har ett lågbetalt jobb är extra beroende av sin inkomst och snarare kan bli mindre benägna att stanna hemma. Båda sätten att se på det är rimliga. Statistiken visar dock att höginkomsttagare tar ut mindre vab än låginkomsttagare (t.ex. Boye 2014). Föräldrar med välbetalda jobb och jobb med hög status kan vara mindre benägna att ta ut vab eftersom de förlorar relativt mycket pengar på det, speciellt om deras inkomst överstiger inkomsttaket i försäkringen. Dessa jobb kräver dessutom ofta ett stort engagemang och stor närvaro vilket kan göra det svårt att stanna hemma med sjukt barn (se t.ex. Bygren and Gähler 2012; Gustafson 2006; Magnusson 2010). Å andra sidan är högbetalda jobb ofta ganska flexibla vilket kan göra det lättare att stanna hemma med ett sjukt barn utan att ta ut formell ledighet. Sammantaget visar dessa resonemang att ett samband mellan vab och lön inte behöver tyda på att vab inverkar på lönen utan också kan bero på att lönen inverkar på benägenheten att ta ut vab, så kallad omvänd kausalitet.

Sammanfattningsvis kan ett samband mellan vab och lön uppstå genom processer där vab inverkar på lönen genom engagemanget i jobbet eller genom att arbetsgivaren gör antaganden om den som är frånvarande p.g.a. vab. Om det finns ett starkare samband mellan vab och lön bland män än bland kvinnor, kan signaleringsteorin utgöra en rimlig förklaring eftersom ett sådant samband tyder på att mäns och kvinnors frånvaro tolkas olika i arbetslivet. Ett samband mellan vab och lön kan också uppstå p.g.a. selektion – att personer med vissa egenskaper är mer benägna än andra både att ta ut vab och att ha låg lön – eller p.g.a. omvänd kausalitet – att lönen påverkar uttaget av vab.

3 Analyser av sambandet mellan vab och lön

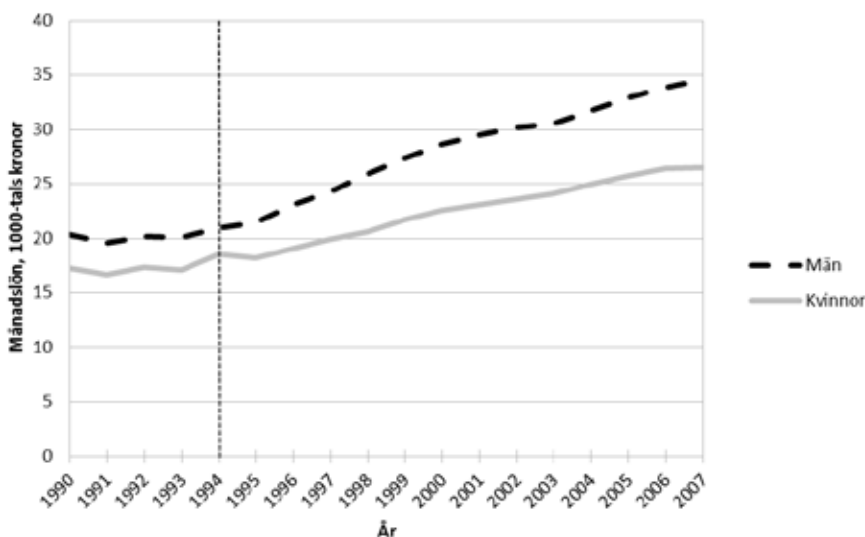
I dessa analyser följer jag föräldrar som fick sitt första barn 1994 upp till 13 år efter barnets födelse. Data kommer från officiella, svenska register och analyserna görs på 23 157 anställda¹ förstagångsföräldrar, men antalet som ingår i de olika analyserna varierar (för detaljer kring data, variabler och analyser, se Boye 2015). Före regressionsanalyserna redovisar jag några enklare beskrivningar av kvinnors och mäns lön och vab.

¹ Egna företagare ingår inte i urvalet. Bland de anställda inkluderas alla som arbetar i offentlig sektor eller privata företag med minst 500 anställda. Bland anställda inom mindre, privata företag finns endast ett urval om ca 50 procent tillgängliga i data. För detaljer, se Boye (2015).

3.1 Löneutveckling och uttag av vab bland förstagångsföräldrar

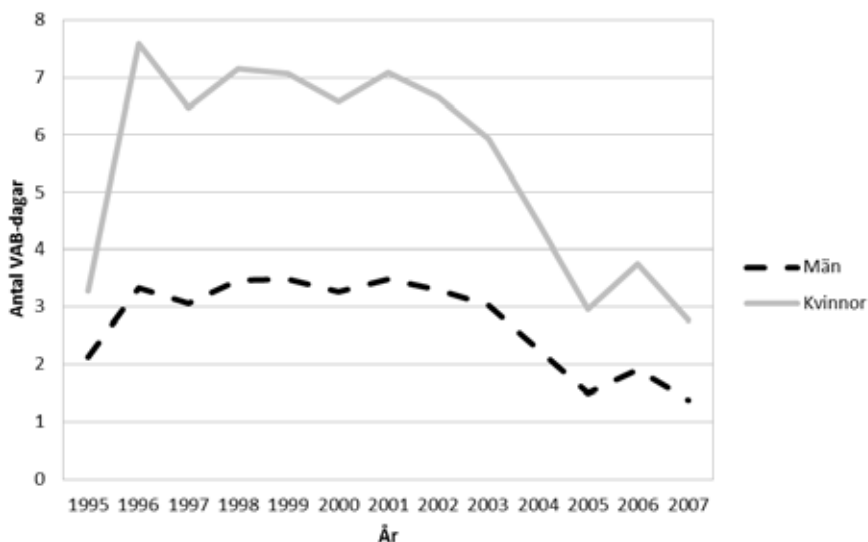
Figur 1 visar kvinnors och mäns lön under perioden 1990–2007, d.v.s. från 4 år före fram till 13 år efter att de fick sitt första barn 1994. Lönen mäts som heltidsekvivalent månadslön, d.v.s. för de som arbetar deltid har månadslönen räknats upp till att motsvara en heltidslön. På det sättet påverkas inte måttet av skillnader i arbetstid mellan kvinnor och män. Figuren visar att både kvinnors och mäns löneutveckling var svag innan de fick barn, vilket kan ha att göra med den ekonomiska krisen i början av 1990-talet. Efter att barnet hade fötts tog männens löneutveckling fart. Kvinnornas lön började också öka men inte i samma takt som männens. Könslöneskillnaden, som var relativt liten före barnets födelse, växte därmed avsevärt fram till 2007.

Figur 1 Lön 1990–2007 före och efter första barnets födelse 1994, efter kön. Heltidsekvivalent månadslön i 2011 års valutavärde



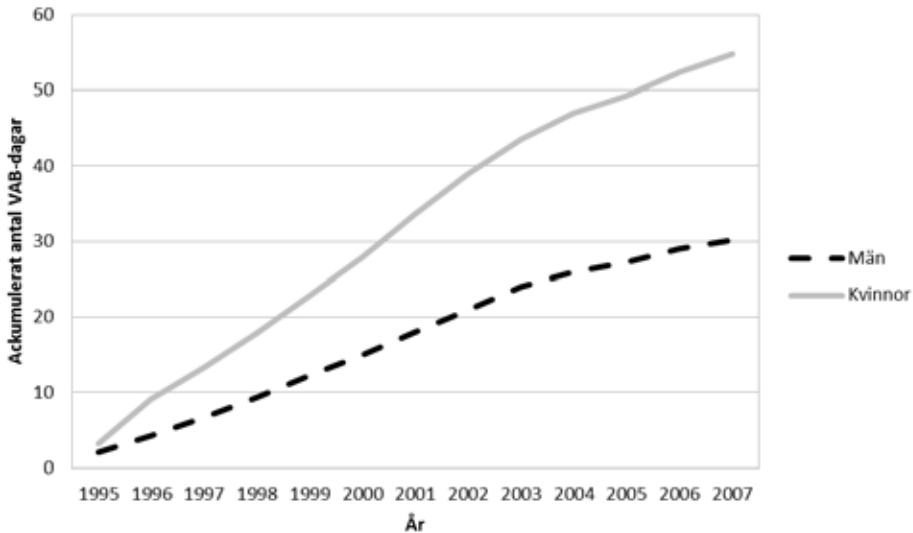
Uttaget av vab-dagar efter första barnets födelse varierade påtagligt under perioden, vilket syns i Figur 2. Under 1995 när det första barnet var ett år gammalt tog kvinnor i snitt ut tre vab-dagar, bara en dag mer än män. Under de följande åren ökade både kvinnors och mäns årliga uttag, men ökningen var betydligt större bland kvinnor. Under perioden då första barnet var mellan två och åtta- nio år gammalt låg kvinnornas uttag på cirka sju dagar per år medan männens låg på cirka tre dagar per år. Därefter sjönk bådas uttag ganska snabbt för att landa på tre–fyra dagar per år för kvinnor och knappt två dagar per år för män i slutet av perioden.

Figur 2 Antal uttagna vab-dagar per år under 13 år efter första barnets födelse 1994, efter kön



Figur 3 visar vad detta innebar för kvinnors och mäns ackumulerade vab-uttag, d.v.s. det totala antalet dagar de tagit ut och därmed varit borta från jobbet under perioden. Eftersom kvinnor konsekvent tog ut mer vab än män per år så ökade också deras ackumulerade antal vab-dagar snabbare än männens. När första barnet var 13 år gammalt år 2007 hade män i genomsnitt tagit ut totalt 30 vab-dagar medan kvinnor hade tagit ut nästan dubbelt så många, 57 dagar totalt under perioden.

Figur 3 Ackumulerat antal vab-dagar under 13 år efter första barnets födelse 1994, efter kön



3.2 Sambandet mellan vab och lön

För att analysera sambandet mellan vab och lön på kort sikt studerar jag hur många vab-dagar mödrarna och fäderna har tagit ut totalt under perioden 1995–1998 i förhållande till deras lön 1999. För att också få ett mer långsiktigt perspektiv studerar jag samma sak under perioden 1995–2007. Jag använder mig av analysmetoderna Ordinary Least Squares (OLS) och Fixed Effects (FE) och tar hänsyn till skillnader i lön som kan förklaras av föräldraledighet, arbetslöshet, sjukpenning, utbildning, vilken sektor arbetstagaren arbetar i, antal barn och yngsta barnets ålder. FE-analysen innebär också att hänsyn tas till lönenivån 1993, d.v.s. före första barnets födelse (för en mer utförlig beskrivning, se Boye 2015).

Tabell 1 och Tabell 2 visar resultaten av OLS- och FE-analyser där sambandet mellan ackumulerat antal vab-dagar och den naturliga logaritmen av kvinnors och mäns löner efter att de blivit föräldrar analyseras. Tabellerna visar endast sambanden mellan lön och vab-dagar; för samband med övriga variabler i analysen, se Boye (2015). Tabell 1 visar resultatet för lönen fem år efter barnets födelse, 1999, och Tabell 2 resultatet för lönen 13 år efter barnets födelse, 2007. Resultaten illustreras i Figur 4.

De beräknade sambanden i Tabell 1 och Tabell 2 visar att ju mer vab kvinnor och män tagit ut, desto lägre var deras lön 5 respektive 13 år efter första barnets födelse. Estimatet är betydligt mer negativt för män än för kvinnor

vilket innebär att en vab-dag har ett starkare negativt samband med lön för män än för kvinnor. FE-analysen tar hänsyn till att individers egenskaper (som vi inte observerar i data, och som vi antar inte förändras över tid) kan ge upphov till ett skensamband mellan lön och vab. FE-estimaterna är något lägre än OLS-estimaterna (se resultaten för OLS och FE i Tabell 1 och Tabell 2), vilket kan tolkas som att OLS-sambanden till viss del förklaras av ett sådant skensamband. Det är alltså troligt att vissa kvinnor och män har egenskaper som gör både att de tar ut mycket vab och att de har låg lön, samtidigt som deras vab-uttag och deras lön inte har med varandra att göra. Detta är dock inte hela förklaringen utan samband mellan vab och lön kvarstår även när analyserna tar hänsyn till denna selektion (se resultaten för FE i Tabell 1 och Tabell 2). Resultaten för lön 1999 och 2007 är relativt lika vilket tyder på att sambandet mellan vab och lön inte avtar med tiden.

Tabell 1 Lön 1999 och ackumulerat vab-uttag t.o.m. 1998 för föräldrar som fick sitt första barn 1994, OLS- och FE-regression^{a)}

| | Män | | Kvinnor | |
|---------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | OLS | FE | OLS | FE |
| Ackumulerat antal vab-dagar | -0,0051*** (0,0004) | -0,0032*** (0,0003) | -0,0015*** (0,0001) | -0,0005*** (0,0001) |
| Kvadraten av ack. vab-dagar/100 | 0,0032*** (0,0000) | 0,0021*** (0,0000) | --- | --- |
| Intercept | 3,2280*** (0,0151) | 2,7974*** (0,0139) | 3,1683*** (0,0154) | 2,6736*** (0,0102) |
| N personer | 7 569 | 7 569 | 10 455 | 10 455 |
| N personår | | 15 138 | | 20 910 |
| R ² /R ² within | 0,3077 | 0,6443 | 0,2899 | 0,6940 |

Not: *** p<0,001 ** p<0,01 * p<0,05

a) Den beroende variabeln är den naturliga logaritmen av heltidsekvivalent månadslön 1999. Standardfelen är klustrade. Kontrollvariabler som inte redovisas i tabellen: Ackumulerad föräldraledighet, arbetslöshet, sjukfrånvaro, yngsta barnets ålder, antal barn, utbildning och sektor. FE-regressionen inkluderar även en kontroll för år.

Tabell 2 Lön 2007 och ackumulerat vab-uttag t.o.m. 2006 för föräldrar som fick sitt första barn 1994, OLS- och FE-regression^{a)}

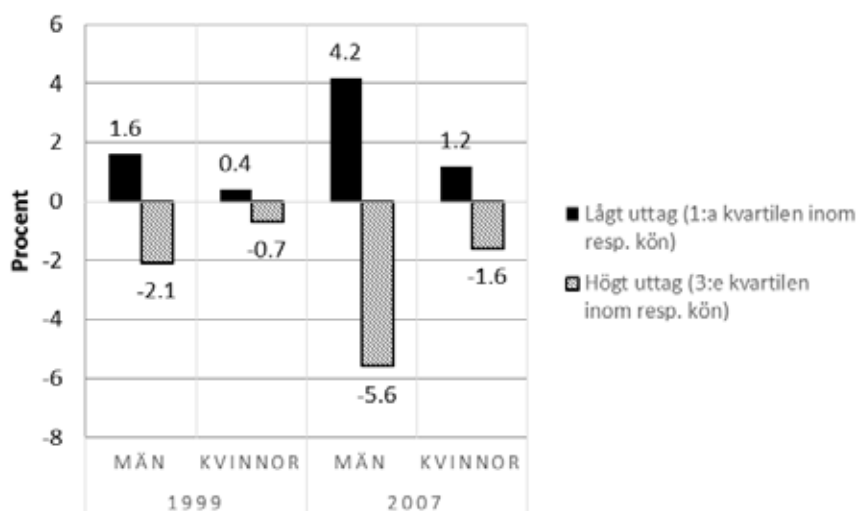
| | Män | | Kvinnor | |
|---------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | OLS | FE | OLS | FE |
| Ackumulerat antal VAB-dagar | -0,0040*** (0,0002) | -0,0032*** (0,0002) | -0,0010*** (0,0001) | -0,0006*** (0,0001) |
| Kvadraten av ack. vab-dagar/100 | 0,0013*** (0,0000) | 0,0000*** (0,0000) | 0,0000*** (0,0000) | 0,0000* (0,0000) |
| Intercept | 3,4458*** (0,0231) | 2,8637*** (0,0101) | 3,4807*** (0,0188) | 2,7311*** (0,0065) |
| N personer | 7 512 | 7 512 | 11 494 | 11 494 |
| N personår | | 15 024 | | 22 988 |
| R ² /R ² within | 0,3435 | 0,7603 | 0,3496 | 0,8124 |

Not: *** p<0,001 ** p<0,01 * p<0,05

^{a)} Den beroende variabeln är den naturliga logaritmen av heltidsekvivalent månadslön 2007. Standardfelen är klustrade. Kontrollvariabler som inte redovisas i tabellen: Ackumulerad föräldraledighet, arbetslöshet, sjukfrånvaro, yngsta barnets ålder, antal barn, utbildning och sektor. FE-regressionen inkluderar även en kontroll för år.

Figur 4 visar skillnaderna i lön mellan några olika grupper av föräldrar så som de kan beräknas med hjälp av FE-regressionerna i Tabell 1 och Tabell 2. Den första gruppen utgörs av män som har tagit ut relativt lite vab, motsvarande 1:a kvartilen av mäns uttag fram till 1999 respektive 2007. Detta betyder att endast en fjärdedel av männen tagit ut mindre vab än denna grupp. Den andra gruppen består av män som istället har tagit ut mycket vab, motsvarande den 3:e kvartilen. Endast en fjärdedel av männen har tagit ut mer vab än denna grupp. Den tredje och fjärde gruppen utgörs av motsvarande grupper av kvinnor, d.v.s. som har tagit ut motsvarande 1:a respektive 3:e kvartilen av kvinnors vab-uttag. Dessa fyra grupper jämförs med män respektive kvinnor vars vab-uttag motsvarar medianen i fördelningen av antal vab-dagar för respektive kön. Lönen bland dem med medianuttag av vab representeras av 0 på den vertikala axeln i Figur 4. Staplarna representerar skillnader i procent mellan denna lön och den lön som de fyra grupperna beräknas ha 1999 respektive 2007.

Figur 4 Löneskillnader 1999 och 2007 i procent mellan föräldrar med olika stort ackumulerat vab-uttag^{a)}



^{a)} Lönen för kvinnor och män med lågt (1:a kvartilen) respektive högt (3:e kvartilen) vab-uttag inom respektive kön jämförs med lönen för kvinnor och män med ett uttag motsvarande medianen inom respektive kön (0 på den vertikala axeln). Löneskillnaderna är beräknade med estimaten i FE-analyserna i Tabell 1 och Tabell 2.

I Figur 4 blir det tydligt att sambandet mellan mäns lön och deras vab-uttag är starkare än motsvarande samband för kvinnor. Män som tagit ut relativt mycket vab jämfört med andra män hade lägre lön än män med ett vab-uttag motsvarande medianen, och män som tagit ut relativt lite vab hade istället högre lön. År 1999, fem år efter första barnets födelse, låg löneskillnaderna jämfört med män med medianuttag kring 2 procent. Således hade t.ex. män som tagit ut relativt mycket vab en 2 procent lägre lön 1999 än män med ett uttag motsvarande medianen bland män. År 2007 har löneskillnaderna mellan grupperna ökat. Då hade män som tagit ut mycket vab en lön som låg 5–6 procent lägre än lönen bland män med medianuttag och män som tagit ut lite vab hade istället en lön som var cirka 4 procent högre. Män som tar ut mycket vab har alltså en lägre lön än andra ett antal år efter att de fått sitt första barn, även givet lika lön före barnets födelse.

Löneskillnaderna bland kvinnor med olika stort vab-uttag var betydligt mindre än bland män. År 1999 uppgick de till cirka 0,5 procent upp eller ner vilket får betraktas som försumbart. År 2007 tjänade kvinnor med ett högt vab-uttag, jämfört med andra kvinnor, drygt 1,5 procent mindre än kvinnor med

medianuttag och kvinnor med ett lågt uttag istället drygt 1 procent mer än kvinnor med medianuttag.

Det är värt att poängtera att ett lågt respektive högt uttag inom respektive kön betyder väldigt olika saker, vilket Tabell 3 visar. Männerna som hade ett högt vab-uttag jämfört med andra män, och tjänade mindre, hade tagit ut väsentligt mycket mindre vab än kvinnor som hade ett högt vab-uttag jämfört med andra kvinnor, och som inte tjänade så mycket mindre än andra kvinnor gjorde.

Tabell 3 Ackumulerat antal vab-dagar 1999 och 2007 efter kön

| | 1999 | | 2007 | |
|---------------|------|---------|------|---------|
| | Män | Kvinnor | Män | Kvinnor |
| 1:a kvartilen | 1 | 5 | 7,5 | 25 |
| Medianen | 6 | 12 | 21,5 | 47 |
| 3:e kvartilen | 13,5 | 24 | 43,5 | 77 |

4 Sammanfattning och diskussion

Föräldrar förlorar drygt 20 procent av sin inkomst när de är hemma med tillfällig föräldrapenning för vård av barn, s.k. vab, och mer om deras inkomst överstiger inkomsttaket i försäkringen. Den här studien visar att de också indirekt kan förlora ekonomiskt på lång sikt när de tar ut vab. Detta gäller speciellt för män.

Förlorat humankapital och en minskad arbetskapacitet är möjliga förklaringar till det negativa sambandet mellan vab och lön (jfr. t.ex. Albrecht et al. 1999; Stafford & Sundström 1996). Sådana effekter av vab uppstår rimligtvis först vid ganska högt vab-uttag och borde därmed drabba kvinnor i högre utsträckning än män. Sambandet mellan vab och lön är mycket svagt bland kvinnor vilket tyder på att vab inte i någon vidare utsträckning inverkar på lönen via humankapital eller arbetskapacitet. Andra förklaringar förefaller mer rimliga.

En rimlig förklaring kan hämtas från signaleringsteorin. Enligt denna teori tolkar arbetsgivare frånvaro från arbetsmarknaden, t.ex. uttag av vab, som en signal om lågt engagemang i jobbet och högt engagemang utanför jobbet (Stafford & Sundström 1999). Eftersom majoriteten av kvinnor har viss frånvaro från arbetet i samband med föräldraledighet och vab så utgör inte frånvaron en särskilt stark signal om deras engagemang. För män, som i genomsnitt har en lägre frånvaro för vab än kvinnor, kan ett högt uttag av vab däremot betraktas som ett oväntat beteende och arbetsgivare kan tolka detta som en

starkare signal om lågt engagemang i jobbet än om en kvinna tar ut mycket vab.

En annan möjlig förklaring är omvänd kausalitet. Föräldrar med välbetalda jobb kan vara mindre benägna än andra att ta ut vab beroende på de förhållanden som de arbetar under. Den höga lönen innebär att de förlorar mer än andra ekonomiskt på att ta ut vab. De har ofta ganska flexibla jobb, men också ofta jobb som kräver stor närvaro och stort engagemang. Sambandet kan alltså vara det omvända, d.v.s. att jobbet inklusive lönen inverkar på vab-uttaget.

En fråga relaterad till detta resonemang är om sambandet mellan vab och lön ser likadant ut i olika socioekonomiska grupper. Evertsson (2014) fann att sambandet mellan föräldraledighet och lön var starkare bland föräldrar med hög utbildning än bland andra. Ett intressant ämne för framtida forskning är att studera sådana skillnader vad gäller vab.

Om vi tolkar de samband som visas i den här studien som kausala, på så sätt att vab påverkar lönen, så ger de stöd för signaleringsteorin: arbetsgivares förväntningar på att män ska ha låg frånvaro leder till ett starkare negativt samband mellan faders lön och vab-uttag än mellan mödrars lön och vab. En jämnare fördelning av vab-uttaget mellan kvinnor och män skulle därmed troligtvis försvaga signaleringseffekten av mäns vab-uttag.

Referenser

- Aisenbrey, S., Evertsson, M. & Grunow, D. (2009), "Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States", *Social Forces*, 2009, 88, 573–605.
- Angelov, N., Johansson, P. & Lindahl, E. (2013), "Is the persistent gender gap in income and wages due to unequal family responsibilities?", IFAU Working Paper 2013:3.
- Albrecht, J.W., Edin, P.A. Sundström, M. & Vroman, S.B. (1999), "Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data", *Journal of Human Resources*, 34, 294–311.
- Albrecht, J., Skogman Thoursie, P. & Vroman, S. (2015), "Parental leave and the glass ceiling in Sweden", IFAU Working Paper 2015:4.
- Becker, G.S. (1985), "Human capital, effort, and the sexual division of labor", *Journal of Labor Economics*, 3, 33–58.
- Boye, K. (2014), "Can you stay at home today? The relationship between economic dependence, parents' occupation and care leave for sick children", IFAU Working Paper 2014:4.
- Boye, K. (2015), "Care more, earn less? The association between care leave for sick children and wage among Swedish parents", IFAU Working Paper 2015:18.
- Boye, K., Halldén, K. & Magnusson, C. (2014), "Könlönegapets utveckling. Betydelsen av yrkets kvalifikationsnivå och familjeansvar". I Evertsson, M. & Magnusson, C. (red.) *Ojämlighetens dimensioner. Uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige*. Stockholm: Liber.
- Bygren, M & Gähler, M (2012), "Family formation and men's and women's attainment of workplace authority", *Social Forces*, 90, 795–816.
- Evertsson, M. (2014). "Föräldraledighet och karriär. Kvinnors och mäns lön efter en föräldraledighet". I Boye, K. & Nermo, M. (red.) *Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser*. Forskningsrapport för Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. SOU 2014:28.
- Evertsson, M. & Duvander, A.Z. (2010), "Parental Leave – Possibility or Trap? Does Family Leave Length Effect Swedish Women's Labour Market Opportunities?", *European Sociological Review*, 27, 435–450.
- Försäkringskassan (2015) *Socialförsäkringen i siffror*. Försäkringskassan.

- Gustafson, P (2006), "Work-related travel, gender and family obligations", *Work, Employment & Society*, 20, 513–530.
- Jansson, F., Pylkkänen, E. & Valck, L. (2003), *En jämställd föräldraförsäkring?* Bilaga 12 till Långtidsutredningen 2003, Norstedts Juridik AB.
- Johansson, E.A. (2010), "The effect of own and spousal parental leave on earnings", IFAU Working Paper 2010:4.
- Magnusson, C (2010), "Why is there a gender wage gap according to occupational prestige? An analysis of the gender wage gap by occupational prestige and family obligations in Sweden", *Acta Sociologica*, 53, 99–117.
- Mincer, J. & Polachek, S. (1974), "Family investments in human capital: Earnings of women", *Journal of Political Economy*, 82, 76–108.
- SCB (2014), *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2014*, SCB.
- Sigle-Rushton, W. & Waldfogel, J. (2007), "Motherhood and women's earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic countries", *Feminist Economics*, 13, 55–91.
- Stafford, F.P. & Sundström, M. (1996), "Time out for childcare: Signalling and earnings rebound effects for men and women", *Labour*, 10, 609–629.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2015:1** Albrecht James, Peter Skogman Thoursie och Susan Vroman ”Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige”
- 2015:2** Persson Petra ”Socialförsäkringar och äktenskapsbeslut”
- 2015:3** Frostenson Magnus ”Organisatoriska åtgärder på skolnivå till följd av lärarlegitimationsreformen”
- 2015:4** Grönqvist Erik och Erik Lindqvist ”Kan man lära sig ledarskap? Befälsutbildning under värnplikten och utfall på arbetsmarknaden”
- 2015:5** Böhlmark Anders, Helena Holmlund och Mikael Lindahl ”Skolsegregation och skolval”
- 2015:6** Håkanson Christina, Erik Lindqvist och Jonas Vlachos ”Sortering av arbetskraftens förmågor i Sverige 1986–2008”
- 2015:7** Wahlström Ninni och Daniel Sundberg ”En teoribaserad utvärdering av läroplanen Lgr 11”
- 2015:8** Björvang Carl och Katarina Galic’ ”Kommunernas styrning av skolan – skolplaner under 20 år”
- 2015:9** Nybom Martin och Jan Stuhler ”Att skatta intergenerationella inkomst-samband: en jämförelse av de vanligaste måtten”
- 2015:10** Eriksson Stefan och Karolina Stadin ”Hur påverkar förändringar i produktefterfrågan, arbetsutbud och lönekostnader antalet nyanställningar?”
- 2015:11** Grönqvist Hans, Caroline Hall, Jonas Vlachos och Olof Åslund ”Utbildning och brottslighet – vad händer när man förlängde yrkesutbildningarna på gymnasiet?”
- 2015:12** Lind Patrik och Alexander Westerberg ”Yrkeshögskolan – vilka söker, vem tar examen och hur går det sedan?”
- 2015:13** Mörk Eva, Anna Sjögren och Helena Svaleryd ”Hellre rik och frisk – om familjebakgrund och barns hälsa”
- 2015:14** Eliason Marcus och Martin Nilsson ”Inlåsnings effekter och differentierade ersättningsnivåer i sjukförsäkringen”
- 2015:15** Boye Katarina ”Mer vab, lägre lön? Uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av barn och lön bland svenska föräldrar”

Working papers

- 2015:1** Avdic Daniel “A matter of life and death? Hospital distance and quality of care: evidence from emergency hospital closures and myocardial infarctions”

- 2015:2** Eliason Marcus “Alcohol-related morbidity and mortality following involuntary job loss”
- 2015:3** Pingel Ronnie och Ingeborg Waernbaum “Correlation and efficiency of propensity score-based estimators for average causal effects”
- 2015:4** Albrecht James, Peter Skogman Thoursie och Susan Vroman “Parental leave and the glass ceiling in Sweden”
- 2015:5** Vikström Johan “Evaluation of sequences of treatments with application to active labor market policies”
- 2015:6** Persson Petra “Social insurance and the marriage market”
- 2015:7** Grönqvist Erik och Erik Lindqvist “The making of a manager: evidence from military officer training”
- 2015:8** Böhlmark Anders, Helena Holmlund och Mikael Lindahl “School choice and segregation: evidence from Sweden”
- 2015:9** Håkanson Christina, Erik Lindqvist och Jonas Vlachos “Firms and skills: the evolution of worker sorting”
- 2015:10** van den Berg Gerard J., Antoine Bozio och Mónica Costa Dias “Policy discontinuity and duration outcomes”
- 2015:11** Wahlström Ninni och Daniel Sundberg “Theory-based evaluation of the curriculum Lgr 11”
- 2015:12** Frölich Markus och Martin Huber “Direct and indirect treatment effects: causal chains and mediation analysis with instrumental variables”
- 2015:13** Nybom Martin och Jan Stuhler “Biases in standard measures of inter-generational income dependence”
- 2015:14** Eriksson Stefan och Karolina Stadin “What are the determinants of hiring? – The role of demand and supply factors”
- 2015:15** Åslund Olof, Hans Grönqvist, Caroline Hall och Jonas Vlachos “Education and criminal behaviour: insights from an expansion of upper secondary school”
- 2015:16** van den Berg Gerard J. och Bas van der Klaauw “Structural empirical evaluation of job search monitoring”
- 2015:17** Nilsson Martin “Economic incentives and long-term sickness absence: the indirect effect of replacement rates on absence behaviour”
- 2015:18** Boye Katarina “Care more, earn less? The association between care leave for sick children and wage among Swedish parents”

Dissertation series

- 2014:1** Avdic Daniel “Microeconomic analyses of individual behaviour in public welfare systems”

- 2014:2** Karimi Arizo “Impacts of policies, peers and parenthood on labor market outcomes”
- 2014:3** Eliasson Tove “Empirical essays on wage setting and immigrant labor market opportunities”
- 2014:4** Nilsson Martin “Essays on health shocks and social insurance”
- 2014:5** Pingel Ronnie “Some aspects of propensity score-based estimators for causal inference”
- 2014:6** Karbownik Krzysztof “Essays in education and family economics”