



IFAU

Institutet för arbetsmarknads- och
utbildningspolitisk utvärdering

Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige

**James Albrecht
Peter Skogman Thoursie
Susan Vroman**

RAPPORT 2015:1

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.

Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige^a

av

James Albrecht^b, Peter Skogman Thoursie^c och Susan Vroman^d

2015-03-04

Sammanfattning

Med glastak menar vi att kvinnor har svårare än män att uppnå höga löner. Vi undersöker glastaken på den svenska arbetsmarknaden mellan åren 1998–2008. Resultaten visar på följande: 1) glastaket mellan 1998–2008 minskade men finns fortfarande kvar 2008, 2) glastaket finns bara för tjänstemän och inte för arbetare, 3) glastaket finns både i privat och offentlig sektor och är särskilt framträdande i landstinget, 4) glastaket ökar med ålder och efter första barnets födelse, 5) den negativa relationen mellan uttag av föräldraledighet och lön är större bland anställda med höga löner och större för pappor än för mammor, och 6) mödrar som koncentrerar sin föräldraledighet tidigt efter födseln tjänar mer än mödrar som sprider ut sin ledighet över tid.

^a Denna rapport bygger på IFAU Working Paper 2015:4. Vi är tacksamma för värdefulla synpunkter och kommentarer från Erica Lindahl och Erik Grönqvist.

^b Department of Economics, Georgetown University. albrecht@georgetown.edu

^c Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet. peter.thoursie@ne.su.se

^d Department of Economics, Georgetown University. vromans@georgetown.edu

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Data.....	3
3	Sammanfattning av föräldraförsäkringen	4
4	Könslönegapet vid olika percentiler	5
4.1	Könslönegapet åren 1998 och 2008.....	5
4.2	Könslönegapet 2008 för tjänstemän och arbetare i privat och offentlig sektor	6
4.3	Könslönegapet 2008 för tjänstemän vid olika åldrar	8
4.4	Könslönegapet före och efter första barnets födelse.....	10
5	Relationen mellan löner och uttag av föräldrapenning vid olika percentiler	11
6	Slutsatser.....	14
	Referenser	16
	Appendix.....	17

1 Inledning

I en studie från 2003 visar Albrecht m.fl. att löneskillnaderna mellan kvinnor och män i Sverige år 1998 var större bland anställda med relativt höga löner, ett fenomen som de kallar glastaket. Kvinnornas medianlön var 13 procent lägre än männens medianlön. Vid den 90:e lönepercentilen i respektive fördelning (den lön där 10 procent har en högre lön) var motsvarande skillnad 39 procent. I USA observerades däremot inte något glastak. Senare studier som jämfört olika europeiska länder har konstaterat att glastaket är särskilt framträdande fenomen i de skandinaviska länderna (se exempelvis Arulampalam m.fl., 2007).

Albrecht m.fl. (2003) diskuterar om den relativt generösa föräldraförsäkringen i Sverige kan vara en bidragande orsak till detta glastak. Ett skäl kan vara att omfattande karriäravbrott i samband med föräldraledighet minskar individernas humankapital särskilt i höglöneyrken. Eftersom kvinnor tar ut mer föräldraledighet än män även bland högvärlönlade påverkar det kvinnornas löner negativt. Ett annat skäl kan vara att arbetsgivare förväntar sig att kvinnor kommer ta ut mer föräldraledighet och även vara mindre tillgängliga på arbetet när de väl är tillbaka från föräldraledigheten. Om anställdas frånvaro är kostsamt kan arbetsgivaren välja att satsa mindre på kvinnor vilket begränsar deras karriärmöjligheter med hög lön.

Ett ytterligare skäl till glastaket kan vara att kvinnor i högre utsträckning väljer arbeten med lägre löneutveckling där det är lättare att kombinera arbete och familj. Detta val kan bero på att kvinnor är mindre karriärinriktade men också att karriärinriktade kvinnor förstår att deras möjligheter begränsas av arbetsgivarnas förväntningar (om deras framtida frånvaro) och därför anpassar sina yrkesval.

I denna rapport kommer vi att uppdatera och utvidga den analys som gjordes av Albrecht m.fl. (2003) genom att dokumentera hur glastaket förändrats under perioden 1998–2008. Vi analyserar också glastaket under 2008 mer i detalj genom studera hur det skiljer sig mellan tjänstemän och arbetare i privat och offentlig sektor. Vi undersöker i vilka åldrar glastaket uppstår och hur glastaket utvecklas före och efter första barnets födelse, och om det kan hänga samman med hur kvinnor och män tar ut sin föräldrapenning. Syftet med denna rapport är inte att förklara varför glastaket finns utan att kartlägga glastaket och dess samband med uttag av föräldraledighet.

2 Data

Analyserna baseras på registerdata från Statistiska centralbyrån och Försäkringskassan, och innehåller bland annat information om kön, ålder, årsarbets-

inkomster, sektorstillhörighet, månadslöner¹, uttag av föräldrapenning, samt information om barnens födelsedatum. Lönerna som analyseras i denna rapport är heltidsekvivalenta månadslöner.

I en första analys studeras anställda i åldrarna 25–60 år under åren 1998 och 2008. Därefter analyseras föräldrar som får sitt första barn under perioden 1994–1998. Här studeras löner före och efter första barnets födelse med hjälp av data för perioden 1990–2008. Vi inkluderar även information om när föräldrarna tagit ut föräldrapenning för att studera sambandet mellan lönen 2008 och uttag av föräldrapenning för dem som fick sitt första barn 1994–1998.

3 Sammanfattning av föräldraförsäkringen

Föräldraförsäkringen infördes 1974. Till en början hade föräldrar rätt till 6 månaders betald föräldraledighet med en ersättningsnivå motsvarande 60 procent av tidigare inkomst. Föräldraförsäkringen har byggts ut ett antal gånger sedan dess. Idag har föräldrar rätt till 390 dagar med betald ledighet med en ersättningsnivå på knappt 80 procent av tidigare inkomster (men maximalt 946 kronor per dag) och 180 kronor per dag under 90 dagar.² Av de 390 dagarna med inkomstrelaterad föräldrapenning är 60 dagar reserverade för varje förälder. Resterande 270 dagar kan fördelas fritt mellan föräldrarna. Om föräldrarna delar lika på dessa 270 dagar erhålls en icke skattepliktigt bonus på 50 kronor per dag. Föräldrar som inte arbetat kan också erhålla föräldrapenning men då till den konstanta ersättningen på 60 kronor per dag

Föräldraförsäkringen erbjuder en stor grad av flexibilitet. Under barnets första 18 månader har båda föräldrarna rätt att vara hemma med anställningsskydd på heltid. Därefter har man rätt att arbeta till 75 procent av heltid tills barnet fyller åtta.³ Den svenska föräldraförsäkringen är i ett internationellt perspektiv generös särskilt när det gäller rätten till anställningsskyddad och obetald föräldraledighet (se Ray m.fl. 2009). Föräldrapenning kan tas ut som

¹ Denna information finns för samtliga anställda i offentlig sektor, och för samtliga anställda i företag med minst 500 anställda i privatsektor, och ett urval av anställda i företag med mindre än 500 anställda i privat sektor (totalt finns cirka 50 procent av anställda i den privata sektorn representerade). Denna information härstammar från lönestrukturstatistiken som tillhandahålls av Medlingsinstitutet. Analyserna i denna rapport är viktade så att resultaten är representativa för hela populationen. Månadslöner samlas in under november månad. Lönerna som analyseras i denna rapport är heltidsekvivalenta månadslöner.

² Det är vanligt att arbetsgivaren även betalar ersättning över maxbeloppet för den inkomstrelaterade ersättningen. Hur stor den ersättningen är och under hur lång period den betalas ut varierar mellan olika avtal och arbetsgivare (se Sjögren Lindquist och Wadensjö 2005).

³ Om barnet är fött den 1 januari 2014 eller senare kan föräldrapenning tas ut till den dag barnet fyller 12 år. Men efter att barnet har fyllt 4 år kan endast 96 dagar sparas.

full, halv, en fjärdedel eller en åttondel och föräldrar kan på så sätt sprida ut sin ledighet under en längre period.

Mammor tar ut flest dagar med föräldrapenning. Andelen pappor som tar ut föräldrapenning har dock ökat stadigt över tiden. I mitten av 1990-talet tog pappor ungefär 10 procent av föräldraledigheten; idag tar de över 30 procent av föräldraledigheten

4 Könslönegapet vid olika percentiler

En viss lönepercentil (p), exempelvis den 10:e percentilen, anger värdet på den lön som delar upp lönefördelningen i två delar där 10 procent har en lägre lön och 90 procent har en högre lön. På motsvarande sätt är den 50:e lönepercentilen (medianen) den lön som delar upp lönefördelningen i två lika stora delar det vill säga 50 procent har lägre lön och 50 procent har en högre lön. Könslönegapet vid en viss percentil i kvinnors och mäns lönefördelning (KLG_p) beräknas enligt formeln:

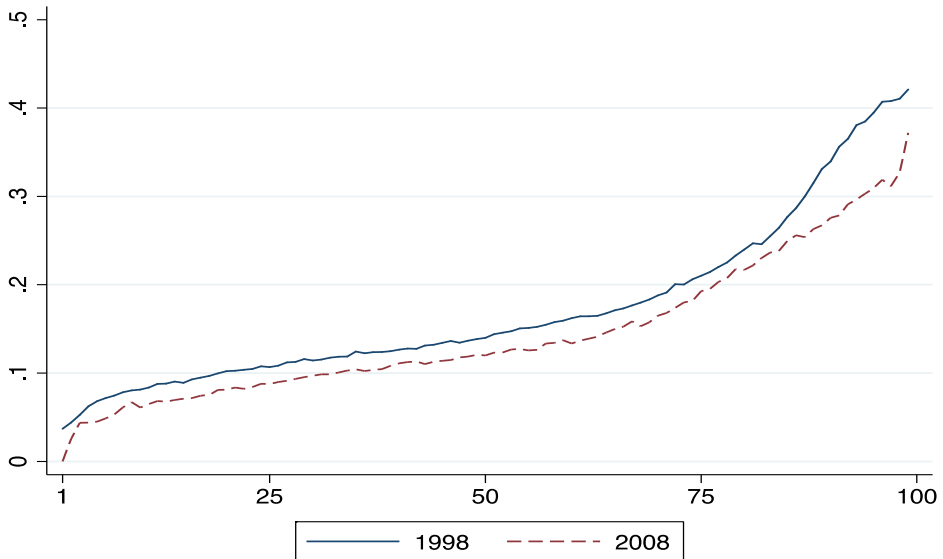
$$KLG_p = \ln(Lön_p^m) - \ln(Lön_p^k) \quad (1)$$

där $\ln(Lön_p^m)$ är den naturliga logaritmen av männens (m) heltids ekvivalenta månadslön vid den p :e percentilen från männens lönefördelning och $\ln(Lön_p^k)$ är definierad på motsvarande sätt för kvinnor (k). Könslönegapet mäter approximativt den procentuella skillnaden mellan mäns lön vid den givna percentilen och kvinnornas lön vid motsvarande percentil. Om exempelvis männens medianlön ($p = 50$) är 33 000 kronor i månaden och kvinnornas medianlön är 30 000 kronor blir könslönegapet vid medianen cirka 0,095, det vill säga männens medianlön är cirka 9,5 procent högre än kvinnornas medianlön.

4.1 Könslönegapet åren 1998 och 2008

Figur 1 visar könslönegapet vid lönepercentilerna 1–100 för åren 1998 och 2008. Könslönegapet är mindre vid samtliga percentiler år 2008 jämfört med 1998 och minskningen från 1998 till 2008 är störst vid löner ovanför 75:e percentilen. Glastaket har alltså minskat men är fortfarande betydande. Kvinnornas medianlön (50:e percentilen) är drygt 10 procent lägre än männens medianlön. Vid 75:e percentilen tjänar kvinnor cirka 20 procent mindre än männen och ovanför 90:e percentilen är kvinnornas lön 30–40 procent lägre.

Figur 1 Könslönegap vid lönepercentilerna 1–100 för alla anställda i åldrarna 25–60 åren 1998 och 2008



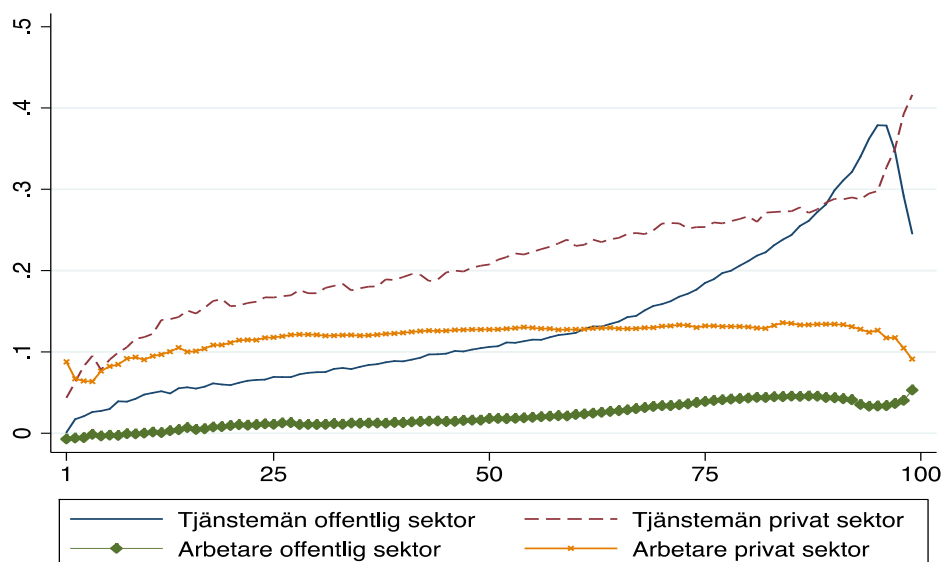
Anm: Könslönegapen är baserade på ekvation (1) och y-axeln anger hur mycket mer i procent mäns lön vid en viss percentil i männens lönefördelning är jämfört med kvinnornas lön vid motsvarande percentil i kvinnornas lönefördelning.

4.2 Könslönegapet 2008 för tjänstemän och arbetare i privat och offentlig sektor

Figur 2 visar könslönegapet för arbetare och tjänstemän inom privat respektive offentlig sektor.⁴ För arbetare är könslönegapet större i privat sektor men mer eller mindre konstant över percentilerna i båda sektorerna. Ett tydligt glastak finns däremot bland tjänstemän. För tjänstemän i privat sektor ökar könslönegapet trendmässigt över percentilerna och accelererar vid de allra högsta lönerna (efter 90:e percentilen). För tjänstemän i offentlig sektor är könslönegapet generellt lägre jämfört med tjänstemän privat sektor men accelererar redan vid 75:e percentilen.

⁴ Totalt under 2008 utgjorde kvinnorna 53,6 procent av tjänstemän och 44,1 procent av arbetare. Inom den offentliga sektorn var 69,8 procent av tjänstemännen kvinnor, medan de utgjorde 43,1 procent av tjänstemännen inom den privata sektorn. Se Tabell A1 i Appendix.

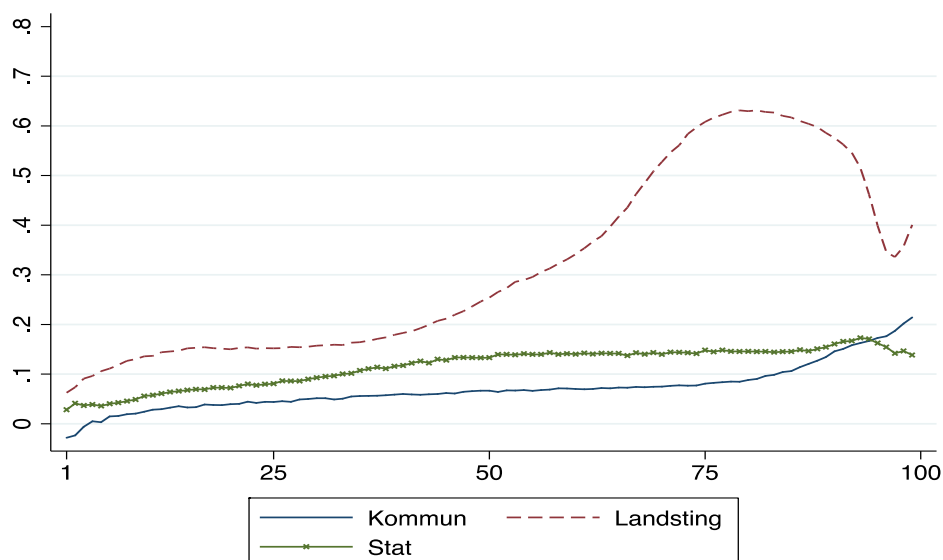
Figur 2 Könslönegap vid lönepercentilerna 1–100 för alla anställda i åldrarna 25–60 år 2008, separat för sektor och yrke



Anm: Könslönegapen är baserade på ekvation (1) och y-axeln anger hur mycket mer i procent männens lön vid en viss percentil i männens lönefördelning är jämfört med kvinnornas lön vid motsvarande percentil i kvinnornas lönefördelning.

I Figur 3 har vi delat upp tjänstemännen inom offentlig sektor i statlig, kommunal och landstingsnivå. Könslönegapen är högst i landstinget med en kraftig ökning från medianen upp till 75: percentilen för att därefter minska. De vanligaste yrkena bland kvinnor i landstinget med en lön ovanför den 75:e percentilen är läkare, sjuksköterskor, och avdelningschefer inom vårdsektorn. För män i landstinget är de vanligaste yrkena läkare och chefer inom vårdsektorn.

Figur 3 Könslönegap vid lönepercentilerna 1–100 för alla anställda i åldrarna 25–60 år 2008, separat för statlig, kommunal och landsting: Tjänstemän



Anm: Könslönegapen är baserade på ekvation (1) och y-axeln anger hur mycket mer i procent mäns lön vid en viss percentil i mäns lönefördelning är jämfört med kvinnors lön vid motsvarande percentil i kvinnors lönefördelning.

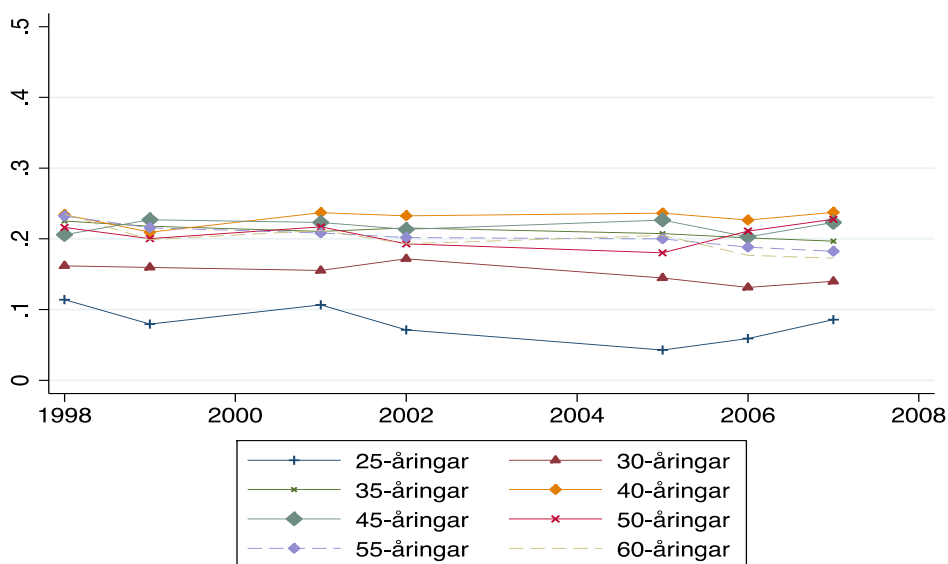
4.3 Könslönegapet 2008 för tjänstemän vid olika åldrar

Figur 4 och Figur 5 redovisar utvecklingen av könslönegapet för tjänstemän under perioden 1998–2008 vid 50:e respektive 90:e percentilen, separat för åldrarna 25, 30, 35 och så vidare till 60. Figur 4 visar att könslönegapet vid medianen ökar upp till 35 års ålder. Efter 35 års ålder är det inte så stora skillnader i könslönegapen mellan olika åldrar; kvinnors medianlön är cirka 20 procent lägre än mäns.⁵

Figur 5 visar att könslönegapen vid den 90:e percentilen ökar mycket mer med ålder jämfört med medianen. Vid 90:e percentilen ökar könslönegapet ändå upp till 45 års ålder där män tjänar drygt 40 procent mer än kvinnorna. Mönstret ser ungefär likadant ut över tid både vid 50:e och 90:e percentilen.

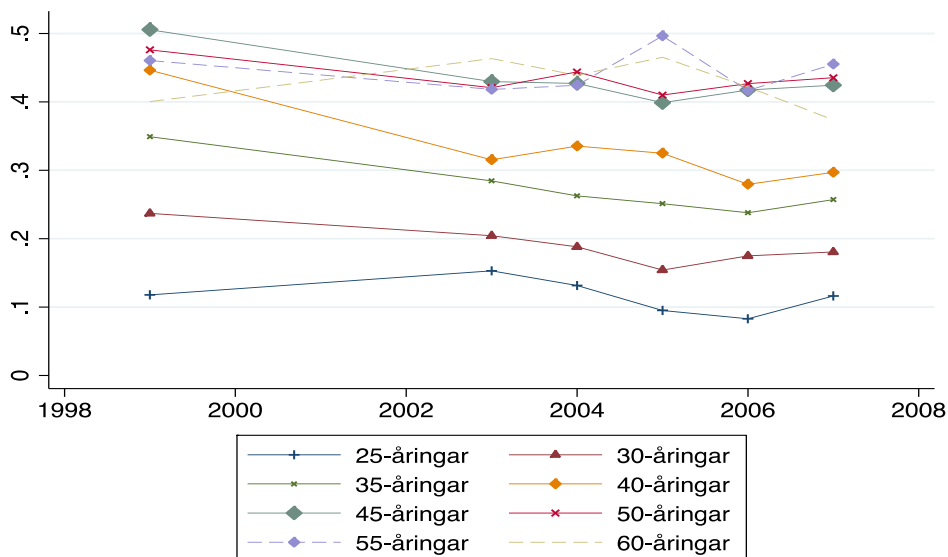
⁵ Detta är i linje med Angelov m.fl. (2013), som visar att inkomstklyftorna mellan makar ökar med 10 respektive 35 procent 15 år efter födelsen av det första barnet.

Figur 4 Årlig utveckling av könslönegap vid kvinnor och mäns 50:e percentiler:
Tjänstemän



Anm: Könslönegapen är baserade på ekvation (1) och y-axeln anger hur mycket mer i procent mäns medianlön är jämfört med kvinnornas medianlön.

Figur 5 Årlig utveckling av könslönegap vid kvinnor och mäns 90:e percentiler:
Tjänstemän



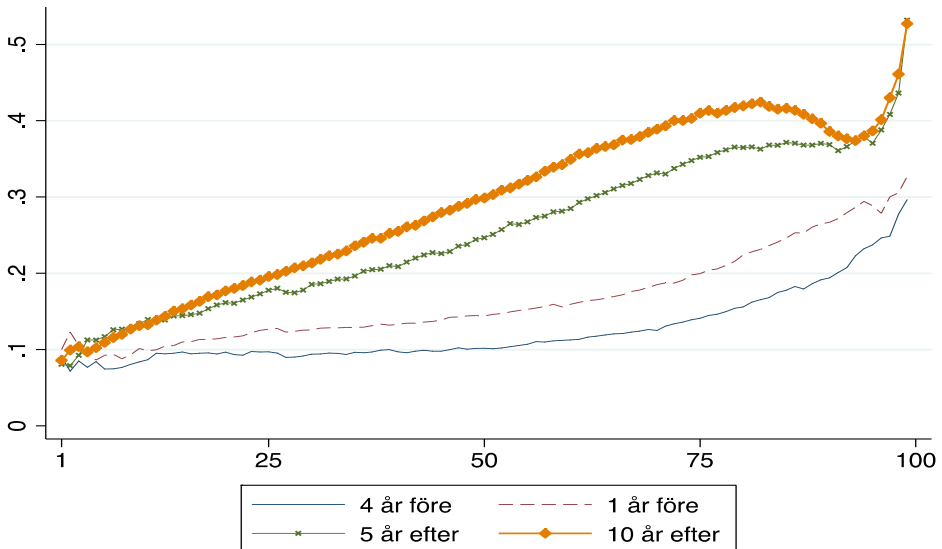
Anm: Könslönegapen är baserade på ekvation (1) och y-axeln anger hur mycket mer i procent mäns lön vid 90:e percentilen är jämfört med kvinnornas lön vid 90:e percentilen.

4.4 Könslönegapet före och efter första barnets födelse

I detta avsnitt studerar vi tjänstemännens löner för kvinnor och män som fick sitt första barn under perioden 1994–1998. Om det är svårare att kombinera familj med karriär kan vi förvänta oss att könslönegapet ökar efter det att man får barn och att denna ökning är större högre upp i lönefördelningarna. Vi väljer att analysera endast tjänstemän eftersom det är för denna kategori vi observerar glastaket.

Figur 6 visar könslönegapet vid olika percentiler 4 år före, 1 år före, 5 år efter och 10 år efter första barnets födelse. Vid den 25:e percentilen är könslönegapet ungefär 10 procent fyra år före första barnets födelse. Könslönegapet vid 25:e percentilen fördubblas 10 år efter barnets födelse. Vid medianen tredubblas könslönegapet mellan 4 år före och 10 år efter barnets födelse, från cirka 10 procent till 30 procent. Vid den 75:e percentilen ökar könslönegapet mellan motsvarande tidpunkter från drygt 10 procent till ungefär 40 procent. Mönstret att könslönegapet ökar mest i övre lönefördelningarna är förenligt med Figur 4 och 5, där könslönegapet vid medianen ökade fram till 35 års ålder vid 90:e percentilen fram till 45 års ålder. Den ökning av könslönegapet som observeras i Figur 6 kan både vara relaterat till att få barn och en ålderseffekt.

Figur 6 Könslönegap vid percentiler 1–100 före och efter första barnets födelse för kvinnor och män som fick sitt första barn under perioden 1994–1998: Tjänstemän



Anm: Könslönegapen är baserade på ekvation (1) och y-axeln anger hur mycket mer i procent mäns lön vid en viss percentil i mäns lönefördelning är jämfört med kvinnornas lön vid motsvarande percentil i kvinnornas lönefördelning.

5 Relationen mellan löner och uttag av föräldrapenning vid olika percentiler

Vi kan med hjälp av en statistisk metod som kallas för kvantilregression mäta hur sambandet ser ut mellan lönen 2008 och uttag av antal månader med föräldrapenning vid olika percentiler samtidigt som vi kontrollerar för ett antal bakgrundsvariabler. Uttag av föräldrapenning gäller för förstfödda under 1994–1998. Vi kan mäta hur lönen vid exempelvis den 75:e percentilen (alltså kvartil 0,75) förändras om en individ tar ut fler månader med föräldrapenning. I analysen tillämpar vi denna metod separat på kvinnor och män. Vi mäter sambandet mellan lön och uttag av föräldrapenning vid 10:e, 25:e, 50:e, 75:e och 90:e percentilen. För en mer detaljerad genomgång av metoden hänvisas till den engelska rapporten (Albrecht m.fl. 2015).⁶ De kontrollvariabler som ingår är individens ålder (samt ålder i kvadrat), familjestorlek, sektortillhörighet, 26 yrkeskategorier, utbildningsnivå samt vilket år man fick sitt första barn. Uttag av dagar med föräldrapenning avser det första barnet. För mammor studerar vi även om det spelar roll för lönen om hon koncentrerar sitt uttag av föräldrapenning tidigt efter barnets födelse eller om hon sprider ut dagarna. Som mått på om man koncentrerar sitt uttag beräknar vi andelen dagar med föräldrapenning av totala dagar med föräldrapenning som tas ut under det första halvåret efter barnets födelse. I den engelska rapporten presenteras fullständiga regressionsresultat (Albrecht m.fl. 2015). Här presenterar vi endast regressionskoefficienter.

I Figur 7 redovisas mammornas regressionskoefficienter för uttag av antal månader med föräldrapenning med tillhörande 95 procentiga konfidensintervall. Om ett intervall täcker nollan är koefficienten inte statistiskt skild från noll. Vid 10:e lönepercentilen är ett högre uttag av föräldrapenning inte relaterat till lönen. Vid 25:e percentilen är regressionskoefficienten knappt signifikant och cirka -0,0025 vilket innebär att ytterligare en månad med föräldrapenningen är korrelerat med 0,25 procent lägre lön 2008. Koefficienterna blir allt mer negativa och statistiskt signifikanta vid högre percentiler. Vid 90:e percentilen är ytterligare en månad med föräldrapenning korrelerat med 0,7 procent lägre lön.

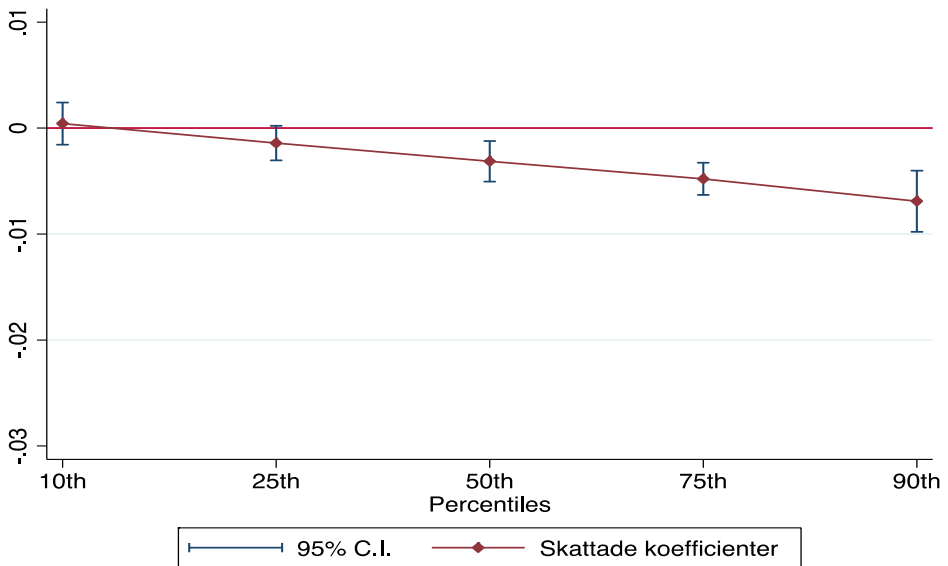
I Figur 8 redovisas motsvarande koefficienter för papporna. Koefficienterna är dock mer negativa för pappor (detta resultat är i linje med Albrecht m.fl.

⁶ Vi använder ett 10-procentigt urval av kvinnor (7 195 stycken) och män (4 941 stycken) som arbetar som tjänstemän och som fick det första barnet under något av åren 1994–1998. Skälet att vi baserar analyserna på urval är att kvantilregressionerna är tidskrävande vid stora urval. Lönen mäts år 2008. Se Tabell A2 för beskrivande statistik.

1999). Vid 90:e percentilen är ytterligare en månad med föräldrapenning korrelerat med 1,5 procent lägre lön.

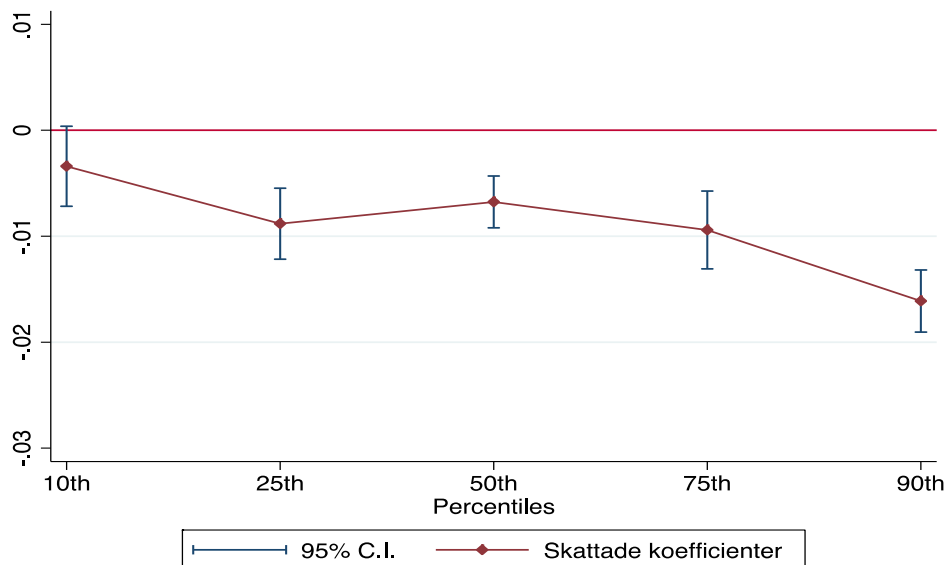
Figur 9 visar att mammornas löner är positivt korrelerade med att koncentrera sin föräldraledighet direkt efter det att barnet föds och sambandet blir starkare vid högre percentiler. Om 10 procentenheter fler dagar tas inom det första halvåret efter första barnets födelse ökar lönerna vid 75:e och 90:e percentilerna med 0,7 procent. Kvinnor vid 75:e och 90:e percentilerna som tar ut 10 procentenheter fler dagar tas inom det första halvåret har i genomsnitt 0,7 procent högre lön.

Figur 7 Skattade koefficienter från kvantilregressioner för uttag av månader med föräldrapenning vid 10:e, 25:e, 50:e, 75:e och 90:e percentilerna. Mammor som fick sitt första barn 1994–1998. Beroende variabel: loggad månadslön 2008



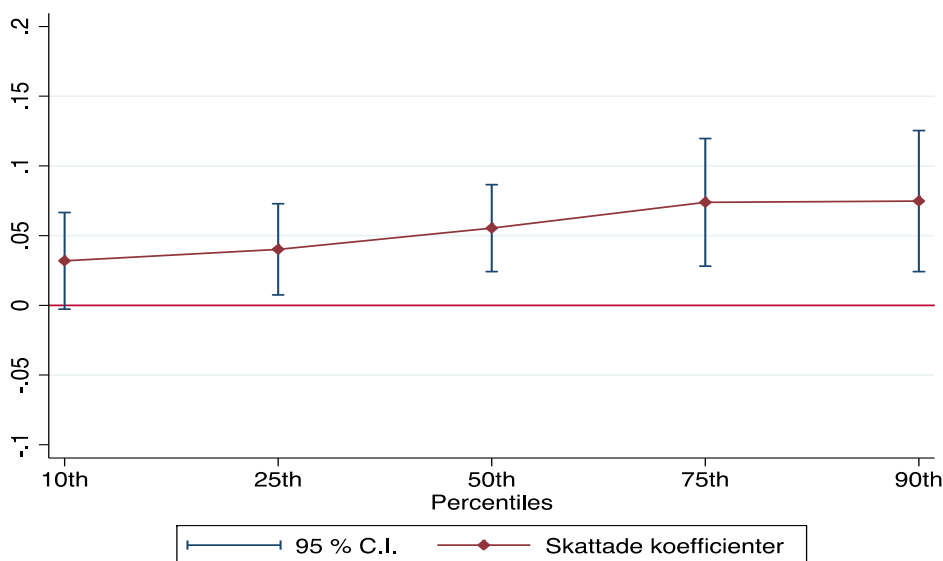
Anm: Kvantilregressionerna kontrollerar för individens ålder (samt ålder i kvadrat), familjestorlek, sektorstillhörighet, 26 yrkeskategorier, utbildningsnivå, vilket år man fick sitt första barn, samt andelen dagar med föräldrapenning av totala dagar antalet dagar med föräldrapenning som togs ut under det första halvåret efter barnets födelse. Uttag av dagar med föräldrapenning avser det första barnet. Antal observationer är 12 136.

Figur 8 Skattade koefficienter från kvantilregressioner för uttag av månader med föräldrapenning vid 10:e, 25:e, 50:e, 75:e och 90:e percentilerna. Pappor som fick sitt första barn 1994–1998. Beroende variabel: loggad månadslön 2008



Anm: Kvantilregressionerna kontrollerar för individens ålder (samt ålder i kvadrat), familjestorlek, sektorstillhörighet, 26 yrkeskategorier, utbildningsnivå, vilket år man fick sitt första barn, samt uttag av månader med föräldrapenning. Uttag av dagar med föräldrapenning avser det första barnet. Antal observationer är 12 136.

Figur 9 Skattade koefficienter från kvantilregressioner för andelen dagar med föräldrapenning av totala dagar med föräldrapenning som togs ut under det första halvåret efter barnets födelse vid 10:e, 25:e, 50:e, 75:e och 90:e percentilerna. Mammor som fick sitt första barn 1994–1998. Beroende variabel: loggad månadslön 2008



Anm: Kvantilregressionerna kontrollerar för individens ålder (samt ålder i kvadrat), familjestorlek, sektorstillhörighet, 26 yrkeskategorier, utbildningsnivå, vilket år man fick sitt första barn, samt andelen dagar med föräldrapenning av totala antalet dagar med föräldrapenning som togs ut under det första halvåret efter barnets födelse. Uttag av dagar med föräldrapenning avser det första barnet. Antal observationer är 12 136.

6 Slutsatser

I denna rapport har vi undersökt glastaket i Sverige. Huvudslutsatserna är följande: 1) glastaket mellan 1998–2008 minskade men finns fortfarande kvar 2008, 2) glastaket finns bara för tjänstemän och inte för arbetare, 3) glastaket finns både i privat och offentlig sektor och är särskilt framträdande inom landstinget, 4) glastaket ökar med ålder och efter första barnets födelse, 5) den negativa relationen mellan uttag av föräldraledighet och lön är större bland anställda med höga löner och större för pappor än för mammor, och 6) mödrar som koncentrerar sin föräldraledighet tidigt efter födseln tjänar mer än mödrar som sprider ut sin ledighet över tid.

Att kvinnor högre upp i lönefördelningen som koncentrerar sitt uttag av föräldrapenning tjänar mer jämfört med kvinnor som sprider ut sitt uttag kan bero på flera saker. Kvinnor som koncentrerar sitt uttag kan vara mer karriär-

inriktade och därför tjänar mer. Det innebär också att man bara är borta från arbetsmarknaden under en kort period; dvs. endast missar mötet, kundkontakter, interaktion med kollegor under en kort period, varför deprecieringen av humankapitalet kan bli mer begränsat. Att koncentrera sin föräldraledighet tidigt kan också ge signaler till arbetsgivaren om engagemang och karriärambitioner.

Att lönen uppvisar ett starkare negativt samband med uttag av föräldrapenning för pappor än för mammor kan vara ett tecken på att det är lättare för män att signalera att man är karriärinriktad. Pappor som tar ut mycket föräldraledighet signalerar mer engagemang för familjearbete än män som tar ut mindre föräldraledighet och kan därför komma att straffas lönemässigt. Om arbetsgivaren räknar med att alla kvinnor tar ut mycket föräldraledighet (eftersom nästan alla mammor gör det) blir det svårare för kvinnor att signalera att man är karriärinriktad. Arbetsgivaren har redan tagit det i beaktande när lönerna sätts för kvinnor (så kallad statistisk diskriminering). En uppgift för vår fortsatta forskning blir att närma analysera olika förklaringar till resultaten i denna rapport.

Referenser

- Albrecht, J, Skogman Thoursie, P, and S Vroman (2015), "Parental Leave and the Glass Ceiling in Sweden," IFAU Working Paper 2015:4.
- Albrecht, J, Björklund, A, and S Vroman (2003), "Is There a Glass Ceiling In Sweden?" *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145–77.
- Albrecht, J, Edin, P-A, Sundström, M, and S Vroman (1999), "Career Interruptions and Subsequent Wages: A Reexamination Using Swedish Data," *Journal of Human Resources*, 34(2), 294–311.
- Angelov, N, Johansson, P, and E Lindahl (2013), "Is the Persistent Gender Gap in Income and Wages Due to Unequal Family Responsibilities?" IFAU Working Paper 2013:3.
- Arulampalam, W, Booth, A, and M Bryan (2007), "Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution," *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2), 163–86.
- Ray, R, Gornick, J and J Schmitt (2009), "Parental leave policies in 21 countries – Assessing Generosity and Gender Equality," Centre for economic and policy research.

Appendix

Tabell A1: Fördelningen anställda i yrke och sektor, 25–60-åringar

	Kvinnor	Män
1998		
Tjänstemän offentlig sektor	0,310	0,151
Tjänstemän privat sektor	0,297	0,398
Arbetare offentlig sektor	0,228	0,039
Arbetare privat sektor	0,165	0,411
2008		
Tjänstemän offentlig sektor	0,300	0,126
Tjänstemän privat sektor	0,333	0,425
Arbetare offentlig sektor	0,199	0,039
Arbetare privat sektor	0,168	0,410

Tabell A2: Genomsnitt för mammor och pappor som fick sitt första barn under 1994–1998: Tjänstemän

	Mammor	Pappor
Månader med föräldrapenning första barnet	11,89 (2,47)	2,27 (2,06)
Andelen dagar med föräldrapenning av totala dagar som togs ut första halvåret efter barnets födelse	0,370 (0,148)	0,086 (0,213)
Ålder	40,87 (4,52)	42,79 (4,89)
Private sektor (0,1)	0,388 (0,487)	0,662 (0,473)
Antal barn	2,05 (0,68)	2,09 (0,71)
Utbildningsnivå		
Förgymnasial (<9 år)	0,001	0,001
Förgymnasial (9,10 år)	0,014	0,029
Gymnasium	0,270	0,327
Eftergymnasial (<2 år)	0,061	0,147
Eftergymnasial (≥2 år)	0,635	0,450
Forskarutbildning	0,018	0,045
Okänd	0,0002	0,0008
<i>Antal individer</i>	7,195	4,491

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2014:20** Sibbmark Kristina ”Arbetsmarknadspolitisk översikt 2013”
- 2014:21** Nordlund Madelene och Mattias Strandh ”Selektivitet och jobbchanser bland arbetslösa”
- 2014:22** Angelov Nikolay och Marcus Eliason ”Vilka arbetssökande kodas som funktionshindrade av Arbetsförmedlingen?”
- 2014:23** Angelov Nikolay och Marcus Eliason ”Friställd och funktionsnedsatt”
- 2014:24** Angelov Nikolay och Marcus Eliason ”Lönebidrag och skyddat arbete: en utvärdering av särskilda insatser för sökande med funktionshinder”
- 2014:25** Holmlund Helena, Josefin Häggblom, Erica Lindahl, Sara Martinson, Anna Sjögren, Ulrika Vikman och Björn Öckert ”Decentralisering, skolval och friskolor: resultat och likvärdighet i svensk skola”
- 2014:26** Lindgren Karl-Oskar, Sven Oskarsson och Christopher Dawes ”Kan politisk ojämlikhet utbildas bort?”
- 2015:1** Albrecht James, Peter Skogman Thoursie och Susan Vroman ”Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige”

Working papers

- 2014:20** Johansson Per, Lisa Laun och Märten Palme “Pathways to retirement and the role of financial incentives in Sweden”
- 2014:21** Andersson Elvira, Petter Lundborg och Johan Vikström “Income receipt and mortality – evidence from Swedish public sector employees”
- 2014:22** Felfe Christina och Rafael Lalive “Does early child care help or hurt children’s development?”
- 2014:23** Nordlund Madelene och Mattias Strandh “The relation between economic and non-economic incentives to work and employment chances among the unemployed”
- 2014:24** Mellander Erik “Transparency of human resource policy”
- 2014:25** Angelov Nikolay och Marcus Eliason “Factors associated with occupational disability classification”
- 2014:26** Angelov Nikolay och Marcus Eliason “The differential earnings and income effects of involuntary job loss on workers with disabilities”
- 2014:27** Angelov Nikolay och Marcus Eliason “The effects of targeted labour market programs for job seekers with occupational disabilities”
- 2014:28** Carlsson Mikael, Julián Messina och Oskar Nordström Skans “Firm-level shocks and labor adjustments”

- 2014:29** Lindgren Karl-Oskar, Sven Oskarsson och Christopher T. Dawes “Can political inequalities be educated away? Evidence from a Swedish school reform”
- 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 and 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”

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”