

Familjebildning och karriär

-konsekvenser av oförutsägbar
frånvaro

Ghazala Azmat

Lena Hensvik

Olof Rosenqvist

Familjebildning och karriär

-konsekvenser av oförutsägbar frånvaro^a

av

Ghazala Azmat^b, Lena Hensvik^c och Olof Rosenqvist^d

2020-05-26

Sammanfattning

När ett par får sitt första barn uppstår betydande och varaktiga könsskillnader i inkomst- och löneutveckling. Tidigare forskning har pekat på att kvinnors större familjeansvar, manifesterat i längre föräldraledighet, högre sannolikhet för deltidsarbete och högre frånvaro på grund av egen och barns sjukdom, saktar ner kvinnors lönetillväxt. I den här rapporten kompletterar vi den tidigare forskningen och studerar om kvinnors högre frånvaro under småbarnsåren minskar möjligheten att inneha värlönlade jobb med höga krav på närvaro. Vårt huvudsakliga resultat visar att kvinnors sannolikhet att inneha sådana jobb minskar kraftigt efter första barnets födelse (relativt män). Resultaten tyder på att familjebildningens ojämna inverkan på kvinnors och mäns löner skulle kunna mildras om fler arbetsplatser organiserade arbetet så att produktionen blev mindre känslig för oväntad och kortvarig frånvaro.

^a Den här rapporten är en sammanfattning av Azmat m. fl. (2020). Vi är tacksamma för synpunkter från Erica Lindahl, Astrid Kunze, Håkan Selin och seminariedeltagare vid IFAU.

^b Sciences Po; ghazala.azmat@sciencespo.fr

^c Uppsala universitet, Nationalekonomiska institutionen; lena.hensvik@nek.uu.se

^d IFAU; olof.rosenqvist@ifau.uu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Data.....	5
3	Empirisk metod och resultat	7
3.1	Empirisk metod.....	7
3.2	Effekter av familjebildning på könsskillnaden i unikheter.....	8
3.3	Fördelar med att inneha unika jobb	10
4	Slutsats.....	12
	Referenser	14

1 Inledning

Det är väl dokumenterat att kvinnor halkar efter män i inkomst- och löneutvecklingen efter familjebildning (Angelov m. fl. 2016 och Kleven m. fl. 2019). Betydelsen av familjebildning som förklaring till könsskillnader på arbetsmarknaden har också ökat över tid.¹ Det är därför av stor vikt att identifiera och förstå de mekanismer genom vilka familjebildningen skapar ojämlikhet mellan kvinnor och män.

Ett tydligt mönster är att kvinnors frånvaro från arbetet ökar mer än mäns efter barnafödande: kvinnor tar längre föräldraledighet än män; de jobbar deltid i högre utsträckning och de har högre frånvaro till följd av både egen sjukdom och vård av sjuka barn.² Sammantaget innebär detta färre arbetade timmar än män och därmed lägre inkomst.

Högre frånvaro skulle också kunna minska kvinnors lön relativt mäns via minskad produktivitet per arbetad timma. Sådana produktivitetsförluster skulle kunna uppstå av flera anledningar. Den kanske mest uppenbara anledningen som har anförts i den tidigare forskningen (se t. ex. Altonji och Blank, 1999, och Angelov m. fl., 2016) är att frånvaro från arbetsmarknaden (i form av föräldraledighet) och permanent reducerat arbetsutbud (i form av deltidsarbete och frekvent frånvaro på grund av egen och barns sjukdom) kan leda till en sämre humankapitalutveckling och därmed lägre lön. Enligt den här förklaringen kan könlönegapet bara slutas om könsskillnaden i arbetsutbud minskar, t. ex. genom olika typer av familjepolitiska styrmedel (exempelvis pappamånader).

En annan förklaring till att frånvaro kan spela roll är att det finns yrken och företag som kräver att de som arbetar är tillgängliga och arbetar långa, kontinuerliga timmar. Denna hypotes har framförts av Goldin (2014). Hon nämner som exempel finans- och juridiska yrken men pekar mer generellt på arbetsplatser där arbetet är personberoende och där de anställda är dåliga substitut för varandra. Huvudpoängen är att arbetet är organiserat på ett sätt som gör att närvaro i form av övertid gynnas och att frånvaro i form av deltidsarbete, sjukfrånvaro eller vård av barn blir extra kostsam. Konsekvensen blir att dessa jobb blir svårare att kombinera med det behov av flexibla/färre arbetade timmar som kommer med kvinnans större familjeansvar.

I den här rapporten undersöker vi relevansen i Goldins (2014) resonemang och studerar hur kvinnor och män fördelas över olika jobb före och efter att de fått sitt första barn. Vi är huvudsakligen intresserade av att se om kvinnor

¹ Kleven m. fl. (2019) analyserar danska data och finner att familjebildningen kunde förklara ca 40 procent av det totala inkomstgapet år 1980. Motsvarande siffra för år 2013 var 80 procent.

² Se Försäkringskassan (2013) för föräldraledighet, SCB (2019) för deltidsarbete, Angelov m. fl. (2020) för sjukfrånvaro och Boye (2015) för vård av sjuka barn.

minskar sin sannolikhet att inneha jobb där frånvaro är extra kostsam på grund av att det på arbetsplatsen finns få andra med samma arbetsuppgifter. Vi utgår från par som får sitt första barn och mäter hur skillnaden i antalet ersättande kollegor inom par utvecklas före och efter första barnets födelse. Syftet är att fånga hur unik mamman/pappan är på sin arbetsplats (d.v.s. om hon/han har en s.k. ”nyckelposition”). För enkelhetens skull fokuserar vi på om mamman/pappan finns i ett yrke med fler eller färre än fem andra kollegor inom samma yrkeskategori på samma arbetsplats.³

Vår analys stödjer att frånvaro är extra kostsam (i termer av utebliven lön) i mer unika positioner. Vi fokuserar på kostnaden av egen sjukfrånvaro samt tillfällig föräldrapenning (vård av sjukt barn), då vi tänker oss att sådan tillfällig frånvaro är svårare att förutse och därmed en större utmaning för arbetsgivare än planerad frånvaro som föräldraledighet och deltidarbete.⁴ Vidare finner vi att kvinnor kraftigt och långvarigt minskar sin sannolikhet att inneha unika jobb jämfört med män efter barnafödandet vilket vi tolkar som en konsekvens av den högre oförutsägbara frånvaron. Vi finner också att de unika jobben är mer höglönade.

Efter första barnets födelse byter alltså kvinnor till lägre avlönade jobb där det är lättare att hantera frekventa episoder av oförutsägbar frånvaro. Vi menar att denna dynamik bidrar till familjebildningens isärdragande inverkan på könslönegapet. Vårt resultat ger också stöd åt Goldins (2014) hypotes att frånvaro och lågt arbetsutbud inte bara skadar lönetillväxten indirekt genom sämre humankapitalutveckling utan att det också finns en direkt negativ verkan eftersom många vävlönade jobb är organiserade på ett sätt som gör det svårt att utföra dem om man har frekventa episoder av oförutsägbar frånvaro. Ett mer delat familjeansvar inom par och därmed rimligen en jämnare fördelning av oförutsägbar frånvaro skulle kunna minska könslönegapet inom par. Men familjebildningens isärdragande verkan på kvinnors och mäns löner skulle också kunna mildras om arbetet på fler arbetsplatser organiserades på ett sådant sätt att färre jobb blev känsliga för oväntad och kortvarig frånvaro.

³ Resonemanget bygger på Hensvik och Rosenqvist (2019) som antar att en individ har få ersättare när det finns få kolleger som jobbar inom samma yrke som individen själv på arbetsplatsen. Ju färre ersättare en individ har desto mer unik kompetens har individen på sin arbetsplats. Hensvik och Rosenqvist (2019) gjorde en uppdelning mellan arbetstagare som har ”unika” (färre än 6 ersättare) respektive ”icke-unika” (fler än 5 ersättare) jobb och i denna rapport följer vi denna uppdelning. Denna binära unikhetsvariabel är det huvudsakliga utfallet i vår analys. Hensvik och Rosenqvist (2019) visade att frånvaro på grund av egen och barns sjukdom är signifikant lägre i unika jobb, även med hänsyn taget till yrke och arbetsplats, vilket är konsistent med att oförutsägbar frånvaro är särskilt kostsamt i sådana jobb. Samtidigt är lönerna generellt sett högre i dessa unika jobb.

⁴ Föräldraledighet och deltidarbete har dominerat diskussionen i den tidigare forskningen.

Fortsättningen av rapporten är organiserad på följande sätt. I avsnitt två går vi igenom de datakällor som ligger till grund för vår analys och redogör för centrala variabeldefinitioner. I avsnitt 3 förklarar vi rapportens empiriska metod och presenterar våra huvudsakliga resultat. Rapporten avslutas med avsnitt fyra där vi sammanfattar våra resultat och drar slutsatser från dem.

2 Data

För att skapa våra analysdata utgår vi från Flergenerationsregistret från SCB. Registret innehåller födelseinformation för alla individer som har varit folkbokförda i Sverige någon gång sedan 1961 och som är födda under perioden 1932–2017. Registret innehåller även ett avidentifierat personnummer för individen och avidentifierade personnummer samt födelseår för individens mamma och pappa (om deras identiteter är kända) vilket gör det möjligt att koppla registret till andra register som innehåller kompletterande information. I vår analys fokuserar vi på personer födda under perioden 1999–2007 vars föräldrar har kända identiteter.⁵ Vi begränsar oss också till de fall då det är det första barnet både för mamman och pappan. En mamma och en pappa som får sitt första barn tillsammans definierar vi som ett par (i likhet med Angelov m.fl. 2016) och det är hela tiden paret som är observationsnivån i vår studie. Genom att lägga på data från andra register om mammans och pappans lön, yrke och mottagande av sjuk- och föräldrapenning kan vi observera hur skillnader inom paret i dessa dimensioner utvecklas före och efter det första barnets födelse.

Den viktigaste kompletterande datakällan är Strukturlönestatistiken som bland annat innehåller information om arbetstagares lön, arbetsplats och yrke. Strukturlönestatistiken har samlats in sedan 1985 men information om yrke finns bara tillgänglig från och med 1997 vilket därför utgör den första användbara årgången för oss. Statistiken samlas in varje höst och täcker samtliga arbetstagare inom offentlig sektor och ca 50 procent av arbetstagarna inom privat sektor. Data på arbetstagare inom privat sektor bygger på ett slumpmässigt stratifierat urval av privata arbetsplatser med en överrepresentation av stora arbetsplatser. För att förekomma i Strukturlönestatistiken ett visst år måste man alltså först och främst vara sysselsatt och sedan dessutom bli utvald i den slumpmässiga dragningen (om man är sysselsatt inom den privata sektorn). Med hjälp av information från Strukturlönestatistiken kan vi definiera

⁵ En nyckelvariabel i vår analys är föräldrarnas yrken och vi har information om yrken för perioden 1997–2013. Eftersom vi behöver se vilka yrken föräldrarna har både före och efter det första barnets födelse är det nödvändigt att begränsa studiepopulationen till de som fick sitt första barn under perioden 1999–2007.

hur många nära ersättare en person har på sin arbetsplats ett givet år. I likhet med Hensvik och Rosenqvist (2019) använder vi antalet kolleger inom samma yrke på personens arbetsplats som vårt empiriska mått på antalet nära ersättare.⁶ Om en person t. ex. arbetar som IT-tekniker och det finns fem andra personer som också arbetar som IT-tekniker på den arbetsplatsen har personen enligt vår definition fem nära ersättare. Vi skapar sedan en binär variabel för om individen har mer eller mindre än fem nära ersättare. Denna variabel antar värdet 1 om individen har lika med eller färre än fem nära ersättare och värdet 0 om individen har fler än fem nära ersättare. Vi kommer i fortsättningen för enkelhetens skull använda termerna unika (värdet 1) respektive icke-unika jobb (värdet 0) för att beskriva denna distinktion. Denna unikhetsvariabel är vårt huvudsakliga utfall i vår analys.

När vi skapar våra analysdata begränsar vi oss till par, utöver de begränsningar som tidigare redogjorts för, där det är möjligt att definiera en skillnad inom paret i förekomsten av att vara unik två år före det första barnets födelse, d.v.s. både mamman och pappan måste förekomma i Strukturlönestatistiken två år före det första barnets födelse. Skillnaden definieras som värdet på pappans unikhetsvariabel (0 eller 1) minus värdet på mammans unikhetsvariabel (0 eller 1). Alla skillnader inom par som definieras i rapporten beräknas på samma sätt, d.v.s. pappans värde på en viss variabel minus mammans värde på motsvarande variabel. Av de kvarvarande paren skapar vi sedan en panel över skillnaden inom par i termer av unicitet där varje observation utgörs av en kombination av ett visst par och ett visst kalenderår där kalenderåren sträcker sig mellan 1997–2013. Alla par observeras dock inte alla kalenderår eftersom både mamman och pappan måste förekomma i Strukturlönestatistiken det givna kalenderåret. Det är alltså en s.k. obalanserad panel. Genom att ta skillnaden mellan kalenderåret för en viss observation och barnets födelseår kan vi också definiera en variabel som anger hur många år före/efter barnets födelse som observationen skedde. För ett par som fick sitt första barn 1999 och som observeras 2003 antar alltså denna variabel, som vi kan kalla relativt observationsår, värdet 4 (2003–1999=4). I vår huvudanalys behåller vi observationer där det relativa observationsåret ligger inom intervallet -5 till 14. Vi skapar sedan dummyvariabler för samtliga kalenderår och relativa observationsår. Dummyvariabeln för kalenderåret 1997 antar värdet 1 om kalenderåret är 1997, annars 0, och alla andra dummyvariabler kodas på motsvarande sätt.

För samtliga par har vi också information om skillnaden i utbildningsnivå (mätt som antalet år av utbildning) två år före första barnets födelse. Data på utbildningsnivå kommer från databasen Louise som täcker alla personer som är

⁶ Vi använder SSYK 96 på tresiffernivå för att definiera yrke.

folkbokförda i Sverige och som är mellan 16 och 74 år ett givet kalenderår. Louise innehåller också information om mottagen sjuk- och föräldrapenning från Försäkringskassan. Vi använder sjukpenning vid egen sjukdom och tillfällig föräldrapenning vid vård av sjuka barn som empiriska mått på nivån av oförutsägbar frånvaro för de män och kvinnor vi studerar. Man får bara sjukpenning från Försäkringskassan när man varit sjukskriven längre än 14 dagar vilket innebär att vi inte kan mäta kort sjukfrånvaro med våra data. Vid vård av sjuka barn får man dock ersättning från Försäkringskassan från dag 1 vilket innebär att denna variabel fångar upp all frånvaro på grund av vård av sjuka barn.

Våra slutliga analysdata innehåller 371 375 observationer och 51 729 unika par, och för varje observation i våra data har vi alltså information angående följande variabler: skillnaden i unikhet (samt mottagen sjuk- och föräldrapenning), kalenderåret då denna skillnad uppmättes, det relativa observationsåret då denna skillnad uppmättes, en uppsättning dummyvariabler för kalenderåret, en uppsättning dummyvariabler för det relativa observationsåret, skillnaden i unikhet (samt mottagen sjuk- och föräldrapenning) två år före första barnets födelse, skillnaden i utbildningsnivå två år före första barnets födelse och åldersskillnaden mellan pappan och mamman.⁷

3 Empirisk metod och resultat

3.1 Empirisk metod

Vi använder minsta kvadratmetoden för att skatta vilka effekter familjebildning har på skillnaden i unikhetsstatus inom par vid olika tidpunkter i förhållande till första barnets födelse. I vår regressionsmodell förklaras skillnaden i unikhet inom par av en uppsättning dummyvariabler för det relativa observationsåret då skillnaden uppmättes (vi inkluderar dummyvariabler för åren från och med -5 till och med 14 med undantag för -1 som är den utelämnade dummyvariabeln) och en uppsättning dummyvariabler för kalenderåret då skillnaden uppmättes (vi inkluderar dummyvariabler för åren från och med 1997 till och med 2013 med undantag för 1997 som är den utelämnade dummyvariabeln). Som förklarande variabler i modellen ingår också skillnaden i unikhet inom paret två år före första barnets födelse, skillnaden i utbildningsnivå två år före första barnets födelse och åldersskillnaden mellan pappan och mamman. Den

⁷ Skillnaden i mottagen föräldrapenning (både permanent och tillfällig) är naturligtvis 0 innan det första barnet är fött.

empiriska modellen i ekvationsform återfinns i Azmat m. fl. (2020).⁸ När vi skattar denna modell är vi primärt intresserade av koefficienterna kopplade till de olika dummyvariablerna för det relativa observationsåret eftersom de visar familjebildningens effekter vid olika tidpunkter. Koefficienten kopplad till dummyvariabeln för det relativa observationsåret 3 ska t. ex. tolkas som förändringen i skillnaden i unikhetsstatus inom ett par mellan året före första barnets födelse och det tredje året efter första barnets födelse.

I det som följer kommer vi bara presentera vilka effekter familjebildning har på skillnaden i unikhetsstatus inom par vid olika tidpunkter i förhållande till första barnets födelse, men vi har också studerat hur familjebildning påverkar skillnaden i frånvaro på grund av egen och barns sjukdom inom par. Dessa resultat, som redovisas i Azmat m. fl. (2020), visar en markant ökning av kvinnors frånvaro jämfört med mäns efter barnafödande vilket ligger i linje med tidigare forskning (Angelov m. fl. 2020 och Boye 2015).

3.2 Effekter av familjebildning på könsskillnaden i unikhetsstatus

Figur 1 visar koefficienterna kopplade till de olika dummyvariablerna för det relativa observationsåret från modellen som beskrevs ovan samt konfidensintervallen för de skattade koefficienterna. Dummyvariabeln för det relativa observationsåret -1 är utelämnad från modellen vilket innebär att alla koefficienter ska tolkas som skillnaden i unikhetsstatus inom paret ett visst år före/efter första barnets födelse jämfört med motsvarande skillnad ett år före första barnets födelse. Eftersom skillnaden i unikhetsstatus inom ett par mäts som värdet på pappans unikhetsvariabel (0 eller 1) minus värdet på mammans unikhetsvariabel (0 eller 1) innebär koefficienter som är större än noll att män mellan året före första barnets födelse och ett visst antal år efter födelsen ökat sin sannolikhet att inneha unika jobb i snabbare takt än kvinnor.

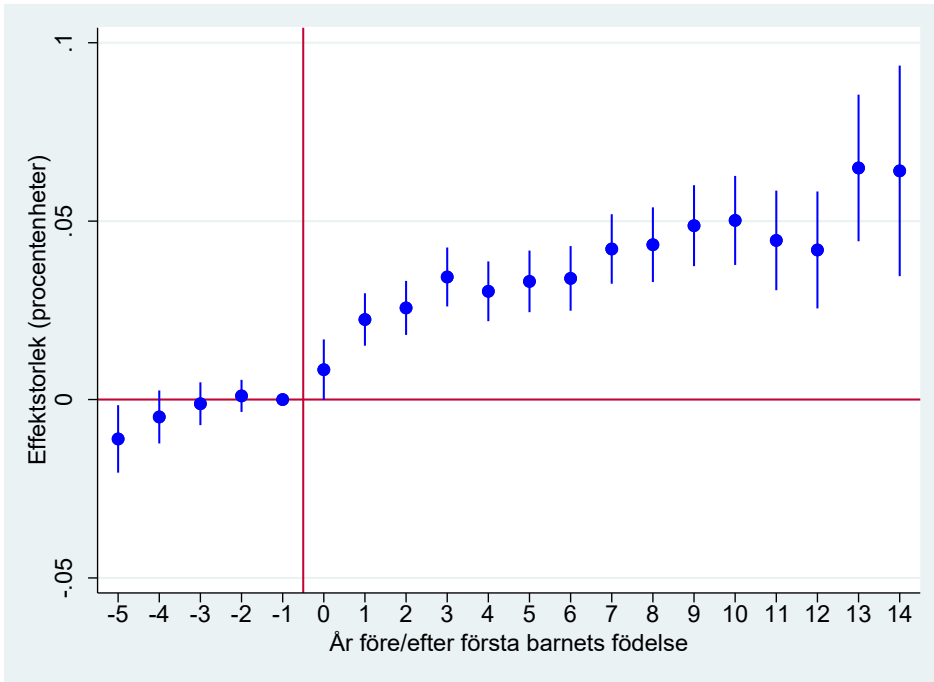
Under perioden före första barnets födelse (-5 till -2) ser vi att koefficienterna ofta ligger nära nollstrecket vilket alltså innebär att mäns och kvinnors sannolikhet att inneha unika jobb utvecklas i liknande takt under dessa år. Efter födseln blir dock koefficienterna snabbt positiva och det är statistiskt säkerställt att de är större än noll. Tre år efter första barnets födelse är effekten av familjebildningen nära 3,5 procentenheter och på lite längre sikt stabiliserar effekten vid ett värde nära 5 procentenheter. Effekterna 13 och 14 år efter första barnets födelse är visserligen lite större men samtidigt är den statistiska osäkerheten för dessa skattningar så pass stor att man inte med säkerhet kan säga att dessa effekter är större än de tidigare effekterna. Sammantaget visar figuren tydligt

⁸ Modellen som används är en variant av den modell som introducerades i Angelov m. fl. (2016).

att familjebildning påverkar män och kvinnor på väldigt olika sätt med avseende på sannolikheten att inneha ett unikt jobb. För både män och kvinnor ökar sannolikheten att ha ett unikt jobb med högre ålder men familjebildning medför alltså en sänkning av ökningstakten för kvinnor jämfört med män och detta är en effekt som sitter i under lång tid.

Ungefär 15 procent av de som har unika jobb enligt vår definition har en chefsposition och det är tänkbart att effekterna i Figur 1 drivs av att män i snabbare takt än kvinnor uppnår chefspositioner efter det första barnets födelse. I Azmat m.fl. (2020) tar vi därför, i en särskild analys, bort alla chefspositioner från våra data och undersöker vad som händer med effekterna i Figur 1 när modellen skattas på detta begränsade urval. Det visar sig att de stora positiva och persistenta effekterna, även om de blir något mindre, kvarstår även i detta begränsade chefsfria urval vilket visar att kvinnors sannolikhet att ha jobb med få ersättare minskar generellt jämfört med mäns, d.v.s. inte bara när dessa jobb motsvarar chefspositioner. I Azmat m. fl. (2020) visar vi också att vi får liknande effekter när vi begränsar oss till par där mamman och pappan har samma yrke två år före första barnets födelse. Effekterna i Figur 1 kan alltså inte förklaras av att män och kvinnor generellt sett har olika yrken med potentiellt olika åldersprofiler med avseende på sannolikheten att inneha unika jobb. Slutligen kan vi konstatera att effekter från analyser som begränsar sig till offentlig respektive privat sektor inte uppvisar några betydande avvikelser från de genomsnittliga effekterna i Figur 1 (Azmat m. fl. 2020), vilket förstärker bilden av ett generellt fenomen.

Figur 1 Effekter av familjebildning på skillnaden i unikheter inom par



Not: Figuren visar skillnaden i unikheter inom par ett visst antal år före/efter första barnets födelse jämfört med motsvarande skillnad ett år före första barnets födelse. De vertikala linjerna som skär genom punkttestimaten ska utläsas som konfidensintervall på 95-procentsnivån.

3.3 Fördelar med att inneha unika jobb

I det föregående avsnittet visade vi tydliga belägg för att kvinnors sannolikhet att inneha jobb där det finns få kolleger på arbetsplatsen som kan ersätta och täcka upp vid oväntad och kortvarig frånvaro ("unika jobb") minskar kraftigt efter att man fått sitt första barn jämfört med mäns sannolikhet att ha motsvarande jobb. I det här avsnittet visar vi att denna utveckling potentiellt har påtagliga negativa effekter för kvinnors lönetillväxt eftersom innehav av unika jobb är förknippat med många positiva arbetsmarknadsutfall.

För analyserna av associationer mellan innehav av unika jobb och arbetsmarknadsutfall använder vi ett separat dataset som inte byggs upp kring observationer av par utan kring observationer av män i den privata sektorn mellan åren 1997–2013. Vi fokuserar på män för att undvika en potentiellt svårtolkad sammanblandning av betydelsen av unikheter och betydelsen av könstillhörighet (här följer vi Goldin 2014 samt Cortés och Pan 2019). Dessa data baseras i huvudsak på information från Strukturlönestatistiken. Från Strukturlönestatistiken kommer t.ex. de för analyserna centrala variablerna lön, yrke och

arbetsplats. Vi har även lagt på information om utbildningslängd, ålder och förekomst av hemmavarande barn från Louise-registret.

I kolumn (1) i Tabell 1 redovisar vi resultat från en modell där en individs logaritmerade lön förklaras av en dummyvariabel som antar värdet 1 om individen har ett unikt jobb och 0 annars. I modellen tar vi hänsyn till att unika jobb kan vara överrepresenterade inom vissa yrken och på vissa arbetsplatser. Vi tar också hänsyn till att individer som har unika jobb kan vara annorlunda än individer som har andra typer av jobb genom att kontrollera för individuella bakgrundsegenskaper såsom utbildningsnivå och ålder. Resultatet visar att män som har unika jobb har en lön som är 2,3 procent högre än män som har andra jobb när man kontrollerar för de ovan nämnda faktorerna. Den här lönepremien av att ha ett unikt jobb ligger i linje med tidigare forskning (Hensvik och Rosenqvist 2019). I kolumn (2) är den beroende variabeln en dummyvariabel som antar värdet 1 om individen är sysselsatt året efter att individen observerades i Strukturlönestatistiken och 0 annars. Andelen som är sysselsatta året efter att de observerades i Strukturlönestatistiken är 96,6 procent. Vi ser att individer i unika jobb, betingat på modellen, har en förhöjd sannolikhet (0,3 procentenheter) att vara sysselsatta det kommande året vilket tyder på att unika jobb ofta erbjuder en mer stabil anställningssituation. Slutligen, i kolumn (3), ser vi att åldersprofilen för löner i unika jobb har en brantare lutning än åldersprofilen för löner i icke-unika jobb (se den signifikant positiva interaktionen mellan unikt jobb och ålder). Sammantaget visar alltså Tabell 1 att innehav av unika jobb är associerat med högre löner, stabilare anställningssituation och snabbare lönetillväxt.

Resultaten i Tabell 1 antyder att familjebildningens effekter på könsskillnaden i sannolikheten att ha ett unikt jobb, som vi såg i Figur 1, kan vara en bidragande orsak till de ökande löneskillnader mellan män och kvinnor som syns efter barnafödande. I Azmat m. fl. (2020) redovisar vi ytterligare resultat som stärker denna tolkning. Vi gör där en uppdelning i två typer av par beroende på mammans yrkestillhörighet två år före första barnets födelse. I par där mamman två år före första barnets födelse jobbar i ett yrke där frånvaro i unika positioner är särskilt kostsamt ser vi, relativt den andra gruppen av par, stora effekter av familjebildning på könsskillnaden i sannolikheten att ha ett unikt jobb och samtidigt, också relativt den andra gruppen av par, stora effekter av familjebildning på könsskillnaden i lön. Effekterna av familjebildning på skillnaderna inom par i dessa två utfall går alltså hand i hand.

Tabell 1 Associationer mellan unika jobb, lön och sysselsättning

Kolumn:	(1)	(2)	(3)
Utfall:	Logaritmerad lön	Sysselsatt i t+1	Logaritmerad lön
Unikt jobb	0,023*** (0,001)	0,003*** (0,000)	-0,114*** (0,011)
Ålder			0,019*** (0,000)
Ålder ²			-0,000*** (0,000)
Unikt jobb × Ålder			0,005*** (0,001)
Unikt jobb × Ålder ²			-0,000*** (0,000)
Kontroll för år	Ja	Ja	Ja
Kontroll för yrke	Ja	Ja	Ja
Kontroll för arbetsplats	Ja	Ja	Ja
Bakgrundsvariabler	Ja	Ja	Ja
Observationer	9 940 002	9 940 002	9 940 002

Not: Skattningarna i Tabell 1 är gjorda på män som arbetade i privat sektor mellan åren 1997–2013. I parentes visas standardfel som är klustrade på arbetsplatsens nivå. Stjärnorna anger statistisk signifikans vid *** 1-procentnivån, ** 5-procentnivån och * 10-procentnivån. Som bakgrundsvariabler ingår utbildningsnivå, ålder, ålder i kvadrat och antal hemmavarande barn.

4 Slutsats

Rapporten har visat att kvinnors och mäns relativa innehav av olika jobb förändras efter att de fått sitt första barn tillsammans. Mer specifikt finner vi att sannolikheten att inneha nyckelpositioner (unika positioner) minskar för mamman relativt pappan, en effekt som växer över tid. Denna process kan ses i ljuset av att (i) kvinnors frånvaro ökar relativt mäns efter barnafödande och (ii) att kostnaden för frånvaro är högre i dessa nyckelpositioner. Våra resultat stödjer således den modell som framförts av Goldin (2014) att frånvaro och lågt arbetsutbud inte bara skadar lönetillväxten indirekt genom sämre humankapitalutveckling utan att det också finns en direkt negativ verkan eftersom många välavlönade jobb är organiserade på ett sätt som gör det svårt att utföra dem om man har frekventa episoder av tillfällig och oförutsägbart frånvaro.

Att inneha nyckelpositioner på arbetsmarknaden är kopplat till en rad positiva arbetsmarknadsutfall, såsom högre lön, lönetillväxt och stabilare anställningar. Att kvinnor minskar sin sannolikhet att inneha dessa jobb efter barnafödande (relativt män) är därmed en trolig delförklaring till de varaktiga könslöneskillnader som uppstår i och med familjebildning.

Liksom Goldin (2014) drar vi slutsatsen att en jämnare fördelning av oförutsägbar frånvaro, via ett mer jämnt delat familjeansvar inom par, skulle kunna minska könslönegapet. Men våra resultat tyder också på att ojämlikheterna på arbetsmarknaden delvis skulle kunna åtgärdas just där, genom att arbetet på fler arbetsplatser organiserades på ett sådant sätt att färre jobb blev känsliga för oväntad och kortvarig frånvaro. Ett exempel på en sådan omorganisation är att arbetsuppgifter/klienter delas mer horisontellt mellan kollegor, vilket troligen skulle öka möjligheterna att hålla uppe produktiviteten vid tillfällig frånvaro.

Referenser

- Altonji, J. G., och Blank, R. M. 1999. Race and gender in the labor market. *Handbook of labor economics*, 3, 3143–3259.
- Angelov, N., Johansson, P., och Lindahl, E. 2016. Parenthood and the gender gap in pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545–579.
- Angelov, N., Johansson, P., och Lindahl, E. 2020. Sick of family responsibilities?. *Empirical Economics*, 58 (2), 777–814.
- Azmat, G., Hensvik, L., och Rosenqvist, O. (2020), “Workplace presenteeism, job substitutability and gender inequality”, IFAU Working Paper 2020:9.
- 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.
- Cortés, P., och Pan, J. 2019. When time binds: Substitutes for household production, returns to working long hours, and the skilled gender wage gap. *Journal of Labor Economics*, 37(2), 351–398.
- Försäkringskassan. 2013. Socialförsäkringsrapport 2013:9.
- Goldin, C. 2014. A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119.
- Hensvik, L., och Rosenqvist, O. 2019. Keeping the production line running: Internal substitution and employee absence. *Journal of Human Resources*, 54(1), 200–224.
- Kleven, H., Landais, C., och Søgaard, J. E. 2019. Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209.
- SCB. 2019. Statistiska meddelanden AM 110 SM 1902.