

Övertid eller nyanställda?

Företagens strategier och kostnader för att hantera personalfrånvaro vid föräldraledighet

Rita Ginja

Arizo Karimi

Pengpeng Xiao

Övertid eller nyanställda?^a

Företagens strategier och kostnader för att hantera
personalfrånvaro vid föräldraledighet

av

Rita Ginja^b, Arizo Karimi^c och Pengpeng Xiao^d

2020-10-14

Sammanfattning

När en anställd begär ut föräldraledighet fattar arbetsgivaren beslut kring hur den anställdes arbetsuppgifter ska hanteras under frånvaron. Den här rapporten undersöker vilka konsekvenser tillfälligt arbetskraftsbortfall har för företagens kostnader och produktivitet, genom att studera en reform i föräldraförsäkringen som ledde till att mödrar förlängde sin föräldraledighet. Företagen kompenserar för det tillfälliga arbetskraftsbortfallet i samband med föräldraledighet genom att anställa både tillfällig och fast arbetskraft samt genom att justera ordinarie anställdas arbetstimmar. Dessa strategier är förknippade med en ökning av företagens totala lönekostnader. Det är möjligt att företag låter sådana kostnader ”betalas” av den anställde, genom att exempelvis erbjuda kvinnor lägre lön än män eller genom att begränsa kvinnors möjligheter till löneutveckling. Om så är fallet kan reformer som leder till att kvinnor tar ut längre föräldraledighet bidra till en ökning av lönegapet mellan kvinnor och män.

^a Den här rapporten är en sammanfattning av ”Employer Responses to Family Leave Programs” av Ginja, Karimi och Xiao (2020), IFAU working paper 2020:18. Översättningen är skriven av Evelina Linnros. Vi är tacksamma för synpunkter från Joseph Altonji, Sandra Black, Peter Fredriksson, och Georg Graetz, Helena Holmlund och Anna Sjögren.

^b Universitetet i Bergen, Norge. Rita.ginja@uib.no.

^c Uppsala Universitet, Uppsala Center for Labor Studies (UCLS) och IFAU. Arizo.karimi@nek.uu.se.

^d Yale University, pengpeng.xiao@yale.edu.

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Data.....	5
3	Utökningen av föräldraförsäkringen 1989.....	5
4	Hur påverkas individers ledighetslängd av reformen?	6
5	Företagens strategier för att ersätta förlorad arbetskraft.....	10
5.1	Företagets storlek och effekten av reformen i offentlig sektor	15
6	Betydelsen av tillgänglig extern och intern arbetskraft	15
7	Långsiktiga samband mellan reform-exponering och företags rekryteringsmönster	16
8	Sammanfattande diskussion	20

1 Inledning

Det finns en väldokumenterad löneskillnad mellan kvinnor och män, även bland dem med liknande utbildning och arbetslivserfarenhet. Sådana löneskillnader observeras även i ingångslöner, men växer med tid sedan arbetskraftsinträde. Kvinnors svagare koppling till arbetsmarknaden och högre frånvaro från arbetet – särskilt efter att kvinnor fått barn – är en förklaring som ofta lyfts fram.¹

Den lagstadgade rätten till föräldraledighet innebär en anställningstrygghet, särskilt för kvinnor som är föräldralediga i betydligt högre utsträckning än män. För företagen kan dock anställas frånvaro under föräldraledigheten innebära en organisatorisk utmaning. Det kan exempelvis vara både dyrt och tidskrävande för företagen att hitta en tillfällig ersättare, och sådana rekryteringar kan i sin tur innefatta kostnader för utbildning. Om företaget istället kompenserar för arbetskraftsbortfallet genom att fördela den föräldralediges arbetsuppgifter på ordinarie anställda kan det medföra merkostnader för övertidsarbete.

Företagen kan kompensera för de framtida kostnader som antas vara förknippade med att anställa en kvinna genom att anställa färre kvinnor, erbjuda kvinnor en lägre ingångslön eller genom att undvika att beförtra kvinnor. På så sätt ”betalas” en del av företagets förväntade framtida kostnader av den anställda kvinnan. I den teoretiska nationalekonomiska litteraturen har sådana mekanismer kartlagts i flera studier (bl.a. Barron m.fl. (1993) och Bowlus (1997)), men eftersom det är svårt att mäta orsakssambandet mellan föräldraledighet och företagets kostnader finns det få empiriska studier av denna fråga.

Syftet med den här studien är att bidra med empirisk evidens kring hur tillfälligt arbetskraftsbortfall till följd av föräldraledighet påverkar företagets kostnader och produktivitet. Vi utgår från en reform som utökade föräldraförsäkringen från 12 till 15 månader. Reformen genomfördes 1989 men implementerades retroaktivt, vilket innebar att föräldrar som fått barn efter den 1 oktober 1988 kunde förlänga sin föräldraledighet med upp till tre månader. Reformen ledde till att framförallt kvinnor ökade sitt uttag av föräldrapenningdagar.

Företag med anställda som fött barn under 1988 påverkades i olika utsträckning av reformen, beroende på hur stor andel av deras anställda som fött barn efter den 1 oktober. Eftersom utökningen av föräldraförsäkringen implementerades retroaktivt och var baserad på barnets födelsedatum, hade företagen ingen möjlighet att påverka i vilken utsträckning de exponerades för reformen. Vi

¹ Se exempelvis Angelov, Johansson och Lindahl (2016), Kleven Landais och Sogaard (2019), Hotz, Johansson och Karimi (2017) för effekter av barnafödande på kvinnors och mäns arbetsmarknadsutfall.

använder variationen i exponering, dvs. i de anställdas rätt till längre föräldraledighet, för att beräkna orsakssambandet mellan reformen och företagens kostnader.

För företag som påverkades av reformen i hög utsträckning dokumenterar vi en ökning av de totala lönekostnaderna. Kostnadsökningen kan härledas till nyanställningar av tillfällig och fast arbetskraft samt till en ökning av övertidstimmar för ordinarie anställda. Vilken strategi företaget väljer för att ersätta förlorad arbetskraft kopplad till förlängd föräldraledighet beror på utbudet av relevant kompetens på den externa arbetsmarknaden. Vår analys visar att företag som verkar i näringsgrenar och geografiska områden med hög tillgång på relevant kompetens svarar på den utökade föräldraledigheten genom att rekrytera på den externa arbetsmarknaden. Är tillgången på relevant kompetens på den externa arbetsmarknaden låg, väljer företagen istället att öka de ordinarie anställdas arbetstimmar.

Utifrån nationalekonomisk teori kan man förvänta sig att företagen tar kostnaderna för den utökade föräldraledigheten i beaktande när de beslutar om nyanställningar, ingångslöner eller löneutveckling, vilket kan leda till att ojämlikheten mellan kvinnor och män ökar.² Vi studerar utvecklingen av dessa utfall efter att reformen införts. Näringsgrenar med en hög andel unga kvinnor i arbetskraften kan antas vara mer exponerade för den kostnad som reformen innebar. I dessa näringsgrenar ökade skillnaden i ingångslöner mellan kvinnor och män under åren efter införandet av reformen. En mindre andel av de nyanställda utgjordes av kvinnor i fertil ålder, samtidigt som andelen befordringar av anställda i denna grupp minskade i relation till andra grupper. Samma mönster går att urskilja när vi studerar utvecklingen av könslönegapet under åren efter reformen, där en större ökning skedde i näringsgrenar som var potentiellt mer exponerade för kostnaderna kopplade till en förlängd föräldraledighet. Analysen av dessa aggregerade utfall visar hur en utbyggd föräldraförsäkring kan få oavsiktliga konsekvenser för jämställdheten på arbetsmarknaden, även om resultaten i denna analys inte kan ges en kausal tolkning och bör tolkas med större försiktighet.

² För diskussioner kring sambandet mellan föräldraförsäkringens design och så kallad statistisk diskriminering mot kvinnor på arbetsmarknaden, se Albrecht m.fl., (2003, 2015, 1999).

2 Data

I studien används registerdata från svenska myndigheter som innefattar hela Sveriges befolkning från 16 års ålder. Materialet innehåller information på individnivå över antalet födselar och födelsemånad, samt ett antal andra variabler som vi använder i vår analys såsom inkomst, kön och ålder.

Vi använder oss även av data över företag och dess anställda som täcker samtliga anställda individer i Sverige och som innehåller information om företagens industrikod, storlek och kommuntillhörighet. Dessa datakällor kompletteras med lönestrukturstatistik från 1985–1996. Lönestrukturstatistiken baseras på en årlig enkätstudie där information kring anställdas löner och antal arbetade timmar samlas in. Statistiken innehåller samtliga företag med fler än 500 anställda samt ett representativt urval av mindre företag. I den här studien har vi valt att fokusera på företag som hade mellan tio och 265 anställda år 1987.

3 Utökningen av föräldraförsäkringen 1989

Runt tidpunkten för den reform vi studerar fördelades föräldrapenningdagarna formellt sett lika mellan barnets föräldrar, men föräldrarna kunde föra över samtliga dagar sinsemellan och på så sätt dela upp ledigheten som de önskade. Huvuddelen av föräldrapenningen består av utbetalningar som ersätter inkomstbortfall; vid tiden för den reform vi studerade uppgick ersättningen till 90 procent av inkomsten, upp till ett tak om 7,5 basbelopp. Endast 1,5 procent av kvinnorna och 12 procent av männen med förvärvsinkomster hade år 1989 en inkomst som översteg taket i föräldraförsäkringen, så den effektiva ersättningen för de allra flesta låg på 90 procent av inkomsten. För att få den här typen av ersättning krävs att en förälder har haft en anställning de senaste 240 dagarna samt att årsinkomsten överstiger ett visst belopp. Uppfyller man inte kraven för den här typen av utbetalningar kan man istället få en fast daglig ersättning.

Huvuddelen av föräldrapenningen finansieras av sociala avgifter som arbetsgivaren betalar in till staten för dem som förvärvsarbetar. Det innebär att arbetsgivaren inte är skyldig att betala ut lön till den anställde under föräldraledigheten. Kollektivavtalade tilläggsförsäkringar innebär att vissa arbetsgivare ersätter 10 procent av den anställdes inkomst, utöver ersättningen från Försäkringskassan, och i en del fall även 90 procent av den del som överstiger taket i försäkringen. Den huvudsakliga direkta kostnaden för företag vars anställda är föräldralediga utgörs alltså av kostnader förknippade med att hitta, rekrytera, och lära upp ersättningspersonal, men även till viss del av tillägget om 10 procent.

En anställd som har varit föräldraledig har rätt att återgå till de arbetsuppgifter och den lön som denne hade innan ledigheten. Om arbetsuppgifterna inte längre är relevanta är arbetsgivaren skyldig att ge den anställde en liknande tjänst inom företaget.

Sedan införandet har föräldraförsäkringen utökats i flera omgångar. En sådan utökning ägde rum 1989 då antalet föräldrapenningdagar utökades från 12 till 15 månader. Reformen implementerades retroaktivt vilket innebar att föräldrar till barn som fötts den 1 oktober 1988 och senare fick rätt till betald föräldraledighet i ytterligare tre månader. En övergångsregel innebar att de som fått barn under augusti eller september 1988 fick rätt att ta ut en respektive två ytterligare månader av betald föräldraledighet.

4 Hur påverkas individers ledighetslängd av reformen?

Vi börjar vår analys med att undersöka hur individers uttag av föräldrapenningdagar påverkades av reformen. För föräldrar som fick barn under 1988 var möjligheten att ta del av de utökade föräldrapenningdagarna baserad på barnets födelsedatum. Eftersom det inte går att på ett exakt sätt styra över barnets födelsedatum så kunde föräldrar inte planera sin graviditet för att få ta del av reformen. För de mödrar som planerat sin graviditet så att födseln skulle äga rum under en viss tid på året kan vi dessutom utesluta att de tagit reformens införandedatum i beaktande eftersom reformen både var oväntad och implementerades retroaktivt.

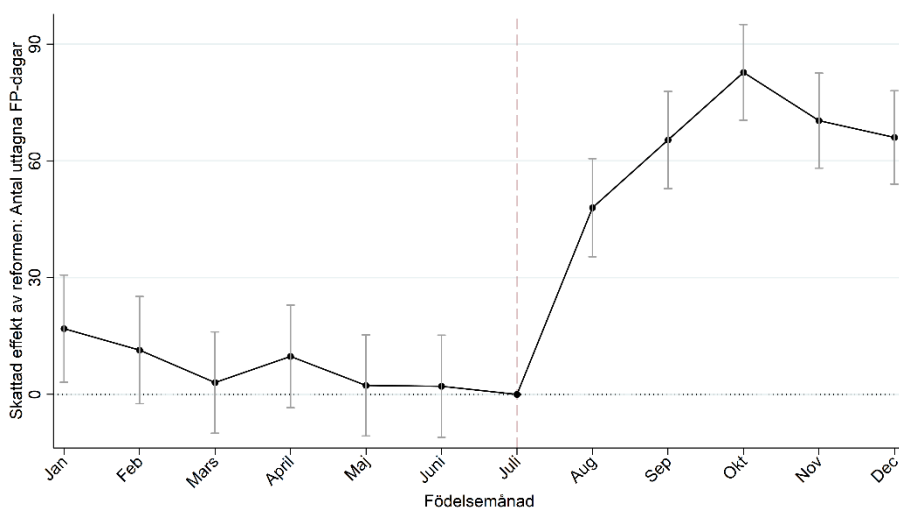
Föräldrar som fick barn under 1988 hade alltså ingen möjlighet att påverka huruvida de skulle få tillgång till de utökade föräldrapenningdagarna. Föräldrar som fick barn under olika månader 1988 kan därför anses vara jämförbara med varandra, vilket innebär att alla eventuella skillnader i uttag och andra arbetsmarknadsutfall kan härledas till reformen. Det är dock viktigt att ta hänsyn till att det kan föreligga en generell skillnad mellan föräldrar som föder barn under olika delar av året. För att justera för potentiella säsongsvariationer är alla effekter av reformen beräknade i relation till utfallet för föräldrar som fick barn under samma kalendermånad ett närliggande år. För de allra flesta analyser i vår rapport beräknar vi effekterna av reformen i relation till utfallet för föräldrar som fick barn 1987. Data på föräldrapenningsuttag är dock enbart tillgängligt från 1988 och senare. För denna analys avgränsar vi därför datamaterialet till mödrar som fick barn 1988 och 1989. Även om alla individer som fick barn 1989 omfattades av reformen bör det inte föreligga någon skillnad i uttagsmönstret

mellan personer som fick barn under olika kalendermånader 1989, så dessa kan utgöra en jämförelsegrupp till de föräldrar som fick barn 1988.³

Figur 1 illustrerar resultatet av analysen för mödrar. Varje punkt representerar det skattade antalet uttagna föräldrapenningdagar i relation till motsvarande kalendermånader under 1989. De vertikala linjerna vid varje punkt representerar 95-procentiga konfidensintervall. Effekten är statistiskt signifikant om konfidensintervallet inte överlappar med noll.

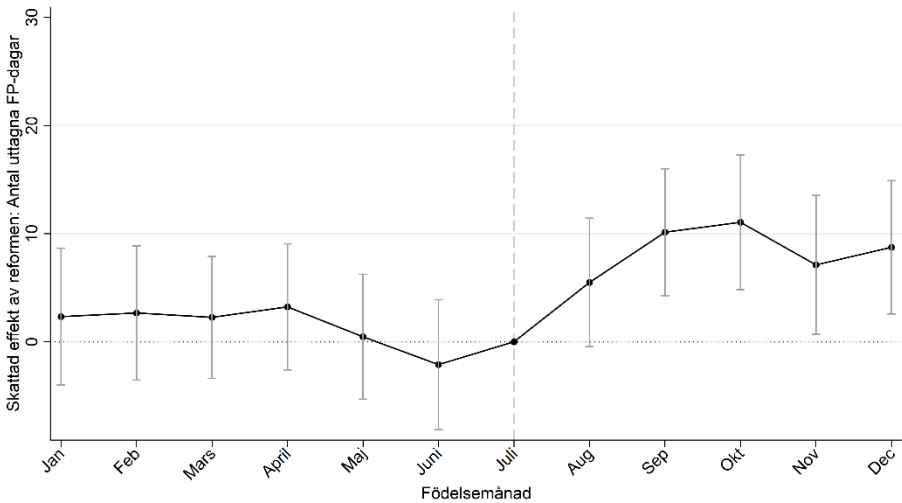
Det föreligger inte någon signifikant skillnad mellan antalet uttagna föräldrapenningdagar bland de kvinnor som fick barn under årets första kalendermånader. Från och med augusti-födslarna syns dock en ökning i uttaget som nära följer den stegvisa utökningen av tillgängliga föräldrapenningdagar för de som fick barn under augusti – oktober. Även män som blev föräldrar under 1988 ökade sitt uttag till följd av reformen, men effekten är betydligt mindre i absoluta tal och sker från en mycket lägre nivå (se Figur 2). Män som fick barn i oktober 1988 ökade sitt uttag med i genomsnitt 10 dagar.

Figur 1 Kvinnors uttag av föräldrapenningdagar definierat som förändringen i uttag 1988 jämfört med motsvarande kalendermånad 1989.



³ Eftersom datamaterialet inte innehåller information om vilket barn en uttagen föräldrapenningdag är kopplad till, finns det en risk att ett ökat totalt uttag speglar effekten av att en förälder har fått flera barn snarare än effekten av reformen. Vi avgränsar därför datamaterialet till mödrar som fick sitt första barn 1988 eller 1989 och beräknar det totala antalet uttagna föräldrapenningdagar under barnets tre första år.

Figur 2 Mäns uttag av föräldrapenningdagar definierat som förändringen i uttag 1988 jämfört med motsvarande kalendermånad 1989



I denna studie kommer vi fortsättningsvis att fokusera på föräldrar som fick barn efter den 1 oktober 1988 och alltså var berättigade till reformens fullständiga utökning av föräldraledigheten. Vårt datamaterial innehåller därför hädanefter inga föräldrar som fått barn under augusti eller september.

Vi har även studerat om effekterna av reformen på uttaget skiljer sig mellan dem som arbetar i privat respektive offentlig sektor. Under de första tre åren ökade kvinnor som var anställda i den privata sektorn sitt uttag med i genomsnitt 2,5 månader till följd av reformen. För män var motsvarande ökning två veckor. Även i den offentliga sektorn var den genomsnittliga ökningen för män två veckor, medan kvinnor ökade sitt uttag med omkring två månader. Dessa resultat presenteras i Tabell 1 i Ginja, Karimi och Xiao (2020).

Ytterligare analys tyder på att kvinnor tar företagets möjligheter att hitta en ersättare i beaktande när de fattar beslut om längden på sin föräldraledighet. I Figur A1.A i rapportens bilaga framgår att kvinnor som arbetar på företag med relativt många anställda som potentiellt kan utföra kvinnans arbetsuppgifter under föräldraledigheten (kvinnor med många potentiella substitut på företaget) tar ut fler föräldrapenningdagar jämfört med kvinnor där företaget har mer begränsade möjligheter att hitta en ersättare. Effekten dyker upp två och tre år efter barnets födelse, och visar att det framför allt är på lite längre sikt som kvinnor utan substitut på sin arbetsplats anpassar sig genom att ta ut kortare föräldraledighet än kvinnor som är lättare att ersätta internt på arbetsplatsen. Makarna till de kvinnor med få interna ersättare tar – å andra sidan – ut en större andel av

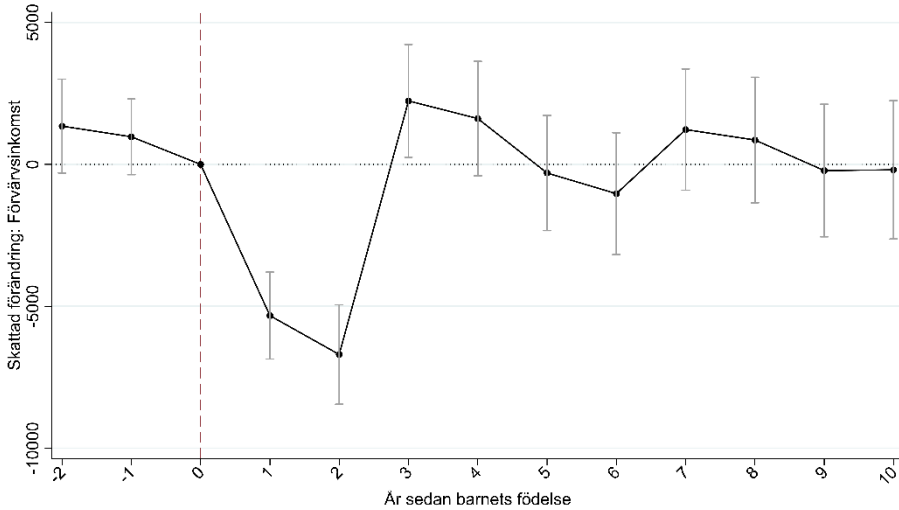
de extra föräldrapenningdagarna jämfört med makarna till de kvinnor med många potentiella interna ersättare (Figur A1.B).

Nästa steg är att studera hur förvärvsinkomsterna utvecklas över tid i relation till barnets födelseår. Vi jämför hur detta utfall skiljer sig åt mellan de kvinnor som fick barn under perioden oktober-december 1988, jämfört med de som fick barn i januari-juli 1988. Denna skillnad sätts i relation till motsvarande differens för de som fick barn under 1987, vilket utgör jämförelsegruppen. Eftersom samtliga föräldrar i dataunderlaget hade tillgång till minst 12 månader föräldrapening bör alla eventuella skillnader i utfall observeras först ett till två år efter barnets födelse.

I Figur 3 redovisas resultatet från analysen. Tillgång till den utökade föräldraledigheten ledde till en lägre årlig förvärvsinkomst under det första och andra året efter barnets födsel, men den förlängda ledigheten ledde inte till lägre inkomster på längre sikt. Ytterligare en effekt av reformen var att fler kvinnor bytte arbetsgivare under eller efter föräldraledigheten. För en anställd som vill lämna sin nuvarande arbetsplats kan en förlängd föräldraledighet innebära mer tid till att söka ett nytt jobb. Andelen kvinnor som lämnade sin arbetsplats efter föräldraledigheten ökade med två procentenheter under år två efter barnets födelse till följd av reformen, vilket motsvarar en ökning om 15 procent relativt till den genomsnittliga sannolikheten att byta arbetsgivare under samma tidsperiod. Resultaten redovisas i Figur A2 i Appendix. En alternativ tolkning av denna ökning är att vissa separationer från arbetsgivaren var ofrivilliga från den anställdes perspektiv.

Även om svensk arbetsmarknadslagstiftning ska skydda anställda från långtgående förändringar i anställningen (t.ex. att den anställde tvingas återgå till en underordnad titel med andra arbetsuppgifter) efter en föräldraledighet, är det möjligt att detta inte alltid efterlevs vilket kan ses som en anledning till att en anställd ofrivilligt lämnar sin arbetsgivare.

Figur 3 Effekten av reformen på förvärvsinkomst per år efter barnets födelse



5 Företagens strategier för att ersätta förlorad arbetskraft

Reformen ledde till att kvinnor var föräldralediga längre, i en utsträckning som nära motsvarade utökningen av tillgängliga föräldrapenningdagar. Nästa steg i analysen är att undersöka företagens strategier för att ersätta den arbetskraft som försvinner under anställdas föräldraledighet. Vi studerar två sådana strategier – nyanställning av tillfällig och fast arbetskraft samt justering av ordinarie personals arbetstimmar.

En enkel beräkning av skillnader i utfall mellan företag vars anställda har ett lägre uttag av föräldraledighet med företag där uttaget är högre skulle sannolikt ge en missvisande bild av effekten av tillfällig frånvaro på exempelvis rekryteringsbeslut. Eftersom företag som skiljer sig åt med avseende på de anställdas genomsnittliga uttag av föräldrapenningdagar, sannolikt även skiljer sig åt i andra avseenden, är det svårt att isolera effekten av uttag från andra faktorer som kan tänkas påverka utfallet

Genom att studera företag med anställda som blev föräldrar under 1988 kringgår vi detta problem. En anställds rätt till den förlängda föräldraledigheten baserades på barnets födelsedatum. Detta, i kombination med det faktum att reformen inte var förväntad och implementerades retroaktivt, innebar att företagen inte

hade möjlighet att påverka hur många av de anställda som skulle få rätt till ytterligare föräldraledighet genom att till exempel rekrytera färre kvinnor i fertil ålder innan reformens införande. Detta betyder att företag som påverkades av reformen är jämförbara med företag som påverkades i lägre utsträckning, och att en eventuell skillnad i de utfall vi är intresserade av kan tolkas som en kausal effekt av reformen.

I den här delen av analysen utgörs datamaterialet av samtliga företag i den privata sektorn med en eller flera kvinnliga anställda som födde barn under 1988. Vi utesluter arbetsplatser som hade anställda som födde barn under övergångsperioden augusti-september 1988, och studerar därmed effekten av reformen när den hade implementerats fullt ut. Som jämförelse använder vi oss av företag som hade åtminstone en kvinnlig anställd som födde barn under 1987.

För att skapa ett mått på graden av företagets exponering för reformen beräknar vi andelen anställda som födde barn under perioden oktober – december 1988. Motsvarande andel beräknas med datamaterialet från 1987.

Effekten av reformen på de olika utfallen beräknas sedan i två steg. Först beräknas en genomsnittlig skillnad i utfall mellan företag som påverkades i hög utsträckning och företag som påverkades i låg utsträckning med data från 1988. Sedan jämförs denna skillnad i utfall för 1988 med motsvarande skillnad för 1987. Den senare jämförelsen innebär att vi kan utesluta att effekten är ett resultat av en generell säsongsvariation i företagens kostnader för kvinnor som föder barn under olika delar av året. Vi inkluderar även ett stort antal kontrollvariabler vilket innebär att jämförelsen i utfall görs mellan företag som liknar varandra med avseende på bl.a. vilken näringsgren företag verkar inom, de anställdas utbildningsnivå, totalt antal anställda, totalt antal anställda som fick barn under 1988 (eller 1987 för företag i kontrollgruppen). En mer utförlig beskrivning av metod och kontrollvariabler återfinns i *Ginja m.fl. (2020)*.

I Figur 4 illustreras den skattade effekten av reformen på företagets totala löneutbetalningar över tid. Föräldrapenningdagarna finansieras statligt och motsvarar i de flesta fall 90 procent av månadslönen innan ledigheten. En del företag omfattas av tilläggsförsäkringarna och att betalar därmed ut resterande 10 procent, men för de som inte gör det är lönekostnaden för en föräldraledig anställd alltså obefintlig.

I figuren framgår det att företag som påverkades av reformen i hög utsträckning hade lägre lönekostnader under det första året efter att de anställda fött barn. Resultatet förklaras av det faktum att de företag som påverkades av reformen inte behövde betala ut någon lön till de anställda under de extra föräldrapenningdagarna, och samtidigt inte tycks ha kompenserat fullt ut med ersättningsperso-

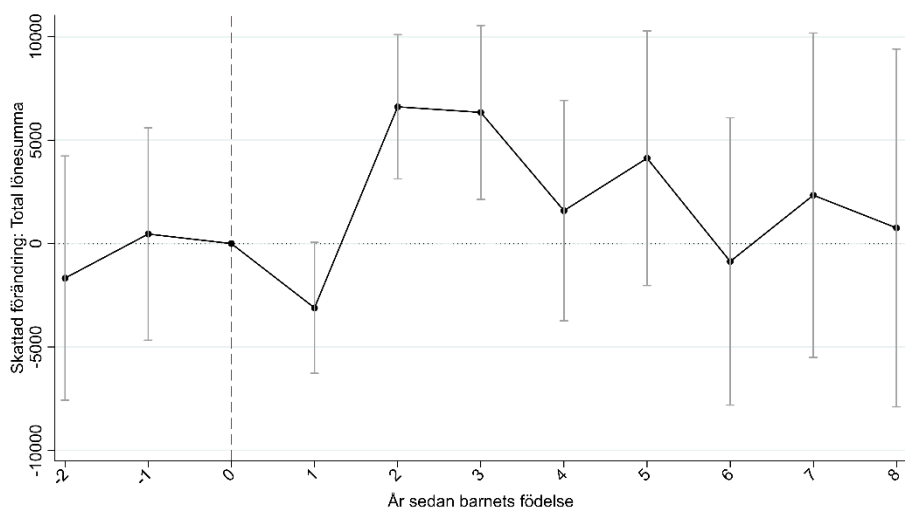
nal under det året. Under år två och tre efter födseln ökar de totala lönekostnaderna vilket tyder på kostnader för organisationsförändringar inom företag med förlängda frånvaroperioder till följd av reformen. Kostnaderna överstiger den in-tjänade lönekostnaden och motsvarar i genomsnitt 0,6 heltidstjänster per år.⁴

För att förstå hur stor del av ökningen som beror på att företaget anställer tillfälligt personal, analyseras förändringen i löneutbetalningar till deltidsanställda och vikarier i Figur 5. Löneutbetalningar till tillfälligt anställda ökade redan under det första året efter barnets födelsedatum, vilket tyder på att företagen reagerar på en förlängd föräldraledighet genom att omgående anställa tillfällig arbetskraft.

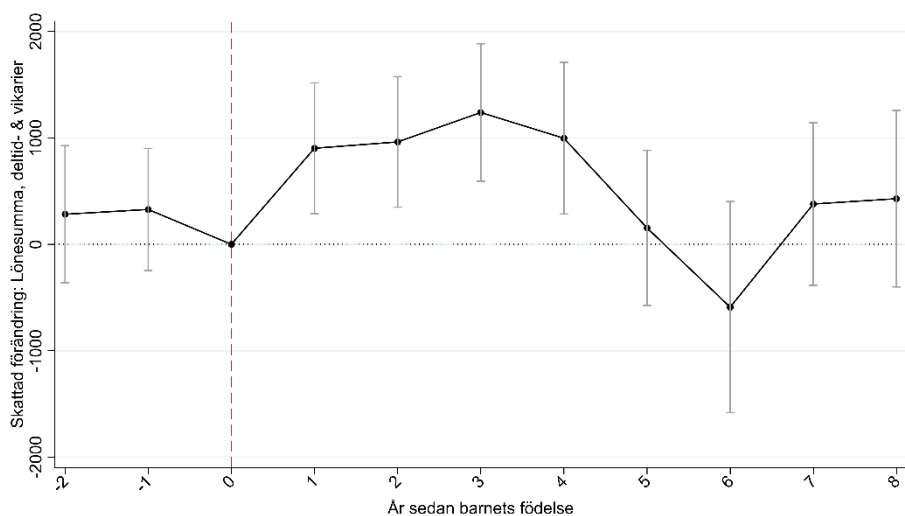
Ett annat sätt för företaget att hantera arbetskraftsbortfallet är att utöka den primära arbetskraften genom nyanställningar, alternativt justera antalet arbetstimmar för de ordinarie anställda. För att förstå reformens effekt på dessa utfall delas den totala lönekostnaden för den primära arbetskraften in i antal arbetstimmar (Figur 6) och antal tjänster (Figur 7). I Figur 6 framgår det att i företag där många av de anställda fick tillgång till en utökad föräldraledighet, ökade tjänsteomfattningen (antalet arbetstimmar) för den primära arbetskraften under år två och tre efter barnets födelse. Ökningen i tjänsteomfattning motsvarar cirka 0,42 timmar per vecka under år tre efter barnets födelse, i ett företag av genomsnittlig storlek. Även antalet ordinarie anställningar ökade under samma period.

⁴ Utfallet mäts i 1000-tals kronor, uttryckt i 2015 års priser. Effekterna tolkas som så att en ökning av andelen anställda som har rätt till utökad föräldrapenning från 0 till 100 procent ökar företagets lönekostnader (under år två och tre) med 6 miljoner SEK, årligen. I praktiken är dock aldrig andelen anställda som omfattas av reformen 100 procent. Vi utvärderar istället effektstorleken för ett genomsnittligt företag. För ett genomsnittligt företag (med 48 anställda) ökar kostnaderna med 125,000 SEK, vilket motsvarar ca 60 procent av löneutbetalningarna för en heltids-anställd.

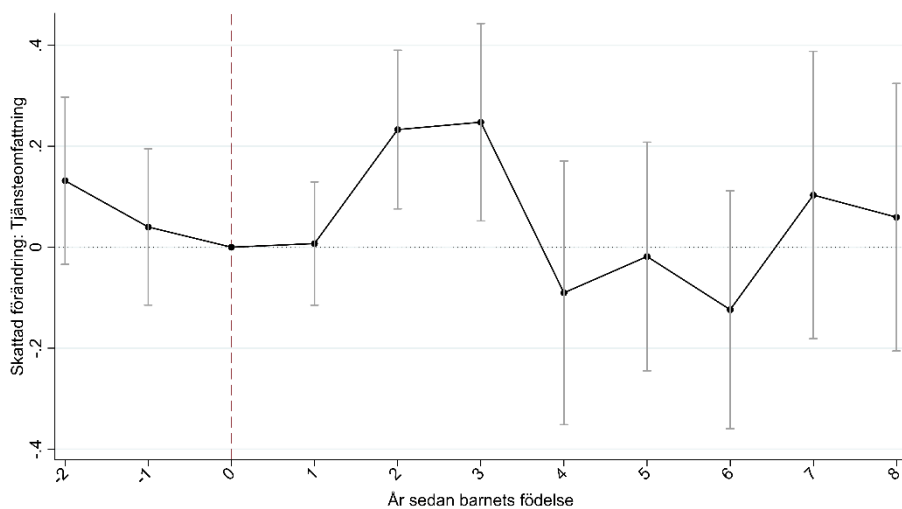
Figur 4 Effekten av reformen på företagets totala lönekostnader. Utfallet mäts i 1000-tals SEK.



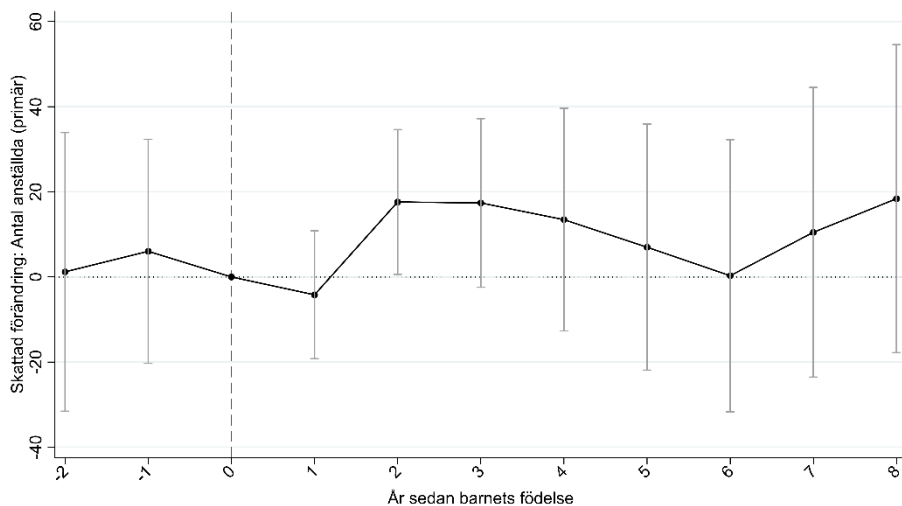
Figur 5 Effekten av reformen på företagets lönekostnader för tillfällig arbetskraft. Utfallet mäts i 1000-tals SEK



Figur 6 Effekten av reformen på ordinarie anställdas tjänsteomfattning. Tjänsteomfattning mäter en anställds arbetsomfattning i procent av heltid.



Figur 7 Effekten av reformen på antalet primära anställningar.



5.1 Företagets storlek och effekten av reformen i offentlig sektor

Stora och små företag kan ha olika förutsättningar och strategier för att kompensera för arbetskraftsbortfall. När effekterna delas upp på större och mindre företag blir det tydligt att det framförallt är företag med relativt få anställda som påverkas av reformen (dessa resultat presenteras i Ginja, Karimi och Xiao, 2020). En möjlig förklaring till detta resultat är att stora företag med många anställda har bättre förutsättningar att omorganisera arbetet utan att det leder till kostnadsökningar.

I analysen har vi hittills fokuserat på företag i privat sektor, men i Ginja, Karimi och Xiao (2020) presenterar vi även motsvarande resultat för arbetsplatser i den offentliga sektorn. Arbetsplatser i den offentliga sektorn följer samma mönster som företag i den privata sektorn med en minskad total lönekostnad under det första året efter barnets födsel. Det går däremot inte att urskilja några tydliga effekter av reformen på de utfall vi använt för att mäta omorganisering. Eftersom anställda oavsett sektor ökade sin föräldraledighet med ungefär lika många antal dagar, är frånvaron av en effekt sannolikt inte en konsekvens av att arbetsgivare i den offentliga sektorn svarar på ett arbetskraftsbortfall av en annan storlek än företag i den privata sektorn. En möjlig förklaring är istället den offentliga sektorn till stor del består av skolor, vårdcentraler och sjukhus. Eftersom budgeten för sådana organisationer fastställs på politisk nivå, har företagen eventuellt mer begränsade möjligheter att genomföra omorganiseringar på kort sikt.

6 Betydelsen av tillgänglig extern och intern arbetskraft

Som diskuterats ovan så väljer företagen mellan olika strategier för att hantera det arbetskraftsbortfall som anställdas föräldraledighet innebär. Vilken strategi ett företag väljer beror på ett antal faktorer. Företagets val mellan att rekrytera extern arbetskraft eller att öka de ordinarie anställdas arbetstider påverkas av i vilken utsträckning det är möjligt för företaget att hitta rätt kompetens bland externa arbetssökande i relation till hur dyrt det är att betala övertidsersättning för ordinarie personal.

Om det finns begränsade möjligheter för externa arbetssökande att förvärva den kompetens som behövs för att utföra arbetsuppgifterna utanför företaget, kan kompetensen beskrivas som *företagsspecifik*. Kan en arbetssökande istället

utföra arbetsuppgifterna med hjälp av sin utbildning eller erfarenheter från tidigare arbetsplatser är det istället en *generell* kompetens som krävs för tjänsten. I det fall arbetsuppgifterna inte uteslutande kräver företagsspecifik kompetens är det möjligt för företaget att rekrytera extern arbetskraft. Här blir dock tillståndet på den externa arbetsmarknaden ytterligare en faktor för företaget att ta hänsyn till. Även om en kompetens är generell, kan en hög efterfrågan på denna kompetens på arbetsmarknaden göra rekryteringsprocessen kostsam. Genom att för varje företag beräkna den lokala tillgången till relevant kompetens kan vi jämföra om företagens strategier skiljer sig åt beroende på hur enkelt det är att hitta en ersättare på den externa arbetsmarknaden. Vi visar att företag som verkar i en näringsgren och geografiskt område med stor tillgång till relevant kompetens på den externa arbetsmarknaden svarar på reformen genom att nyanställa. Företag som möts av sämre lokala arbetsmarknadsförhållanden, dvs. som möter ett lägre externt utbud av relevant kompetens, tycks istället justera den ordinarie arbetskraftens arbetstimmar. I Ginja, Karimi och Xiao (2020) återfinns en mer detaljerad beskrivning av dessa resultat.

7 Långsiktiga samband mellan reform- exponering och företags rekryteringsmönster

I den här delen av studien är syftet att undersöka reformens långsiktiga jämviktseffekter på företagets rekryteringsmönster. Vi har tidigare belyst att företagen inte hade möjlighet att justera arbetskraftens sammansättning eller löneutveckling på kort sikt, eftersom reformen implementerades retroaktivt. På lång sikt kan företagen dock anpassa sådana beslut. Företag vars arbetskraft har en köns- och åldersstruktur som gör att många anställda förväntas utnyttja den förlängda föräldraledigheten kommer eventuellt att nyanställa färre kvinnor i fertil ålder, för att minska arbetskraftens totala antal frånvarodagar i framtiden. Om ett företag dessutom överför en del av den förväntade kostnaden för framtida frånvaro på nyanställda unga kvinnor kan det innebära ökade könsskillnader i ingångslöner och löneutveckling.

Vi analyserar hur dessa utfall utvecklas i hela ekonomin genom att ta fram ett mått på arbetskraftens köns- och åldersstruktur i olika näringsgrenar och geografiska områden vid tidpunkten för införandet av reformen. Analysen bygger på antagandet att näringsgrenar och geografiska områden som hade en relativt hög andel kvinnor i fertil ålder när reformen implementerades förväntas bli påverkade av tillfällig frånvaro i högre utsträckning.

Datamaterialet i analysen utgörs av samtliga anställda 1985 - 1996. För varje näringsgren och geografiskt område 1988 beräknar vi andelen anställda kvinnor i åldersspannet 21 - 38 i relation till samtliga anställda.

I den här analysen kan de effekter som redovisas inte tolkas som orsakssamband, eftersom sektorer som skiljer sig åt med avseende på andel kvinnlig arbetskraft i fertil ålder år 1989 kan ha utvecklats på olika sätt även av andra orsaker än föräldraledighetsreformen. Den finanskris som utbröt under hösten 1992 påverkade sannolikt utvecklingen i sektorer som skiljde sig åt med avseende på könsfördelning och åldersstruktur på olika sätt. Resultaten i denna analys visar därför samband som kan ha flera olika förklaringar.

I Figur 8 redovisas hur vårt mått på framtida exponering för reformen samvarierar med andelen kvinnor i fertil ålder som blev befordrade under ett år.⁵

Jämfört med män och äldre kvinnor, sjönk andelen unga kvinnor som blev befordrade med omkring två till tre procent i geografiska områden och näringsgrenar vars förväntade påverkan av reformen var relativt hög, jämfört med i mindre exponerade näringsgrenar och områden. Minskningen i befordringar syns främst bland unga kvinnor som ännu inte är föräldrar, vilket skulle kunna tolkas som att arbetsgivaren för över kostnader för en förväntad frånvaro baserat på den anställdes kön och ålder.⁶

Vidare dokumenterar vi i Figur 9 även att antalet nyanställningar som utgörs av kvinnor i fertil ålder minskar i näringsgrenar och geografiska områden med relativt hög förväntad påverkan av reformen. Antalet nyanställningar beräknas här som andel av sysselsatta inom den specifika näringsgren- och lokala arbetsmarknadskombinationen. Vi klassificerar nyanställningar som både anställningar från arbetslöshet och från byten av arbetsgivare. Den beräknade förändringen för en näringsgren i ett geografiskt område med genomsnittlig förväntad påverkan är två procent, år 1990. Även här skiljer sig mönstret för unga kvinnor från det vi ser bland män och äldre kvinnor (se Ginja, Karimi och Xiao, 2020).

Sett till ingångslöner redovisas i Figur 10 en stegvis ökning av lönegapet mellan unga män och kvinnor för näringsgrenar och geografiska områden som förväntade sig ett större antal frånvarodagar i framtiden på grund av arbetskraftens ålders- och könsstruktur. Dessa skattningar ska dock tolkas med försiktighet, eftersom finanskrisen ledde till en större ökning i arbetslösheten bland män än bland kvinnor. Det betyder att den förändring vi ser i ingångslöner påverkades av att de män som nyanställdes under den här perioden kom från en större grupp

⁵ Vi har inte data över befordringar men konstruerar ett mått på individers löneutveckling i relation till sina medarbetare, vilket beskrivs mer ingående i Ginja, Karimi och Xiao (2020).

⁶ Vi hänvisar läsaren till Ginja, Karimi och Xiao (2020) för en grafisk redovisning av detta resultat.

av arbetssökande, och eventuellt var mer kvalificerade vilket är en alternativ förklaring till utvecklingen i figur 6.3. Vi noterar dock att samma utveckling återfinns i en jämförelse mellan yngre och äldre kvinnor, två grupper som sannolikt påverkades i liknande utsträckning av finanskrisen (se Ginja, Karimi och Xiao, 2020). I en genomsnittlig näringsgren ökade skillnaden i ingångslön med tre - fyra procent mellan könen samt med två - fyra procent om jämförelsen istället görs mellan yngre och äldre kvinnor.

Vad får dessa förändringar för implikationer för könslönegapet? En nedgång i andelen nyanställningar och befordringskvoten samt en lägre relativ ingångslön för unga kvinnor talar för en ökning i könslönegapet. I Figur 11 framgår det att könslönegapet ökade mer i näringsgrenar och geografiska områden som påverkades av reformen i högre utsträckning. Skillnaden i könslönegapet mellan högre och lägre exponerade näringsgrenar och geografiska områden uppstår 1989 och går inte tillbaka till sin tidigare nivå. Den genomsnittliga effekten på lönegapet över hela perioden efter reformen motsvarar 2 procent för en genomsnittsexponering.

Resultaten från analysen av dessa aggregerade data är deskriptiva och måste tolkas med försiktighet, men sammantaget är de förenliga med hypotesen att reformen påverkade arbetsgivares beslut på ett sätt som ökade ojämlikheten mellan könen på arbetsmarknaden.

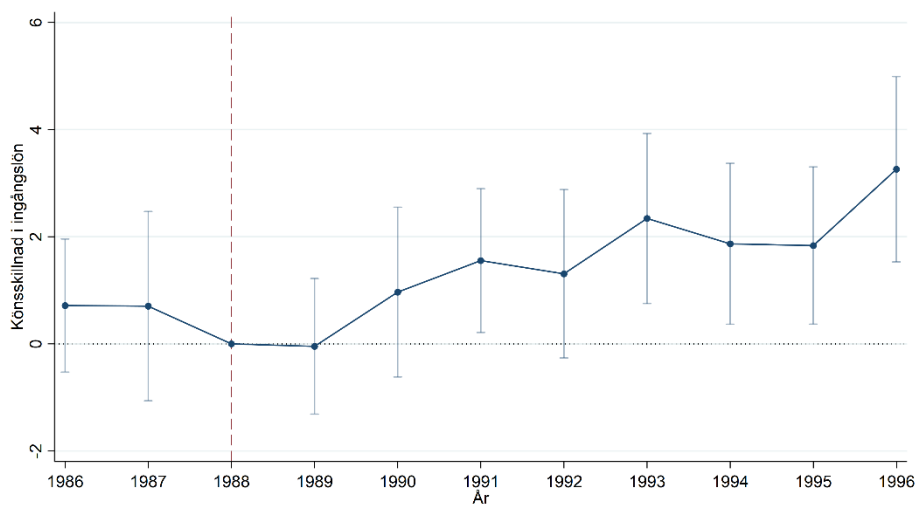
Figur 8 Samband över tid mellan reformexponering och andel befordrade kvinnor i fertil ålder



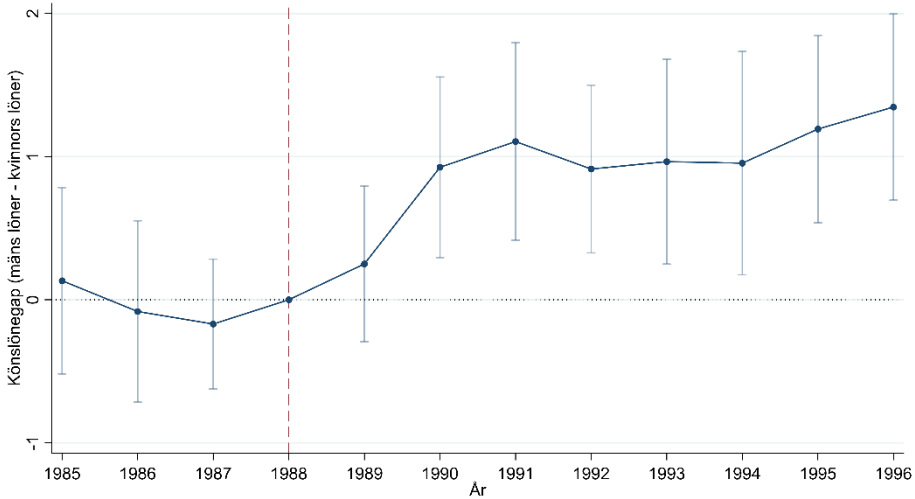
Figur 9 Samband över tid mellan reformexponering och antalet nyanställda kvinnor i fertil ålder, som andel av sysselsättningen inom näringsgren och lokal arbetsmarknad



Figur 10 Samband över tid mellan reformexponering och könsskillnader i ingångslön



Figur 11 Samband mellan reformexponering på sektornivå och könslönegap



8 Sammanfattande diskussion

I den här studien har vi visat att en utökning av föräldraförsäkringen ledde till att mödrar ökade sitt uttag av föräldrapenningdagar. Företagen kompenserar för den förlängda frånvaron genom att nyanställa tillfällig och fast arbetskraft, samt genom att justera antalet arbetstimmar för ordinarie anställda. Dessa strategier är förknippade med en nettoökning i företagets totala lönekostnader. Företagets möjligheter att ersätta en anställd som är föräldraledig genom att rekrytera på den externa arbetsmarknaden är beroende av utbudet av relevant kompetens. Vi har visat att företag som är verksamma i näringsgrenar och geografiska områden där tillgången på relevant kompetens är låg, väljer att kompensera för arbetskraftsbortfallet genom att öka de ordinarie anställdas arbetstimmar. Är tillgången på relevant kompetens hög, väljer företaget istället att rekrytera extern arbetskraft. Denna heterogenitet i företagets strategier beroende på externa och interna förhållanden tyder på att det inte är friktionsfritt, dvs. kostnadsfritt, att hitta ersättningspersonal. För att belysa vad dessa resultat har för implikationer för könslönegapet analyserar vi hur anställningsmönster, lönesättning och befordringar utvecklas efter att reformen infördes. Vi jämför näringsgrenar med olika stor andel unga kvinnor i arbetskraften, som därför kan ses som olika exponerade för de förväntade kostnader som är förknippade med en förlängd föräldraledighet. Under åren efter reformen samvarierar hög reformexponering (dvs. högre kostnader) med en minskad andel nyanställda som utgörs av unga kvinnor, en

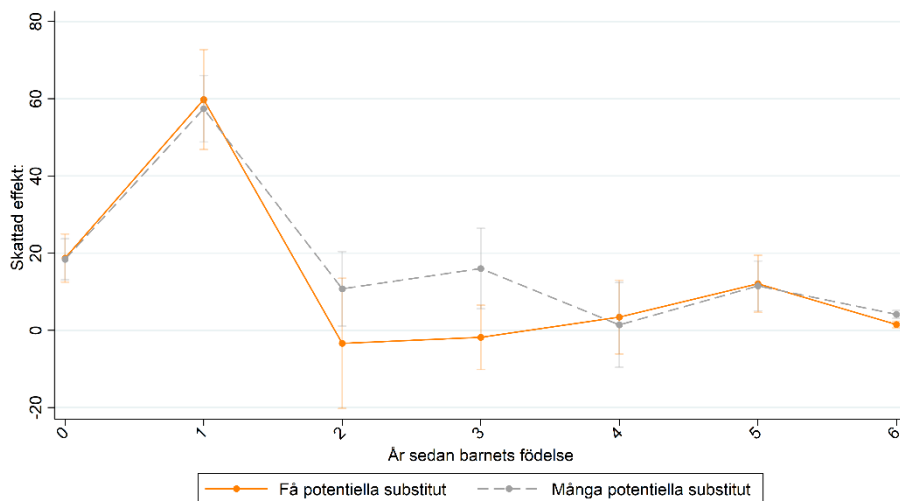
ökad skillnad i ingångslöner mellan kvinnor och män samt färre befordringar av kvinnor i fertil ålder. Utvecklingen av könslönegapet under åren efter reformen följer samma mönster. Även om resultaten i denna analys inte kan tolkas som orsakssamband och kan ha andra förklaringar, är de förenliga med hypotesen att utökad föräldraledighet kan ha negativa konsekvenser för jämställdheten på arbetsmarknaden.

Referenser

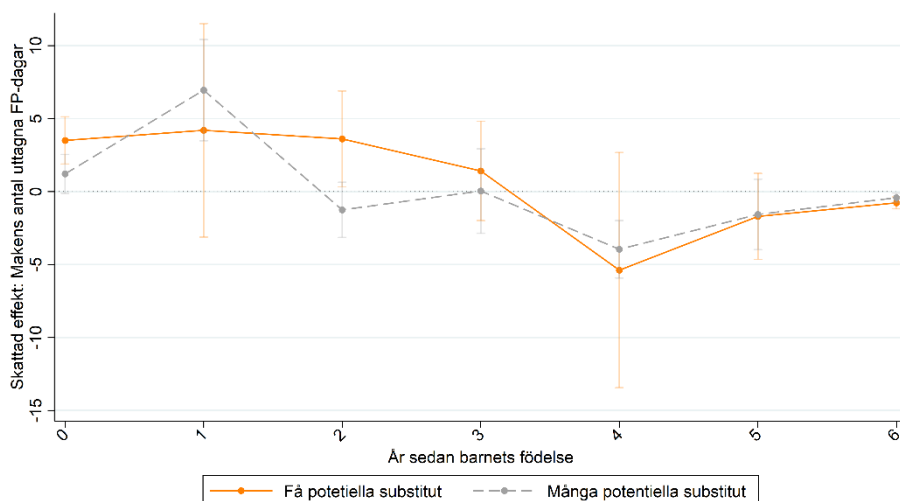
- Albrecht, J., A. Björklund och S. Vroman (2003): "Is there a glass ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145-177.
- Albrecht, J., P. S. Thoursie och S. Vroman (2015): "Parental leave and the glass ceiling in Sweden", *Gender Convergence in the Labor Market*, 89-114. Emerald Group Publishing Limited.
- Albrecht, J., P.-A. Edin, M. Sundström och S. Vroman (1999): "Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data", *Journal of Human Resources*, 294-311.
- Angelov, N., P. Johansson och E. Lindahl (2016): "Parenthood and the gender gap in pay", *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545-579.
- Barron, J. M., D. A. Black och M. A. Loewenstein (1993). "Gender Differences in Training, Capital, and Wages." *The Journal of Human Resources* 28(2), 343-364
- Bowlus, A. J. (1997). "A search interpretation of male-female wage differentials." *Journal of Labor Economics* 15(4), 625-657.
- Ginja R., A. Karimi och P. Xiao. (2020). "Employer Responses to Family Leave Programs." IFAU Working paper nr 2020:18
- Hotz, J., P. Johansson och A. Karimi (2017): "Parenthood, family friendly firms, and the gender gap in early work careers", NBER Working Paper.
- Kleven, H., C. Landais, och J. E. Sogaard (2019): "Children and gender inequality: Evidence from Denmark", *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.

Bilaga

Figur A1A Heterogena effekter av reformen på kvinnors föräldrapenninguttag beroende på om de har få eller många kollegor med samma yrkestitel och som därmed kan fungera som vikarier.



Figur A1B Heterogena effekter av reformen på makens föräldrapenninguttag beroende på om makan har få eller många kollegor med samma yrkestitel och som därmed kan fungera som vikarier.



Figur A2 Effekter av reformen på sannolikheten att kvinnor byter arbetsgivare, per år efter barnets födelse.

