

Kvinnors karriärer och fördelning av hushållssysslor

Erik Grönqvist

Lena Hensvik

Yoko Okuyama

Anna Thoresson

Kvinnors karriärer och fördelning av hushållssysslor^a

av

Erik Grönqvist^b, Lena Hensvik^c, Yoko Okuyama^d, Anna Thoresson^e

2025-10-27

Sammanfattning

Denna studie undersöker hur ansvarsfördelningen i hemmet förändras när kvinnors löner ökar i samband med att de befordras i arbetslivet. Studien fokuserar på kvinnliga lärare som fick en löneökning då de befordrades till förstelärare inom ramen för karriärtjänstreformen 2013. Reformen minskade inkomstskillnaderna mellan kvinnliga lärare och deras manliga partner med omkring 25 procent, och ledde till att skillnaden i uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn (VAB) minskade med cirka 12 procent. Studien visar att resultaten även gäller föräldrapar i allmänhet där kvinnan får en motsvarande löneökning. Sammanfattningsvis tyder resultaten på att reformer som stärker kvinnors löner kan bidra till en mer jämställd arbetsfördelning i hemmet, i synnerhet när partnern har tillgång till flexibla arbetsmöjligheter i form av möjlighet att arbeta hemifrån.

^a Rapporten är en sammanfattning av IFAU WP 2025:11. Vi är tackar Spencer Bastani, Ana Rute Cardoso, Erik Lindqvist, Björn Öckert, Rune Vejlin, Jonas Vlachos för givande kommentarer och synpunkter, samt deltagare vid seminarier. Vi tackar även Johan Westman och Merlijn de Smit för värdefull hjälp med tillgång till LNU-data. Grönqvist, Hensvik och Thoresson tackar dessutom Forte för finansiellt stöd (bidragsnummer 2023-00879).

^b Institutionen för medicinska vetenskaper, Uppsala universitet, Centrum för hälsoekonomisk forskning (HEFUU), Uppsala Center for Labor Studies (UCLS); erik.gronqvist@uu.se

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

^d Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet, UCLS, och Uppsala Center for Fiscal Studies (UCFS); yoko.okuyama@nek.uu.se

^e Reykjavik University, IFAU, UCLS; anna.thoresson@ifau.uu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Läraryrket, karriärtjänster och analysstrategi	5
2.1	Förstelärrarreformen som ett naturligt experiment	5
2.2	Så mäts effekten av befordran till förstelärare.....	6
3	Effekter på löner och VAB-uttag.....	7
3.1	Kvinnliga lärare tar ut mindre VAB efter befordran	7
3.2	Resultaten är generaliserbara till en bredare grupp	9
3.3	Betydelsen av (partners) arbetsvillkor	10
4	Vad lär vi oss?	11
	Referenser	13

1 Inledning

Sverige rankas som det mest jämställda landet inom EU (EIGE 2024). Arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor är högt i ett internationellt perspektiv och ligger nästan i nivå med männens (SCB 2024). Detta kopplas ofta till omfattande familjepolitiska reformer som tidigt infördes för att underlätta möjligheten att kombinera arbete och familj.¹ Samtidigt tar kvinnor i de flesta familjer fortfarande ett större ansvar för hushåll och barn. Svenska mammor ägnar i genomsnitt en och en halv timme (96 minuter) mer per dag än pappor åt hushållsarbete, såsom matlagning, städning och tvätt samt åt omsorg om de egna barnen. Samtidigt yrkesarbetar de i genomsnitt en timme (65 minuter) mindre per dag (SCB 2022). Dessa skillnader gäller oavsett inkomstnivå eller ålder. Mammor arbetar dessutom i högre grad deltid när barnen är små och tar – trots delad föräldraförsäkring – ut 70 procent av föräldraledigheten (Försäkringskassan 2024).

Vi vet fortfarande ganska lite om varför familjeansvaret fördelas så ojämnt, och vilka faktorer som påverkar arbetsfördelningen inom hushållet. Tidigare forskning pekar på att traditionella könsnormer stärks av föräldraskap och kan utgöra ett hinder för en jämställd arbetsfördelning i hemmet (Akerlof och Kranton 2000; Bertrand m.fl. 2015; Ichino m.fl. 2024). Kvinnors större ansvar för hushåll och barn har också lyfts fram som en förklaring till de återstående löneskillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden (Cortés m.fl. 2023), men samtidigt kan löneskillnader på arbetsmarknaden i sig påverka hur föräldrapar väljer att fördela sin tid inom hushållet (Becker 1965; 1981).

I denna rapport studerar vi om ansvarsfördelningen i hemmet påverkas av löneskillnader mellan mammor och pappor. Mer specifikt undersöker vi om en oväntad ökning av kvinnors löner, och därmed en minskning av löneskillnaden inom föräldrapar, leder till en förändring av hur uttag av förmånen Vård av barn (VAB) fördelas mellan föräldrar, samt vilka faktorer som ger en mer jämställd fördelning av ansvar. Uttag av VAB är intressant i sig, men tidigare forskning har visat att det också är en indikator på hur hushålls- och omsorgsansvar fördelas mellan könen mer allmänt (Eriksson och Nermo 2010; Grönqvist m.fl. 2025).

Mammors och pappors löner, och därmed löneskillnader inom par, beror på många olika faktorer som kan hänga nära samman med hur föräldrar fördelar

¹ Bland dessa reformer återfinns föräldraförsäkringen 1974, utbyggnaden offentlig barnomsorg på 1970- och 1980-talen, införandet av maxtaxa i förskolan 2002, reserverade föräldrapenningdagar för pappor 1995, 2002 och 2016. Den svenska föräldraförsäkringen betraktas ofta som en av världens mest generösa, både vad gäller längden på ledigheten, nivån på ersättningen och rätten till ledighet (Duvander m.fl. 2015).

hushållssysslor. För att fånga ett orsakssamband mellan löneskillnader inom föräldrapar och VAB-uttag använder den här studien ett naturligt experiment som kraftigt minskade löneskillnaderna mellan kvinnliga lärare och deras partner. År 2013 infördes *förstelärare* som ett nytt karriärsteg i läraryrket i syfte att öka yrkets attraktivitet. Även om reformen inte riktades mot kvinnor var omkring 83 procent av de befordrade lärarna kvinnor som följd av att läraryrket är kvinnodominerat. Reformen hade inte heller till syfte att påverka löneskillnaderna inom par, men fick den effekten eftersom befordrade lärares löner ökade med i genomsnitt 15 procent.² För att undersöka hur minskade löneskillnader påverkar fördelningen av VAB, jämför vi förändringar i VAB-uttag i samband med att kvinnliga lärare blev befordrade till förstelärare och fick en större löneökning, med kvinnor som uppfyllde behörighetskraven för befordran men inte blev befordrade.

Innan befordran tar kvinnorna i det studerade stickprovet i genomsnitt ut två tredjedelar av VAB-dagarna. Skillnaden i antal VAB-dagar mellan föräldrar minskar, med cirka 12 procent per år under uppföljningstiden, efter befordran. Minskningen drivs framför allt av att befordrade kvinnliga lärare tar ut färre VAB-dagar. Kvinnans minskade VAB-uttag är i linje med ekonomisk teori: När lönen stiger blir det mer kostsamt att ta ledigt eftersom alternativkostnaden för tid ökar, kombinerat med att kvinnans förhandlingsstyrka i hemmet stärks. Något överraskande ökar inte pappans VAB-dagar. Resultaten visar istället att pappor minskar sitt uttag av VAB något, men i betydligt mindre omfattning, vilket sammantaget leder till att hushållets totala antal VAB-dagar minskar efter befordran. Resultaten indikerar således att kvinnan minskar sina hushållssysslor i form av VAB när hennes lön stiger i samband med befordran, men att omfördelningen begränsas av att pappan inte ökar sitt vabbande.

För att undersöka om resultaten för befordrade lärare även gäller föräldrar i allmänhet utvidgar vi analysen till att omfatta samtliga kvinnor som får stora löneökningar i våra data,³ och vi jämför förändringar i uttaget av VAB för dessa kvinnor med kvinnor som ännu inte har fått en motsvarande löneökning. Resultaten för alla föräldrapar är snarlika dem i lärarurvalet, både vad gäller fördelningen av VAB-dagar och hur mammor och pappor reagerar på löneförändringen. Detta tyder på att de beteendemönster som observeras i det naturliga experimentet med lärare även gäller för föräldrar i allmänhet.

² Se Grönqvist m.fl. (2020) för mer information om hur införandet av förstelärarreformen påverkade lärarlöner, lärarrörlighet, skolornas kvalitet och elevers resultat.

³ Med hjälp av longitudinella registerdata identifierar vi tillfällen då mödrar får en statistiskt oförutsägbar löneökning på minst tio procent från ett år till ett annat. Se Grönqvist m.fl. (2025) för en detaljerad beskrivning.

Det bredare urvalet gör det också möjligt att undersöka vilka mekanismer som ligger bakom resultaten. Vi finner stöd för att tillgång till flexibla arbetsvillkor, med möjlighet att arbeta hemifrån, kan spela en viktig roll för jämställdheten i hushållet. Till skillnad från tidigare studier, som fokuserat på flexibla arbetsvillkor för kvinnor (Goldin 2014; Goldin och Katz 2011; Bloom m.fl. 2015), undersöker vi betydelsen av flexibla arbetsvillkor för partnern. Analysen visar att om mannen har möjlighet att arbeta hemifrån minskar båda makarna sitt VAB-uttag efter att kvinnan erhållit en större löneökning, även om minskningen är avsevärt större för kvinnan. Om mannen däremot saknar möjlighet till distansarbete observeras inga justeringar i VAB-uttaget för vare sig kvinnan eller mannen. Detta är i linje med att fäder bidrar med ansvar för barn genom ökad närvaro i hemmet via distansarbete snarare än genom att ta ut fler VAB-dagar.

Denna rapport bidrar med ny kunskap om hur ansvar för hushåll och barn samspelar med ojämlikheter på arbetsmarknaden. Resultaten visar att minskade löneskillnader mellan föräldrar leder till ökad jämställdhet, inte bara på arbetsmarknaden utan också i hemmet. Därmed belyser resultaten den övergripande frågan om utformningen av en effektiv politik för att minska den ojämna fördelningen av hushålls- och familjeansvar.⁴ Resultaten tyder på att reformer som stärker kvinnors ställning på arbetsmarknaden kan bidra till en mer jämn fördelning av hushålls- och familjeansvar, vilket understryker att förändring kan drivas från arbetsmarknaden.

2 Läraryrket, karriärtjänster och analysstrategi

Läraryrket är ett av de mest kvinnodominerade yrkena i Sverige, med drygt 80 procent kvinnor i de lägre årskurserna och omkring 65 procent i högstadiet. Läraryrket är dessutom ett av de vanligaste yrkena bland mammor i Sverige. I den här studien analyserar vi hur hushållens fördelning av VAB påverkas av stora förändringar i löneskillnader inom par. För att fånga ett orsakssamband använder vi införandet av karriärtjänster i skolan genom förstelärrarreformen som ett naturligt experiment.

2.1 Förstelärrarreformen som ett naturligt experiment

Reformen, som infördes 2013, utgör ett väl avgränsat och plötsligt löneyft som kan användas för att analysera hur minskade könlöneskillnader påverkar hushållens fördelning av ansvar för barn. Förstelärrarreformens syfte var att öka läraryrkets attraktivitet och förbättra elevernas resultat genom att behålla och

⁴ För en översikt av tidigare litteratur på området hänvisas läsaren till Grönqvist m.fl. (2025).

motivera skickliga lärare (Regeringen 2012). Reformen innebar att särskilt kvalificerade lärare kunde utses till förstelärare och erhålla ett lönepåslag på 5 000 kronor per månad, vilket motsvarar cirka 15 procent av den genomsnittliga lärarlönen före reformen vid införandet, se Grönqvist m.fl. (2020) för en utförligare beskrivning av reformen.

Eftersom lärare som utsågs till förstelärare erhöll ett lönepåslag påverkade reformen även löneskillnaderna mellan de befordrade lärarna och deras partner. Reformen kan ses som ett naturligt experiment eftersom lönepåslaget var stort, väldefinierat och externt bestämt. Löneökningen tillkom genom statlig finansiering och var inte resultatet av individuella förhandlingar mellan anställd och arbetsgivare. Tidigare forskning visar att lönerna mellan icke-befordrade lärare och förstelärare var snarlika före befordran, men steg markant i samband med befordran (Grönqvist m.fl. 2020). Den tydliga, reformorsakade löneökningen, tillsammans med den likartade löneutvecklingen mellan grupperna före befordran, tyder på att utnämningen till förstelärare kan betraktas som ett naturligt experiment, som möjliggör en analys av hur förändrade löneskillnader påverkar hushållens uttag av VAB.

2.2 Så mäts effekten av befordran till förstelärare

För att undersöka hur minskade löneskillnader mellan föräldrar påverkar fördelningen av VAB-dagar använder vi en skillnader-i-förändringar-ansats (*stacked difference-in-differences*) (Wing m.fl. 2024; Roth m.fl. 2023). Analysen jämför förändringen i VAB-uttag över tid mellan två grupper: Föräldrapar där kvinnliga lärare befordrats till förstelärare och därmed fått en löneökning (behandlingsgrupp), och par där kvinnan var behörig men inte befordrades (kontrollgrupp).⁵ Genom att avgränsa kontrollgruppen till behöriga men ej befordrade lärare möjliggörs en jämförelse mellan grupper som är så lika som möjligt i relevanta avseenden, med undantag för själva befordran och den tillhörande löneökningen. Vi inkluderar vidare endast föräldrapar med gemensamma barn under tio år vid tidpunkten för en potentiell befordran. Det förstfödda barnet ska dessutom vara minst två år gammalt fyra år före löneökningen. Dessa avgränsningar säkerställer att samtliga par är berättigade till tillfällig föräldrapenning för vård av barn under hela uppföljningsperioden. Ansvar för

⁵ De formella kraven för att utses till förstelärare är att (1) vara legitimerad lärare; (2) ha minst fyra års väl vitsordad undervisning; (3) ha visat särskilt god förmåga att förbättra elevernas studieresultat och ett starkt intresse för att utveckla undervisningen; och (4) även i övrigt av huvudmannen bedömts som särskilt kvalificerad för undervisning och uppgifter som hör till undervisningen (Förordning 2013:70). I data kan vi observera lärare med minst eftergymnasial utbildning och fyra års arbetslivserfarenhet som vi definierar som behöriga till befordran.

gemensamma barn mäts som det totala antalet påbörjade VAB-dagar per år som respektive förälder är frånvarande från arbetet.

Analysen bygger på administrativa registerdata från SCB och Försäkringskassan som kombinerats. Datamaterialet innehåller bland annat information om lön, årsinkomst, yrke, uttag av VAB, och kopplingar mellan föräldrar och barn. I analysen behandlas de två första åren då förstelärarreformen implementerades, 2013 och 2014, som separata del-experiment.⁶ Sammantaget baseras analysen på drygt 2 000 kvinnliga lärare som fått en löneökning i samband med befordran till förstelärare under antingen 2013 eller 2014, och totalt drygt 11 600 lärare som inte fått motsvarande löneökning. För respektive implementeringsår definieras en behandlings- och en kontrollgrupp. Varje par följs i sju år; fyra år före och tre år efter tidpunkten för en potentiell befordran.

För varje implementeringsår jämförs sedan förändringen i VAB-uttag mellan behandlings- och kontrollgruppen från året före befordran (år -1) till varje enskilt år efter befordran, det vill säga implementeringsåret (år 0) samt ett och två år därefter (år 1 och 2). Detta gör det möjligt att studera hur effekten utvecklas över tid. Slutligen vägs resultaten från de två del-experimenten samman för att uppskatta en genomsnittlig effekt för samtliga lärare som befordrades under 2013 och 2014. I praktiken estimeras modellen i en gemensam regressions-specifikation som inkluderar båda kohorterna (se Wing m.fl. 2024). Denna variant av skillnader-i-förändringar-metoden är särskilt lämpad för situationer där behandlingen införs stegvis över flera år, såsom förstelärarreformen, och möjliggör en jämförelse mellan föräldrapar som påverkades vid olika tidpunkter. För en mer detaljerad beskrivning av data och metod hänvisas läsaren till Grönqvist m.fl. (2025).

3 Effekter på löner och VAB-uttag

3.1 Kvinnliga lärare tar ut mindre VAB efter befordran

Vi börjar med att undersöka om förstelärarreformen gav upphov till de förväntade löneeffekterna för kvinnor som befordrades. Tabell 1 (övre panelen) visar att reformen bidrog till minskade löneskillnader mellan föräldrapar. Kolumn 1 redovisar effekten på inkomstskillnaden, definierad som den kvinnliga lärarens årsarbetsinkomst minus parterns. I kontrollgruppen uppgick denna skillnad i genomsnitt till -145 900 kronor, det vill säga kvinnliga lärare tjänade

⁶ Endast lärare som befordrades 2013 eller 2014 inkluderas, eftersom datakällan som används endast innehåller VAB-information till och med 2016. Detta möjliggör högst tre års uppföljning efter befordran för dessa implementeringskohorter.

i genomsnitt 145 900 kronor mindre per år än sin partner. Reformen minskade skillnaden med cirka 36 800 kronor, vilket motsvarar en minskning med ungefär 25 procent. Kolumn 2 redovisar effekten på skillnader i månadslön (omräknat till heltidsekvivalenter). Före reformen uppgick löneskillnaden mellan föräldrarna i kontrollgruppen till –9 576 kronor. Reformen minskade skillnaden med 5 427 kronor, vilket ligger nära det lönepåslag som utgick för förstelärartjänster.

Tabell 1 Effekten av befordran till förstelärare på löneskillnader och fördelning av VAB inom hushållet

	(1)	(2)	(3)
<i>A: Skillnad inom paret</i>			
	Inkomstskillnad (kr)	Löneskillnad (kr)	Skillnad i VAB-dagar
Genomsnittlig effekt	36 829*** (2 992)	5 427*** (297,2)	-0,253** (0,124)
Antal observationer	140 392	61 956	140 392
Medelvärde kontrollgrupp	-145 907,79	-9 575,82	2,03
<i>B: VAB-dagar</i>			
	Kvinnan	Mannen	Hushållet
Genomsnittlig effekt	-0,440*** (0,106)	-0,187* (0,096)	-0,626*** (0,160)
Antal observationer	140 392	140 392	140 392
Medelvärde kontrollgrupp	5,24	3,21	8,45

Not. Effekten beräknas som genomsnittet av de tre uppföljningsåren efter reformen. Skillnader definieras som kvinnans minus mannens inkomst, lön eller VAB-dagar. Standardfel som tar hänsyn till korrelation på parnivå anges inom parantes. Kontrollgruppens medelvärde avser utfallets genomsnitt året före löneökningen. */**/** visat att skattningen är statistiskt säkerställt skild från 0 på 10/5/1 procents signifikansnivå.

Hur påverkas hushållens ansvarsfördelning för barn efter befordran? Kolumn 3 i Tabell 1 (övre panelen) visar att befordran till förstelärare medförde en statistiskt säkerställd minskning av skillnaden i VAB-uttag mellan föräldrarna (beräknad som den genomsnittliga skillnaden över de tre åren efter reformen). Före löneökningen tog de kvinnliga lärarna i genomsnitt ut cirka fem VAB-dagar per år, jämfört med cirka tre dagar för deras partner. Efter reformen minskade könsskillnaden i VAB-uttag med 12 procent. Detta tyder på en mer jämställd fördelning av ansvaret för vård av barn.

Medan den övre panelen visar skillnader inom par visar den nedre panelen istället antalet VAB-dagar separat för kvinnan och mannen och på hushållsnivå. Reformen minskade uttaget av VAB-dagar med 0,44 dagar för kvinnan

(kolumn 1), vilket motsvarar cirka åtta procent. Parternas uttag minskade även, med 0,19 dagar enligt kolumn 2. Sammantaget innebär detta att parets totala VAB-uttag minskade med 0,63 dagar, vilket motsvarar ungefär sju procent.

Resultaten som redovisas i Tabell 1 är stabila när alternativa specifikationer av analysmodellen används, vilket tyder på att de inte är känsliga för modellval. Motsvarande mönster uppstår inte i placebo-analyser baserade på perioden innan reformen infördes, vilket stärker resultatens trovärdighet. Se Grönqvist m.fl. (2025) för detaljer och en utförlig resultatredovisning. Sammanfattningsvis visar resultaten att kvinnans andel av hushållets VAB-uttag blir lägre efter befordran, vilket tyder på att minskade löneskillnader kan bidra till en mer jämställd fördelning av föräldraansvaret.

3.2 Resultaten är generaliserbara till en bredare grupp

En öppen fråga är om resultaten för lärare även gäller en bredare grupp kvinnor som får en stor löneökning. För att undersöka detta utvidgar vi analysen till att omfatta samtliga föräldrapar, oavsett yrke. Analysen utgår från kvinnor som får en ovanligt stor löneökning under perioden 2011–2014.⁷ Kontrollgruppen utgörs av liknande föräldrapar där kvinnan får en motsvarande löneökning först efter studieperiodens slut. Detta gör det möjligt att jämföra utvecklingen i VAB-uttag mellan grupper som är likartade före löneökningen, men där förändringen inträffar vid olika tidpunkter. Se Grönqvist m.fl. (2025) för en mer detaljerad beskrivning av analysstrategin. Det utvidgade urvalet gör det dessutom möjligt att analysera hur effekten av en minskning av löneskillnaden varierar mellan olika typer av familjer, för att bättre förstå underliggande beteendemekanismer.

Resultaten från den utvidgade analysen är i linje med resultaten för lärare, och visar liknande effekter både vad gäller löneskillnader inom paren och hur VAB fördelas (Tabell 2). När kvinnor får högre lön minskar löneskillnaderna inom paren markant (kolumn 1 och 2 i den övre panelen), vilket i tur leder till en minskning av skillnaden i VAB-uttag med 0,376 dagar (övre panelen, kolumn 3). Minskningen förklaras främst av att kvinnor själva tar ut färre VAB-dagar (nedre panelen). Även männen minskar sitt uttag, men i betydligt mindre utsträckning. Effekterna tycks alltså inte vara unika för just lärargruppen, utan gäller även bredare i befolkningen.

⁷ ”Stor löneökning” definieras som att månadslönen ökar med minst tio procent mer än vad som kan förväntas utifrån individens tidigare löneutveckling och andra observerbara faktorer.

Tabell 2 Effekten av en större löneökning i den bredare befolkningen

	(1)	(2)	(3)
<i>A: Skillnad inom par:</i>			
	Inkomstskillnad (kr)	Löneskillnad (kr)	Skillnad i VAB-dagar
Genomsnittlig effekt	37 757*** (1 641)	6 014*** (160,3)	-0,376*** (0,061)
Antal observationer	520 583	180 096	520 583
Medelvärde kontrollgrupp	-132 780,32	-7 302,77	1,98
<i>B: VAB-dagar</i>			
	Kvinnan	Mannen	Hushållet
Genomsnittlig effekt	-0,546*** (0,056)	-0,170*** (0,039)	-0,716*** (0,075)
Antal observationer	520 583	520 583	520 583
Medelvärde kontrollgrupp	4,77	2,79	7,57

Not. Effekten beräknas som genomsnittet av de tre uppföljningsåren efter löneökningen. Skillnader definieras som kvinnans minus mannens inkomst, lön eller VAB-dagar. Standardfel som tar hänsyn till korrelation på parnivå anges inom parentes. Kontrollgruppens medelvärde avser utfallets genomsnitt året före löneökningen. */**/***/*** visar att skattningen är statistiskt säkerställt skild från 0 på 10/5/1 procents signifikansnivå.

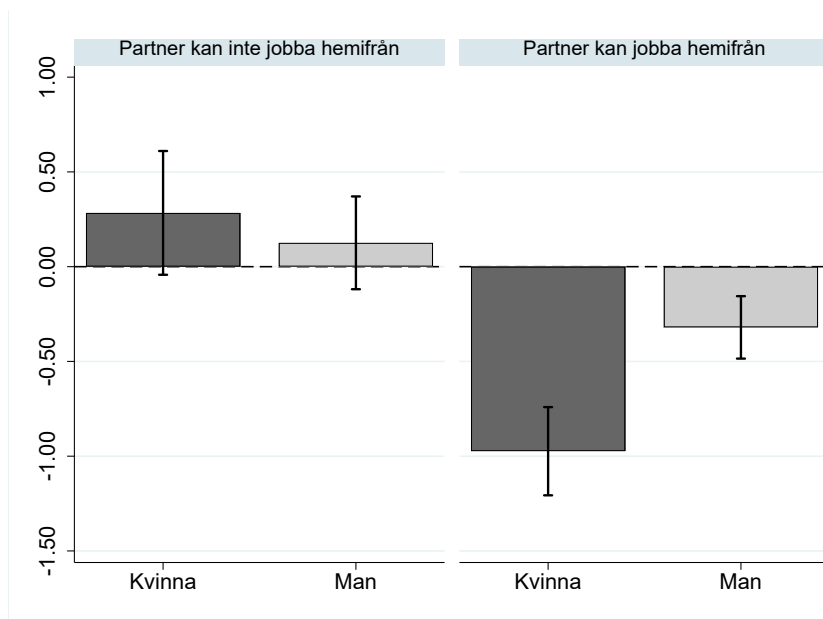
3.3 Betydelsen av (partners) arbetsvillkor

Att kvinnor minskar sitt uttag av VAB när lönen ökar är väntat, eftersom alternativkostnaden av att vara borta från arbetet ökar. Däremot är det svårare att förstå varför män inte ökar sitt VAB-uttag utan till och med minskar det något. En möjlig förklaring är att män inte kompenserar genom att ta ut fler VAB-dagar, utan genom att vårda barnet samtidigt som de arbetar hemifrån.⁸ För att undersöka detta använder vi ett mått på möjlighet att arbeta hemifrån, som definieras utifrån sektor (arbetaryrke eller tjänstemannayrke) och vilken bransch som partnern arbetar i året före löneökningen och baseras på information från en representativ enkätundersökning i privat sektor (se Grönqvist m.fl. 2025 för detaljer). Figur 1 visar resultaten uppdelade på två typer av par: om pappan har möjlighet att arbeta hemifrån eller inte. Analysen bygger på den bredare gruppen av par som studeras i avsnitt 3.2. I hushåll där pappan har denna möjlighet minskar både kvinnans och mannens VAB-uttag efter kvinnans löneökning. I hushåll där sådan möjlighet saknas sker däremot ingen tydlig förändring av VAB-uttag efter löneökningen. Det tyder på att männen i första hand anpassar sig genom att arbeta mer hemifrån snarare än genom att formellt ta ledighet för

⁸ Vi har undersökt två ytterligare förklaringar till pappans minskade VAB-uttag – att hushållen får hjälp utifrån, t.ex. av mor- eller farföräldrar, eller att resultaten drivs av hushållets syn på könsroller – men finner inte belägg för de förklaringarna (se Grönqvist m.fl. 2025 för resultat).

vård av barn. Resultaten är robusta även när hänsyn tas till könsnormer.⁹ Det tyder på att det inte enbart är attityder utan även faktiska arbetsvillkor som påverkar hur föräldraansvar fördelas.

Figur 1 Variation i VAB-effekter utifrån partners möjlighet att arbeta hemifrån



Not. Effekter med 95-procentiga konfidensintervall av kvinnors löneökningar på VAB-uttag, beroende på om partnern kan arbeta hemifrån. Möjligheten definieras utifrån sektor och bransch året före löneökningen. Analysen kontrollerar för en proxy för jämställda normer, definierad som att fadern tog ut fler föräldraledighetsdagar under de två första kalenderåren efter det första barnets födelse än det antal dagar som var reserverade för honom i föräldraförsäkringen. Standardfelen är klustrade på parnivå.

4 Vad lär vi oss?

Trots stora framsteg vad gäller jämställdhet inom utbildning och arbetsliv har kvinnor fortsatt huvudansvaret för barn och hushåll. Detta gäller även i Sverige där familjepolitiska reformer länge syftat till att främja jämställdhet. Denna rapport bidrar med ny kunskap om hur det ojämlika ansvaret för hushåll och barn samspelar med ojämlikheter på arbetsmarknaden. Studien undersöker hur en oväntad löneökning för kvinnor påverkar fördelningen av tillfällig föräldra-

⁹ Ett par definieras som jämställt om pappan tog ut fler dagar av föräldraledighet under de två första kalenderåren efter det första barnets födelse än de reserverade dagarna i föräldraförsäkringen.

penning för vård av barn (VAB) mellan föräldrar. Analysen utgår från förstelärrareformen 2013, som gav särskilt kvalificerade lärare ett lönepåslag på cirka 15 procent. Eftersom läraryrket till stor del består av kvinnor innebär reformen en plötslig minskning av löneskillnaderna mellan kvinnliga lärare och deras partner. Resultaten bekräftas även i ett bredare urval av föräldrapar där kvinnan fått en kraftig löneökning.

Studien visar att skillnaden i VAB-uttag mellan kvinnor och män minskar när löneskillnaden inom paret minskar. Det beror främst på att kvinnornas uttag blir lägre. Även männen minskar sitt uttag, om än i mindre utsträckning, vilket gör att det totala VAB-uttaget i hushållet sjunker. Förklaringar som stöd från mor- eller farföräldrar eller traditionella könsnormer verkar inte ligga bakom att även männens uttag minskar. I stället tyder resultaten på att pappans möjlighet att arbeta hemifrån är avgörande. Förändringar i VAB-uttag syns nästan enbart i hushåll där denna möjlighet finns. Det understryker att pappors arbetsplatsflexibilitet, precis som mammors, kan vara avgörande för en mer jämställd fördelning av omsorg om barn.

Sammantaget visar resultaten att minskade löneskillnader kan bidra till ökad jämställdhet, både i hemmet och på arbetsmarknaden, och att arbetsgivares möjligheter att erbjuda flexibla arbetssätt samspelar med denna utveckling.

Referenser

- Akerlof, George A. och Rachel E. Kranton. 2000. "Economics and Identity". *Quarterly Journal of Economics* 115 (3): 715–53.
- Becker, Gary S. 1965. "A Theory of the Allocation of Time". *Economic Journal* 75 (299): 493–517.
- Becker, Gary S. 1981. *A Treatise on the Family*. Harvard University Press.
- Bertrand, Marianne, Emir Kamenica och Jessica Pan. 2015. "Gender Identity and Relative Income within Households". *Quarterly Journal of Economics* 130 (2): 571–614.
- Bloom, Nicholas, James Liang, John Roberts och Zhichun Jenny Ying. 2015. "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment". *Quarterly Journal of Economics* 130 (1): 165–218.
- Cortés, Patricia, Jessica Pan, Laura Pilossoph, Ernesto Reuben och Basit Zafar. 2023. "Gender Differences in Job Search and the Earnings Gap: Evidence from the Field and Lab". *Quarterly Journal of Economics* 138 (4): 2069–126.
- Duvander, Annzofie, Tommy Ferrarini och Mats Johansson. 2015. *Familjepolitik för alla?: en ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet*. Finansdepartementet, Regeringskansliet.
- EIGE. 2024. *Gender Equality Index 2024: Sustaining Momentum on a Fragile Path*. European Institute for Gender Equality.
- Eriksson, Rickard och Magnus Nermo. 2010. "Care for Sick Children as a Proxy for Gender Equality in the Family". *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement* 97 (3): 341–56.
- Förordning 2013:70. Förordning om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare. Svensk författningssamling. Utbildningsdepartementet.
- Försäkringskassan. 2024. *Socialförsäkringen i siffror 2024*. Försäkringskassan.
- Goldin, Claudia. 2014. "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter". *American Economic Review* 104 (4): 1091–119..
- Goldin, Claudia och Lawrence F. Katz. 2011. "The Cost of Workplace Flexibility for High-Powered Professionals". *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 638: 45–67.

- Grönqvist, Erik, Lena Hensvik och Anna Thoresson. 2020. Minskar lärarrörligheten och förbättras studieresultaten av karriärstegsreformen? 2020:3. IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- Grönqvist, Erik, Yoko Okuyama, Lena Hensvik och Anna Thoresson. 2025. Women's Labor Market Opportunities and Equality in the Household. 2025:11. IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- Ichino, Andrea, Martin Olsson, Barbara Petrongolo och Peter Skogma-Thoursie. 2024. "Taxes, Childcare and Gender Identity Norms". *Journal of Labor Economics*, advance online publication.
- Regeringen. 2012. Karriärvägar för lärare i skolväsendet m.m. Proposition 2012/13:136. Utbildningsdepartementet.
- Roth, Jonathan, Pedro H. C. Sant'Anna, Alyssa Bilinski och John Poe. 2023. "What's Trending in Difference-in-Differences? A Synthesis of the Recent Econometrics Literature". *Journal of Econometrics* 235(2): 2218-2244.
- SCB. 2022. En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021. Statistiska centralbyrån.
- SCB. 2024. "Arbetskraftundersökningarna (AKU) 2024". Statistiska centralbyrån.
- Wing, Coady, Seth Freedman och Alex Hollingsworth. 2024. "Stacked Difference-in-Differences". SSRN Scholarly Paper No. 4702247. Social Science Research Network, januari.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala.

IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar.

Uppdraget omfattar effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

I rapportserien presenteras såväl IFAU:s forskning som resultat av samarbeten med andra nationella och internationella forskningsorganisationer.

IFAU delar årligen ut bidrag till olika forskningsprojekt, vars resultat publiceras i rapportserien.

Rapporterna kan vara fristående eller publiceras tillsammans med ett Working paper.

Alla IFAU:s publikationer finns på www.ifau.se