



Statistiska centralbyrån Statistics Sweden

# Föräldradidighet och arbetslivskarriär

En studie av mammors olika vägar i arbetslivet

# **Föräldradedighet och arbetslivskarriär**

En studie av mammors olika vägar i arbetslivet

Demographic reports 2007:3

# Parental leave and working life

A study of mothers' working life careers

Statistics Sweden

2007

---

Tidigare publicering – se omslagets insida  
*Previous publication – listed at the inside of the cover*

Producent            SCB, prognosinstitutet  
*Producer*            Statistics Sweden, Forecasting Institute  
Box 24300, 104 51 Stockholm  
+46 8 506 940 00  
demografi@scb.se

Förfrågningar      Karin Lundström +46 8 506 941 87  
*Inquiries*            karin.lundstrom@scb.se

Det är tillåtet att kopiera och på annat sätt mångfaldiga innehållet i denna publikation. Om du citerar ur denna publikation, var god uppge källan på följande sätt:  
Källa: SCB, Demografiska rapporter 2007:3, *Föräldraledighet och arbetslivskarriär. En studie av mammors olika vägar i arbetslivet.*

It is permitted to copy and reproduce the contents in this publication. When quoting, please state the source as follows:

Source: Statistics Sweden, Demographic reports 2007:3, *Parental leave and working life. A study of mothers' working life careers.*

Omslag: Ateljén, SCB  
*Cover*

ISSN 1654-1510 (online)

ISSN 0283-8788 (print)

ISBN 978-91-618-1388-9 (print)

URN:NBN:SE:SCB-2007-BE51ST0703\_pdf (pdf)

Printed in Sweden  
SCB-Tryck, Örebro 2007.6

## **Förord**

I Sverige är familjepolitik och jämställdhetsmål nära knutna till varandra. Idag tar både mammor och pappor ut föräldraledighet men det är fortfarande stora skillnader i hur mycket ledighet som tas ut och därmed även i vem som har huvudansvaret för barnens första tid. Det finns stor variation i hur länge mammor är föräldralediga vilket bland annat kan ha att göra med deras arbetsmarknadssituation. Föräldraledighetslängden kan sedan i sin tur påverka den fortsatta arbetskarriären.

Denna studie undersöker vilka faktorer som har ett samband med mammors föräldraledighetslängd samt om föräldraledighetslängd har konsekvenser för mammans fortsatta arbetskarriär. Mer specifikt undersöks befordransmöjligheter efter föräldraledighet.

Rapporten har utarbetats av Ann-Zofie Duvander på Prognosinstitutet i samarbete med Marie Evertsson på Institutet för social forskning vid Stockholms universitet. Marie Berlin, Jan Eriksson, Lena Johansson, Monica Hultin, Freja Lundgren, Karin Lundström och Lotta Persson har bidragit med värdefulla synpunkter.

Statistiska centralbyrån i juni 2007

Anna Wilén

Anders Ljungberg

## **SCB tackar**

Tack vare våra uppgiftslämnare – privatpersoner, företag, myndigheter och organisationer – kan SCB tillhandahålla tillförlitlig och aktuell statistik som tillgodoser samhällets informationsbehov.



## Innehåll

*A separate text in English is provided at the end of the publication, on page 46*

Förord .....	3
<b>Sammanfattning .....</b>	<b>6</b>
<b>Inledning .....</b>	<b>8</b>
<b>Bakgrund .....</b>	<b>11</b>
Kvinnors förvärvsavbrott vid barnafödande .....	11
Svenska kvinnors situation .....	13
Svensk familjepolitik .....	16
<b>Fakta om statistiken .....</b>	<b>21</b>
Detta omfattar statistiken .....	21
Definitioner och förklaringar .....	21
Så görs statistiken .....	22
Statistikens tillförlitlighet .....	24
<b>Kvinnors föräldraledighet .....</b>	<b>25</b>
Vad påverkar föräldraledighetslängden? .....	27
<b>Arbetskarriär efter barn .....</b>	<b>31</b>
Vad händer efter föräldraledigheten? .....	31
Vad påverkar den fortsatta karriären efter barn? .....	33
<b>Slutsatser och diskussion .....</b>	<b>39</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>43</b>
<b>In English .....</b>	<b>46</b>
Summary .....	46

# Sammanfattning

Frågan i denna studie är vad som påverkar hur länge mammor är föräldralediga samt vad denna tid har för betydelse för den fortsatta karriären. I Sverige får de allra flesta kvinnor barn och fortsätter efter en föräldraledighet med förvärvsarbete. Barn och arbete kombineras bl.a. genom en generös föräldraförsäkring som ger möjlighet till lång föräldraledighet. Även om Sverige under de sista årtionden haft stora variationer i periodspecifikt barnafödande är tvåbarnsnormen stark och kohortfruktsamheten är stabil. Under samma period har kvinnors förvärvsarbete ökat vilket bl.a. lett till att fler använder föräldraförsäkringen.

Föräldraförsäkringen infördes i början av 1970-talet och var då sex månader lång men har idag utökats till 16 månader varav två månader är reserverade till vardera föräldern. Ersättningen är idag 80 procent av tidigare arbetsinkomst men ledigheten kan förlängas genom att föräldern accepterar en lägre ersättningsnivå. Det finns stor flexibilitet i när ledigheten används, hur länge föräldern är ledig samt hur föräldrarna fördelar ledigheten mellan sig. Men spelar det någon roll hur man använder föräldraledigheten för den fortsatta arbetslivskarriären?

Denna studie undersöker variationer i föräldraledighetslängd bland kvinnor. Studien analyserar även om föräldraledighetslängd påverkar den fortsatta arbetslivskarriären; mer specifikt undersöker vi chanser till befordran bland kvinnor som varit föräldralediga. Datamaterialet som ligger till grund för denna analys är Levnadsnivåundersökningen från 2000 (LNU2000) och perioden som undersöks är 1974-2000. Studien begränsar sig till kvinnor som förvärvsarbetat innan de fått barn och därefter tagit föräldraledighet.

Vi finner att bland förvärvsarbetande kvinnor är föräldraledighetslängden längre för de som var hemma under 1980- och 1990-talen i jämförelse med de som var hemma på 1970-talet. Kvinnor är också hemma längre med första och andra barnet än med senare barn. Bland de med kort arbetslivserfarenhet finns en grupp som återgår i arbete snabbt och en annan som tar lång ledighet. Kvinnor med hög prestige i arbetet tenderar också att ta kort ledighet medan kvinnor som arbetar i offentlig sektor tar lång ledighet. Resultaten tolkas utefter vad olika föräldrar (mammor) kan

tänkas ha att vinna på att inte vara frånvarande länge från sitt arbete.

När vi undersöker vad föräldraledighetslängden betyder för fortsatt arbetskarriär visar det sig att de kvinnor som tagit lång föräldraledighet i mindre utsträckning blir befordrade. Sambandet är starkare på 1990-talet då de med kort ledighet i större utsträckning blir befordrade än de med mellanlång och lång ledighet. Under 1990-talet finns för alla kvinnor större chanser till befordran än tidigare. Kvinnor som varit hemma med sitt tredje barn eller barn med högre ordningsnummer har sämre befordransmöjligheter. Kvinnor med hög utbildning har större chanser till befordran. Detsamma gäller kvinnor i privat sektor och de kvinnor som bytt arbetsplats under perioden efter föräldraledigheten. Ungefär 8 procent blir befordrade under den 10-årsperiod som följer en föräldraledighet. Drygt hälften lämnar arbetskraften under perioden för annan aktivitet, främst en ny föräldraledighet.

Resultaten visar att det finns systematisk variation i föräldraledighetslängd och att detta har betydelse för fortsatta befordransmöjligheter. Detta kan ha att göra med hur kvinnor som varit föräldralediga blir bemötta och vad föräldraledighetslängd signalerar angående föräldrars arbetsorientering för arbetsgivaren. Det kan också bero på arbetstagarens inställning till arbete; vilken kan vara ursprunglig eller förändrad i och med att denne blivit förälder.

Resultaten kan sättas i sammanhanget av familjepolitikens jämställdhetsmål. Det bör dock påpekas att föräldraledighetslängd påverkas av fler faktorer än de som här undersöks samt att föräldraledighetslängd bara är en av flera aspekter på kvinnors karriärmöjligheter.



# Inledning

Det politiska jämställdhetsmålet är ett viktigt mål i Sverige. Detta är tydligt bland annat inom familjepolitiken där ett jämnt fördelat uttag av föräldrapenning brukar lyftas fram. Ofta fokuserar man då på att män ska öka sitt uttag, men så länge föräldraförsäkringen inte utökas måste kvinnor ta ut färre dagar för att män ska ta ut fler.

Om uttaget av föräldrapenning vore jämnare fördelat mellan könen antas det ofta leda till en mer jämställd arbetsmarknad. Den svenska familjepolitikens flexibilitet möjliggör stora variationer i användning, då man exempelvis kan välja olika ledighetslängd med tillhörande ersättningsnivå, att dela upp ledigheten på flera perioder och hur föräldrarna fördelar ledigheten. Detta har lett till att det idag finns stor variation i hur föräldraförsäkringen används.

Vad som kan betraktas som lång föräldraledighet skiljer sig väsentligt åt mellan könen. Föräldraledighetens längd ger även olika signaler för män och kvinnor. Om en kvinna är föräldraledig i sex månader signalerar det något helt annat än om en man är föräldraledig lika länge. Eftersom skillnaderna i föräldraledighetslängd fortfarande är så stora kan det vara svårt att jämföra föräldraledighetens betydelse för kvinnor och män. Därför koncentrerar vi oss i denna studie på kvinnor.

Spelar det någon roll hur länge en förälder är föräldraledig? Den här studien handlar om hur kvinnor använder föräldraledigheten och vilka konsekvenser detta kan få för den fortsatta arbetskarriären. De flesta tidigare studier av föräldraledighet har tittat på vad som påverkar mäns uttag av föräldraledighet. Vi vet t.ex. att utbildning och inkomst, antal barn och flera arbetsplatsfaktorer (såsom sektor, och storlek) påverkar mäns uttag. Färre studier har undersökt kvinnors föräldraledighet, men vi vet att både kvinnans och mannens inkomst påverkar kvinnans uttag. Tidigare studier visar t.ex. att mammor med högvärlönade arbeten väljer att ta kortare ledighet medan mammor med lågt betalda arbeten väljer att ta längre ledighet.

Arbetsgivarens förväntningar om en arbetstagares framtida arbetsinsatser kan påverkas av om hon eller han är hemma länge eller återgår i arbete efter en kort frånvaro. Det är möjligt att de kvinnor som väljer en kort ledighet förutses vara de som senare inte förkortar sin arbetstid och som kan tänkas vara mer intresserade av

att satsa på arbetslivet och karriären även efter de fått barn. Lång föräldraledighet kan användas som en förutsägelse om återkommande frånvaro efter en föräldraledighet, i form av vård av sjukt barn och förkortad arbetstid. En arbetsgivare har begränsad information om en anställds egenskaper och framtida beteende, men kan använda föräldraledighetslängd som signal om förväntat beteende. Detta kan innebära ett problem för arbetsgivaren ur effektivitetssynpunkt om förväntningarna inte stämmer, och det kan leda till diskriminerande behandling av vissa grupper, framför allt de mammor som väljer lång ledighet. Det kan också vara fallet att längd på ledighet är ett bra mått på arbetsorientering.

Att få barn behöver inte ses som endast negativt för arbetskarriären utan kan möjligtvis leda till att föräldrar utvecklar färdigheter som är till nytta även i arbetslivet som till exempel stresstålighet, bättre planeringsförmåga och förmåga till flera parallella aktiviteter. Det är emellertid inte något vi kan undersöka i denna studie, då vi inte jämför med kvinnor som inte fått barn.

Vad föräldraledighet signalerar kan även förändras över tid. Det främsta exemplet är att när pappors föräldraledighet inte var lika vanligt erfor de män som tagit föräldraledighet negativa konsekvenser på löneutvecklingen. Detta har tolkats i termer av att föräldraledighet sågs som en signal om arbetsengagemang (Albrecht m fl., 1999). Att se pappors föräldraledighet som en sådan signal om arbetsengagemang är inte lika möjligt då de allra flesta pappor använder föräldraledighet.

Det finns behov av att undersöka närmare vad som leder till olika lång föräldraledighet samt vad detta betyder för den fortsatta karriären. Tidigare studier av föräldraledighetslängd och dess konsekvenser behöver följas upp då det är troligt att detta är föränderliga mönster (inte minst då försäkringen förändras över tid). I denna studie undersöks hur länge mammor är föräldralediga och vad som påverkar denna längd. Därefter undersöker vi vilka effekter föräldraledighetslängden har för mammornas avancemangsmöjligheter när de återgår i arbete efter ledigheten. Dessa frågor undersöks med hjälp av Levnadsnivåundersökningarna för perioden 1974-2000. Rapporten börjar med en bakgrund varefter datamaterialet presenteras. Därefter presenteras resultaten från de två frågeställningarna varefter dessa avslutningsvis diskuteras.



# Bakgrund

## Kvinnors förvärvsavbrott vid barnafödande

Det vore felaktigt att betrakta längden på kvinnors föräldraledighet som ett fritt val. Föräldraledighetens längd och uppdelning mellan föräldrarna påverkas av ett antal faktorer där familjens ekonomiska situation, pappans arbetssituation samt mammans önskemål om föräldraledighet är de som föräldrarna själva nämner oftast (Duvander och Berggren, 2003). De önskemål kvinnor har om föräldraledighetslängd är till stor del formade av kvinnans arbetssituation och möjligheter i arbetslivet. Vissa mammor tycker förmodligen inte att det är särskilt stor idé att ta kort ledighet om de inte tror att detta lönar sig karriärmässigt eller om detta inte uppskattas av arbetsgivaren. Andra mammor har intresse av att återvända till arbete då de uppskattar sitt arbete eller för att de vill att pappan ska ta större del av föräldraledigheten. Normer kring föräldraskap är här viktiga. De normer om mödraskap som finns på de flesta håll i Sverige leder t.ex. till att det inte ses som passande för en kvinna att vara frånvarande *för kort* tid från arbetet.

Det finns ett stort internationellt forskningsfält om vad som händer med kvinnors arbetsmarknadssituation då de får barn (se t.ex. McRae, 1993, Dex m fl, 1998, Joshi m fl, 1999, Smeaton, 2006). Flera studier från Storbritannien visar att det där är vanligt att kvinnorna får sämre lön samt att de efter barnafödandet övergår till arbeten på lägre nivå med mindre kvalificerade uppgifter (McRae, 1993, Joshi m.fl., 1999). Det visar sig också att det spelar stor roll vilken position kvinnan hade när hon fick barn och att kvinnor i höga positioner klarar sig något bättre. De senare är också ofta borta från arbetet under en kortare period (McRae, 1993). Skillnaderna mellan olika grupper av kvinnor tenderade dock att minska under 1990-talet i Storbritannien (Smeaton, 2006).

Internationella studier är inte helt jämförbara med den svenska situationen då det i andra länder är mycket vanligare att kvinnor helt utträder från arbetsmarknaden när de får barn för att sedan efter ett längre avbrott söka nytt arbete. Samtidigt finns ofta en grupp högutbildade kvinnor som tar kort lagstadgad föräldraledighet och snabbt återvänder till sina arbeten. Detta gör att skillnaderna mellan olika kvinnors arbetsmarknadspositioner och

arbetskraftsdeltagande blir stora. I Sverige tar istället majoriteten en relativt lång föräldraledighet, för att därefter återvända till samma arbete. Detta mönster har blivit norm under de senaste årtiondena. Man kan naturligtvis bli arbetslös under föräldraledigheten men föräldraledighetslagen innehåller ett förbud mot uppsägning i samband med föräldraledighet (se Statistiska centralbyrån, 2003 för utförlig beskrivning). En stor förändring av kvinnors arbetsliv efter barnafödande är dock att en mycket större andel arbetar deltid efter att de fått barn än innan (Statistiska centralbyrån, 2006). Särskilt är det vanligt bland kvinnor i arbetaryrken att arbeta deltid, men eftersom en större andel av dem arbetar deltid redan innan de får barn, är förändringen i andel deltidsarbetande före och efter barnafödande störst bland kvinnor i tjänstemannayrken (Westerlund, Lindblad och Larsson, 2005). Vad som händer då en arbetstagare blir förälder är således till stor del avhängigt sammanhanget; både vilket land, vilken period och vilken typ av arbetsmarknadsposition det rör sig om.

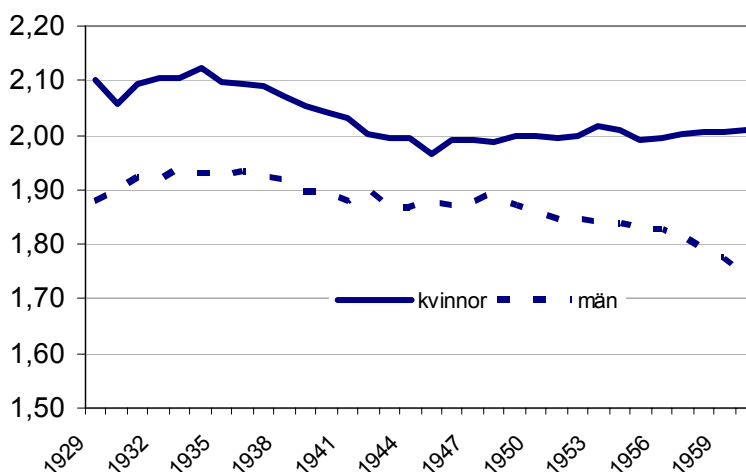
I ett internationellt perspektiv ger den svenska föräldrapenningen föräldrar möjlighet att med ersättning stanna hemma med barn under relativt lång tid. När länder med olika föräldraförsäkring jämförs visar det sig att rätt till föräldraledighet om nio månader eller mer samvarierar med hög andel förvärvsarbetande kvinnor, men även med lägre timlöner för kvinnor (Ruhm, 1998, jfr. även Rønsen och Sundström, 2002). En möjlig orsak är att långvarig föräldraledighet är kostsamt för arbetsgivaren i form av tidsbegränsade vikarier, upplärning etc. och att detta delvis påverkar kvinnors lön (Ruhm, 1998). En annan orsak kan vara att lång föräldraledighet ökar sannolikheten för att kvinnan får flera barn under en kort period och att hon därmed i vissa fall är borta från arbetet i flera år. Detta leder i sin tur till att kvinnans humankapital och kunskap förlorar i värde, något som sänker hennes lön (Ruhm, 1998). Tidigare forskning har även pekat på ett samband mellan en generös familjepolitik, högt kvinnligt arbetskraftsdeltagande, och hög könssegregering på arbetsmarknaden. I länder med denna karakteristik återfinns majoriteten kvinnor i serviceyrken eller offentlig sektor (Mandel och Semyonov, 2006, även Jansson, Pylkkänen och Valck, 2003). En möjlig tolkning är att när många kvinnor har möjlighet att förvärvsarbeta så har det hittills lett till att de får relativt sämre positioner och lön på arbetsmarknaden.

## Svenska kvinnors situation

Det finns flera anledningar till att svenska kvinnors situation är särskilt intressant att studera. Den främsta anledningen är att svenska kvinnors barnafödande har varit stabilt i jämförelse med barnafödande i de flesta andra europeiska länder. Barnafödandet har varierat mycket i Sverige mellan olika år, men de flesta kvinnor och män fortsätter att skaffa ungefär två barn under sina barnafödande år (diagram 1). Under början av 1990-talet låg barnafödandet högt på över 2 barn per kvinna men under slutet av 1990-talet var periodfruktsamheten nere i ungefär 1,5 barn per kvinna. Tidpunkten man väljer för att skaffa barn har således förändrats under 1900-talet, men inte *om* eller *hur många* barn man skaffar (Statistiska centralbyrån, 2002).

**Diagram 1. Kohortfruktsamhet. Antal barn vid 45 (55 för män\*) års ålder per födelsekohort 1929-1960**

*Number of children at age 45 (55 for men) per birth cohort 1929-1960*



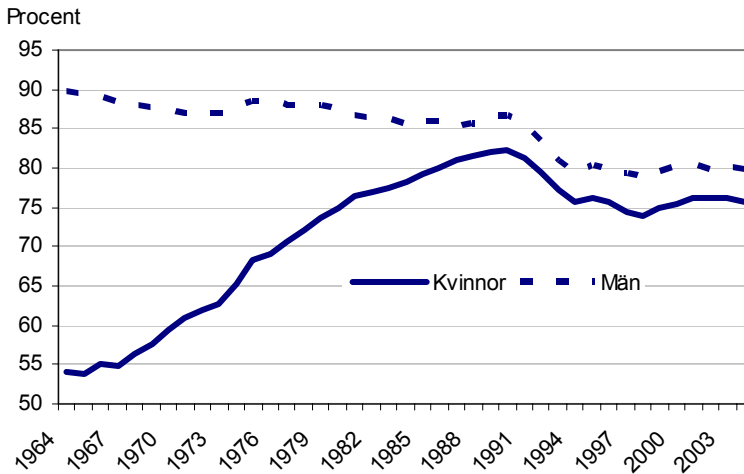
Källa: SCB, Fruktsamhetsregistret

\*De yngsta kohorterna av män har inte hunnit bli mer än 45 år vid mätillfället (2005). Den nedåtgående trenden för män är orsakad av att männen inte i samma grad avslutat sitt barnafödande vid 45 års ålder som kvinnor.

Ett annat skäl till att den svenska situationen är intressant är att svenska kvinnor förvärvsarbetar i stor utsträckning, även efter att de blivit föräldrar. Kvinnors arbetskraftsdeltagande ökade fram till slutet av 1980-talet men sjönk något under 1990-talet (diagram 2). Det låga arbetsmarknadsdeltagandet var dock inte orsakat av en

återgång till hemarbete utan berodde på svårigheter att komma in på arbetsmarknaden. Dessa ledde bland annat till att andelen studerande kvinnor ökade markant. Även mäns arbetskraftsdeltagande sjönk under denna period. Arbetsmarknaden under 1990-talet var också präglad av fler tillfälliga arbeten och färre fasta anställningar. En koppling som ofta gjorts är mellan variationerna i barnafödandet och situationen för kvinnor, men även män, på arbetsmarknaden.

**Diagram 2. Andel i arbetskraften 1964-2005. Kvinnor och män 16-64 år**  
*Proportion in the labour force 1964-2005. Women and men in ages 16-64*



Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna

**Tabell 1. Aktivitet efter föräldraledigheten. Procent kvinnor av de som tidigare var förvärvsarbetande som går till olika sysselsättningar**  
*Activity after parental leave. Percent among those who were in the labour force before the parental leave period*

	1974-1979	1980-1989	1990-2000	Totalt
Anställd	83,9	83,8	80,5	82,6
Företagare	0,3	1,2	2,1	1,3
Arbetslös	0,6	1,5	5,1	2,6
Studier	1,8	2,9	3,0	2,7
Föräldraledig	4,2	5,6	7,1	5,8
Hemarbetande	8,7	4,9	1,1	4,4
Annat	0,6	0,2	1,1	0,6
Summa	100	100	100	100
N	336	591	532	1459

Källa: Bearbetning av Levnadsnivåundersökningen (LNU)

Tabell 1 visar aktiviteten efter föräldraledigheten för kvinnor som förvärvsarbetade innan de fick barn. De kvinnor som förvärvsarbetade innan de fick barn går i stor utsträckning tillbaka till förvärvsarbete efter en föräldraledighet. På 1990-talet blev det dock något mindre vanligt att gå tillbaks i förvärvsarbete då fler blev arbetslösa<sup>1</sup> eller gick direkt till en ny föräldraledighet. Utökningen av föräldrapenningdagar i föräldraförsäkringen under perioden är en sannolik anledning till att det blivit något mer vanligt att påbörja en ny föräldraledighet direkt efter att en tidigare avslutats. Att allt fler väljer detta mönster kan dock även ha att göra med minskade möjligheter på arbetsmarknaden på 1990-talet. Värt att notera är dock den kraftiga minskningen av andelen som är hemarbetande över tid.

Den svenska situationen är dessutom intressant då Sverige har ett så klart uttalat jämställdhetsmål knutet till familjepolitiken. Att undersöka vilka effekter föräldraledighet kan ha för kvinnors fortsatta karriär kan ses som ett (utav flera) sätt att undersöka hur

<sup>1</sup> Vi vet inte i denna studie om dessa kvinnor har haft fast anställning innan föräldraledigheten.



väl familjepolitiken fungerar. Familjepolitiken kan här ses som en del av en individuellt orienterad politik där arbetslinjen är viktig.

### **Svensk familjepolitik**

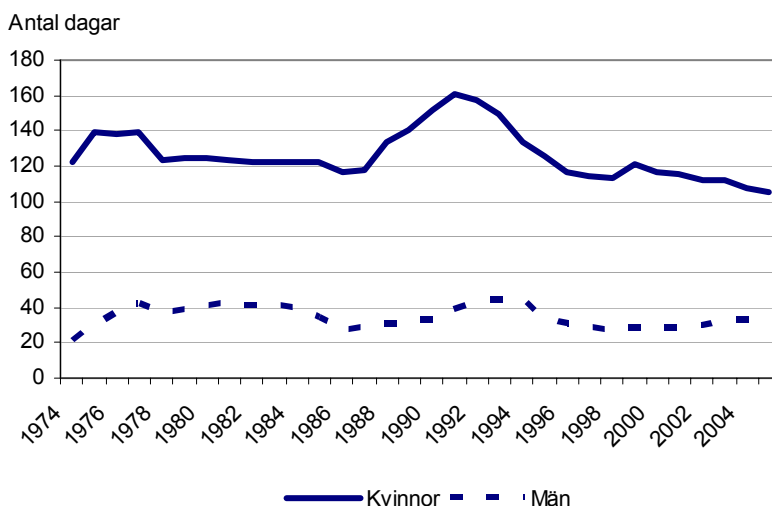
Att kvinnor i Sverige både förvärvsarbetar och skaffar barn brukar förklaras med att den svenska familjepolitiken gör detta möjligt. De viktigaste komponenterna är föräldraförsäkringen samt tillgång till offentligt subventionerad barnomsorg. Liknande politik finns i de andra nordiska länderna som också har relativt högt kvinnligt arbetskraftsdeltagande och relativt högt barnafödande.

Den svenska föräldraförsäkringen var när den introducerades 1974 den första i världen som gav anställda föräldrar rätt till sex månaders föräldraledighet med betalning motsvarande 90 procent av tidigare inkomst (upp till ett tak av 7.5 basbelopp)<sup>2</sup>. Sedan dess har ett antal förändringar genomförts. En av de största förändringarna är att föräldrapenningdagarna utökats i omgångar – redan året efter införandet till sju månader och 1978 till nio månader. År 1980 lades tre månader till föräldrapenningen med ersättning på garantinivå, dvs. med ett lågt dagbelopp (37 kronor per dag 1980 och fr.o.m. 1987 60 kronor om dagen). Därefter förlängdes föräldrapenningen 1989 till 15 månader och 2002 till 16 månader. År 1995 reserverades en månad med föräldrapenning till varje förälder och det är numera inte möjligt för den ena föräldern att använda alla dagar. Den så kallade pappamånaden ledde till att andelen pappor som använde någon del av föräldrapenningdagarna ökade markant, men det genomsnittliga antalet dagar som används påverkades inte i samma utsträckning. Sedan år 2002 är 60 dagar reserverade för vardera förälder.

---

<sup>2</sup> Ersättningsnivån i föräldrapenningen sänktes under mitten av 1990-talet från 90 till 80 procent av tidigare inkomst (samt under en kort period till 75 procent). Socialförsäkringstaket har inte under 1990-talet höjts i samma utsträckning som lönenivån i Sverige höjts. År 2006 höjdes dock socialförsäkringstaket till 10 basbelopp. Det bör även noteras att flera arbetsgivare idag betalar extra ersättning under föräldraledigheten till sina anställda (ofta för att täcka upp inkomstförlust för inkomst över socialförsäkringstaket).

**Diagram 3. Genomsnittligt uttag av föräldrapenningdagar per år 1974-2005. Kvinnor och män som tagit föräldrapenning under året**  
*Average parental leave benefit-days per year 1974-2005. Women and men*



Källa: Försäkringskassan

Diagram 3 visar antal föräldrapenningdagar per år som de mammor och pappor som använder föräldrapenningen tar ut. Det betyder inte att detta är det slutgiltiga antalet föräldrapenningdagar eftersom föräldrapenningen kan användas till barnet fyller 8 år. Ökningen i det genomsnittliga antalet dagar i början av 1990-talet beror på att en stor andel av de föräldrar som tog ut ledigt då var nyblivna föräldrar och de tar ut många dagar. Både före och efter denna period består en större andel av användarna av föräldrar till äldre barn som tar ut ett fåtal återstående dagar per år. Av de mammor och pappor som fick barn 1997 hade pappor i snitt använt 57 dagar och mammor i snitt 351 dagar när barnet fyllt 8 år.

Det är idag möjligt att vara föräldraledig längre än den period som antalet föräldrapenningdagar anger. Ledigheten kan förlängas genom att föräldrapenningen tas ut för exempelvis trefjärdedelsdagar, halvdagar eller genom att ta ut färre föräldrapenningdagar än man är föräldraledig och frånvarande från arbetet. Om en förälder exempelvis anser att en ersättning på 60 procent av tidigare inkomst är tillräcklig under föräldraledigheten räcker föräldrapenningdagarna 1,5 gånger så länge som den gör med 80 procents ersättning. Det är också möjligt att påbörja

föräldraledigheten upp till två månader innan barnet föds, men detta är inte så vanligt.<sup>3</sup>

En studie av föräldraledighet under 1980-talet fann att kvinnor använde olika strategier av ledighet; en del maximerade längden av föräldraledighet, en del sparade dagar till senare, en del varvade med arbete och en del återvände till arbetet relativt fort efter en föräldraledighet med hög ersättning (Sundström, 1996). Dessa strategier har inte varit lika lätt att hitta i senare studier och mönstret kan ha förändrats under 1990-talet och början av 2000-talet (Berggren, 2004). Möjliga förklaringar är att föräldraförsäkringens regler förändrats och att arbetsmarknaden såg annorlunda ut på 1990-talet.

Ersättningen under föräldraledigheten är knuten till inkomsten före barnets födelse vilket gör det viktigt att ha en inkomst och en anställning innan man får barn. Detta är särskilt betydelsefullt för kvinnor som oftast tar den första och största delen av föräldraledigheten. Om en förälder inte har haft inkomst i minst 240 dagar innan barnet föds så utgår ersättning på låg garantinivå (nivån har dock höjts på 2000-talet). Det är därför troligt att föräldraförsäkringen är en starkt bidragande anledning till att det i Sverige är vanligt att vänta med barn tills man har en fast anställning och en tillräckligt hög inkomst (Duvander och Olsson, 2001). Då det är kvinnor som förvärvsarbetat innan de får barn som fortast återgår i arbete efter barn (Rønsen och Sundström, 2002) är sambandet mellan inkomst och barnafödande helt i linje med föräldraförsäkringens mål om att möjliggöra kombinationen av barn och arbete. Att medelåldern för förstagångsföräldrar har ökat de senaste årtiondena kan lätt kopplas till att unga kvinnor och män väntar med barn tills de har en stabil position på arbetsmarknaden.

Den andra viktiga faktorn för att män och kvinnor ska kunna både förvärvsarbeta och skaffa barn är tillgång till barnomsorg. Första steget mot allmän förskola togs 1973 då man beslutade att alla sexåringar skulle bli erbjudna avgiftsfri förskola. Flera program för

---

<sup>3</sup> Arbetslagsstiftningen innebär knappt några begränsningar i föräldraledighetslängd då en arbetstagare får vara frånvarande max 18 månader utan ersättning och därefter så länge föräldern har föräldrapenning. Det som dock utgör en begränsning är att vid långa föräldraledigheter påverkas den sjukpenninggrundande inkomsten vilken ligger till grund för ersättning vid exempelvis sjukdom eller arbetslöshet. Dessutom påverkas föräldrapenningen av att man är tjänstledig utan ersättning.

utbyggnad följde sedan under 1970-talet (se Bergqvist och Nyberg, 2001). Köerna var dock fortsatt långa långt in på 1980-talet. Det uttalade målet för utbyggnaden var att kunna erbjuda barnomsorg till alla barn med förvärvsarbetande föräldrar. Senare utökades målet till alla barn oberoende av föräldrarnas sysselsättning. Maxtaxans successiva införande i början av 2000-talet var ett sätt att begränsa ekonomiska hinder för att utnyttja förskolan (Skolverket, 2003). Förskolan ses nu som en del av det livslånga lärandet.

År 2005 var 75 procent av alla 1-3 åringar och 97 procent av alla 4-5-åringar inskrivna i förskoleverksamhet (Skolverket, 2006). Skillnaderna i när barn börjar förskola hänger nära samman med hur föräldrarna använt föräldrapenningen och det är exempelvis ofta barn till mammor med låg inkomst som börjar senare i förskola (Duvander, 2006b).

Andra viktiga komponenter som stödjer kombinationen av barn och arbete för kvinnor och män är rätt till tillfällig vård av sjukt barn samt rätt till arbetstidsförkortning. Även individuell taxering av gifta föräldrar (avskaffandet av samtaxering av gifta personer 1971) stödjer arbetslinjen och tvåförsörjarnormen i Sverige.



# Fakta om statistiken

## Detta omfattar statistiken

De data som används i denna studie är Levnadsnivåundersökningens (LNU) utbildnings- och sysselsättningshistorier insamlade vid personliga intervjuer 1991 och 2000 för kvinnor och män födda 1925-1981 (se [www.sofi.su.se](http://www.sofi.su.se) eller Gähler, 2004). Datamaterialet har samlats in av SCB på uppdrag av Institutet för social forskning vid Stockholms universitet. I sysselsättningsbiografierna samlas retrospektiva uppgifter om respondentens sysselsättning månad för månad från det att denne hade sitt första arbete om minst sex månader. Informationen sträcker sig alltså från tiden innan föräldraförsäkringens införande fram till millennieskiftet. Vi har i de analyser som presenteras här valt att endast studera episoder som inföll 1974 eller senare, då föräldraförsäkringen infördes detta år. Avbrott i arbete om minst en månad registreras och här urskiljs huruvida arbetsuppehållet berodde på föräldraledighet, studier, hemarbete, arbetslöshet eller annat. För de perioder respondenten hade arbete finns uppgifter om arbetsplatsen och anställningens karaktär (antal anställda på arbetsplatsen, respondentens befattning, näringsgren samt privat eller offentlig sektor). Det finns således detaljerade uppgifter om både perioder i och utanför arbete.

## Definitioner och förklaringar

Föräldraledighetslängd anges av respondenterna själva och föräldraledighet om minst en månad registreras. De som är föräldralediga innan de haft sitt första arbete om minst sex månader är inte inkluderade eftersom vi är intresserade av föräldraledighet bland de med relativt stabil arbetsmarknadsposition. Det kan finnas en viss risk att föräldraledighetsperioder glöms bort av respondenterna, detta borde dock i de allra flesta fall gälla män som oftare tar korta ledigheter och berör i mindre utsträckning denna studie då vi fokuserar på kvinnor.

Ett alternativ är att mäta föräldraledighetens längd genom registrerade föräldrapenningdagar, men det innebär vissa problem. Registerbaserade studier av föräldrapenningdagar och intervjuundersökningar där man frågat föräldrar hur länge de varit

hemma kan komma till väsentligt skilda resultat. Anledningen är att föräldrarna ofta är hemma fler dagar än de använder föräldrapenningdagar för, dvs. de sprider ut sin föräldraledighet under en längre period. Detta är ett större problem när man mäter kvinnors föräldraledighet än när man mäter mäns föräldraledighet (Berggren, 2004).

Det finns också vissa definitionsproblem rörande föräldraledighetens slutpunkt. Eftersom föräldrar kan använda föräldrapenning tills barnen fyller 8 år vet vi inte det slutgiltiga antalet föräldrapenningdagar förrän vid den tidpunkten, men detta ger en lång eftersläpning av data. Det vanliga tillvägagångssättet är att mäta föräldrapenningdagar under barnets första två till tre år, eller utgå ifrån den längd som föräldrar anger som föräldraledighet. I denna studie använder vi det senare.

I analysen av karriärrörlighet är ett positivt jobbyte definierat som ett byte till ett jobb vars poäng enligt Treimans prestigeskala är minst 10 procent högre än det jobb som föregick föräldraledigheten (Treiman, 1977, se även Blossfeld och Rohwer, 1995 för förklaring och motiv till användning). Detta nämner vi även i termer av möjlighet till avancemang i denna studie. Treimans prestigeskala kan ses som ett sammanfattande mått över hur eftertraktat ett yrke är (se andra studier som använt samma mått i Jonsson och Mills, 2001, Korpi och Stern, 2004). Prestigevärde i nuvarande arbetet används som en kontrollvariabel då sannolikheten att avancera delvis är beroende av var i prestigeskalan individen befinner sig. Vi undersöker här positiva jobbyten under de 10 åren som följer efter en föräldraledighet. Om de 10 åren blir avbrutna av annan aktivitet (föräldraledighet, arbetslöshet eller dylikt) censureras observationen. Detta innebär att episoden är med i undersökningen ända till att den blir avbruten på något av ovan sätt. Episoder kan också sluta i negativa jobbyten. Dessa episoder är också med tills jobbytet inträffar men negativa jobbyten studeras inte explicit i denna studie. Ett lateralt byte innebär inte att episoden censureras.

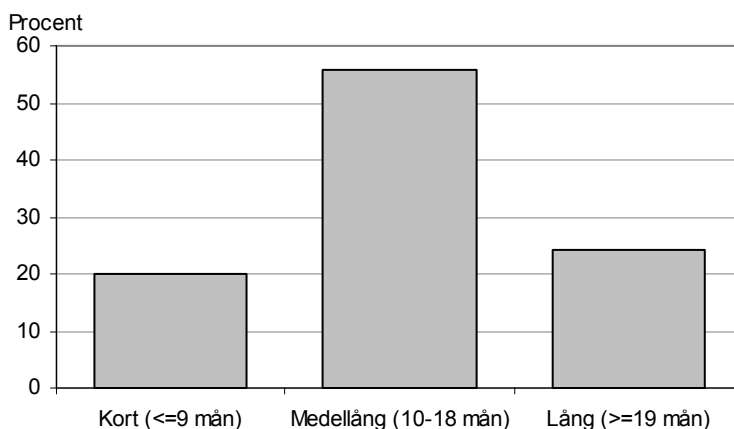
## Så görs statistiken

I den första delen av studien undersöker vi vilka faktorer som samvarierar med föräldraledighetslängd. För att undersöka vilka som använder kort respektive lång föräldraledighet kommer vi att använda multinomial logit med ett tredelat utfall (se till exempel Borooah, 2002, eller kortfattad svensk beskrivning av logistisk regression i Statistiska centralbyrån, 2005a). En av kategorierna i

utfallet är referens till de övriga två kategorierna och resultaten kommer att presenteras i oddskvoter. Den beroende variabeln föräldraledighetslängd delas in i tre utfall; kort, mellan och lång ledighet. Vi har kategoriserat kort föräldraledighet som ledighet om max 9 månader, mellanlång ledighet som ledighet om 10-18 månader och lång ledighet som ledighet om 19 månader eller mer (diagram 4). Mellanlång ledighet är det vanligaste alternativet med drygt hälften av alla föräldraledigheter. Mellanlång ledighet kommer att utgöra referenskategori och utfallen för kort och lång ledighet relateras såldes till mellanlång ledighet.

Vi mäter föräldraledighetsperioder och en kvinna som varit föräldraledig flera gånger kommer att bidra med flera episoder till datamaterialet. För att detta inte ska snedvrída materialet använder vi robusta standardfel. I ett fåtal fall är kvinnan hemma utan avbrott med första och andra barnet. Dessa föräldraledighetslängder blir i de flesta fall längre än andra och vi kontrollerar för detta i analysen. Att vara hemma med fler barn utan avbrott kan naturligtvis både vara en planerad strategi och ett oplanerat händelseförlopp.

**Diagram 4. Procent kvinnor som tar olika lång föräldraledighet**  
*Percent of women using different parental leave lengths*



Källa: Bearbetning av Levnadsnivåundersökningen (LNU)

I den andra delen av studien undersöks vad som påverkar avancemangsmöjligheter efter en föräldraledighet, och främst om längden på föräldraledigheten har någon betydelse. Med hjälp av livsförloppsanalys kan risken för positiva och negativa jobbyten



studeras. Cox proportional hazard regression model används för att estimerar hur sannolikt det är att en jobbepisod (eller jobbperiod) kommer att sluta med ett positivt jobbyte vid en given tidpunkt  $t$ , förutsatt att jobbepisoden inte tagit slut innan denna tidpunkt (se t.ex. Blossfeld och Rohwer, 1995, för svensk beskrivning se t.ex. Statistiska centralbyrån, 2005b). I den senare modellen censurerar vi de observationer som slutar i en ny föräldraledighet, vilket oftast har att göra med att mamman fått ett nytt barn. Vi censurerar även episoder som slutar i arbetslöshet, studier, hemarbete eller eget företagande. Slutligen censurerar vi episoder 10 år efter att kvinnan avslutat föräldraledigheten om inget prestigebyte skett under den tiden och vissa episoder censureras av naturliga skäl vid tiden för intervjun. De episoder som blir censurerade finns med i analysen ända till något av det ovan nämnda inträffar och bidrar således med tid tills de blir censurerade. Resultaten presenteras i relativa risker. Här mäter vi jobbepisoder och precis som för föräldraledighetsperioder kan en kvinna bidra med flera jobbepisoder. Cox regression tar hänsyn till detta med hjälp av robusta standardfel.

## Statistikens tillförlitlighet

Då denna analys bygger på en urvalsundersökning är antalet observationer mindre än om vi haft tillgång till registerdata. I LNU 2000 deltog 5442 individer och bortfallet uppgår till 23,4 procent. Delgruppen i denna studie; mammor som efter att ha förvärvsarbetat i minst sex månader tagit föräldraledigt någon gång mellan 1974 och 2000, uppgår till 852 personer som tillsammans varit föräldralediga för 1459 barn. Vissa kvinnor återgick inte i förvärvsarbete efter föräldraledigheten vilket gör att antalet episoder är något färre i analysen av avancemangsmöjligheter (1359 episoder).

Den största begränsningen i denna studie är materialets storlek. Vi känner oss dock säkra på att vi med detta material presenterar en korrekt bild av den övergripande situationen. Tidigare studier inom området har till största del använt liknande material. Om vi emellertid hade haft tillgång till ett större material hade analyser på delgrupper av materialet kunnat göras, t.ex. av vissa yrkeskategorier. Detta hade kunnat ge en mer fullständig bild av mammors karriärmöjligheter.

# Kvinnors föräldraledighet

Det finns ett fåtal tidigare studier om kvinnors föräldraledighetslängd som är relevanta som bakgrund till denna studie. Två tidigare funna samband har tolkats i termer av arbetsmarknadsanknytning men i olika riktning. Yngre mammor använder kortare ledighet vilket kan bero på att dessa mammor är mer benägna att skaffa sig en bra position på arbetsmarknaden och att de kanske inte har möjlighet att göra ett långt avbrott. Mammor med låg inkomst tar dock längst föräldraledighet, vilket i motsats till ovanstående resonemang kan bero på att dessa mammor har en svag anknytning till arbetsmarknaden och att de många gånger inte har ett attraktivt arbete eller ett arbete över huvud taget att komma tillbaka till (Duvander, 2006a). En låg inkomst och svag anknytning till arbetsmarknaden kan därmed verka i olika riktningar. Vi vet vidare att mammor med kommunal anställning tar ut längre ledighet än mammor i privat och statlig anställning, och att de mammor som får extra ersättning av arbetsgivaren under föräldraledigheten är hemma längre (Duvander, 2006a). Kvinnor med hög utbildning tenderar att ta kortare ledighet men mönstret är inte helt entydigt i de studier som gjorts tidigare (se även Berggren, 2004).

Slutligen visar tidigare studier att mammor ofta tar längre föräldraledighet med första barnet än med därpå följande barn (Berggren, 2004, Duvander, 2006a).

I en studie från Riksförsäkringsverket av föräldrar till barn födda 1999 var mammornas genomsnittliga föräldraledighetslängden 14,6 månader och 25 procent hade en föräldraledighet på 18 månader eller längre (Berggren, 2004). I denna studie som bygger på LNU och mammor som tagit föräldraledighet mellan 1974 och 2000 är genomsnittet 12,8 månader och standardavvikelsen 4,9. Medianen är 13 månader. Båda dessa studier bygger på respondenters uppgifter och inte registrerade föräldrapenningdagar. Vi väljer som nämnts att dela in föräldraledighetslängden i tre grupper vilket illustreras i tabell 2 och diagram 4.

**Tabell 2. Genomsnittlig tid i föräldraledighet per grupp i månader**  
*Average time on parental leave in months*

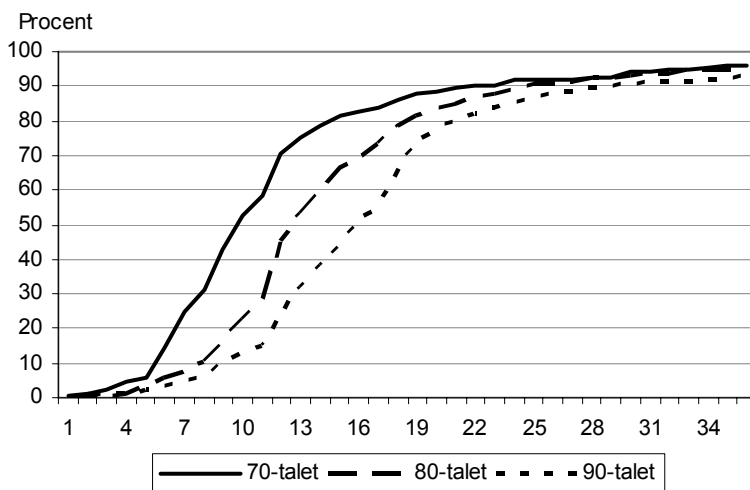
	Kort (≤9 mån)	Medel (10-17mån)	Lång (18-72 mån)
Medelvärde	7,1	13,7	29,4
Standardavvikelse	1,9	2,5	12,4
Median	7	13	24
N	293	815	351

Källa: Bearbetning av Levnadsnivåundersökningen (LNU)

Det är tydligt att föräldraledigheten för mammor har förlängts sedan föräldraförsäkringen infördes på 1970-talet (diagram 5). Den ökade längden av föräldraledigheten har att göra med utökningen av föräldrapenningdagar i föräldraförsäkringen. Den är troligen också beroende av att kvinnors ökade arbetskraftsdeltagande har lett till att selektionen av kvinnor som förvärvsarbetat innan de får barn till stor del försvunnit. På 1970-talet var hemmafrumodellen fortfarande aktuell vilket genererade viss selektion av kvinnor som använde föräldraledighet. Den selektionen var troligen till del knuten till arbetsorientering och flera av de som tidigare hade blivit hemmafruar kan senare tänkas ha valt en lång ledighet. Kunskapen om försäkringens möjligheter samt praxis att förlänga föräldraledigheten genom att acceptera en lägre ekonomisk ersättning verkar dessutom ha ökat under perioden, troligen som en följd av att de flesta kvinnor nu förvärvsarbetar innan föräldraledighet.

### Diagram 5. Andel som återgått i arbete vid olika antal månader under 1970-talet (1974-79), 1980-talet och 1990-talet

Percentage returning to work after various leave length during the 1970s, 1980s and 1990s



Källa: Bearbetning av Levnadsnivåundersökningen (LNU)

### Vad påverkar föräldraledighetslängden?

När vi i denna studie undersöker vad som påverkar föräldraledighetslängden bland mammor finner vi generellt samstämmighet med tidigare studier. Analysen presenteras i tabell 3. Resultaten beskrivs i oddskvoter och utfallen kort och lång ledighet ska relateras till referenskategori mellanlång ledighet. Referenskategori får värdet 1 och ett värde över 1 betyder högre benägenhet för kategorin och ett värde under 1 betyder lägre benägenhet. Under både 1980- och 1990-talen är det ovanligare att ta kort ledighet (under 10 månader) än under 1970-talet. Lång ledighet på över 18 månader är nästan dubbelt så vanligt under 1990-talet. Detta resultat visar samma mönster som diagram 5, men här kontrollerar vi för flera individfaktorer.

**Tabell 3. Sambandet med kvinnors föräldraledighetslängd estimerat med en tredelad logitmodell.\* Oddskvoter att relatera till referenskategorin mellanlång ledighet**

*Correlations with women's parental leave length estimated with multinomial logit. Odds ratios to be related to the reference category average parental leave length*

	Föräldraledighetslängd (ref=mellanlång)	
	Kort	Lång
1970-talet	1	1
1980-talet	0,272**	1,060
1990-talet	0,173**	1,944**
Ledig med 1a eller 2a barnet	1	1
Ledig med 3e barnet	1,200	0,596*
Arbetslivserfarenhet mer än 4 år	1	1
Arbetslivserfarenhet mindre än 4 år	1,369+	1,458*
Prestige**	1,012+	0,991
Arbetar i privat sektor	1	1
Arbetar i offentlig sektor	0,879	1,621**
Antal observationer	1459	

\*Modellen kontrollerar för om en mamma under en föräldraledighetsperiod är hemma med fler barn utan avbrott.

\*\*Kontinuerlig variabel

+ signifikant på 10% nivå; \* signifikant på 5% nivå; \*\* signifikant på 1% nivå

Källa: Bearbetning av Levnadsnivåundersökningen (LNU)

Kvinnor som får sitt tredje barn (eller högre ordningsnummer) är inte lika ofta föräldralediga under en lång period. De har drygt hälften av benägenheten att ta lång ledighet som de som är föräldralediga med första eller andra barnet. Detta kan ha att göra med att försörjningsbördan växer med barnaskaran och att det inte finns lika stor möjlighet att acceptera en lägre ersättning vid tredje barnet. Det kan också bero på att vid tredje barnet har föräldrar (mammor) ofta kommit längre i sin arbetskarriär och det kan då vara svårare att vara frånvarande under längre tid. Tidigare studier har funnit att även mammor som får sitt andra barn är hemma kortare. Denna skillnad i resultat kan delvis bero på hur vi kategoriserat föräldraledighetslängd eller att tidigare studier är tvärsnittstudier.

Vi finner att de som har mindre än fyra års arbetslivserfarenhet oftare tar lång ledighet men även att det finns en tendens i denna grupp att ta kort ledighet (signifikant på 10 procentsnivån). Kvinnor

med kort arbetslivserfarenhet tar således inte så ofta mellanlång ledighet. Dessa kvinnor med kort arbetslivserfarenhet har troligtvis en svagare anknytning till arbetsmarknaden. Detta kan påverka en grupp att komma tillbaka fort för att inte mista denna anknytning medan andra kan ha förlorat anknytningen eller fortsätter att ha en svag anknytning.

Kvinnor med hög prestige innan föräldraledigheten väljer oftare en kort ledighet. Detta resultat är dock endast signifikant på 10 procentsnivån och ska tolkas med försiktighet. En möjlig tolkning är dock att dessa kvinnor vill fortsätta sin karriär och förutser negativa konsekvenser av lång ledighet. De kan också ofta ha arbeten som är roligare att återgå till och där det är lättare att själv styra sitt arbete för att kunna kombinera med barn. För kvinnor med lägre prestige kan frånvaro ofta i mindre grad påverka de fortsatta möjligheterna på arbetet då naturliga avancemangsvägar är mindre vanliga (s.k. *dead end jobs*). Kvinnor med lägre prestige har dessutom oftare arbeten som är mer slitsamma och där det finns större behov av ett långt avbrott för att orka ett helt arbetsliv. Dessa resultat av arbetslivserfarenhet och prestige kan jämföras med tidigare resultat av ålder och utbildning. När vi i detta material testar variablerna ålder och utbildning får vi i stort överensstämmelse med tidigare resultat. Vi väljer dock att använda variablerna arbetslivserfarenhet och yrkesprestige då de ligger mer i linje med denna studies fokus på kvinnors arbetsmarknadssituation.

Resultaten visar vidare att kvinnor i offentlig sektor oftare tar lång ledighet än kvinnor i privat sektor.<sup>4</sup> Detta kan bl.a. bero på de arbeten som finns i offentlig sektor där exempelvis tunga vårddyrken utgör en stor andel. Den offentliga sektorn domineras av kvinnor och många traditionella kvinnoyrken återfinns här, något som kan göra den mer föräldraledighetsvänlig såtillvida att lång frånvaro inte bestraffas i samma utsträckning. Annorlunda uttryckt, kvinnor i offentlig sektor har inte lika mycket att vinna på en kort föräldraledighet som kvinnor i privat sektor.

---

<sup>4</sup> Offentlig sektor består av kommunal, landsting och statliga anställningar. En uppdelning på dessa underkategorier vore värdefull men är inte möjlig här.



## Arbetskarriär efter barn

Tidigare svenska studier har indikerat att lång föräldraledighet kan få svagt negativa konsekvenser för vissa kvinnors karriärer, men att att påverkan av föräldraledighet på arbetslivskarriärer i stort varit små. Löneutvecklingen tenderar att vara svagare för kvinnor som tar lång ledighet, men en mycket starkare effekt finns för män som tar lång föräldraledighet (Albrecht, Edin, Sundström och Vroman, 1999; Jansson, Pylkkänen och Valck, 2003).

Avancemangsmöjligheterna skiljer sig inte mycket mellan kvinnor med lång och kort ledighet, förutom möjligen för kvinnor på höga positioner (Jonsson och Mills, 2001) och med hög utbildning (Granqvist och Persson, 2004).

De svenska studier av föräldraledighet och karriärmöjligheter vi refererat här är gjorda på data som sträcker sig fram till tidigt 1990-tal. Det är därför av intresse att följa upp utvecklingen och undersöka hur karriärutvecklingen sett ut för kvinnor som varit föräldralediga under senare delen av 1990-talet. Till skillnad från tidigare perioder är 1990-talet en period då många kvinnor och män sköt upp sitt barnafödande. Detta har ofta kopplats samman med den ekonomiska krisen under samma period vilken försvårade många unga kvinnors och mäns inträde på arbetsmarknaden. Arbetslösheten var hög och konkurrensen om bra arbeten stor. Samtidigt var de föräldralediga mammorna hemma längre än tidigare. Det är möjligt att synen på föräldraledighet påverkats av denna förändrade situation på arbetsmarknaden.

### Vad händer efter föräldraledigheten?

Vi undersöker jobbyten under de 10 år som följer efter en föräldraledighet för kvinnor som även innan föräldraledigheten var förvärvsarbetande. De flesta som är kvar på arbetsmarknaden är antingen kvar i samma arbete eller så har de bytt till ett jobb med samma prestige som det de hade när de återgick i arbete efter föräldraledigheten (tabell 4). För dem som erfarit ett prestigebyte är det något vanligare att de bytt till jobb med högre prestige än till ett med lägre prestige.

De som bytt arbetsplats har oftare också bytt prestige, både uppåt och nedåt. Nästan en tiondel av de som under 10 år bytt arbetsplats



har bytt till ett arbete med högre prestige enligt den definition vi valt med 10 procents gräns för vad högre prestige innebär.

**Tabell 4. Aktivitet under de 10 åren efter föräldraledighet uppdelat på om kvinnan byter arbetsplats eller inte. Procent**

*Activity during the 10 years after parental leave for women who have/have not changed workplace during this time*

	Samma arbetsplats vid sista jobbytet		Bytt arbetsplats vid sista jobbytet
	Alla		
Kvar i samma prestige efter 10 år	13,9	13,8	14,1
Bytt till jobb med lägre prestige	6,0	5,3	6,9
Bytt till jobb med högre prestige	8,2	7,0	9,8
Bytt till annan aktivitet (ej arbete)	54,0	55,8	51,6
Censurerad vid intervjutillfälle*	17,9	18,1	17,7
Summa	100	100	100
N	1357	774	583

Källa: Bearbetning av Levnadsnivåundersökningen (LNU)

\*För dessa har inte 10 år hunnit ta slut vid intervjutillfället 2000. De har inte heller haft ett byte till annat jobb eller annan aktivitet under tiden mellan föräldraledighet och intervju.

Över 50 procent har bytt till annan aktivitet under de 10 åren som följer efter föräldraledigheten. I tabell 5 presenteras vilken typ av aktivitet som dessa kvinnor bytt till. Det framgår klart att det är vanligast att påbörja en ny föräldraledighet.

**Tabell 5. Procent som gått till olika 'annan' typ av aktivitet i tabell 4.**  
*Percentage in different activities of those exiting employment and entering another activity*

Aktivitet	
Egenföretagare	0,8
Arbetslös	7,8
Studerar	15,8
Föräldraledighet	65,4
Hemarbete	7,1
Annat	3,2
Summa	100
N	733

Källa: Bearbetning av Levnadsnivåundersökningen (LNU)

## Vad påverkar den fortsatta karriären efter barn?

För att undersöka vad som påverkar chansen att bli befördrad använder vi oss i nästa steg av Cox modeller för att både fånga tiden det tar till det att en person erfar ett jobbyte som leder till högre prestige, samt chansen att detta överhuvudtaget ska ske. Resultaten återfinns i tabell 6. Tabellen visar den relativa risken (även nämnt benägenhet eller chans) att göra ett positivt jobbyte. En relativ risk är en statistisk term som inte i detta fall innehåller någon värdering. I de fall variablerna är kategoriserade relateras kategorierna till en referenskategori med värdet 1. Högre värden indikerar högre risk och lägre värden det motsatta. För de kontinuerliga variablerna innebär en enhets förändring i variabeln den ökning/minskning i risk som anges.

**Tabell 6. Benägenheten att erfara ett jobbyte till högre prestige estimerad med Cox regression**  
*P propensity to change to a job with higher prestige. Cox regression*

	Relativa risker	
Kort föräldraledighet	1	
Mellanlång	0,68	
Lång ledighet	0,54	*
1970-talet	1	
1980-talet	2,17	*
1990-talet	2,42	**
Första och andra barnet	1	
Tredje barnet	0,42	**
Upp till gymnasieutbildning	1	
Universitetsutbildning	2,00	**
Ursprunglig prestige*	0,94	**
Privat sektor	1	
Offentlig sektor	0,44	**
Arbetslivserfarenhet*	1,02	
Samma arbetsplats	1	
Ny arbetsplats	1,43	+
Antal observationer	1663	
Antal episoder	1357	

+ signifikant på 10% nivån; \* signifikant på 5% nivån; \*\* signifikant på 1% nivån

\*Kontinuerliga variabler

Källa: Bearbetning av Levnadsnivåundersökningen (LNU)

Analysen visar att kvinnor som tagit lång ledighet befordras i mindre utsträckning än kvinnor som har tagit kort ledighet. Kvinnor som tagit lång ledighet har hälften så stor chans att befordras i jämförelse med de som tar kort ledighet. I denna analys har vi standardiserat för periodeffekter, ordningsnummer på barnet,

utbildning och prestigenivå i innevarande arbete, arbetslivserfarenhet, arbetsplatsbyte samt sektor. Resultatet som indikerar att lång föräldraledighet inverkar negativt på karriärmöjligheterna är signifikant på 5 procentsnivån.

Det faktum att lång ledighet leder till begränsade chanser att byta till ett jobb med högre prestige kan bero på de signaler som längden på föräldraledighet skickar till arbetsgivaren, men också på den föräldralediga mammans inställning. I fortsatta studier vore det av stor vikt att försöka skilja den senare selektionseffekten från den kausala effekten av föräldraledighetslängd.

Under både 1980- och 1990-talen hade kvinnor större chans att byta till ett jobb med högre prestige, än under 1970-talet. Detta kan bero på kvinnors ökade arbetskraftsdeltagande och att könssegregeringen på arbetsmarknaden minskat under perioden (Nermo, 1999).

Kvinnor som får sitt tredje (eller högre ordningsnummer) barn har sämre chanser att göra ett positivt jobbbyte än de som fått sitt första eller andra barn. Troligtvis är kombinationen av arbete och familj svårare, framför allt för kvinnor, ju fler barn det finns i familjen.

Kvinnor med universitetsutbildning har större chans att göra ett positivt jobbbyte än de med lägre utbildning. Universitetsutbildning ger fler utvecklingsmöjligheter och de tidigare så kallade *dead end jobs* är mindre vanliga bland de arbeten som universitetsutbildade kvinnor har.

Vidare har kvinnor med ursprunglig hög prestige lägre chanser att byta till arbete med högre prestige jämfört med de med lägre prestige. Detta kan ses som en takeffekt, dvs. om man redan har ett högprestigearbete kan det vara svårt att byta till ett jobb med ännu högre prestige då utrymmet att avancera uppåt är begränsat.

Kvinnor som arbetar i offentlig sektor har mycket lägre chans att byta till arbete med högre prestige jämfört med de i privat sektor. Detta har sannolikt att göra med den typ av arbeten som dominerar offentlig sektor där karriärchanserna är färre än i privat sektor. Det bör noteras att detta resultat är kontrollerat för utbildningsnivå och gäller generellt. Arbetslivserfarenhet tenderar att inte vara avgörande i denna analys. En orsak kan vara att vi studerar mammor och för denna grupp är variationen i arbetslivserfarenhet (och ålder) inte lika stor som om vi studerat alla kvinnor. Värt att notera är dock att kvinnor som bytt arbetsplats har större chans att

göra ett positivt jobbyte, ett resultat som är signifikant på 10 procentsnivån.<sup>5</sup>

Eftersom denna studie spänner över en lång period (tre årtionden) då mycket har förändrats på arbetsmarknaden har vi genomfört en separat analys av de kvinnor som varit föräldralediga under 1990-talet. Denna period är också extra intressant eftersom den inte tidigare undersökts. Det bör dock påpekas att materialet då blir mindre och resultaten måste tolkas med försiktighet.

I tabell 7 presenteras analyser separat för 1990-talet samt 1970- och 1980-talen. Modellen är densamma som i tabell 6 förutom att periodvariabeln utgår. När vi reducerar urvalet till att bara inkludera kvinnor som varit föräldralediga under 1990-talet är skillnaderna mellan olika föräldraledighetslängd stora. De kvinnor som varit föräldralediga runt ett år eller mer (dvs. de med mellanlång och lång ledighet) har mycket mindre chans att erfaras ett positivt jobbyte än de som tagit kortare ledighet. Annorlunda uttryckt, de som tar kort ledighet har större chans att byta till ett prestigemässigt bättre jobb. I den andra kolumnen finner vi de kvinnor som tagit föräldraledigt under 1970- och 1980-talen. För denna period är föräldraledighetslängden inte signifikant vilket stämmer med tidigare studier för denna period. Resultaten bygger dock på ett begränsat material och vi vill tolka det med stor försiktighet. Vi anser att fler studier behövs innan vi kan dra slutsatsen att resultatet om föräldraledighetslängd endast gäller 1990-talet. Det är dock troligt att de negativa effekterna av föräldraledighetens längd för kvinnors fortsatta karriärer blivit starkare under 1990-talet än tidigare. Detta bekräftas även av en interaktionsmodell (visas ej).

---

<sup>5</sup> En alternativ variabel att använda är antal år på den arbetsplats man befinner sig. Denna variabel är inte signifikant, och om vi använder den blir sambandet mellan lång föräldraledighet och jobbyte något svagare.

**Tabell 7. Benägenheten att erfara ett jobbyte till högre prestige estimerad med Cox regression uppdelat på 1990-2000 och 1974-1989\***  
*Propensity to change to a job with higher prestige separate per period. Cox regressions*

	1990-2000	1974-1989
Kort föräldraledighet	1	1
Mellanlång	0,30 **	1,13
Lång	0,30 **	0,87
Antal observationer	724	939
Antal episoder	580	779

\*modellen är kontrollerad för samma variabler som ingår i modellen i tabell 6 förutom period.

+ signifikant på 10% nivån; \* signifikant på 5% nivån; \*\* signifikant på 1% nivån

Källa: Bearbetning av Levnadsnivåundersökningen (LNU)



## Slutsatser och diskussion

I denna studie finner vi att skillnader i kvinnors föräldraledighetslängd kan påverka kvinnors chanser att bli befordrade efter att de återgått i arbete efter en föräldraledighet. Detta kan bero både på hur individen blir bemött och på faktorer hos individen själv. Arbetsgivaren kan använda lång föräldraledighet som en signal om att arbetstagaren inte är intresserad av att satsa på arbetet och därför inte erbjuda befordringsmöjligheter i samma utsträckning som annars. Det kan också vara svårare att få ett bättre jobb hos en annan arbetsgivare. Hos individen kan sämre chanser spegla ett förändrat engagemang eller ursprunglig arbetsorientering. Barn kan leda till att föräldrar (mammor i denna studie) förändrar sin inställning till arbetet. Men arbetstagare kan även från början ha olika arbetsorientering och barn kan erbjuda en möjlighet att begränsa arbetsinsatsen bl.a. genom lång föräldraledighet och deltidsarbete när barnen är små. Kvinnor med låg prestige och kort arbetslivserfarenhet anställda i offentlig sektor tenderar att vara hemma länge. Troligen beror det på en kombination av arbetsorientering samt vilka möjligheter och arbetsvillkor som erbjuds på arbetet. Om avancemangsmöjligheterna är små lönar det sig inte att ta kort ledighet och en lång föräldraledighet kan istället erbjuda ett välkommet avbrott.

Föräldrar kan uppleva en konflikt mellan tid med barn och förvärvsarbete. När barnen tillkommer som en ny (engagerande, givande och krävande) del i livet kan det vara svårt att hinna med lika mycket tid i arbete och möjligtvis kan engagemanget för arbetet förändras. Denna konflikt mellan familj och arbete är något som många föräldrar vittnar om, men som kan uppfattas väldigt olika av olika föräldrar. Oberoende av om lång föräldraledighet har ett samband med mindre arbetsorientering eller endast *tolkas* som att leda till mindre arbetsorientering av arbetsgivaren, kan det ge negativa konsekvenser i arbetslivet såsom exempelvis uteblivna befordringar och långsam löneutveckling. Detta har tidigare visats för män, men inte för kvinnor i lika stor utsträckning. De tidigare studierna har gällt perioden fram till början av 1990-talet. Den tidigare uteblivna effekten av föräldraledighetens längd för kvinnors avancemangsmöjligheter har tolkats i termer av statistisk diskriminering av kvinnor. Det betyder att för kvinnor har det inte spelat någon roll hur de presterat i arbetslivet då arbetsgivare ofta



sett alla kvinnor som potentiella mammor som ofta satsar mer på familj än på arbete. I denna studie som sträcker sig över en längre tidsperiod och omfattar ett slumpmässigt urval av kvinnor i olika yrkeskategorier visar det sig att även kvinnor kan erfara negativa konsekvenser av lång och mellanlång ledighet, framför allt på senare tid. Detta är möjligen ett tecken på en större polarisering bland förvärvsarbetande kvinnor, men det kan också vara ett tecken på att kvinnor och män börjar bedömas mer lika med avseende på familjeansvar. Att effekten förstärks under 1990-talet kan även ha att göra med en hårdare arbetsmarknad (karaktäriserad av bl.a hög arbetslöshet, ökade inkomstskillnader och fler tillfälliga anställningar).

Vad en lång föräldraledighet signalerar kan vara väldigt olika i olika yrken och sektorer och det kan vara en av förklaringarna till att effekten av föräldraledighetslängd för kvinnor inte är starkare. Frånvaro p.g.a. föräldraledighet kan exempelvis vara mer accepterat på vissa arbetsplatser och i vissa yrken och får där inte lika negativa effekter. En del arbetsgivare kan också ha mer vana att ordna så att arbetet fungerar under frånvaroperioder. Det ska dock kommas ihåg att arbetsplatser som dessa är de där karriärmöjligheter och löneutveckling ofta är mer begränsade för alla arbetstagare. Oavsett om kvinnor väljer dessa arbeten, eller om de blir hänvisade till dessa positioner på grund av sitt kön och ålder (dvs. sitt potentiella bristande engagemang för arbetet) så sker här en sortering på arbetsmarknaden som kan vara avgörande för hur viktig föräldraledighetslängden är för den fortsatta karriären. I denna studie har vi visat på väsentliga skillnader mellan privat och offentlig sektor men det skulle vara av intresse att undersöka även andra sektorer och yrken.

Vi anser att en viktig fortsättning på denna studie är att undersöka dessa frågeställningar på större material för att med större tillförlitlighet kunna uttala sig om olika tidsperioder och olika grupper på arbetsmarknaden separat. En annan viktig utvecklingsmöjlighet är att urskilja vad sambandet mellan föräldraledighetslängd och avancemangsmöjligheter beror på, dvs. skilja på selektion och kausalitet. Vidare vore det i senare studier intressant att jämföra mammors avancemangsmöjligheter med kvinnor som inte skaffar barn. Det är även av stor vikt att undersöka vad som hänt med mäns avancemangsmöjligheter i samband med föräldraledighet under 1990-talet.

En möjlig följd av den flexibla och generösa föräldraförsäkring som finns i Sverige – och som används på olika sätt av olika kvinnor – är

en polarisering bland kvinnor. En del tar korta avbrott för att snabbt återgå till arbetet och detta gäller främst de som redan tidigare hade höga positioner och goda möjligheter till avancemang i arbetslivet. En del tar lång föräldraledighet och detta kan få konsekvenser för deras fortsatta karriär. De senare har ofta ett sämre utgångsläge och får ännu sämre chanser till avancemang efter föräldraledigheten. Sammantaget leder detta till ökade skillnader mellan olika grupper av kvinnor på den svenska arbetsmarknaden.

Paradoxen är att en mycket generös och flexibel föräldraförsäkring kan få liknande konsekvenser av ökade skillnader mellan kvinnor som en obefintlig eller mycket begränsad försäkring där vissa kvinnor återgår i arbete mycket snabbt medan andra tar långa avbrott för hemarbete. Den avgörande skillnaden är att en generös försäkring förenklar återgången i förvärvsarbete på sikt för den stora majoriteten av kvinnor.



## Referenser

- Albrecht, J. W., P-A.Edin, M. Sundström och B. Vroman (1999). Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data. *Journal of Human Resources* 34, 294-311.
- Berggren, S. (2004). *Flexibel föräldrapenning - Hur mammor och pappor använder föräldraförsäkringen och hur länge de är föräldralediga*. (RFV Analyserar 2004:14). Riksförsäkringsverket.
- Bergqvist, C. och A. Nyberg (2001). Den svenska barnomsorgsmodellen – kontinuitet och förändring under 1990-talet. I M. Szebehely (red.) *Välfärdstjänster i omvandling* (SOU 2001:52). Fritzes.
- Blossfeld, H-P. och G. Rohwer (1995). *Techniques of event history modeling. New approaches to causal analysis*. Erlbaum.
- Boroovah, V. (2002). *Logit och probit: ordered and multinomial models*. Sage.
- Dex, S., H. Joshi, S. Macran och A. McCullogh (1998). Women's employment transitions around child bearing. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 60, 79-98.
- Duvander, A. och S. Olsson (2001). *När har vi råd att skaffa barn?* (RFV analyserar 2001:8). Riksförsäkringsverket.
- Duvander, A. och S. Berggren (2003). Mamma, pappa, barn – tid och pengar. Temadel i *Socialförsäkringsboken 2003*. Riksförsäkringsverket.
- Duvander, A. (2006a). *Föräldrarnas användning av föräldraförsäkringen*. (i Analyserar 2006:5). Försäkringskassan.
- Duvander, A. (2006b). *När är det dags för dagis? En studie om vid vilken ålder barn börjar förskola och föräldrars åsikt om detta*. (Arbetsrapport nr 2). Institutet för Framtidsstudier.
- Granqvist, L. och H. Persson (2004). Kvinnor och mäns karriärvägar på den svenska arbetsmarknaden. I Å. Löfström (red.) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* (SOU 2004:43). Fritzes.
- Gähler, M. (2004). *Levnadsnivåundersökningen (LNU)*. I M. Bygren, M. Gähler, M. Neremo (red.) *Familj och arbete – vardagsliv i förändring*. SNS Förlag.

- Haas, L. (1992). *Equal Parenthood and Social Policy*. State University of New York Press.
- Jansson, F., E. Pylkkänen och L. Valck (2003). *En jämställd föräldraförsäkring?* (SOU 2003:36). Bilaga 12 till Långtidsutredningen 2003. Fritzes.
- Jonsson, J. O. och C. Mills (2001). The sooner the better? Parental leave duration and women's occupational career. I J. O. Jonsson och C. Mills (red.) *Cradle to Grave. Life-course change in modern Sweden*. Sociologypress.
- Korpi, T., och L. Stern (2004). Kvinna i karriären – kön, familj och karriär åren 1950-2000. I M. Bygren, M. Gähler, M. Nermo (red.) *Familj och arbete – vardagsliv i förändring*. SNS Förlag.
- Joshi, H., P. Paci och J. Waldfogel (1999). The wages of motherhood: Better or worse? *Cambridge Journal of Economics* 23, 543-564.
- Mandel H. och M. Semyonov (2006). A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries. *American Journal of Sociology* 111, 6, 1910-1949.
- McRae, S. (1993). Returning to work after childbirth: Opportunities and inequalities. *European Sociological Review* 9, 2, 125-138.
- Nermo, M. (1999). *Structured by gender. Patterns of sex-segregation in the Swedish labour market. Historical and cross-national comparisons*. (Avhandlingsserien nr 41). Institutet för social forskning.
- Ruhm, J. C. (1998). The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics* 113, 285-317.
- Rønsen, M. och M. Sundström (2002). Family policy and after-birth employment among new mothers – A comparison of Finland, Norway and Sweden. *European Journal of Population* 18, 121-152.
- Skolverket (2003). *Avgifter i förskola och fritidshem 2003. Fördjupning av rapport 231*. Skolverket.
- Skolverket (2006). *Beskrivande data om förskoleverksamhet, skolbarnomsorg, skola och vuxentubildning 2006*. (Skolverkets rapport nr 283).
- Smeaton, D. (2006). Work return rates after childbirth in the UK – trends, determinant and implications: A comparison of cohorts born in 1958 and 1970. *Work, employment and society* 20,5-25.

- Statistiska centralbyrån (SCB) (2002). *Hur många barn får jag när jag blir stor? Barnafödande ur ett livsperspektiv*. (Demografiska rapporter 2002:5).
- Statistiska centralbyrån (SCB) (2003). *Arbetslöshet och barnafödande*. (Demografiska rapporter 2003:6).
- Statistiska centralbyrån (SCB) (2005a). *Bostaden, storstaden och barnfamiljen*. (Demografiska rapporter 2005:1).
- Statistiska centralbyrån (SCB) (2005b). *Familjens betydelse för rörligheten på arbetsmarknaden*. (Demografiska rapporter 2005:3).
- Statistiska centralbyrån (2006). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2006*.
- Sundström, M. (1996). Determinants of the use of parental leave benefits by women in Sweden in the 1980s. *Scandinavian Journal of Social Welfare* 5, 76-82.
- Sundström, M. och A. Duvander (2002). Gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden. *European Sociological Review* 18, 433-447.
- Treiman, D. J. (1977). *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. Academic Press.
- Westerlund, L., J. Lindblad och M. Larsson (2005). *Föräldraledighet och arbetstid – hur mycket jobbar föräldrar som varit hemma med barn*. (Rapport från LO).

# In English

## Summary

This report deals with factors affecting the length of women's parental leave and the significance that this time out has on women's careers. In Sweden most women have children and continue to be gainfully employed after their parental leave. A generous parental insurance that provides the opportunity for long parental leave facilitates for women to combine children and work in Sweden. Even though there have been considerable variations in births during specific periods, the norm of two children has been strong and cohort fertility stable in Sweden. At the same time, gainful employment of women has increased, a factor which has led to more parents taking advantage of the parental insurance.

The parental insurance was introduced in the beginning of the 1970s and was six months long at that time. Today the leave is 16 months, of which two months are reserved for each parent. The period for parental leave may be extended if the parent accepts a lower compensation rate than the maximum 80 percent of income from employment. The system allows for a great deal of flexibility regarding when the parental leave is taken, how long the parent is away from work and how the parents divide the parental leave between themselves. But does it matter for the working life career how the leave is used?

This study investigates the variations in the length of parental leave among mothers. The study also analyses whether the parental leave length affects the continued career; more specifically we study the chances for promotion among women who have been on parental leave. The data on which this analysis is based comes from the Swedish Level-of-Living Survey (LNU2000) and the period of study is 1974-2000. The study is limited to women who were gainfully employed before giving birth and who used parental leave thereafter.

We have found that the parental leave length is longer among women who took parental leave during the 1980s and 1990s compared to those who were on leave during the 1970s. Women are also on leave longer with the first and second child than with later

children. Among those with little work experience, the pattern is mixed and some return to work quickly whereas others take long parental leave. Women who have high prestige at work also tend to take shorter leaves. Women working in the public sector tend to take longer leaves than women in the private sector. These results are interpreted in terms of what different parents (mothers) can be expected to gain by not being away from their jobs for a long time.

In the analyses of the significance of the length of parental leave on women's careers, the results show that those women who have taken long leaves are less likely to change to a job of higher prestige. The connection is stronger in the 1990s when those who took short parental leaves were significantly more likely to change to a job of higher prestige than those who took average or long leaves. During the 1990s all women had greater chances of changing to a job of higher prestige than previously. Women who had stayed home with their third child (or children of higher birth order) had fewer opportunities to change to a job of higher prestige. However, women with high education had greater chances to move up the ladder. The same applies to women in the private sector and those women who changed workplaces during the observed period after parental leave.

The results show that there are a systematic variations in the parental leave length and that this matters for future chances to change to a job with higher prestige. The reasons may have to do with how women who have been on parental leave are treated and what long parental leave signals to employers regarding parents' work orientation. It could also depend on the employee's attitude towards work; such attitudes could be more permanent ones or changed due to parenthood.

The results can be related to the goal of equal opportunity in the Swedish family policy. However, it should be noted that the length of the parental leave is affected by more factors than those studied here, and that the parental leave length is only one of several aspects of women's career opportunities.

### **A note of thanks**

We would like to express appreciation to our survey respondents – the people, enterprises, government authorities and other



institutions of Sweden – with whose cooperation Statistics Sweden is able to provide reliable and timely statistical information meeting the current needs of our modern society.

## Demografiska publikationer

- 1998 Barns vardag – tioåringar om skolan och fritiden. Barnombudsmannen och SCB  
1999 Från folkbrist till en åldrande befolkning  
– glimtar ur en unik befolkningsstatistik under 250 år. Fakta inför 2000-talet. SCB  
2001 Upp till 18 – Fakta om barn och ungdom 2001. Barnombudsmannen och SCB  
2002 Upp till 18 – Fakta om barn och ungdom 2002. Barnombudsmannen och SCB  
2003 Upp till 18 – Fakta om barn och ungdom 2003. Barnombudsmannen och SCB  
2004 Upp till 18 – Fakta om barn och ungdom 2004. Barnombudsmannen och SCB

## Demografiska rapporter

- 1998:1 Barnafödande och sysselsättning – Upp- och nedgången i fruktsamheten 1985–1997  
1999:1 Barnfamiljer 1997 – om familjesammansättning och separationer  
1999:2 Befolkningsutvecklingen under 250 år – Historisk statistik för Sverige  
1999:3 Barn och deras familjer 1998 – om familjesammansättning, separation mellan föräldrar, boende, inkomster, barnomsorg och föräldrars sysselsättning  
2000:1 Sveriges framtida befolkning  
2000:2 Barn och deras familjer 1999  
2001:1 Varför föds det så få barn?  
2001:2 Arbetsmarknadsstatus och fruktsamhet  
2001:3 Livslängden i Sverige 1991–2000  
2002:1 Barnens del av kakan  
2002:2 Barn och deras familjer 2000  
2002:3 Livslängd, hälsa och sysselsättning  
2002:4 Befolkningsåret 2001  
2002:5 Hur många barn får jag?  
2002:6 Arbetskraftsinvandring – en lösning på försörjningsbördan?  
2002:7 Mammor och pappor – om kvinnors och mäns föräldraskap  
2003:1.1 Barn och deras familjer 2001. Del 1: Tabeller  
2003:1.2 Barn och deras familjer 2001. Del 2: Texter och diagram  
2003:2 Flyttströmmar i Sverige 1999–2001  
2003:3 Befolkningsåret 2002  
2003:4 Sveriges framtida befolkning – Befolkningsframskrivning för åren 2003–2050  
2003:5 Sveriges framtida befolkning 2003–2020. Svensk och utländsk bakgrund  
2003:6 Arbetslöshet och barnafödande  
2003:7 Barn och deras familjer 2002  
2004:1 Barnens tid med föräldrarna  
2004:2 Vad påverkar sjukskrivningarna?  
2004:3 Barn och deras familjer 2003  
2004:4 Dödlighet efter utbildning, boende och civilstånd  
2004:5 Efterkrigstidens invandring och utvandring  
2005:1 Bostaden, storstaden och barnfamiljen  
2005:2 Barn och deras familjer 2004  
2005:3 Familjens betydelse för rörligheten på arbetsmarknaden  
2005:4 Från folkökning till folkminskning  
2006:1 Äldres omsorgsbehov och närhet till anhöriga  
2006:2 Sveriges framtida befolkning 2006–2050  
2006:3 Barn och deras familjer 2005  
2007:1 Livslängden i Sverige 2001–2005  
2007:2 Barn, boendesegregation och skolresultat

# Föräldraledighet och arbetslivskarriär

## En studie av mammors olika vägar i arbetslivet

Föräldraförsäkringen har till syfte att möjliggöra kombinationen av barn och arbete för både kvinnor och män. Idag förvärvsarbetar de flesta mammor och pappor och de flesta använder även föräldraledighet. Men det är fortfarande stora skillnader i hur lång ledighet som mammor och pappor använder och därmed även i vem som har huvudansvaret för barnens första tid. Det finns även stor variation i hur länge mammor är föräldralediga vilket bland annat kan ha att göra med deras arbetsmarknadsposition. Föräldraledighetslängden kan sedan i sin tur påverka den fortsatta arbetskarriären.

Det hävdas ofta att kvinnors och mäns olika föräldraledighetslängd är en orsak till en ojämfäst arbetsmarknad. Om det finns stora skillnader i hur lång föräldraledighet olika grupper av kvinnor tar kan föräldraledigheten även påverka skillnader mellan kvinnor på arbetsmarknaden.

Denna studie undersöker vilka faktorer som har ett samband med mammors föräldraledighetslängd samt om föräldraledighetslängd har konsekvenser för mammors fortsatta arbetskarriär. Mer specifikt undersöks kvinnors befordransmöjligheter efter föräldraledighet.

ISSN 1654-1510 (online)

ISSN 0283-8788 (print)

ISBN 978-91-618-1388-9 (print)

### **Publikationstjänsten:**

E-post: [publ@scb.se](mailto:publ@scb.se), tfn: 019-17 68 00, fax: 019-17 64 44. Postadress: 701 89 Örebro.

**Information:** E-post: [information@scb.se](mailto:information@scb.se), tfn: 08-506 948 01, fax: 08-506 948 99.

Försäljning över disk, besöksadress: Biblioteket, Karlavägen 100, Stockholm.

### **Publication services:**

E-mail: [publ@scb.se](mailto:publ@scb.se), phone: +46 19 17 68 00, fax: +46 19 17 64 44. Address: SE-701 89 Örebro.

**Information:** E-mail: [information@scb.se](mailto:information@scb.se), phone: +46 8 506 948 01, fax: +46 8 506 948 99

Over-the-counter sales: Statistics Sweden, Library, Karlavägen 100, Stockholm, Sweden.