

Ge kvinnor chansen på arbetsmarknaden och männen i hemmet

– DAGS ATT INDIVIDUALISERA FÖRÄLDRAFÖRSÄKRINGEN



ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION



Individualiserad föräldraförsäkring – varför det?

Ledarna är medvetna om att föräldrakonstellationer kan se ut på många sätt, men väljer här att använda "mamma" och "pappa" då det är i den kombinationen problemen med det snedfördelade uttaget av föräldraförsäkringen tar sig tydligast uttryck.

De senaste åren har Sveriges chefsorganisation Ledarna fört fram vikten av en fullt ut individualiserad föräldraförsäkring. Detta skulle vara ett viktigt medel för att skapa lika karriärchanser för kvinnor och män och uppnå en jämställd arbetsmarknad där såväl kvinnor som mäns kompetens tas tillvara fullt ut.

Denna skrift fokuserar på föräldraförsäkringen, hur den utvecklats sedan den infördes 1974 och hur den påverkar och påverkat kvinnors chanser på arbetsmarknaden. Föräldraförsäkringens utformning har förvisso inneburit att kvinnor i Sverige förvärvsarbetar i mycket stor utsträckning, betydligt mer än i många andra länder, men också att den bevarar föräldrade normer och förväntningar på kvinnor och män. Därmed bidrar föräldraförsäkringen, som den används i praktiken, till att konservera ojämsställda karriärmöjligheter och chefsstrukturer.

En vanlig invändning är att jämställdheten kommer att lösa sig med tiden, att kvinnor och män i nästa generation på arbetsmarknaden kommer att ha andra värderingar. I Ledarnas senaste jämställdhetsrapport, Tiden går – attityder består, presenteras resultatet av en undersökning som Ledarna gjort tillsammans med analysföretaget Ipsos om vilka föreställningar de som nu träder in på arbetsmarknaden har om betydelsen av könstillhörighet för karriärutveckling, chefskap och föräldraskap. Sammantaget visar undersökningen att kvinnor och män i den yngre generationen har olika bilder av verkligheten. Kvinnorna har en tydligare bild av existerande skillnader, medan männen i större utsträckning har uppfattningen att arbetslivet redan är relativt jämställt och att villkoren är mer rättvisa än vad Ledarnas kartläggning visar att de är.

Ledarna har länge sett problem vad gäller Sveriges chefsförsörjning, till stor del beroende på stora pensionsavgångar. För att komma till rätta med problemet kan inte strukturer som hindrar tillgång till hela arbetskraften upprätthållas. Kvinnors kompetens behövs på arbetsmarknaden för konkurrenskraft, lönsamhet och för att bli de chefer vi behöver. Och det snedfördelade uttaget av föräldraförsäkringen är en av de faktorer

som starkt försvårar för kvinnor – alla kvinnor – på arbetsmarknaden. Kvinnor förväntas helt enkelt ta ut den större delen av föräldradagarna, och statistiskt sett stämmer denna förväntan. För att kvinnor ska rekryteras i samma utsträckning och till samma typ av befattningar som män, och för att kvinnor och män ska lönesättas på samma grunder, behöver föräldraskap och föräldraledighet förknippas med både kvinnor och män.

För Ledarna handlar detta om mäns och kvinnors lika möjligheter på arbetsmarknaden och om chefsförsörjning. Om föräldraförsäkringen infördes i dag skulle den sannolikt vara individualiserad utan möjlighet till överlåtningsbara månader. Vi ser sedan länge önskade konsekvenser av denna gårdagens politik, och vanligtvis konsekvensanalyseras och finjusteras politiska beslut när snedvridningar och icke önskade effekter av stiftade lagar uppstår. Så bör även ske här.

Om föräldraförsäkringsutredningen, som regeringen tillsatte i början av 2016, vill leva upp till sitt namn "Utredningen om en modern föräldraförsäkring", så behöver den ta höjd för att öka alla kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden. Utredningen bör resultera i att föräldraförsäkringen ändras till att i grunden delas lika mellan föräldrarna utan att dagar kan överlåtas mellan dem. Det skulle innebära att ett skattefinansierat stöd som idag i praktiken bygger såväl murar som tak för kvinnor på arbetsmarknaden inte längre vidmakthålls.



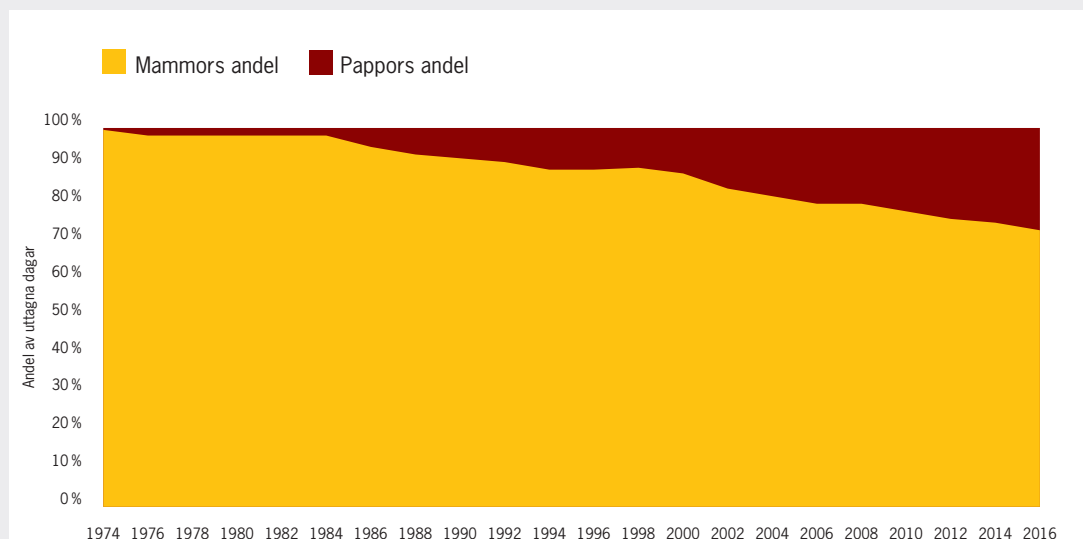
Annika Elias,
Ordförande, Ledarna



Anna Thoursie
Chefsekonom, Ledarna

Sverige först med betald föräldraledighet

Diagram 1. Mammors och pappors uttag av föräldrapenningdagar, 1974 – 2016



Sverige var först i världen med att 1974 införa ett system där alla föräldrar fick en inkomstbaserad ersättning för att vara föräldralediga.

KÄLLA: FÖRSÄKRINGSKASSAN

Sverige var först i världen 1974 med att införa ett system där såväl mammor som pappor fick en inkomstbaserad ersättning för att vara föräldralediga. Totalt gavs föräldrarna genom denna nya lagstiftning sex månaders ledighet att fritt disponera tillsammans. 1974 tog mammorna ut 99,5 procent av ledigheten; pappornas andel stannade alltså vid 0,5 procent, se Diagram 1. 2016 var motsvarande andelar 73 respektive 27 procent.

Sett som andelar av uttagna dagar med föräldrapenning har det ojämna uttaget således minskat en del. Men 2016 var antalet dagar som ersattes enligt föräldraförsäkringen avsevärt fler än 1974. Mellan 1974 och 2016 förlängdes föräldraförsäkringen med cirka tio månader.¹ Så även om fördelningen av antalet dagar blivit något mindre ojämnt så har mammors genomsnittliga frånvaro på grund av vård av barn ändå ökat kraftigt, i

dagar räknat mycket mer än vad pappors motsvarande frånvaro ökat.

Hur ser då mammors och pappors frånvaro inom föräldraförsäkringssystemet ut idag? Ett aktuellt exempel ser vi i Diagram 2, se nästa sida, som visar hur frånvaromönstren bland mammor och pappor såg ut för de barn som föddes 2008. För föräldrarna till dessa barn gällde att föräldrapenningdagar kunde tas ut till dess att barnen fyllde åtta år. Därmed gick det inte att ta ut mer föräldraledighet för dessa barns föräldrar efter 2016, det år som data är ifrån. För föräldrarna till dessa barn gällde vidare att två månader (60 dagar) var reserverade för vardera föräldern.

I diagrammet ser vi att var fjärde barn som föddes 2008 hade en pappa som tog ut mellan 60–89 dagar. Drygt var tionde barn hade en pappa som inte tog ut några föräldrapenningdagar alls. Cirka

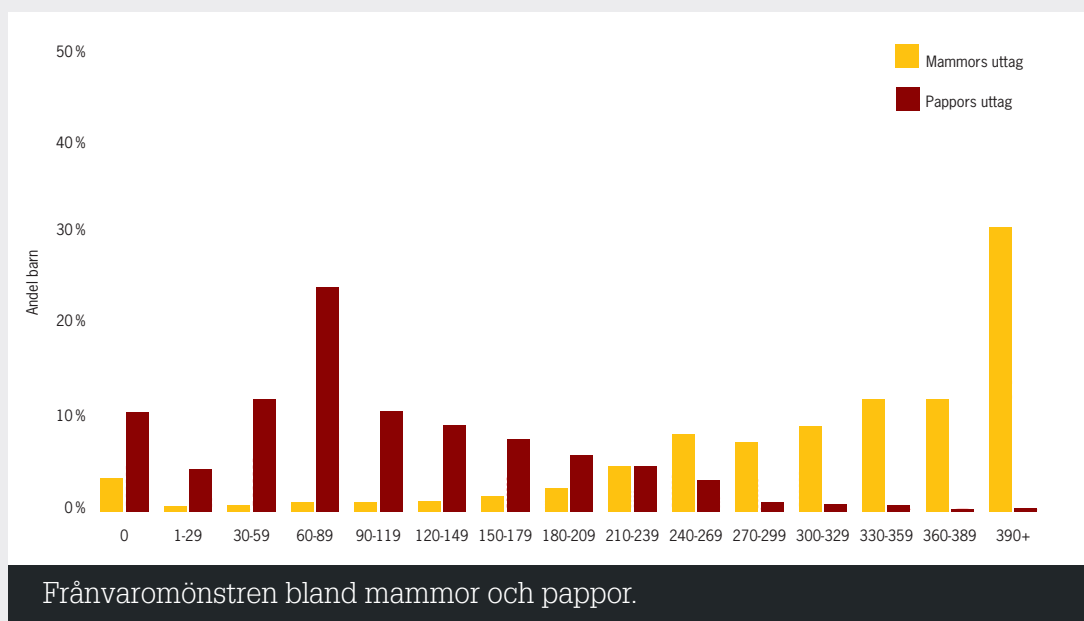
¹ 390 dagar med inkomstrelaterad ersättning samt 90 dagar med ersättning på lägstanivå, totalt 480 dagar.

5 respektive 13 procent av dessa barn hade en pappa som tog ut mellan 1–29 dagar respektive 30–59 dagar med föräldrapenning. Detta innebär att drygt hälften av barnen som föddes 2008 hade en pappa som tog ut högst 89 dagar med föräldrapenning.

För mammorna ser uttagsmönstret väldigt annorlunda ut. Ungefär en tredjedel av dessa barn hade en mamma som tog ut minst 390 dagar. Cirka 13 procent av barnen hade en mamma som tog ut mellan 330–359 dagar respektive 360–389 dagar. Detta innebär att cirka sex av tio barn som föddes 2008 hade en mamma som tog ut minst 330 dagar med föräldrapenning.

”Så även om fördelningen av antalet dagar blivit något mindre ojämnt så har mammors genomsnittliga frånvaro på grund av vård av barn ändå ökat kraftigt, i dagar räknat mycket mer än vad pappors motsvarande frånvaro ökat.”

Diagram 2. Mammors och pappors uttag av föräldrapenningdagar för barn födda 2008 och som fyllt 8 år



KÄLLA: FÖRSÄKRINGSKASSAN

Generösa regler för frånvaro ökar skillnaden

Men detta diagram underskattar längden på mammors och pappors frånvaro. Förklaringen till underskattningen är att man kan vara föräldraledig utan ersättning betydligt fler dagar än det antal dagar som man kan lyfta ersättning från föräldraförsäkringen. Föräldrar kan alltså tänja på sin frånvaro på jobbet genom att inte ta ut föräldrapenning sju dagar i veckan utan genom att

exempelvis ”spara” lördag och söndag. Även om denna typ av sparande av dagar förekommer hos pappor så är det framför allt mammor som använder sig av denna möjlighet.² Därmed underskattar detta diagram också skillnaden mellan mammors och pappors frånvaro. Mammorna är ofta borta från jobbet under betydligt längre tid än vad detta diagram visar.

² Duvander, A-Z. och Viklund, I. (2014), ”Kvinnors och mäns föräldraledighet” i Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser, Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, SOU 2014:28.

Kvinnors lön och karriär drabbas

Det är rimligt att anta att de flesta arbetsgivare i stora drag känner till de olika frånvaromönstren för pappor respektive mammor. Om arbetsgivare ser frånvaro som någonting negativt, vilket är rimligt då frånvaro kostar i form av produktionsstörningar och sökkostnader efter vikarier, kommer en kvinna i fertil ålder att ses som mer riskabel att anställa eller befordra än en man. Om kvinnan ändå anställs eller befordras kan hon få en något lägre lön än vad en man med likvärdiga kvalifikationer fått. Den något lägre lönen sätts för att kompensera för risken för de ökade kostnader för arbetsgivaren som hennes förväntade högre frånvaro medför. En kvinna kan eventuellt ha samma befodringsmöjligheter som en man med liknande kvalifikationer upp till en viss nivå men hon har lägre chanser att befodras till befattningar där förvärvsavbrott anses leda till stora negativa konsekvenser för arbetsgivaren.



Seglivade mönster

Enligt en enkätundersökning bland chefer som Ledarna gjort tillsammans med Novus 2017 svarar 91 procent av kvinnorna att de tagit ut minst sju månaders föräldraledighet. Bland chefer som är män har endast 15 procent tagit ut minst sju månaders föräldraledighet.³ Så många som 28 procent av cheferna som är män uppger att de inte har haft möjlighet att ta ut så mycket föräldraledighet som de velat. Det kan jämföras med att 88 procent av kvinnorna anser sig ha kunnat ta ut så mycket föräldraledighet som de önskat.⁴ Det ojämsställda uttaget är ett problem på Sveriges arbetsmarknad och bidrar till att återskapa föräldrade stereotyper, som att kvinnor förväntas lägga arbete och karriär åt sidan och ta ett större ansvar för barn och obetalt hushållsarbete. Inom chefsyrket bidrar det ojämsställda uttaget av ledighet till att förstärka seglivade normer om vem som kan göra karriär och inneha höga poster.

Enligt Försäkringskassans skrift "Föräldraförsäkringen och den nya föräldranormen" (2014) tar majoriteten kvinnor huvuddelen av föräldradagarna även när de lever med en partner som har lägre lön än de själva. Det ojämlika uttaget i föräldraförsäkringen grundar sig alltså inte enbart på ekonomi utan hör även i hög utsträckning samman med föräldrade förväntningar och stereotyper kring vilka ansvarsområden och sysslor som anses tillhöra ett visst kön.

I det här perspektivet blir det extra intressant att redan av början av 1970-talet så förekom argumentet i samhällsdebatten att en lång frånvaro från arbetslivet riskerar att ge negativa effekter på kvinnors anställnings- och befodringsmöjligheter. När den maximala ersatta ledigheten för föräldrarna sattes till totalt sex månader då föräldraförsäkringen infördes 1974 gjordes detta med argumentet att en längre ersättningsperiod skulle innebära ett för långt avbrott från arbetet, vilket i sin tur skulle medföra en risk för sämre anställnings- och befodringsmöjligheter.⁵

"Det ojämlika uttaget i föräldraförsäkringen grundar sig alltså inte enbart på ekonomi utan hör även i hög utsträckning samman med föräldrade förväntningar och stereotyper kring vilka ansvarsområden och sysslor som anses tillhöra ett visst kön."

³ Fråga: Hur lång ledighet har du i snitt tagit ut per barn under de två första levnadsåren? Bas: Har barn under 12 år (n=459), Ledarna och Novus 2017.

⁴ Fråga: Har du kunnat ta ut så mycket föräldraledighet som du har önskat? Bas: Har tagit ut föräldraledighet (n=423), Ledarna och Novus 2017.

⁵ SOU 1972:34. Familjestöd. Slutbetänkande av Familjepolitiska kommittén. s. 249ff, citerad i Persson, J. "Föräldraledighetens historia – Förslaget om individualiserad föräldraledighet", Examensarbete, Rättsvetenskap, 2RVOOE VT-2013, Linnéuniversitetet.





Glastaket på högre chefsnivåer

Generellt har länder med en mer generös föräldraförsäkring en lägre andel kvinnor i chefspositioner.⁶ En förklaring som påvisats i flera studier är att längre föräldraledighet minskar chanserna till befordran.⁷ De hinder och sämre möjligheter till fortsatt karriär som många kvinnor möter i företag och organisationer brukar beskrivas som ett glastak. Glastaket återspeglas bland annat i att lönegapet mellan kvinnor och män är större bland högavlönade. En studie på europeiska data ger vid handen att glastaket är särskilt framträdande i länder som har en generös familjepolitik.⁸

För Sveriges del ser vi en mycket låg representation av kvinnor på de högsta chefsnivåerna. Sammantaget visar detta att det fortfarande finns ett glastak för kvinnor i majoriteten av företag och organisationer i Sverige. En studie på svenska data finner stora löneskillnader mellan kvinnor och män på de högsta lönenivåerna.⁹ Författarna till denna studie menar att det finns ett samband mellan det ojämna uttaget av föräldraledighet mellan kvinnor och män och förekomsten av detta glastak.

⁶ Se statistik från OECD publicerad i Vedeler Johnsen, J. och Vellesen Løken, K. (2016), "Nordisk familjepolitik och jämställdhet på arbetsmarknaden", SNS Analys 34, Studieförbundet Näringsliv och Samhälle.

⁷ Aisenbrey, S., Evertsson, M. och Grunow, D. (2009), "Is there a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States." *Social Forces*, Vol. 88, sid. 573–606.

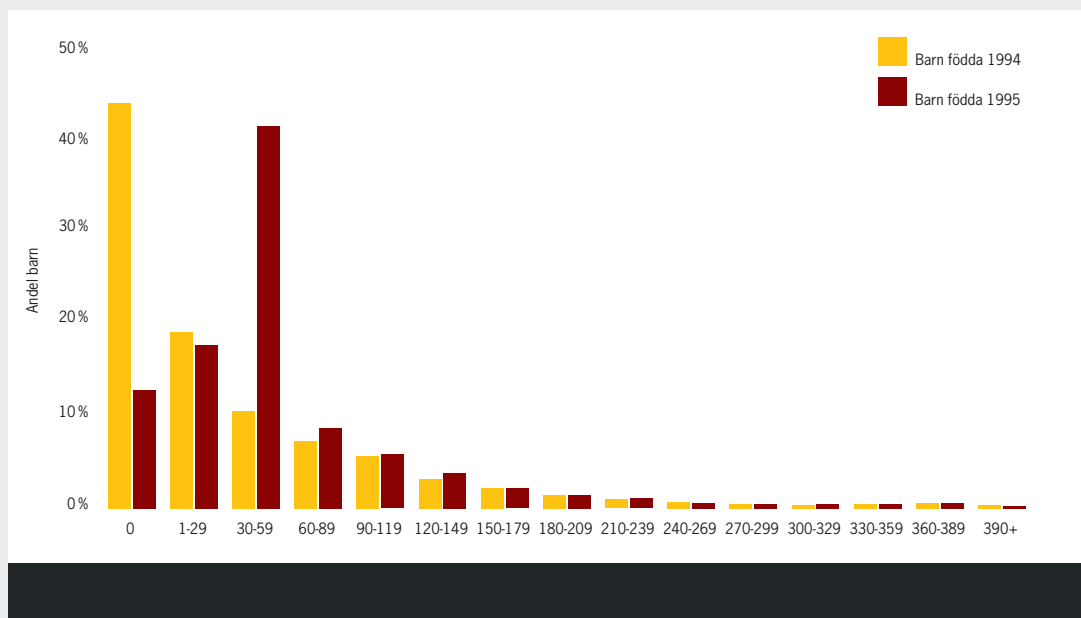
Evertsson, M. och Grunow, D. (2012), "Women's work interruptions and career prospects in Germany and Sweden", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 32 Iss: 9/10, sid. 561–575.

⁸ Arulampalam, W., Booth, A. och Bryan, M. (2007), "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution", *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2), sid. 163-186.

⁹ Albrecht, J., Skogman Thoursie, P. och Vroman, S. (2015), "Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige", IFAU Rapport 2015:1.

Hur har "pappamånaderna" påverkat fäders uttag av föräldraledighet?

Diagram 3. Pappors uttag av föräldrapenningdagar för barn födda 1994 respektive 1995 och som fyllt 8 år



KÄLLA: FÖRSÄKRINGSKASSAN

Det ojämna uttaget av föräldrapenningdagar och kopplingen till risken för kvinnors försämrade möjligheter på arbetsmarknaden var viktiga anledningar bakom införandet av en reserverad månad i föräldraförsäkringen för vardera föräldern som började gälla för barn födda 1995 och senare. 2002 infördes en andra reserverad månad gällande barn födda 2002 och senare. En tredje reserverad månad infördes 2016 för barn födda 2016 och senare. Vanligen kallas dessa månader för "pappamånader" men det är lika mycket "mammamånader" eftersom de är månader som inte är överlåtningsbara på den andra föräldern.

Hur har dessa reformer påverkat pappors uttag av föräldrapenningdagar? Det är möjligt att göra en vetenskaplig effektutvärdering av den första reformen, 1995, eftersom inga andra regler i föräldraförsäkringen infördes samtidigt. Man har alltså en grupp barn som är födda 1995, som får

"behandlingen" av att en månad reserverats för vardera föräldern, och en kontrollgrupp av barn som är födda 1994, där dessa regler inte gällde. Ekberg, Eriksson och Friebe (2013)¹⁰ hittar starka effekter på pappors uttag av dagar med föräldrapenning. Betydligt fler pappor till barn födda i början av 1995 tog kring en månads ledighet med föräldrapenning än pappor till barn födda i slutet av 1994.¹¹ Däremot påverkade inte denna reform pappors uttag av VAB-dagar. Pappor till barn födda i början av 1995 var inte hemma mer än pappor till barn födda i slutet av 1994, när barnen var sjuka.

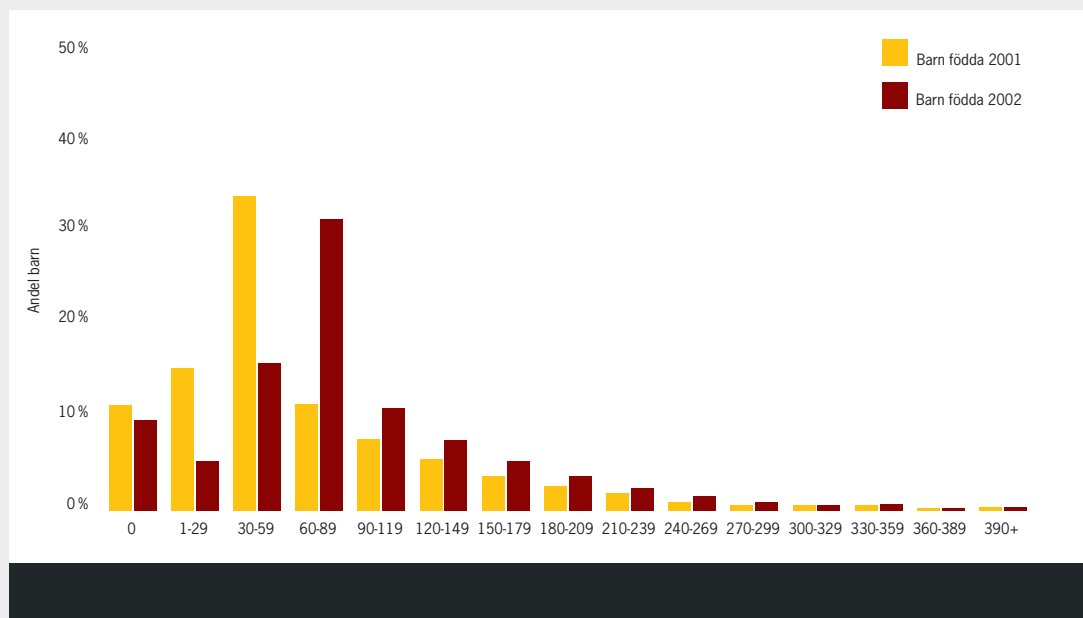
I Diagram 3 återfinns uttaget av pappors föräldrapenningdagar för samtliga barn födda 1994 och 1995 och som fyllt 8 år.

Som vi ser skedde kraftiga förändringar i uttaget för pappor till barn födda 1994 respektive 1995. Så många som nästan hälften av barnen som föddes

¹⁰ Ekberg, J., Eriksson, R. och Friebe, G. (2013), "Parental leave — A policy evaluation of the Swedish "Daddy-Month" reform", *Journal of Public Economics*, Vol. 97, sid. 131–143.

¹¹ Författarna studerar uttaget av föräldrapenningdagar av föräldrar till barn födda två veckor före respektive efter årsskiftet 1994-1995, dels till barn födda tre månader före respektive efter årsskiftet 1994-1995.

Diagram 4. Pappors uttag av föräldrapenningdagar för barn födda 2001 respektive 2002 och som fyllt 8 år



KÄLLA: FÖRSÄKRINGSKASSAN

1994 hade en pappa som inte tog ut en enda dag med föräldrapenning. Motsvarande andel för barn födda 1995 var cirka 13 procent. Knappt var femte barn födda 1994 respektive 1995 hade en pappa som tog ut mellan 1–29 föräldrapenningdagar. Endast cirka vart tionde barn som föddes 1994 hade en pappa som tog ut mellan 30–59 föräldrapenningdagar under det att drygt fyra av tio barn födda 1995 hade en pappa som tog ut lika många dagar.

Det går inte att göra en vetenskaplig effektutvärdering av den andra reformen 2002, eftersom föräldrapenningen samtidigt förlängdes med en månad till dagens 16 månader. Det går alltså inte att renodla vad som är en effekt av den andra reserverade månaden respektive av förlängningen av antalet dagar med ersättning. Utan ambition att vara vetenskapligt stringent kan man ändå,

analogt med föregående diagram, jämföra uttagsmönstret för pappor till barn födda 2002, där två reserverade månader gällde, med uttagsmönstret för pappor till barn födda 2001, där en reserverad månad gällde, se Diagram 4.

Som vi ser skedde det även här kraftiga förändringar i uttaget för pappor till barn födda 2001 respektive 2002. Över en fjärdedel av barnen som föddes 2001 hade en pappa som tog ut maximalt 29 dagar med föräldrapenning, motsvarande andel för barn födda 2002 var cirka 15 procent. 35 procent av barnen födda 2001 hade en pappa som tog ut 30–59 dagar, motsvarande andel för barn födda 2002 var drygt 15 procent. Och cirka var tionde barn födda 2001 hade en pappa som tog ut 60–89 dagar; för barn födda 2002 hade den andelen stigit till vart tredje barn.

”Vanligen kallas dessa månader för ”pappamånader” men det är lika mycket ”mammamånader” eftersom de är månader som inte är överlåtningsbara på den andra föräldern.”

Så visst verkar ”pappamånader” ha effekter på uttaget av föräldrapenningdagar. I en rapport från Inspektionen för socialförsäkringen konstateras: ”Om målet är att öka jämställdheten i betalt och obetalt arbete är ökad reserverad tid i föräldrapenningen en viktig reform. De tidigare införda reserverade månaderna har haft en otvetydig effekt på pappors uttag.”¹²

Detta till skillnad från den nyligen borttagna jämställdhetsbonusen¹³ som inte förefaller ha haft någon större påverkan alls på fördelningen av hur mammor och pappor tar ut föräldrapenningdagar.¹⁴ Men det går långsamt. Om man jämför Diagram 4 med uppgifterna för pappor i Diagram 2 så ser uttagsmönstret nästan likadant ut, med skillnaden att något fler pappor till barn födda 2008 tar föräldradigheter på tre månader och längre, jämfört med pappor till barn födda 2002.

¹² Duvander, A-Z., Ferrarini, T. och Johansson, M. (2015), ”Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet”, Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2015:5, sid. 153.

¹³ Jämställdhetsbonusen togs bort fr.o.m. 1 januari 2017.

¹⁴ Johansson, M. och Duvander, A-Z. (2012), ”Ett jämställt uttag? Reformen inom föräldraförsäkringen”, Inspektionen för socialförsäkringen, Rapport 2012:4.



Hög tid för en modern föräldraförsäkring!

I februari 2016 beslutade regeringen att tillsätta en utredning med syfte att göra en översyn av föräldraförsäkringen. Direktiven utgår från önskemål om modernisering, förenkling samt ökade förutsättningar för ett jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn.¹⁵

Utredningen, som tagit namnet Utredningen om en modern föräldraförsäkring,¹⁶ ska inte bara titta på uttaget av föräldrapenningdagar och VAB-dagar utan också på regler för föräldraledigheten som sådan. Det rimliga är att utredningen föreslår att fler månader ska reserveras för vardera föräldern, precis som OECD föreslagit i sin senaste översikt om den svenska ekonomin.¹⁷

Ledarna har sedan tidigare tagit ställning för en helt individualiserad föräldraförsäkring, som delas 50/50 mellan vårdnadshavarna. Det finns flera skäl till det. Kvinnor tjänar i genomsnitt mindre än män även i början av karriären men det är i 30-årsåldern som skillnaderna börjar växa. Inom tjänstemannayrken finns det ett uttalat glastak på den svenska arbetsmarknaden, alltså att kvinnor har svårare än män att uppnå höga löner.¹⁸ Om och när barnen kommer drar männen ifrån lönemässigt. Giftna/sammanboende män med barn tjänar mer än ensamstående män, med eller utan barn. Det premieras därmed lönemässigt att ha en partner som ansvarar för den större delen av arbetet med barnomsorg och hushåll. När det gäller vård av sjukt barn så står kvinnorna för nästan två tredjedelar av vabbandet. Detta bidrar till att ytterligare cementera skillnaden i arbetsmarknadschanser, livsinkomster och därmed också pensioner mellan kvinnor och män.

Men den negativa påverkan på karriärmöjligheter kan även gälla det – mindre antal – pappor som tar en betydligt längre föräldraledighet än pappa-månaderna. Då kan arbetsgivaren se det som en signal att deras engagemang i arbetet är lägre än engagemanget hos de flesta andra pappor. De

prioriterar ju att jobba. Dessa pappors lön var från början satt utifrån att han i framtiden skulle bete sig som män förväntas göra. Nu visar det sig att de betar sig mer som genomsnittliga mammor. Deras löneutveckling justeras därför nedåt.

”Det premieras därmed lönemässigt att ha en partner som ansvarar för den större delen av arbetet med barnomsorg och hushåll.”

Att arbeta som chef innebär ofta höga närvarokrav på jobbet. Detta betyder att föräldraförsäkringen, som den används i praktiken idag blir ett klart hinder för kvinnor som vill börja eller fortsätta en chefskarriär.

Reformer som tagit steg mot en individualisering av föräldraförsäkringen är det enda som hittills har haft en tydlig effekt i önskad riktning, mot ett mer jämställt uttag av föräldradagar och därmed ett mer jämställt förhållningssätt till karriärmöjligheter respektive ansvar för hushåll och hemmavarande barn. Ledarna anser därför att föräldraförsäkringen bör bli helt individualiserad. Det mer jämställda uttag av föräldraförsäkringen som vi sannolikt kommer att se efter en sådan reform kommer även att innebära ett arbete med förändring av attityder till föräldraledighet och karriärmöjligheter hos arbetsgivare. Jämställda chanser på arbetsmarknaden når vi inte med en enda åtgärd; det är Ledarna medvetna om. Men vi kan inte stå stilla och vänta på tillfället att, på en gång, åtgärda alla orsaker till att kvinnor har sämre arbetsmarknadschanser än män. Det tillfället kommer aldrig. Låt oss börja med en av de mest uppenbara orsakerna, det skeva uttaget av föräldraledighet.

¹⁵ Dir. 2016:10, Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – översyn av föräldraförsäkringen.

¹⁶ <https://modernforaldrasforasakring.se>

¹⁷ OECD *Economic Surveys: Sweden* 2017.

¹⁸ Albrecht, J., Skogman Thoursie, P. och Vroman, S. (2015) "Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige", IFAU Rapport 2015:1.

Källförteckning

- Aisenbrey, S., Evertsson, M. och Grunow, D. (2009), "Is there a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States." *Social Forces*, Vol. 88, sid. 573–606.
- Albrecht, J., Skogman Thoursie, P. och Vroman, S. (2015), "Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige", IFAU Rapport 2015:1.
- Arulampalam, W., Booth, A. och Bryan, M. (2007), "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution", *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2), sid. 163-186.
- Dir. 2016:10, Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – översyn av föräldraförsäkringen.
- Duvander, A-Z. och Viklund, I. (2014), "Kvinnors och mäns föräldraledighet" i *Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser*, Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, SOU 2014:28.
- Duvander, A-Z., Ferrarini, T. och Johansson, M. (2015), "Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet", Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2015:5.
- Ekberg, J., Eriksson, R. och Friebel, G. (2013), "Parental leave — A policy evaluation of the Swedish "Daddy-Month" reform", *Journal of Public Economics*, Vol. 97, sid. 131–143.
- Evertsson, M. och Grunow, D. (2012), "Women's work interruptions and career prospects in Germany and Sweden", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 32 Iss: 9/10, sid. 561–575.
- <https://modernforaldrarforsakring.se>
- Johansson, M. och Duvander, A-Z. (2012), "Ett jämställt uttag? Reformen inom föräldraförsäkringen", Inspektionen för socialförsäkringen, Rapport 2012:4.
- OECD *Economic Surveys: Sweden 2017*.
- SOU 1972:34. Familjestöd. Slutbetänkande av Familjepolitiska kommittén. s. 249ff, citerad i Persson, J. "Föräldraledighetens historia – Förslaget om individualiserad föräldraledighet", Examensarbete, Rättsvetenskap, 2RV00E VT-2013, Linnéuniversitetet.
- Vedeler Johnsen, J. och Vellesen Løken, K. (2016), "Nordisk familjepolitik och jämställdhet på arbetsmarknaden", SNS Analys 34, Studieförbundet Näringsliv och Samhälle.





Ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

Ledarna är Sveriges chefsorganisation med fler än 90 000 medlemmar – chefer i alla branscher och på alla nivåer.

Hos oss får medlemmarna utveckling, råd och stöd i uppdraget som chef och kring den egna anställningen. Alltid med utgångspunkt i chefens individuella behov.

Alla vinner på ett bra ledarskap – vi jobbar för att Sverige ska ha världens bästa chefer.