

# Karriär och föräldra- ledighet.

En undersökning bland  
föräldralediga civilekonomer 2012

# Är det möjligt?

Hur  
föräldra-  
ledigheten  
påverkar  
karriärutveck-  
lingen



**civileKONOMERNA**  
*Förbundet för Sveriges ekonomer*



# Karriär och föräldraledighet. Är det möjligt?

– en undersökning bland föräldralediga civilekonomer 2012

## Förord

Påverkas karriärutvecklingen av föräldraledighet? I Sverige finns idag tydlig lagstiftning som innebär att föräldralediga arbetstagare inte får missgynnas vid exempelvis befordran och lönesättning. Civilekonomernas uppfattning är att föräldraledighet är ett naturligt inslag i arbetslivet och att det ska vara möjligt att kombinera föräldraskap och arbete, både för kvinnor och män. Undersökningen visar emellertid att så inte alltid är fallet. En del civilekonomer, i synnerhet kvinnor, upplever att karriären påverkats negativt av att de har varit föräldralediga.

Studien är en del av förbundets arbete för föräldralediga medlemmar. Rapporten kan även användas av arbetsgivare, personalansvariga och fackliga företrädare som vill veta mer om hur civilekonomer upplever att det fungerar att vara föräldralediga i dag. Civilekonomernas förhoppning är att rapportens innehåll ska väcka frågor och fortsatt diskussion om möjligheten att kombinera barn och karriär.

Rapporten är också en viktig del i Civilekonomernas arbete för ett jämställt arbetsliv för civilekonomer. Förbundet har i tidigare rapporter visat att kvinnliga civilekonomer i genomsnitt har lägre lön än manliga. Med föreliggande rapport vill Civilekonomerna undersöka vilken betydelse föräldraledighet har för kvinnors och mäns löne- och karriärutveckling.

Vi vill rikta ett tack till de medlemmar som deltog i intervjuundersökningen. Markör Marknad & Kommunikation AB har genomfört telefonintervjuerna. Sara Lindberg, Ulrika Emteryd, Nina Forssblad och Ann-Kristin Eriksson från Civilekonomerna har arbetat med att ta fram frågeunderlaget. Fanny Hemmingsson, Civilekonomerna, har författat rapporten.

Stockholm i maj 2013

Alexander Beck  
*Utredningschef*

Mikael Andersson  
*Förhandlingschef*

Civilekonomerna

Civilekonomerna

## Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	3
1 Inledning.....	4
1.1 Bakgrund.....	4
1.2 Syfte.....	4
1.3 Föräldraledighet och arbete i lag .....	4
2. Om undersökningen.....	6
3. Hur påverkas civilekonomers karriär av föräldraledighet? .....	7
3.1 Inför föräldraledigheten .....	7
3.1.1 Majoriteten informerade arbetsgivaren i god tid .....	7
3.1.2 Få arbetsgivare reagerade negativt.....	8
3.1.3 Kvinnor och män tar ut olika lång föräldraledighet.....	8
3.2 Under föräldraledigheten .....	10
3.2.1 De flesta blev kontaktade av arbetsgivaren under ledigheten.....	10
3.2.2 Mer än var femte förväntades arbeta under ledigheten.....	13
3.2.3 Få fick kompetensutveckling .....	14
3.3 Efter föräldraledigheten .....	15
3.3.1 Majoriteten återgick till samma befattning .....	15
3.3.2 Hälften av arbetsplatserna har en föräldraledighetspolicy .....	15
3.3.3 Var fjärde civilekonom upplever att karriären har påverkats negativt.....	15
3.3.4 Vanligare att kvinnor halkar efter i löneutvecklingen .....	16
3.3.5 Skiljer sig påverkan på karriär och lön beroende på ledighetens längd, om föräldern har förväntats arbeta eller blivit kontaktad av arbetsgivaren under ledigheten? .....	18
4. Vad gör Civilekonomerna? .....	21
Referenslista .....	22
Appendix .....	23
Frågeformulär.....	24
Beskrivning av respondentgruppen: kön, ålder, arbetsmarknadssektor, befattning, anställningsform och tjänstgöringsgrad .....	27

# Sammanfattning

Rapporten *Karriär och föräldraledighet – är det möjligt?* är resultatet av en telefonintervjuundersökning om föräldraledighet bland Civilekonomernas medlemmar. I undersökningen deltog 493 civilekonomer som var föräldralediga någon period under 2011. Syftet med studien är att undersöka hur Civilekonomernas medlemmar upplever att föräldraledigheten har påverkat deras karriärutveckling.

En fjärdedel av civilekonomerna i undersökningen upplever att föräldraledigheten har påverkat karriären negativt. En femtedel anger att löneutvecklingen har påverkats negativt. Ledighetens påverkan på karriär och lön skiljer sig tydligt mellan kvinnor och män. Bland kvinnorna upplever 33 procent att karriären har påverkats negativt jämfört med 8 procent av männen. Gällande löneutveckling svarar 28 procent av kvinnorna och 6 procent av männen att lönen påverkats negativt. Undersökningen visar att skillnaden mellan kvinnor och män delvis, men inte enbart, kan förklaras av att kvinnorna är lediga längre än männen. Respondenter med chefsbefattning uppger i mindre omfattning att deras karriär och lön påverkats negativt än övriga (icke-chefer). Däremot går det inte att observera några skillnader mellan hur respondenter i olika åldersgrupper och arbetsmarknadssektorer upplever att karriär- och löneutvecklingen påverkats.

En majoritet av respondenterna anger att deras arbetsgivare reagerade positivt (57 procent) eller neutralt (35 procent) på beskedet om föräldraledighet. Efter föräldraledigheten återgick de flesta till samma eller en likvärdig befattning (81 procent), 2 procent fick en mindre kvalificerad tjänst, 6 procent blev befordrade och 1 procent blev uppsagda.

Två av tre respondenter anger att de blev kontaktade av arbetsgivaren under ledigheten. Vanligast var att kontakten gällde arbetsrelaterade ärenden. Mer än en femtedel anger att de förväntades utföra arbetsuppgifter under föräldraledigheten. Nästan en dubbelt så stor andel av männen uppger att de förväntades arbeta under föräldraledigheten jämfört med kvinnorna (32 procent jämfört med 17 procent). Fler chefer än övriga anställda och fler som arbetar inom kommun och landsting än inom privat och statlig sektor svarar att de förväntades arbeta under föräldraledigheten. Det finns inga betydande skillnader i hur karriär- och löneutvecklingen påverkats mellan dem som har arbetat respektive inte har arbetat under föräldraledigheten.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Civilekonomerna får med jämna mellanrum samtal från medlemmar som anser att de på olika sätt har blivit missgynnade på arbetsplatsen i samband med deras föräldraledighet. Under en period i slutet på 2011 var samtalen ovanligt många. Förbundet ville därför undersöka om missgynnande i samband med föräldraledighet är vanligt förekommande bland civilekonomer.

Civilekonomerna har i rapporten Lön efter utbildning och kompetens<sup>1</sup> tidigare konstaterat att det finns betydande löneskillnader bland kvinnor och män som är civilekonomer. I rapporten jämförs även löneutvecklingen under åren 2008–2011 mellan medlemmar som har varit föräldralediga och övriga medlemmar. Jämförelsen visar att de som var föräldralediga under delar av perioden i genomsnitt hade en sämre löneutveckling än övriga. Sämst löneutveckling hade föräldralediga kvinnor. Regnér<sup>2</sup> visar i en studie om livslöner bland akademiker att kvinnors löner börjar gå skilda vägar ungefär vid den ålder som kvinnor i genomsnitt får sitt första barn, och menar att det delvis kan förklaras av att det finns ett negativt samband mellan familjebildning och kvinnors löner. En undersökning från IFAU<sup>3</sup>, där föräldrars inkomst har jämförts över tid, visar att inkomstskillnaden mellan mannen och kvinnan i genomsnitt har ökat med 35 procent femton år efter att första barnet har fötts, jämfört med skillnaden innan de fick barn. Av undersökningen framgår att familjeansvar är en betydande förklaring till den ökade inkomstskillnaden. Enligt en studie från Statistiska Centralbyrån blir kvinnor som tagit lång föräldraledighet befordrade i mindre utsträckning än kvinnor som tagit ut mellanlång eller kort ledighet<sup>4</sup>.

## 1.2 Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur Civilekonomernas medlemmar upplever att föräldraledigheten har påverkat deras karriärutveckling. Ett särskilt syfte är analysera om civilekonomer påverkas olika beroende på om de är kvinnor och män. Dessutom undersöks om befattning, arbetsmarknadssektor och ålder har betydelse för möjligheten att kombinera föräldraskap och arbete.

## 1.3 Föräldraledighet och arbete i lag

Förhållanden kring föräldraledighet och arbete regleras framför allt i diskrimineringslagen och i föräldraledighetslagen<sup>5</sup>. I diskrimineringslagen 3 kap. 5 § står bland annat "Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap." Det innebär att arbetsgivaren ska genomföra konkreta åtgärder, exempelvis anpassa arbetstider och mötestider, för att underlätta för småbarnsföräldrar att kombinera arbete och föräldraskap. Ytterligare exempel är att bibehålla kontakten med föräldralediga arbetstagare och ha rutiner som säkerställer att de inte missgynnas vid exempelvis kompetensutveckling och lönesättning.

1 Civilekonomerna (2012), Lön efter utbildning och kompetens.

2 Regnér i Granqvist (red.) (2011), Livslön. Välja studier, arbete, familj.

3 IFAU (2013), Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?

4 Statistiska Centralbyrån (2007), Föräldraledighet och arbetslivskarriär. En studie av mammors olika vägar i arbetslivet.

5 Diskrimineringslagen (2008:567), Föräldraledighetslagen (1995:584), [www.do.se](http://www.do.se)

Föräldraledighetslagen reglerar bland annat rätten till ledighet och förbud mot missgynnande behandling i samband med ledigheten. Förbudet mot missgynnande behandling (Föräldraledighetslagen 16 §) innebär att arbetsgivaren inte får missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet, vid exempelvis nyanställning, befordran, lönesättning eller uppsägning. Vid lönesättning ska den föräldralediga arbetstagaren behandlas som om hon/han hade varit i arbete.

## 2. Om undersökningen

Undersökningen vände sig till medlemmar i Civilekonomerna som har varit föräldralediga under 2011. Studien baseras på information som insamlades via telefonintervjuer med 493 civilekonomer. Intervjuerna genomfördes av Markör Marknad & Kommunikation AB på uppdrag av Civilekonomerna under perioden 27/12, 2011 – 14/1, 2012. Varje intervju tog cirka 20 minuter.

Populationen bestod av de 2334 personer som i Civilekonomernas löneenkät för år 2011 har svarat att de var föräldralediga under de fem senaste åren. Det var inte möjligt att i det här steget urskilja vilka som var lediga under 2011, det år som var aktuellt för undersökningen. Proportionellt stratifierade urval gjordes för undersökningsgrupperna kvinnor och män samt för privat, statlig och kommunal sektor. Varje grupp var proportionell mot gruppens storlek i populationen, 64 procent var kvinnor och 36 procent var män, 81,5 procent arbetade i privat sektor, 10 procent i statlig sektor och 8 procent i kommunal sektor. För 0,5 procent var sektortillhörigheten okänd. Därefter togs ett obundet slumpmässigt urval på 50 procent fram ur respektive stratum, sammanlagt 1176 personer. Gruppen okänd sektor totalundersöktes.

Av de 1176 personer som utgjorde urvalet var 312 personer inte i målgruppen, det vill säga de var inte föräldralediga under 2011, vilket minskade det aktuella urvalet till 864 personer. Totalt svarade 493 personer på undersökningen. Det ger en svarsfrekvens på 57 procent.

Tabell 1. Beskrivning av dataunderlag och urval

	Kvinna	Man	Privat sektor	Kommun /landsting	Statlig sektor	Okänd sektor	Totalt
I urval	754	422	961	92	120	3	1176
Ej i målgrupp	205	107	260	23	29	0	312
Aktuellt urval	549	334	701	69	91	3	864
Antal svar	325	187	397	43	53	0	493
Svarsfrekvens	59%	56%	57%	62%	58%	0%	57%

Samtliga respondenter är mellan 25–45 år. 66 procent är kvinnor och 34 procent är män. 77 procent arbetar inom privat sektor, 13 procent inom statlig sektor och 10 procent inom kommun och landsting. 24 procent är chefer med personalansvar, 12 procent är chefer utan personalansvar, medan övriga (icke-chefer) utgör 64 procent av undersökningens deltagare. I appendix finns en mer detaljerad redogörelse för respondentgruppens sammansättning.

Frågeunderlaget bestod framförallt av frågor med fasta svarsalternativ. Frågorna kan indelas i tre frågeområden, *Inför föräldraledigheten*, *Under föräldraledigheten* och *Efter föräldraledigheten*. Frågorna berör hur kommunikationen med arbetsgivaren har fungerat inför och under föräldraledigheten, om föräldraledigheten har påverkat löne- och karriärutvecklingen samt om anställningen har förändrats efter ledigheten. Respondenten fick också möjlighet att ge egna kommentarer under telefonintervjun. Några kommentarer som återkom i flera intervjuer återges i beskrivningen av resultatet. Frågeunderlaget finns i rapportens appendix.



# 3. Hur påverkas civilekonomers karriär av föräldraledighet?

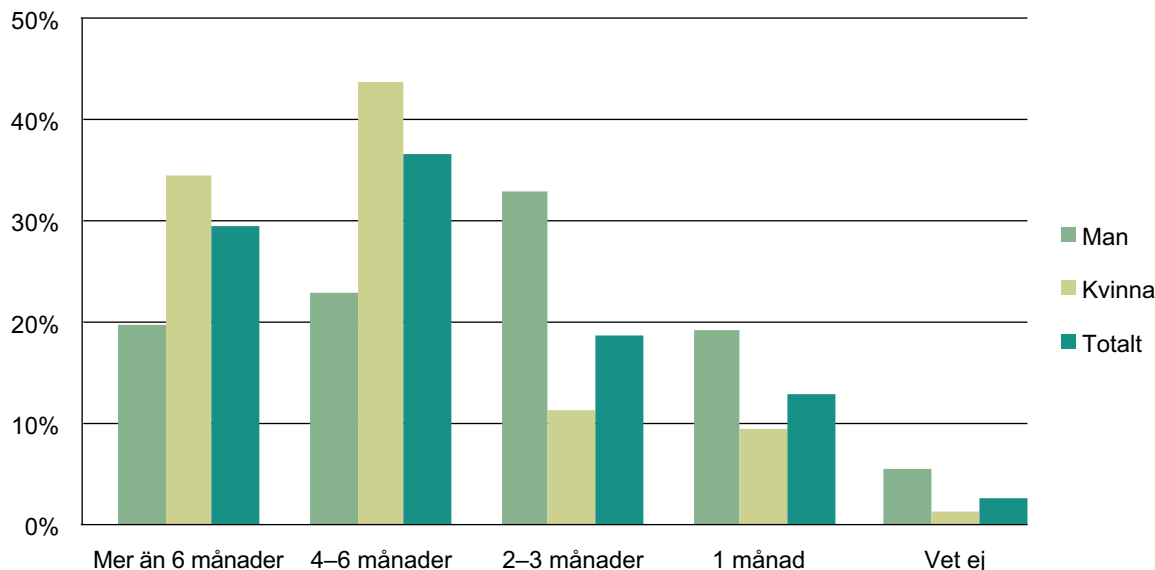
Resultatredovisningen är indelad i tre avsnitt, *Inför föräldraledigheten*, *Under föräldraledigheten* och *Efter föräldraledigheten*. Avsnittet *Inför föräldraledigheten* belyser frågor gällande hur lång tid före arbetsgivaren informerades om föräldraledigheten, hur arbetsgivaren reagerade och föräldraledighetens längd. Avsnittet *Under föräldraledigheten* behandlar frågor kring kontakten med arbetsgivaren under ledigheten, arbete under ledigheten samt kompetensutveckling. I det sista avsnittet, *Efter föräldraledigheten*, beskrivs återgången till arbete, huruvida det finns en föräldraledighetspolicy på arbetsplatsen och hur föräldraledigheten har påverkat karriär- och löneutvecklingen.

## 3.1 Inför föräldraledigheten

### 3.1.1 Majoriteten informerade arbetsgivaren i god tid

Två tredjedelar av civilekonomerna informerade arbetsgivaren fyra månader eller mer innan de planerade att vara föräldralediga, medan en tredjedel meddelade arbetsgivaren mindre än fyra månader före ledigheten, se figur 1. Kvinnorna informerade generellt arbetsgivaren tidigare än vad männen gjorde. 78 procent av kvinnorna jämfört med 43 procent av männen underrättade sin arbetsgivare fyra månader eller mer innan de planerade att vara föräldralediga.

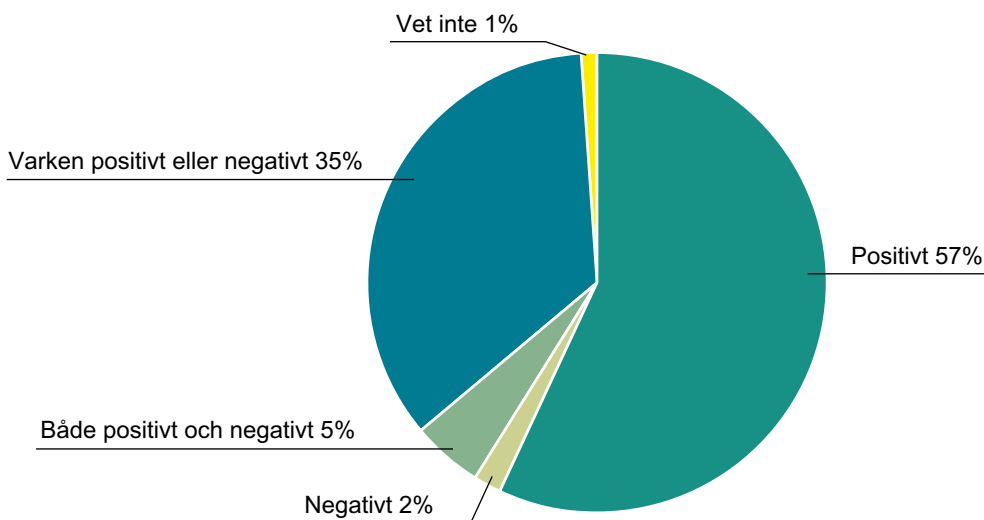
Figur 1. Hur långt i förväg informerade du arbetsgivaren om att du skulle vara föräldraledig?



### 3.1.2 Få arbetsgivare reagerade negativt

De flesta arbetsgivare reagerade positivt (57 procent) eller neutralt (35 procent) på medlemmens besked om föräldraledighet, vilket illustreras i figur 2. Fem procent reagerade både positivt och negativt på beskedet. Två procent av medlemmarna uppger att arbetsgivaren var negativ. Kvinnorna fick generellt en mer positiv respons än männen. 61 procent av kvinnorna jämfört med 49 procent av männen uppger att arbetsgivaren reagerade positivt på beskedet om föräldraledighet.

Figur 2. Hur togs beskedet emot av din arbetsgivare?



Civilekonomer med chefsbefattning utan personalansvar fick i störst utsträckning en positiv reaktion från sin arbetsgivare (68 procent), jämfört med chefer med personalansvar (53 procent) och övriga (57 procent). Skillnaden är särskilt stor mellan kvinnor som är chefer utan personalansvar och övriga kvinnor. Av kvinnorna med chefsbefattning utan personalansvar uppger 84 procent att beskedet om föräldraledighet togs emot positivt av arbetsgivaren. Bland kvinnor som är chefer med personalansvar och övriga kvinnor var motsvarande siffra 59 procent.

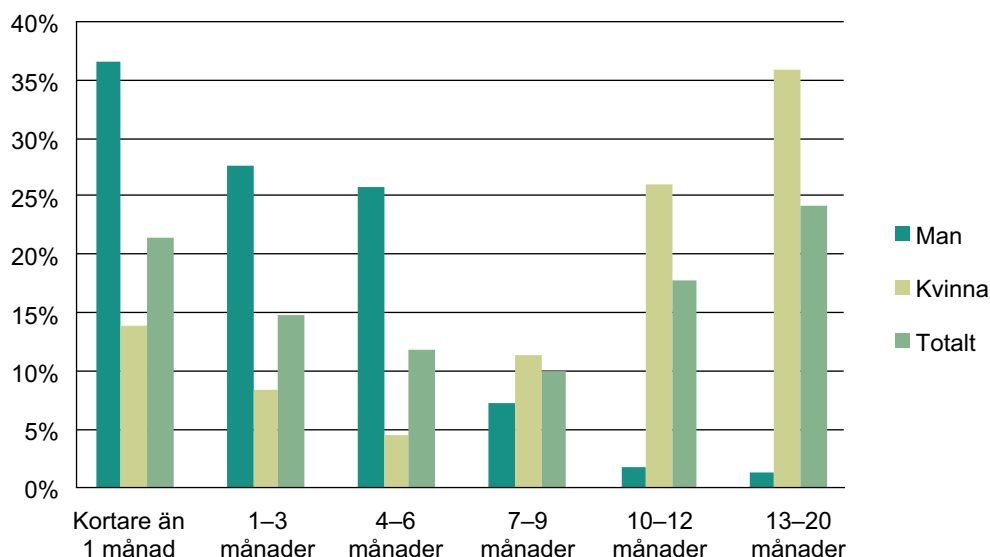
### 3.1.3 Kvinnor och män tar ut olika lång föräldraledighet

Enligt föräldraledighetslagen har båda föräldrarna rätt till föräldraledighet med eller utan föräldrapenning till dess att barnet är 18 månader. Föräldrarna har rätt till ledighet med föräldrapenning upp till barnet fyller åtta år eller har avslutat första skolåret<sup>6</sup>.

I undersökningen ställdes frågan "Hur lång var den längsta föräldraledigheten som kan antas ha haft mest inverkan på din arbetssituation?". Svartalternativen sträcker sig från kortare än en månad upp till 20 månader, uppdelat på sex kategorier. Spridningen i antal föräldralediga månader är stor och totalt sett relativt jämn, vilket åskådliggörs i figur 3 nedan. En jämförelse av föräldraledighetens längd mellan män och kvinnor resulterar i stora skillnader. Bland kvinnorna var 73 procent lediga 7–20 månader, medan en stor majoritet av männen, 91 procent, var föräldralediga upp till 6 månader.

6 Föräldraledighetslagen (1995:584), [www.do.se](http://www.do.se)

**Figur 3. Hur lång var den längsta föräldraledigheten som kan antas ha haft mest inverkan på din arbetssituation?**



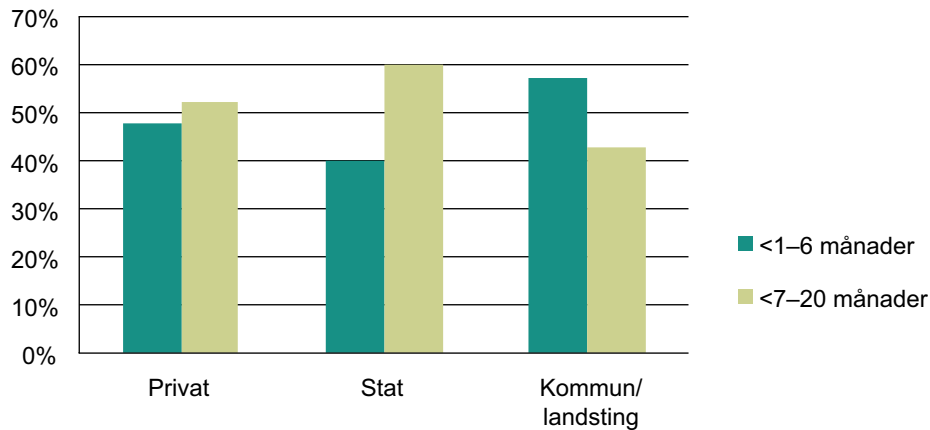
Chefer tog generellt ut kortare föräldraledighet än övriga civilekonomer, i synnerhet chefer med personalansvar. Bland cheferna med personalansvar var en tredjedel lediga mer än sju månader. Hälften av cheferna utan personalansvar var lediga mer än sju månader. Bland övriga respondenter var 59 procent lediga motsvarande tid.

En uppdelning på befattning och kön visar att chefer med personalansvar tog ut kortast ledighet både bland kvinnorna och bland männen (se tabell 2). Den kategori som tog ut längst ledighet bland männen var övriga (icke-chefer). Bland kvinnorna var det däremot chefer utan personalansvar som tog ut längst ledighet. Skillnaden i hur lång ledighet män respektive kvinnor som är chefer tog ut är stor. När det gäller ledighetens längd har chefer mer gemensamt med icke-chefer av samma kön än med andra chefer av motsatt kön.

**Tabell 2. Föräldraledighetens längd uppdelad på kön och befattning**

	Man			Kvinna		
	Chef med personalansvar	Chef utan personalansvar	Övriga	Chef med personalansvar	Chef utan personalansvar	Övriga
<1-6 mån	92%	89%	88%	36%	19%	26%
7-20 mån	8%	11%	12%	64%	81%	74%

Figur 4. Föräldraledighetens längd per arbetsmarknadssektor



En jämförelse per arbetsmarknadssektor visar att det var vanligare att medlemmar som arbetar inom statlig sektor var lediga 7–20 månader (60 procent) jämfört med privat sektor (52 procent) och kommunal sektor (42 procent), se figur 4.

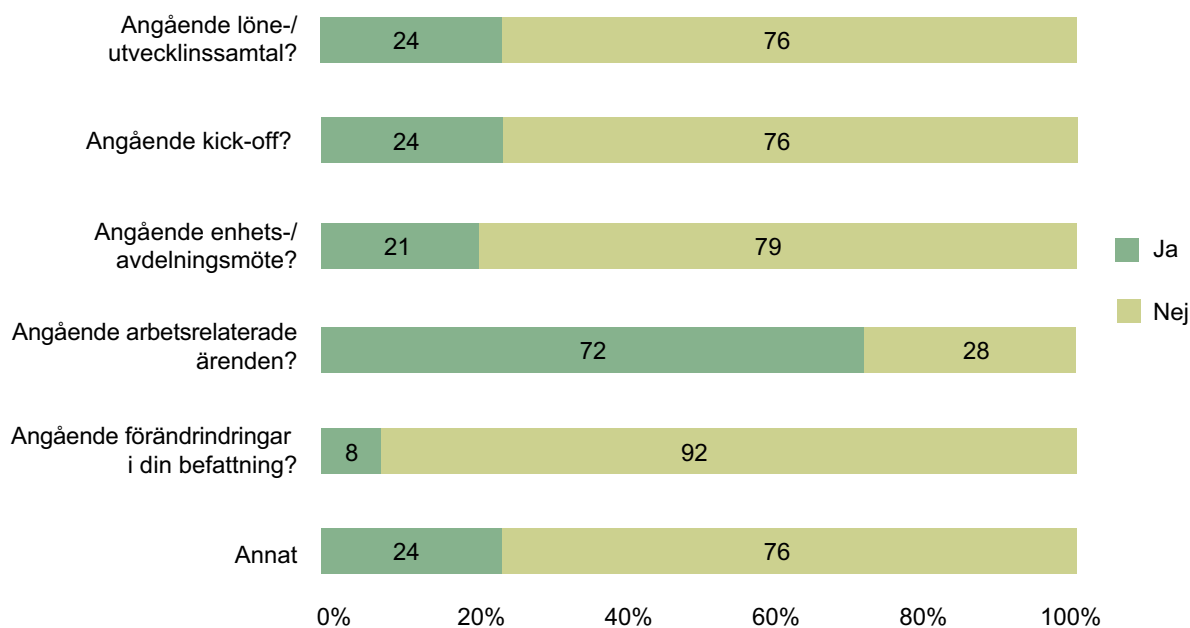
Undersökningen visar att yngre respondenter i genomsnitt tog ut längre föräldraledighet än äldre. I den yngsta åldersgruppen, 25–29, var 73 procent lediga över sju månader. I åldersgruppen 30–34 tog 64 procent ut över sju månaders ledighet. Bland 35–39-åringarna var 57 procent lediga över sju månader, medan motsvarande siffra för 40–45-åringarna var 28 procent. Sambandet mellan ålder och föräldraledighetens längd kan till viss del bero på att många av dem som är äldre är män eller chefer, grupper som i undersökningen var föräldralediga kortare perioder än övriga grupper. Se tabell 2 och 5 i appendix.

## 3.2 Under föräldraledigheten

### 3.2.1 De flesta blev kontaktade av arbetsgivaren under ledigheten

Drygt två tredjedelar av medlemmarna uppger att arbetsgivaren kontaktade dem under föräldraledigheten. Av dessa blev majoriteten kontaktad angående arbetsrelaterade ärenden (se figur 5), medan en mindre andel blev kontaktade angående lönesamtal eller utvecklingssamtal, kick-off, enhets- eller avdelningsmöte eller förändringar i befattning. De som angav "annat" fick möjlighet att nämna vilken typ av ärende kontakten innebar. Framförallt nämns "för att informera", "för att kolla läget" och "i privat ärende".

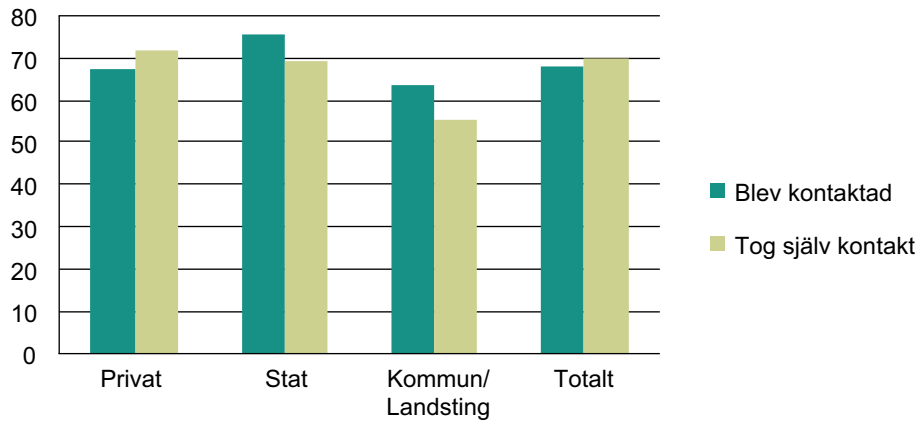
**Figur 5. Har arbetsgivaren kontaktat dig i följande ärende? Redovisat i andelar (%)**



En jämförelse mellan kvinnor och män visar att en större andel av kvinnorna blev kontaktade av arbetsgivaren under föräldraledigheten, 73 jämfört med 59 procent. En större andel av kvinnorna som var lediga 7–20 månader kontaktades av arbetsgivaren än av dem som var lediga <1–6 månader (79 procent jämfört med 55 procent). Att en större andel kvinnor än män kontaktades av arbetsgivaren kan delvis bero på att de i genomsnitt var lediga längre än männen. Kvinnorna blev i högre utsträckning kontaktade angående lönesamtal och kick-off, medan männen i högre utsträckning blev kontaktade gällande arbetsrelaterade frågor.

Fler civilekonomer inom den statliga sektorn anger att de kontaktades av sin arbetsgivare under ledigheten (76 procent), än inom den privata (68 procent) och den kommunala sektorn (63 procent), se figur 6 nedan. Chefer med personalansvar svarar i något lägre utsträckning (61 procent) att de blev kontaktade av sin arbetsgivare jämfört med chefer utan personalansvar (71 procent) och övriga (70 procent). Undersökningen visar även att arbetsgivarens kontakt minskar med medlemmarnas ålder.

**Figur 6. Andel respondenter som blev kontaktade av arbetsgivaren respektive som själva tog kontakt med arbetsgivaren under föräldraledigheten uppdelat på arbetsmarknadssektor.**



Drygt två tredjedelar av respondenterna uppger att de själva kontaktade arbetsgivaren under föräldraledigheten (figur 6). En större andel av kvinnorna (76 procent) svarar att de tog kontakt med sin arbetsgivare än av männen (58 procent). Även här är ledighetens längd av betydelse. En dubbelt så stor andel av kvinnorna som var lediga 7–20 månader tog själva kontakt med arbetsgivaren än av dem som var lediga <1–6 månader (88 procent jämfört med 44 procent). I figuren åskådliggörs att fler medlemmar som arbetar inom den privata sektorn (72 procent) och den statliga sektorn (69 procent) anger att de själva tog kontakt med arbetsgivaren än medlemmar inom den kommunala sektorn (55 procent).

Tre av fyra medlemmar uppger att de har nåtts av information om verksamheten under föräldraledigheten. Männen har i högre utsträckning nåtts av information om verksamheten än kvinnorna, 85 procent jämfört med 71 procent. Majoriteten (87 procent) av dem som har haft kontakt med arbetsgivaren upplever att kontakten med arbetsgivaren var tillfredsställande. En större andel av männen (94 procent) är tillfredsställda med kontakten än av kvinnorna (85 procent).

**Respondenterna fick möjlighet att ge egna kommentarer under intervjuerna. Några kommentarer gällde hur kontakten med arbetsgivaren under föräldraledigheten fungerade:**

”Det kändes väldigt bra att företaget kontaktade mig när jag var föräldraledig. Jag fick lönesamtal och utvecklingssamtal precis som om jag vore i tjänst.”

”Jag känner mig lite bortglömd. Jag har inte fått några inbjudningar till exempelvis julfester eller kick-offs. Jag fick vara med på lönesamtal men fick inget utvecklingssamtal.”

”Jag har en önskan om att företaget skulle ha hållit kontakt. Jag fick inga inbjudningar till konferenser och utbildningar och inte heller någon information om omorganisation i företaget.”

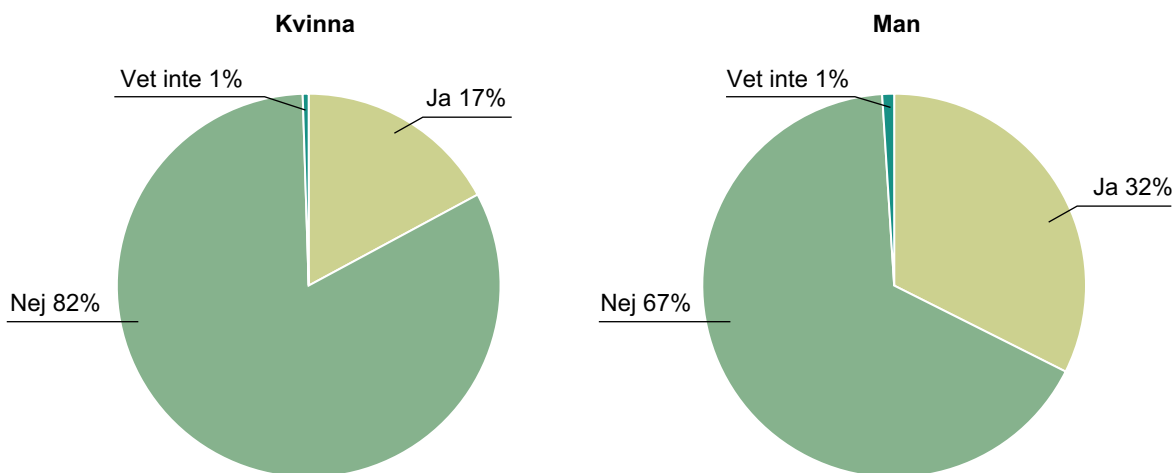
”Det är viktigt att bibehålla kontakten med arbetsgivaren, för ens tankar kring arbete kan ändras under tiden man är ledig med barnen.”

”I efterhand ångrar jag att inte hade mer kontakt med jobbet under föräldraledigheten. Jag har känt mig lite utanför efter att jag kommit tillbaka.”

### 3.2.2 Mer än var femte förväntades arbeta under ledigheten

Drygt en femtedel, 22 procent, av respondenterna uppger att de förväntades utföra arbetsuppgifter under sin föräldraledighet. Av dessa väntades hälften arbeta vid något enstaka tillfälle, 33 procent 1–5 timmar i veckan, 9 procent 6–10 timmar i veckan och 7 procent mer än 10 timmar i veckan.

Figur 7 och 8. Har du förväntats utföra arbetsuppgifter under föräldraledigheten?



Figur 7 och 8 ovan illustrerar att nästan en dubbelt så stor andel av männen än av kvinnorna förväntades arbeta under ledigheten. Att fler män än kvinnor förväntades arbeta under föräldraledigheten kan inte förklaras av att män var lediga kortare tid från arbetet. Kvinnor som var lediga <1–6 månader respektive 7–20 månader förväntades arbeta i samma utsträckning. Detsamma gällde för män med kort respektive lång ledighet.

Skillnaderna mellan medlemmarnas sektortillhörighet är också stor. Inom kommun och landsting svarar 31 procent att de förväntades arbeta, jämfört med 23 procent inom privat sektor och 13 procent inom statlig sektor. Det var vanligare att chefer med respektive utan personalansvar (31 respektive 27 procent) förväntades arbeta än övriga (18 procent).

Av samtliga tillfrågade respondenter anger 42 procent att de själva erbjöd sig att arbeta under föräldraledigheten. För en majoritet av dessa, 68 procent, gällde det arbete vid något enstaka tillfälle, för 22 procent 1–5 timmar i veckan, för 7 procent 6–10 timmar i veckan och för 3 procent mer än 10 timmar i veckan. Drygt hälften av männen jämfört med 37 procent av kvinnorna erbjöd sig att arbeta under ledigheten.

### Några kommentarer kring arbete under föräldraledigheten:

”Jag tyckte det var väldigt svårt när jag förväntades både arbeta och vara föräldraledig samtidigt. Fokus som skulle vara på mitt barn fick helt enkelt hamna på det arbete som jag var ledig ifrån.”

”Det är svårt för killar i min ålder som har hyfsat avancerade uppgifter att bara släppa allt och vara borta i ett halvår. Jag kände mig tvungen att erbjuda mig att jobba under min pappaledighet.”

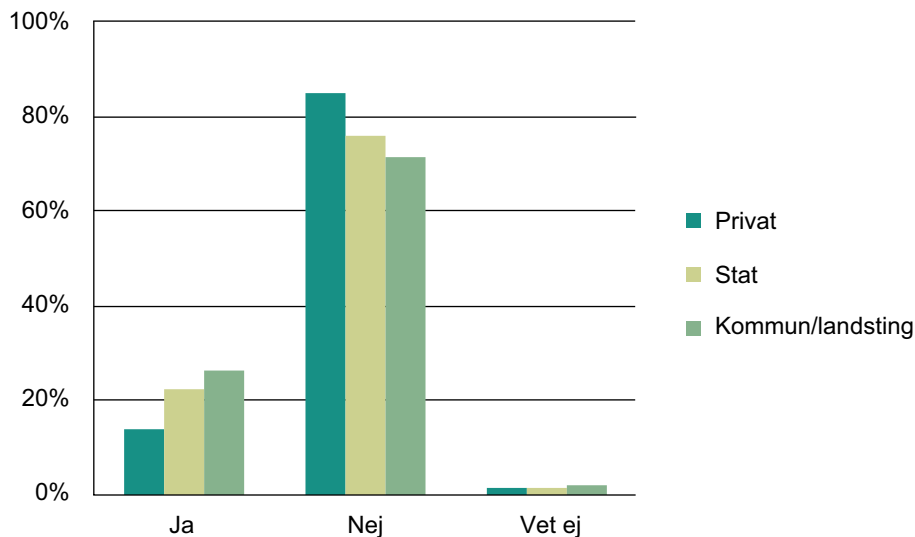
”Jag är glad att jag jobbade parallellt med föräldraledigheten. Det var mitt eget val och det gjorde det lättare att komma tillbaka sedan.”

”Det är svårt att vara föräldraledig på deltid för att arbetsuppgifterna inte reduceras utan man förväntas göra heltidsarbete.”

### 3.2.3 Få fick kompetensutveckling

Respondenterna fick svara på frågan om de har blivit erbjudna kompetensutveckling under föräldraledigheten. En liten andel, 16 procent, av medlemmarna svarade ja. Figur 9 åskådliggör att en större andel medlemmar som arbetar inom den kommunala sektorn (27 procent) och den statliga sektorn (23 procent) har erbjudits kompetensutveckling än inom den privata sektorn (14 procent). Jämförelser mellan respondenternas ålder, kön eller befattning visar inga nämnvärda skillnader i fråga om kompetensutveckling.

Figur 9. Har du blivit erbjuden kompetensutveckling under föräldraledigheten?



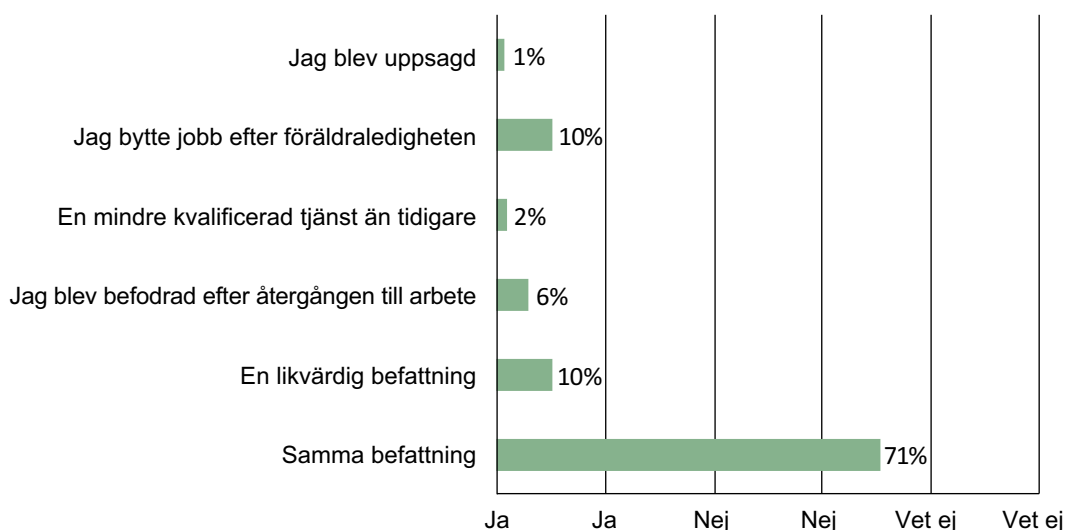


## 3.3 Efter föräldraledigheten

### 3.3.1 Majoriteten återgick till samma befattning

Av dem som besvarade telefonenkäten hade 74 procent återgått i arbete medan 26 procent fortfarande var föräldralediga vid tidpunkten när intervjuerna genomfördes. Figur 10 visar att 81 procent av dem som hade återgått till arbete anger att de gick tillbaka till samma eller en likvärdig befattning som de hade innan föräldraledigheten. I diagrammet framgår även att 6 procent av de som återgått i arbete blev befordrade, 10 procent bytte jobb, 2 procent fick en mindre kvalificerad tjänst än tidigare och 1 procent blev uppsagd.

**Figur 10. Vilken befattning gick du tillbaka till efter din föräldraledighet?**



En större andel kvinnor än män blev befordrade efter föräldraledigheten, 8 procent jämfört med 1 procent. Fler av kvinnorna (14 procent) än av männen (4 procent) uppger också att de bytte jobb efter föräldraledigheten.

Chefer utan personalansvar anger i högre utsträckning att de blev befordrade efter föräldraledigheten (13 procent), jämfört med chefer med personalansvar (4,5 procent) och övriga anställda (5 procent). Av de anställda inom statlig sektor blev 11 procent befordrade efter återgången till arbetet. Motsvarande siffra inom privat respektive kommunal sektor var 6 respektive 0 procent.

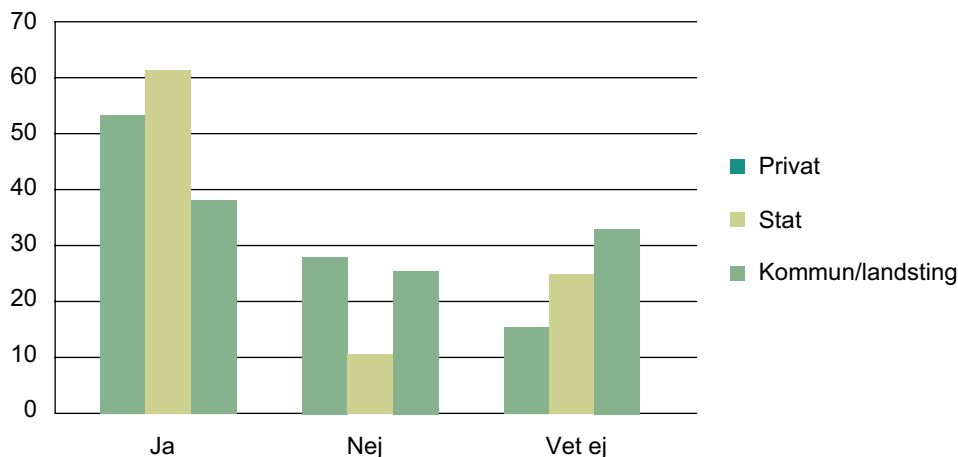
Nästan alla medlemmar i undersökningen (96 procent) har en heltidsanställning i grunden. Majoriteten (82 procent) av de respondenter som hade återgått i arbete när undersökningen genomfördes återgick till att arbeta i samma omfattning som före föräldraledigheten. Några (14 procent) gick ner i arbetstid, från heltid till deltid. De flesta av dessa var kvinnor.

### 3.3.2 Hälften av arbetsplatserna har en föräldraledighetspolicy

Av de respondenter som hade återgått till arbete svarar drygt hälften att deras arbetsgivare har en föräldraledighetspolicy. En fjärdedel svarar att det inte finns en föräldraledighetspolicy på arbetsplatsen, medan en femtedel svarar "vet ej". Av figur 11 framgår att det är vanligast att arbetsgivare inom statlig sektor (63 procent)

har en föräldraledighetspolicy. Motsvarande siffra inom privat sektor är 55 procent och inom kommunal sektor 39 procent. Bland civilekonomer inom kommunal sektor svarar en tredjedel att de inte vet om arbetsgivaren har en föräldraledighetspolicy.

**Figur 11. Har din arbetsgivare en föräldraledighetspolicy?**

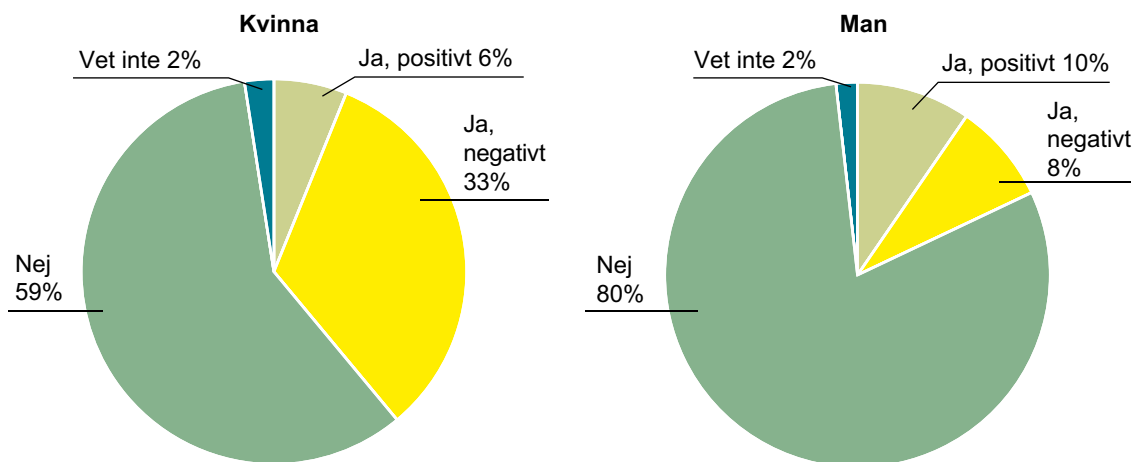


### 3.3.3 Var fjärde civilekonom upplever att karriären har påverkats negativt

Karriär- och löneutvecklingen kan påverkas på olika sätt efter att besked har lämnats till arbetsgivaren om föräldraledighet – både innan, under och efter ledigheten. Frågan ”Har din karriärutveckling påverkats av föräldraledigheten?” ställdes till samtliga respondenter i undersökningen, det vill säga både till dem som fortfarande är föräldralediga och dem som har återgått i arbete.

Var fjärde civilekonom upplever att deras karriärutveckling har påverkats negativt av föräldraledigheten. En mindre andel (7 procent) anger att karriärutvecklingen har påverkats positivt. Två tredjedelar svarar att karriären inte har påverkats alls. Drygt en fyra gånger så stor andel av kvinnorna än av männen uppger att karriären påverkats negativt av föräldraledigheten, vilket illustreras i figur 12 och 13 nedan. Samtidigt svarar en något större andel män än kvinnor att karriären har påverkats positivt av föräldraledigheten.

**Figur 12 och 13. Upplever du att föräldraledigheten har påverkat din karriärutveckling?**



Befattning har också betydelse för hur karriären påverkas, om än inte i lika stor utsträckning som kön. Av respondenterna utan chefsbefattning anger 28 procent att föräldraledigheten har påverkat karriären negativt. Bland chefer med och utan personalansvar är motsvarande andel mindre, 19 procent. Kvinnor som är chefer med och utan personalansvar har påverkats negativt i något mindre omfattning (28 procent) än övriga kvinnor (34 procent). Bland männen är underlaget av respondenter vars karriär har påverkats negativt för litet för en motsvarande uppdelning.

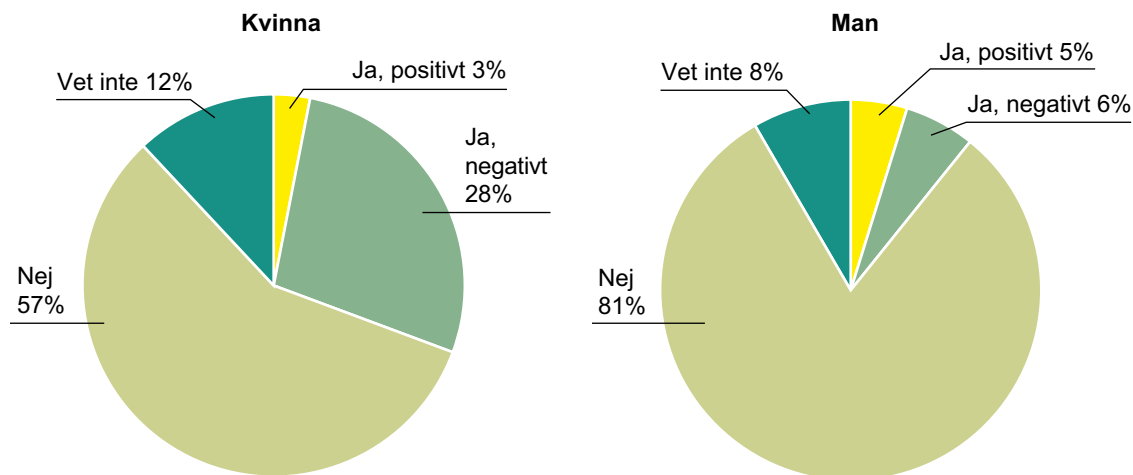
Det går inte att observera några skillnader i hur karriärutvecklingen påverkats mellan respondenternas sektor-tillhörighet eller ålder.

### 3.3.4 Vanligare att kvinnor halkar efter i löneutvecklingen

Enligt missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen<sup>7</sup> får arbetsgivaren inte missgynna föräldralediga arbetstagare vid lönesättning. Arbetstagaren ska ingå i lönerevisionen och behandlas som om hon/han hade varit i arbete när lönen sätts.

På frågan "Har föräldraledigheten påverkat din löneutveckling?" svarar en femtedel av respondenterna att löneutvecklingen har påverkats negativt. En mindre andel (4 procent) anger att löneutvecklingen påverkats positivt, medan 65 procent anser att deras lön inte har påverkats alls av föräldraledigheten. Även här finns en stor skillnad mellan män och kvinnor. Figur 14 och 15 nedan visar att 28 procent av kvinnorna upplever att lönen påverkats negativt. Motsvarande andel bland männen är 6 procent.

Figur 14 och 15. Har föräldraledigheten påverkat din löneutveckling?



Chefers lön har generellt påverkats mindre än övrigas. Bland chefer med respektive utan personalansvar svarar 9 procent respektive 14 procent att föräldraledigheten har påverkat löneutvecklingen negativt. För medlemmar utan chefsbefattning är motsvarande siffra 25 procent.

Var tredje kvinna utan chefsbefattning svarar att föräldraledigheten påverkat löneutvecklingen negativt medan motsvarande andel bland kvinnor i chefsbefattning med och utan personalansvar är 16 procent respektive 19 procent. Skillnaderna mellan kvinnor med och utan chefsposition kan inte förklaras av skillnader i föräldra-

<sup>7</sup> Föräldraledighetslagen (1995:584), [www.do.se](http://www.do.se)

ledighetens längd. Kvinnor i chefsposition utan personalansvar hade i genomsnitt längre föräldraledighet än kvinnor utan chefsposition (se tabell 2 i avsnitt 3.13.). Antalet män vars lön har påverkats negativt av ledigheten är för litet för en motsvarande jämförelse.

Föräldraledighetens påverkan på löneutvecklingen varierar inte nämnvärt mellan medlemmar inom olika arbetsmarknadssektorer eller åldersgrupper.

### 3.3.5 Skiljer sig påverkan på karriär och lön beroende på ledighetens längd, om föräldern har förväntats arbeta eller blivit kontaktad av arbetsgivaren under ledigheten?

Skillnaderna mellan hur män och kvinnor upplever att karriär och lön påverkas av föräldraledighet är påtagliga. Att kvinnors karriär- och löneutveckling påverkas negativt i högre utsträckning kan ha flera orsaker. En möjlig orsak kan vara att kvinnor i genomsnitt tar ut längre föräldraledighet än männen. Om föräldraledighetens längd är en viktig faktor bör det ge utslag även inom gruppen kvinnor. En jämförelse mellan de kvinnor som var föräldralediga <1–6 månader med de som var lediga 7–20 månader visar att en mindre andel (25 procent) av dem som var lediga den kortare perioden påverkades negativt karriärmässigt jämfört med dem som var lediga längre (36 procent). Liknande skillnader gäller för löneutvecklingen. Av dem som var lediga <1–6 månader anger 21 procent att lönen påverkats negativt jämfört med 30 procent bland dem som var lediga 7–20 månader.

Vid en jämförelse av hur karriär och lön påverkats enbart mellan kvinnor och män som var lediga <1–6 månader<sup>8</sup> minskar skillnaderna mellan könen något, men inte avsevärt. Bland kvinnorna med kortare ledighet påverkades karriären negativt för 25 procent jämfört med 8 procent bland männen, medan lönen påverkades negativt för 21 procent av kvinnorna och 5 procent av männen. Underlaget av män som upplever att karriär och lön påverkats negativt av föräldraledigheten är dock för litet för att det ska vara möjligt att dra generella slutsatser. Skillnaderna mellan män och kvinnor som var lediga <1–6 månader kan enbart ses som en indikation.

Som framgår i diagram 1 i avsnitt 3.1.3 var det betydligt vanligare att män än kvinnor var lediga mindre än en månad. Det är troligt att en så kort ledighet inte påverkar karriärutvecklingen särskilt mycket. Om de respondenter som var lediga mindre än en månad exkluderas ökar andelen som upplever att karriärutvecklingen har påverkats negativt något, till 29 procent. Ökningen sker framförallt bland männen, vilket innebär att skillnaderna mellan män och kvinnor minskar något. 13 procent av männen och 35 procent av kvinnorna upplever att karriären har påverkats negativt. Andelen som upplever att löneutvecklingen har påverkats negativt ökar också något (till 23 procent) vid en exkludering av de respondenter som var lediga mindre än en månad. Skillnaden mellan män och kvinnor förblir däremot lika stor.

Jämförelserna visar att ledighetens längd har betydelse för hur respondenterna upplever att karriär- och löneutvecklingen har påverkats men att denna faktor inte kan förklara hela skillnaden mellan män och kvinnor.

**Tabell 3. Andelen respondenter vars karriär och lön har påverkats negativt uppdelat på om de förväntades arbeta under föräldraledigheten eller inte**

	Negativ påverkan på karriär	Negativ påverkan på lön
Förväntades arbeta	26%	18%
Förväntades inte arbeta	24%	21%

<sup>8</sup> Kvinnor och män fördelas relativt lika med avseende på längd inom gruppen <1–6 månader, det vill säga mellan kategorierna <1 månad, 1–3 månader och 4–6 månader (se diagram 1 i avsnitt 3.1.3).

En mindre andel av männen än av kvinnorna uppger att deras karriär och lön har påverkats negativt av ledigheten. En större andel av männen uppger också att de förväntades arbeta under ledigheten. En möjlig förklaring till att männen påverkats negativt i mindre utsträckning än kvinnorna kan vara att fler män har arbetat under ledigheten. I tabell 3 ovan jämförs sambandet mellan förväntat arbete under ledigheten och negativ påverkan på karriär- och löneutveckling. Tabellen visar att det är mycket små skillnader i andelen som påverkats negativt karriär- och lönemässigt mellan dem som förväntades arbeta respektive dem som inte förväntades arbeta under ledigheten. Det förefaller inte vara så att män har påverkats mindre negativt av föräldraledigheten än kvinnorna på grund av att de har arbetat i större utsträckning.

**Tabell 4. Andelen respondenter vars karriär och lön har påverkats negativt uppdelat på om de blev kontaktade av arbetsgivaren under föräldraledigheten eller inte**

	Negativ påverkan på karriär	Negativ påverkan på lön
Blev kontaktad	23%	23%
Blev inte kontaktad	27%	21%

I tabell 4 jämförs upplevd påverkan på karriär och lön mellan de som blev kontaktade respektive inte blev kontaktade av arbetsgivaren. En något större andel av dem som inte blev kontaktade upplever att karriären har påverkats negativt av föräldraledigheten, medan mönstret är tvärtom avseende negativ lönepåverkan, dock med små skillnader. Kontakten med arbetsgivaren under ledigheten tycks inte ha haft stor betydelse för hur karriär- och löneutvecklingen påverkats bland de föräldralediga medlemmarna.

### **Några kommentarer kring hur föräldraledigheten påverkat karriär- och löneutvecklingen:**

”Man förväntas att skaffa ett barn till, så det är inte direkt som att man blir befördrad eller får mer ansvar.”

”Jag har inte kunnat ta mer än 10 dagar vid födseln. Har inte påverkat min karriär. Men karriären har påverkat möjligheten att vara ledig”

”Det var stressigt innan jag fick barn, men nu är jag mer stresstålig och sköter mitt jobb bättre. Det har bara varit positivt för min del, och jag bytte dessutom jobb (till ett bättre) under tiden jag var ledig.”

”Man märker att samhället inte är så jämställt som man tror när man får barn. Förväntningar är olika på tjejer och killar, märks framförallt när man är tillbaka på jobbet och när en tjej kommer tillbaka låter det ”Jaha, ska du inte vara ledig något mer?” men när en kille är tillbaka så är det ’Japp, nu kör vi!’”

”Karriärmässigt och lönemässigt så är det ju ... ja, det står still. Man blir åsidosatt så fort man talar om att man är gravid. Men man väljer ju det själv på ett sätt.”

”Jag fick ta ett kliv ner när jag kom tillbaka och det var inte självvalt, men jag kan själv tycka att jag inte skulle klarat av att göra mitt gamla jobb nu när jag har barn eftersom jag inte har samma möjlighet att jobba övertid.”

”Jag blev positivt överraskad. Första gången jag var mammaledig (med samma arbetsgivare) fick jag karriärlyft. Andra gången har det varit helt problemfritt det också.”

”Hur man än vrider och vänder så hamnar man efter lönemässigt. Kompetensen tar man nästan alltid igen när man är tillbaka, men utebliven löneförhöjning finns ju där ändå.”

”Det har bara varit positivt att komma tillbaka till jobbet efter föräldraledigheten! Jag är tryggare i mig själv och bättre på att fatta beslut. Att få barn har stärkt mig och jag har också fått mer ansvarsfulla uppgifter på jobbet.”

## 4. Vad gör Civilekonomerna?

Civilekonomerna arbetar för att det ska vara möjligt för medlemmarna att kombinera karriär och föräldraledighet.

### Arbetsrättslig hjälp

I förbundets medlemsjour ger ombudsmännen personlig rådgivning i frågor som rör föräldraledighet och arbete. Förbundet företräder också medlemmarna i olika situationer som kan uppstå hos arbetsgivaren i samband med föräldraledigheten.

### Kollektivavtalspart

Civilekonomerna har egen partställning i vissa kollektivavtal. Ett av målen i förhandlingarna är att förbättra villkoren för föräldralediga medlemmar och småbarnsföräldrar. Utökad föräldralön<sup>9</sup> är ett exempel på en fråga som förbundet driver i avtalsförhandlingarna.

### Rapporter och informationsmaterial

En viktig del i Civilekonomernas arbete kring föräldraledighet är att kartlägga löneutvecklingen för föräldralediga medlemmar och att uppmärksamma löneskillnader mellan kvinnor och män. Förbundet tillhandahåller även informationsmaterial med råd till medlemmar som ska vara föräldralediga samt till arbetsgivare vars anställda ska vara föräldralediga.

### Seminarier och nätverk

Civilekonomerna arrangerar särskilda seminarier för medlemmar som är eller kommer att vara föräldralediga. Som medlem kan man också gå med i något av förbundets stora utbud av nätverk.

### Civilekonomerna anser att...

- ...föräldraledighet är en naturlig del i arbetslivet för både kvinnor och män
- ...det ska råda nolltolerans mot missgynnande av föräldralediga och småbarnsföräldrar i arbetslivet
- ...alla arbetsgivare aktivt ska arbeta för att underlätta för de anställda att kombinera föräldraskap och arbete
- ...föräldraledighet i sig är utvecklande och breddar de anställdas kompetens

---

<sup>9</sup> Föräldralön är en löneutfyllnad från arbetsgivaren som kompletterar föräldrapenningen så att föräldern får ca 90 procent av sin lön under en period av ledigheten. Den som arbetar på en arbetsplats som har kollektivavtal och varit anställd minst ett år har rätt till föräldralön. Utformningen av föräldralönen varierar med olika kollektivavtal.

## Referenslista

Civilekonomerna (2012), *Lön efter utbildning och kompetens*.

Diskrimineringslagen (2008:567), [www.do.se](http://www.do.se).

Föräldraledighetslagen (1995:584), [www.do.se](http://www.do.se).

IFAU (2013), *Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?*

Regnér i Granqvist (red.) (2011), *Livslön. Välja studier, arbete, familj*.

Statistiska Centralbyrån (2007), *Föräldraledighet och arbetslivskarriär. En studie av mammors olika vägar i arbetslivet*.



# Appendix

## Frågeformulär

### Bakgrundsfrågor

1. *Är du...*  
man?  
kvinna?
2. *Vilken är din ålder?*  
25–29  
30–34  
35–39  
40–44
3. *I vilken arbetsmarknadssektor arbetar du?*  
Privat  
Stat  
Kommun eller landsting

### Frågor om din anställning

4. *Vilken anställningsform har du?*  
Tillsvidare  
Tidsbegränsad anställning  
Vikariat  
Timanställd  
Projektanställd  
Provanställd  
Annan
5. *Vilken är din tjänstgöringsgrad?*  
Heltid  
Deltid  
Timanställning  
Annan
6. *Har du en chefsbefattning?*  
Ja  
Nej
7. *Om ja, är du chef med personalansvar?*  
Ja  
Nej

8. *Är du chef utan personalansvar?*

- Ja
- Nej

### **Frågor om din föräldraledighet**

9. *Hur lång var den längsta föräldraledigheten?*

- Kortare än en månad
- 1–3 månader
- 4–6 månader
- 7–9 månader
- 10–12 månader
- 13–20 månader

### **Frågor om kommunikationen mellan dig och din arbetsgivare i samband med föräldraledigheten**

10. *Hur långt i förväg informerade du arbetsgivaren om att du skulle vara föräldraledig?*

- Mer än 6 månader före det att jag önskade vara ledig
- 6–4 månader före det att jag önskade vara ledig
- 2–3 månader före det att jag önskade vara ledig
- En månad före det att jag önskade vara ledig
- Vet ej

11. *Hur togs beskedet emot av din arbetsgivare?*

- Positivt
- Negativt
- Både positivt och negativt
- Varken positivt eller negativt
- Vet ej

12. *Har föräldraledigheten påverkat din löneutveckling?*

- Ja, positivt
- Ja, negativt
- Nej
- Vet ej

13. *Har du blivit erbjuden kompetensutveckling under föräldraledigheten?*

- Ja
- Nej
- Vet ej

14. *Upplever du att föräldraledigheten har påverkat din karriärutveckling?*

- Ja, positivt
- Ja, negativt
- Nej
- Vet ej

15. *Har arbetsgivaren kontaktat dig under föräldraledigheten?*

- Ja
- Nej
- Vet ej

16. *Om ja, i vilket ärende? (flera svar möjliga)*

- |  |        |
|--|--------|
| Angående lönesamtal/utvecklingssamtal  | Ja/Nej |
| Angående kick-off                      | Ja/Nej |
| Angående enhets-/avdelnings-möte       | Ja/Nej |
| Angående arbetsrelaterade ärenden      | Ja/Nej |
| Angående förändringar i din befattning | Ja/Nej |
| Annat                                  | Ja/Nej |

17. *Har du kontaktat din arbetsgivare under föräldraledigheten?*

- Nej
- Vet ej

18. *Om ja på fråga 15 eller 17, hur upplever du kontakten med din arbetsgivare under föräldraledigheten?*

- Ej tillfredsställande
- Vet ej

19. *Har du nåtts av information om verksamheten på arbetsplatsen under din föräldraledighet?*

- Ja
- Nej
- Vet ej

20. *Har du förväntats utföra arbetsuppgifter under föräldraledigheten?*

- Ja
- Nej
- Vet ej

21. *Om Ja, i vilken omfattning har du förväntats arbeta?*

- Vid något enstaka tillfälle
- 1–5 timmar i veckan
- 6–10 timmar i veckan
- Mer än 10 timmar i veckan

22. *Har du själv erbjudit dig att utföra vissa arbetsuppgifter under föräldraledigheten?*

- Ja
- Nej

23. *Om ja i vilken omfattning?*

- Vid något enstaka tillfälle
- 1–5 timmar i veckan
- 6–10 timmar i veckan
- Mer än 10 timmar i veckan

### Frågor om din anställning efter föräldraledigheten

24. *Är du fortfarande föräldraledig eller har du återgått till arbete?*

Fortfarande föräldraledig

Återgått till arbete

25. *Om återgått till arbete, vilken befattning gick du tillbaka till efter din föräldraledighet?*

Samma befattning

En likvärdig befattning

Jag blev befordrad efter återgången till arbete

En mindre kvalificerad tjänst än tidigare

Jag bytte jobb efter föräldraledigheten

Jag blev uppsagd

26. *Om återgått till arbete, har din arbetstid per vecka ändrats efter du kom tillbaka efter föräldraledigheten?*

Nej, oförändrad

Ja från heltid till deltid

Ja från deltid till heltid

Ja, fortsatt deltid men kortare arbetstid nu

Ja, fortsatt deltid men längre arbetstid nu

27. *Om återgått till arbete, har din arbetsgivare en föräldraledighetspolicy?*

Ja

Nej

Vet ej

28. *Har du några tillägg eller kommentar att dela med dig av?*

## Beskrivning av respondentgruppen: kön, ålder, arbetsmarknadssektor, befattning, anställningsform och tjänstgöringsgrad

**Tabell 1. Män och kvinnor**

Kön	Antal	Andel
Man	167	34%
Kvinna	326	66%

**Tabell 2. Ålder uppdelat på män och kvinnor**

Ålder	Man		Kvinna		Totalt	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
25–29	2	1%	13	4%	15	3%
30–34	41	25%	108	33%	149	30%
35–39	59	35%	140	43%	199	40,5%
40–44	65	39%	65	20%	130	26,5%
Total	167	100%	326	100%	493	100%

**Tabell 3. Arbetsmarknadssektor uppdelat på män och kvinnor**

Sektor	Man		Kvinna		Totalt	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Privat	138	83%	244	75%	382	77%
Statlig	15	9%	47	14%	62	13%
Kommun eller landsting	14	8%	35	11%	49	10%
Total	167	100%	326	100%	493	100%

**Tabell 4. Befattning uppdelat på män och kvinnor**

Befattning	Man		Kvinna		Totalt	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Chef med personalansvar	62	37%	56	17%	118	24%
Chef utan personalansvar	27	16%	32	10%	59	12%
Övriga	78	47%	238	73%	316	64%
Total	167	100%	326	100%	493	100%

**Tabell 5. Befattning uppdelat i ålderskategorier**

Befattning	25–29 år		30–34 år		35–39 år		40–44 år	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Chef med personalansvar	2	13%	29	19,5%	47	24%	40	31%
Chef utan personalansvar	3	20%	20	13,5%	22	11%	14	11%
Övriga	10	67%	100	67%	130	65%	76	58%

**Tabell 6. Anställningsform uppdelat på män och kvinnor**

Anställningsform	Man		Kvinna		Totalt	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Tillsvidare	162	97%	321	98%	483	98%
Tidsbegränsad anställning	2	1,2%	2	1%	4	1%
Vikariat	1	0,6%	0	0%	1	0%
Timanställd	1	0,6%	0	0%	1	0%
Projektanställd	0	0%	0	0%	0	0%
Provanställd	1	0,6%	2	1%	3	1%
Annan	0	0%	1	0%	1	0%
Total	167	100%	326	100%	493	100%

**Tabell 7. Tjänstgöringsgrad uppdelat på män och kvinnor**

Tjänstgöringsgrad	Man		Kvinna		Totalt	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Heltid	167	100%	306	94%	473	96%
Deltid	0	0%	18	5,5%	18	4%
Timanställning	0	0%	0	0%	0	0%
Annan	0	0%	2	0,5%	2	0%
Total	167	100%	326	100%	493	100%





**civileKONOMERNA**

*Förbundet för Sveriges ekonomer*

Postadress: Box 4720, 116 92 Stockholm

[www.civilekonomerna.se](http://www.civilekonomerna.se) | [kontakt@civilekonomerna.se](mailto:kontakt@civilekonomerna.se)

Telefon: 08-556 912 00 | Fax: 08-556 912 01 | Medlemsjouren: 08-556 912 60

Etikjouren: 08-556 912 80 | Medlemsregister: 08-556 912 7

