



Lås upp dörren till föräldralönen

En analys av inlåsningseffekten för ingenjörer som vill byta jobb
och skaffa barn

Oktober, 2024



Sveriges
Ingenjörer

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	4
Föräldrapenning & föräldralön	4
Kvalifikationstider	5
Vilka drabbas?	6
Räkneexempel	8
Intervjuer	12
Slutsatser	14

Författare:
Torsten Kjellgren, Opinionsbildare, Sveriges Ingenjörer

Sammanfattning

En av grundpelarna i den svenska arbetsmarknadsmodellen är möjligheten för både män och kvinnor att kombinera karriär med föräldraskap. Här är den skattefinansierade föräldrapenningen från Försäkringskassan central. Den garanterar möjligheten att vara hemma med sitt barn från födsel till förskola genom en betald föräldraledighet. Ersättningen baseras på cirka 77 procent av månadslönen, med ett tak på 47 750 kronor per månad. Dagsersättningen blir således max 1 218 kronor per dag. För den som tar ut full föräldraledighet blir ersättningen 36 540 kronor per månad före skatt.

För alla de som har en lön som överstiger taket, vilket majoriteten av Sveriges Ingenjörers 175 000 medlemmar gör, blir den kollektivavtalade förmånen föräldralön mycket viktig. Den innebär att arbetsgivaren toppar upp föräldrapenningen, från 77 procent av Försäkringskassans tak till 90 procent av den faktiska lönen.

I statlig sektor har man rätt till föräldralön från dag ett på jobbet. Inom kommunal och regional sektor har man kvalificerat sig till föräldralön efter sex månader på jobbet. Inom privat sektor, där 79 procent av Sveriges Ingenjörers yrkesverksamma medlemmar befinner sig, är kvalifikationstiderna dock längre. Det ser lite olika ut inom olika avtal, men ett typiskt exempel är Teknikavtalet där många ingenjörer ingår. Där måste man ha jobbat ett år för att få rätt till två månaders föräldralön och ha jobbat i två år för att få rätt till sex månaders föräldralön. Men det finns också avtal där kvalifikationstiden för att få full ersättning är så lång som 36 månader, till exempel IKEM:s tjänstemannaavtal.

Situationen leder till stora inkomstbortfall under föräldraledigheten för ingenjörer som relativt nyligen har bytt jobb. I ett av rapportens räkneexempel framgår att en 37-årig ingenjör i Göteborg går miste om nästan 8 500 kronor per månad under föräldraledigheten när hon inte kvalificerar sig för föräldralön. En inlåsnings effekt skapas för både män och kvinnor där ingenjörer drar sig från att byta jobb i samband med att de skaffar barn. Detta bekräftas i rapportens djupintervjuer med ingenjörer som själva har upplevt detta.

Kvalifikationstiderna leder i dag till stora inkomstbortfall för den individ som drabbas. Samtidigt skapar de en inlåsnings effekt för en annars rörlig grupp på arbetsmarknaden. Externa jobbyten är ett effektivt sätt för ingenjörer att få upp sin lön. Kvalifikationstiderna förhindrar jobbyten, och påverkar därför karriär och löneutveckling negativt. På gruppnivå får det konsekvenser för kompetensförsörjningen. Det blir svårare att få rätt person till rätt tjänst på företagen.

Kvalifikationstiderna för föräldralön behöver slopas i samtliga sektorer och avtal. Rätten till föräldralön bör gälla från första dagen. Den stundande avtalsrörelsen är ett utmärkt tillfälle att göra detta. För de företag som vill gå före kan slopad kvalifikationstid fungera som en personalförmån, som med tanke på den begränsade gruppen inte torde utgöra någon större kostnad. Det skulle vara ett sätt att stärka sin attraktivitet som arbetsgivare och locka till sig kompetenta ingenjörer. I rapportens intervjuer underströks signalvärde, samtidigt som det blir en investering på längre sikt. I stället för att som arbetsgivare kortsiktigt se på kostnaden med utbetald föräldralön några månader, kan de rekrytera rätt person för tjänsten och ge personen stärkta skäl att stanna på företaget i flera år.

Inledning

Det ska gå att kombinera heltidsarbete med föräldraskap. Både för män och kvinnor. Detta har varit en ledande princip i flera årtionden för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Skattefinansierade förmåner som föräldradedighet med föräldrapenning har sedan länge funnits på plats. Längd, flexibilitet och uttag av båda föräldrar överskrider vida de flesta länder i världen. Genom kollektivavtalade förmåner har även tjänstemän och akademiker med högre löner kunnat vara hemma med sina barn utan att råka ut för stora inkomstbortfall som kan vara tufft att klara med bostadslån och annat som frestar på privatekonomin. När barnet blivit någonstans mellan ett och två år börjar de allra flesta på förskola, vilket möjliggör återgång till heltidsarbete för föräldrarna.

Modellen har varit mycket framgångsrik. Den har säkerställt mycket tid med föräldrarna, god hälsa och social utveckling för barnen. Samtidigt har den möjliggjort hög sysselsättning och tillväxt som bidragit till Sveriges välstånd och välfärd.

Men modellen är inte färdigbyggd. Det finns brister i den. Faktorer som försvårar kombinationen av karriär och föräldraskap. Den här analysen har identifierat en sådan. Nämligen inlåsnings-effekten som följer av kvalifikationstiden till föräldralön. Dagens situation innebär att många ingenjörer och andra akademiker- och tjänstemannagrupper blir ekonomiskt straffade om de byter jobb i samband med att de skaffar barn. Det gör att vissa undviker att söka, eller att de tackar nej till, ett nytt spännande jobb med högre lön. I förlängningen är det inte bara en förlust för individen utan också för Sveriges kompetensförsörjning.

Den här analysen synliggör denna inlåsnings-effekt med konkreta räkneexempel som visar hur stora inkomstbortfall det kan handla om, samt djupintervjuer med ingenjörer som har egna erfarenheter av detta. Analysen kommer senare med förslag på hur problemet kan lösas.

Föräldrapenning & föräldralön

I Sverige har vårdnadshavarna totalt 480 dagar med föräldrapenning att dela på per barn, varav 390 grundar sig på deras inkomster¹. Resterande dagar utgår från den så kallade lägstanivån. Föräldrapenningen är skattefinansierad och betalas ut av Försäkringskassan. Den inkomstgrundade delen har ett tak på 47 750 kronor per månad², där föräldrapenningen före skatt uppgår till knappt 80 procent (cirka 77 procent). Dagersättningen blir maximalt 1 218 kronor. För den som tar ut föräldrapenning sju dagar i veckan blir den månatliga ersättningen i snitt 36 540 kronor före skatt.

Stora grupper tjänstemän och akademiker har löner som överskrider Försäkringskassans tak, inte minst ingenjörerna. För dessa blir de kollektivavtalade förmånerna särskilt viktiga för

¹ Försäkringskassan (2024)

² [Regeringen](#) (2023)

att undvika stora inkomstbortfall under föräldraledigheten. Men även för gruppen med en lön under taket så kan det handla om viktiga tillskott varje månad. Den huvudsakliga kollektivavtalade föräldraförmånen kallas oftast föräldralön.

Föräldralönen betalas ut av arbetsgivaren. Den kan täcka olika tidsperioder beroende på avtal. Upp till Försäkringskassans tak toppar arbetsgivaren upp med 10 procent av lönen. Således får arbetstagaren 90 procent av lönetaket i stället för de 77 procenten som kom från Försäkringskassan. För de arbetstagare som har en lön som överstiger taket står arbetsgivaren själv för kostnaderna över taket så att arbetstagaren får cirka 90 procent av sin faktiska lön.

Kvalifikationstider

Kvalifikationstiden för att bli berättigad föräldralön varierar mellan olika avtal. Inom statlig sektor är kvalifikationstiden avskaffad sedan flera år. Det innebär att en anställd har rätt till föräldralön från första dagen på nya jobbet. Inom regional och kommunal sektor har kvalifikationstiden förhandlats ner till sex månader.

Inom privat sektor kvarstår dock en kvalifikationstid i de flesta avtal på 12 månader för att få föräldralön en viss tid. I många fall behöver arbetstagaren ha varit anställd i 24 månader för att få rätt till föräldralön för hela perioden. Teknikavtalet, som omfattar över 36 000 ingenjörer, kan tas som exempel. När personen har varit anställd i 12 månader får den rätt till två månaders föräldralön. När den har varit anställd i 24 månader får den rätt till sex månaders föräldralön. Den som har varit anställd kortare än 12 månader får således ingen föräldralön alls, utan får nöja sig med 77 procent av föräldrapenningens tak från Försäkringskassan.

Inom vissa avtalsområden är kvalifikationstiderna ännu längre. Inom IKEM, Innovations- och kemiindustrierna i Sverige, är exempelvis kvalifikationstiden upp till 36 månader för att få full föräldralön.

Den som byter jobb inom statlig sektor i samband med att den skaffar barn får full föräldralön från första dagen på jobbet. Det är med andra ord fritt fram för personer som planerar att skaffa barn, och vara föräldralediga, att söka sig till ett nytt jobb utan att åka på en ekonomisk smäll. Inom kommunal och regional sektor understiger kvalifikationstiden på sex månader en vanlig graviditet vilket gör det betydligt enklare att undvika ett inkomstbortfall vid föräldraledighet. Det kan dock uppstå en viss inlåsnings effekt senare, efter barnets födelse.

När det kommer till privat sektor blir inlåsnings effekten betydligt mer påtaglig. 12 månader för att få föräldralön i två månader, och 24 månaders kvalifikationstid för full föräldralön i sex månader är en lång tidsperiod i sammanhanget. De arbetstagare som planerar att skaffa barn, är mitt uppe i en graviditet, eller precis har fått barn, riskerar ett stort inkomstbortfall under föräldraledigheten om de byter jobb. Det är djupt problematiskt av flera skäl.

Vilka drabbas?

Alla arbetstagare inom privat sektor som vill byta jobb i samband med att skaffa barn drabbas av kvalifikationstiderna. Gruppen som tjänar under Försäkringskassans tak, och som inte kvalificerar sig för föräldralön, går miste om upptoppningen från 77 procent till 90 procent av sin lön. De som tjänar över Försäkringskassans tak och inte kvalificerar sig för föräldralön går miste om upptoppningen från 77 procent av föräldrapenningens tak till 90 procent av sin faktiska lön.

Ingenjörerna är en grupp som detta slår hårt mot. Cirka 105 000 av Sveriges Ingenjörers medlemmar arbetar i privat sektor. Det är en kraftig majoritet, 79 procent, av de yrkesverksamma medlemmarna. Hela 72 procent av Sveriges Ingenjörers medlemmar har en lön som överstiger Försäkringskassans tak. Den rekommenderade ingångslönen ligger en bit under Försäkringskassans tak, 38 100 kronor för högskoleingenjörer och 40 200 kronor för civilingenjörer. Här handlar det alltså om helt nyutexaminerade ingenjörer utan arbetslivserfarenhet.

Många ingenjörer har efter några enstaka år på arbetsmarknaden, och med eventuella jobbyten, kommit över taket med god marginal. För åldersgruppen 25–40 år tjänar 44 000 ingenjörer, hälften av medlemmarna i åldersspannet, över Försäkringskassans tak. Akademiker i storstäderna tillhör en grupp som oftast skaffar barn senare. I Stockholm är exempelvis medelåldern för förstföderskor över 31 år. Ett åldersspann som kan beskrivas som typiskt för barnafödande (både första, andra och ytterligare barn) är 30–40 år. Sveriges Ingenjörer har cirka 34 000 yrkesverksamma medlemmar i privat sektor inom detta åldersspann. 62 procent av dem har en lön som överskrider Försäkringskassans tak på 47 750 kronor per månad.

Inlåsnings-effekten blir särskilt stark för kvinnor. Generellt tar kvinnorna nämligen en större del av föräldraledigheten än männen. Cirka 70 procent av den utbetalda föräldrapenningen från Försäkringskassan går till kvinnor. Sett till det genomsnittliga uttaget av föräldrapenningdagar är skillnaderna stora mellan könen. När barnet är 6 månader har männen i genomsnitt tagit ut åtta föräldradagar, medan kvinnorna har tagit ut 115 dagar. När barnet har fyllt ett år har männen i genomsnitt tagit ut cirka 30 dagar, medan kvinnorna har tagit ut cirka 202 dagar. När barnet har fyllt två år har männen tagit ut i genomsnitt 77 dagar, medan kvinnorna har hunnit ta ut över 250 dagar.³ Då kvinnorna tar ut mer föräldraledighet totalt, och framför allt under barnets första år, blir inkomstbortfallet av utebliven föräldralön mer påtaglig för dem än för männen. När kvalifikationstiden överstiger graviditeten innebär det att en oplanerad graviditet innebär en ekonomisk smäll för de ingenjörskvinnor som nyligen bytt jobb. En smäll som männen ofta inte åker på i det fallet.

Inlåsnings-effekten, där man undviker att byta jobb i samband med att skaffa barn, blir således primärt en kvinnofälla. Men det kan även slå mot män. De som planerar att gå på föräldraledighet när barnet är någonstans mellan 6 månader och 12 månader (exempelvis fram till att barnet börjar förskolan) blir inlåsta på sitt jobb i samband med barnets födelse. Även om inlåsnings-effekten i de flesta fall finns med tidigare, och har en längre tidsperiod, för kvinnor än män så riskerar likväl många män också inkomstbortfall under

³ [Försäkringskassan \(2024\)](#)

föräldradigheten som följd av kvalifikationstiderna. Situationen innebär en potentiellt stor ekonomisk smäll för individen och dess familj.

Räkneexempel

För att illustrera hur stora inkomstbortfall det kan handla om när en person inte kvalificerar sig till föräldralön presenteras här tre exempel. Även om namnen är påhittade bygger exemplen på uppgifter från Saco lönesök utifrån ålder, utbildning, region etc. Samtliga exempel består av civilingenjörer inom privat sektor.

Sacos räknedurra⁴ har använts för att se hur mycket personen får i ersättning per månad som föräldraledig, med respektive utan kollektivavtal, utifrån sin månadslön. I detta fall likställs ersättningen utan kollektivavtal med en person som visserligen är anställd på en arbetsplats med kollektivavtal, men som inte har kvalificerat sig till dess föräldraförmåner.

1. Emelie, 33 år, Malmö. Månadslön: 49 300 kronor.

Emelie har precis börjat på ett nytt jobb. Nu får hon reda på att hon väntar sitt första barn. När barnet föds nio månader senare har Emelie inte kvalificerat sig för någon föräldralön. Emelie går på föräldraledighet strax innan barnet föds och är hemma ett år. I stället för att få föräldralön med 90 procent av sin lön får Emelie nöja sig med föräldrapenningen från Försäkringskassan, med dagersättningen 1 218 kronor.

Om Emelie "maxar" sin föräldrapenning, det vill säga plockar ut ersättning sju dagar i veckan, blir det dagersättningen gånger 365. Det vill säga $1\,218 \times 365 = 444\,570$ kronor i ersättning före skatt.

I ett scenario där Emelie hade jobbat på arbetsplatsen i minst två år, och därmed skulle få rätt till sex månaders föräldralön, blir hennes inkomst betydligt högre under året som föräldraledig.

Under de första sex månaderna av föräldraledigheten skulle Emelie då få föräldralön, vilket innebär 43 300 kronor före skatt, och 259 800 kronor för de sex månaderna. För de resterande sex månaderna skulle Emelie få ordinarie föräldrapenning från Försäkringskassan. Det vill säga 222 285 kronor. Totalt hade Emelie således fått 482 085 kronor före skatt i inkomst under året.

Emelie går miste om 37 515 kronor under hennes år som föräldraledig, eller 3 126 kronor per månad före skatt, när hon inte kvalificerar sig för föräldralön.

⁴ Saco (2024)

Räkneexemplet med Emelie sammanfattas i tabellen nedan.

Tabell 1. Räkneexempel 1

Emelie, 33 år	Malmö
Månadslön	49 300 kr
Föräldraledighet	12 månader

UTAN FÖRÄLDRALÖN

Föräldrapenning	1 218 kr/dag
Föräldraledighetens längd	365 dagar
Total ersättning (före skatt)	444 570 kr

MED FÖRÄLDRALÖN

Föräldralön = 90 % av lönen	43 300 kr
6 månaders föräldralön	259 800 kr
6 månaders föräldrapenning	222 285 kr
Total ersättning (före skatt)	482 085 kr

Differens totalt	37 515 kr
Differens per månad	3 126 kr

2. Lisa, 37 år, Göteborg. Månadslön: 57 600 kronor.

Lisa är gravid i andra månaden och väntar sitt andra barn. Hon har jobbat åtta år på sin arbetsplats, och har på sistone blivit alltmer sugen på nya utmaningar. Lisa känner att hon har nått vägs ände på nuvarande jobbet både när det gäller arbetsuppgifterna, där hon känner sig lite understimulerad, och möjligheterna att utvecklas vidare i karriären när det gäller ansvar och lön. De senaste månaderna har hon börjat söka nya jobb, och har nu precis fått besked. Nästa månad kommer Lisa börja på ett nytt spännande jobb, där hon tror att hon kommer att utvecklas mycket. Lönen är också ett lyft jämfört med det tidigare jobbet. Men då Lisa inte kommer kvalificera sig för föräldralön blir det ändå ett inkomstbortfall under föräldraledigheten.

Lisa vill vara föräldraledig med sitt barn i tio månader. Föräldrapenningens tak för dagsersättning är 1 218 kronor. Antalet dagar för föräldraledigheten kan variera beroende vilka månader det handlar om. Här utgår vi från 30 dagar per månad i snitt, vilket blir 300 dagar föräldraledighet totalt. Således $1\,218\text{ kr} \times 300 = 365\,400$ kronor i total ersättning före skatt.

Om Lisa hade kvalificerat sig för föräldralön hade hon fått 50 700 kronor per månad de första sex månaderna, och 36 540 kronor per månad de sista fyra månaderna. Det vill säga $304\,200 + 146\,160 = 450\,360$ kronor före skatt för hela föräldraledigheten. Det innebär **att Lisa går miste om 84 960 kronor totalt och 8 496 kronor per månad före skatt** på att inte kvalificera sig till föräldralönen på nya jobbet.

Räkneexemplet sammanfattas i tabellen nedan.

Tabell 2. Räkneexempel 2

Lisa, 37 år	Göteborg
Månadslön	57 600 kr
Föräldraledighet	10 månader

UTAN FÖRÄLDRALÖN

Föräldrapenning	1 218 kr/dag
Föräldraledighetens längd	300 dagar
Total ersättning (före skatt)	365 400 kr

MED FÖRÄLDRALÖN

Föräldralön = 90 procent av lönen	50 700 kr
6 månaders föräldralön	304 200 kr
4 månaders föräldrapenning	146 160 kr
Total ersättning (före skatt)	450 360 kr

Differens totalt	84 960 kr
Differens per månad	8 496 kr

3. Oskar, 39 år, Stockholm. Månadslön: 66 000 kronor.

Oskar har varit på sin arbetsplats i tio månader. Han går nu på föräldraledighet med sitt andra barn, när hans fru går tillbaka till jobbet. Oskar ska vara föräldraledig med sitt barn fram till att barnet börjar på förskolan om tio månader.

Då Oskar inte kvalificerar sig till föräldralön får han, precis som Lisa, föräldrapenningens tak. Det vill säga 36 540 kronor i månaden, och 365 400 kronor totalt före skatt under föräldraledigheten.

Hade Oskar fått föräldralön hade det blivit ett stort tillskott under föräldraledigheten. Oskar hade fått 58 300 kronor per månad de första sex månaderna, och 36 540 kronor per månad de sista fyra månaderna. Det vill säga $349\,800 + 146\,160 = 495\,960$ kronor före skatt för hela föräldraledigheten.

Oskar **går miste om hela 130 560 kronor totalt och 13 056 kronor per månad** före skatt då han inte kvalificerar sig för föräldralön.

Räkneexemplet sammanfattas i tabellen nedan.

Tabell 3. Räkneexempel 3

Oskar, 39 år	Stockholm
Månadslön	66 000 kr
Föräldraledighet	10 månader

UTAN FÖRÄLDRALÖN

Föräldrapenning	1 218 kr/dag
Föräldraledighetens längd	300 dagar
Total ersättning (före skatt)	365 400 kr

MED FÖRÄLDRALÖN

Föräldralön = 90 procent av lönen	58 300 kr
6 månaders föräldralön	349 800 kr
4 månaders föräldrapenning	146 160 kr
Total ersättning (före skatt)	495 960 kr

Differens totalt	130 560 kr
Differens per månad	13 056 kr

Intervjuer

1. Birgitta Sundén, civilingenjör inom Bioteknik, privat sektor

Birgitta jobbar på ett företag i läkemedelsbranschen sedan 2015 där hon arbetar som valideringsingenjör. Företaget har kollektivavtal inom IKEM, Innovations- och kemiindustrierna i Sverige. Hon har två barn. Det första föddes 2013, då Birgitta jobbade på ett annat företag, och det andra barnet föddes 2016.

Inom IKEM sker kvalifikationen till föräldralön gradvis, beroende på om man arbetat ett, två eller tre år. Det krävs tre år för att kvalificera sig till full föräldralön. När Birgitta fick sitt andra barn hade hon bara jobbat på företaget i ett år, men ett lokalt avtal gav mer förmånliga villkor och var en av orsakerna till att hon tackade ja till jobbet:

"När jag blev handplockad visste jag att vi ville ha ett till barn. Företaget hade ett bättre avtal än kollektivavtalet där det var ett års kvalifikationstid för att få fem månader föräldralön. Det är inte helt avgörande men det ligger med i beslutet när du tar ett nytt jobb. För min del nådde jag precis upp till ett års kvalifikationstid, och fick då fem månaders föräldralön. Det blir många tusenlappar för en småbarnsfamilj."

Birgitta är övertygad om att företag som erbjuder kortare, eller ingen, kvalifikationstid blir mer attraktiv som arbetsgivare och skaffar sig en konkurrensfördel:

"Det är ett sätt att locka till sig arbetskraft och för personer som planerar att skaffa barn är det en starkt bidragande orsak till att man väljer jobbet. Under småbarnsåren väger trygghet tungt och föräldralönen gör att man inte förlorar lika mycket ekonomiskt. Man kan välja ett lite tråkigare arbete men där man vet att tryggheten finns framför ett mer spännande arbete, även om detta ger högre lön."

Birgitta tycker att kvalifikationstiden är en stark inlåsningsseffekt, där många ingenjörer undviker att byta jobb då de skulle gå miste om föräldralönen:

"Jag tycker verkligen att det borde tas bort. Man kanske inte tänker på det så mycket innan man får första barnet. Det är framför allt om man vill ha fler barn som man inser att man förlorar mycket ekonomiskt om man går miste om föräldralönen, och man väljer därmed att stanna kvar på sitt jobb även om man skulle vilja byta."

Birgitta tror inte att det kan handla om några stora kostnader för arbetsgivarna att slopa kvalifikationstiden. Hon tycker att det är kortsiktigt tänkt om arbetsgivaren inte kan se den större helheten i en rekrytering, även om detta innebär att betala föräldralön till en nyanställd som snart får barn.

"Arbetsgivare borde se det som en långsiktig rekrytering. Hittar man rätt person för en tillsvidare tjänst så löser man föräldravikariat även om personen snabbt går på föräldraledighet. Det ger både ett signalvärde, och visar att arbetsgivaren har ett längre perspektiv. Man rekryterar ju inte för ett eller två år, utan för att man tror långsiktigt på personen och vill att den ska vara kvar på företaget en längre tid."

2. Anna, högskoleingenjör, privat sektor

Anna heter egentligen något annat, då hon har valt att förbli anonym. All information från Anna är dock autentiskt och kommer från intervjun, liksom hennes citat.

Anna är just nu föräldraledig med sitt första barn. Hon har jobbat fem år på en arbetsplats utan kollektivavtal. Hon får därför ingen föräldralön utan får nöja sig med föräldrapenningen från Försäkringskassan. Anna har själv räknat ut att inkomstbortfallet blir 4 000 kronor i månaden efter skatt under sex månader, och kommenterar sin situation:

"När jag började jobba där för fem år sedan så tänkte jag inte 'om jag blir föräldraledig, hur blir det då?' Utan det här är något som har uppdagats nu. Då fanns det inte så mycket att göra. Men det är ju tråkigt, det är surt."

Efter föräldraledigheten kommer Anna att börja på ett nytt jobb. Där finns det kollektivavtal. Anna kan tänka sig att skaffa fler barn i framtiden. Men hon kommer att behöva jobba ett år för att kvalificera sig till två månaders föräldralön. För att få sex månaders föräldralön behöver Anna hinna jobba två år. Utifrån sin nuvarande erfarenhet var kollektivavtal med föräldralön en faktor som Anna tog i beaktande när hon bytte jobb:

"Det rör ju sig om ganska mycket pengar. Det är definitivt en grej man kollar upp. Man känner ju ändå att det är en viktig grej. Visst om man bara får två månader, men man får ju någonting i alla fall. Som det är nu, fick jag ingenting. Det säger ju ändå någonting om arbetsplatsen. Sen kanske inte föräldralön är det enda, men helt klart en del i det hela."

På frågan om Anna skulle tacka nej till ett i övrigt attraktivt jobberbjudande om det inte erbjuds föräldralön där svarade hon:

"Jag skulle nog fundera en extra gång. För ser man pengarna man får under de här sex månaderna, det är ju svårt att få på andra sätt. Då skulle jag nog tänka, då stannar jag på det här jobbet och är föräldraledig, och sen byter jag."

Anna berättar att flera av hennes ingenjörsvänner resonerar likadant. Det finns flera som tänker att de först ska "bli färdiga" med att skaffa barn innan de överväger att byta jobb.

Anna tycker att en arbetsgivare definitivt blir mer attraktiv om den skulle erbjuda föräldralön från första anställningsdagen. Hon tycker att det säger någonting bra om arbetsgivaren, att de anställda uppmuntras att vara föräldralediga med sina barn. Anna menar att detta skapar lojalitet som anställd gentemot arbetsgivaren, och en vilja att betala tillbaka för förtroendet.

Slutsatser

Rapporten har visat att kvalifikationstider för föräldralön i privat sektor har flera negativa effekter. Det kan orsaka stora inkomstbortfall under föräldraledigheten för både män och kvinnor. Men det kan i förlängningen också skada kompetensförsörjningen och arbetsmarknaden. Externa jobbyten är ett effektivt sätt att höja sin lön som ingenjör. Ingenjörer inom privat sektor i barnafödande ålder, från examen till cirka 40 år, är en rörlig grupp som tenderar att byta jobb mer än äldre ingenjörer. Men om jobbytet innebär en stor ekonomisk smäll under föräldraledigheten så kan somliga dra sig från att söka jobb om de samtidigt planerar att skaffa barn.

Ingenjörer tackar nej till ett mer attraktivt och utvecklande jobb och stannar kvar på sitt nuvarande för att undvika inkomstbortfallet. På liknande sätt finns det ingenjörer som drar sig från att söka nya jobb, även om de vill vidare, då de inte vill gå måste om föräldralönen under en kommande föräldraledighet. Kompetenta och ambitiösa ingenjörer hindras således från att avancera i sina karriärer. Rätt ingenjör hamnar inte på rätt plats. På aggregerad nivå bidrar det till minskad rörlighet som i sin tur kan få negativ effekt på konkurrenskraft och tillväxt.

Lösningen på denna inlåsnings effekt är enkel: **Avskaffa kvalifikationstiderna i samtliga sektorer och samtliga avtal!**

Detta kan ske i kommande avtalsrörelse. Även om det inte sker inom samtliga avtal, har fortfarande varje enskild arbetsgivare möjlighet att själv bestämma att alla anställda kvalificerar sig till föräldralön från första dagen på jobbet. Det skulle i sådana fall bli en personalförmån som gör arbetsgivaren mer attraktiv hos breda grupper. Det blir en konkurrensfördel, och gör det lättare att rekrytera kompetenta ingenjörer i åldersspannet 25–40 år. Det är en grupp många arbetsgivare uttrycker att de har brist på.

Vad skulle då detta kosta för arbetsgivaren? Det är svårt att ge en uppskattning i kronor och ören, men det kan knappast handla om några stora utgifter. För ett företag med exempelvis 300 anställda kan det knappast röra sig om en stor andel som befinner sig i just denna situation. Det vill säga att de skaffar barn och att de jobbat kortare än ett år på företaget. De potentiellt låga kostnaderna för arbetsgivarna kan ställas mot det höga pris som individen idag betalar i det fall den inte kvalificerar sig för föräldralön.

Det kan också finnas potentiella mervärdeseffekter från avskaffade kvalifikationstider. Precis som framgick i intervjuerna kan det handla om en investering från arbetsgivaren på längre sikt än 1–2 år. Har de rekryterat den bästa kandidaten kan det vara värt att betala föräldralön för den i sex månader om det skapar ett förtroende och en lojalitet där den anställde stannar på företaget i flera år och bidrar med sin kompetens. På gruppnivå kan också slopade kvalifikationstider öka rörligheten på arbetsmarknaden. Detta då en grupp som tidigare varit inlåsta och inte sökt nya jobb nu plötsligt börjar söka jobb, då de inte riskerar några inkomstbortfall. Den ökade rörligheten kan i ett sådant scenario både leda till förbättrad löneutveckling och stärkt kompetensförsörjning i större skala.