



IFAU – INSTITUTET FÖR  
ARBETSMARKNADSPOLITISK  
UTVÄRDERING

# **Deltagare och arbetsgivare i friårsförsöket**

Linus Lindqvist

RAPPORT 2004:6

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Näringsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra: utvärdering av arbetsmarknadspolitiskt motiverade åtgärder, studier av arbetsmarknadens funktionssätt och utvärdering av effekterna på arbetsmarknaden av åtgärder inom utbildningsväsendet. Förutom forskning arbetar IFAU med att: sprida kunskap om institutets verksamhet genom publikationer, seminarier, kurser, workshops och konferenser; bygga upp ett bibliotek av svenska utvärderingsstudier; påverka datainsamling och göra data lättillgängliga för forskare runt om i landet.

IFAU delar även ut anslag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Det finns två fasta ansökningstillfällen per år: den 1 april och den 1 november. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om anslag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid myndigheten finns en traditionell styrelse bestående av en ordförande, institutets chef och åtta andra ledamöter. Styrelsen har bl a som uppgift att besluta över beviljandet av externa anslag samt ge synpunkter på verksamheten. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagsarsidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala  
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala  
Telefon: 018-471 70 70  
Fax: 018-471 70 71  
ifau@ifau.uu.se  
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

# Deltagare och arbetsgivare i friårsförsöket

av

Linus Lindqvist\*

2004-04-26

## Sammanfattning

Under perioden februari 2002 till och med december 2004 pågår ett försök med friår i tolv kommuner. I friårsförsöket ges en arbetstagare ledigt i tre till tolv månader samtidigt som den ledige ersätts med en arbetssökande inskriven vid arbetsförmedlingen. Rapporten är en enkätbaserad uppföljning av deltagare och arbetsgivare i försöket. Resultatet visar att arbetsgivarna ofta väljer ut vikarien bland personer som redan arbetar: drygt hälften av vikarierna arbetade när de blev erbjudna vikariatet, 36 % vid arbetsplatsen där vikariatet erbjöds. De friårslediga är koncentrerade inom ett fåtal yrkesgrupper, framförallt inom vård och barnomsorg. Under ledigheten har majoriteten (55 %) ägnat sig åt rekreation, 22 % har gått en utbildning och 6 % har startat eget företag. Programmet ger dock upphov till dödviktseffekter: var tredje ledig som gått en utbildning och varannan som startat ett företag skulle troligen ha gjort det även utan friåret. På kort sikt minskar friåret troligen inte antalet långtidssjukskrivningar i någon stor omfattning. Vidare hade endast 4 av 10 vikarier a-kassa under månaden före vikariatet. Det innebär att friåret på kort sikt endast i begränsad utsträckning kan finansieras genom ej utbetald a-kassa eller sjukpenning.

---

\* Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Box 513, 751 20 Uppsala. E-post: [Linus.Lindqvist@ifau.uu.se](mailto:Linus.Lindqvist@ifau.uu.se), tfn: 018-471 70 97. Ett särskilt tack riktas till Oskar Nordström Skans, IFAU. Tack också till Hans Tjernberg och Ingela Wahlgren Intervjubilaget AB, Eva Hall, Lars Paulsson, Lars Beijer och Bo Lundgren Ams, Håkan Hamlet, Sara Åström, Daniela Fröberg, Jonny Zetterberg, Susanne Ackum, länsarbetsnämnder/arbetsförmedlingar som hjälpt till med urvalet samt deltagare vid seminarium vid IFAU. Ett stort tack riktas också till alla dem som besvarat enkäterna.

## Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
1.1	IFAU:s uppdrag.....	3
1.2	Syfte och upplägg av rapporten.....	3
2	Friårsförsökets utformning.....	4
3	Rapportens utformning.....	5
3.1	Friårslediga.....	6
3.2	Friårsvikarier.....	6
3.3	Arbetsgivare.....	6
3.4	Friårssökande som inte beviljats ledigt.....	7
4	De friårslediga.....	7
4.1	Vilka är de friårslediga?.....	7
4.2	Varför beviljas friårsledigheten?.....	12
4.3	Vad gör de lediga under friåret?.....	13
4.4	Direkta effekter av friårsledighet.....	15
5	Friårsvikarierna.....	18
5.1	Vilka är friårsvikarierna?.....	18
5.2	Hur väljs vikarierna ut?.....	22
5.3	Uppföljning av utfallet för vikarierna.....	23
6	Sammanfattning och diskussion.....	25
6.1	Friårslediga.....	25
6.2	Friårsvikarier.....	27
	Referenser.....	29
	Bilaga A - Bortfallsbeskrivning.....	31
	Bilaga B - Beräkning av viktade värden.....	36
	Bilaga C – Kompletterande tabeller.....	37

# 1 Inledning

Från den 1 februari 2002 till och med den 31 december 2004 pågår ett försök med friår i tolv kommuner. Friår innebär att en arbetstagare kan ansöka om att vara ledig från sitt arbete i tre till tolv månader samtidigt som en arbetslös anställs som vikarie under ledigheten. Under ledigheten får de friårslediga 85 % av den ersättning de skulle ha fått om de varit arbetslösa. Det finns inga begränsningar för vad den ledige får göra under sin ledighet förutom att arbeta vid ordinarie eller annan arbetsplats. Den friårsledige får dock starta och driva ett eget företag och kan ha en bisyssla som han eller hon haft sedan tidigare. Vikarien ska vid anställningstillfället vara registrerad som arbetslös vid arbetsförmedlingen.

## 1.1 IFAU:s uppdrag

IFAU har fått i uppdrag av Näringsdepartementet att följa upp och utvärdera försöksverksamheten med friår. I april 2003 färdigställdes den första av de tre rapporter som ingår i uppdraget (Fröberg m fl 2003). I denna andra rapport följs försöksverksamheten med friår upp ytterligare. Fokus riktas mot deltagarna i försöket samt mot de ledigas arbetsgivare. Vidare studeras friårets direkta (kortsiktiga) effekter för de lediga. Friårets arbetsmarknads- och individeffekter på lång sikt kommer att utvärderas i den tredje och avslutande rapporten, som beräknas vara färdig i juli 2005.

## 1.2 Syfte och upplägg av rapporten

Rapporten har två huvudsakliga syften. För det första görs en beskrivning av friårsförsökets deltagare och de arbetsgivare som beviljat friårsledigheterna och anställt friårsvikarierna. I beskrivningen ingår följande fyra huvudsakliga frågeställningar: (i) vilka är deltagarna i försöket, (ii) vad har de lediga gjort under friåret, (iii) vad är viktigt för arbetsgivaren vid beviljandet av ledigheten och vid anställningen av vikarien samt (iv) har vikarierna stärkt sin ställning på arbetsmarknaden. För det andra görs en uppföljning av friårsledigheternas direkta effekter. Rapporten är uppdelad i två huvudsakliga delar. Den första delen beskriver de friårslediga samt de direkta effekter friårsledighet ger upphov till, medan rapportens andra del beskriver och följer upp friårsvikarierna.

Rapporten är disponerad enligt följande. I avsnitt 2 ges en beskrivning av friårsförsöket och i avsnitt 3 beskrivs rapportens utformning. De friårslediga

och de direkta effekter friårsledigheterna ger upphov till behandlas i avsnitt 4 medan vikarierna följs upp i avsnitt 5. Rapportens resultat sammanfattas och diskuteras i avsnitt 6.

## 2 Friårsförsökets utformning

Friår innebär att en anställd får möjlighet att vara ledig från sitt arbete under tre till tolv månader samtidigt som en arbetslös erbjuds att vikariera vid den friårslediges arbetsplats. Programmet bedrivs på försök mellan den 1 februari 2002 och den 31 december 2004. Syftet är att ge arbetstagaren en möjlighet till rekreation och/eller kompetenshöjning samtidigt som en arbetslös får en chans att förbättra sin ställning på arbetsmarknaden. Hur ledigheten används bestäms av den ledige. Det enda krav som ställs är att den ledige inte får ta anställning hos en annan arbetsgivare eller arbeta extra vid sin ordinarie arbetsplats. Att starta och driva ett eget företag är däremot tillåtet och det är också möjligt att behålla en bisyssla som den ledige haft sedan tidigare.

För att få ansöka om friårsledighet måste arbetstagaren ha sin huvudsakliga arbetsplats i någon av de tolv kommuner där friårsförsöket pågår. Arbetstagaren måste dessutom ha varit anställd hos samma arbetsgivare under minst två år. En annan viktig förutsättning är att arbetsgivaren beviljar arbetstagarens friårsansökan. Den friårsledige får under ledigheten ersättning i form av aktivitetsstöd som motsvarar 85 % av den ersättning den ledige skulle ha fått i händelse av arbetslöshet.

För att friårsledigheten ska komma till stånd måste också arbetsgivaren i samråd med länsarbetsnämnden/arbetsförmedlingen anställa en vikarie för den ledige. Vikarien ska vid anställningstillfället vara registrerad som arbetssökande vid arbetsförmedlingen, men det finns inte något krav på att vikarien ska ha varit arbetslös en viss tid. Vikarien ska anställas med minst samma anställningsgrad som den ledige, men behöver inte ha samma arbetsuppgifter. Istället kan vikarien ersätta en annan anställd som i sin tur vikarierar för den ledige.

Av cirka åttio kommuner som ansökte om att få delta i friårsförsöket valdes tolv ut som försökskommuner. Tanken var att de kommuner som valdes skulle ”återspegla de regionala skillnader som präglar Sverige”.<sup>1</sup> I försöket ingår föl-

---

<sup>1</sup> Näringsminister Björn Rosengren i Näringsdepartementets pressmeddelande från den 28 november 2001.

jande kommuner: Gällivare, Piteå, Strömsund, Västerås, Botkyrka, Katrineholm, Hällefors, Åmål, Göteborg, Hulstfred, Landskrona och Lund. Antalet friårsplatser i respektive kommun har fördelats med hänsyn till antalet invånare i förvärvsarbetsande ålder (16-64 år) och det faktiska antalet förvärvsarbetsande i kommunen.<sup>2</sup>

### 3 Rapportens utformning

I rapporten ges en beskrivning av de friårslediga och de vikarier som deltagit i försöket. Beskrivningen bygger på enkäter riktade till de friårslediga, friårsvikarierna samt till de arbetsgivare som beviljat ledigheterna och anställt vikarierna. För att få en så bra deltagarbeskrivning som möjligt har både de lediga och vikarierna jämförts med varsin kontrollgrupp. De lediga har jämförts med samtliga sysselsatta under 2002 enligt information från SCB:s arbeidskraftsundersökningar (SCB 2002 AKU, Grundtabeller Årsmedeltal 2002). Vikarierna har jämförts med övriga personer som under den period friårsprogrammet pågått åtminstone vid ett tillfälle varit inskrivna som arbetssökande vid arbetsförmedlingen, det vill säga de övriga personer som är formellt kvalificerade att vara friårsvikarier.

I rapporten görs också en uppföljning av friårsledigheternas direkta effekter. Direkta effekter definieras i denna rapport som de individeffekter ledigheten har på deltagarna under programtiden, det vill säga vad ledigheterna medför för deltagarna på kort sikt. För att kunna beräkna de direkta effekterna är det avgörande att kunna skilja på vad de friårslediga har gjort under programtiden från vad de skulle ha gjort om de inte deltagit i programmet. Enkäter har därför riktats både till de friårslediga och till en kontrollgrupp bestående av personer som ansökt om friårsledighet men på grund av begränsade resurser vid arbetsförmedlingen inte erbjudits plats i programmet (hur kontrollgruppen har valts ut och hur beräkningen av de direkta effekterna genomförts redovisas i avsnitt 4.4).

Sammanlagt har således enkäter riktats till fyra olika grupper som berörts av friårsförsöket: (i) friårslediga, (ii) vikarier, (iii) arbetsgivare som beviljat friår samt (iv) friårssökande som inte fick ledigheten beviljad. Samtliga personer har

---

<sup>2</sup> Intervju med Lars Beijer, Ams.

besvarat enkätfrågorna per telefon. Intervjuerna genomfördes under perioden oktober-november 2003. Nedan följer en översiktlig redovisning av urval och svarsfrekvenser för de fyra grupperna. En utförligare beskrivning av orsakerna till bortfallet för samtliga fyra grupper samt en bortfallsanalys redovisas i bilaga A.

### **3.1 Friårslediga**

De senaste 2 000 personerna som till och med den 1 april 2003 påbörjat en friårsledighet valdes ut att delta i enkätstudien.<sup>3</sup> I nettourvalet ingick 1 969 personer.<sup>4</sup> Enkäten besvarades av 1 479 personer vilket ger en svarsfrekvens på 75 %. Vid intervjutillfället hade 86 % av respondenterna avslutat sin friårsledighet.

### **3.2 Friårsvikarier**

De 2 000 senast anställda friårsvikarierna till och med den 1 april 2003 valdes ut att delta i undersökningen. I nettourvalet ingick 1 837 personer. Enkäten besvarades av 1 171 personer vilket ger en svarsfrekvens på 64 %. Vid intervjutillfället hade 84 % av vikarierna avslutat sitt vikariat. Enkätsvaren från vikarierna har kompletterats med information från AMV:s databas Händel. I Händel registreras information om samtliga arbetssökande inskrivna vid arbetsförmedlingen, bl a deras arbetslöshetshistoria, vilka arbetsmarknadspolitiska program de deltagit i samt karaktäristika såsom medborgarskap och utbildning. Informationen från Händel har även använts för att beskriva kontrollgruppen till vikarierna, det vill säga övriga personer som vid åtminstone ett tillfälle varit inskrivna vid arbetsförmedlingen under perioden februari 2002 till och med september 2003.

### **3.3 Arbetsgivare**

Samtliga arbetsgivare (678 personer) som vid ett eller flera tillfällen beviljat en friårsledighet till och med april 2003 valdes ut att delta i studien. Enkäten besvarades av 518 arbetsgivare vilket ger en svarsfrekvens på 76 %. Arbetsgivar-

---

<sup>3</sup> Den stora urvalsgruppen i studien gör svaren mer tillförlitliga och ger dessutom en möjlighet att använda resultatet vid den effektutvärdering av friåret som ska genomföras i den tredje och avslutande rapporten.

<sup>4</sup> Beräkningen av nettourvalet redovisas i bilaga A.



na har besvarat frågor både om de friårslediga och om de vikarier som anställts. Knappt hälften av arbetsgivarna (47 %) som besvarade enkäten uppgav att de beviljat fler än en friårsledighet. I dessa fall har vissa frågor besvarats utifrån den senast beviljade friårsledige eller den senast anställde vikarien. Det är något vanligare att arbetsgivare i offentlig sektor beviljat fler än en ledighet. Arbetsgivarnas svar redovisas därför vid några tillfällen tillsammans med en viktad beräkning där svaren givits proportionellt värde i förhållande till antalet beviljade ledigheter.<sup>5</sup>

### **3.4 Friårssökande som inte beviljats ledigt**

För att beräkna friårsledigheternas direkta effekter har samtliga personer (1 269) som till och med juni 2003 hade ansökt om friårsledigt men fått avslag valts ut att delta i undersökningen. Enkäten besvarades av 918 personer, vilket ger en svarsfrekvens på 72 %. Respondenterna har besvarat frågan varför de inte fick friårsledigheten beviljad. Drygt 81 % av respondenterna uppgav att deras ansökan avslagits på grund av medelsbrist vid arbetsförmedlingen. Endast dessa personers svar har använts vid beräkningen av friårsledigheternas direkta effekter.

## **4 De friårslediga**

I följande avsnitt beskrivs de friårslediga genom fyra huvudsakliga frågeställningar: (i) vilka är de, (ii) vilka är huvudorsakerna till att arbetsgivare beviljar friårsledighet, (iii) vad gör de under friåret samt (iv) vilken direkt effekt medför friårsledigheterna. De fyra frågeställningarna besvaras med hjälp av enkätsvaren från de lediga och deras arbetsgivare. För att beräkna den direkta effekten av friårsledigheterna jämförs de ledigas svar med svaren från de personer som ansökt om friår men som inte fick plats i programmet.

### **4.1 Vilka är de friårslediga?**

I tabell 1 redovisas en beskrivning av de friårslediga som besvarat enkäten samt sysselsatta under 2002. I genomsnitt har deltagarna i försöket varit lediga i tio

---

<sup>5</sup> Hur de viktade svaren beräknats redovisas i bilaga B.

månader men vanligast är friår i tolv månader. Omkring 40 % av deltagarna i friårsförsöket hade sin huvudsakliga arbetsplats i Göteborgs kommun, 15 % arbetade i Lund eller Landskrona medan 14 % respektive 8 % hade sin arbetsplats i Västerås eller Botkyrka.<sup>6</sup>

**Tabell 1** Beskrivning av friårslediga och samtliga sysselsatta

	<i>Friårslediga*</i>	<i>Samtliga sysselsatta**</i>
Andel kvinnor	75 %	48 %
Andel med utomnordiskt medborgarskap	1 %	3 %
Medelålder	47 år	41 år***
Andel under 25 år	1 %	10 %
Andel 55 år eller äldre	30 %	18 %
Genomsnittlig arbetslivserfarenhet	25 år	-
Andel i offentlig sektor	63 %	31 %
Kommunal sektor	50 %	26 %
Genomsnittlig friårsledighet	10 månader	-
Median friårsledighet	12 månader	-
Antal personer	1 479	4 244 100

\* Några av uppgifterna är hämtade från AMV:s databas Händel.

\*\* SCB (2002) AKU, Grundtabeller Årsmedeltal 2002.

\*\*\* Antalet sysselsatta i åldrarna 25-55 redovisas endast i 5-årsklasser i SCB (2002) och har antagits jämt fördelade inom dessa intervall vid beräkningen av medelåldern.

Resultat från tidigare forskning tyder på att kvinnor, äldre, offentliganställda, samt personer inom yrken som kräver en lägre formell utbildningsnivå inkomstmässigt förlorar mindre på ett förvärvsavbrott (Le Grand m fl 2001). Dessa grupper kan därför förväntas vara överrepresenterade i friårsförsöket. Det hittillsvarande resultatet visar också att så har varit fallet. En majoritet av de friårslediga är kvinnor (72 %). De friårslediga har en högre medelålder jämfört med övriga sysselsatta: drygt en fjärdedel är 55 år eller äldre medan endast 1 % är under 25 år. De friårslediga har i genomsnitt 25 års arbetslivserfarenhet och har arbetat ungefär 16 år hos samma arbetsgivare.

Knappt två tredjedelar av de friårslediga (63 %) är anställda i offentlig sektor, att jämföra med 31 % bland samtliga sysselsatta. Hälften av de friårslediga

<sup>6</sup> En tabell över fördelningen av friårslediga i samtliga tolv kommuner återfinns i bilaga C.

är anställda i kommunal sektor. Att en majoritet av de friårslediga arbetar i offentlig sektor (främst som kommunanställda) kan, som nämnts ovan, förklaras av att offentliganställda tycks ha mindre att förlora på ett förvärvsavbrott vad avser framtida löneutveckling. En annan förklaring kan vara att information om försöket nått arbetsgivare inom kommunen, vilka i sin tur informerat sina anställda om möjligheten att söka friårsledigt. En majoritet (88 %) av de friårslediga med arbeten i offentlig sektor blev, enligt arbetsgivarna, informerade om möjligheten att söka friår medan motsvarande siffra bland de lediga i privat sektor är 53 %.<sup>7</sup> En ytterligare orsak till att arbetstagare i offentlig sektor är överrepresenterade i friårsförsöket kan vara tillgången till vikarier med rätt kompetens. Det är nämligen betydligt vanligare med tillfälliga anställningar i offentlig sektor än i privat sektor, särskilt för yrkesgrupper inom vård, omsorg och utbildning, se t ex Walette (2004). Det kan medföra att arbetsgivare i offentlig sektor i högre utsträckning har kännedom om och tillgång till vikarier med rätt kompetens. Om arbetsgivaren har lätt att hitta en lämplig vikare är det rimligt att tro att benägenheten att bevilja friår är större jämfört med om det skulle innebära mycket arbete med att hitta en ersättare till den ledige.

Yrkesspridningen är liten bland de friårslediga och vissa yrkesgrupper är mycket vanliga (se tabell 2). Det är allra vanligast att de friårslediga arbetar inom vård eller barnomsorg: 36 % arbetar som undersköterska, vårdbiträde, barnskötare eller förskollärare. Andra vanliga yrken är kontorist, industriarbetare, lärare och brevbärare. Att en stor andel av de friårslediga arbetar inom vård, barnomsorg och utbildning kan i sin tur bidra till könsfördelningen i friårsförsöket: inom dessa yrkesgrupper är kvinnor i klar majoritet (SCB 2002 AKU, Grundtabeller årsmedeltal 2002).

---

<sup>7</sup> Totalt uppgav 60 % av arbetsgivarna att de informerat sina anställda om möjligheten att söka friår.

**Tabell 2** De tio vanligast yrkesgrupperna bland de friårslediga

<i>Yrkesgrupp*</i>	<i>Friårslediga</i>
Barnskötare/förskollärare/fritidspedagog	15 %
Vårdbiträde/vårdpersonal	11 %
Undersköterska	10 %
Kontorist/sekreterare	9 %
Industri/lager	8 %
Lärare	5 %
Försäljning/butiksbiträde	4 %
Brevbärare	4 %
Vaktmästare/fastighetsskötare/lokalvård	4 %
Restaurang/kökspersonal	3 %
Övriga	27 %

\* För att förenkla sammanställningen har några yrken delats in i gemensamma yrkeskategorier.

Personer med högre utbildning kan förväntas att inkomstmässigt förlora mer på ett förvärvsavbrott (Le Grand m fl 2001). Dessa kan därför förväntas vara underrepresenterade i friårsförsöket. Så är dock inte fallet. De lediga har i genomsnitt en något högre utbildningsnivå än övriga sysselsatta: 44 % av de lediga har någon typ av eftergymnasial utbildning, att jämföra med 33 % av samtliga sysselsatta (se tabell 3).

**Tabell 3** Utbildningsnivå

	<i>Friårslediga</i>	<i>Samtliga sysselsatta</i>
Grundskola eller motsvarande högst 10 år	15 %	17 %
Gymnasium högst 2 år	21 %	30 %
Gymnasium längre än 2 år	18 %	20 %
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	22 %	15 %
Eftergymnasial utbildning längre än 3 år	21 %	17 %
Forskarutbildning	1 %	1 %
Annan utbildning	2 %	-

Att relativt många personer med eftergymnasial utbildning återfinns i programmet kan troligen till viss del förklaras av att de arbetar i yrkesgrupper med relativt sett låga medellöner samt inom yrken där lönespridningen är liten.

Gustavsson (2004) visar t ex att löneskillnaden mellan personer med 3-årig gymnasieutbildning och universitetsutbildade är mindre för kvinnor och för arbetstagare i offentlig sektor, det vill säga i grupper som är överrepresenterade bland de friårslediga. Totalt arbetar 69 % av de lediga med eftergymnasial utbildning i offentlig sektor och de vanligaste yrkena är förskollärare, barnskötare, lärare, undersköterska och fritidspedagog. För dessa yrkesgrupper är såväl medellönerna som lönespridningen lägre än genomsnittet för samtliga sysselsatta (se tabell 4). Det tyder på att även de lediga med relativt hög utbildningsnivå i genomsnitt tycks ha mindre att förlora inkomstmässigt på det förvärvs-avbrott friårsledigheten innebär. I tabell 4 redovisas även medellöner och lönespridning för de övriga tio vanligaste yrkesgrupperna bland de friårslediga.

**Tabell 4** Medellöner och lönespridning\*

	<i>Percentil 10</i>	<i>Percentil 90</i>	<i>Medellön</i>	<i>Kvot 90/10**</i>
Samtliga	15 300	31 000	22 100	2,0
Privat	15 200	33 000	22 800	2,2
Offentlig	15 400	26 900	20 600	1,7
- statlig	17 000	33 500	24 000	2,0
- primärkommunal	14 900	24 300	19 000	1,6
- landstingskommunal	16 200	32 900	23 100	2,0
Förskollärare/fritidspedagoger	16 300	20 700	18 600	1,3
Vård och omsorgspersonal	14 600	20 400	17 300	1,4
Grundskollärare	17 000	25 100	21 200	1,5
Gymnasielärare m fl	18 500	26 200	22 600	1,4
Kontorspersonal	14 900	22 000	18 300	1,5
Lager- och transportassisteter	15 300	23 400	18 800	1,5
Försäljare, demonstratörer m fl	14 000	23 000	18 000	1,6
Kassapersonal m fl	14 600	22 200	18 100	1,5
Brevbärare	13 900	20 200	17 000	1,6
Vaktmästare, tidningsdistr. m fl	14 300	20 700	17 300	1,4
Köks- och restaurangbiträden	12 900	18 300	15 600	1,4
Storhushålls- och restaurangpersonal	13 900	19 700	16 600	1,4

\* Löneuppgifterna avser samtliga sysselsatta enligt Lönestatistisk årsbok 2002 (SCB).

\*\*Lönespridningsmättet beräknas som kvoten av den 90:e och 10:e percentilen.

Konstruktionen av ersättningen till de lediga kan också bidra till att det är personer med relativt sätt låga löner som återfinns i programmet. Ersättningen under friåret motsvarar 85 % av den a-kassa den ledige skulle ha fått vid arbetslöshet, vilket i sin tur motsvarar 68 % av den lediges lön. Det finns dock ett tak för ersättningsnivån, vilket innebär att personer med en månadslön över 20 075 kr erhåller mindre än 68 % av sin bruttoinkomst. De som har en högre lön förlorar därmed mer av sin inkomst under ledigheten. De flesta som valt att ta friår (83 %) har en lägre inkomst än 20 075 kr/månad vilket stödjer slutsatsen att det är personer som relativt sett förlorar lite ekonomiskt under ledigheten som återfinns i försöket.

## **4.2 Varför beviljas friårsledigheten?**

För att friåret ska komma tillstånd krävs arbetsgivarens godkännande samt att en arbetslös anställs som vikarie under ledigheten. Arbetsgivaren spelar således en central roll vid ansökan om friår. Då friåret betraktas ur den lediges respektive vikariens perspektiv är fördelarna uppenbara: den ledige får ersättning under ett år för att ägna sig åt valfri syssla och den arbetslöse får ett (tillfälligt) arbete. För arbetsgivaren är dock fördelarna inte lika otvetydiga. För arbetsgivaren kan friåret innebära merarbete i form av administration av ledigheten samt tidsåtgång för att söka efter och skola in en vikarie. Men friåret kan också medföra fördelar för arbetsgivaren. Den ledige kan efter friåret t ex vara mer utvilad, mer motiverad att arbeta och/eller bättre utbildad än före ledigheten. Friåret ger också arbetsgivaren en möjlighet att knyta kontakt med ny personal i form av den eller de friårsvikarier som anställs. Nedan redogörs för vad som varit viktigt för arbetsgivaren vid beviljandet av ledigheten medan anställningen av vikarien behandlas i avsnitt 5.2.

Arbetsgivaren kan tänkas vara mer benägen att bevilja friårsledigheten givet en förväntan om att friåret ska ha en positiv inverkan på den lediges framtida arbetsförmåga. Arbetsgivaren kan därför ha ett intresse av att få veta vad den friårssökande planerar att göra under ledigheten. Både arbetsgivaren och den ledige har därför tillfrågats om den lediges planer hade någon betydelse då ledigheten beviljades. Svaren från de båda grupperna är entydigt: i nio fall av tio ställde arbetsgivaren inte något krav på att få veta hur ledigheten skulle tillbringas.

Även om den ledige inte tillfrågats om planerna för ledigheten kan arbetsgivaren ändå ha förhoppningar om att den ledige ska kunna utföra ett bättre arbete efter friåret (se tabell 5).

**Tabell 5** Vad är viktigt för arbetsgivaren när friårsledigheten beviljas?

	<i>Ingen betydelse</i>	<i>Viss betydelse</i>	<i>Stor betydelse</i>
Möjligheten att få utvilad personal	42 %	31 %	27 %
Möjlighet för den ledige att höja sin kompetens	50 %	24 %	26 %
Principiellt beslut från ledning el. chef	63 %	21 %	16 %
Att vara tillmötesgående mot den friårssökande	5 %	28 %	67 %

Drygt hälften (58 %) av arbetsgivarna anser att möjligheten att få utvilad personal har viss/stor betydelse vid beviljandet av ledigheten. Varannan arbetsgivare anser att möjligheten att få en bättre utbildad arbetstagare efter ledigheten har viss/stor betydelse. Detta antyder att arbetsgivarna i viss utsträckning förväntar sig en mer produktiv arbetstagare efter friåret. Om arbetsgivarna förväntar sig en mer produktiv arbetstagare efter friåret avspeglas dock inte lika tydligt då arbetsgivarna tillfrågats om de ledigas framtida löneutveckling. Närmare 80 % av arbetsgivarna tror inte att de ledigas lön kommer att förändras på grund av friårsledigheten. Andelen som tror att löneutvecklingen kommer att förbättras är ungefär lika stor som andelen som tror att löneutvecklingen kommer att försämrats (10 % respektive 8 %). I några fall har även ett principiellt beslut om att bevilja friår från ledning/högre chef påverkat arbetsgivaren: 37 % anser att det har haft viss/stor betydelse. Den enskilt främsta orsaken till att arbetsgivare beviljat friår är dock viljan att vara tillmötesgående: 95 % av arbetsgivarna anser att det är av viss eller stor betydelse då ledigheten beviljas.

### 4.3 Vad gör de lediga under friåret?

I följande avsnitt redovisas vad de lediga huvudsakligen har gjort under sin ledighet. Svaren har indelats i fem kategorier: rekreation, utbildning, vård av barn, vård av annan anhörig samt start av eget företag (resultatet redovisas i tabell 6).

**Tabell 6** Vad har de lediga huvudsakligen gjort under ledigheten?

	<i>Samtliga friårslediga</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>
Rekreation	55 %	53 %	59 %
Utbildning	22 %	24 %	16 %
Vård av barn	12 %	13 %	7 %
Vård av annan anhörig	3 %	3 %	2 %
Startat eller drivit eget företag	6 %	3 %	13 %
Annat	2 %	2 %	4 %

Majoriteten (55 %) av de friårslediga har under ledigheten huvudsakligen ägnat sig åt rekreation. I beteckningen rekreation ingår aktiviteter som inte kan relateras till kompetenshöjning, arbetsrelaterade projekt eller vård. Som exempel på rekreation kan nämnas resor, hobbyverksamhet, husrenovering eller avkoppling. Vanliga enkätsvar är att de lediga tagit hand om sig själva, ägnat mer tid åt barn och anhöriga eller rest.

Det näst vanligaste är att de friårslediga valt att gå någon typ av utbildning under ledigheten (22 %). Att gå en utbildning under ledigheten är vanligare bland kvinnor än bland män. Utbildningen kan vara tänkt att användas både i yrkes- och privatlivet. För att särskilja de ledigas syfte med utbildningen har de tillfrågats om vilken utbildning de har gått samt hur de har tänkt sig att använda utbildningen i framtiden. Knappt 5 % av samtliga lediga gick en grundskole- eller gymnasieutbildning, 12 % gick en högskole- eller universitetsutbildning medan ungefär 5 % gick någon annan typ av utbildning. De allra flesta (88 %) av dem som gått en utbildning tror att de kommer att använda sig av utbildningen i sitt framtida yrkesliv (totalt 19 % av alla friårslediga). Majoriteten (75 %) av de lediga som gått en utbildning förväntar sig inte att utbildningen kommer att förbättra deras framtida lön.

Tolv procent av de lediga valde att ägna sin ledighet åt att ta hand om sitt/sina barn. Även det är vanligare bland kvinnor: 13 % av kvinnorna har tagit hand om sitt/sina barn under ledigheten medan motsvarande siffra bland friårslediga män är 7 %. Att ta ledigt för vård av anhörig är inte lika vanligt förekommande: 3 % av de friårslediga kvinnorna och 2 % av männen har huvudsakligen ägnat sin ledighet åt vård av en anhörig.

Sex procent har under ledigheten startat och drivit ett eget företag. I detta fall är könsskillnaden stor: 13 % av männen och 3 % av kvinnorna har startat



och drivit eget företag. Omkring 2 % av de lediga har huvudsakligen arbetat på annat sätt, t ex med ideellt arbete.

Ålder tycks ha betydelse för vad den ledige väljer att göra under friåret. Bland de lediga under 40 år är de huvudsakliga aktiviteterna utbildning (42 %) och vård av barn (26 %). En fjärdedel i denna åldersgrupp har ägnat ledigheten åt rekreation. Bland de lediga som är 40 år eller äldre (majoriteten av de lediga) har ledigheten främst ägnats åt rekreation (65 %). Denna fördelning av aktiviteter för olika åldersgrupper är naturlig då andelen av de lediga som är 40 år eller äldre i betydligt lägre utsträckning har yngre barn. Vidare kan vi förvänta oss att drivkraften för vidare utbildning avtar med stigande ålder.<sup>8</sup>

#### 4.4 Direkta effekter av friårsledighet

De lediga får, med några få tidigare nämnda undantag (se avsnitt 2), ägna sig åt valfri aktivitet under friåret. I föregående avsnitt beskrevs vad de lediga gjorde under ledigheten. Majoriteten valde rekreation, en dryg femtedel gick en utbildning medan 6 % valde att arbeta med ett eget företag. Det är dock möjligt att en del av de lediga skulle ha utbildat sig eller startat ett företag även om de inte fått friår. För att uppskatta programmets *individeffekt* behöver man därför veta vad de skulle ha gjort om de inte hade fått möjlighet att delta i försöket, det så kallade kontrafaktiska tillståndet. Det är viktigt att ta hänsyn till det kontrafaktiska tillståndet för att få en riktig beskrivning av vad friåret leder till men också för att kunna bedöma kostnader och besparingar av friåret på ett korrekt sätt. Detta kan illustreras genom ett exempel: antag att en friårsledig valt att gå en utbildning under ledigheten. Den samhällsekonomiska vinsten kan sägas bestå av den lediges ökade kompetens (och ökade produktivitet). Om den ledige skulle ha gått samma utbildning även utan friåret är vinsten densamma, men friåret medför en kostnad för staten i form av den ersättning som utbetalats till den ledige. Friåret medför på detta sätt en dödviktseffekt eftersom staten finansierar en verksamhet som skulle ha kommit till stånd även utan den statliga subventionen.

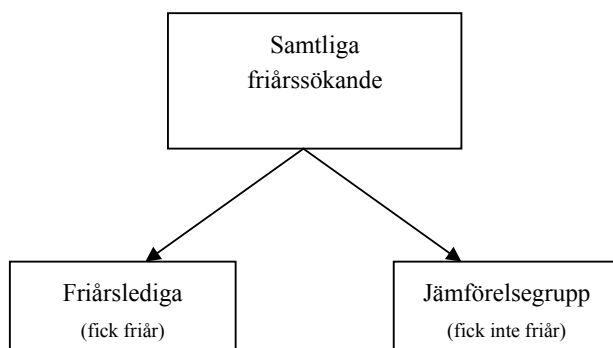
---

<sup>8</sup> Det kan förklaras genom humankapitalteorin, se t ex Björklund m fl (1996), där utbildning ses som ett sätt att förbättra framtida förtjänster. För en äldre person kommer intäkterna av utbildningen, exempelvis i form av högre lön, att uppbäras under kortare period jämfört med en yngre eftersom den äldre har färre kvarstående förvärvsverksamma år.

Friårsledighet kan även bidra till minskade statliga kostnader.<sup>9</sup> En sådan besparing kan t ex uppstå om några friårslediga annars skulle ha varit sjukskrivna under den period då de varit lediga. Att arbetstagaren är friårsledig istället för att vara sjukskriven medför en besparing eftersom sjukpenningen är högre än friårsersättningen. Ledigheten kan också tänkas förbättra deltagarnas hälsa på längre sikt och därigenom minska antalet *framtida* sjukskrivningar. Det är därför viktigt att ställa deltagarnas val av aktivitet under ledigheten i relation till vad de skulle ha gjort utan friåret, det vill säga ta hänsyn till det kontrafaktiska tillståndet.

Vi kan av naturliga skäl aldrig veta vad de lediga skulle ha gjort om de inte hade fått friår. Istället får vi göra en uppskattning genom att studera en jämförelsegrupp som i så många hänseenden som möjligt liknar de friårslediga. En sådan jämförelsegrupp finns eftersom fler personer än vad programmet har haft plats för har ansökt om friår. Den relativt sett stora efterfrågan på friårsledighet har givit upphov till en experimentliknade situation (se figur 1) där endast en viss andel av de friårssökande fått ledigheten beviljad. De ej beviljade ansökningarna kan antas vara slumpmässigt fördelade eftersom de inte är orsakade av de sökandes egenskaper eller sökmotiv utan endast beror på tidpunkten då de sökande önskat vara lediga.<sup>10</sup>

**Figur 1:** Fördelning av friårsplatser



<sup>9</sup> Besparingen (i form av ej utbetald a-kassa) som friåret kan medföra då arbetssökande arbetar som friårsvikarier istället för att vara arbetslösa, diskuteras i avsnitt 5.1.

<sup>10</sup> Alternativt på grund av det datum ansökningshandlingen inkommit till arbetsförmedlingen, se Fröberg m fl (2003).

Jämförelsegruppen, det vill säga de som sökt men inte beviljats friår, har tillfrågats om vad de gjorde under den period då de ansökt om att få vara lediga. Därigenom kan friårsledigheternas *direkta effekt* uppskattas. Den direkta effekten uppskattas som nettot av vad de lediga har gjort under friårsperioden och vad de skulle ha gjort utan friåret (resultatet redovisas i tabell 7). Observera att den direkta effekten endast mäter vad friåret medför på kort sikt. Friåret kan även ha effekter på lång sikt, t ex på de ledigas löneutveckling eller faktiska pensionsålder. För att kunna uppskatta friårets långsiktiga effekter behövs dock en längre uppföljningshorisont och ett annat tillvägagångssätt.

**Tabell 7** Friårets direkta effekt

	<i>Lediga</i>	<i>Sökande som inte beviljats friår</i>	<i>Direkt effekt av friåret*</i>
Arbete			
- sysselsatt ordinarie arbetstid		68 %	-68 %
- sysselsatt minst hälften av ordinarie arbetstid		9 %	-9 %
- eget företag	6 %	3 %	+3 %
Utbildning			
- minst halvtid	22 %	7 %	+15 %
Sjukskrivning			
- minst halvtid		4 %	-4 %
Övrigt			
- rekreation	55 %	2 %	+53 %
- vård av barn	12 %	4 %	+8 %
- vård av anhörig	3 %		+3 %
- annat	2 %	2 %	0 %
Summa	100 %	100 %	0 %

\* Alla skillnader är statistiskt signifikanta på 1 % signifikansnivå.

De flesta i jämförelsegruppen (68 %) arbetade under den sökta friårsperioden i samma omfattning som tidigare och ytterligare 9 % arbetade åtminstone hälften av den tidigare arbetstiden. Tre procent av personerna i jämförelsegruppen startade eget företag, att jämföra med 6 % av dem som fick ledigt. Det betyder att varannan friårsledig som startat ett eget företag troligen skulle ha gjort det även utan friåret. I detta fall medför programmet en dödviktseffekt.

Bland de friårslediga gick 22 % en utbildning under minst halvtid medan motsvarande andel i jämförelsegruppen är 7 %. Den direkta effekten av friårsprogrammet är därmed att antalet personer som går en utbildning ökar. Även i detta fall ger programmet upphov till en dödviktseffekt: var tredje friårsledig

som gick en utbildning skulle troligen ha gjort det även om de inte deltagit i programmet.

Endast 2 % i jämförelsegruppen ägnade sig åt rekreation (55 % av de lediga ägnade sig åt rekreation). Även andelen som förlänger sin barnledighet eller stannar hemma för att vårda en anhörig är betydligt högre bland de lediga. Förutom att friåret medför en ökning av antalet personer som ägnar sig åt rekreation, ökar således också antalet personer som vårdar barn eller annan anhörig.

Fyra procent av personerna i jämförelsegruppen var sjukskrivna under minst halva perioden då de önskat vara friårslediga. Även kortare sjukskrivningsperioder kan förekomma, men omfattningen är i dagsläget okänd eftersom sådan statistik saknas. Den direkta effekten vad avser förhindrande av långtidssjukskrivningar tycks dock på kort sikt vara liten.

## 5 Friårsvikarierna

Friåret är formellt ett projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning och därmed ett arbetsmarknadspolitiskt program, se Förordning (2001:1300) om friåret. Ett av syftena med programmet är således att förbättra arbetslösa personers ställning på arbetsmarknaden genom att erbjuda tillfälliga anställningar som vikarier för de friårslediga. I Fröberg m fl (2003) studerades friårsvikarierna indirekt genom intervjuer med arbetsförmedlare som arbetat med friåret. I denna rapport görs en utförligare uppföljning av vikarierna som grundar sig på de enkäter som riktats både till vikarierna själva och till deras (tillfälliga) arbetsgivare. Tyngdpunkten ligger på tre frågor: (i) vilka är friårsvikarierna, (ii) hur väljs vikarien ut samt (iii) har vikariernas ställning på arbetsmarknaden förbättrats.

### 5.1 Vilka är friårsvikarierna?

I tabell 8 redovisas en beskrivning av friårsvikarier, övriga inskrivna vid arbetsförmedlingen samt friårslediga. Majoriteten (66 %) av vikarierna är kvinnor. Medelåldern är lägre jämfört både med övriga inskrivna<sup>11</sup> och med de friårslediga, och en betydligt större andel är yngre än 25 år jämfört med de lediga.

---

<sup>11</sup> Med övriga inskrivna avses samtliga personer som vid åtminstone ett tillfälle var registrerade vid arbetsförmedlingen under perioden februari 2002 till och med september 2003 (se avsnitt 3).

Vikarierna har jämfört med övriga inskrivna i lägre utsträckning deltagit i aktivitetsgarantin och det är ovanligare att de har någon typ av arbetshandikapp.

**Tabell 8** Beskrivning av vikarier, övriga inskrivna och friårslediga

	<i>Vikarier</i>	<i>Övriga inskrivna</i>	<i>Friårslediga</i>
Andel kvinnor	71 %	52 %	72 %
Andel som deltagit i aktivitetsgarantin*	4 %	6 %	-
Andel med utomnordiskt medborgarskap	5 %	8 %	1 %
Andel med något arbetshandikapp**	3 %	12 %	-
Genomsnittlig ålder	36 år	37 år	46 år
Andel under 25 år	16 %	20 %	1 %
Andel 55 år eller äldre	7 %	13 %	26 %
Antal personer	1 171	1 301 182	2 749

\*Registrerad som deltagare i aktivitetsgarantin under den senaste inskrivningsperioden.

\*\*Registrerat arbetshandikapp under den senaste inskrivningsperioden.

Friårsvikarien ska ersätta den ledige eller en annan arbetstagare som i sin tur ersätter den ledige. Vikarien behöver således varken ha samma arbetsuppgifter eller utbildningsbakgrund som den ledige. Yrkesfördelningen bland vikarierna liknar dock i hög grad de ledigas och majoriteten (86 %) av vikarierna har också samma arbetsuppgifter som den person de ersatt.<sup>12</sup>

Jämfört med övriga arbetslösa har vikarierna i genomsnitt en högre utbildningsnivå (se tabell 9). Vikariernas utbildningsnivå liknar istället de ledigas. Jämfört med de lediga återfinns dock något färre personer med grundskola som högsta utbildningsnivå och något fler som har gått en treårig gymnasieutbildning. En förklaring till det kan vara att det bland vikarierna återfinns betydligt fler som är 25 år eller yngre. Av dessa har de som valt att gå en gymnasieutbildning per automatik en längre utbildningstid eftersom samtliga gymnasieprogram sedan 1995/96 är treåriga.

<sup>12</sup> Enligt arbetsgivarenkäten.

**Tabell 9** Utbildningsnivå

	<i>Samtliga arbetslösa*</i>	<i>Friårsvikarier</i>	<i>Friårslediga</i>
Grundskola eller motsvarande högst 10 år	26 %	9 %	15 %
Gymnasium högst 2 år	27 %	15 %	21 %
Gymnasium längre än 2 år	24 %	34 %	18 %
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	10 %	19 %	22 %
Eftergymnasial utbildning längre än 3 år	10 %	22 %	21 %
Forskarutbildning	<1 %	<1 %	1 %
Annan utbildning/uppgift saknas	2 %	<1 %	2 %

\*SCB (2002) AKU, Grundtabeller Årsmedeltal 2002.

För att ytterligare beskriva vikarierna görs nedan en uppföljning av deras arbetslöshetsbakgrund och ställning på arbetsmarknaden före friårsvikariatet. Vikariernas ställning på arbetsmarknaden har betydelse för programmets utfall, men också för finansieringen av programmet eftersom ersättningen till de friårslediga till viss del är tänkt att finansieras genom ej utbetald a-kassa (till de arbetslösa som erbjuds vikariat).

Vikarien ska vid *anställningstillfället* vara registrerad som arbetsökande vid arbetsförmedlingen. Det behövs dock inte betyda att vikarien var arbetslös då vikariatet *erbjöds*. Vikarien kan t ex ha en tidsbegränsad anställning eller gå en utbildning som tar slut före friårsvikariatets början. Men det kan också innebära att vikarien skrivs in som arbetsökande vid arbetsförmedlingen enbart för att bli kvalificerad för friårsvikariatet. För att beskriva vikariernas arbetsmarknadssituation har de därför tillfrågats om vad de gjorde när vikariatet erbjuds och om de tror att de skulle ha varit arbetslösa om de inte deltagit i friårsvikariatet.

De flesta vikarier blev erbjudna den tillfälliga anställningen inom två månader före vikariatets start. En tredjedel fick erbjudandet inom två veckor före starten. Drygt hälften (53 %) av vikarierna uppgav att de arbetade när de blev erbjudna vikariatet, 39 % var arbetslösa eller deltog i ett arbetsmarknadspolitiskt program medan 5 % studerade (se tabell 10).

**Tabell 10** Vad gjorde vikarien när vikariatet erbjöds?

	<i>Friårsvikarier</i>
Arbetade	53 %
Arbetslös	34 %
Arbetspraktik/program genom arbetsförmedlingen	5 %
Studerade	5 %
Föräldraledig/sjukskriven	3 %

Det är vanligt att vikarierna rekryteras bland personer som arbetar eller tidigare har arbetat vid arbetsplatsen: 36 % arbetade vid arbetsplatsen när de blev erbjudna vikariatet och ungefär hälften hade vid något tidigare tillfälle varit anställda vid arbetsplatsen.

Många vikarier var arbetslösa en mycket kort period före vikariatet: 42 % var arbetslösa i högst två veckor innan vikariatet påbörjades (se tabell 11). Ungefär 20 % av vikarierna har rekryterats bland personer som varit arbetslösa sex månader eller längre.

**Tabell 11** Hur länge var vikarien arbetslös före vikariatet?

<i>Tid i arbetslöshet</i>	<i>Andel vikarier</i>
0-2 veckor	42 %
2-4 veckor	4 %
1-3 månader	16 %
3-6 månader	11 %
6-12 månader	10 %
>1 år	10 %
Minns ej	8 %

En ytterligare fråga av betydelse, både som en indikation på vikariernas arbetslöshetsbakgrund, men också för kostnaden av programmet, är om vikarierna hade a-kassa före vikariatet. Av enkäten framgår att 6 av 10 vikarier inte hade a-kassa under månaden före vikariatet. Även detta resultat ger en signal om att vikarierna ofta rekryterats bland arbetssökande med korta perioder av arbetslöshet bakom sig och en stark position på arbetsmarknaden relativt andra arbetslösa. Resultatet är också av betydelse för finansieringen av programmet.

Om vikarierna inte skulle ha haft a-kassa (om de inte deltagit i friårsförsoket) kan programmet inte heller finansieras genom minskade kostnader av arbetslöshetsersättning.

## 5.2 Hur väljs vikarierna ut?

Friårsvikarien ska väljas ut av arbetsgivaren i samråd med arbetsförmedlingen. Men arbetsgivaren har rätt att besluta om vilken person som ska anställas som vikarie, givet att denna person vid anställningstillfället uppfyller villkoret att vara registrerad som arbetssökande vid arbetsförmedlingen. Utöver detta villkor finns inte någon regel som styr valet av vikarie. Därför kan arbetsgivaren i princip välja vilken person som helst.

Hur vikarien väljs ut varierar naturligtvis mellan olika arbetsgivare. Det är dock rimligt att anta att arbetsgivaren vill anställa en person som snabbt kan ersätta den ledige. Vidare vill arbetsgivaren rimligen ägna så kort tid som möjligt åt att leta efter en lämplig vikarie. Det är därför troligt att arbetsgivare i första hand väljer personer som de redan känner till och som har erfarenhet av arbete vid arbetsplatsen eller åtminstone av liknande arbete. Så visar sig också vara fallet. Närmare två tredjedelar av arbetsgivarna (64 %) lämnade förslag till arbetsförmedlingen på den vikarie som de ville anställa. I de allra flesta fall anställdes också den person som arbetsgivaren givit som förslag: totalt anställdes 60 % av vikarierna efter förslag från arbetsgivaren. I detta hänseende förekommer inte någon skillnad mellan offentlig och privat sektor. Majoriteten av arbetsgivarna anser också att det är av stor betydelse att vikarien har rätt kompetens och/eller erfarenhet från liknande arbete.<sup>13</sup> En majoritet av arbetsgivarna (64 %) anser att det var lätt att hitta en lämplig vikarie, 15 % anser att det varken var svårt eller lätt medan 21 % anser att det var svårt att hitta en vikarie. Uppfattningen att det varit lätt att hitta en vikarie är vanligare bland arbetsgivare som själva givit ett förslag på vikarie.

En annan faktor som kan påverka arbetsgivarens val av vikarie är vikariens arbetslöshetsbakgrund. Både svenska och utländska studier visar att den arbetsökandes tid i arbetslöshet kan ha betydelse för arbetsgivares rekryteringsbeteende, se t ex Layard m fl (1991). Agell och Lundborg (1999) visar t ex att arbetsgivare (personalansvariga) kan vara tveksamma till att anställa personer

---

<sup>13</sup> 85 % av arbetsgivarna anser att det är av viss eller stor betydelse att vikarien har erfarenhet från liknande arbete och 88 % anser att det är av viss/stor betydelse att vikarien har rätt kompetens.



med längre perioder av arbetslöshet bakom sig och Eriksson och Lagerström (2004) visar att en arbetslös arbetssökande har lägre sannolikhet att bli kontaktad av en arbetsgivare än en identisk sysselsatt arbetssökande. Det kan förklaras av att arbetssökande med längre arbetslöshetshistoria kan uppfattas som potentiellt mindre produktiva än andra arbetssökande. De arbetssökande som anställts som vikarier i friårsförsöket stämmer in på denna bild. En relativt stor andel av de vikarier som anställts har mycket korta perioder av arbetslöshet bakom sig: 42 % var arbetslösa 0-2 veckor före vikariatet och drygt hälften (53 %) arbetade när de blev erbjudna vikariatet. Majoriteten (71 %) av arbetsgivarna i försöket anser dock inte att det var viktigt att vikarien varit arbetslös under en kort period.<sup>14</sup> Denna uppfattning avspeglas dock endast i begränsad utsträckning då vikariernas tidigare arbetslöshet studeras: 62 % var arbetslösa kortare än 3 månader före vikariatet medan 20 % var arbetslösa i 6 månader eller längre. Detta resultat liknar i hög grad situationen i Finland, där ett försök med friår (alterneringsledighet) pågick sedan 1996. I Finland är ett av målen med programmet att minska långtidsarbetslösheten. Vid en uppföljning av det finska försöket visade det sig dock att två tredjedelar av vikarierna varit arbetslösa kortare period än 3 månader och 12 % var arbetslösa endast en dag (se Fröberg m fl 2003).

### 5.3 Uppföljning av utfallet för vikarierna

I dagsläget är det okänt i vilken utsträckning friåret förbättrar deltagarnas chanser att få ett arbete. Vi kan dock följa upp om vikarierna fick fortsatt anställning då vikariatet tog slut samt om vikarierna själva uppfattar att deras ställning på arbetsmarknaden förändrats genom friårsvikariatet. Det är i detta fall viktigt att poängtera skillnaden mellan en uppföljning av resultatet och effekten av programmet. En uppföljning, som i detta fall, säger ingenting om effekten av friåret eftersom vi inte vet vad som skulle ha hänt om programmet inte funnits. Men en uppföljning ger oss en beskrivning av hur utfallet hittills sett ut. Fri-

---

<sup>14</sup> Arbetsgivare i privat sektor samt arbetsgivare som själva föreslog en vikarie är i något högre grad tveksamma till att anställa arbetssökande med längre perioder av arbetslöshet bakom sig. Av arbetsgivarna i privat sektor anser 59 % att de skulle anställa en vikarie även om denne varit arbetslös i minst sex månader, att jämföra med 74 % i offentlig sektor. Av arbetsgivarna som själva föreslog en vikarie anser 62 % att de troligtvis skulle ha anställt en vikarie givet krav om minst 6 månaders arbetslöshet. Motsvarande siffra är 72 % för dem som inte föreslog en vikarie.

årets effekter ska istället utvärderas i den tredje och avslutande rapporten om försöksverksamheten med friår.<sup>15</sup>

Knappt 84 % av vikarierna i studien hade vid intervjutillfället avslutat sitt friårsvikariat. Enligt arbetsgivarna fick ungefär hälften av vikarierna fortsatt anställning vid arbetsplatsen men med varierande anställningsform. Andelen som fick fortsatt anställning var ungefär lika stor i offentlig som i privat sektor. I offentlig sektor var det dock något vanligare med tidsbegränsade anställningar. Att relativt många av vikarierna fick fortsatt anställning vid arbetsplatsen bör dock beaktas med åtanke om att 36 % redan före vikariatet hade någon typ av anställning vid arbetsplatsen. I tabell 12 redovisas utfallet i form av fortsatt anställning.

**Tabell 12** Fick vikarien fortsatt anställning?

	<i>Totalt</i>	<i>Offentlig sektor</i>	<i>Privat sektor</i>
Fast anställd	25 %	19 %	30 %
Tillfälligt anställd	22 %	27 %	17 %
Timanställd	5 %	4 %	6 %
Ej fortsatt anställning	40 %	43 %	38 %
Vet ej	8 %	7 %	9 %
Antal svar	495	211	284

Även om vikarien inte fick fortsatt anställning kan vikariatet ha bidragit till att förbättra möjligheterna att få ett arbete vid en annan arbetsplats. Vikariatet kan också förbättra vikariens möjligheter att få ett arbete på längre sikt. Friårsprogrammetts effekter för vikarierna besvaras dock först i den tredje och avslutande rapporten om friåret. I vilken utsträckning vikarierna själva upplever att friårsvikariatet stärkt deras ställning på arbetsmarknaden är dock känt: 56 % av vikarierna upplever att friårsvikariatet förbättrat deras möjligheter att få ett fast arbete, 38 % anser att deras möjligheter till arbete av mer permanent karaktär är oförändrade, 1 % anser att chanserna försämrats och 6 % är osäkra på vad vikariatet kommer att få för betydelse. Att 38 % inte anser att vikariatet har haft någon betydelse kan tolkas på olika sätt. Antingen anser den arbetssökande att

<sup>15</sup> För en utförligare diskussion om skillnaden mellan uppföljning och effektutvärdering se Hemström & Martinsson (2002).

chansen till ett arbete redan från början var god eller så har den initialt mindre goda chansen inte förbättrats.<sup>16</sup>

Två ytterligare mått på utfallet är om vikariatet avbröts i förtid och om arbetsgivarna är nöjda med sina vikarier. För omkring 15 % av vikarierna avbröts vikariatet tidigare än planerat. Några vanliga orsaker till avbrottet är att vikarien fick ett erbjudande om ett annat jobb, blev sjukskriven eller föräldraledig. Bara i något enstaka fall har vikarien blivit uppsagd på grund av missnöje från arbetsgivaren. Arbetsgivarna är också överlag nöjda med sina vikarier: 87 % är nöjda medan 3 % är missnöjda. Det är rimligt att anta att resultatet delvis återspeglar det faktum att arbetsgivaren ofta väljer ut en lämplig vikarie. Bland dem som själva valt ut vikarien är drygt 1 % missnöjda.

## 6 Sammanfattning och diskussion

Under perioden februari 2002 till och med december 2004 pågår en försöksverksamhet med friår i tolv kommuner. I friårsförsöket ges en arbetstagare ledigt i tre till tolv månader med ekonomisk ersättning samtidigt som den ledige ersätts med en arbetslös inskriven vid arbetsförmedlingen. Friårsprogrammets två huvudsakliga syften är att (i) erbjuda arbetstagare en möjlighet till rekreation, kompetenshöjning eller start av eget företag samt (ii) ge arbetslösa en chans att stärka sin ställning på arbetsmarknaden genom det (tillfälliga) arbete som uppstår under den lediges frånvaro. I denna andra uppföljning av försöksverksamheten med friår beskrivs både de friårslediga samt de vikarier som deltagit i programmet. Vidare görs också en uppföljning av friårsledigheternas direkta effekter. Rapporten grundar sig på en omfattande enkätstudie riktad till deltagare i försöket samt till de arbetsgivare som beviljat friår och anställt friårsvikarier.

### 6.1 Friårslediga

Kvinnor, äldre och offentliganställda är överrepresenterade bland de friårslediga. Att de lediga återfinns i dessa grupper kan ha flera förklaringar. Tidigare

---

<sup>16</sup> Andelen som anser att chanserna till mer permanent arbete är oförändrade är ungefär lika stor bland dem som varit arbetslösa kortare än tre månader jämfört med dem som varit arbetslösa längre än tre månader.

studier (Le Grand m fl, 2001) har t ex visat att kvinnor, äldre och offentliganställda har mindre att förlora på ett förvärvsavbrott (i detta fall friårsledighet) med avseende på framtida löneutveckling. De lediga är koncentrerade inom ett fåtal yrkesgrupper framförallt inom vård och barnomsorg: de vanligaste yrkena är undersköterska, vårdbiträde, barnskötare och förskollärare. Några andra vanliga yrken är sekreterare/kontorsbiträde, industriarbetare, lärare och brevbärare. Dessa är yrkesgrupper med relativt sett låga löner och med liten lönespridning, vilket också kan bidra till att den framtida löneutvecklingen inte påverkas i någon stor utsträckning av det förvärvsavbrott ledigheten innebär. Att de lediga ofta återfinns inom yrkesgrupper med låga löner kan också bero på friårsersättningens utformning: personer med en inkomst som överstiger 20 075 kr/månad förlorar en högre andel av sin lön relativt personer med en lägre månadsinkomst. Ur ett inkomstperspektiv är därmed friåret mindre attraktivt för personer med högre månadslöner.

Vidare kan den relativt sett goda tillgången till vikarier i offentlig sektor göra arbetsgivare mer benägna att bevilja friår. Det är också troligt att arbetstagarer inom yrken där tillgången till vikarier med rätt kompetens är begränsad, oavsett sektortillhörighet, har betydligt svårare att få ledigheten beviljad. En ytterligare förklaring till att offentliganställda är överrepresenterade i försöket kan vara att de i betydligt högre utsträckning blev informerade av sina arbetsgivare om möjligheten att delta i försöket jämfört med friårslediga i privat sektor.

Majoriteten (55 %) av de friårslediga har huvudsakligen ägnat sin ledighet åt rekreation, 22 % har varit lediga för att gå en utbildning, 12 % har varit friårslediga för att ta hand om sitt/sina barn och 6 % har startat och drivit ett eget företag under ledigheten. För att få en riktig beskrivning av vad friårsledigheterna leder till och för att kunna bedöma kostnader och besparingar av friåret på ett korrekt sätt är det viktigt att särskilja vad deltagarna gör under ledigheten från vad de skulle ha gjort om de inte hade fått delta i friårsförsöket, det vill säga beräkna *effekten* av ledigheterna. I rapporten görs därför en uppföljning av ledigheternas effekt på kort sikt (den direkta effekten). Genom att ta hänsyn till vad de lediga skulle ha gjort utan friåret kan också eventuella dödviktseffekter av friåret beräknas. Med dödviktseffekter avses i denna studie statlig subventionering av verksamhet som skulle ha kommit till stånd även utan programmet. Den direkta effekten av ledigheterna är att antalet personer som ägnar sig åt rekreation, vård av barn, utbildning samt som startar ett eget företag ökar. Friåret medför dock även dödviktseffekter: var tredje friårsledig som gått en

utbildning och varannan som startat ett eget företag skulle troligen ha gjort det även utan deltagande i friårsförsöket. Majoriteten (68 %) skulle troligen ha arbetat i samma omfattning som tidigare om de inte deltagit i försöket medan omkring 4 % troligen skulle ha varit sjukskrivna minst halva programperioden. Programmet tycks därmed *på kort sikt* inte reducera antalet långtidssjukskrivningar i någon stor omfattning. Det innebär också att programmet på kort sikt endast i begränsad utsträckning kan finansieras genom ej utbetald sjukpenning.

I Fröberg m fl (2003) visade en analys av friårets förväntade makroeffekter att ett nationellt friår leder till en minskning av arbetskraften, vilket på lång sikt kan leda till en minskning av den reguljära sysselsättningen. Analysen gjordes under antagandet att de lediga i huvudsak skulle ha arbetat om de inte beviljats friår och att de inte använder tiden till utbildning eller egenföretagande. Dessa antaganden stöds i huvudsak av resultaten i denna rapport. Vilka effekter friåret kan ha på arbetskraftsdeltagandet på lång sikt via t ex en minskning av antalet framtida sjukskrivningar eller höjd faktisk pensionsålder är dock fortfarande okänt. För att motsvara den direkta minskning av arbetskraftsdeltagandet som friåret medför måste dock antalet förhindrade framtida sjukskrivningar vara betydande.

## 6.2 Friårsvikarier

Vikarien ska anställas av arbetsgivaren i samråd med arbetsförmedlingen/länsarbetsnämnden och vid anställningstillfället vara registrerad som arbetslös vid arbetsförmedlingen. Utöver dessa krav finns inte några bestämmelser som reglerar valet av vikarie. Det innebär att arbetsgivaren i princip kan välja vilken person som helst som ersättare för den friårsledige. Det är rimligt att tro att arbetsgivaren vill ägna så kort tid som möjligt åt att leta efter en vikarie samt att vikarien snabbt kan ersätta den friårsledige. Resultatet visar också att det för de flesta arbetsgivare är av stor betydelse att vikarien har rätt kompetens och/eller erfarenhet från liknande arbete.

Vikarierna hade redan före vikariatet en stark ställning på arbetsmarknaden jämfört med övriga inskrivna vid arbetsförmedlingen. Vikarierna är yngre, har en genomsnittligt högre utbildningsnivå, i lägre utsträckning något arbetshandikapp och det är ovanligare att de deltagit i aktivitetsgarantin. Många av friårsvikarierna var också arbetslösa en mycket kort period före vikariatet: 42 % av vikarierna var arbetslösa i högst två veckor innan vikariatet påbörjades.

Sextio procent av vikarierna har anställts efter förslag från arbetsgivaren. Arbetsgivaren väljer ofta ut vikarien bland personer som redan arbetar vid ar-

betsplatsen eller har erfarenhet från arbete vid arbetsplatsen från något tidigare tillfälle. Drygt hälften av vikarierna arbetade redan när de blev erbjudna vikariatet, 36 % vid arbetsplatsen där vikariatet erbjöds. Totalt har ungefär hälften av vikarierna vid något tidigare tillfälle varit anställda vid arbetsplatsen.

Sex av tio vikarier hade inte a-kassa under månaden före vikariatet. Det illustrerar också att vikarierna ofta rekryteras bland arbetssökande med korta perioder av arbetslöshet bakom sig, men det har också betydelse för kostnaden av programmet. Om vikarierna inte skulle ha haft a-kassa (om de inte fått vikariatet) kan friåret inte heller finansieras genom besparingar av ej utbetald arbetslöshetsersättning.

Programmets effekter på vikarierna är i dagsläget okända. Vikarierna har dock själva givits möjlighet att bedöma nyttan av vikariatet: 56 % av vikarierna upplever att vikariatet förbättrat deras möjligheter att få ett fast arbete, 38 % anser att deras möjligheter till arbete av mer permanent karaktär är oförändrade medan 6 % är osäkra på vikariatets bidrag. Vidare fick omkring hälften av vikarierna någon typ av fortsatt anställning vid arbetsplatsen när vikariatet tog slut: 25 % blev tillsvidareanställda och 27 % fick fortsatt vikariat eller timanställning. Hälften av vikarierna arbetade dock redan när vikariatet erbjöds och hälften av vikarierna tror att de inte skulle ha varit arbetslösa när vikariatet började om de inte fått plats i friårsförsöket. Med dessa resultat i åtanke går det därför inte att utesluta att vissa vikarier registreras som arbetslösa endast i syfte att kvalificeras för vikariatet.

## Referenser

Agell J & Lundborg P (1999), "Survey evidence on wage rigidity and unemployment: Sweden in the 1990s", Working Paper 1999:2, IFAU, Uppsala.

Björklund A, P-A Edin, B Holmlund & E Wadensjö (1996), *Arbetsmarknaden*, SNS förlag Stockholm.

Eriksson S & Lagerström J (2004), "Väljer företag bort arbetslösa jobbsökande?", Rapport 2004:3, IFAU, Uppsala.

Fröberg D, Lindqvist L, Larsson L, Nordström Skans O, Ackum Agell S (2003), "Friåret ur ett arbetsmarknadsperspektiv – delrapport 1", Rapport 2003:7, IFAU, Uppsala.

Förordning (2001:1300) om friåret.

Gustavsson M, (2004), "Changes in Educational Wage Premiums in Sweden: 1992-2001", Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.

Hemström M & Martinsson S (2002), "Att följa upp och utvärdera arbetsmarknadspolitiska program", Rapport 2002:1, IFAU, Uppsala.

Layard R, S Nickell & Jackman R (1991), *Unemployment - macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, Oxford.

Le Grand C, Szulkin R & Tåhlin M (2001), "Lönestrukturen I Sverige" SOU 2001:53.

Lönestatistisk årsbok 2002, SCB. Hämtat från  
<[http://www.scb.se/templates/Product\\_\\_\\_14364.asp](http://www.scb.se/templates/Product___14364.asp)> 15 mars 2004.

Scheaffer R, Mendenhall W & Lyman R (1996), *Elementary Survey Sampling Fifth Edition*, Duxbury Press.

SCB (2002) AKU, Grundtabeller Årsmedeltal 2002.

Walette M, (2004), "Temporary jobs in the Swedish labour market –incidence, exit, and on-the job training during the 1990s", Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet.

#### Muntliga källor

Lars Beijer, Ams koncernekonomi, förfrågan via e-post, 2003-11-13.



## Bilaga A - Bortfallsbeskrivning

Enkätstudien genomfördes i form av telefonintervjuer under oktober och november 2003. Intervjuerna genomfördes av Intervjubolaget AB (Härnösand). Innan intervjuperioden påbörjades skickades ett informationsbrev ut till de friårssökande samt till vikarierna. De informerades därigenom om undersökningens syfte och om att de skulle bli uppringda för att svara på frågor om friårsförsöket samt om att deltagande i studien var frivilligt. Enkäterna till de fyra grupperna kan vid förfrågan fås av författaren. I tabell A1 redovisas orsakerna till bortfallet samt svarsfrekvenser för de fyra urvalsgrupperna. Svarsfrekvensen har beräknats som (antal svar)/(nettourval). För att beräkna nettourvalet har dubletter, personer som uppgivit att de inte varit i målgruppen samt sjuka/avlidna räknats bort från det totala urvalet (bruttourvalet).

**Tabell A1** Bortfallsorsaker och svarsfrekvenser

<i>Bortfallsorsak</i>	<i>Friårslediga</i>	<i>Vikarier</i>	<i>Friårssökande som inte beviljats ledigt</i>	<i>Arbetsgivare</i>
<i>Ej nåbara</i>				
Saknar tfn	56	172	91	10
Felaktigt tfn	116	118	69	11
Ej svar	183	231	93	112
<i>Vill ej svara</i>				
Vägrare (princip)	85	90	66	27
Vägrare (ej tid)	39	39	33	-
<i>Kan ej svara</i>				
Talar/förstår ej svenska	7	17	1	-
Sjuk/avliden	4	1	1	1
Dubblett	5	7	18	56
Felaktigt urval	22	155	67	62
Svar	1 479	1 170	916	518
Bruttourval	2 000	2 000	1 355	797
Nettourval	1 965	1 837	1 269	678
Svarsfrekvens	75 %	64 %	72 %	76 %

Bortfallsorsakerna har indelats i tre huvudsakliga grupper: (i) ej nåbara under intervjuperioden, (ii) vägrare samt (iii) de som inte kunnat besvara enkäten. För samtliga fyra urvalsgrupper är den främsta bortfallsorsaken att respondenter inte kunnat nås under intervjuperioden, antingen på grund av att respondenten inte svarat i telefon vid de tillfällen han eller hon blivit uppringd eller på grund av att telefonnummer saknats eller varit felaktigt.

I AMV:s databas Händel återfinns karaktäristika för samtliga lediga och vikarier. Därigenom möjliggörs en jämförelse mellan de som besvarat enkäterna och bortfallet för dessa två grupper. Resultatet redovisas i tabell A2-A4. För att kunna jämföra högsta utbildningsnivå mellan grupperna används de uppgifter som återfinns i Händel. I avsnitt 4.1 återfinns en mer detaljerad beskrivning av de ledigas och vikariernas utbildningsnivå för de personer som besvarat enkäterna. Där är dock uppgifterna hämtade från enkätsvaren och kan därför skilja sig något från utbildningsnivån enligt Händel. För dem som sökt men inte beviljats ledigt finns information om ålder, kön och bostadskommun genom den ansökningsblankett som den sökande skickat till arbetsförmedlingen. Dessa uppgifter används för att jämföra bortfallet med dem som besvarat enkäten i denna urvalsgrupp.

## **Bortfall friårslediga**

Bortfallsgruppen liknar svarsgruppen i de flesta avseenden. I bortfallsgruppen återfinns något fler män, yngre samt personer med utomnordiskt medborgarskap. Skillnaderna mellan grupperna är dock överlag små. Att något färre kvinnor återfinns i bortfallsgruppen skulle kunna leda till en liten överskattning av andelen som gått en utbildning och andelen som tagit hand om barn.

En delförklaring till bortfallet för de lediga skulle kunna vara att de varit på resa vid uppringningstillfället. Det är vanligare i bortfallsgruppen att ledigheten inte avslutats: 26 % av bortfallsgruppen hade *inte* avslutat ledigheten jämfört med 14 % bland dem som besvarat enkäten. Det antyder att andelen av de friårslediga som ägnat sig åt rekreation (resor) kan ha underskattats något.

**Tabell A2** Jämförelse mellan svarsgrupp och bortfallsgrupp (friårslediga)

	<i>Friårslediga som inte besvarade enkäten</i>	<i>Friårslediga som besvarade enkäten</i>	<i>Friårslediga totalt</i>
Medelålder	44 år	47 år	46 år
Andel under 25 år	3 %	1 %	1 %
Andel 55 år eller äldre	23 %	30 %	26 %
Andel kvinnor	63 %	75 %	72 %
Utomnordiskt medborgarskap	3 %	1 %	1 %
Förgymnasial utbildning	19 %	18 %	18 %
Gymnasial utbildning	55 %	52 %	53 %
Eftergymnasial utbildning	25 %	29 %	29 %
Botkyrka, övriga Stockholm	7 %	7 %	6 %
Göteborg	41 %	40 %	38 %
Gällivare	4 %	2 %	2 %
Hultsfred	1 %	2 %	2 %
Hällefors	1 %	1 %	1 %
Katrineholm	3 %	3 %	4 %
Landskrona, Lund	16 %	15 %	17 %
Piteå	3 %	6 %	6 %
Strömsund	0 %	2 %	2 %
Västerås	13 %	14 %	16 %
Åmål	6 %	5 %	5 %
Övriga	5 %	3 %	1 %
Totalt	491	1 479	2 749

### **Bortfall friårssökande som inte beviljats ledigt**

I bortfallsgruppen bland de friårssökande som inte beviljats ledigt är anledningen till avslaget okänd. Således kan även personer som fått avslag på andra grunder än medelsbrist återfinnas i bortfallsgruppen. Dessa jämförs med svarsgruppen bland dem som sökt men inte beviljats ledigt samt med de friårslediga som besvarat enkäten.

Åldersfördelningen är ungefär den samma i samtliga grupper. I bortfallsgruppen är andelen kvinnor något lägre. Andelen kvinnor är dock ungefär lika hög i svarsgrupperna för dem som sökt men inte beviljats friår och de friårslediga. Utifrån dessa karaktäristika finns således inte någon anledning att tro att

resultatet påverkats på grund av olika typer av systematiskt bortfall i respektive grupp.

**Tabell A3** Friårssökande som inte fick ledigt (svarsgrupp, bortfallsgrupp samt jämförelse med friårslediga)

	<i>Bortfall ej lediga</i>	<i>Svar ej lediga</i>	<i>Friårslediga</i>
Medelålder	46 år	47 år	47 år
Andel under 25 år	1 %	0,4 %	1 %
Andel 55 år eller äldre	28 %	29 %	30 %
Andel kvinnor	69 %	78 %	75 %
Antal personer	435	732	1 479

### Bortfall vikarier

I bortfallsgruppen bland vikarierna återfinns fler yngre personer, något fler män samt fler personer bosatta i Göteborg. Vikarierna i bortfallsgruppen har i något lägre utsträckning eftergymnasial utbildning men har i gengäld i genomsnitt något kortare inskrivningstid vid arbetsförmedlingen. I rapporten dras slutsatsen att vikarierna i genomsnitt har korta inskrivningstider. Det är därför viktigt att det inte förekommit ett systematiskt bortfall av vikarier med längre inskrivningstider. Så har inte varit fallet: de som besvarat enkäten har i genomsnitt något längre inskrivningstider jämfört med bortfallet. Skillnaderna mellan grupperna i övrigt är små.

Vikariernas genomsnittliga inskrivningstid vid arbetsförmedlingen har beräknats med hjälp av Händel. Med inskrivningstid avses den period som den arbetssökande (vikarien) varit registrerad vid arbetsförmedlingen. I Händel finns inte något datum angivet då vikariatet påbörjats. I vissa fall går det därför inte att avgöra när vikariatet startade och således är det heller inte möjligt att beräkna inskrivningstiden före vikariatet. Att den beräknade inskrivningstiden skiljer från frågan om hur länge man varit arbetslös före vikariatet beror på att man kan vara registrerad som arbetssökande vid arbetsförmedlingen även om man arbetar. Vidare kan de beräknade inskrivningstiderna vara behäftade med fel, dels eftersom starttidpunkten för vikariatet är okänd, dels eftersom beräkningen inte låter sig göras för samtliga vikarier i respektive urvalsgrupp. Detta kan ge ett felaktigt absolut värde (det faktiska antalet dagar), men samma eventuella felberäkning görs emellertid för samtliga tre grupper varför de inte förväntas påverka relationen grupperna emellan. Det vill säga, det går ändå att dra

slutsatsen att bortfallet inte är systematiskt i det avseendet att vikarier med längre inskrivningstider oftare återfinns i bortfallet.

**Tabell A4** Jämförelse mellan svarsgrupp, bortfallsgrupp och samtliga (vikarier)

	<i>Bortfall netto vikarier</i>	<i>Svar vikarier</i>	<i>Totalt</i>
Medelålder	33 år	36 år	35 år
Andel under 25 år	28 %	16 %	20 %
Andel 55 år eller äldre	5 %	7 %	6 %
Andel kvinnor	60 %	71 %	66 %
Utomnordiskt medborgarskap	7 %	5 %	%
Arbetshandikapp	4 %	3 %	3 %
Förgymnasial utbildning	18 %	11 %	14 %
Gymnasial utbildning	58 %	53 %	56 %
Eftergymnasial utbildning	24 %	36 %	30 %
Antal dagar i senaste inskrivningsperioden	272 99	294 medel 105 median	271 dagar 100 median
Beräknat för:	83,0 %	83,7 %	73 %
Botkyrka, övriga Stockholm	6 %	6 %	5 %
Göteborg	40 %	34 %	37 %
Gällivare	1 %	2 %	2 %
Hultsfred	2 %	2 %	2 %
Hällefors	0,5 %	1 %	1 %
Katrineholm	3 %	4 %	3 %
Landskrona, Lund	15 %	17 %	15 %
Piteå	3 %	6 %	5 %
Strömsund	0,1 %	2 %	2 %
Västerås	15 %	13 %	14 %
Åmål	5 %	5 %	5 %
Övriga	9 %	8 %	9 %
Totalt	668	1 170	2 546

## Bilaga B - Beräkning av viktade värden

Knappt hälften av arbetsgivarna som besvarat enkäten (47 %) har beviljat fler än en friårsledighet. Arbetsgivaren har i dessa fall ombetts att besvara enkätfrågorna utifrån den senast beviljade ledigheten/vikariatet. Svaret kan därför antas gälla en slumpmässigt utvald person. Det är vanligare att bevilja fler ledigheter bland arbetsgivare i offentlig sektor. För att ge en rättvisande bild av de lediga och vikarierna redovisas svaren i några fall även då hänsyn tagits till antalet beviljade friårsledigheter per arbetsgivare. För att beräkna de viktade svaren har varje arbetsplats betecknats som ett stratum innehållande de antal personer som arbetsgivare har beviljat friårsledigt. Det viktade svaret (punktskattningen) har beräknats enligt

$$\bar{y}_{st} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^L N_i \bar{y}_i$$

där  $\bar{y}_{st}$  =punktskattningen,  $N$  = det totala antalet beviljade friårsledigheter,  $N_i$  = antalet beviljade friårsledigheter för respektive arbetsgivare samt  $\bar{y}_i$  = det svar respektive arbetsgivare uppgivit (Sceaffer m fl 1996).

# Bilaga C – Kompletterande tabeller

## Kommunfördelning

Samtliga friårslediga har sin huvudsakliga arbetsplats i någon av de tolv kommuner där försöket pågår. Det är dock den friårssökandes bostadsort som återfinns i arbetsförmedlingens register. Således är det inte möjligt att i samtliga fall avgöra var den friårsledige har sin arbetsplats. Därav kategorin ”övriga”. Medelsbristen vid arbetsförmedlingen, som gjort att en del av de friårssökande inte givits möjlighet att delta i programmet, har inte varit lika stor i alla försökskommuner. Varken Botkyrka kommun eller Katrineholms kommun hade t o m juni 2003 fler sökande än friårsplatser och finns således därför inte representerade i jämförelsegruppen.

**Tabell C1** Kommunfördelning

<i>Kommun</i>	<i>Samtliga friårslediga till och med 23 september 3003</i>	<i>Friårslediga som besvarat enkäten</i>	<i>Friårssökande som inte beviljats ledigt (totalt)</i>	<i>Friårssökande som inte beviljats ledigt (endast medelsbrist)</i>
Gällivare	2 %	2 %	14 %	13 %
Piteå	6 %	6 %	18 %	17 %
Strömsund	2 %	2 %	6 %	6 %
Västerås	14 %	16 %	16 %	17 %
Botkyrka	7 %	6 %	-	-
Katrineholm	3 %	4 %	-	-
Hällefors	1 %	1 %	5 %	4 %
Hultsfred	2 %	2 %	4 %	4 %
Åmål	5 %	5 %	7 %	6 %
Göteborg	40 %	38 %	21 %	23 %
Landskrona, Lund	15 %	17 %	10 %	10 %
Övriga	3 %	1 %	-	-
Antal personer	2 749	1 479	918	732

## Lönenivå (friårslediga)

I tabell C2 redovisas lönefördelningen samt medel- och medianlön för de friårslediga fördelat efter sektor samt för samtliga lediga.

**Tabell C2** Lönefördelning för de friårslediga

<i>Månadslön i kr (brutto)</i>	<i>Friårslediga i privat sektor</i>	<i>Friårslediga i offentlig sektor</i>	<i>Samtliga friårslediga</i>
<10 000	4 %	3 %	3 %
10 000-14 000	10 %	18 %	15 %
14 000 -18 000	37 %	42 %	40 %
18 000 -22 000	33 %	37 %	39 %
22 000 -	15 %	11 %	13 %
Genomsnittlig månadslön	17 937 kr	16 870 kr	17 235 kr
Median månadslön	17 830 kr	16 900 kr	17 000 kr



## **IFAU:s publikationsserier – senast utgivna**

### **Rapporter/Reports**

- 2004:1** Björklund Anders, Per-Anders Edin, Peter Fredriksson & Alan Krueger “Education, equality, and efficiency – An analysis of Swedish school reforms during the 1990s”
- 2004:2** Lindell Mats “Erfarenheter av utbildningsreformen Kvalificerad yrkesutbildning: ett arbetsmarknadsperspektiv”
- 2004:3** Eriksson Stefan & Jonas Lagerström ”Väljer företag bort arbetslösa jobbsökande?”
- 2004:4** Forslund Anders, Daniela Fröberg & Linus Lindqvist ”The Swedish activity guarantee”
- 2004:5** Franzén Elsie C & Lennart Johansson “Föreställningar om praktik som åtgärd för invandrades integration och socialisation i arbetslivet”
- 2004:6** Lindqvist Linus ”Deltagare och arbetsgivare i friårsförsöket”

### **Working Papers**

- 2004:1** Frölich Markus, Michael Lechner & Heidi Steiger “Statistically assisted programme selection – International experiences and potential benefits for Switzerland”
- 2004:2** Eriksson Stefan & Jonas Lagerström “Competition between employed and unemployed job applicants: Swedish evidence”
- 2004:3** Forslund Anders & Thomas Lindh “Decentralisation of bargaining and manufacturing employment: Sweden 1970–96”
- 2004:4** Kolm Ann-Sofie & Birthe Larsen “Does tax evasion affect unemployment and educational choice?”
- 2004:5** Schröder Lena “The role of youth programmes in the transition from school to work”

### **Dissertation Series**

- 2002:1** Larsson Laura “Evaluating social programs: active labor market policies and social insurance”
- 2002:2** Nordström Skans Oskar “Labour market effects of working time reductions and demographic changes”
- 2002:3** Sianesi Barbara “Essays on the evaluation of social programmes and educational qualifications”

- 2002:4** Eriksson Stefan “The persistence of unemployment: Does competition between employed and unemployed job applicants matter?”
- 2003:1** Andersson Fredrik “Causes and labor market consequences of producer heterogeneity”
- 2003:2** Ekström Erika “Essays on inequality and education”