



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Friårets arbetsmarknadseffekter

Linus Lindqvist
Laura Larsson
Oskar Nordström Skans

RAPPORT 2005:10

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.

Friårets arbetsmarknadseffekter¹

av

Linus Lindqvist, Laura Larsson och Oskar Nordström Skans*

2005-06-29

Sammanfattning

I rapporten utvärderas friårsprogrammet, som bedrevs på försök i tolv kommuner under perioden februari 2002–december 2004. Friåret är sedan januari 2005 införd i hela landet. Friår innebär att en anställd får vara ledig från sitt arbete i 3–12 månader samtidigt som en arbetslös anställs som vikarie för den som är ledig. I rapporten studeras friårets arbetsmarknadseffekter. Resultaten visar att de som har varit friårslediga inte arbetar i större omfattning efter friåret än vad de annars skulle ha gjort. Friåret tycks inte bidra till minskad sjukfrånvaro men kan leda till tidigare pensionering. Att vara friårsledig innebär en negativ effekt på löneutvecklingen: månadslönen minskar med i genomsnitt 3 %. Det finns en positiv effekt av att få ett friårsvikariat. I genomsnitt minskar vikariernas tid i öppen arbetslöshet och i arbetsmarknadspolitiska program med 23 dagar under det år som efterföljer vikariatet. Om vikariatet är långt ökar sannolikheten att få en fast anställning hos samma arbetsgivare, men det minskar inte risken att vara arbetslös och påverkar inte lönen i jämförelse med ett kortare vikariat.

¹ Rapporten är en sammanfattning av Nordström Skans & Lindqvist (2005) och Larsson m fl (2005). Författarna tackar Michael Söderström (ARS Research), Eva Mörk, Johnny Ingvarsson, Eva Hall, Anders Wellman, Ulf Svärth samt deltagare vid seminarium vid IFAU och Näringsdepartementet. Ett särskilt tack riktas dessutom till alla som besvarat IFAU:s enkäter.

* Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Box 513, 751 20 Uppsala. E-post: Linus.Lindqvist@ifau.uu.se, tfn: 018-471 70 97, Laura.Larsson@ifau.uu.se, tfn: 018-471 70 82, Oskar.Nordstrom_Skans@ifau.uu.se tfn: 018-471 70 79.

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	IFAU:s uppdrag	3
1.2	Rapportens syfte och disposition	3
2	Friårsförsökets utformning	4
2.1	Friårsprogrammet från den 1 januari 2005	5
3	Tidigare uppföljningar av friåret	6
3.1	Friårslediga	6
3.2	Friårsvikarier	8
3.3	Friårets förväntade makroeffekter	10
4	Hur mäts friårets arbetsmarknadseffekter?	12
5	Arbetsmarknadseffekter av friårsledighet	14
5.1	Hur påverkas de ledigas framtida arbetsutbud?	15
5.1.1	Resultat – friårsledighetens effekter på arbetsutbudet	17
5.2	Hur påverkas de ledigas framtida lön?	18
5.2.1	Resultat – friårsledighetens effekt på lön	20
6	Arbetsmarknadseffekter av friårsvikariat	21
6.1	Vilken genomsnittlig effekt har ett friårsvikariat?	22
6.1.1	Resultat – genomsnittlig effekt av friårsvikariat	24
6.2	Har längden på vikariatet någon arbetsmarknadseffekt?	25
6.2.1	Resultat – vikariatslängdens effekt på framtida arbetslöshet	27
6.2.2	Resultat – vikariatslängdens effekt på arbetstid och lön	27
7	Sammanfattning och diskussion	29
7.1	Arbetsmarknadseffekter av friårsledighet	29
7.2	Arbetsmarknadseffekter av friårsvikariat	30
7.3	Förväntade makroeffekter	32
	Referenser	34
	Bilaga A	36
	Dataunderlag	36
	Registerdata	36
	Enkätdata	37

1 Inledning

Under perioden februari 2002–december 2004 genomfördes ett försök med friår i tolv kommuner. Friåret är sedan januari 2005 infört i samtliga kommuner i landet. Friåret är ett arbetsmarknadspolitiskt program som innebär att en anställd får vara ledig från sitt arbete i högst ett år samtidigt som en arbetslös anställs som vikarie för den som är ledig. Friårsprogrammet har två huvudsakliga syften, dels att erbjuda anställda en möjlighet till rekreation, kompetenshöjning eller start av eget företag, dels att erbjuda arbetslösa en möjlighet att stärka sin ställning på arbetsmarknaden genom de tillfälliga arbeten som uppstår när de anställda är friårslediga. 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. IFAU:s uppdrag ska redovisas i tre delrapporter, varav de två första utgavs 2003 respektive 2004: Fröberg m fl (2003) är en uppföljning av hur friåret implementerats. Rapporten innehåller även en diskussion av friårets förväntade arbetsmarknadseffekter baserad på tidigare erfarenheter av liknande försök. Lindqvist (2004) innehåller en utförlig beskrivning av deltagare och arbetsgivare i friårsförsöket. I denna avslutande rapport redovisas friårets arbetsmarknadseffekter, dels med avseende på effekter på de friårsledigas arbetsutbud och lön, dels med avseende på friårets effekter för de vikarier som deltagit i försöket.

1.2 Rapportens syfte och disposition

Rapportens huvudsakliga syfte är att redovisa friårets arbetsmarknadseffekter, både för dem som varit friårslediga och för dem som deltagit som vikarier. Rapporten är en sammanfattning av Nordström Skans & Lindqvist (2005) samt Larsson m fl (2005). Vidare ges också en sammanfattning av IFAU:s två tidigare delrapporter om friåret. I rapporten besvaras följande huvudsakliga frågor:

- Hur påverkar friåret de ledigas framtida arbetsutbud och lön?
- Stärker vikarierna sin ställning på arbetsmarknaden?
- Stärker vikarierna sin ställning mer om vikariatet är långt?

Rapporten är disponerad på följande sätt: I avsnitt 2 beskrivs friårsförsökets utformning. Avsnitt 3 sammanfattar resultaten från IFAU:s två tidigare uppföljningar av friåret samt för en diskussion om friårets förväntade makroeffekter. I avsnitt 4 diskuteras hur effekter av friårsprogrammet kan mätas. Arbetsmarknadseffekter av friårsledighet och friårsvikariat utvärderas i avsnitt 5 respektive avsnitt 6. I avsnitt 7 sammanfattas och diskuteras rapportens huvudsakliga resultat.

2 Friårsförsökets utformning

Friåret är ett arbetsmarknadspolitiskt program som regleras av förordningen (2001:1300) om friåret. Programmet bedrevs på försök i 12 kommuner under perioden februari 2002–december 2004, och är sedan den 1 januari 2005 infört i landets samtliga kommuner. Friår innebär att en anställd ges en möjlighet att vara ledig från sitt arbete under 3–12 månader, samtidigt som en person som är inskriven som arbetslös vid arbetsförmedlingen anställs som vikarie under ledigheten. Syftet med friåret är dels att ge anställda en möjlighet att utbilda sig, starta eget företag eller ägna sig åt rekreation, dels att erbjuda arbetslösa en möjlighet att förbättra sin ställning på arbetsmarknaden genom det tillfälliga arbete som uppstår under friårsledigheten.²

Den som är friårsledig får ersättning i form av aktivitetsstöd, som motsvarar 85 % av det belopp som skulle ha utbetalats som arbetslöshetsersättning om han eller hon istället hade varit arbetslös. Det motsvarar 68 % av den lediges bruttolön. Maximalt utbetalas dock 13 622 kronor per månad (621 kronor per dag) under de första 100 dagarna, därefter maximalt 12 716 kronor per månad (578 kronor per dag).³

Den som är friårsledig får själv bestämma hur ledigheten ska tillbringas. Det är dock inte tillåtet att arbeta, varken vid den ordinarie arbetsplatsen eller vid en annan arbetsplats, och samtidigt uppbära ersättning. Att starta och driva ett eget företag är däremot tillåtet, och det är också möjligt att behålla en redan etablerad bisyssla.

För att få delta i friårsförsöket krävdes att arbetstagaren har haft sin huvudsakliga arbetsplats i någon av de tolv kommuner där friårsförsöket pågått. Ar-

² Proposition 2004/2005:1 Bilaga 18.

³ Uppgifterna gäller för 2002.

betstagaren måste även ha varit anställd hos samma arbetsgivare under minst två år före friårsledigheten. Helt avgörande är dessutom att arbetsgivaren godkänner arbetstagarens ansökan om friårsledighet.

För att friårsledigheten ska komma till stånd krävs att arbetsgivaren, i samråd med arbetsförmedlingen, anställer en vikarie för den som är ledig. Vikarien ska vid anställningstillfället vara registrerad som arbetslös vid arbetsförmedlingen.⁴ Vikarien ska anställas med minst samma sysselsättningsgrad som den som är ledig. Vikarien behöver dock inte arbeta med samma arbetsuppgifter utan kan också ersätta en annan anställd som i sin tur vikarierar för den som är friårsledig. En sådan omfördelning av arbetsuppgifter kan ske i flera led. Vikarien ska anställas med samma anställningsvillkor som vid en visstidsanställning samt erhålla avtalsenlig lön från arbetsgivaren.

Av cirka 80 kommuner som ansökte om att få delta i friårsförsöket valdes 12 ut som försökskommuner. Tanken var att de kommuner som valdes skulle ”återspegla de regionala skillnader som präglar Sverige”.⁵ I försöket ingick Gällivare, Piteå, Strömsund, Västerås, Botkyrka, Katrineholm, Hällefors, Åmål, Göteborg, Hultsfred, Landskrona och Lund.

2.1 Friårsprogrammet från den 1 januari 2005

Friårsprogrammet är sedan den 1 januari 2005 infört i landets samtliga kommuner. Regeringens mål är att antalet programdeltagare ska uppgå till 12 000 i genomsnitt under 2005. Inför friårets nationella införande beslutade regeringen att förtydliga det arbetsmarknadspolitiska syftet med friår: långtidsinskrivna, arbetshandikappade och invandrare ska utgöra en större andel av vikarierna.⁶ För att uppnå detta mål har förordning (2001:1300) om friår ändrats såtillvida att arbetsförmedlingen givits större möjlighet att påverka vem som ska anställas som vikarie. Från och med den 1 januari 2005 ska arbetsgivarna anställa vikarier som arbetsförmedlingen givit på förslag. Arbetsförmedlingen ska i första hand anvisa personer som tillhör de prioriterade grupperna. En arbetssökande som inte tillhör en prioriterad grupp ska anvisas som friårsvikarie först när det står klart att någon lämplig vikarie ur de prioriterade grupperna inte har kunnat

⁴ Om någon annan än den som är tänkt att anställas som vikarie gör anspråk på företrädesrätt till anställningen enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd får anvisningen inte göras.

⁵ Näringsminister Björn Rosengren i Näringsdepartementets pressmeddelande från den 28 november 2001.

⁶ Proposition 2004/2005:1 Bilaga 18.

hittas.⁷ Anställningsförfarandet är således ändrat, men de krav som ställs på arbetsgivare respektive vikarie motsvarar de som ställdes under försöksverksamheten, det vill säga det finns inte något krav om att vikaren ska ha varit arbetslös en viss tid före vikariatet och det är arbetsgivaren som slutligen avgör vem som ska anställas som ersättare för den som är ledig.⁸ I maj 2005 infördes ett ytterligare tillägg till förordningen (2001:1300) om friår som understryker att ett av programmets huvudsyften är att erbjuda arbetstagare friårsledighet, oavsett om den som anställs som vikarie tillhör någon av de prioriterade grupperna eller ej.⁹

3 Tidigare uppföljningar av friåret¹⁰

Nedan ges en sammanfattning av de huvudsakliga resultat som presenterats i IFAU:s två första uppföljningar av friårsprogrammet. Fröberg m fl (2003) är en uppföljning av införandet av programmet. Rapporten bygger på intervjuer med arbetsförmedlare i de kommuner där försöket bedrivits samt på statistik från Ams. I rapporten diskuteras även programmets potentiella arbetsmarknadseffekter utifrån erfarenheter från studier av liknande program i Sverige och utomlands. I Lindqvist (2004) ges en beskrivning av deltagarna i försöket samt en redogörelse över arbetsgivarnas motiv vid beviljandet av friårsledigheterna och vid rekryteringen av vikarierna. Rapporten bygger på information från deltagarenkäter samt på enkäter riktade till arbetsgivare som beviljat friårsledigheter och anställt friårsvikarier. Nedan sammanfattas de huvudsakliga resultaten från rapporterna vad avser de friårslediga, friårsvikarierna samt friårets förväntade makroeffekter.

3.1 Friårslediga

Ett av friårets huvudsakliga syften är att erbjuda arbetstagare möjlighet till ett tillfälligt avbrott från arbetslivet. Friåret riktas i detta avseende inte mot någon

⁷ Arbetsmarknadsstyrelsens allmänna råd (AMSFS 2004:12) om tillämpningen av förordningen (2001:1300) om friår.

⁸ Arbetsgivaren kan således välja vem av de föreslagna vikarierna som ska anställas och har också rätt att avstå från att bevilja friårsledighet om någon (enligt arbetsgivaren) lämplig vikarie inte hittas.

⁹ Förordning om ändring i förordningen (2001:1300) om friåret.

¹⁰ Avsnittet baseras på Fröberg m fl (2003) samt Lindqvist (2004).

särskild målgrupp på arbetsmarknaden. Samtliga arbetstagare som uppfyller de givna villkoren vad avser anställningstid och kommun har haft möjlighet att ansöka om friårsledighet. Det finns inte heller någon styrning av vad de friårslediga ska göra under sitt förvärvsavbrott. Syftet med friårsledighet uppfylls därmed, oavsett vilka arbetstagare som deltar i programmet och oavsett hur de spenderar sin ledighet. Friårsprogrammet kan dock tänkas medföra olika konsekvenser för olika yrkes- och åldersgrupper samt medföra olika arbetsmarknadseffekter beroende på hur de lediga väljer att tillbringa sin ledighet. I Lindqvist (2004) ges därför en beskrivning av dem som varit friårslediga samt vad de har gjort under sin ledighet.

Kvinnor, offentliganställda och äldre arbetstagare har varit överrepresenterade bland de friårslediga. Vidare har de lediga varit koncentrerade till vissa yrkesgrupper, framförallt inom vård och barnomsorg samt till yrkesgrupper med relativt låga löner och med liten lönespridning. Att dessa grupper är överrepresenterade kan ha flera förklaringar. Erfarenheter från tidigare studier, t ex Le Grand m fl (2001), tyder på att kvinnor, offentliganställda och äldre arbetstagare kan ha mindre att förlora på ett förvärvsavbrott med avseende på framtida löneutveckling. Detta gäller även arbetstagare inom yrkesgrupper där lönespridningen är liten. Ersättningens konstruktion gör också att personer med höga månadslöner förlorar en större andel av sin inkomst relativt arbetstagare med löner under ersättningstaket. Ur ett inkomstperspektiv är friåret därmed mindre attraktivt för personer med högre månadslöner. Men det är även tänkbart att grupper med mycket låga löner avstår från att ansöka om friårsledighet eftersom ersättningen maximalt täcker cirka 68 % av lönen.

Yrkesfördelningen kan också bero på den relativt goda tillgången till vikarier inom offentlig sektor eller på att många friårslediga arbetar i yrken som kräver liten arbetsplatspecifik kunskap, vilket gör det lättare att hitta ersättare med rätt kompetens för yrket.

Under ledigheten ägnade sig 55 % åt rekreation, 22 % gick en utbildning, 15 % vårdade barn eller anhörig medan 6 % startade ett eget företag. Programmet ger i viss utsträckning upphov till dödviktseffekter, det vill säga subventionering av verksamhet som skulle ha kommit till stånd även utan programmet. Var tredje ledig som gick en utbildning och varannan som startade ett eget företag skulle troligen ha gjort det även utan friåret.

Omkring 4 % skulle troligen ha varit sjukskrivna under minst hälften av friårsledigheten. Det antyder att friårsledighet på kort sikt endast i begränsad om-

fattning utgör ett substitut för långa sjukskrivningsperioder. I *Tabell 1* nedan ges en beskrivning av de friårslediga i jämförelse med samtliga sysselsatta.

Tabell 1 Friårslediga i jämförelse med 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 %
Friårsledighetens längd, genomsnitt	10 månader	–
Friårsledighetens längd, median	12 månader	–
Antal personer	1 479	4 244 100

* Beräkningen baseras på det urval som besvarade IFAU:s första enkätundersökning av friåret. Dessa påbörjade ledigheterna under perioden mars 2002–mars 2003.

** 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.

3.2 Friårsvikarier

Friårets arbetsmarknadspolitiska syfte är att stärka arbetslösas ställning på arbetsmarknaden genom det vikariat som uppstår under de friårsledigas frånvaro. Vikariatet fungerar som en visstidsanställning. Arbetsgivaren har därmed rätt att avgöra vem som ska anställas som ersättare för den som är friårsledig. Det enda formella krav som ställs är att vikarien vid anställningstillfället ska vara inskriven som arbetslös vid arbetsförmedlingen samt att anställningen ska ske i samråd med arbetsförmedlingen.¹¹

Resultaten i Lindqvist (2004) visar att friårsvikarierna står närmare arbetsmarknaden än arbetslösa i genomsnitt. Vikarierna är yngre, har en genomsnittligt högre utbildningsnivå, har i lägre utsträckning något arbetshandikapp och

¹¹ Sedan den 1 januari 2005 ska arbetsförmedlingen ge förslag på lämplig vikare, och i första hand föreslå någon som är långtidsinskriven som arbetssökande, som har ett funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga eller som är invandrare.

har i genomsnitt en betydligt kortare period av inskrivning vid arbetsförmedlingen bakom sig jämfört med övriga inskrivna vid arbetsförmedlingen.

Arbetsgivarna har ofta själva givit förslag på ersättare till de friårslediga. Det är också vanligt att vikarierna rekryterats bland personer som redan arbetade, eller vid något tidigare tillfälle hade arbetat vid arbetsplatsen: en dryg tredjedel arbetade vid arbetsplatsen när de blev erbjudna vikariatet och ungefär hälften hade vid något tidigare tillfälle varit anställda vid arbetsplatsen. Detta resultat strider inte mot de formella krav som ställs på vikarien: en dags registrering som arbetslös är tillräckligt för att vara kvalificerad som ersättare för en friårsledig. Men resultatet visar att vikarierna endast i begränsad utsträckning anställts efter förslag från arbetsförmedlingen. Med vikariernas ibland mycket korta arbetslöshetshistoria i åtanke går det heller inte att utesluta att en del av vikarierna registrerats vid arbetsförmedlingen endast i syfte att kvalificeras för vikariatet.

Regeringen beslutade inför friårets nationella införande att förtydliga det arbetsmarknadspolitiska syftet med programmet: personer tillhörande de prioriterade grupperna långtidsinskrivna, arbetshandikappade och invandrare ska utgöra en större andel av vikarierna. I *Tabell 2* ges en beskrivning av vikarierna under försöksverksamheten och vikarierna under perioden januari–februari 2005 i jämförelse med övriga inskrivna vid arbetsförmedlingen. Jämförelsen visar att det förändrade rekryteringssättet tycks ha lett till att vikarierna i betydligt högre grad rekryterats bland arbetssökande med längre inskrivningstider.

Tabell 2 Friårsvikarier i jämförelse med övriga inskrivna vid arbetsförmedlingen

	Övriga inskrivna*	Friårsvikarier aug 2002– mar 2003	Friårsvikarier jan–feb 2005
Andel kvinnor	52 %	67 %	63 %
Andel med utomnordiskt medborgarskap	9 %	7 %	10 %
Andel med något arbetshandikapp**	22 %	3 %	8 %
Andel med högst grundskoleutbildning	29 %	13 %	17 %
Andel med högst gymnasieutbildning	50 %	53 %	54 %
Andel med eftergymnasial utbildning	31 %	34 %	28 %
Median längd på senaste inskrivningsperioden	341 dagar	77 dagar	300 dagar
Genomsnittlig ålder	40 år	34 år	35 år
Andel under 26 år	17 %	28 %	25 %
Andel 55 år eller äldre	17 %	5 %	6 %
Antal individer	601 360	1 060	5 035

*Samtliga som var registrerade vid arbetsförmedlingen den 1 oktober 2002. Detta datum motsvarar medianen av startdatumen för de friårsvikarier som ingår i effektutvärderingen.

**under den senaste inskrivningsperioden.

3.3 Friårets förväntade makroeffekter

Friåret kan, förutom att påverka dem som deltar i programmet, även påverka förutsättningarna för dem som inte deltar i programmet genom så kallade makroeffekter. Speciellt gäller detta om programmet omfattar många deltagare. Den empiriska analysen i denna rapport behandlar endast friårets individeffekter (avsnitt 5–6). Anledningen till det är att programmet under försöksperioden var relativt litet, och att arbetsmarknaden hela tiden påverkas av en mängd olika faktorer som är svåra att ta hänsyn till i en empirisk analys av programmets makroeffekter. Det är därför svårt att på makronivå utvärdera vad som är en effekt av friårsprogrammet och vad som beror på andra faktorer. Nedan förs istället en diskussion om de *förväntade* makroeffekterna av friårsprogrammet.¹²

För att förenkla analysen kan befolkningen delas upp i deltagare och icke-deltagare i arbetskraften. Att delta i arbetskraften innebär antingen att en person arbetar eller är *tillgänglig* för att arbeta, det vill säga är arbetslös. Enligt denna definition deltar de lediga inte i arbetskraften eftersom de varken arbetar eller är tillgängliga för att arbeta.

¹² En diskussion av friårets förväntade makroeffekter återfinns även i Fröberg m fl (2003).

Friåret innebär att vissa av de arbetande (de friårslediga) tillfälligt lämnar arbetskraften och ersätts av tidigare arbetslösa (vikarier). Eftersom vikarierna ersätter de lediga på dessas arbetsplatser påverkas inte antalet arbetande på kort sikt. Notera dock att de friårslediga, till skillnad från de arbetslösa, inte är arbetsökande. Friåret innebär således en omflyttning av arbetande och arbetslösa, vilket innebär att antalet arbetande är konstant medan antalet personer som finns tillgängliga för att arbeta minskar. Det kan också uttryckas som att ett antal arbetslösa som har betalt för att söka arbete, ersätts med ett lika stort antal personer (friårslediga) som har betalt för att *inte* arbeta eller söka arbete. Den avgörande frågan är därmed vilken påverkan detta har på arbetsmarknaden på lång sikt.

Det finns goda skäl att tro att antalet personer som söker arbete (och som därigenom är tillgängliga för att arbeta) påverkar antalet arbetstillfällen; en vanlig observation vid jämförelser mellan länder och över tiden är att *andelen* av arbetskraften som är arbetslös respektive sysselsatt är ungefär densamma oavsett arbetskraftens storlek (se t ex Layard m fl, 1991). Ett specifikt exempel från Sverige är att andelen arbetslösa inte verkade påverkas av den kraftiga ökningen i kvinnligt arbetskraftsdeltagande under perioden 1965–1990.¹³ Antalet arbetstillfällen tycks alltså påverkas av hur många som kan och vill arbeta. En konsekvens av detta är att friåret kan förväntas leda till en minskning av antalet arbetstillfällen eftersom antalet personer som finns tillgängliga för att arbeta minskar.

Generellt kan mekanismen förklaras på följande sätt: ju fler som söker arbete, desto lättare är det för arbetsgivare att hitta lämpliga arbetstagare.¹⁴ Därmed blir det mer lönsamt för arbetsgivarna att skapa nya arbeten och söka efter personal. Vidare kan arbeten trängas undan via lönebildningen. Det är rimligt att anta att löneökningar i allmänhet gör att antalet jobb minskar eftersom det blir dyrare att anställa. En faktor som i sin tur påverkar arbetstagarnas löneanspråk, är hur risken för arbetslöshet bedöms. Om det finns många arbetsökande, och därmed stor konkurrens om de tillgängliga jobben, blir löneanspråken lägre. Eftersom friåret på kort sikt innebär en minskning av antalet personer som konkurrerar om arbetstillfällena kan lönekraven komma att öka, vilket gör det dyra-

¹³ Se t ex Björklund m fl (1996).

¹⁴ Beskrivningen av mekanismerna bakom jämviktsarbetslösheten bygger på nationalekonomiska standardmodeller, se t ex Pissarides (2000).

re att anställa. Det kan på längre sikt leda till undanträngning av sysselsättning tills dess att en ny balans mellan löner och arbetslöshet infunnit sig.

En central, men svårbesvarad, fråga är förstås hur mycket sysselsättning som trängs undan på detta sätt. Om andelen arbetslösa är relativt oberoende av arbetskraftens storlek minskar sysselsättningen proportionellt mot storleken på friårsprogrammet: med 5 % arbetslöshet skulle sysselsättningen minska med 95 % av antalet friårslediga. Med den nuvarande omfattningen på friårsprogrammet, 12 000 deltagare i genomsnitt per månad, skulle den långsiktiga minskningen av sysselsättningen därmed omfatta 11 400 personer. Denna siffra bygger dock på en hel del förenklingar. Exempelvis antas att alla individer är identiska och att programmet inte har någon effekt för vare sig lediga eller vikarier. Storleken på sysselsättningsminskningen beror dock i realiteten på vilka som faktiskt deltar i programmet och vilka effekter programmet har. Om de lediga ökar sitt arbetsutbud senare i livet, t ex genom minskad sjukfrånvaro eller höjd pensionsålder, mildras effekterna proportionellt mot denna ökning. Och om de som anställs som vikarier annars skulle ha haft svårt att få arbete, men genom vikariatet når en starkt ställning på arbetsmarknaden, blir sysselsättningsminskningen troligen mindre.

4 Hur mäts friårets arbetsmarknads-effekter?

I denna rapport utvärderas friårsprogrammets arbetsmarknadseffekter. Det teoretiska resonemang som presenteras nedan ger en allmän bakgrund till utvärdering av ett arbetsmarknadspolitiskt program. I detta avsnitt görs därför ingen åtskillnad mellan friårsledighet och friårsvikariat. Istället används begreppet *programdeltagande*. Effekterna av friårsledighet och friårsvikariat utvärderas dock naturligtvis var för sig.

I en utvärdering är det avgörande att särskilja begreppen *utfall* och *effekt*. Ett utfall efter friårsprogrammet kan t ex vara att en viss andel av de friårslediga byter arbete efter sin ledighet eller att en viss andel av vikarierna får ett fast arbete efter vikariatets slut. Dessa utfall behöver dock inte nödvändigtvis vara en följd av deltagandet i friårsprogrammet. Det är fullt möjligt att de som bytt arbete efter ledigheten skulle ha gjort det ändå, och att vissa vikarier får ett fast arbete efter vikariatets slut kan t ex bero på deras tidigare kontakter med andra arbetsgivare eller på deras sökbeteende och personliga egenskaper. Det är såle-

des inte möjligt att bedöma hur väl friårsprogrammet fungerar endast genom att titta på olika utfall efter programmet. Istället behövs en *effektutvärdering*, där det specifika bidrag som programmet ger upphov till mäts.

Effekten av programdeltagandet motsvaras av skillnaden mellan det faktiska utfallet och det utfall som skulle ha inträffat om deltagarna inte erbjudits plats i friårsprogrammet. Det är dock av naturliga skäl inte möjligt att mäta ”den sanna” effekten av deltagande i friårsprogrammet eftersom en individ inte både kan delta och inte delta i programmet; vad deltagaren skulle ha gjort istället om han eller hon inte hade varit friårsledig eller friårsvikarie är per definition okänt.¹⁵

Det finns dock olika statistiska metoder som kan användas för att empiriskt mäta individeffekter av programdeltagande. Den ideala förutsättningen är en experimentsituation, där programdeltagande respektive icke programdeltagande slumpmässigt fördelas inom den grupp av individer som är aktuella för det program som ska undersökas. På detta sätt kan de som fick delta i programmet (behandlingsgrupp) och de som inte fick delta i programmet (jämförelsegrupp) i genomsnitt förväntas vara identiska i alla avseenden, förutom att behandlingsgruppen tagit del av programmet. Utfallet efter avslutat programdeltagande kan därefter jämföras mellan behandlings- och jämförelsegrupp. Skillnaden mellan grupperna motsvarar de genomsnittliga effekter programdeltagandet ger upphov till.¹⁶

Friårsförsöket utformades dock inte som ett experiment. För att kunna utvärdera programmets effekter jämförs istället det faktiska utfallet för deltagarna i programmet med utfallet för en jämförelsegrupp bestående av individer som i så hög utsträckning som möjligt liknar gruppen av programdeltagare. Genom en sådan jämförelse kan den *genomsnittliga effekten* av programmet beräknas.¹⁷ De specifika metoder som använts i utvärderingen redovisas i respektive avsnitt.

¹⁵ För en utförligare diskussion av skillnaden mellan att följa upp och att utvärdera ett arbetsmarknadspolitiskt program, se Hemström & Martinson (2002).

¹⁶ Björklund m fl (1996).

¹⁷ För att jämförelsen ska vara giltig krävs att det inte förekommer någon typ av *selektion*. Med selektion menas att gruppen av programdeltagare skiljer sig åt systematiskt från jämförelsegruppen i andra avseenden än att de deltagit i programmet. Om grupperna systematiskt skiljer sig åt i något avseende som påverkar utfallet och som inte fångas upp i det datamaterial som jämförelsen baseras på, riskerar effektutvärderingen att bli missvisande.

5 Arbetsmarknadseffekter av friårsledighet¹⁸

Friårsledighet kan innebära både fördelar och nackdelar för individen. Ledigheten innebär fritid som kan ägnas åt rekreation, omsorg om barn, utbildning osv. Men att vara friårsledig medför också en lägre inkomst och därmed sämre konsumtionsmöjligheter. Det förvärvsavbrott som ledigheten innebär kan också få konsekvenser för den anställdes framtida arbetsliv: arbetsutbud och löneutveckling kan påverkas även efter det att friårsledigheten har avslutats. Det är dessa arbetsmarknadseffekter som studeras i avsnittet.

Det finns ett flertal orsaker till att friårsledighet kan tänkas få effekter på arbetstagarens framtida arbetsutbud: ledigheten medför en möjlighet för individen att vila upp sig, vilket skulle kunna förebygga framtida sjukfrånvaro samt höja den ålder vid vilken arbetstagaren går i pension. Men det är också möjligt att ledigheten kan bidra till ett minskat arbetsutbud, t ex genom att individens värdering av arbete i förhållande till fritid förändras eller att individen anpassar sin levnadsstandard efter en lägre inkomstnivå.

Friårsledigheten kan även tänkas påverka individens framtida löneutveckling. Om den friårsledige t ex går en utbildning eller startar ett företag är det tänkbart att framtida löneutveckling påverkas positivt. Friåret innebär dock förlorad arbetslivserfarenhet under den period som ledigheten pågår, vilket kan påverka framtida lön negativt. Edin & Gustavsson (2005) visar dessutom att perioder av frånvaro från arbetslivet kan medföra en förlust av kunskaper utöver utebliven arbetslivserfarenhet, vilket kan tänkas ge en lägre framtida löneutveckling.¹⁹

Ett förvärvsavbrott kan även sända en negativ signal till arbetsgivaren: arbetstagare som gör ett avbrott från arbetet kan framstå som mindre motiverade jämfört med arbetstagare som istället fortsätter att arbeta. Det är dock troligt att olika typer av förvärvsavbrott medför olika konsekvenser för individen. Ett ”förväntat” förvärvsavbrott som t ex föräldraledighet kan generellt väntas få

¹⁸ Avsnittet är en sammanfattning av Nordström Skans & Lindqvist (2005).

¹⁹ I Edin & Gustavsson (2005) utvärderas förvärvsavbrott på grund av arbetslöshet.

mindre negativa konsekvenser på lång sikt än t ex förvärvsavbrott på grund av arbetslöshet.²⁰

Friårsledighet kan således ha både positiva och negativa effekter på arbetsutbud och löneutveckling på lång sikt. För att få kunskap om de genomsnittliga effekter som friårsledighet ger upphov till krävs därför en empirisk utvärdering.

5.1 Hur påverkas de ledigas framtida arbetsutbud?

Friårsledighet kan, som diskuterats i avsnittet ovan, påverka programdeltagarnas framtida arbetsutbud på en rad olika sätt. Utvärderingen av effekten på de friårsledigas arbetsutbud har därför delats upp i tre huvudområden:

- effekt på antalet arbetade timmar
- effekt på sjukfrånvaro
- effekt på pensionsålder

Effekterna mäts genom en jämförelse av friårslediga och personer som ansökte om friårsledighet, men som inte anvisades plats i programmet (se avsnitt 4 för en allmän beskrivning av effektutvärdering). Motivet till denna utvärderingsansats är följande: den relativt sett stora efterfrågan på friårsledighet, i kombination med arbetsförmedlingens begränsade ekonomiska möjligheter att bevilja friårsledigheter, gav upphov till en experimentliknade situation eftersom endast ett visst antal av dem som under perioden februari 2002–mars 2003 ansökte om friårsledighet gavs möjlighet att ta del av programmet. I 10 av de 12 kommuner som ingick i friårsförsöket förekom fler sökande än programplatser.²¹ Den metod som då tillämpades var att de sökande som först inkommit med sina ansökningar om friår, alternativt de sökande med tidigast önskat startdatum för ledigheten, beviljades ledigt medan resterande ansökningar avslogs på grund av medelsbrist.²² Fördelningen av friårsledigheterna styrdes således av de tidpunkter då ansökningarna inkommit till arbetsförmedlingen och av de startdatum som de sökande önskade vara lediga. Fördelningen av programplatserna inom gruppen ”friårssökande” kan därför i huvudsak betraktas som slumpmässig, ef-

²⁰ Albrecht m fl (1999).

²¹ I Botkyrka och Katrineholm förekom inte fler sökande än programplatser under den berörda perioden.

²² Det fanns vid tillfället inte någon regel som bestämde hur prioriteringen av ansökningarna skulle ske. Arbetsförmedlingarna fick därmed själva avgöra vilken prioriteringsmetod som skulle användas (se avsnitt 2.2 i Fröberg m fl, 2003).

ttersom det var arbetsförmedlingens begränsade ekonomiska resurser som (i de flesta fall) styrde urvalet av de friårslediga, inte de friårssökandes egenskaper. På detta sätt kan de som fick friårsledigheten beviljad (fortsättningsvis kallade friårslediga) betraktas som behandlingsgrupp medan de som inte fick ledigheten beviljad (fortsättningsvis kallade friårssökande) utgör jämförelsegruppen till de friårslediga. De olika utfall som mäts kan därmed jämföras mellan friårslediga och friårssökande för att få en uppskattning av de genomsnittliga individeffekterna av att vara friårsledig. Det är denna ”experimentliknande” situation som utgör förutsättningen för utvärderingen av ledigheternas effekter på arbetsutbud och lön.

Utvärderingen baseras på registerdata från AMV:s databas Händel samt på information från två omfattande enkätundersökningar som riktats både till friårslediga och friårssökande. Via registerdata finns information om start- och sluttidpunkter för ledigheterna, samt bakgrundsinformation såsom arbetslöshetshistoria, bostadskommun och utbildningsnivå. Uppgifter om deltagarnas arbetsutbud och lön har inhämtats via enkäter. I *Bilaga A* ges en utförligare beskrivning av dataunderlaget.

De två grupperna är mycket lika vad avser samtliga karaktäristika som mäts via antingen registerdata eller enkäter.²³ Det tyder på att grupperna i huvudsak inte skiljer sig åt annat än genom deltagande respektive icke deltagande i friårsförsöket, vilket gör att det är möjligt att mäta de faktiska effekterna av friårsledighet.²⁴

Effekterna av friårsledighet på deltagarnas arbetsutbud mäts genom beräkning av olika statistiska modeller. Modellerna tillämpas på data från enkätundersökningarna och de tar därigenom hänsyn till all tillgänglig information om både friårslediga och friårssökande. På detta sätt är det möjligt att avgöra vilken påverkan deltagande i friårsprogrammet har för olika typer av utfall. För att mäta olika utfall används resultatet från den andra av de två genomförda enkätundersökningarna. Enkätundersökningen genomfördes under februari 2005 (ungefär 1–2 år efter att ledigheterna avslutats). De friårslediga och de friårssökande besvarade i denna undersökning frågor om hur många timmar de arbetar-

²³ De karaktäristika som jämförts mellan grupperna är åldersfördelning, könsfördelning, familjebakgrund, arbetslivserfarenhet, anställningsform, sektortillhörighet, genomsnittlig utbildningsnivå och lönefördelning. Resultatet av jämförelsen redovisas i Nordström Skans & Lindqvist (2005).

²⁴ Denna utvärderingsansats gör det dock inte möjligt att mäta eventuella effekter av att söka friår, eftersom både friårslediga och friårssökande har ansökt om att få delta i programmet.

de under en viss specificerad vecka, i vilken form och omfattning de var anställda och i förekommande fall vad orsaken var till att de arbetade mindre än 36 timmar per vecka. Vidare besvarade respondenterna frågor om antalet tillfällen och dagar i sjukfrånvaro under den tremånadersperiod som föregick undersökningstillfället samt frågor om sin faktiska eller planerade pensionsålder. Utfallen är mätta åtminstone 12 månader efter det att friårsledigheten avslutats.²⁵ I de modeller som beräknats tas hänsyn till en rad faktorer som kan tänkas påverka det utfall som mäts, exempelvis ålder, kön, antal hemmavarande barn, utbildningsnivå, sektortillhörighet och arbetslivserfarenhet.

5.1.1 Resultat – friårsledighetens effekter på arbetsutbudet

Utvärderingen av effekterna av friårsledighet på framtida arbetsutbud gav följande resultat: de lediga arbetade i genomsnitt en timme mindre per vecka jämfört med jämförelsegruppen. Skillnaden är dock inte statistiskt säkerställd, det vill säga det finns ingen mätbar effekt av friårsledighet vad avser antalet arbetade timmar. Friårsledigheten tycks heller inte påverka sannolikheten att arbeta 36 timmar eller mer per vecka eller sannolikheten att ha en heltidsanställning (resultatet av skattningarna redovisas i *Tabell 3*).

Friårsledighet kan av arbetsgivaren tänkas vara ett tecken på att den ledige är mindre motiverad att arbeta vid arbetsplatsen. Detta skulle kunna yttra sig i att en arbetstagare som varit friårsledig i högre utsträckning löper risk att bli arbetslös än vad som annars skulle ha varit fallet. Det finns dock inte något stöd för att friårsledighet ger en ökad risk för arbetslöshet. Det är dock en slutsats som ska tolkas med viss försiktighet: de lediga jämförs med personer som också sökte friårsledighet. Även personerna i jämförelsegruppen kan därmed tänkas ha givit en sådan signal till sina arbetsgivare.

Det finns inga statistiskt säkerställda skillnader mellan behandlingsgrupp och jämförelsegrupp vad avser deras sjukfrånvaro under den tremånadersperiod som föregick mättillfället. Det finns därmed inte något (mätbart) stöd för att friårsledighet reducerar framtida sjukfrånvaro, varken med avseende på antalet sjukfrånvarotillfällen eller på antalet sjukfrånvardagar. Det är en slutsats som överensstämmer med resultaten i Lindqvist (2004) där det visas att friårsledighet på kort sikt endast i få fall utgör ett substitut för långa sjukskrivningar.

²⁵ Eftersom personerna i jämförelsegruppen inte var friårslediga motsvarar uppföljningshorisonen den period som inträffar efter deras *planerade* friårsledighet.

Effekten av friårsledighet på pensionsbeslut har beräknats separat för de individer som vid undersökningstillfället hade fyllt 60 år. En betydligt högre andel av dem som varit friårslediga hade vid undersökningstillfället gått i pension jämfört med andelen pensionerade bland de friårssökande. Skattningen av friårsledighetens effekt på pensionsåldern är också statistiskt säkerställd på 10 % signifikansnivå. Det antyder att friårsledighet kan ha en påskyndande effekt på pensionsbeslutet. För gruppen av friårslediga som är äldre än 50 år undersöks friårrets effekter på deras *förväntade* pensionsålder. I detta fall finns inte någon mätbar effekt av friårsledighet. Analysen grundas emellertid på relativt få observationer. En mer försiktig slutsats av de beräkningar som gjorts är att friårsledigheten åtminstone inte tycks höja den ålder vid vilken den ledige väljer att gå i pension.

Sammanfattningsvis tycks det inte finnas något stöd för att friårsledighet påverkar de ledigas framtida arbetsutbud, vare sig vad avser antalet arbetade timmar per vecka, genom en reducerad sjukfrånvaro eller genom en höjd pensionsålder. Resultaten av effektskattningarna redovisas i *Tabell 3*.

Tabell 3 Effektskattningar av friårsledighet

	<i>Arbetade timmar/vecka</i>	<i>Arbete minst 36 timmar/vecka</i>	<i>Heltidsanställning</i>	<i>Ej i arbete</i>
Skattad effekt	-1,186	-0,067	-0,032	-0,067
Standardfel	(1,267)	(0,049)	(0,050)	(0,050)
Antal obs.	1 605	1 605	1 605	1 605
	<i>Arbetslöshet</i>	<i>Pensionering (+60 år)</i>	<i>Förväntad pensionsålder (+50 år)</i>	<i>Antal sjukskrivningstillfällen (senaste 3 mån.)</i>
Skattad effekt	0,004	0,214*	-0,619	-0,009
Standardfel	(0,031)	(0,112)	(0,428)	(0,123)
Antal obs.	1 605	270	745	781

Notera: arbetade timmar och arbetslöshet gäller veckan före mättillfället. Samtliga skattade modeller tar hänsyn till kommundillhörighet, ålder, kön, utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet, sektortillhörighet, anställningens omfattning, inkomst, civilstånd, barn och arbetslöshetsbakgrund.

* (**, ***) signifikant på 10 % (5 %, 1 %) signifikansnivå.

5.2 Hur påverkas de ledigas framtida lön?

Mot bakgrund av tidigare forskning finns det anledning att tro att förvärvsavbrott kan påverka arbetstagares framtida löneutveckling. Enligt ekonomisk teori påverkas en arbetstagares produktivitet, och därmed lön, av utbildning och ar-

betslivserfarenhet.²⁶ En hög utbildningsnivå och lång arbetslivserfarenhet kan därmed förväntas ge en högre lön, allt annat lika. Friårsledighet innebär förlorad arbetslivserfarenhet under den period som ledigheten pågår, vilket kan tänkas ge en lägre löneutveckling än vad som annars skulle ha varit fallet.

Resultat från tidigare studier, t ex Le Grand m fl (2001), tyder dock på att löneeffekten av förlorad arbetslivserfarenheten varierar för olika grupper av arbetstagare: kvinnor, äldre, offentliganställda, samt personer inom yrken som kräver en lägre formell utbildningsnivå kan förväntas förlora mindre på ett förvärvsavbrott relativt andra grupper av arbetstagare. Dessa grupper är överrepresenterade i friårsförsöket. En stor del av deltagarna i friårsförsöket arbetar också inom yrken med relativt låg lön och med liten lönespridning. Det kan därmed tänkas att dessa gruppers löneutveckling påverkas i relativt liten utsträckning.²⁷

Det finns även andra skäl till att framtida löneutveckling kan påverkas av förvärvsavbrottet: arbetstagarens kunskaper kan t ex bli inaktuella under förvärvsavbrottet och det finns en risk att arbetsgivaren ser förvärvsavbrottet som ett tecken på att arbetstagaren är mindre motiverad att arbeta vid arbetsplatsen.²⁸ Dessutom kan arbetsgivare tänkas vara mindre intresserade av att erbjuda utbildning till arbetstagare som planerar att göra ett förvärvsavbrott. Det är dock inte möjligt att empiriskt mäta dessa olika effekter separat. Istället mäts den *totala* löneeffekten av att vara friårsledig.

Liksom vid effektutvärderingen av ledigheternas effekter på arbetsutbud utvärderas friårets löneeffekter med hjälp av en statistisk metod. Samma ansats i form av jämförelse mellan friårslediga och friårssökande används även här. Som utfallsmått används enkätinformation om de friårsledigas respektive de friårssökandes arbetsrelaterade inkomst.²⁹ De modeller som beräknats tar hänsyn till all tillgänglig bakgrundsinformation om individerna, t ex ålder, civilstånd, sektortillhörighet, vilken kommun den ledige arbetar i och vid vilken tidpunkt ledigheten påbörjades.

²⁶ Den teori som åsyftas kallas "humankapitalteorin".

²⁷ Lindqvist (2004).

²⁸ Albrecht m fl (1999)

²⁹ Inkomststoppgiften har relaterats till individens arbetstid och på så sätt omräknats till månadslön motsvarande en heltidstjänst.

5.2.1 Resultat – friårsledighetens effekt på lön

Resultaten, som redovisas i *Tabell 4*, överensstämmer med vad som är förväntat utifrån tidigare forskningsresultat: löneutvecklingen påverkas negativt av ledigheten. I genomsnitt tjänar de lediga ungefär 3 % mindre per månad (cirka 600 kr) ett år efter ledigheten än vad som annars skulle ha varit fallet. Löneeffekten varierar dock mellan olika grupper av arbetstagare: privatanställda, yngre arbetstagare, anställda med kort arbetslivserfarenhet och med kort tid vid arbetsplatsen samt personer med relativt sett hög utbildning och inkomst tycks påverkas i högre grad än andra grupper av arbetstagare. Även detta resultat är i linje med vad som kan förväntas utifrån tidigare forskning om löneeffekter av förvärvsavbrott och avkastning på arbetslivserfarenhet. Den eventuella löneeffekt som kan uppkomma på grund av att arbetsgivaren uppfattar en arbetstagare som önskar vara ledig som relativt mindre motiverad är dock inte medräknad. Anledningen till det är att både de lediga (behandlingsgruppen) och de friårssökande (jämförelsegruppen) ansökt om friårsledighet, det vill säga signalerat till sina respektive arbetsgivare att de önskar göra ett förvärvsavbrott. Den totala löneeffekten av friårsledighet kan således tänkas var något större än den som faktiskt uppmätts.

Tabell 4 Skattning av friårsledighetens effekt på lön

	<i>Procentuell effekt på lön</i>	<i>Effekt i kronor</i>
Skattad effekt	-0,031**	-570,2*
Standardfel	(0,015)	(313,7)
Antal obs.	1 375	1 375

Notera: den skattade modellen tar hänsyn till kommutitillhörighet, ålder, kön, utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet, sektortillhörighet, anställningens omfattning, inkomst, civilstånd, barn och arbetslöshetsbakgrund.

* (**, ***) signifikant på 10 % (5 %, 1 %) signifikansnivå.

6 Arbetsmarknadseffekter av friårsvikariat³⁰

Det huvudsakliga arbetsmarknadspolitiska syftet med friårsprogrammet är att stärka arbetslösas ställning på arbetsmarknaden. Det är tänkt att ske genom att arbetslösa erbjuds tillfälliga anställningar som ersättare för anställda som är friårslediga. Vikariatet är således tänkta att fungera som språngbräda till en fastare förankring på arbetsmarknaden för de arbetslösa som erbjuds plats i friårsprogrammet. I detta avsnitt analyseras hur vikariernas ställning på arbetsmarknaden påverkas av att de fått delta i friårsprogrammet, det vill säga vilka arbetsmarknadseffekter som friårsvikariatet ger upphov till.

Friårsvikariatets arbetsmarknadseffekter kan delas upp i (1) effekt av att få ett vikariat och (2) effekt av längden på vikariatet. Vikariatet innebär en kontakt med en arbetsgivare, vilket ger vikarien en chans att visa sina kunskaper på en arbetsplats samt en möjlighet att utöka sitt arbetsrelaterade kontaktnät. Den effekt som kontakten med en arbetsgivare ger upphov till kan i huvudsak antas vara opåverkad av längden av vikariatet. Men vikariatet innebär också att vikarien får arbetslivserfarenhet. I detta avseende kan längden på vikariatet antas vara av betydelse: ett längre vikariat ger längre arbetslivserfarenhet och därmed en bättre chans att få en fast anställning, allt annat lika. Längden på vikariatet kan dock även tänkas ha en negativ inverkan på vikariens chanser att få ett permanent arbete: under den *tillfälliga* anställningen kan vikarien förväntas ägna mindre tid åt att söka efter en *fast* anställning. Vikarien kan därmed tänkas hitta ett fast arbete snabbare om vikariatet är kort. Längden på vikariatet har följaktligen två motverkande effekter; vilken som är den dominerande effekten är en empirisk fråga.

Mot bakgrund av ovanstående resonemang har utvärderingen av friårsvikariatets effekter delats upp i två frågeställningar:

- vilken genomsnittlig effekt har ett friårsvikariat?
- har längden på vikariatet någon arbetsmarknadseffekt?

³⁰ Avsnittet är en sammanfattning av Larsson m fl (2005).

6.1 Vilken genomsnittlig effekt har ett friårsvikariat?

I detta avsnitt redovisas hur vikariernas ställning på arbetsmarknaden *i genomsnitt* påverkas av vikariatet. För att utvärdera den genomsnittliga effekten av att få ett friårsvikariat jämförs utfallet för vikarierna med utfallet för en jämförelsegrupp bestående av arbetssökande som inte deltog i friårsprogrammet (i avsnitt 4 ges en beskrivning av denna utvärderingsansats).

Den metod som används kan förenklat beskrivas på följande sätt: i AMV:s databas Händel finns information om samtliga arbetssökande vid arbetsförmedlingen, däribland samtliga friårsvikarier. Informationen består bland annat av uppgifter om individernas arbetslöshetshistoria, utbildningsbakgrund, ålder och medborgarskap.³¹ Med hjälp av denna registerinformation har 901 individer som påbörjat ett friårsvikariat under perioden augusti 2002–februari 2003 identifierats som behandlingsgrupp.³² Gruppen av friårsvikarier har sedan knutits samman med en grupp av arbetssökande som *inte* deltog i friårsförsöket, men som i övrigt har samma arbetslöshetsbakgrund och (mätbara) personliga karaktäristika som friårsvikarierna. Metoden kallas ”matchning”. Till varje friårsvikarie hittas genom matchningen en eller flera jämförelsepersoner som har exakt samma mätbara egenskaper som vikarien. Därefter kan utfallet för vikarien jämföras med det genomsnittliga utfallet för den ”matchade” jämförelsegruppen för att på så sätt beräkna den genomsnittliga effekten av att få ett friårsvikariat. Notera dock att man med denna ansats mäter den genomsnittliga effekten av att få ett friårsvikariat för den grupp av individer som ingått i friårsförsöket. Om sammansättningen av friårsvikarier ändras, ändras troligen även de genomsnittliga effekterna av programmet.³³

Det är inte möjligt att mäta en individs samtliga egenskaper som påverkar dennes förutsättningar att få ett fast arbete. Tidigare forskning har dock visat att den viktigaste bakgrundsinformationen, det vill säga den information som bäst fångar upp de arbetssökandes olika förutsättningar, och som därmed har störst betydelse för utfallet, är deras arbetslöshetshistoria. Riklig tillgång till information om de arbetssökandes arbetslöshetshistoria gör det därför möjligt att hitta

³¹ Se Bilaga A för en närmare beskrivning av dataunderlaget.

³² Ett visst antal (ca 160) individer har utslutits ur studien då det förelegat osäkerhet om vid vilka tidpunkter de påbörjat sina vikariat. Den ursprungliga undersökningsgruppen bestod därmed av ca 1060 individer.

³³ Se Larsson m fl (2005) för en utförligare beskrivning av metoden.

jämförelsepersoner som i genomsnitt har samma (mätbara) förutsättningar att klara sig på arbetsmarknaden som vikarierna.

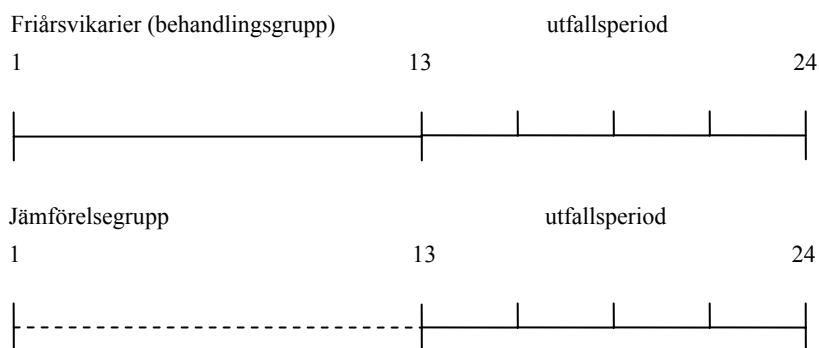
Det arbetsmarknadspolitiska målet med friåret är att vikarierna ska få en fastare förankring på arbetsmarknaden. För att mäta detta studeras i vilken omfattning vikarierna är öppet arbetslösa, deltar i arbetsmarknadspolitiska program samt är registrerade vid arbetsförmedlingen efter vikariatet. En minskning av antalet dagar som en individ är registrerad vid arbetsförmedlingen kan tolkas som att denne nått en fastare förankring på arbetsmarknaden (om en arbetslös får ett permanent arbete avregistreras denne från arbetsförmedlingens register).³⁴

I *Figur 1* illustreras hur utfallet har mätts. För vikarierna mäts utfallet under den tolv månadersperiod som inföll från och med ett år efter vikariatets starttidpunkt, det vill säga under månad 13–24 efter vikariatsstarten.³⁵ Vikarierna jämförs med en jämförelsegrupp bestående av individer som var inskrivna vid arbetsförmedlingen vid samma datum som vikariatet startade (månad 1). För jämförelsegruppen mäts utfallet under samma period som för vikarien, det vill säga under månad 13–24 efter det datum då vikariatet startade. Effekten av vikariatet är beräknad som ett genomsnitt för hela utfallsperioden samt för varje enskilt kvartal under detta år.

³⁴ En person som avregistreras från arbetsförmedlingen kan naturligtvis även t ex ha påbörjat studier eller blivit sjukskriven. Den huvudsakliga orsaken till avregistrering i detta fall antas dock vara arbete.

³⁵ Anledningen till att utfallet inte mäts under de första tolv första månaderna efter vikariatsstarten är att det inte är möjligt att i registerdata särskilja vikariatet från annan tillfällig, eller fast anställning. Tolv månader efter vikariatsstarten har dock friårsvikariatet i samtliga fall avslutats varvid det är möjligt att mäta dagar i arbetslöshet, i program eller i annan tillfällig anställning. Se Larsson & Skans (2004) för ett försök att analysera vad som händer under programperioden.

Figur 1



6.1.1 Resultat – genomsnittlig effekt av friårsvikariat

Resultatet, som redovisas i *Tabell 5*, visar att vikarierna minskar sin tid i arbetslöshet och i program som en effekt av att de varit friårsvikarier. Denna effekt kvarstår under hela det år som efterföljer vikariatet. Även det totala antalet dagar som vikarierna är registrerade vid arbetsförmedlingen minskar efter friårsvikariatet. Vikarierna tycks således stärka sin ställning på arbetsmarknaden som en följd av att de varit vikarier. I genomsnitt minskar vikariernas tid i arbetslöshet och i program med 23 dagar (30 %) medan det genomsnittliga antalet dagar i registrering minskar med 40 dagar (26 %) under den tolv månadersperiod som efterföljer vikariatet.

Arbetsmarknadseffekten kan (och tycks också i vissa fall) variera mellan olika grupper av arbetstagare. Effektvärderingen uppvisar dock inte något tydligt mönster för olika grupper. Det är därmed osäkert hur effekterna kommer att förändras då långtidsinskrivna och invandrare ska prioriteras vid valet av vikarie (jfr avsnitt 2.1). En faktor som dock tycks ha betydelse är om vikarien vid något tidigare tillfälle arbetat vid arbetsplatsen där vikariatet erbjöds. Effekten tycks vara något större för dem som inte tidigare varit i kontakt med arbetsgivaren. Detta tyder på att det finns en positiv effekt av att komma i kontakt med en, för den arbetslöse, ny arbetsgivare.

Tabell 5 Genomsnittlig effekt av friårsvikariat

	<i>Dagar i arbetslöshet och i program (månad 13–24)</i>	<i>Registrering vid arbetsförmedlingen (månad 13–24)</i>
Skattad effekt	-22,9***	-40,1***
Standardfel	(2,06)	(2,64)
Procentuell effekt	-30 %	-26 %
Antal vikarier	901	901
<i>Skillnad: tidigare kontakt med arbetsgivaren – ej tidigare kontakt med arbetsgivaren</i>	<i>Dagar i arbetslöshet och i program (månad 13–24)</i>	<i>Registrering vid arbetsförmedlingen (månad 13–24)</i>
Skattad effekt	-9,6*	-26,9***
Standardfel	(5,45)	(7,25)
Antal vikarier	241	241

* (**, ***) signifikant på 10 % (5 %, 1 %) signifikansnivå.

6.2 Har längden på vikariatet någon arbetsmarknads-effekt?

Längden på ett friårsvikariat kan variera mellan 3–12 månader. Det finns inte någon motivering till denna konstruktion, annat än att det ger den som önskar vara friårsledig flexibilitet vad avser längden på ledigheten. Det finns därmed heller inte någon uttalad förväntan om att långa vikariat ska stärka arbetslösas ställning i högre grad än kortare vikariat. Det är dock tänkbart att längden på vikariatet påverkar vikariens förutsättningar att få ett permanent arbete. Detta kan motiveras utifrån följande resonemang; en arbetstagares produktivitet väntas öka med ökad arbetslivserfarenhet. Vikariens möjligheter att få en fast anställning kan av denna anledning förväntas öka med längden på vikariatet, eftersom ett långt vikariat ger längre arbetslivserfarenhet relativt ett kortare vikariat.

Men vikariens ansträngningar att leta efter ett fast arbete kan även förväntas minska under den period som den tillfälliga anställningen pågår eftersom vikarien under denna period redan är sysselsatt. De vikarier som inte får fortsatt anställning vid arbetsplatsen efter friårsvikariatets slut kan därmed, vid en given tidpunkt efter vikariatets slut, tänkas ha en svagare förankring på arbetsmarknaden i jämförelse med om de hade fått ett kortare vikariat eftersom de då un-

der en längre tidsperiod (sannolikt) med ökad ansträngning sökt efter ett fast arbete. Längden på vikariatet kan således ha både en positiv och en negativ effekt för vikarien.

Liksom vid utvärderingen av de genomsnittliga effekterna av vikariaten är det också i detta fall avgörande att det inte förekommer någon icke slumpmässig styrning av urvalet, såtillvida att längden på vikariatet bestäms av vikariens egenskaper.³⁶ Det finns dock god anledning att tro att det *inte* förekommer sådan sk ”selektion” vid fördelningen av friårsvikariaten eftersom längden på vikariatet bestäms av den som är friårsledig, inte av vikarien. I de data som används i analysen finns heller inte någon mätbar samvariation mellan längden på vikariaten och vikariernas egenskaper. Hur långt vikariat den arbetslöse erbjudits kan därmed antas vara opåverkat av vikariens karaktäristika.

För att utvärdera om längden på vikariatet medför en arbetsmarknadseffekt jämförs individer som varit vikarier olika länge med varandra. I detta fall används således inte någon jämförelsegrupp. Samma urvalsgrupp, statistiska modell och utfallsmått som användes vid beräkningen av de genomsnittliga effekterna av friårsvikariat används även i detta fall.³⁷ Därmed jämförs utfallen efter (1) ett långt vikariat med (2) utfallet efter ett kortare vikariat inklusive tid spenderad på annat sätt än i form av ett friårsvikariat. Samtliga olika vikariatslängder jämförs på så sätt med varandra. Detta illustreras i *Figur 2* nedan. De längsta vikariaten pågår i 12 månader. Starttidpunkten för utfallsperioden börjar då samtliga vikarier avslutat sina vikariat, det vill säga månad 13 efter vikariatets start. De korta vikariaten kan variera mellan 3–11 månader ($i=3-11$, i figuren nedan). Utfallsperioden är 12 månader lång och avslutas därmed i månad 24 efter vikariatsstarten.

³⁶ Detta kan förklaras genom ett exempel: Antag att arbetslösa med relativt god förankring på arbetsmarknaden tilldelas korta vikariat medan långa vikariat förbehålls arbetslösa med svagare ställning på arbetsmarknaden. Vid en jämförelse av utfallen för vikarier med långa, respektive kortare vikariat, är det i ett sådant fall inte möjligt att avgöra vad som är en effekt av vikariatets längd och vad som är en effekt av att de två grupperna redan från början haft olika förutsättningar att nå en fast förankring på arbetsmarknaden.

³⁷ Modellen är i detta fall den samma som användes vid skattningen av den genomsnittliga effekten av friårsvikariat. Effektskattningen av vikariatslängdens betydelse genomförs med dock med hjälp av regressionsanalys, inte genom matchning.

Figur 2



6.2.1 Resultat – vikariatslängdens effekt på framtida arbetslöshet

Resultatet, som redovisas i *Tabell 6*, är entydigt: längden på vikariatet har inte någon statistiskt säkerställd effekt vare sig på antalet dagar i öppen arbetslöshet och i program eller på antalet dagar som vikarien är registrerad vid arbetsförmedlingen. Detta kan tolkas på två sätt: antingen att en positiv effekt av längre arbetslivserfarenhet motverkas av en ungefär lika stor men negativ effekt på vikariernas sökaktivitet, eller att båda dessa effekter är obetydliga för friårsvikarierna. Den senare tolkningen kan förklaras av att vikarierna oftare än arbetslösa i genomsnitt har haft tillfälliga anställningar. Att få *ytterligare* en tillfällig anställning (i form av ett friårsvikariat) har en genomsnittligt positiv effekt eftersom det ger en kontakt med en arbetsgivare samt viss arbetslivserfarenhet. Men nyttan av att få ytterligare arbetslivserfarenhet, vilket ett längre vikariat innebär, kan däremot vara liten om vikarierna sedan tidigare har arbetslivserfarenhet från ett flertal tillfälliga anställningar.

6.2.2 Resultat – vikariatslängdens effekt på arbetstid och lön

Ovanstående analys kompletteras med en effektutvärdering baserad på uppgifter från enkätundersökningarna. Vikarierna har via enkäter besvarat frågor om bland annat sin månadsinkomst, i vilken omfattning de arbetade under en viss mätvecka och vilken typ av anställningskontrakt de hade. Med hjälp av dessa enkätdata är det möjligt att mäta vikariatslängdens effekter på vikariernas arbetstid, anställningsform och lön. Dessutom är det möjligt att mäta hur vikariens chanser att få fortsatt anställning vid den arbetsplats där han eller hon varit

vikarie påverkas av längden på vikariatet. Mätningen genomfördes ungefär ett år efter det att samtliga vikariat avslutats.³⁸

Resultatet, som redovisas i *Tabell 6*, överensstämmer i hög grad med den registerbaserade analysen i avsnittet ovan. Längden på vikariatet verkar inte ha någon betydelse för i vilken omfattning vikarien arbetar efter vikariatets slut, och ett långt vikariat tycks heller inte reducera risken att vara arbetslös i högre grad än ett kort vikariat. Det tycks heller inte finnas någon effekt på lönen ungefär ett år efter avslutat vikariat.

Det finns dock en tydlig effekt av vikariatslängden: sannolikheten att få fast anställning vid den arbetsplats där den arbetslöse varit vikarie ökar då vikariatet är långt. För varje ytterligare månad som friårsvikariatet pågår ökar sannolikheten att få en fast anställning vid arbetsplatsen med ungefär 3 %. Ett längre vikariat stärker således vikariens ställning på arbetsplatsen men inte på arbetsmarknaden generellt. Detta resultat tyder på att den positiva effekt som det innebär att få ett längre vikariat uppvägs av en negativ effekt på vikariens sökbeteende. Denna slutsats grundas på att vikarierna, vid en given tidpunkt efter vikariatet, arbetar i samma omfattning oberoende av om de haft ett långt eller ett kortare vikariat, men att en större andel av dem som fick ett långt vikariat fick en fast anställning vid samma arbetsplats.

Tabell 6 Effektskattningar av friårsvikariatets längd

	<i>Dagar i arbetslöshet och i program (månad 13–24)</i>	<i>Registrering vid arbetsförmedling- en (månad 13–24)</i>	<i>Arbetade timmar</i>
Skattad effekt	0,803	1,008	0,398
Standardfel	(1,089)	(1,737)	(0,269)
Antal obs.	901	901	485
	<i>Risk för arbetslöshet</i>	<i>Procentuell löneeffekt</i>	<i>Fast anställning vid samma arbetsplats</i>
Skattad effekt	-0,005	-0,000	0,027***
Standardfel	(0,007)	(0,003)	(0,008)
Antal obs.	485	363	485

* (**, ***) signifikant på 10 % (5 %, 1 %) signifikansnivå.

³⁸ Frågeformuleringarna motsvarar de som används i analysen av friårsledigheternas effekter på arbetade timmar och lön i avsnitt 5.

7 Sammanfattning och diskussion

Under perioden februari 2002–december 2004 genomfördes ett försök med friår i tolv kommuner. Friåret är sedan januari 2005 infört i hela landet. Friår innebär att en anställd får vara ledig från sitt arbete i 3–12 månader samtidigt som en arbetslös anställs som vikarie för den som är ledig. Syftet med friårsprogrammet är dels att ge anställda en möjlighet att ägna sig åt rekreation, utbilda sig eller starta eget företag samt dels att erbjuda arbetslösa en möjlighet att förbättra sin ställning på arbetsmarknaden genom de arbetstillfällena som uppstår under friårsledigheterna. I denna rapport utvärderas friårets arbetsmarknadseffekter.

7.1 Arbetsmarknadseffekter av friårsledighet

Arbetsmarknadseffekterna av friårsledighet har utvärderats med avseende på de ledigas framtida arbetsutbud, sjukfrånvaro och löneutveckling. Motivet till det är följande: de ledigas framtida arbetsutbud kan tänkas öka genom t ex ökad motivation, minskad sjukfrånvaro eller höjd pensionsålder. De ledigas framtida arbetsutbud kan även tänkas minska om den som varit friårsledig t ex ändrar sin värdering av arbete i förhållande till fritid. Vidare kan friårsledigheten tänkas försämra de ledigas framtida löneutveckling eftersom friåret innebär utebliven arbetslivserfarenhet. Men det är också tänkbart att den som varit ledig kan få en förbättrad löneutveckling om han eller hon t ex gått en utbildning eller startat ett företag under ledigheten.

Effekterna mäts genom att utfallen för dem som varit friårslediga jämförs med motsvarande utfall för personer som ansökte om friårsledigt men som inte anvisades plats i friårsprogrammet. Resultaten sammanfattas i *Tabell 7*.

Det finns inte någon mätbar effekt av friårsledighet på de ledigas arbetstid efter friåret: de tycks arbeta i samma omfattning som de skulle ha gjort om de inte deltagit i friårsförsöket. Det finns inte något belagt stöd för att sjukfrånvaron minskar efter friårsledigheten. Utvärderingen ger heller inget stöd för att friårsledighet ger en höjd pensionsålder, snarare tycks personer som är äldre än 60 gå i pension vid en lägre ålder om de har varit friårslediga.

Friårsledighet har en negativ effekt på framtida lön: de som varit friårslediga tjänar i genomsnitt ungefär 3 % mindre per månad (cirka 600 kr) ett år efter ledigheten i jämförelse med vad de skulle ha tjänat om de inte hade varit friårslediga. Löneeffekten varierar dock mellan olika grupper av arbetstagare: privatanställda, anställda med kort arbetslivserfarenhet och med kort tid vid arbets-

platsen samt personer med relativt hög utbildning och inkomst tycks påverkas i högre grad än andra grupper av arbetstagare.

Tabell 7 Arbetsmarknadseffekter av friårsledighet, sammanfattning

<i>Arbetsmarknadseffekt</i>	
<i>Effekter på arbetsutbud</i>	
Arbetade timmar	Ingen mätbar effekt
Sjukfrånvaro (tillfällen)	Ingen mätbar effekt
Sjukfrånvaro (dagar)	Ingen mätbar effekt
Pensionsålder	Möjligen negativ effekt
Risk för arbetslöshet	Ingen mätbar effekt
<i>Effekter på lön</i>	
Genomsnittlig effekt på månadslön	Negativ effekt: minskning med ca 3 % (ca 600 kr/mån)
Effekt för olika grupper av arbetstagare	Större negativ effekt för: privatanställda, arbetstagare med kort arbetslivserfarenhet, högre utbildning och hög inkomst

7.2 Arbetsmarknadseffekter av friårsvikariat

Det huvudsakliga arbetsmarknadspolitiska syftet med friårsprogrammet är att stärka arbetslösas ställning på arbetsmarknaden; vikariatet är tänkta att fungera som språngbräda till en fastare förankring på arbetsmarknaden för de arbetslösa som erbjuds plats i friårsprogrammet.

Friårsvikariatet kan tänkas förbättra vikariernas ställning på arbetsmarknaden på två sätt: vikarien får dels en kontakt med en arbetsgivare och dels arbetslivserfarenhet som en följd av vikariatet. Den effekt som kontakten med en arbetsgivare ger upphov till kan i huvudsak antas vara opåverkad av längden av vikariatet. Ett längre vikariat ger dock mer arbetslivserfarenhet och därmed en bättre chans att få en fast anställning, allt annat lika. Men längden på vikariatet kan även tänkas ha en negativ inverkan på vikariens chanser få ett fast arbete: under den *tillfälliga* anställningen kan vikarien förväntas ägna mindre tid åt att söka efter en *fast* anställning. Vikarien kan därmed tänkas hitta ett fast arbete snabbare om vikariatet är kort. I rapporten utvärderas därför både den genomsnittliga effekten av att få ett friårsvikariat och om längden på vikariatet har nå-

gon effekt på vikariernas framtida ställning på arbetsmarknaden. Resultatet av utvärderingen sammanfattas i *Tabell 8*.

Friårsvikariatet stärker de arbetslösas ställning på arbetsmarknaden: vikariernas framtida arbetslöshet, samt det totala antalet dagar som vikarierna är registrerade vid arbetsförmedlingen, minskar som en effekt av friårsvikariatet. I genomsnitt minskar vikariernas tid i arbetslöshet och i arbetsmarknadspolitiska program med 23 dagar medan det genomsnittliga antalet dagar i registrering minskar med 40 dagar under det år som efterföljer vikariatet.

Arbetsmarknadseffekten varierar mellan olika grupper av arbetstagare; det är dock svårt att uttyda något klart mönster. Därför är det osäkert hur den genomsnittliga effekten av friårsvikariatet förändras om sammansättningen av friårsvikariatet förändras. Arbetsmarknadseffekten av att få ett friårsvikariat tycks dock vara något större för dem som inte tidigare varit i kontakt med arbetsgivaren. Det tyder på att det finns en positiv effekt av att komma i kontakt med en, för den arbetslöse, ny arbetsgivare.

Längden på vikariatet verkar inte ha någon betydelse för i vilken omfattning vikarien arbetar efter vikariatets slut, och ett långt vikariat tycks heller inte reducera risken att vara arbetslös mer än ett kortare vikariat. Längden av vikariatet tycks heller inte påverka vikariernas lön efter vikariatet.

Det finns dock en tydlig effekt av vikariatslängden: sannolikheten att få fast anställning vid den arbetsplats där den arbetslöse varit vikarie ökar då vikariatet är långt. För varje ytterligare månad som friårsvikariatet pågår ökar sannolikheten att få en fast anställning vid arbetsplatsen med ungefär 3 %. Resultatet tyder på att ett längre vikariat stärker vikariens ställning på arbetsplatsen, men inte på arbetsmarknaden generellt.

Tabell 8 Arbetsmarknadseffekter av friårsvikariat, sammanfattning

<i>Arbetsmarknadseffekt</i>	
<i>Genomsnittliga effekter av friårsvikariat</i>	
Dagar i öppen arbetslöshet och i program månad 13–24 efter vikariatets starttidpunkt	Positiv effekt: minskning med ca 23 dagar
Total registrering vid arbetsförmedlingen månad 13–24 efter vikariatets starttidpunkt	Positiv effekt: minskning med ca 40 dagar
<i>Registerbaserad effektutvärdering av längden på friårsvikariatet</i>	
Dagar i öppen arbetslöshet och i program månad 13–24 efter vikariatets starttidpunkt	Ingen effekt
Total registrering vid arbetsförmedlingen månad 13–24 efter vikariatets starttidpunkt	Ingen effekt
<i>Enkätbaserad effektutvärdering av längden på friårsvikariatet</i>	
Risk att vara arbetslös	Ingen effekt
Arbetade timmar	Ingen effekt
Lön	Ingen effekt
Sannolikhet att få fast anställning på samma arbetsplats	Positiv effekt: ökad sannolikhet med ca 3 % varje månad som vikariatet pågår

7.3 Förväntade makroeffekter

I avsnitt 3.3 diskuterades vilka effekter friåret kan tänkas ha på sysselsättning- en. Den huvudsakliga slutsatsen var att friåret på lång sikt antagligen leder till en minskning av sysselsättningen eftersom antalet personer som är tillgängliga för att arbeta minskar som en följd av friårsprogrammet.

Friåret innebär *på kort sikt* en minskning av antalet arbets sökande då arbetslösa anställs som friårsvikarier. Det innebär också minskad konkurrens om arbetstillfällena, vilket kan ge ökade lönekrav. *På längre sikt* förväntas detta leda till undanträngning av sysselsättning. Denna undanträngning kan mildras om de som varit friårslediga efter ledigheten ökar sitt arbetsutbud, minskar sin sjukfrånvaro eller pensionerar sig vid en högre ålder. Resultaten av utvärderingen av friårets individeffekter för dem som varit friårslediga tyder inte på att så är fallet: det finns inte någon mätbar effekt av friårsledighet vare sig på arbetsutbud eller på sjukfrånvaro efter friåret och det finns inget stöd för att anställda som varit friårslediga senarelägger sitt pensionsbeslut.

Undanträngningen skulle också ha kunnat mildras om de som anställts som vikarier annars skulle ha haft svårt att få arbete. Men tvärt emot detta stod de

vikarier som deltagit i friårsförsöket i genomsnitt betydligt närmare arbetsmarknaden än övriga inskrivna vid arbetsförmedlingen. Det faktum att vikariernas arbetslöshet minskat som ett resultat av vikariaten tyder dock på att de arbetslösas konkurrenskraft förbättrats, vilket kan förväntas mildra undanträngningen.

Det bör i detta sammanhang noteras att reglerna ändrats i samband med friårets nationella införande så att vikarierna i en högre utsträckning än under det utvärderade försöket rekryterats bland långtidsarbetslösa, arbetshandikappade och invandrare, det vill säga grupper som kan förväntas ha svårare att få fast arbete. Vikarierna har därmed i högre grad kommit att likna de arbetssökande i genomsnitt. Från ett makroperspektiv innebär detta en förbättring jämfört med situationen under försöket. För att kunna utvärdera friårets arbetsmarknadseffekter för den grupp av vikarier som deltagit i friårsprogrammet efter det nationella införandet behövs dock en betydligt längre uppföljningshorisont.

Referenser

Albrecht J W, P-A Edin, M Sundström & S B Vroman (2000) "Career Interruptions and Subsequent Earnings: A re-examination Using Swedish Data" *Journal of Human Resources*, 34, s 294–311.

Arbetsmarknadsstyrelsens allmänna råd (AMSFS 2004:12) om tillämpningen av förordningen (2001:1300) om friår.

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

Edin P-A & M Gustavsson (2004) "Time Out of Work and Skill Depreciation", i Gustavsson M *Empirical Essays on Earnings Inequality*, doktorsavhandling, nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.

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

Förordning (2001:1300) om friåret.

Förordning om ändring i förordningen (2001:1300) om friåret.

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

Larsson L & O Nordström Skans (2004) "Early indication of program performance: the case of a Swedish temporary employment program", Working paper 2004:7, IFAU, Uppsala.

Larsson L, L Lindqvist & O Nordström Skans (2005) "Stepping stones or dead ends? An analysis of Swedish replacement contracts, Working paper 2005:18, IFAU, Uppsala.

LAS, Lag (1982:80) om anställningsskydd.

Layard R, S Nickell & R Jackman (1991) *Unemployment - Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford

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

Lindqvist L (2004) "Deltagare och arbetsgivare i friårstförsöket", Rapport 2004:6, IFAU, Uppsala.

Nordström Skans O & L Lindqvist (2005) "Causal effects of subsidized career breaks", Working paper 2005:17, IFAU, Uppsala.

Pissarides C (2000) *Equilibrium Unemployment Theory*, andra upplagan, MIT Press, Cambridge

Pressmeddelande, "Nya regler om friåret", 2001-11-28, Näringsdepartementet.

Proposition 2004/2005:1 Bilaga 18, *Budgetpropositionen för 2005, Arbetsmarknad*.

SCB (2002) AKU, Grundtabeller Årsmedeltal 2002.

Bilaga A

Dataunderlag

En empirisk utvärdering av ett arbetsmarknadspolitiskt program kräver god tillgång till information om dess deltagare, både från tiden före, under och efter programdeltagandet. Utvärderingen av friårsprogrammet är därför baserad på en kombination av registerdata från AMV:s databas Händel och information från två enkätundersökningar riktade till ett urval av deltagare i friårsförsöket (både vikarier och lediga) samt till friårssökande som inte fick ledigheten beviljad.

Registerdata

Samtliga personer som deltagit i friårsförsöket registreras i AMV:s administrativa databas Händel. I Händel finns information på individnivå om samtliga arbetssökande som är inskrivna vid arbetsförmedlingen, bland annat återfinns information de arbetssökandes arbetslöshetshistoria, vilka arbetsmarknadspolitiska program de deltagit i samt information om deras ålder, utbildning, bostadskommun, medborgarskap, arbetshandikapp osv.³⁹ Information från Händel har använts för att beskriva deltagarnas arbetslöshetsbakgrund och personliga karaktäristika. Vidare har uppgifter från Händel använts som utfallsmått vid effektutvärderingen av friårsvikariatet (antalet dagar i öppen arbetslöshet samt total registrering vid arbetsförmedlingen efter vikariatet). Händel har också använts för att identifiera den jämförelsegrupp som används vid effektutvärderingen av vikariatet. De registerdata som använts täcker perioden augusti 1991–februari 2005.

I Händel registreras de datum när friårsledigheterna påbörjas och avslutas. Det finns dock inte någon information om när vikarierna påbörjar och avslutar sina friårsvikariat eftersom ett friårsvikariat är likställt med en vanlig visstidsanställning.⁴⁰ För att identifiera dessa tidpunkter har Ams tillhandahållit kompletterande information om samtliga personer som påbörjat ett friårsvikariat

³⁹ Även uppgifter om dem som varit friårslediga registreras i Händel, trots att de inte är anmälda som *arbetssökande* vid arbetsförmedlingen. Att information om de friårslediga återfinns i Händel beror på att deltagande i friårsförsöket innebär deltagande i ett arbetsmarknadspolitiskt program, vilket administreras av arbetsförmedlingen.

⁴⁰ Vikarien kan därmed registreras som t ex ”tillfälligt anställd” eller avregistreras från arbetsförmedlingen vid vikariatets start. Hur vikarien registreras bestäms av den enskilde vikarien i samråd med arbetsförmedlingen.

under perioden augusti 2002–mars 2003 samt en koppling till den friårsledige som respektive vikarie tillfälligt ersatt. Eftersom start- och sluttidpunkten för friårsledigheten är känd kan därmed den ursprungligt planerade vikariatsperioden fastställas genom sammankopplingen mellan friårslediga och vikarier. Vikarierna kan därmed genom registerdata följas åtminstone 12 månader efter vikariatets slut.

I Händel finns däremot inte någon information om de friårssökande som inte fick ledigheterna beviljade. Uppgifter om dessa personer har därför samlats in separat från de 10 arbetsförmedlingar där det uppstod medelsbrist under perioden augusti 2002–mars 2003.

Enkätdata

För att få information om vad de lediga gjort under friårsledigheten samt för att få kunskap om deltagarnas arbetsutbud, sjukfrånvaro och lön efter ledighet respektive vikariat har IFAU genomfört två omfattande enkätundersökningar riktade till deltagare i friårsförsöket.⁴¹ Båda undersökningarna genomfördes med hjälp av telefonadministrerade enkäter som innehöll frågor med fasta svarsalternativ.⁴² Enkäterna riktades till 2 000 friårslediga och 2 000 vikarier som påbörjat en friårsledighet eller vikariat till och med den 31 mars 2003. Vidare riktades en enkät till 1 355 personer som ansökt om friårsledighet men som på grund av medelsbrist vid arbetsförmedlingen inte gavs möjlighet att delta i försöket vid de tidpunkter de önskat.⁴³ Den första undersökningen genomfördes under oktober–november 2003 och den andra under februari 2005. Detta gör det möjligt att följa deltagarna över tiden samt att mäta utfallet åtminstone 12 månader efter det att vikariaten och friårsledigheterna avslutats. Respondenterna besvarade frågor om yrke, utbildningsnivå, anställningsgrad, lön, sjukskrivningshistoria, familjesituation etc. Enkätdata har använts både i analysen av ledigheternas effekt på arbetsutbud och lön och i analysen av arbetsmarknadseffekter av friårsvikariat.

I samtliga fall var den främsta förklaringen till bortfall att respondenterna inte kunde anträffas under fältperioden, antingen på grund av felaktigt telefonnummer eller på grund av respondenten inte var anträffbar vid de tillfällen som de eftersöktes. I *Tabell A1* och *Tabell A2* ges en sammanfattning av de två un-

⁴¹ Enkätundersökningarna genomfördes i samarbete med Arbetslivsinstitutet.

⁴² De enkäter som använts tillhandahålls vid förfrågan.

⁴³ Dessa personer utgör det så kallade "bruttourvalet".

undersökningarna.⁴⁴ En utförligare bortfallsanalys av den första undersökningen ges i Appendix A i Lindqvist (2004) medan en bortfallsanalys av den andra undersökningen ges i Nordström Skans & Lindqvist (2005) samt Larsson m fl (2005).

Tabell A1 Bortfallsorsaker och svarsfrekvenser undersökning 1

<i>Bortfallsorsak</i>	<i>Friårslediga</i>	<i>Friårssökande som inte beviljats ledigt</i>	<i>Vikarier</i>
<i>Undersökning 1 (oktober-november 2003)</i>			
<i>Ej nåbara</i>			
Saknar tfn	56	91	172
Felaktigt tfn	116	69	118
Ej svar	183	93	231
<i>Vill ej svara</i>			
Vägrare	124	99	129
<i>Kan ej svara</i>			
Talar/förstår ej svenska	7	1	17
Sjuk/avliden	4	1	1
Dubblett	5	18	7
Felaktigt urval	22	67	155
Svar	1 479	916	1 170
Bruttourval	2 000	1 355	2 000
Nettourval ⁴⁵	1 969	1 269	1 837
Svarsfrekvens	75 %	72 %	64 %

⁴⁴ Till den andra enkätundersökningen begränsades bruttourvalet såtillvida att dem som valt att avstå från deltagande i den första undersökningen uteslöts ur studien. Bruttourvalet var därmed något mindre i den andra undersökningen.

⁴⁵ I nettourvalet har ”avlidna”, ”dubbletter”, samt ”felaktigt urval” räknats bort från bruttourvalet.

Tabell A2 Bortfallsorsaker och svarsfrekvenser undersökning 2

<i>Bortfallsorsak</i>	<i>Friårslediga</i>	<i>Friårssökande som inte beviljats ledigt</i>	<i>Vikarier</i>
<i>Undersökning 2 (februari 2005)</i>			
<i>Ej nåbara</i>			
Felaktigt/saknar tfn	188	106	369
Ej svar	262	303	210
<i>Vill ej svara</i>			
Vägrare	102	68	109
<i>Kan ej svara</i>			
Talar/förstår ej svenska			12
Sjuk/avliden	3	2	4
Felaktigt urval	6		83
Svar	1309	844	1072
Bruttourval	1870	1323	1859
Nettourval	1861	1321	1760
Svarsfrekvens	70 %	64 %	61 %

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter/Reports

- 2005:1** Ahlin Åsa & Eva Mörk ”Vad hände med resurserna när den svenska skolan decentraliserades?”
- 2005:2** Söderström Martin & Roope Uusitalo ”Vad innebar införandet av fritt skolval i Stockholm för segregeringen i skolan?”
- 2005:3** Fredriksson Peter & Olof Åslund ”Påverkas socialbidragsberoende av omgivningen?”
- 2005:4** Ulander-Wänman Carin ”Varslad, uppsagd, återanställd. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS i praktisk tillämpning”
- 2005:5** Isacsson Gunnar ”Finns det en skillnad mellan samhällets och individens avkastning på utbildning?”
- 2005:6** Andersson Christian & Iida Häkkinen ”En utvärdering av personalförstärkningar i grundskolan”
- 2005:7** Hesselius Patrik, Per Johansson & Laura Larsson ”Hur påverkar kravet på läkarintyg sjukfrånvaron? Erfarenheter från ett socialt experiment”
- 2005:8** van den Berg J & Bas van der Klaauw “Job search monitoring and sanctions – a brief survey of some recent results”
- 2005:9** Sibbmark Kristina & Anders Forslund ”Kommunala arbetsmarknadsinsatser riktade till ungdomar mellan 18 och 24 år”
- 2005:10** Lindqvist Linus, Laura Larsson & Oskar Nordström Skans ”Friårets arbetsmarknadseffekter”

Working Papers

- 2005:1** Ericson Thomas “Personnel training: a theoretical and empirical review”
- 2005:2** Lundin Martin “Does cooperation improve implementation? Central-local government relations in active labour market policy in Sweden”
- 2005:3** Carneiro Pedro, James J Heckman & Dimitriy V Masterov “Labor market discrimination and racial differences in premarket factors”
- 2005:4** de Luna Xavier & Ingeborg Waernbaum “Covariate selection for non-parametric estimation of treatment effects”
- 2005:5** Ahlin Åsa & Eva Mörk “Effects of decentralization on school resources”
- 2005:6** Cunha Flavio, James J Heckman & Salvador Navarro “Separating uncertainty from heterogeneity in life cycle earnings”

- 2005:7** Söderström Martin & Roope Uusitalo “School choice and segregation: evidence from an admission reform”
- 2005:8** Åslund Olof & Peter Fredriksson “Ethnic enclaves and welfare cultures – quasiexperimental evidence”
- 2005:9** van den Klaauw Bas, Aico van Vuuren & Peter Berkhout “Labor market prospects, search intensity and the transition from college to work”
- 2005:10** Isacsson Gunnar “External effects of education on earnings: Swedish evidence using matched employee-establishment data”
- 2005:11** Abbring Jaap H & Gerard J van den Berg “Social experiments and instrumental variables with duration outcomes”
- 2005:12** Åslund Olof & Oskar Nordström Skans “Measuring conditional segregation: methods and empirical examples”
- 2005:13** Fredriksson Peter & Bertil Holmlund “Optimal unemployment insurance design: time limits, monitoring, or workfare?”
- 2005:14** Johansson Per & Per Skedinger “Are objective, official measures of disability reliable?”
- 2005:15** Hesselius Patrik, Per Johansson & Laura Larsson “Monitoring sickness insurance claimants: evidence from a social experiment”
- 2005:16** Zetterberg Johnny “Swedish evidence on the impact of cognitive and non-cognitive ability on earnings – an extended pre-market factor approach”
- 2005:17** Nordström Skans Oskar & Linus Lindqvist “Causal effects of subsidized career breaks”
- 2005:18** Larsson Laura, Linus Lindqvist & Oskar Nordström Skans “Stepping-stones or dead-ends? An analysis of Swedish replacement contracts”

Dissertation Series

- 2003:1** Andersson Fredrik “Causes and labor market consequences of producer heterogeneity”
- 2003:2** Ekström Erika “Essays on inequality and education”