



IFAU

Institutet för arbetsmarknads- och
utbildningspolitisk utvärdering

Anställningsskydd och föräldrarelaterad frånvaro

Martin Olsson

RAPPORT 2013:1

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU delar även ut forskningsbidrag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Forskningsbidragen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om forskningsbidrag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid institutet finns ett vetenskapligt råd bestående av en ordförande, institutets chef och fem andra ledamöter. Det vetenskapliga rådet har bl.a. som uppgift att lämna förslag till beslut vid beviljandet av forskningsbidrag. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagersidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Rapporterna finns även i tryckt format. Du kan beställa de tryckta rapporterna via telefon eller mejl. Se nedanstående kontaktinformation.

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.

Anställningsskydd och föräldrarelaterad frånvaro

av

Martin Olsson¹

2013-01-21

Sammanfattning

I denna studie visar jag att ett svagare anställningsskydd kan påverka uttag av föräldrarelaterad frånvaro. Resultaten baseras på den variation i anställningsskydd som uppstod när det så kallade tvåundantaget infördes i januari 2001 för företag med högst tio anställda. Mina resultat tyder på att uppluckringen av anställningsskyddet i små företag minskar anställdas uttag av föräldrapenning och vab och detta tycks förklaras av en sorteringseffekt, som ändrar sammansättningen av anställda i små företag, och en beteendeeffekt. Resultaten tyder även på att föräldrars relativa anställningsskydd kan påverka hur frånvaro fördelas inom familjen.

¹ Institutet för Näringslivsforskning (IFN), Stockholm, Sweden; Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Uppsala, Sweden. E-post: martin.olsson@ifn.se. Jag vill tacka Anders Björklund, Johan Egebark, Michael Gähler, Caroline Hall, Andrea Ichino, Per Johansson, Erik Lindqvist, Lars Persson, Per Pettersson-Lidbom, Per Skedinger, Peter Skogman Thoursie, Helena Svaleryd, samt deltagare på EALE 2011 och SOLE 2012 för värdefulla kommentarer. Jag är även tacksam för finansiellt stöd från Tom Hedelius and Jan Wallander Stiftelse samt FAS (Dnr 2004-2005). Denna rapport är en sammanfattning av rapporten "Employment protection and parental child care" (Olsson (2013)).

Innehållsförteckning

1	Introduktion	3
2	Reform av anställningsskyddet.....	5
3	Vad kan man förvänta sig för effekter?	6
3.1	Den direkta effekten	6
3.2	Den indirekta effekten	7
4	Data och empirisk strategi	8
5	Resultat	10
5.1	Den direkta effekten	10
5.2	Den indirekta effekten	13
6	Slutsatser.....	16
	Referenser	17

1 Introduktion

Att få familjeliv och yrkesliv att gå ihop är något som hör vardagen till för många föräldrar. Sedan mitten av 1980-talet har det inom den Europeiska unionen funnits en politisk vilja att underlätta för yrkesarbetande föräldrar och idag är det inskrivet i Lissabonfördraget att arbetstagare ska vara skyddade mot uppsägningar i samband med moderskap samt få betald mödraledighet och föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption.² I praktiken har detta lett till att många medlemsländer infört olika familjepolitiska åtgärder såsom betald föräldraledighet och subventionerade dagisplatser. Ekonomisk forskning har visat att sådana familjepolitiska åtgärder kan påverka fertilitetsbeslut samt hur föräldrar använder föräldraledighet.³ Men det är fortfarande oklart hur arbetsmarknadsinstitutioner som inte är familjeorienterade påverkar föräldrar och deras möjlighet att kombinera familjeliv med ett yrkesliv. En sådan förståelse torde vara fundamental för att ytterligare underlätta vardagen för yrkesarbetande föräldrar.

I denna studie undersöker jag om anställningsskydd påverkar användandet av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning (vab). Graden av anställningsskydd påverkar risken för uppsägning när en anställd är borta från sitt jobb och har visat sig påverka anställdas sjukfrånvarobeteende.⁴ Förutom vetskapen att sjukfrånvarobeteendet kan påverkas, är det idag oklart om anställningsskydd påverkar andra typer av frånvarobeteenden såsom föräldraledighet och vab.

För att försöka förstå om anställningsskydd påverkar uttag av föräldrapenning och vab, analyserar jag uppluckringen av turordningsregeln i Las för företag med högst tio anställda år 2001. Turordningsregeln tillämpas när företag har arbetsbrist och kallas ofta för sist-in-först-ut-regeln eftersom regeln, förenklat, innebär att den sist anställda i företaget ska vara den första att sägas upp vid arbetsbrist. Med början i januari år 2001 kan företag med högst tio anställda undanta två arbetstagare av särskild betydelse för företaget från sist-in-först-ut-regeln, vad som ibland kommit att kallas för tvåundantaget. Eftersom tvåundantaget endast tillämpas i små företag, kan jag jämföra uttag av

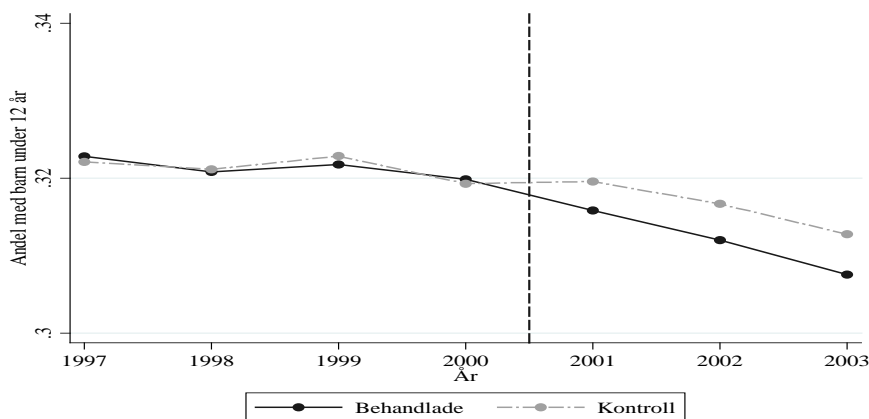
² Se artikel 33 i Europeiska unionens stadgar om de grundläggande rättigheterna från 7 december 2000. I artikel 6 i Lissabonfördraget fastslås att rättigheter, friheter och principer i de grundläggande rättigheterna ska ha samma rättsliga värden som fördragen.

³ Lalive och Zweimüller (2009) visar att föräldraledighet med anställningsskydd kan ha en positiv effekt på fertilitet samt förlänga mammornas föräldraledighet. Skyt-Nielsen (2009) och Ekberg m.fl. (2013) finner att familjepolitiska åtgärder kan påverka hur föräldrar fördelar föräldraledighet mellan sig genom ekonomiska incitament eller genom att öronmärka dagar till respektive förälder.

⁴ Se Riphahn och Thalmaier (2001), Ichino och Riphahn (2005), Lindbeck m.fl. (2006), Olsson (2009) och Jacob (2010) för studier som undersöker hur graden av anställningsskydd påverkar sjukfrånvarobeteende.

föräldräpning och vab hos anställda i små företag med uttag hos anställda i stora företag. Tvåundantaget har i tidigare studier visats påverka anställdas sjukfrånvarobeteende (Lindbeck m.fl. (2006) och Olsson (2009)) samt ökat nyanställningar och separationer hos små företag (von Below och Skogman Thoursie (2010)).

I denna studie fokuserar jag på yrkesarbetande föräldrar och hur de använder föräldräpning och vab. Att bli förälder innebär generellt en högre frånvaro från jobbet för att vårda barnet. Om arbetsgivare ogillar frånvaro kan yrkesarbetande föräldrar förväntas, som grupp, bli extra påverkade av uppluckringar av anställningsskyddet. Förutom att ett svagare anställningsskydd kan leda till fler uppsägningar av föräldrar, kan även föräldrar i små företag söka anställning i företag med starkare anställningsskydd. I Figur 1 ses att andelen anställda med småbarn i företag med högst tio anställda minskar med 1,4 procent per år i genomsnitt (0,45 procentenheter) relativt företag med 11 till 20 anställda för perioden efter det att tvåundantaget infördes. Denna minskning av andelen anställda med småbarn i små företag indikerar att yrkesarbetande föräldrar är en grupp som kan vara extra känsliga för ett svagare anställningsskydd.



Figur 1 Andelen anställda i behandlade företag och i kontrollföretag med barn under 12 år, åren 1997 till 2003

För att statistiskt mäta sambandet mellan anställningsskydd och uttag av föräldräpning och vab använder jag en s.k. ”difference-in-difference”-strategi där uttag av anställda i företag med två till tio anställda jämförs med uttag av anställda i företag med 11 till 50 anställda, före och efter reformen år 2001. En fördel med denna strategi är att den tillåter en grafisk analys för att

avgöra om tvåundantaget påverkade uttag av föräldrelaterad frånvaro hos anställda i företag med högst tio anställda.

Resultaten tyder på att ett svagare anställningsskydd minskar föräldrelaterad frånvaro. Jag uppskattar att i små företag minskar totala dagar med föräldrapenning med i genomsnitt 10,6 procent per år när tvåundantaget infördes, för totala dagar med vab är den genomsnittliga minskningen 5,5 procent. Två mekanismer kan förklara det minskade uttaget bland anställda i små företag: en sorteringseffekt som påverkar sammansättningen av anställda i små företag och en beteendeeffekt som gör att yrkesarbetande föräldrar i små företag blir mindre villiga att använda föräldrelaterad frånvaro. Vidare verkar föräldrars relativa anställningsskydd vara viktigt för hur vab fördelas mellan föräldrarna. Jag finner att i familjer där den ena föräldern fick ett svagare anställningsskydd, ökar uttaget för den andra föräldern som personligen var opåverkad av tvåundantaget.

2 Reform av anställningsskyddet

Med början i januari 2001 tillåts företag med högst tio anställda att undanta två anställda från turordningslistan som anses vara av extra viktig betydelse för företagets fortsatta verksamhet. Denna reform kallas ibland för tvåundantaget. Anledningen till att tvåundantaget infördes var att sist-in-först-ut-regeln ansågs medföra en för stor börda för små företag då regeln ibland tvingade små företag att säga upp anställda som var viktiga för företagets verksamhet. Det var en ovanlig politisk koalition mellan de borgerliga partierna och Miljöpartiet som gjorde det politiskt möjligt att införa tvåundantaget. Under våren 2000 handlade den politiska diskussionen om huruvida alla företag skulle tillåtas att undanta två anställda från turordningen eller om undantaget enbart skulle gälla små företag. I maj stod det emellertid klart att det inte var politiskt möjligt att införa ett undantag för alla företag och i oktober togs ett politiskt beslut att två undantag enbart skulle tillåtas i företag med maximalt tio anställda. Ett tvåundantag från sist-in-först-ut-regeln hade redan införts för alla företag år 1994. Men undantaget skrotades redan ett år senare när det Socialdemokratiska partiet blev regeringsparti.

När ett företag tillåts undanta två anställda från sist-in-först-ut-regeln ökar antalet anställda som riskerar att bli uppsagda om ett företag får arbetsbrist. Innan 2001, var det, förenklat, den anställde med kortast senioritet i företaget som blev uppsagd när arbetsstyrkan skulle bantas med en person. Men från och med 2001 kommer den anställde med kortast senioritet att dela risken med den anställde som har näst kortast, och tredje kortast, senioritet. För dessa personer

innebär tvåundantaget ett förstärkt samband mellan personlig produktivitet och vidare anställning: för den andre och tredje anställde med kortast senioritet innebar reformen att det är viktigare att signalera en hög produktivitet för att inte bli uppsagd vid arbetsbrist, för den sist anställde medförde reformen en ökad möjlighet att förbli anställd vid arbetsbrist.

Tvåundantaget kan tänkas ha påverkat yrkesarbetande föräldrar som grupp negativt. Enligt svensk föräldraledighetslag får inte arbetsgivare missgynna anställda på grund av föräldraledighet. Men eftersom en arbetsgivare på ett litet företag inte behöver motivera sina undantag från sist-in-först-ut-regeln kan arbetsgivaren, åtminstone teoretiskt, delvis undgå föräldraledighetslagen genom att systematiskt undanta anställda så att gravida eller anställda på föräldraledighet kommer på tur för uppsägning.⁵

Tidigare studier av tvåundantaget visar att både arbetsgivare och arbetstagarer reagerade: Lindbeck m.fl. (2006) och Olsson (2009) visar att anställda i företag med högst tio anställda minskade sin sjukfrånvaro när undantaget infördes medan von Below och Skogman Thoursie visar att undantaget ökade nyanställningar och separationer i små företag med cirka fem procent vardera.⁶

3 Vad kan man förvänta sig för effekter?

3.1 Den direkta effekten

Tvåundantaget kan påverka uttag av föräldrarelaterad frånvaro hos anställda på företag med högst tio anställda på två sätt: i) genom en sorterings-effekt som förändrar sammansättningen av anställda i berörda företag, och, ii) genom att förändra beteendet hos de anställda. En negativ sorterings-effekt uppstår om arbetsgivare använder tvåundantaget för att systematiskt säga upp yrkesarbetande föräldrar med ett högre uttag av föräldrarelaterad frånvaro än genomsnittsuttaget hos övriga anställda. En negativ sorterings-effekt uppstår också om yrkesarbetande föräldrar med en högre föräldrarelaterade frånvaro än genomsnittet väljer att söka anställning hos stora företag som inte tillåts tillämpa undantaget.⁷ Huruvida den sista sorterings-effekten är relevant är dock

⁵ LO hävdade 2003 att cirka hälften av de 200 LO-medlemmar som förlorat sina jobb på grund av tvåundantaget var oacceptabla och drabbade gravida, föräldralediga och äldre arbetare (Arbetaren (2003)).

⁶ Svenskt näringsliv genomförde en enkätundersökning av 600 företag med fem till tio anställda år 2009. Av dessa 600 företag angav 174 företag att de hade sagt upp anställda under det gångna året och av dessa företag angav 32 procent att de använt sig tvåundantaget.

⁷ Det kan också vara så att personer utan föräldrarelaterad frånvaro väljer att söka sig till små företag i hopp om att undantaget ska leda till högre löner eller för att de ogillar föräldrar som

oklart eftersom ett byte av arbetsgivare innebär att den anställde hamnar sist i turordning. Vidare kan uppluckringen av sist-in-först-ut-regeln leda till att personer som tidigare blev ratade, nu blir anställda eftersom personerna lättare kan bli uppsagda i framtiden (se Kugler och Saint-Paul (2004) för en generell diskussion om arbetsgivares sökbeteende och anställningsskydd). Detta kan leda till en positiv sorteringseffekt. Om den totala sorteringseffekten är negativ eller positiv är en empirisk fråga.

En uppluckring av anställningsskyddet förstärker sambandet mellan den anställdes produktivitet och fortsatt anställning. Detta kan förändra den anställdes frånvarobeteende eftersom frånvaro från arbetsplatsen ökar risken för uppsägning, med andra ord, kostnaden för att frånvara ökar. Denna typ av kostnad torde variera med jobbkaraktistika: om ett jobb innebär samarbete med kollegor så påverkas även deras produktivitet om en i gruppen är borta från jobbet och vid oväntad frånvaro kan det vara svårt att hitta en temporär ersättare. Dessutom kommer typen av frånvaro ge olika signaler till arbetsgivaren. Föräldrarelaterad frånvaro kan ge information om hur den anställde värderar sin anställning relativt sin familj medan sjukfrånvaro ger information om den anställdes hälsa. Signalkostnaden kan variera med sociala normer. Albrect m.fl. (1999) finner resultat som kan tolkas som att föräldraledighet av pappor signalerar en avsaknad av karriärvilja medan mammors föräldraledighet inte innehåller någon sådan signal.

3.2 Den indirekta effekten

I en teoretisk kollektiv familjemodell kommer familjens fördelning av föräldrarelaterad frånvaro att bero på föräldrarnas relativa förhandlingsposition (se exempelvis Blundell, Chiappori och Meghir (2005)). Föräldrarnas relativa förhandlingsposition kan påverkas av så kallade fördelningsfaktorer som påverkar föräldrarnas förhandlingsläge utan att påverka familjens totala ekonomiska budget (Browning och Chiappori (1998)). I en kollektiv familjemodell kommer en fördelningsfaktor som förbättrar den ene förälderns relativa förhandlingsposition leda till ett lägre uttag av föräldraledighet av denne förälder men ett större uttag av den andre föräldern om familjens totala uttag är konstant.

Kostnaden för frånvaro från jobbet, i termer av uppsägningsrisk, beror på graden av anställningsskydd. Med ett starkt anställningsskydd är uppsägningsrisken relativt låg jämfört med om anställningsskyddet är svagt. Därmed kommer föräldrars relativa kostnad för att ta ut föräldraledighet eller vårda sitt sjuka barn att bero på deras relativa anställningsskydd. Tvåundantaget kan

kollegor och de förutspår att andelen yrkesarbetande föräldrar ska minska på grund utav undantaget.

därmed ses som en fördelningsfaktor som påverkade förhandlingspositionen för föräldrarna i familjer där endast en påverkades (blev ”behandlad”). I dessa familjer ökade tvåundantaget frånvarokostnaden för den direkt behandlade föräldern utan att direkt påverka frånvarokostnaden för den obehandlade föräldern. Genom att omfördela föräldrafrånvaro från den behandlade till den obehandlade föräldern kan en familj undvika att det totala uttagat för barnet minskar. En omfördelning är, i ekonomiska termer, speciellt motiverat om den behandlade föräldern har högst inkomst i familjen.

4 Data och empirisk strategi

Studien baseras på individdata från Statistiska centralbyrån som sammankopplar anställda i Sverige med deras arbetsgivare. Av denna information skapas en årlig balanserad datapanel med 291 063 individer i åldrarna 20 till 65 och som är anställda i företag med två till 50 anställda under perioden 1997 till 2003. För att mäta antalet anställda på ett företag och år beräknas ett genomsnitt av antalet anställda per månad.

Data på uttag av föräldrarelaterad frånvaro kommer från Försäkringskassan och mäter start och slutdatum för alla utbetalda fall av föräldrapenning och vab som skedde i Sverige under den analyserade perioden. Uttag av föräldrapenning och vab mäts som det totala antalet dagar som startas under ett givet år.⁸

Antalet betalda föräldrapenningdagar kommer för vissa föräldrar att vara färre än antalet föräldralediga dagar. Anledningen är att föräldrar kan förlänga föräldraledigheten med obetalda dagar för att kunna vara hemma längre än de 480 dagarna med ekonomisk kompensation. Om tvåundantaget innebär att yrkesarbetande föräldrar i små företag i första hand minskar sitt uttag av obetalda föräldraledighetsdagar så kommer betalda föräldrapenningdagar att underskatta effekten av reformen. Vidare kan införandet av den andra pappamånaden 2002 påverka anställda i små och stora företag olika och därmed snedvrider mina skattningar av reformeffekten. Men påverkan av pappamånaden är troligen liten, om inte försumbar, för mina skattningar. För det första tenderar pappor att ta ut föräldrapenningdagar under barnets andra levnadsår, vilket innebär att de öronmärkta dagarna som introducerades 2002

⁸ I den engelska versionen av rapporten analyseras även sannolikheten att ta ut föräldrarelaterad frånvaro, dvs. incidensen.

inte stör mina resultat förrän tidigast 2003 (Försäkringskassan (2004)). För det andra kan pappor ta ut föräldrapenningdagar istället för semester.⁹

Tvåundantaget erbjuder en god möjlighet att utvärdera hur ett svagare anställningsskydd påverkar uttag av föräldrarelaterad frånvaro. Anledningen är att tvåundantaget endast tillåts i en delmängd av alla företag verksamma i Sverige. Detta gör att jag kan jämföra anställda i behandlade och obehandlade företag över tid med en ”difference-in-difference”-estimator (DID). DID jämför hur utfallet förändras mellan före och efter reformen för den behandlade gruppen av små företag (bestående av anställda företag med två till tio anställda) relativt hur utfallet förändras mellan före och efter reformen för en kontrollgrupp av stora företag (bestående av anställda i företag med 11 till 50 anställda). Grundantagandet för DID är att kontrollgruppens trend efter reformen motsvarar den trend som behandlingsgruppen skulle haft om den inte hade genomgått behandling, d.v.s. om tvåundantaget inte hade införts.¹⁰ Den skattade reformeffekten kommer att fånga en kombination av en sorterings-effekt och beteendeeffekt. För att isolera en beteendeeffekt använder jag en instrument-variabel modell där behandlingsstatus under våren 2000 används som instrument för behandlingsstatus vid senare år.¹¹

Tabell 1 presenterar sammanfattande statistisk för behandlingsgruppen och kontrollgruppen för perioderna före och efter reformen. De två grupperna är snarlika varandra före reformen om man ser till andelen kvinnor, genomsnittlig ålder och genomsnittligt årligt barnafödande. Vidare ses att uttaget av föräldrapenning och vab tenderar att vara högre i genomsnitt för anställda i kontrollgruppen, d.v.s. i större företag. Vid en jämförelse mellan grupperna, före och efter reformen, ses att i behandlade företag minskar andelen anställda med små barn och att genomsnittligt barnafödande minskar, se ”DID”-estimaterna. Samtidigt ökar genomsnittsåldern för anställda i behandlade företag relativt anställda i kontrollföretag. Vidare analys av barnafödande visar att

⁹ Jag finner inga bevis på att den andra pappamånaden påverkade föräldrar på små och stora företag olika. En möjlig förklaring är att föräldrapenningdagar kan tas ut istället för semesterdagar för att inte komma på kant med arbetsgivaren. De inestående semesterdagarna kan sedan betalas ut i form av inestående lön.

¹⁰ Företagets storlek bestämmer om ett företag kan undanta anställda från turordningsregeln. Därmed kan ett företag själv styra om det blir behandlat eller inte när det kommer till reformen 2001. Dock finner jag inga bevis på att så är fallet när jag jämför företagens storleksfördelning före och efter reformen – se Figur A1 i den engelska versionen av rapporten.

¹¹ Det var inte förrän i oktober 2000 som ett formellt beslut om reformen togs. Under våren 2000 var det oklart om ett undantag skulle införas, och om så, hur undantaget skulle vara utformat. Samtidigt kommer behandlingsstatus för ett företag under våren 2000 att vara korrelerat med framtida behandlingsstatus. Därmed tycks behandlingsstatus under våren 2000 vara ett fullgott instrument. Instrument-variabelmodellen skattar en eventuell beteendeeffekt för de som var anställda i företag med högst tio anställda under våren 2000.

relativförändringen inte är ett utfall av införandet av tvåundantaget, utan en förändring som sker mellan 1999 och 2000. Eftersom föräldrar omöjligen kunde förutse reformen redan då, drar jag slutsatsen att den skattade förändringen för barnafödande i Tabell 1 inte kommer av förändringen i Las.¹²

Tabell 1 Sammanfattande statistik: medeluttag för anställda i behandlade företag samt i kontrollföretag, före och efter reformen

	Behandlade företag		Kontrollföretag		DiD
	Efter	Före	Efter	Före	
Ålder	45,4630 (10,5585)	41,6898 (10,5802)	44,5989 (10,6050)	41,2660 (10,6507)	0,4402*** (0,0323)
Andel kvinnor	0,3030 (0,4595)	0,3015 (0,4589)	0,3036 (0,4598)	0,3048 (0,4603)	0,0026* (0,0016)
Föräldrar med barn under 12 år	0,3166 (0,4652)	0,3518 (0,4775)	0,3308 (0,4705)	0,3499 (0,4769)	-0,0162*** (0,0016)
Föräldrar	0,7905 (0,4070)	0,7383 (0,4396)	0,7697 (0,4210)	0,7159 (0,4510)	-0,0016 (0,0013)
Föräldrapenning: totala dagar	7,6503 (49,4719)	6,9652 (49,2744)	9,2475 (54,2641)	7,8496 (51,8436)	-0,7128*** (0,1536)
Vab: totala dagar	0,8958 (3,6238)	0,8429 (3,4403)	1,0910 (3,3759)	0,9921 (3,6557)	-0,0450*** (0,0119)
Barnafödande	0,0320 (0,1760)	0,0356 (0,1854)	0,0355 (0,1851)	0,0371 (0,1891)	-0,0020*** (0,0005)
Observationer	355 999	508 686	517 190	655 566	2 037 441

Anm. Standardavvikelser anges inom parenteser förutom för ”difference-in-difference”-estimatet (DiD) där standardfel klustrade på företagsnivå anges. ***, **, * anger statistisk signifikans på 1-, 5- and 10-procentsnivån. Behandlade företag innefattar företag med två till tio anställda och kontrollföretag innefattar företag med 11 till 50 anställda. Med perioden före avses åren 1997 till 2000, med perioden efter avses åren 2001 till 2003.

5 Resultat

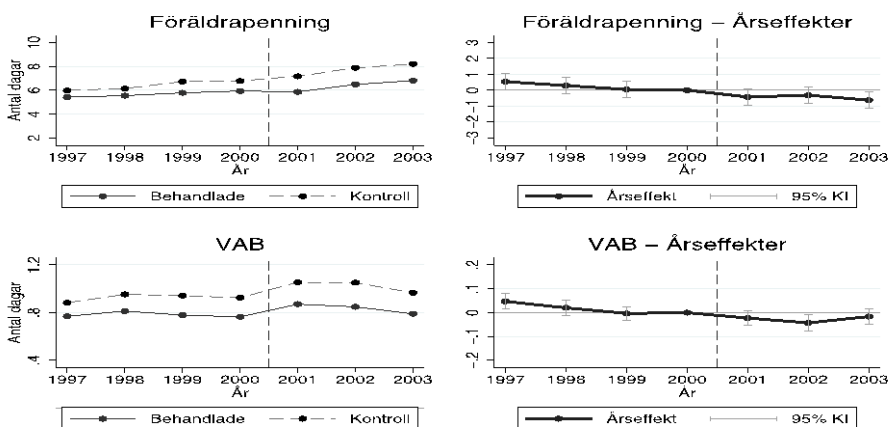
5.1 Den direkta effekten

En jämförelse av medelvärdena i Tabell 1 ger en första indikation att uppluckringen av Las påverkade uttag av föräldrarelaterad frånvaro. Totala dagar

¹² Se den engelska versionen av rapporten för en mer utförlig analys.

för anställda i behandlade företag minskar med i genomsnitt 0,71 dagar per år och anställd relativt det genomsnittliga uttaget i kontrollföretagen i perioden efter reformen. En minskning med 0,71 dagar per år motsvarar en minskning med 10,2 procent jämfört med genomsnittsuttaget i små företag innan reformen. Vab-uttaget minskar med 0,045 dagar per år i genomsnitt för perioden efter reformen, vilket motsvarar en minskning med 5,3 procent.

Grundantagandet för DID är att kontrollgruppens trend efter reformen motsvarar den trend som behandlingsgruppen skulle haft om den inte hade genomgått behandling. Detta antagande går förstås inte att testa, men genom att grafiskt analysera trenderna i perioden före reformen fås en indikation på om antagandet är uppfyllt: om grupperna har samma trender innan reformen 2001 indikerar det att DID kan fånga upp en eventuell reformeffekt.



Figur 2 Medeluttag av föräldrapenning och vab för anställda i behandlade företag och i kontrollföretag från åren 1997 till 2003

Anm. Med behandlade företag avses företag med två till tio anställda och med kontrollföretag avses företag med 11 till 50 anställda.

Figur 2 visar det genomsnittliga uttaget av föräldrapenning och vab för anställda i företag med högst tio anställda och för anställda i företag med 11 till 50 anställda för åren 1997 till 2003. Totala föräldrapenningdagar visas i de övre småfigurerna medan totala vab-dagar visas i de undre småfigurerna. Alla figurer kontrollerar för gruppskillnader i barnafödslar för att ta hänsyn till den förändring som skedde mellan 1999 och 2000, se ovan diskussion. De högra småfigurerna visar skattade årseffekter med 95 % konfidensintervall med år

2000 som basår.¹³ Figurerna visar att det sker en relativ minskning av uttag av föräldrapenning och vab bland anställda i små företag år 2001, d.v.s. det år som tvåundantaget infördes. De nya lägre uttagsnivåerna bibehålls under åren 2002 och 2003. Om man ser till perioden innan reformen, har grupperna liknande trender. Dock är gruppskillnaden år 1997 statistiskt skild från gruppskillnaden år 2000 vilket indikerar att långsiktiga effekter bör tolkas med försiktighet. Men figurerna visar tydligt att gruppernas trender är liknande från och med 1998 och att det sker en tydlig förändring i trenden vid reformåret, vilket tyder på att uppluckring av anställningsskyddet medförde ett lägre uttag av föräldrapenning och vab bland de anställda.

Tabell 2 Skattade reformeffekter på totala dagar av föräldrarelaterad frånvaro

	Föräldrapenning			Vab		
	Alla (1)	Kvinnor (2)	Män (3)	Alla (4)	Kvinnor (5)	Män (6)
Totaleffekt	-0,7359*** (0,1536)	-1,5040*** (0,4429)	-0,4555*** (0,0957)	-0,0462*** (0,0119)	-0,1092*** (0,0257)	-0,0219* (0,0126)
Beteende- effekt	-0,5928*** (0,1761)	-0,6811** (0,3306)	-0,3381*** (0,1242)	-0,0562*** (0,0145)	-0,0878*** (0,0296)	-0,0353** (0,0160)
Medeluttag innan reform	6,9652	16,0168	3,0580	0,8429	1,3178	0,6378
Observa- tioner	2 037 441	618 079	1 419 362	2 037 441	618 079	1 419 362

Anm. Varje estimat representerar en separat DiD-modell. *** ** * avser statistisk signifikansnivå på 1, 5 och 10 procent. Standardfel klustrade på företagsnivå ses i parenteser. "Beteendeeffekt" avser IV-estimat där behandlingsstatus varen 2000 används som instrument för behandlingsstatus under senare år, även dessa modeller kontrollerar för ovan nämnda kontrollvariabler.

Estimat av reformeffekten på uttag av föräldrapenning och vab presenteras i Tabell 2. Totala dagar av föräldrapenning minskar med i genomsnitt cirka 0,7 dagar per år bland anställda i behandlade företag när tvåundantaget införs. Detta motsvarar en minskning med 10,6 procent jämfört med genomsnittsuttaget innan reformen. För vab är minskningen cirka 0,05 dagar (-5,5 procent). När jag skattar beteendeeffekten med instrument-variabel modellen är estimatet för föräldrapenningdagar cirka -0,6 dagar och för vab, -0,06 dagar. I tabellen ses även att både män och kvinnor tycks ha reagerat på uppluckringen av LAS. För föräldrapenning verkar mäns uttag ha minskat relativt mer än kvinnorna men för vab verkar sambandet vara det omvända. Dessa resultat tyder på att

¹³ Varje årseffekt representerar ett "difference-in-difference"-estimat för att mäta hur gruppernas relativa skillnad för ett givet år skiljer sig mot relativskillnaden år 2000.

tvåundantaget påverkade både sammansättningen av de anställda i små företag, en sorteringsseffekt, samt beteendet hos de anställda i små företag.¹⁴

5.2 Den indirekta effekten

Kommer ett föräldrapar att omfördela föräldrarelaterad frånvaro om bara den ena föräldern får ett svagare anställningsskydd? För att försöka besvara denna fråga undersöker jag om personer som själva var direkt opåverkade av tvåundantaget förändrar sitt uttag av föräldrapenning eller vab om personens partner påverkades av tvåundantaget. Om så är fallet, indikerar det att föräldrars relativa anställningsskydd påverkar hur föräldrarelaterad frånvaro fördelas inom familjer. Ett gift par eller sambopar är inte direkt länkade i data, så jag definierar ett par som två personer som bor i samma hushåll, var för sig är registrerade som sambo eller gift, och med en åldersskillnad på högst 15 år. För att inte urvalet ska bli för litet när jag analyserar par där endast den ena partnern var påverkad av reformen, använder jag en obalanserad panel där varje person åtminstone återfinns i ett företag med 11 till 50 anställda våren 2000; jag kan därmed skatta beteendeeffekten av tvåundantaget för den indirekt påverkade partnern. Notera att behandlingsgruppen i detta fall är personer vars egna anställningsskydd var opåverkat av reformen 2001 men vars partner fick ett lägre anställningsskydd på grund av reformen. Kontrollgruppen består av personer med en partner som var opåverkad av reformen. Behandlingsgruppen består således av indirekt påverkade partners. Jag tolkar en positiv reformeffekt för de indirekt påverkade partners som en omfördelning av föräldrarelaterad frånvaro. Det totala urvalet består av 218 879 observationer.

Tabell 3 presenterar skattade reformeffekter för indirekt påverkade partners. För föräldrapenning, tycks endast indirekt påverkade män ha reagerat på förändringen av partnerns anställningsskydd: för indirekt påverkade män ökar sannolikheten att ta ut föräldrapenning under perioden efter reformen, den s.k. incidensen. Resultatet att endast män reagerar på partnerns uppluckrade anställningsskydd förstärks när jag analyserar vab-uttag: incidensen ökar med cirka 3,7 procentenheter och totala dagar med 0,16 dagar.

Den relativa förhandlingspositionen för partners kan i viss mån reflekteras av deras relativa inkomster. Om så är fallet, kommer huvudinkomsttagarens preferenser ha en relativt större betydelse för familjebeslut. I Tabell 3 presenteras därför resultat för indirekt påverkade partners med en högre eller

¹⁴ Vidare analys visar att anställda som var sist anställda minskar sitt uttag mest när tvåundantaget infördes – se den engelska versionen av rapporten. För de som var sist anställda innebar tvåundantaget en ökad möjlighet att förbli anställd vid uppsägning på grund av arbetsbrist. I andra ord, länken mellan personlig produktivitet och vidare anställning förstärktes när tvåundantaget infördes.

lägre inkomst än den direkt påverkade partnern. Resultaten visar att det är män som är huvudinkomsttagare i familjen som ökar sin föräldrarelaterade frånvaro. Totala dagar av vab uppskattas att öka med i genomsnitt cirka 0,21 dagar för män med en högre löneinkomst än den kvinnliga partnern. Detta motsvara en ökning med över 17 procent jämfört med genomsnittsuttaget under perioden innan reformen. Vidare ses att i genomsnitt så ökar sannolikheten att män med relativt hög inkomst tar ut föräldrapenning och vab efter att deras partners fått ett lägre anställningsskydd. En möjlig förklaring till att det endast är män som är relativa höginkomsttagare som reagerar på partnerns svagare anställningsskydd är att en hög inkomst kan vara förknippad med ett mer flexibelt jobb. Detta skulle kunna medföra att dessa män lättare kan anpassa sig till partnerns nya arbetssituation, speciellt när det kommer till kortare frånvaro som vab.¹⁵

¹⁵ I den engelska versionen av rapporten undersöks även hur partners i familjer där båda kom att påverkas direkt av tvåundantaget reagerade. Resultaten tyder på att ingen omfördelning skedde men att män tycks ha minskat sitt uttag mest. Se även den engelska versionen för känslighetsanalys av resultaten.

Tabell 3 Omfördelningseffekter: skattade beteendeeffekter för indirekt påverkade partners

	Föräldraledighet				Vab			
	Incidens		Totala dagar		Incidens		Totala dagar	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Indirekt påverkade	0,0099 (0,0064)	0,0122* (0,0068)	2,6703 (2,0438)	0,8652 (0,6958)	0,0086 (0,0072)	0,0374*** (0,0073)	0,0081 (0,1017)	0,1642** (0,0788)
Medeluttag innan reform Observationer	0,1684 111 308	0,1423 107 571	40,0361 111 308	6,8827 107 571	0,3311 111 308	0,2381 107 571	2,4942 111 308	1,2348 107 571
Indirekt påverkade med relativt hög inkomst	0,0079 (0,0103)	0,0167** (0,0077)	3,2741 (2,4268)	1,0450 (0,7880)	-0,0004 (0,0132)	0,0437*** (0,0081)	0,0539 (0,1759)	0,2163** (0,0850)
Medeluttag innan reform Observationer	0,0931 25 949	0,1533 89 994	14,6299 25 949	7,2969 89 994	0,2838 25 949	0,2471 89 994	2,0166 25 949	1,2418 89 994
Indirekt påverkade med relativt låg inkomst	0,0102 (0,0077)	-0,0108 (0,0122)	2,1753 (2,5719)	-0,0489 (1,4169)	0,0125 (0,0085)	0,0082 (0,0161)	0,0020 (0,1213)	-0,0835 (0,2033)
Medeluttag innan reform Observationer	0,1952 85 359	0,0817 17 627	49,0462 85 359	4,6208 17 627	0,3479 85 359	0,1890 17 627	2,6635 85 359	1,1965 17 627

Anm. Varje estimat representerar en separat modell. ***, **, * avser statistisk signifikansnivå på 1, 5, och 10 procent. Standardfel, klustrade på företagsnivå, ses i parenteser. Alla modeller kontrollerar för barnspecifika ålderseffekter, den anställdes ålder, och om den anställda fick barn under året. En person definieras att ha en relativt hög inkomst om den årliga löneinkomsten överstiger partners årliga löneinkomst. Med incidens avses sannolikheten att en person har minst ett fall av föräldrarelaterad frånvaro under ett givet år.

6 Slutsatser

I denna rapport har jag undersökt hur anställningsskydd påverkar anställdas uttag av betald föräldrarelaterad frånvaro. I januari 2001 kom företaget med högst tio anställda i Sverige att kunna undanta två anställda från sist-in-först-ut-regeln i Las. För att förstå om uppluckringen påverkade yrkesarbetande föräldrars uttag av föräldrapenning och vab jämför jag anställda i företag med två till tio anställda med anställda i företag med 11 till 50 anställda före och efter reformen. Resultaten tyder på att det svagare anställningsskyddet minskade uttaget av föräldrarelaterad frånvaro hos anställda i påverkade företag: skattningarna visar att totala dagar med föräldrapenning minskar med 10,6 procent och totala dagar med vab minskar med 5,5 procent. En sorteringseffekt av anställda såväl som en beteendeeffekt bland anställda tycks kunna förklara det minskade uttaget av föräldrarelaterad frånvaro. Vidare verkar uppluckringen även ha påverkat hur familjer där endast den kvinnliga partnern blev påverkad fördelar föräldrapenning och vab inom familjen: män som endast blev påverkade av reformen genom deras kvinnliga partner uppskattas öka sitt uttag. En potentiell förklaring till denna omfördelningseffekt är att föräldrar inte vill att barnet ska bli påverkat.

Referenser

- Albrecht, J. W., Eden, P-A., Sundström, M., och Vroman, S. B. (1999), "Career Interruptions och Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data", *The Journal of Human Resources*, 2, 294-311.
- Arbetaren (2003), "Undantagsreglerna består", 21, May 21-29, www.arbetaren.se.
- von Below, D. och Skogman Thoursie P. (2010), "Last in, first out?: Estimating the effect of seniority rules in Sweden", *Labour Economics*, 17, 987-997.
- Blundell, R., Chiappori, P., och Meghir, C. (2005), "Collective labor supply with children", *Journal of Political Economy*, 113, 1277-1306.
- Browning, M. och Chiappori, P. (1998), "Efficient intra-household allocations: A general characterization and empirical tests", *Econometrica*. 66, 1241-1278.
- Ekberg, J., Eriksson, R. och Friebe, G. (2013) "Parental Leave – A Policy Evaluation of the Swedish "Daddy-Month" Reform", *Journal of Public Economics*, 97, 131-143.
- Ichino, A. och Riphahn T. R. (2005). "The Effect of Employment Protection on Worker Effort: Absenteeism during and after Probation", *Journal of the European Economic Association*, 3, 120-143.
- Jacob, B. A. (2010). "The Effect of Employment Protection on Worker Effort: Evidence from Public Schooling", NBER Working Paper, No. 15655.
- Kugler, D. A. och Saint-Paul, G. (2004), "How Do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection", *Journal of Labor Economics*, 3, 553-584.
- Lalive, R. och Zweimüller, J. (2009), "Does Parental Leave Affect Fertility and Return-to-Work? Evidence from Two Natural Experiments", *The Quarterly Journal of Economics*, 24, 1363-1402.
- Lindbeck, A, Palme, M. och Persson, M. (2006), "Job Security and Work Absence: Evidence from a Natural Experiment", Working paper, Stockholm University.
- Olsson, M. (2009), "Employment Protection and Sickness Absence", *Labour Economics*, 16, 208-214.

- Olsson, M. (2013), "Employment Protection and Parental Child Care", IFAU Working Paper, No. 2013-02.
- Riphahn, R. och Thalmaier, A. (2001), "Behavioral Effects of Probation Periods: An Analysis of Worker Absenteeism", *Journal of Economic and Statistics*, 221, 179-201.
- Skyt-Nielsen, H. (2009), "Causes and Consequences of a Father's Child Leave: Evidence from a Reform of Leave Schemes", IZA Discussion Paper, No. 4267.
- Försäkringskassan (2004), Flexibel föräldrapenning – hur mammor och pappor använder föräldraförsäkringen och hur länge de är föräldralediga, RFV analyserar.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2012:20** Ulander-Wänman Carin ”Flexibilitet – en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningsstrygghet för arbetstagare i kommun och landsting”
- 2012:21** Wikström Christina och Magnus Wikström ”Urval till högre utbildning – Påverkas betygens prediktionsvärde av ålder?”
- 2012:22** Karimi Arizo, Erica Lindahl och Peter Skogman Thoursie ”Effekter av föräldraperning på arbetsutbud”
- 2012:23** Sibbmark Kristina ”Arbetsmarknadspolitisk översikt 2011”
- 2012:24** Liljeberg Linus, Sara Martinson och Jonas Thelander ”Vad innebär det att bli coachad? En utvärdering av jobbcoachningen vid Arbetsförmedlingen”
- 2012:25** van den Berg Gerard J., Petter Lundborg och Johan Vikström ”De långsiktiga ekonomiska och sociala konsekvenserna av att förlora ett barn”
- 2012:26** Hägglund Pathric, Per Johansson och Lisa Laun ”Rehabiliteringsgarantin”
- 2012:27** Engdahl Mattias och Olof Åslund ”Ekonomiska drivkrafter och studie-resultat – effekter av Sfi-bonus”
- 2012:28** Lindgren Karl-Oskar ”Arbetsplatsstorlek och sjukfrånvaro”
- 2013:1** Olsson Martin ”Anställningsskydd och föräldrelaterad frånvaro”

Working papers

- 2012:20** Angelov Nikolay och Arizo Karimi ”Mothers’ income recovery after child-bearing”
- 2012:21** Wikström Christina och Magnus Wikström ”University entrance selection and age at admission”
- 2012:22** Karimi Arizo, Erica Lindahl och Peter Skogman Thoursie ”Labour supply responses to paid parental leave”
- 2012:23** van den Berg Gerard J., Petter Lundborg och Johan Vikström ”The economics of grief”
- 2012:24** Åslund Olof och Mattias Engdahl ”The value of earning for learning: performance bonuses in immigrant language training”
- 2012:25** Collet Francois och Peter Hedström ”Endogenous tie formation mechanisms in a directed network generated by employee mobility”
- 2012:26** Lindgren Karl-Oskar ”Workplace size and sickness absence transitions”
- 2013:1** Nekby Lena, Peter Skogman Thoursie och Lars Vahtrik ”Examination behavior – Gender differences in preferences?”

2013:2 Olsson Martin “Employment protection and parental child care”