

VÄLFÄRD PÅ DELTID

LAURA HARTMAN (RED.)

Välfärd på deltid

SNS FÖRLAG

SNS Förlag
Box 5629
114 86 Stockholm
Telefon: 08-507 025 00
Fax: 08-507 025 25
E-post: order@sns.se
www.sns.se

sns – Studieförbundet Näringsliv och Samhälle – är ett fristående nätverk av opinionsbildare och beslutsfattare i privat och offentlig sektor. sns vill genom forskning, bokutgivning och möten bidra till debatt och rationella beslut i samhällsfrågor.

Välfärd på deltid
Laura Hartman (red.)
Första upplagan
Första tryckningen

© 2008 Författarna och sns Förlag
Grafisk form: Patrik Sundström
Tryck: Elanders, Mölnlycke 2008

ISBN 978-91-85695-48-5

Innehåll

Referensgrupp 6

Förord 7

I. INLEDNING 9

Laura Hartman

2. DELTIDSARBETE OCH DELTIDSFÖRMÅNER I SVERIGE 21

Lisa Jönsson och Laura Hartman

3. DELTIDSARBETE OCH DELTIDSARBETSLÖSHET 63

Jonas Månsson, Jan Ottosson och Karsten Lundequist

Appendix 96

4. SJUKFÖRMÅNER PÅ DELTID 99

Edward Palmer, Ingemar Svensson, Patric Tirmén och Niklas Österlund

Appendix 152

5. DELPENSION 156

Marta Lachowska, Annika Sundén och Eskil Wadensjö

6. DELTIDSARBETE BLAND SMÅBARNSFÖRÄLDRAR 203

Louise Kennerberg och Laura Hartman

Författarna 241

Register 245

Referensgrupp

Följande företag, myndigheter och organisationer har deltagit i referensgruppen och där representerats av nedan angivna medarbetare.

Almega · Björn Johnsson
Deloitte · Svante Forsberg
Didaktus · Katja Elväng
Diskrimineringsombudsmannen · Anders Bergström
Försäkringsförbundet · Björn Andersson
Försäkringskassan · Per Åkesson
Huddinge kommun · Susanne Post Edung
if · Mats Nordenskiöld
Kommunal · Bodil Umegård
Lernia · Carolina Simonsson
Länsförsäkringar · Karl-Erik Malmquist
Samhall · Lars Lööv
SCB · Claes-Håkan Gustafson
SEB Trygg Liv · Jens Magnusson
Skandiabanken · Annika Creutzer (ordf.)
SKTF · Klas Bergnehr och Margaretha Jonsson
Stockholms stad · Eva Palmeden-Kalms
Trygg Hansa · Björn Tegård

Förord

Våren 2006 bestämde jag lunchträff med Annika Sundén för att dryfta en idé till ett forskningsprojekt hos SNS. Jag hade börjat intressera mig för det faktum att man i Sverige, till skillnad från många andra länder, kan få partiell ersättning från de flesta socialförsäkringar, a-kassa inräknad. Vilken roll spelade dessa deltidspremier för arbetsutbudet och antalet arbetade timmar? De motiveras med att de stöttar arbetslinjen men de kan också leda till inlåsningsrelationer permanentas. Resultatet kan med andra ord bli antingen fler eller färre timmar, beroende på vilken av effekterna som dominerar.

Jag var nyfiken på att kartlägga vad forskningen hade att säga om dessa motsatta effekter. Det saknades en bok som tar upp alla dessa frågor inom samma pärm för att avslöja eventuella likheter mellan de olika deltidspremierlagarna. Dessutom tyckte jag att det vore intressant att utforska kopplingar mellan det ofrivilliga deltidssjukvårskravet – i form av deltidssjuklöshet eller deltidssjukskrivningar – och det frivilliga deltidssjukvårskravet. Dessa två varianter verkade finnas inom samma grupper: kvinnor, anställda inom offentlig sektor och ofta inom vårddyrken.

Annika gillade idén och kunde direkt komma med två förslag till teman. För det första hade hon inom Socialförsäkringsutredningen gjort ett försök att studera olika aspekter av deltidssjukskrivningar, vilket i brist på bra data visat sig vara svårt. Men sedan dess hade Försäkringskassan förbättrat datakvaliteten, vilket innebar goda chanser att göra något intressant på det temat. För det andra hade hon, tillsammans med Eskil Wadensjö och Marta Lachowska, precis påbörjat en empirisk studie om delpension inom statlig sektor.

Nästa steg var att hitta fler teman och forskare som kunde bidra till boken. Deltidssjuklöshet och arbetslöshetsförsäkringens betydelse kändes som ett givet ämne. Jag ville också ha med ett kapitel om det frivilliga deltidssjukvårskravet, liksom en ordentlig statistisk kartläggning som vi-

sar omfattningen av både det frivilliga deltidsarbetet och användningen av de olika deltidsförmånerna.

För att skapa förutsättningar för ett effektivt arbete inom projektgruppen och en aktuell och intressant bok ville jag hitta personer som arbetade med egna forskningsprojekt om deltidsproblematiken. På det sättet kan boken presentera de allra senaste forskningsresultaten inom respektive fråga. Samtidigt erbjuder SNS forskarna en bred plattform för att nå ut med sina aktuella resultat, ett samarbete som båda parterna vinner på.

Mot slutet av 2006 var projektet i gång med fyra forskargrupper. Jan Ottosson, Jonas Månsson och Karsten Lundequist skrev kapitlet om deltidsarbetslöshet och a-kassans betydelse. Ed Palmer, Ingemar Svensson, Patric Tirmén och Niklas Österlund arbetade med ett kapitel om sjukskrivningar samt sjuk- och aktivitetsersättning på deltid. Eskil Wadensjö, Marta Lachowska och Annika Sundén skrev om delpension och Louise Kennerberg om frivilligt deltidsarbete bland småbarnsföräldrar. Något senare kopplades även Lisa Jönsson in för att arbeta med en sammanfattande statistisk kartläggning.

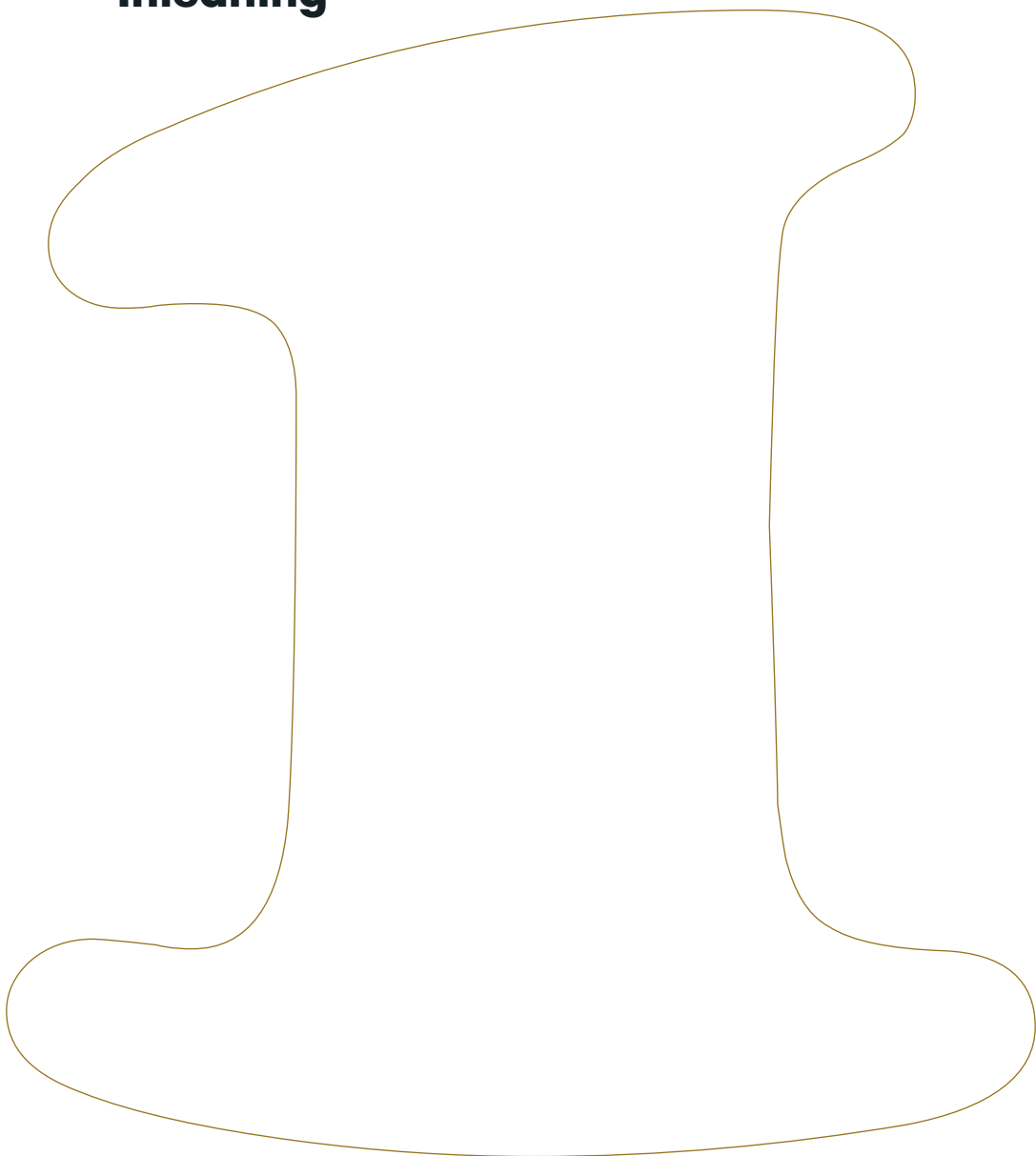
Under arbetets gång har en referensgrupp med företrädare för företag och myndigheter varit med i projektet och fungerat som bollplank till författarna. Ledamöterna har bidragit med kloka kommentarer och kluriga frågor, samt granskat utkast. Ett särskilt tack riktas till ordföranden Annika Creutzer, som gjort stora insatser genom att kommentera tidiga versioner av boken. Referensgruppen har gett forskarna en möjlighet att stämma av sina slutsatser med centralt placerade beslutsfattare. Forskarna har dock – enligt SNS-traditionen – arbetat under full akademisk frihet och ansvarar ensamma för både analys och slutsatser. Referensgruppen och AFA har även bidragit finansiellt till projektet, vilket SNS vill tacka för.

Stockholm i februari 2008

LAURA HARTMAN
Forskningsledare SNS

Laura Hartman

Inledning



Det har skrivits mycket om behovet att reformera socialförsäkringarna de senaste åren. Rapporterna från Socialförsäkringsutredningen och SNS Valfärdsråd 2005 är två exempel på skrifter som diskuterat problematiken och lagt reformförslag inom sjukförsäkringen.¹ Arbetslöshetsförsäkringen är sedan länge omdebatterad och i dag även till stora delar reformerad. Regeringens budgetproposition för 2008 innehöll flera förslag till vidare reformer, både inom arbetslöshets- och sjukförsäkringen. Ett av huvudmålen med dessa reformer och förslag är att minska det som kommit att kallas utanförskap och att öka sysselsättningen.

En aspekt som än så länge inte fått så mycket utrymme i debatten är de partiella förmånerna. Ett särdrag för Sverige är att man kan få partiell ersättning från de flesta trygghetssystem: arbetslöshetsförsäkring, sjukpenning, sjuk- och aktivitetsersättning och på vissa avtalsområden även pension. I många andra länder finns bara full ersättning eller ingen ersättning som alternativ. Frågan om de partiella förmånernas betydelse för arbetsutbudet och antalet arbetade timmar i ekonomin är komplicerad. Partiella förmåner motiveras med att de stöttar arbetslinjen: det är bättre att arbeta lite grann än att inte arbeta alls, vilket skulle kunna vara alternativet om inte möjligheten till partiell ersättning hade funnits. I frågan om sjukförmånerna kan man dessutom argumentera att eftersom arbetsförmåga knappast är en »ett-noll«-variabel är det effektivt att tillåta personer med *delvis* nedsatt arbetsförmåga att arbeta *delvis*.

Partiella förmåner kan dessvärre också leda till en inlåsning så att deltidsrelationen permanentas. För individen är de ekonomiska drivkrafterna att (åter)gå till heltidsarbete ofta svaga. Det som då blir avgörande är hur starka drivkrafterna är hos övriga aktörer att kontrollera att individen verkligen uppfyller villkoren för partiell ersättning – exempelvis arbetsgivaren, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Här, liksom i så många andra fall, gäller att ju svagare de ekonomis-

Författaren vill tacka Lisa Jönsson och Arvid Wallgren för värdefulla kommentarer.

1. Se SOU 2006:86 och Larsson m.fl. (2005).

ka drivkrafterna är för individen att ta sig ur en situation, desto effektivare kontroll behövs.

Behovet av kontroll finns i alla trygghetssystem, men frågan är om inte behovet är särskilt stort, och kanske också särskilt *svårt*, i system som tillåter deltidspåbuds. Att kunna avgöra om arbetsförmågan är tillräckligt nedsatt för att kvalificera den försäkrade för sjukpenning, eller om individen söker tillräckligt aktivt för att vara berättigad till ersättning från a-kassa, blir svårare då det finns flera grader av arbetsförmåga eller arbetslöshet. Det kan vara frestande för de ansvariga myndigheterna att nedprioritera dessa grupper eftersom deras problem ändå är delvis lösta. Att kräva av en deltidspåbud att flytta för ett heltidsjobb kan kännas både svårare och mindre angeläget än att kräva det av en person som helt saknar jobb.

Syftet med denna bok är att utifrån befintlig litteratur och en del nya forskningsresultat söka svar på frågan hur förekomsten av partiell ersättning påverkar sysselsättningen och antalet arbetade timmar i ekonomin. Finns det en sysselsättningsreserv hos de personer som arbetar mindre än heltid och kompletterar sin försörjning med partiell ersättning från någon av socialförsäkringarna? Skulle reglerna i så fall behöva begränsas på något sätt för att »frigöra« denna reserv? Eller är det tvärtom: skulle arbetsutbudet minska av en sådan begränsning? Det kanske i stället är en ökad flexibilitet i partiella förmåner som behövs för att öka antalet arbetade timmar i ekonomin.

Svaret på dessa frågor hänger samman med vad personer med partiella förmåner skulle ha gjort i avsaknad av dem. Skulle de ha arbetat heltid eller skulle de inte ha arbetat alls? Vi behöver med andra ord uppskatta *det kontrafaktiska tillståndet*, det som inte hände men som skulle ha hänt om reglerna varit annorlunda. Att få en uppfattning om det kontrafaktiska tillståndet är komplicerat eftersom det per definition aldrig uppkommer. Som forskare får man i stället använda sig av jämförelsegrupper som så nära som möjligt representerar det kontrafaktiska.

I vårt fall kan vi exempelvis jämföra utfallen för personer som uppstår partiell a-kassa med *i övrigt likadana personer*, som också är deltidspåbudslösa men inte berättigade till a-kassa. Risken är dock att de två grup-

perna skiljer sig åt på något väsentligt, men för oss osynligt sätt, och att det är denna skillnad som egentligen förklarar skillnaden i utfall. Ju rikare data forskaren har tillgång till, desto större är möjligheterna att minimera detta s.k. selektionsproblem och desto mer trovärdigt blir resultatet.

De partiella förmånernas betydelse för arbetsutbudet har att göra med i vilken utsträckning deltid är uttryck för ett frivilligt val eller inte. I många fall är förmodligen gränsen mellan frivillig och ofrivillig deltid svår att dra. Att utgå ifrån att alla deltidsarbetande som får ersättning från a-kassan är ofrivilligt arbetslösa är antagligen lika orealistiskt som att förutsätta att alla som inte aktivt söker efter mer arbete är frivilligt deltidsarbetande.

Ekonomiska incitament liksom sociala normer och omgivningens förväntningar spelar förmodligen en viktig roll för individens uppfattning om huruvida situationen hon befinner sig i är frivillig eller ofrivillig. Många föräldrar, framför allt mödrar, arbetar mindre än heltid när barnen är små. I arbetskraftsundersökningar svarar de flesta att de gör detta frivilligt, men beslutet att gå ned i arbetstid kan också vara en nödvändighet för att hinna ta hand om barnen och hemmet. Frågan är då hur frivilligt beslutet egentligen är.

Något som också komplicerar frågan om frivilligt och ofrivilligt deltidsarbete är samspelet mellan utbud av och efterfrågan på arbetskraft. Statistiken visar tydligt att förekomsten av deltidsarbete varierar kraftigt mellan branscher och yrken. Ena personens frivilliga beslut har »ofrivilliga« konsekvenser för andras liv. Om tillräckligt många inom ett visst yrke eller inom en viss bransch väljer att arbeta deltid kommer kanske hela yrket och branschen att anpassas till detta. Av samma anledning kan ett frivilligt beslut om deltid i dag leda till ofrivillig deltid i morgon. Har man en gång valt ett deltidsvänligt yrke kan det vara svårt att arbeta annat än deltid.

Boken består av en inledning och fem självständiga kapitel. Inledningskapitlet avslutas med en sammanfattning av bokens resultat och slutsatser. Kapitel 2 ger en statistisk kartläggning av deltidsarbete och deltidsförmåner i Sverige. Kapitel 3 studerar bestämningsfaktorer för

deltidsarbetslöshet, i synnerhet samspelet mellan a-kassa och deltidsarbetslöshet. Kapitel 4 handlar om partiell sjukskrivning och sjuk- och aktivitetsersättning. Kapitel 5 studerar bestämningsfaktorer för och konsekvenser av delpension. Slutligen undersöker kapitel 6 vilka effekter föräldraförsäkringen, den lagstadgade rätten till deltid och hela den svenska »föräldramodellen« har på mammors och pappors situation på arbetsmarknaden.

Boken bygger på befintlig forskning inom respektive område men innehåller även resultat från nya empiriska studier. Därmed ger boken en sammanfattning av forskningsläget samtidigt som den har ett nyhetsvärde. Sammantaget tror vi att boken bidrar till ökad förståelse för problematiken kring deltidarbete och användningen av partiella förmåner.

Resultat

Deltidsarbete och deltidförmåner är vanligt förekommande i Sverige. År 2006 var 4,34 miljoner svenskar sysselsatta, varav nästan en miljon arbetade deltid. Antalet deltidarbetslösa beror på vilken definition man väljer. Ca 200 000 deltidarbetande uppgav att de både skulle *kunna* och *vilja* arbeta mer, men endast 68 000 av dem hade sökt arbete under den senaste månaden. Av det genomsnittliga antalet sjukskrivna under 2006 var ungefär en tredjedel, 72 000, deltidssjukskrivna. Bland sjuk- och aktivitetsersatta personer var andelen något lägre, 27 procent, men i antal uppgår de till 150 000 personer. Delpension var betydligt mindre vanligt förekommande. Delpension förekommer i två former. Den ena formen är en valmöjlighet inom det allmänna pensionssystemet. Den andra formen omfattar anställda i statlig sektor som fyllt 61 år. Från 2003, då möjligheten infördes, till slutet av 2006 hade ca 7 500 utnyttjat möjligheten till delpension. Ett avtal om delpension har nyligen träffats för anställda inom den kommunala sektorn.

Det finns många gemensamma drag hos alla dessa grupper. Det

mest iögonfallande är överrepresentationen av kvinnor. *Deltid är ett kvinnofenomen*, oavsett om man studerar deltidarbete, deltidsarbetslöshet eller deltidssjukskrivningar. Likaså är deltid ojämnt fördelad mellan sektorer och branscher: de flesta deltidsarbeten återfinns inom offentlig sektor, vård och omsorg. Det är också där det finns jämförelsevis många deltidssjukskrivna och deltidsförtidspensionerade. I antal är deltidsarbetslösa också flest i dessa branscher.

Hur stor sysselsättningsreserv finns det då bland personer som av någon anledning arbetar mindre än heltid? Vilka policyåtgärder skulle krävas för att frigöra denna reserv? Svaret beror på vilken grupp som studeras: föräldrar som går ned i tjänstgöring under småbarnsåren, personer som börjar närma sig pensionsåldern, deltidsarbetslösa, sjukskrivna eller sjuk- och aktivitetsersatta. I grunden påverkas dessa individers beslut av samma saker: vilken flexibilitet lagstiftningen ger och vilka möjligheter och ekonomiska drivkrafter det finns till att justera arbetstiden uppåt eller nedåt utifrån de egna behoven. Trygghetssystemens utformning och avtal om delpension påverkar både flexibiliteten och de ekonomiska drivkrafterna. Hur stor roll dessa faktorer spelar skiljer sig dock åt mellan individer och påverkas naturligtvis av en rad andra omständigheter såsom hälsotillstånd, arbetskraftsefterfrågan och personliga förhållanden.

Efter en statistisk kartläggning, som visar att både deltidarbete och deltidsförmåner omfattar en stor andel av den svenska arbetskraften, går boken in på temat deltidarbetslöshet. Huvudtemat i kapitel 3 är vilken betydelse a-kassan har för människors möjligheter att lämna deltidarbetslöshet, men även andra faktorer inverkan på utflödet ur deltidarbetslöshet analyseras. Kapitlet går igenom befintlig litteratur och presenterar nya resultat från en studie baserad på 130 000 deltidarbetslösa individer. Analysen bekräftar det som många tidigare studier redan visat, nämligen att kvinnor är och förblir deltidarbetslösa i betydligt högre utsträckning än *i övrigt jämförbara* män. Möjligheterna till ersättning från a-kassan har däremot en ungefär lika stor fördröjande effekt för kvinnor som för män. De deltidarbetslösa som får arbetslöshetsersättning har ca 23 procent lägre chans att få ett heltidsarbete inom två år

från första observationstillfället, jämfört med dem som inte får a-kassa.

Vid en första okritisk granskning av resultaten i kapitel 3 kan det tyckas att de ger stöd åt de senaste begränsningarna av deltidsarbetslöshetsersättning. En förkortning av a-kasseperioden kan ge en snabbare återgång till heltidsarbete. Men författarna till kapitel 3 konstaterar att frågan är mer komplicerad än så. För det första visar de empiriska resultaten att snabbare återgång utan a-kassa inte gäller alla. Det finns personer som fastnar i långvarig deltidsarbetslöshet även bland dem som inte får ersättning från a-kassan. Arbetskraftsefterfrågan spelar en viktig roll, liksom Arbetsförmedlingens prioriteringar av de arbetslösa, som inte visat sig vara till de deltidsarbetslösas fördel. Resultaten från den empiriska analysen visar också att a-kassan har en särskilt fördröjande effekt för deltidsarbetande som länge varit inskrivna som arbetssökande samt för äldre personer.

Den viktiga frågan för framtida forskning är samspelet mellan å ena sidan a-kassans utformning och å andra sidan Arbetsförmedlingens arbete med deltidsarbetslösa, liksom efterfrågan på deltidsarbetande. Teoretiskt är det möjligt att en begränsning av deltidsarbetslöshetsersättning leder till en anpassning såväl hos Arbetsförmedlingen som hos arbetsgivarna, vilket i sin tur leder till lägre deltidsarbetslöshet och ett ökat antal arbetade timmar. Men empirisk evidens saknas. Dessutom skulle anpassningen ta tid; på kort sikt är det de deltidsarbetslösa som drabbas och risken finns att kostnader vältras över på andra försäkrings- och försörjningssystem.

I kapitel 4 behandlas frågan om sjukförsäkring på deltid. Den huvudsakliga slutsatsen är att möjligheten till deltidssjukskrivning i grunden är något positivt och ger potentiella effektivitetsvinster. Arbetsförmåga är knappast något som antingen finns fullt ut eller saknas helt. Partiell ersättning gör det möjligt att ta vara på den arbetsförmåga som finns. Men i begreppet arbetsförmåga ligger också en stor svårighet: det handlar inte om att konstatera att en person är sjuk utan att bedöma hur sjukdomen påverkar individens möjligheter att fullgöra sitt (eller något) arbete. Att göra en sådan bedömning har visat sig vara mycket svårt i praktiken, och det blir förmodligen bara svårare ju fler grader

av sjukskrivning det finns att matcha arbetsförmågan med; har den försäkrade en fjärdedel eller kanske hälften av arbetsförmågan kvar?

Kapitlet innehåller en omfattande genomgång av ny statistik över deltidssjukskrivningar och partiell sjuk- och aktivitetsersättning (SA, f.d. förtidspension). Resultaten är flera: Användningen av partiell ersättning, både sjukpenning och SA, har blivit vanligare de senaste tio åren. Perioderna med deltidssjukskrivning har också blivit längre. När i sjukperioden man använder deltidssjukskrivning verkar spela en viktig roll för återgången till arbete. Av de sjukskrivningar som börjar på heltid har de fall som övergått till deltidssjukskrivning haft högre grad av återgång till arbete. Deltidssjukskrivning verkar med andra ord kunna fungera som en smidig övergång till heltidsarbete, medan partiell SA i stället är en väg ut ur arbetskraften. Samtidigt som deltidssjukskrivning har potential att skynda på återgången till arbete verkar det finnas en risk för att den sjukskrivne »fastnar« i deltidssjukskrivning onödigt länge.

Resultat från enkätstudier bland sjukskrivna och SA-tagare visar att många uppger sig ha en arbetsförmåga som skulle räcka till för att arbeta mer än de gör; de är för mycket sjukskrivna. Motsatta exempel finns också, där personer är sjukskrivna mindre än den självrapporterade arbetsförmågan skulle förutsätta. Enkätsvaren antyder alltså att systemet inte tillämpas på det mest effektiva sättet. I vissa fall används deltidssjukskrivning för lite, i andra fall för mycket. För att det ska bli rätt i det enskilda fallet behövs en effektiv skaderegleringsprocess. Förbättringspotentialen är stor eftersom det finns stora trögheter i nuvarande system, bristande samordning inom och mellan olika aktörer och ett stort behov av utveckling av behandlingsmetoder för sjukdomsgrupper som är viktiga för försäkringen.

Kapitel 4 avslutas med ett antal förslag till förstärkning av den institutionella ramen för användning av sjukskrivning på heltid och deltid, med fokus på behovet av tidiga insatser. Det behövs förbättringar i hela sjukskrivningsprocessen, inklusive medicinsk behandling, och anpassning av arbetsuppgifter i de fall det är nödvändigt. Lagstiftaren behöver vara tydligare om vad försäkringen täcker. I nuvarande lagstiftning döljs viktiga avgränsningar bakom det oklara begreppet arbetsförmå-

ga. Till sist, de flesta s_A-tagare befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden, samtidigt som varenda person som återgår till arbete är en vinst för både individen själv och systemet. Därför behövs ekonomiska drivkrafter för att en person ska vilja prova att arbeta. Ett konkret förslag är att tillåta den deltidssjukskrivne att avräkna sin förmån mot inkomst av tjänst under en lång period.

Kapitel 5 diskuterar delpension som ett sätt att öka arbetsutbudet hos den äldre delen av arbetskraften. Delpension avskaffades som en speciell förmån i det allmänna socialförsäkringssystemet år 2000 men har införts som ett frivilligt alternativ för avtalsparterna att komma överens om. Möjligheten att ta ut delpension inom ålderspensionssystemet finns kvar. Sedan 2003 finns möjlighet till delpension inom det statliga avtalet; sedan 2007 inom det kommunala avtalet. Ingen fullständig utvärdering har gjorts av det allmänna delpensionssystemet som existerade till år 2000, men författarna uppskattar att möjligheten till delpension bidrog till ett ökat antal arbetade timmar. Resultaten måste dock tolkas med stor försiktighet och också ställas i relation till kostnaderna för systemet. Deltidsarbete är redan vanligt bland äldre, vilket innebär att delpension inte alltid leder till någon förändring i individens arbetstid utan blir en subvention till den annars obetalda fritiden.

De nya resultaten från en studie om delpension vid Stockholms universitet, som redovisas i kapitlet, visar att individens ekonomiska incitament påverkar beslutet att ta ut delpension. Ju mer lönsamt i termer av framtida pensionsinkomst det är att fortsätta arbeta ytterligare ett år, desto mer benägen är individen att göra det. Men också arbetsgivarens, i detta fall den enskilda universitetsinstitutionens, ekonomiska ställning verkar ha betydelse för delpensionsbeslutet. Ju svagare ekonomi på institutionen, desto större är sannolikheten att de anställda tar ut delpension. I praktiken är det just på den nivån beslutet om att bevilja eller avslå en ansökan om delpension tas. Delpension är i många fall ett både billigare och enklare sätt att dra ned på arbetsstyrkan än en uppsägning. Även vid de ekonomiskt sett starkaste enheterna är delpensionering vanlig. Där kan det vara en fråga om belöning för anställda med lång anställningstid.

Författarna avslutar kapitlet med en diskussion om åldersgränserna för delpension. Att tillåta delpension endast upp till 65 års ålder är kanske inte optimalt på en arbetsmarknad där allt fler arbetar längre än så. En 65-årsregel i delpensionssystemet kan göra att delpensionärerna går helt i pension vid 65 år i stället för att fortsätta arbeta ytterligare några år.

Slutligen belyses i kapitel 6 de konsekvenser som möjlighet till lång föräldraledighet och deltidarbete har för svenska mammor och pappor på arbetsmarknaden. Resultaten bekräftar på ett tydligt sätt det som redan var känt. Medan män fortsätter att arbeta i samma, eller till och med större, utsträckning och med en positiv löne- och karriärutveckling efter det första barnets födelse, halkar kvinnor efter rejält. Kapitlet bygger delvis på en färsk studie av ca 36 000 svenskar som fick sitt första barn 1999. Med hjälp av statistiska metoder och detaljerad bakgrundsinformation för alla individer matchas dessa föräldrar med en stor grupp i övrigt lika personer som *inte* fick barn. Den negativa effekt som ett barns födelse har på kvinnors arbetsmarknadssituation verkar bestå över hela uppföljningsperioden på fyra år.

Sammantaget visar genomgången av tidigare och nya resultat på området en tydlig bild av en segregerad arbetsmarknad: kvinnor arbetar i yrken och branscher där det är möjligt och enkelt att vara föräldraledig och gå ned i arbetstid. Vissa vårdyrken är ett exempel på det. I dessa yrken och branscher förekommer deltidarbete, men också deltidarbetslöshet och deltidssjukskrivning, i betydligt större utsträckning än på övriga arbetsmarknaden. Det är också kopplingen mellan detta sista kapitel och resten av boken: det frivilliga deltidarbetet verkar gå hand i hand med det ofrivilliga. Åtminstone är det samma grupper som återfinns i de olika tillstånden.

Slutsatser

Kapitel 6 – och därmed hela boken – avslutas med en diskussion om just kopplingen mellan frivilligt och ofrivilligt deltidsarbete. Bilden som tonar fram i samtliga kapitel är att individerna och hela systemet har anpassat sig. För det första finns det en anpassning till deltidsarbete: stor efterfrågan på deltidstjänster, framför allt bland kvinnor med små barn, kan ha bidragit till att branscher och yrken anpassas till deltidsarbete, vilket också ger ofrivilligt deltidsarbete som följd. För det andra gör förekomsten av en relativt generös deltidsarbetslöshetsersättning, liksom andra deltidsförmåner, att detta inte nödvändigtvis uppfattas som något större problem vare sig av arbetsgivarna, de myndigheter som förvaltar dessa försäkringar eller individen själv. För deltidslösa är Arbetsförmedlingen och a-kassorna ansvariga myndigheter; för deltidssjukskrivna och SA-tagare är Försäkringskassan ansvarig.


Frågan är om de ofrivilligt deltidssjukvårdande alla gånger uppfattar sin deltidslöshet eller deltidssjukskrivning som särskilt problematisk. Anpassningen kan också vara utbudsstyrd, såtillvida att den deltidssjukvårdande av olika skäl anpassar sig till att arbeta just deltid och inte mer. Om detta beror på att ansvaret för både hem och arbete förutsätter deltidssjukvårdande, svårigheter att hålla arbetstempot 40 timmar i veckan eller mersmak för fritid, kan inte befintlig forskning belägga. Men kapitel 3 och 4 antyder att utformningen av de olika trygghetssystemen kan bidra till en sådan anpassning: när de ekonomiska drivkrafterna att lämna deltidslöshet eller deltidssjukskrivning är svaga kan resultatet bli en inlåsning.

Den stora utmaningen för politikerna är att hitta en bättre balans mellan att uppmuntra till deltidssjukvårdande i vissa livssituationer men inte i andra. I dag framstår politiken i den här frågan som tämligen inkonsekvent. Å ena sidan betonas behovet att få alla deltidssjukvårdande att öka sitt arbetsutbud, å andra sidan anses det i vissa livssituationer önskvärt att arbeta mindre. Att styra föräldrars möjligheter att vara hemma med sina små barn är känsligt och svårt. Men dessvärre kan det finnas anledning att göra det. Det handlar om att motverka den segregation på ar-

betsmarknaden mellan deltidsarbetande kvinnor och heltidsarbetande män som fortfarande råder i Sverige. Risken för att vissa individer fastnar i deltid kanske blir mindre om frånvaron under småbarnsåren sprids över en större grupp arbetstagare. Huruvida kvotering av föräldraledighet, jämställdhetsbonus, ändrade regler för deltidsarbete eller något annat är bästa medlet för att uppnå detta är både en politisk och en empirisk fråga.

REFERENSER

- Larsson, Laura, Agneta Kruse, Märten Palme och Mats Persson (2005), *En hållbar sjukpenningförsäkring. Valfärdsrådets rapport 2005*. Stockholm: SNS Förlag.
- SOU 2006:86, *Mera försäkring och mera arbete*.



Lisa Jönsson och Laura Hartman

Deltidsarbete och deltidsförmåner i Sverige

Detta kapitel avser att ge en översikt över omfattningen av deltidsarbete och användandet av partiella förmåner i Sverige. Efter en inledande begreppsdiskussion följer en kartläggning av deltidsarbetet i Sverige 2006. Därefter beskrivs de grupper som är i fokus i denna bok, nämligen deltidsarbetslösa, deltidssjukskrivna, personer med sjuk- och aktivitetsersättning och delpensionerade. Slutligen presenteras en undersökning av hur de deltidsarbetande kombinerar ersättningar från olika trygghetssystem.

Det finns ingen internationellt giltig definition av begreppet deltidsarbete mer än att det avser en arbetstid som utgör en viss andel av normalarbetstiden för heltid. I Sverige brukar en arbetstid på mindre än 35 timmar per vecka betraktas som deltid, medan en veckoarbetstid på 35 timmar eller mer betraktas som heltid. Deltidsarbete brukar vidare delas in i *kort deltid* (1–19 timmar per vecka) och *lång deltid* (20–34 timmar per vecka).

För individen kan valet att deltidsarbeta vara ett uttryck för allt ifrån helt *frivilligt* deltidsarbete till helt *ofrivilligt* deltidsarbete, men i många fall kan det även passa in någonstans emellan de två extremerna. Preferenser för deltidsarbete kan också förändras över tid. Vad som började som självvalt deltidsarbete kan med tiden bli ofrivilligt deltidsarbete och tvärtom.

Huruvida deltidsarbete är ett problem eller inte beror ytterst på vilken möjlighet individen har att påverka sin egen arbetstid. Det är på så sätt skillnad mellan personer som arbetar deltid på en heltidstjänst och personer som har en deltidstjänst. För den förstnämnda gruppen torde deltidsarbetet i högre utsträckning vara av frivillig karaktär. Ibland särskiljs dessa fenomen genom att begreppet *deltidsanställning* används för individer som arbetar deltid på en deltidstjänst medan begreppet *deltidsarbete* används för individer som arbetar deltid på en heltidstjänst. En deltidсанställd person har rimligtvis mindre möjligheter att utöka sin arbetstid än en heltidsanställd person som har gått ner i arbetstid.

Det är dock svårt att skilja dessa grupper åt i statistiken. I Sveriges officiella arbetsmarknadsstatistik, AKU, redovisas arbetstid på två sätt. *Överenskommen arbetstid* redovisas för samtliga sysselsatta, även för

dem som var tillfälligt frånvarande under mätveckan, och avser den arbetstid individen ska arbeta enligt överenskommelse med arbetsgivaren. *Faktisk arbetstid* redovisas enbart för personer i arbete, exklusive de tillfälligt frånvarande, och avser den arbetstid individen faktiskt arbetade under mätveckan.

Omfattningen av deltidarbete är större då man ser till faktiskt arbetad tid, eftersom det exempelvis inkluderar personer som var tillfälligt sjukfrånvarande, på semester eller föräldralediga under delar av arbetsveckan. Till viss del kan överenskommen och faktisk arbetstid kanske fånga skillnaden mellan deltidanställning och deltidarbete, men troligtvis inte fullt ut. En individ kan uppleva en överenskommelse med arbetsgivaren om att gå ner i arbetstid med en fortsatt heltidstjänst i botten som överenskommet deltidarbete. Överenskommen arbetstid redovisas i sådana fall som deltid, även om individen har en starkare ställning gentemot arbetsgivaren än personer med anställning på deltid. Vi gör i det följande ingen åtskillnad mellan deltidanställning och deltidarbete, utan använder begreppet deltidarbete för samtliga sysselsatta med en överenskommen arbetstid på mindre än 35 timmar per vecka.

Då man önskar studera den del av deltidarbetet som är av ofrivillig karaktär finns flera möjliga angreppssätt. Begreppet ofrivilligt deltidarbete används ibland synonymt med såväl undersysselsättning som deltidarbetslöshet, men vid en närmare granskning av begreppen visar det sig att de beskriver något skilda företeelser. Begreppet *undersysselsättning* används bland annat i AKU och avser sysselsatta personer som både vill och kan utöka sin arbetstid inom två veckor. Här finns ingen begränsning vare sig avseende individens nuvarande arbetstid eller den arbetstid individen önskar uppnå. *Ofrivilligt deltidarbete* avser individer som arbetar deltid men som önskar arbeta heltid. Begreppet undersysselsättning är på så sätt mer inkluderande än begreppet ofrivilligt deltidarbete. Även personer med en arbetstid som motsvarar heltid men som ändå vill utöka sin arbetstid, liksom personer som arbetar deltid och som önskar utökad arbetstid till längre deltid, inkluderas i gruppen undersysselsatta. Gemensamt för begreppen är att de be-

skriver individer som av arbetsmarknadsskäl arbetar färre timmar än de önskar.

Undersysselsättning och ofrivilligt deltidarbete säger något om de deltidarbetandes problem på arbetsmarknaden, men det är inte självklart att deltidarbetande personer som är undersysselsatta eller ofrivilligt deltidarbetande faktiskt är deltidarbetslösa. Det finns egentligen ingen formell definition av begreppet deltidarbetslöshet. Enligt den allmänna definitionen av heltidsarbetslöshet är en person arbetslös om han eller hon saknar sysselsättning, kan börja arbeta inom 14 dagar och har sökt arbete under de senaste fyra veckorna. Om samma definition ska gälla för deltidarbetande bör *deltidarbetslöshet* inbegripa personer som arbetar deltid, kan och vill utöka sin arbetstid inom två veckor och har sökt arbete under de senaste fyra veckorna. Med denna definition överskattas deltidarbetslösheten då man tittar på undersysselsättning bland deltidarbetande. En undersysselsatt person söker inte nödvändigtvis aktivt efter arbete.

Det är inte självklart att samma definition av arbetslöshet bör gälla för deltidarbetslösa som för heltidsarbetslösa. Det kan argumenteras för att deltidarbetslöshet innehåller fler dimensioner som kan påverka sökbeteendet hos de arbetslösa individerna än heltidsarbetslöshet. Deltidarbetande personer som inte uppfyller kraven för ersättning från a-kassa, som bedömer sina möjligheter att få arbete som små eller som främst önskar utöka sin arbetstid hos sin nuvarande arbetsgivare har mindre incitament till att kontinuerligt söka arbete även om de ser sig som deltidarbetslösa. Dessutom har deltidarbetslösa rimligen mindre tid än heltidsarbetslösa att avsätta för jobbsökande. Eftersom en formell definition av deltidarbetslöshet saknas ser vi ingen anledning att använda en vidare definition för deltidarbetslösa än för heltidsarbetslösa. Med en snäv definition av deltidarbetslöshet bör man dock ha i åtanke att antalet individer med en reell potential att utöka sin arbetstid kan underskattas.

Deltidsarbete

Ett syfte med denna bok är att undersöka storleken på sysselsättningsreserven hos de deltidssarbetande. Antalet arbetade timmar i ekonomin kan delas upp i fyra komponenter enligt följande:

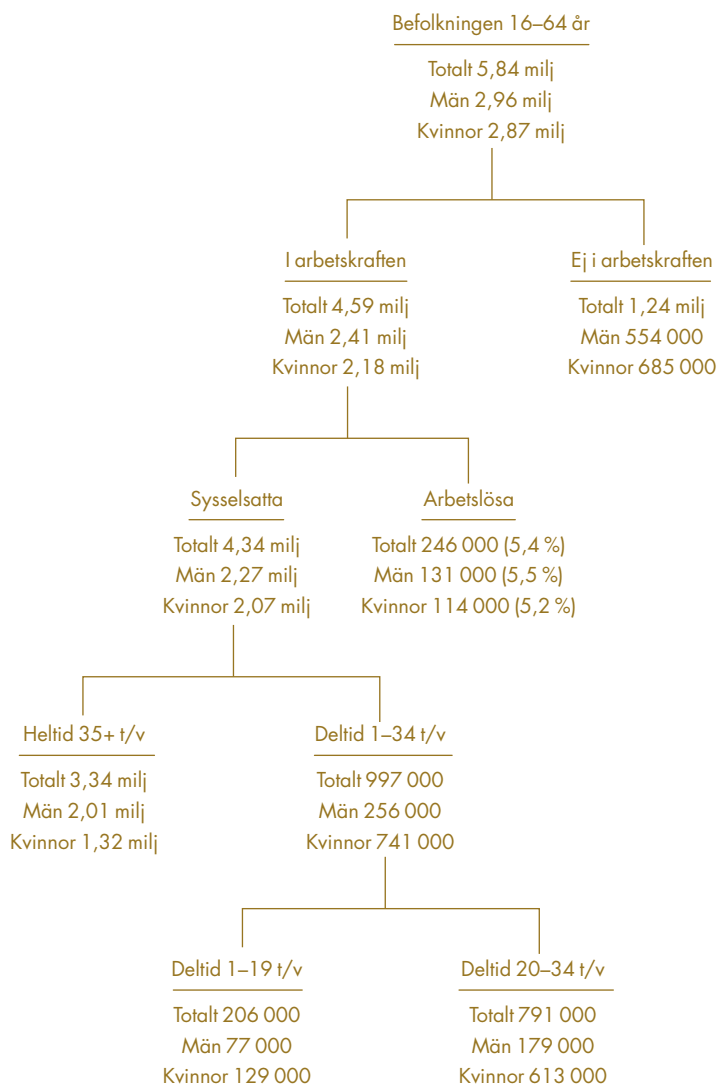
$$\frac{\text{Arbetad tid}}{\text{Befolkning}} = \left(\frac{\text{Arbetskraft}}{\text{Befolkning}} \right) \left(\frac{\text{Sysselsatta}}{\text{Arbetskraft}} \right) \left(\frac{\text{I arbete}}{\text{Sysselsatta}} \right) \left(\frac{\text{Arbetad tid}}{\text{I arbete}} \right)$$

Det genomsnittliga antalet arbetade timmar per person i arbetsför ålder 2006 var 26 timmar per vecka för män och 19 timmar per vecka för kvinnor. För att uppnå det grundläggande målet att öka antalet arbetade timmar i hela ekonomin behövs reformer som påverkar samtliga komponenter. Fokus i den här boken är på de två sista komponenterna, som tillsammans definierar den *genomsnittliga arbetstiden bland sysselsatta*. År 2006 uppgick den till 34 timmar per vecka för män och 25 timmar per vecka för kvinnor.

För att sätta in deltidssarbetet i Sverige i ett sammanhang presenteras i figur 2.1 förhållandena på den svenska arbetsmarknaden 2006, baserat på uppgifter från AKU. Av ca 5,8 miljoner personer i arbetsför ålder deltog nästan 4,6 miljoner i arbetskraften. Av arbetskraften var närmare 250 000 personer öppet arbetslösa, motsvarande 5,4 procent av arbetskraften. Av resterande 4,3 miljoner sysselsatta var nästan en miljon personer deltidssarbetande. Majoriteten av dessa, närmare 800 000 personer, arbetade lång deltid, dvs. 20–34 timmar per vecka.

Sysselsättningsgraden var något högre för män än för kvinnor. Av den manliga befolkningen i arbetsför ålder var ca 77 procent sysselsatta 2006, vilket kan jämföras med 72 procent av kvinnorna. Också den öppna arbetslösheten var högre för män än för kvinnor, motsvarande 5,5 procent för män och 5,2 procent för kvinnor.

År 2006 arbetade 256 000 män och 741 000 kvinnor i Sverige deltid, motsvarande 36 procent av de sysselsatta kvinnorna och 11 procent av de sysselsatta männen. I rapporten *Part-time work in Europe* (Corral och Isusi 2003) kartläggs deltidssarbetet i de europeiska länderna fram



Figur 2.1 Arbetsmarknaden i Sverige, 2006, antal.

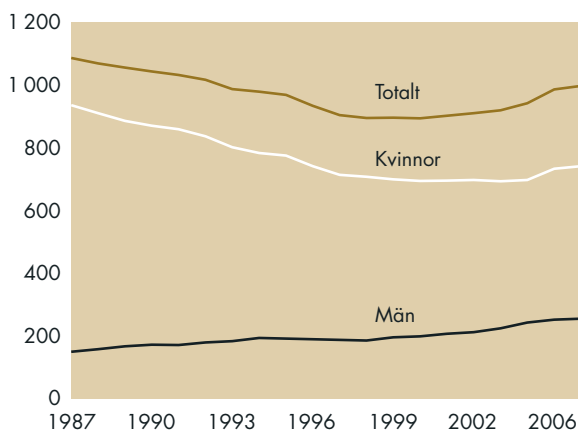
Källa: AKU.

till 2002. Rapporten visar på en ökning av deltidssysselsättningen i Europa från 14 till 18 procent av sysselsättningen som helhet under perioden 1992–2002. I tabell 2.1 redovisas deltidssysselsättningen som andel av den totala sysselsättningen i femton europeiska länder 2002. Högst andel deltidssysselsättande hade Nederländerna, där 44 procent totalt och 73 procent av de sysselsatta kvinnorna arbetade deltid. Även Sverige tillhörde de länder där andelen deltidssysselsättande var som högst. Länder i de norra delarna av Europa hade generellt sett en högre deltidssysselsättning än de sydeuropeiska länderna. Gemensamt för samtliga länder var att kvinnor arbetade deltid i högre utsträckning än män. Till saken hör att de nordeuropeiska kvinnorna också i större utsträckning var deltidssysselsatta.

Tabell 2.1 Andel deltidssysselsättande av samtliga sysselsatta i EU-länderna, 2002, procent.

Land	Män	Kvinnor	Totalt
Nederländerna	22	73	44
Storbritannien	9	44	25
Sverige	11	33	21
Tyskland	6	40	21
Danmark	11	31	21
Belgien	6	38	19
Österrike	5	36	19
Irland	7	31	17
Frankrike	5	30	16
Finland	7	17	12
Luxemburg	2	26	12
Portugal	7	16	11
Italien	4	17	9
Spanien	3	17	8
Grekland	2	8	5
Europa totalt	7	34	18

Källa: Corral och Isusi (2003).

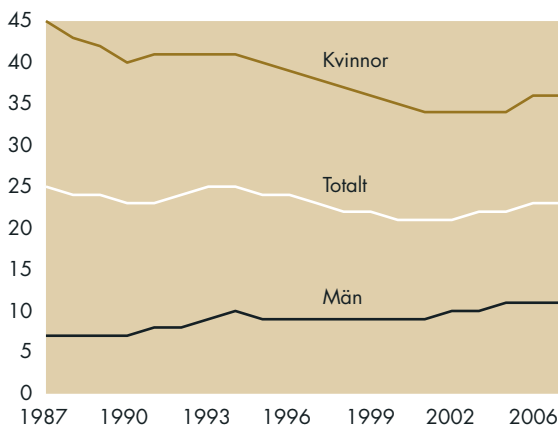


Figur 2.2 Deltidsarbetande i Sverige, 1987–2006, tusental.

Källa: AKU.

Uppgifter över deltidssarbetet i Sverige redovisas i den officiella arbetsmarknadsstatistiken, AKU. Deltidsarbete eller deltidssysselsättning avser sysselsatta personer med en överenskommen arbetstid på mindre än 35 timmar per vecka. I figur 2.2 redovisas antalet deltidssarbetande i Sverige under perioden 1987–2006. Det totala antalet deltidssarbetande har varierat mellan 900 000 och knappt 1,1 miljon personer under de senaste tjugo åren. Antalet deltidssarbetande sjönk stadigt fram till år 2000 men har på senare år återigen ökat. År 2005 gjordes en omläggning av AKU och det är därför oklart om de senaste årens ökning beror på nya mätmetoder eller avspeglar en reell ökning.

Kvinnor arbetar deltid i betydligt högre utsträckning än män. Skillnaden mellan könen har minskat något under perioden, men de deltidssarbetande kvinnorna är fortfarande fler än de deltidssarbetande männen. År 1987 var 14 procent av de deltidssarbetande män och 86 procent kvinnor, vilket kan jämföras med 26 respektive 74 procent 2006. År 2006 arbetade således tre gånger fler kvinnor än män deltid, ca 740 000 kvinnor jämfört med ca 250 000 män.



Figur 2.3 Andel deltidssysselsatta av samtliga sysselsatta, 1987–2006, procent.

Källa: AKU.

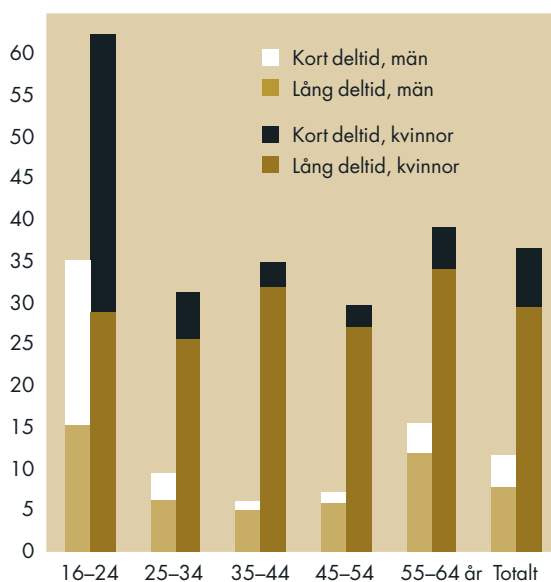
Utvecklingen av deltidssysselsättningen i Sverige tycks återspegla strukturella snarare än konjunkturella förändringar. Sysselsättningen på heltid är vanligtvis betydligt mer konjunkturkänslig. I figur 2.3 återspeglas de deltidssysselsatta som andel av samtliga sysselsatta under perioden 1987–2006. Andelen deltidssysselsatta kvinnor har minskat från 45 till 36 procent under perioden, medan andelen deltidssysselsatta män har ökat från 7 till 11 procent. I genomsnitt arbetade närmare en fjärdedel av samtliga sysselsatta deltid under perioden.

För att få en något tydligare bild studerar vi de deltidssysselsatta 2006 lite närmare. I figur 2.4 redovisas andelen deltidssysselsatta av samtliga sysselsatta för olika åldersgrupper, fördelade utifrån kort och lång deltid. Deltidsarbete är vanligare bland kvinnor än bland män i samtliga åldersgrupper, både vad gäller kort och lång deltid. Störst är skillnaden mellan könen avseende lång deltid, särskilt i åldersintervallet 35–44 år. Män arbetar främst deltid i början och slutet av arbetslivet, medan kvinnor arbetar deltid i stor utsträckning i samtliga åldersgrupper. Sammantaget är deltidssysselsättning allra vanligast för den yngsta åldersgruppen. Detta kan

återspegla att unga personer ofta kombinerar studier och arbete, men kan också fånga ungas svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

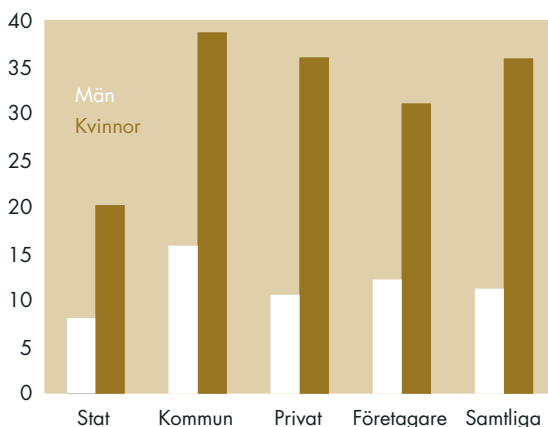
Kvinnors omfattande deltidsarbete i mitten av livet kan bero på att de har barn i hemmet. Kvinnor med hemmaboende barn arbetar deltid i större utsträckning än övriga kvinnor, bland män är förhållandet det motsatta. Detta hänger också samman med att män arbetar deltid i stor utsträckning främst i början och slutet av arbetslivet.

Deltidsarbete bland utrikes födda tycks ha ett något annorlunda mönster än genomsnittet. Utrikes födda män arbetar deltid i högre utsträckning än inrikes födda män, medan utrikes födda kvinnor arbetar deltid i mindre utsträckning än inrikes födda kvinnor.



Figur 2.4 Andel deltidsarbetande av samtliga sysselsatta, fördelade efter ålder samt kort respektive lång deltid, 2006, procent.

Källa: AKU.



Figur 2.5 Andel deltidssysselsatta av samtliga sysselsatta, fördelade efter sektor, 2006, procent.

Källa: AKU.

Vi ser att omfattningen av deltidssysselsättning skiljer sig avsevärt åt mellan könen, och det finns tecken på att kvinnors deltidssysselsättning också är mer koncentrerad än mäns. Detta mönster bekräftas då man ser till de deltidssysselsattas anställningsform. Av de deltidssysselsattade männen var knappt hälften fast anställda 2006 medan motsvarande siffra för kvinnorna var nästan 70 procent. Att fasta anställningar på deltid är vanligare bland kvinnor än bland män kan ses som ett tecken på att deltidssysselsättning är mer etablerad bland kvinnor.

Mycket tyder på att kvinnors deltidssysselsättning är starkt förknippad med de branscher och sektorer där kvinnor arbetar. Antal deltidssysselsattade är överlägset störst inom den kommunala och den privata sektorn, men dessa sektorer är också störst totalt sett i ekonomin. I figur 2.5 redovisas de deltidssysselsattade som andel av samtliga sysselsatta i de olika sektorerna 2006 för män och kvinnor. På så sätt framgår i vilka sektorer deltidssysselsättning var relativt vanligare.

Deltidssysselsättning var vanligast inom kommunalsektorn för både män och

kvinnor. Av samtliga sysselsatta kvinnor i den kommunala sektorn arbetade närmare 40 procent deltid, jämfört med 15 procent av de kommunanställda männen. Deltidsarbetet inom den privata sektorn återspeglade nästan exakt deltidssarbetet i samhället som helhet, med skillnaden att andelen deltidssarbetande män var något mindre i den privata sektorn jämfört med genomsnittet. Deltidsarbete var minst vanligt inom den statliga sektorn.

Detta bekräftar således att deltidssarbetet är utbrett inom den kommunala sektorn, och frågan blir om skillnaderna mellan sektorer beror

Tabell 2.2 Deltidssarbetande, fördelade efter näringsgren, 2006, procent.

	Män		
	Andel deltidssarbetande, fördelade efter näringsgren	Andel sysselsatta totalt, fördelade efter näringsgren	Andel deltidssarbetande av samtliga sysselsatta
Vård och omsorg	11	5	23
Handel och kommunikationer	23	22	12
Utbildning och forskning	8	7	13
Finansiella tjänster	17	16	12
Personliga och kulturella tjänster*	14	7	22
Tillverkningsindustri	15	23	7
Offentlig förvaltning	3	5	7
Byggindustri	5	11	5
Jordbruk, skogsbruk och fiske	4	3	14
Totalt	100	100	11

* Inklusive hotell- och restaurangbranscherna.

Källa: AKU.

på att deltidsarbete är särskilt vanligt inom vissa specifika branscher. Det brukar hävdas att deltidsarbete är vanligast i typiska kvinnobranscher för att ett utbrett frivilligt deltidsarbete har lett till en anpassning av arbetstiderna för hela branschen. I tabell 2.2 redovisas inom vilka branscher de deltidsarbetande fanns 2006. Eftersom branscherna är olika stora redovisas även andelen sysselsatta totalt sett inom den aktuella branschen.

För att se om deltidsarbetet är relativt stort eller litet i branschen redovisas också de deltidsarbetande som andel av samtliga sysselsatta. Dessa uppgifter jämförs med andelen deltidsarbetande i samhället som helhet, motsvarande 23 procent totalt eller 11 procent av männen

Kvinnor			Totalt		
Andel deltidsarbetande, fördelade efter näringsgren	Andel sysselsatta totalt, fördelade efter näringsgren	Andel deltidsarbetande av samtliga sysselsatta	Andel deltidsarbetande, fördelade efter näringsgren	Andel sysselsatta totalt, fördelade efter näringsgren	Andel deltidsarbetande av samtliga sysselsatta
34	28	44	28	16	40
17	15	42	19	19	23
16	18	32	14	12	26
10	12	30	12	15	19
11	10	42	12	8	33
5	8	22	8	16	11
4	7	21	4	6	15
1	1	34	2	6	7
1	1	34	2	2	18
100	100	36	100	100	23

och 36 procent av kvinnorna, för att se huruvida deltidarbete är relativt vanligare i den aktuella branschen än genomsnittet på den övriga arbetsmarknaden.

Vård och omsorg är den sektor som sysselsätter flest deltidarbetande. Närmare 30 procent av alla deltidarbetande arbetade inom vård och omsorg 2006, över en tredjedel av alla deltidarbetande kvinnor. Av samtliga sysselsatta inom vård och omsorg var 40 procent deltidarbetande 2006, vilket väl överstiger genomsnittet på 23 procent. Detta bekräftar således att vård och omsorg är en typisk deltidbransch. Det är främst kvinnor som arbetar inom branschen, men bland de män som arbetar inom vård och omsorg är andelen deltidarbetande också betydligt högre än genomsnittet på arbetsmarknaden. En anpassning till deltidarbete tycks således ha skett för såväl kvinnliga som manliga anställda.

Den näst största deltidbranschen är handel och kommunikationer, som sysselsatte närmare 20 procent av alla deltidarbetande 2006. Handel och kommunikationer är den bransch som sysselsätter flest deltidarbetande män, men andelen deltidarbetande män är inte större här än i genomsnitt eftersom branschen som helhet är relativt stor. Drygt 40 procent av de sysselsatta kvinnorna inom handel och kommunikationer arbetade deltid, jämfört med drygt 10 procent av männen. Deltidsarbete inom handel och kommunikationer var således relativt vanligare bland kvinnor jämfört med genomsnittet, medan deltidarbetet för män var ganska genomsnittligt. Totalt sett följde andelen deltidarbetande inom handeln väl det genomsnittliga deltidarbetet på arbetsmarknaden.

Av de övriga branscherna är det utbildning och forskning samt personliga tjänster som hade en större andel deltidarbetande än genomsnittet. Inom utbildning och forskning var 26 procent deltidarbetande, men bara män arbetade deltid i större utsträckning än genomsnittet. Inom branschen personliga tjänster arbetade både män och kvinnor deltid i större utsträckning än genomsnittet. Ungefär en tredjedel av de sysselsatta inom branschen arbetade deltid, varav deltidarbetet för män var dubbelt så stort som för arbetsmarknaden som helhet. Den största posten i branschen personliga tjänster utgörs av hotell- och restaurangverksamhet. Såväl handel och kommunikationer som hotell- och res-

taurangverksamhet sysselsätter förmodligen en stor andel av den stora gruppen unga deltidsarbetande. Hur deltidsarbetet inom branscherna är fördelat rent åldersmässigt går dock inte att svara på utifrån ovanstående uppgifter.

Sammantaget sysselsatte traditionella mansdominerande branscher såsom byggindustri och skogsbruk en försvinnande liten del av deltidsarbetande. Andelen deltidsarbetande var som lägst i byggindustrin, tillverkningsindustrin och inom den offentliga förvaltningen.

Deltidsarbete är också ojämnt fördelat över landet, dock utan något tydligt mönster. Dessutom är deltidsarbete ojämnt fördelat mellan olika utbildningsgrupper. Både för män och kvinnor gäller att ju kortare utbildning, desto kortare arbetstid. Utbildningens längd betyder dock mer för kvinnors än för mäns arbetstid.

Deltidsarbetslöshet

Det finns ingen officiell statistik som löpande redovisar deltidsarbetslösheten i Sverige. Bristen på data för denna grupp är ett problem. Uppskattningar av gruppen kan göras utifrån såväl SCB:s AKU-statistik över den svenska arbetskraften som AMS registerdata över personer som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen. Båda dessa källor är dock behäftade med problem som gör att deltidsarbetslösheten antingen underskattas eller överskattas. I den löpande statistiken finns således inga uppskattningar som på ett tillfredsställande sätt fångar gruppen deltidsarbetslösa.

I kapitlets inledning konstaterades att det saknas en officiell definition av begreppet deltidsarbetslöshet. De båda datakällornas lämplighet beror således på vad det är man vill beskriva. I detta avsnitt diskuteras de uppgifter som finns tillgängliga för gruppen deltidsarbetslösa och de problem som är förknippade med den tillgängliga statistiken. Målsättningen är att snäva in gruppen utifrån den definition vi valde i kapitlets inledning – att en person är deltidsarbetslös om han eller hon

arbetar deltid, kan och vill utöka sin arbetstid inom två veckor och har sökt arbete under de senaste fyra veckorna.

Deltidsarbetslösa personer är delvis sysselsatta och återfinns därför bland de sysselsatta snarare än bland de arbetslösa i AKU-statistiken. Begreppet deltidarbetslöshet används inte i AKU, närmast kommer redovisningen av antalet personer som är undersysselsatta av arbetsmarknadsskäl. Som tidigare diskuterats görs ingen avgränsning mellan deltidarbete och heltidarbete i den löpande statistiken över undersysselsatta. Dessutom finns inget krav på aktivt arbetssökande för en undersysselsatt person. Uppgifterna om undersysselsättning torde således överskatta deltidarbetslösheten i Sverige.

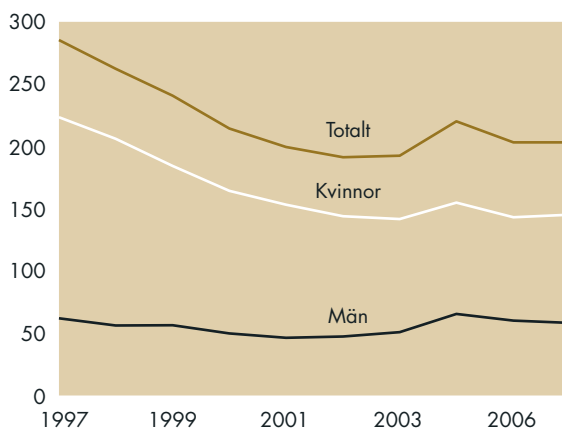
Enligt AMS är personer deltidarbetslösa om de har ett arbete men arbetar mindre än de skulle vilja göra. Om personen uppfyller villkoren i arbetslöshetsförsäkringen utgår ersättning för den tid som personen inte arbetar. I AMS händelseregister (Händel) redovisas de deltidarbetslösa som är registrerade på Arbetsförmedlingen, oavsett om de uppbär ersättning från a-kassa eller inte. Uppgifterna presenteras i AMS månatliga arbetsmarknadsstatistik. Problemet med denna statistik är att den inte fångar den grupp deltidarbetslösa som inte vänder sig till Arbetsförmedlingen. Man kan här tala om öppen och dold deltidarbetslöshet, där öppen deltidarbetslöshet avser personer som är anmälda på Arbetsförmedlingen medan dold deltidarbetslöshet avser personer som vill arbeta mer men som inte har registrerat sig på Arbetsförmedlingen.

Utifrån den definition vi har valt av deltidarbetslöshet finns således två huvudsakliga problem med AMS uppgifter över deltidarbetslösa. Dels kan deltidarbetslösa personer utan rätt till ersättning från a-kassa ha små incitament till att registrera sig på Arbetsförmedlingen. Dessa kan i stället använda andra vägar för att söka arbete och därmed ändå uppfylla vår valda definition av deltidarbetslöshet, trots att de saknas i AMS statistik. Dessutom kan personer vara anmälda som arbetslösa hos arbetsförmedlingen utan att i verkligheten aktivt söka arbete. Individerna behöver inte nödvändigtvis önska sig utökad arbetstid för att vara registrerad, i stället kan rent privatekonomiska incitament ligga bakom. Dessa felkällor påverkar gruppens storlek åt olika håll. AMS

statistik säger något om den öppna deltidarbetslösheten och om samhällets kostnader för deltidarbetslöshet i form av utbetalda ersättningar, men den kan dessvärre inte på ett uttömmande sätt beskriva gruppen deltidarbetslösa.

Med ovan nämnda problem kring statistiken i bakhuvudet går vi nu vidare med att försöka beskriva gruppen deltidarbetslösa. Trots brister i den löpande statistiken över deltidarbetslöshet finns möjlighet att genom specialbeställningar från AKU avgränsa gruppen för att bättre passa in på vår definition av deltidarbetslöshet.

Vi börjar med AKU:s redovisning av undersysselsättningen i Sverige. Undersysselsättningen säger något om omfattningen av det ofrivilliga deltidarbetet, men som vi tidigare diskuterade inkluderas även heltidsarbetande som önskar utöka sin arbetstid i den statistiken. Genom ett specialuttag från AKU har vi urskiljt gruppen undersysselsatta med en arbetstid motsvarande deltid.² I figur 2.6 redovisas antalet un-



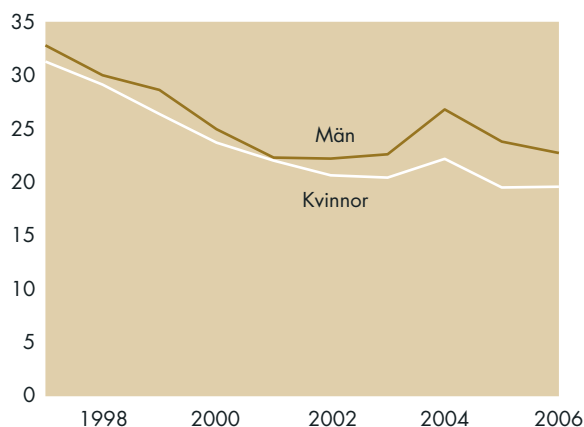
Figur 2.6 Undersysselsatta, deltidarbetande, 1997–2006, tusental.

Källa: AKU, specialuttag.

2. Arbetstid 1–34 timmar per vecka.

dersysselsatta deltid arbetande män och kvinnor. Antalet undersysselsatta deltid arbetande män har varit relativt konstant under perioden. Antalet undersysselsatta deltid arbetande kvinnor sjönk däremot kraftigt mellan 1997 och 2002, för att sedan stabilisera sig runt 150 000 personer. Totalt var drygt 200 000 deltid arbetande personer undersysselsatta 2006, varav ca en fjärdedel var män och tre fjärdedelar kvinnor. Detta motsvarar ca en femtedel av samtliga deltid arbetande.

Betydligt fler kvinnor än män är således undersysselsatta deltid arbetande, men vi vet också sedan tidigare att antalet deltid arbetande kvinnor är betydligt större än antalet deltid arbetande män. I figur 2.7 redovisas andelen undersysselsatta deltid arbetande män och kvinnor av samtliga deltid arbetande 1997–2006. Vi ser här att andelen undersysselsatta män i själva verket är större än andelen undersysselsatta kvinnor, men skillnaderna är inte särskilt stora och följer samma mönster. Andelen sjönk stadigt för såväl kvinnor som män fram till 2001. Förutom en topp 2004 har andelen undersysselsatta av de deltid arbetande



Figur 2.7 Andel undersysselsatta deltid arbetande av samtliga deltid arbetande, 1997–2006, procent.

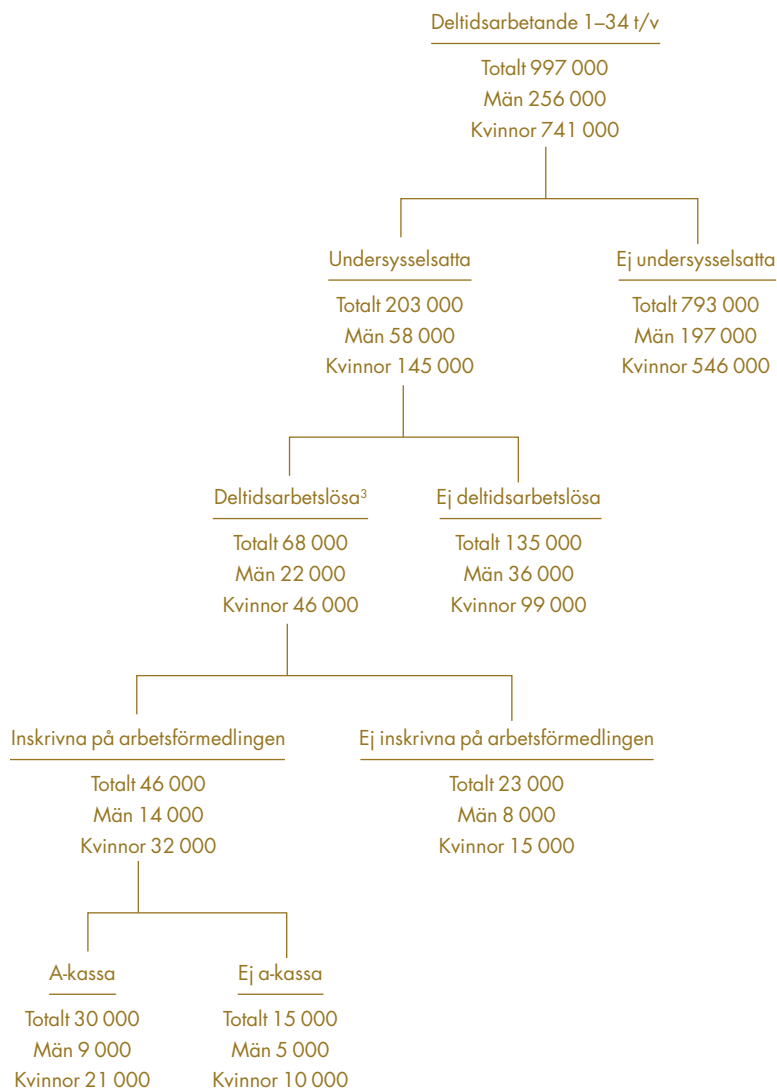
Källa: AKU, specialuttag.

de därefter hållit sig på en relativt konstant nivå. År 2006 var 23 procent av de deltidssarbetande männen och 20 procent av de deltidssarbetande kvinnorna undersysselsatta.

Som diskuterades ovan lär gruppen undersysselsatta kraftigt överskatta antalet deltidssarbetslösa, åtminstone om man väljer samma definition av arbetslöshet för deltidssarbetslösa som för heltidssarbetslösa. För att avgränsa gruppen deltidssarbetslösa behöver således gruppen undersysselsatta snävas in ytterligare. Genom ett specialuttag från AKU har vi tagit fram uppgifter för 2006 över deltidssarbetande undersysselsatta personer som har sökt arbete under de senaste fyra veckorna. Denna typ av uppgifter har aldrig tidigare tagits fram. Gruppen benämns hädanefter *deltidssarbetslösa*, då den uppfyller samtliga tre villkor i vår valda definition av deltidssarbetslöshet. Som tidigare nämnts bör man dock ha i åtanke att en snäv definition av deltidssarbetslöshet kan medföra att antalet personer med en reell potential att utöka sin arbetstid underskattas.

I figur 2.8 presenteras en översikt över de undersysselsatta och arbetslösa deltidssarbetande 2006, enligt de uppgifter vi tagit fram från AKU. Figuren bygger vidare på den inledande beskrivningen av arbetsmarknaden i Sverige 2006 som presenterades i figur 2.1. Av de undersysselsatta deltidssarbetande 2006 uppgav i genomsnitt 37 procent av männen och 32 procent av kvinnorna att de sökt arbete de senaste fyra veckorna. Detta utgör vår uppskattning av de deltidssarbetslösa.

Med detta mått var 22 000 män och 46 000 kvinnor deltidssarbetslösa 2006. Det motsvarar en deltidssarbetslöshet på 1,5 procent av arbetskraften, eller 1,6 procent av den kvinnliga och 0,7 procent av den manliga arbetskraften. Även deltidssarbetslöshet är alltså vanligare bland kvinnor än bland män. Vi vet dock sedan tidigare att kvinnor också är kraftigt överrepresenterade bland de deltidssarbetande. I relation till antalet deltidssarbetande var andelen deltidssarbetslösa totalt 6,9 procent 2006, motsvarande 8,6 procent av de deltidssarbetande männen och 6,3 procent av de deltidssarbetande kvinnorna. I gruppen deltidssarbetande är deltidssarbetslöshet således vanligare bland män än bland kvinnor, vilket tyder på att kvinnor i högre utsträckning än män arbetar frivillig deltid.



Figur 2.8 Deltidsarbetande i Sverige, 2006, antal.

Källa: AKU, specialuttag.

3. Arbetar deltid, kan och vill utöka sin arbetstid inom två veckor och har sökt arbete under de senaste fyra veckorna.

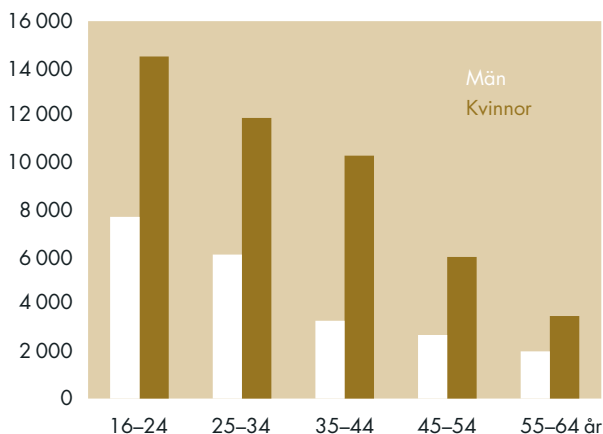
Nästan två tredjedelar av de deltidslösa uppgav att de var inskrivna på Arbetsförmedlingen 2006, ungefär lika stor andel män som kvinnor. Enligt motsvarande statistik från AMS var i genomsnitt 65 000 personer inskrivna som deltidslösa under 2006: 15 000 män och 50 000 kvinnor. Detta är nästan 20 000 fler personer totalt än de deltidslösa ovan som uppgav att de var inskrivna på Arbetsförmedlingen, vilket tyder på att nästan en tredjedel av de inskrivna vid Arbetsförmedlingen inte sökte arbete i så stor utsträckning att de per definition var deltidslösa. Hur stor andel av dessa som uppbar ersättning utan att uppfylla sökandevillkoret går inte att besvara. Av de deltidslösa från AKU uppgav 44 procent att de erhöll ersättning från a-kassa, totalt 30 000 personer: 21 000 kvinnor och 9 000 män.

Att en person uppger sig vara undersysselsatt betyder inte nödvändigtvis att han eller hon vill utöka sin arbetstid till *heltid*. I tabell 2.3 redovisas de deltidslösas önskade veckoarbetstid, fördelade utifrån

Tabell 2.3 Antal deltidslösa fördelade efter överenskommen och önskad arbetstid per vecka, 2006.

Överenskommen arbetstid		Önskad arbetstid		
		1–34 t/v	35+ t/v	Totalt
Män	1–19 t/v	1 800	8 300	10 100
	20–34 t/v	400	11 500	11 900
Kvinnor	1–19 t/v	4 600	13 600	18 200
	20–34 t/v	2 800	25 500	28 300
Båda könen	1–19 t/v	6 400	21 900	28 200
	20–34 t/v	3 200	37 000	40 200
Totalt	1–34 t/v	9 600	58 900	68 500

Källa: AKU, specialuttag.



Figur 2.9 Antal deltidsarbetslösa, fördelade efter ålder, 2006.

Källa: AKU, specialuttag.

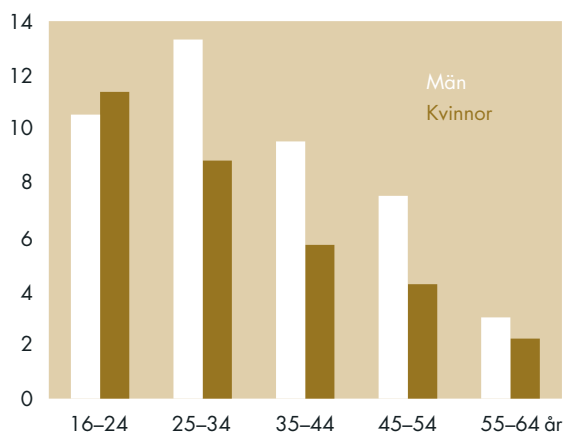
antalet arbetade timmar i nuläget. De allra flesta av de deltidsarbetslösa önskade sysselsättning på heltid, närmare bestämt 59 000 personer eller 86 procent. 90 procent av de deltidsarbetslösa männen och 84 procent av kvinnorna önskade sysselsättning på heltid.

Kopplingen mellan deltidsarbete och deltidsarbetslöshet är viktig då man diskuterar deltidsarbete som problem eller möjlighet. I grunden gäller frågan huruvida en person är frivilligt eller ofrivilligt deltidsarbetande. Om det ofrivilliga deltidsarbetet är kopplat till det frivilliga, är det särskilt oroande att deltidsarbete är vanligare förekommande bland kvinnor och inom vissa branscher. Frågan är således om samma mönster kan skönjas för deltidsarbetslöshet som för deltidsarbete.

Figur 2.9 redovisar antalet deltidsarbetslösa 2006 utifrån kön och ålder. Drygt 30 procent av de deltidsarbetslösa var mellan 16 och 24 år. Antalet deltidsarbetslösa sjunker sedan för varje åldersgrupp. Antalet deltidsarbetslösa kvinnor var större än antalet deltidsarbetslösa män i samtliga åldersgrupper. Vi ser således ett mönster både vad gäller ålder och kön för de deltidsarbetslösa. Vi vet dock sedan tidigare att bå-

de unga personer och kvinnor är kraftigt överrepresenterade bland de deltidsarbetande. Det är därför naturligt att också antalet deltidsarbetslösa i dessa grupper är större. För att se om deltidsarbetslöshet särskilt drabbar vissa grupper sätter vi antalet deltidsarbetslösa i relation till antalet deltidsarbetande i de olika åldersgrupperna. Resultatet presenteras i figur 2.10.

Förutom i åldersgruppen 16–24 år var deltidsarbetslöshet vanligare bland män än bland kvinnor i alla åldrar i förhållande till antalet deltidsarbetande. Även om deltidsarbete är utbrett bland kvinnor i samtliga åldersgrupper tycks således det ofrivilliga deltidsarbetet vara mindre bland kvinnor än bland män. Kvinnors deltidsarbetslöshet följer ett tydligt nedåtgående mönster över åldersgrupperna; mäns deltidsarbetslöshet var som störst i åldersgruppen 25–34 år för att sedan stadigt minska fram till pensionering. Frivilligt deltidsarbete tycks således bli vanligare med stigande ålder.



Figur 2.10 Andel deltidsarbetslösa av de deltidsarbetande, fördelade efter ålder, 2006, procent.

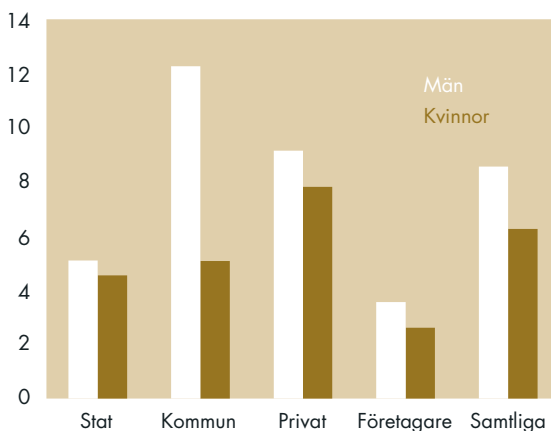
Källa: AKU.

Av de deltidsarbetslösa var ungefär 30 procent av kvinnorna och 20 procent av männen fast anställda 2006. Det är betydligt lägre än för samtliga deltidsarbetande, där 50 procent av männen och knappt 70 procent av kvinnorna var fast anställda. Liksom för deltidsarbetande hade fler deltidsarbetslösa kvinnor än män hemmaboende barn. Knappt 30 procent av de deltidsarbetslösa männen och knappt 20 procent av de deltidsarbetslösa kvinnorna var födda utanför Sverige. Av befolkningen som helhet var ca 13 procent, jämnt fördelade över könen, födda utrikes 2006. Utrikesfödda är således överrepresenterade bland de deltidsarbetslösa, i synnerhet män.

Vi såg tidigare att deltidsarbete är vanligast förekommande i den kommunala sektorn. Frågan är om deltidsarbete och deltidsarbetslöshet följs åt över sektorer och branscher. Det visar sig att sju av tio deltidsarbetslösa män och sex av tio deltidsarbetslösa kvinnor arbetade inom den privata sektorn 2006. Två av tio deltidsarbetslösa män och drygt en tredjedel av de deltidsarbetslösa kvinnorna arbetade inom den kommunala sektorn. Den privata sektorn är också den sektor som selsätter överlägset flest totalt sett, och den kommunala sektorn selsätter betydligt fler kvinnor än män. För att se i vilka sektorer deltidsarbetslöshet är relativt vanligare sätter vi antalet deltidsarbetslösa i relation till antalet deltidsarbetande i respektive sektor. Resultatet presenteras i figur 2.11.

För de deltidsarbetande männen var deltidsarbetslöshet vanligast inom den kommunala sektorn, för kvinnor var förhållandet det motsatta. En mindre andel kvinnor var deltidsarbetslösa inom den kommunala sektorn än genomsnittet. Den relativt lägre deltidsarbetslösheten för kvinnor i kommunal sektor kan bero på att deltidsarbetet i högre utsträckning är av frivillig karaktär, men det kan också återspegla ett anorlunda sökbeteende bland de kvinnor som önskar utökad arbetstid jämfört med andra sektorer.

För kvinnor var deltidsarbetslöshet i stället vanligast inom den privata sektorn. Också för män inom den privata sektorn var deltidsarbetslöshet något vanligare än genomsnittet. Deltidsarbetslösheten var lägst för företagare och statsanställda, både för kvinnor och män.



Figur 2.11 Andel deltidarbetslösa av de deltidarbetande, fördelade efter sektor, 2006, procent.

Källa: AKU, specialuttag.

Vigår vidare med att undersöka deltidarbetslöshet i olika näringsgrenar. Tabell 2.4 redovisar de deltidarbetslösa fördelade efter näringsgren. För jämförelses skull inkluderas även fördelningen av de deltidarbetande över näringsgren som presenterades i tabell 2.2. Slutligen redovisas de deltidarbetslösa som andel av de deltidarbetande för att se inom vilka näringsgrenar deltidarbetslöshet relativt sett var vanligast.

De deltidarbetslösa arbetade främst inom vård och omsorg, handel och kommunikationer, utbildning och forskning eller med personliga tjänster, inklusive hotell- och restaurangverksamhet. Högst andel deltidarbetslösa återfanns i den sistnämnda branschen, kanske främst inom just hotell- och restaurangverksamhet. Därefter var deltidarbetslösheten totalt sett högst inom utbildning och forskning samt inom handel och kommunikationer.

De deltidarbetslösa männen arbetade främst inom handel och kommunikationer eller med personliga och kulturella tjänster. Deltidarbetslösheten inom handel och kommunikationer var dock inte sär-

Tabell 2.4 Deltidsarbetslösa, fördelade efter näringsgren, 2006, procent.

Näringsgren	Män		
	Andel del- tidsarbets- lösa, för- delade efter näringsgren	Andel del- tidsarbe- tande, för- delade efter näringsgren	Andel del- tidsarbets- lösa av de deltids- arbetande
Handel och kommunikationer	24	23	9
Vård och omsorg	13	11	10
Utbildning och forskning	13	8	14
Personliga och kulturella tjänster*	21	14	13
Finansiella tjänster	16	17	8
Tillverkningsindustri	5	15	3
Offentlig förvaltning	3	3	9
Byggindustri	3	5	4
Jordbruk, skogsbruk och fiske	2	4	4
Totalt	100	100	9

* Inklusive hotell- och restaurangbranscherna.

Källa: AKU, specialuttag.

skilt mycket högre än genomsnittet för män. I stället är det inom utbildning och forskning samt inom personliga och kulturella tjänster som deltidsarbetslösheten var som störst för män. Lägst var deltidsarbetslösheten inom typiskt mansdominerade branscher såsom tillverkningsindustri, byggindustri samt jordbruk, skogsbruk och fiske.

Kvinnors deltidsarbetslöshet var högst inom personliga och kulturella tjänster, handel och kommunikationer samt utbildning och forskning. Dessa tre branscher sysselsatte drygt hälften av de deltidsarbetslösa kvinnorna. Deltidsarbetslösheten för kvinnor var lägst inom vård

Kvinnor			Totalt		
Andel del- tidsarbets- lösa, för- delade efter näringsgren	Andel del- tidsarbe- tande, för- delade efter näringsgren	Andel del- tidsarbets- lösa av de deltids- arbetande	Andel del- tidsarbets- lösa, för- delade efter näringsgren	Andel del- tidsarbe- tande, för- delade efter näringsgren	Andel del- tidsarbets- lösa av de deltids- arbetande
21	17	8	22	19	8
25	34	4	21	28	5
19	16	7	17	14	8
15	11	8	17	12	10
11	10	7	13	12	7
5	5	6	5	8	4
3	4	4	3	4	6
1	1	6	2	2	5
1	1	6	1	2	5
100	100	6	100	100	7

och omsorg samt inom offentlig förvaltning, sett som andel av de del-
tidsarbetande.

En fjärdedel av de deltidslösa kvinnorna arbetade inom vård och omsorg, men deltidslösheten var ändå relativt lägre inom vård och omsorg än i genomsnitt för kvinnor. För män var förhållandet det motsatta. Ungefär 13 procent av de deltidslösa männen arbetade inom vård och omsorg, men deltidslösheten som andel av de deltidslösa var högre inom denna bransch än genomsnittet. Det kan tyda på att ett utbrett frivilligt deltidslöshet bland kvinnor inom vård

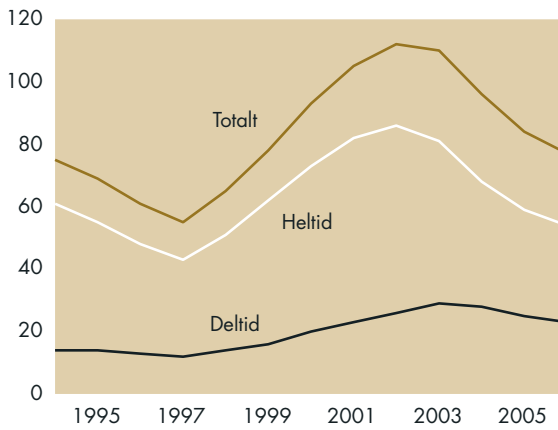
och omsorg har lett till en anpassning av arbetstiderna inom branschen så att en större andel kommunalanställda män tvingas till ofrivillig deltid. Det kan också återspegla skilda beteendemönster för kvinnor och män, på så sätt att män i högre utsträckning anmäler sig hos Arbetsförmedlingen om de är missnöjda med sin arbetstid och arbetssituation.

Sjukskrivning på deltid

Den officiella statistiken över sjukskrivningar tillhandahålls av Försäkringskassan. Fram till nyligen har uppgifterna om graden av sjukskrivning varit bristfälliga i Försäkringskassans registerdata, vilket har försvårat analysen av deltidssjukskrivningar. Datakvaliteten har successivt förbättras så att en kartläggning av samtliga deltidssjukskrivningar numera är möjlig. Resultaten som presenteras i denna bok har inte tidigare redovisats. I detta avsnitt presenteras några övergripande diagram och uppgifter; en mer detaljerad statistisk genomgång följer i kapitel 4.

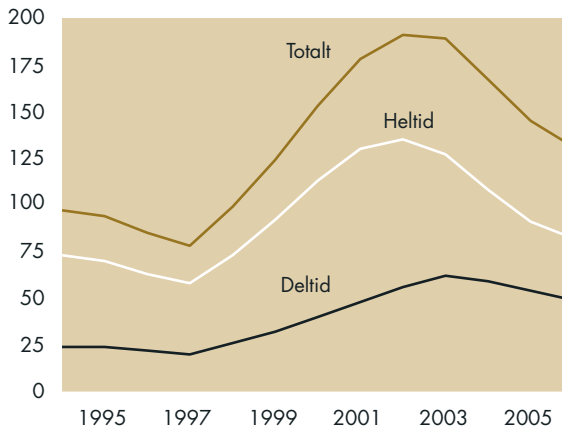
Försäkringskassans register innehåller information om alla sjukfall som pågått längre tid än sjuklöneperioden, som i dag är två veckor. Under sjuklöneperioden betalar arbetsgivaren ersättning, därefter tar Försäkringskassan över ansvaret. Sjukskrivningar kan redovisas på flera olika sätt, exempelvis som genomsnittligt antal sjukskrivna eller genomsnittlig längd på ett sjukfall. Vi fokuserar främst på andelen deltidssjukskrivna av samtliga sjukskrivna. Ett årsgenomsnitt har beräknats utifrån antalet pågående sjukfall vid varje månadsslut, uppdelat på sjukskrivningsgrad. En individ kan vara sjukskriven på deltid till 25, 50 eller 75 procent. Statistiken redovisas separat för män och kvinnor.

Figur 2.12 och 2.13 visar det genomsnittliga antalet sjukskrivna män och kvinnor på deltid respektive heltid under perioden 1994–2006. Såväl deltid- som heltidssjukskrivningarna ökade markant från och med 1997. Sedan några år tillbaka har antalet heltidssjukskrivningar minskat kraftigt, medan deltidssjukskrivningarna bara minskat marginellt. Utvecklingen är densamma för båda könen. Deltidssjukskrivning på 50



Figur 2.12 Genomsnittligt antal sjukskrivna män på deltid respektive heltid, 1994–2006, tusental.

Källa: Försäkringskassan, MiDAS.⁴



Figur 2.13 Genomsnittligt antal sjukskrivna kvinnor på deltid respektive heltid, 1994–2006, tusental.

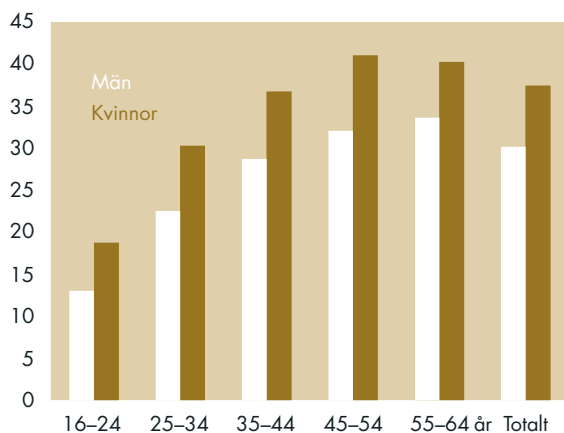
Källa: Försäkringskassan, MiDAS.

4. MiDAS är en förkortning av *MikroData för Analys av Socialförsäkringen*.

procent är den vanligaste graden av deltidssjukskrivning hos båda könen, i synnerhet för män. Sjukskrivning på 25 procent är betydligt vanligare för kvinnor; framför allt återfinns äldre kvinnor i denna kategori.

År 2006 var i genomsnitt 72 000 personer deltidssjukskrivna i Sverige, varav 23 000 män och 49 000 kvinnor. Antalet deltidssjukskrivna kvinnor var alltså dubbelt så stort som antalet män. Sjukskrivningar är också generellt vanligare bland kvinnor. Trots detta var andelen deltidssjukskrivna av de sjukskrivna högre för kvinnor än för män: 37 respektive 30 procent. I figur 2.14 redovisas andelen deltidssjukskrivna av samtliga sjukskrivna utifrån ålder 2006. Deltidssjukskrivningar blir vanligare med åldern. För kvinnor var andelen deltidssjukskrivna som störst, 41 procent, i åldersgruppen 45–54 år. Den största andelen deltidssjukskrivna män finner vi i åldersgruppen 55–64 år.

Tabell 2.5 visar fördelningen över sjukskrivningsgrader i olika sektorer 2006. Andelen deltidssjukskrivna var störst i den offentliga sektorn. Detta är tydligast för statsanställda kvinnor där över hälften av sjukskrivningarna var på deltid.



Figur 2.14 Andel deltidssjukskrivna av samtliga sjukskrivna, fördelade efter ålder, 2006, procent.

Källa: Försäkringskassan, MiDAS.

Tabell 2.5 Andel sjukskrivna, fördelade efter sektor, 2006, procent.

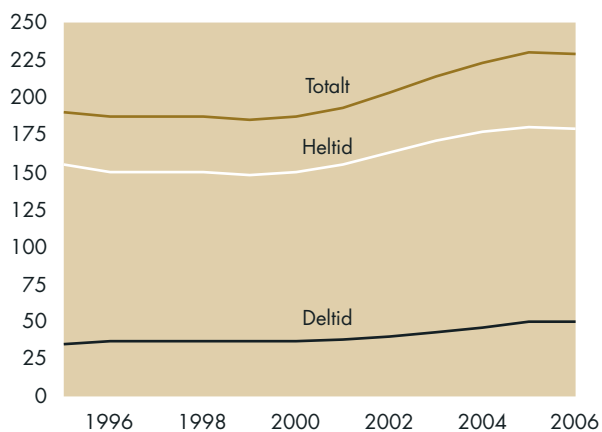
Sjukskrivningsgrad, procent		25	50	75	100
Kvinnor	Statlig sektor	19	27	7	48
	Kommunal sektor och landstingssektor	15	22	5	58
	Privat sektor	10	23	6	61
Män	Statlig sektor	11	22	5	61
	Kommunal sektor och landstingssektor	12	21	5	62
	Privat sektor	7	20	6	67

Källa: Försäkringskassan, MiDAS.

Sjuk- och aktivitetsersättning på deltid

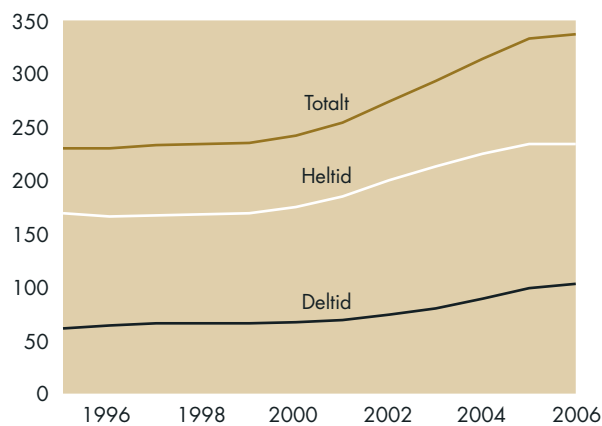
Även sjuk- och aktivitetsersättning (SA) kan uppbäras på deltid: till 25, 50, 67 eller 75 procent. Redovisningen av sjuk- och aktivitetsersättning baseras på Försäkringskassans register MIDAS och avser ett årsgenomsnitt av antal pågående fall den sista dagen i varje månad. I figur 2.15 och 2.16 redovisas antalet män respektive kvinnor med SA på deltid och heltid. Utnyttjandet av SA på deltid har stadigt ökat sedan år 2000 för såväl män som kvinnor. År 2006 uppbär totalt 153 000 personer sjuk- och aktivitetsersättning på deltid, varav 103 000 kvinnor och 50 000 män.

År 2006 var andelen deltidsersatta SA-tagare betydligt högre bland kvinnor än bland män, 31 respektive 22 procent. Liksom för sjukskrivning var halvtid den vanligaste graden. Figur 2.17 visar andelen deltidsersatta i olika åldersgrupper. Högst andel deltidfall hade gruppen 45–54 år, där var tredje ersatt kvinna och drygt var fjärde ersatt man erhöll SA på deltid.



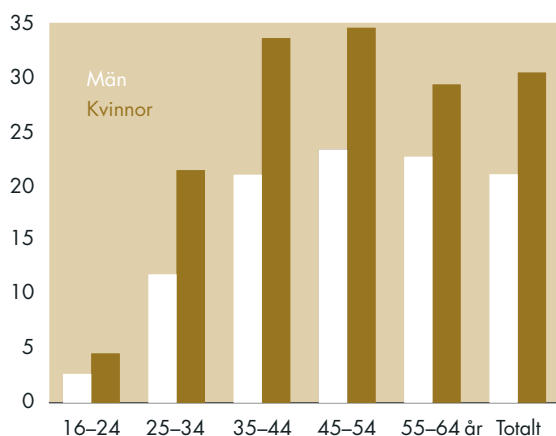
Figur 2.15 Antal män med sjuk- och aktivitetsersättning på deltid respektive heltid, 1995–2006, tusental.

Källa: Försäkringskassan, MiDAS.



Figur 2.16 Antal kvinnor med sjuk- och aktivitetsersättning på deltid respektive heltid, 1995–2006, tusental.

Källa: Försäkringskassan, MiDAS.



Figur 2.17 Andel SA-tagare med deltidspension, fördelade efter ålder, 2006, procent.

Källa: Försäkringskassan, MiDAS.

Delpension

Det allmänna pensionssystemet innehåller en möjlighet att ta ut en (reducerad) pension från 61 års ålder. Inom den offentliga sektorn finns därutöver ett avtalsbaserat delpensionssystem. Förmånen styrs av frivilliga avtal mellan arbetsmarknadens parter och skiljer sig därmed från de övriga, allmänna socialförsäkringssystem som diskuteras i denna bok. Sedan 2003 har möjlighet till delpension funnits i det statliga avtalet; år 2007 introducerades möjligheten också i det kommunala avtalet. Det finns inget samlat register över antalet personer som gått i delpension. Statens pensionsverks (SPV) egen kartläggning visar att omfattningen inom statlig sektor fortfarande är relativt liten: totalt 7 500 personer hade utnyttjat möjligheten till och med 2006. Tabell 2.6 visar hur utnyttjandet av delpension har utvecklats från 2003 till 2006, fördelat på pensionsgrad. Uppgifter för den kommunala sektorn finns inte att tillgå, men troligen är omfattningen betydligt mindre eftersom möjligheten endast funnits sedan början av 2007.

Tabell 2.6 Antal nybeviljade delpensioner efter pensionsgrad i statlig sektor, 2003–2006.

	2003	2004	2005	2006	Totalt
20 procent eller mindre	719	680	895	1 000	3 294
21–49 procent	352	259	279	288	1 178
50 procent	956	798	662	570	2 986
Totalt	2 027	1 737	1 836	1 858	7 458

Källa: SPV (2007).

Kombination av olika förmåner

En central fråga som rör deltidsarbete är huruvida deltidsarbetande i större utsträckning än andra grupper förlitar sig på trygghetssystemen för att klara sin ekonomiska situation. Som tidigare diskuterats skiljer sig regelverken åt mellan länder avseende nyttjandet av deltidsersättningar. I Sverige kan ett flertal av de vanligaste socialförsäkringarna, a-kassan inräknad, utnyttjas även på deltid, och frågan är om denna möjlighet leder till en mer dynamisk arbetsmarknad eller om det tvärtom bidrar till ett cementerat deltidsarbete.

Nedan undersöker vi i vilken utsträckning de deltidsarbetande utnyttjar olika typer av trygghetssystem. Datamaterialet kommer från SCB:s LOUISE-databas, som innehåller detaljerade inkomstuppgifter såsom ersättning från olika trygghetssystem för hela Sveriges befolkning. Data för 2005 eller 2006 finns dessvärre ännu inte tillgängliga. I stället bygger analysen på uppgifter för 2004. I datamaterialet summeras inkomsten från respektive källa för hela kalenderåret. För att urskilja de deltidsarbetande har LOUISE-data kopplats ihop med information om tjänsteomfattning som finns i SCB:s lönestatistik. Lönestatistiken omfattar hela den offentliga sektorn och ca 50 procent av de anställda

i den privata sektorn, med en överrepresentation av stora arbetsgivare. Det bör därför påpekas att resultaten i detta avsnitt inte kan generaliseras för hela ekonomin.

Deltidsarbetande avser personer med tjänstetid som uppgår till mindre än 35 timmar i veckan. Lönestatistiken saknar dock information om tjänsteomfattning för arbetare i privat sektor. För dessa personer sätts

Tabell 2.7 Försörjningskällor för deltid- och heltidsarbetande, 18–65 år, under 2004.

	Deltidsarbetande		Heltidsarbetande	
	Genomsnittlig inkomst, kronor	Andel ersatta av samtliga deltid-arbetande	Genomsnittlig inkomst, kronor	Andel ersatta av samtliga heltids-arbetande
Löneinkomst	179 800	100	302 600	100
Ersättningar	49 300	48	34 100	25
Lön och ersättningar	204 300	100	310 800	100
<u>Ersättningar</u>				
Sjukpenning	35 100	17	33 200	9
A-kassa	39 700	14	33 800	4
Föräldrapenning	23 500	13	21 900	10
Förtidspension/sjuk- och aktivitetsersättning	64 100	8	66 500	1
Underhållsstöd	17 300	5	17 300	3
Socialbidrag	10 800	3	8 700	1
Aktivitetsstöd/utbildningsbidrag	36 100	2	36 100	1
Rehabiliteringsersättning	32 700	1	36 800	0
Efterlevandeförmån	74 700	1	75 400	1
Livränta	41 000	1	37 400	0
Handikappersättning	20 300	1	19 600	0

Källa: Egen analys av SCB:s LOUISE och lönestatistik.

gränsen i stället utifrån antalet arbetade timmar. Alla individer som någon gång under året arbetat deltid ingår i materialet. I de fall individen haft flera (deltids)anställningar under året räknas den med endast en gång.

Analysen som följer visar inkomsten från olika trygghetssystem någon gång under året. Resultaten anger således inte hur vanligt det är att arbeta deltid och *samtidigt* få någon ersättning, eftersom även personer som rör sig från en heltidsersättning till deltidsarbete inkluderas i materialet. Frågan här är: *Hur vanligt är det att personer som någon gång under året arbetat deltid också har fått ersättning från trygghetssystem under samma kalenderår, vilka ersättningar är vanligast och hur ofta kombineras olika ersättningar under samma kalenderår?* För att sätta uppgifterna i relation till något jämför vi resultaten med motsvarande uppgifter för heltidsarbete.

Tabell 2.7 redovisar ersättning från sjukpenning, a-kassa, föräldrapenning och SA samt sju andra bidrag under 2004 för både deltids- och

Tabell 2.8 Andel som erhållit ersättning av samtliga deltidsarbetande i olika åldersgrupper under 2004, procent.

	18–29 år		
	Män	Kvinnor	Samtliga
Sjukpenning	5	9	7
A-kassa	16	22	20
Föräldrapenning	7	12	10
Sjuk- och aktivitetsersättning	0	0	0
Summa ersättningarna ovan	26	36	32
Ersättningar totalt*	32	43	39

* Avser samtliga ersättningar som presenterades i tabell 2.7.

Källa: Egen analys.

heltidsarbetande. Komplettering med olika typer av ersättningar var betydligt vanligare bland deltidsarbetande än heltidsarbetande: 48 respektive 25 procent. Den vanligaste kompletterande ersättningen bland deltidsarbetande var sjukpenning: 17 procent av hela gruppen fick sjukpenning någon gång under året. Näst vanligast var a-kassa, tätt följd av föräldrapenning. Bland heltidsarbetande var föräldrapenning och sjukpenning vanligast.

Den genomsnittliga inkomsten från samtliga ersättningar för den grupp deltidsarbetande som över huvud taget fick ersättning var 49 300 kronor, vilket i genomsnitt motsvarade 24 procent av den totala årsinkomsten. Motsvarande siffra för heltidsarbetande var betydligt lägre, 34 100 kronor eller 11 procent av den totala årsinkomsten.

Tabell 2.8 visar hur användningen av sjukpenning, a-kassa, föräldrapenning och SA skiljde sig åt mellan olika åldersgrupper och mellan kvinnor och män. Vi koncentrerar oss på dessa fyra ersättningar efter-

30–54 år			55–65 år		
Män	Kvinnor	Samtliga	Män	Kvinnor	Samtliga
14	20	18	22	26	25
11	15	14	7	9	8
18	18	18	0	0	0
5	7	6	19	22	21
41	49	47	40	46	44
45	55	52	43	50	48

Tabell 2.9 Genomsnittlig inkomst från olika försörjningskällor för deltids- och heltidsarbetande i olika åldersgrupper under 2004, tusentals kronor.

Deltidsarbetande		18–29 år		
Försörjningskälla	Män	Kvinnor	Samtliga	
Löneinkomst	158	111	129	
Ersättningar*	31	36	34	
Lön och ersättning	168	126	142	
Andel ersättning av total inkomst	18	28	24	
<i>Varav</i>				
Sjukpenning	23	189	20	
A-kassa	35	29	31	
Föräldrapenning	17	39	33	
Sjuk- och aktivitetsersättning	53	47	49	

Heltidsarbetande		18–29 år		
Försörjningskälla	Män	Kvinnor	Samtliga	
Löneinkomst	241	206	225	
Ersättningar*	26	34	31	
Lön och ersättning	247	215	232	
Andel ersättning av total inkomst	11	16	13	
<i>Varav</i>				
Sjukpenning	23	22	22	
A-kassa	30	23	27	
Föräldrapenning	15	43	31	
Sjuk- och aktivitetsersättning	57	54	55	

* Avser samtliga ersättningar som presenterades i tabell 2.7.

Källa: Egen analys.

30–54 år			55–65 år		
Män	Kvinnor	Samtliga	Män	Kvinnor	Samtliga
247	174	195	240	174	192
44	47	46	75	71	72
267	200	220	275	211	229
16	24	21	27	34	31
37	34	35	46	39	41
51	40	43	59	44	48
15	24	26	15	17	15
68	59	61	76	64	67

30–54 år			55–65 år		
Män	Kvinnor	Samtliga	Män	Kvinnor	Samtliga
353	267	311	366	279	322
26	36	31	47	52	50
359	278	319	372	289	330
7	13	10	13	18	15
34	31	32	44	36	39
41	32	36	48	35	42
15	31	21	11	27	11
78	65	69	69	62	64

som de står i fokus för resten av boken. Sista raden i tabellen redovisar uppgifter för samtliga elva ersättningar. Komplettering med socialförsäkringar förekom betydligt mer sällan i den yngsta åldersgruppen, 18–29-åringar, jämfört med de två äldre grupperna: 32 procent jämfört med 47 och 44 procent. Rangordningen bland de fyra ersättningarna skiljer sig också något mellan åldersgrupperna: medan a-kassa var den vanligaste ersättningskällan för de yngsta blir sjukpenning allt vanligare med åren. I åldersgruppen 30–54 år var föräldrapenning och sjukpenning vanligast.

Det finns en genomgående skillnad mellan män och kvinnor: kvinnor kompletterade med någon typ av ersättning betydligt oftare än män. Detta gäller samtliga åldersgrupper och samtliga ersättningar.

Tabell 2.9 redovisar den genomsnittliga inkomsten från respektive socialförsäkring för både deltids- och heltidsarbetande, uppdelat på åldersgrupper och kön. Tabellens många siffror visar på tre tydliga resultat. För det första var ersättning från socialförsäkringar en betydligt viktigare inkomstkälla för deltids- än för heltidsarbetande. Detta visades redan i tabell 2.7, och tabell 2.9 visar att resultatet gäller oavsett vilken åldersgrupp eller vilket kön som studeras. För det andra fanns det inga markanta skillnader mellan de olika åldersgrupperna; socialförsäkringarnas andel av totala årsinkomsten varierar mellan 21 procent i medelåldersgruppen och 31 procent bland de äldsta deltidssarbetande. För det tredje motsvarade ersättning från socialförsäkringar en betydligt högre andel av den totala årsinkomsten bland kvinnor än bland män.

Även i kronor räknat fick kvinnor i genomsnitt ett större belopp från socialförsäkringar än män. Skillnaden består dock *enbart* av den betydligt högre årsinkomsten från föräldrapenning, vilket i sin tur beror på att kvinnor tar ut det mesta av föräldraledigheten. Ersättningsbeloppen från de övriga tre socialförsäkringarna var klart lägre för kvinnor. Samma könsskillnad återfinns bland heltidsarbetande.

Slutligen redovisas kombinationen av olika socialförsäkringar under samma kalenderår i tabell 2.10. Att få ersättning från fler än en socialförsäkring är inte särskilt vanligt; den stora majoriteten av alla deltidss-

Tabell 2.10 Andel personer med olika kombinationer av ersättningar, av ersatta deltidssarbetande, 2004, procent.

	Deltidsarbetande			Heltidsarbetande		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
18–29 år						
Enbart a-kassa	54	47	49	42	34	38
Enbart föräldrapenning	21	19	19	35	28	31
Enbart sjukpenning	15	10	11	15	21	19
Enbart SA	1	0	1	0	0	0
Sjukpenning och a-kassa	4	7	6	2	3	3
Sjukpenning och föräldrapenning	2	8	6	2	10	6
A-kassa och föräldrapenning	3	7	6	2	3	2
Sjukpenning, a-kassa och föräldrapenning	0	2	1	0	1	0
30–54 år						
Enbart föräldrapenning	36	27	29	63	36	49
Enbart sjukpenning	22	23	23	19	38	29
Enbart a-kassa	20	21	21	11	12	11
Enbart SA	7	7	7	1	1	1
Sjukpenning och a-kassa	3	6	5	1	2	2
Sjukpenning och föräldrapenning	5	6	5	3	7	5
Sjukpenning och SA	4	6	5	1	1	1
A-kassa och föräldrapenning	3	4	4	2	2	2
Sjukpenning, a-kassa och föräldrapenning	0	1	1	0	0	0
55–65 år						
Enbart sjukpenning	35	33	34	73	81	78
Enbart SA	30	28	28	3	4	4
Enbart a-kassa	15	14	15	14	7	10
Enbart föräldrapenning	1	0	0	3	0	1
Sjukpenning och SA	17	20	19	5	6	5
Sjukpenning och a-kassa	3	4	3	1	1	1
A-kassa och SA	1	1	1	0	0	0

Källa: Egen analys.

arbetande som får någon ersättning får det från endast en källa. Andelen ersatta deltidsarbetande som kombinerar flera ersättningskällor varierar från 19 procent bland de yngsta till 23 procent bland de äldsta. Skillnaden är större mellan könen: kvinnor kombinerar olika ersättningar betydligt oftare än män. Andelen med ersättning från flera källor är ca 24 procent bland kvinnor, mot 9–20 procent bland män. Slutligen visar tabellen att deltidsarbetande kombinerar olika ersättningar oftare än heltidsarbetande.

REFERENS

Corral, A. och I. Isusi (2003), »Part-Time Work in Europe«, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, tillgängligt på <http://www.eurofound.eu.int>.



Jonas Månsson, Jan Ottosson och Karsten Lundequist

Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet

I detta kapitel diskuteras de deltidarbetslösas situation, vilken av naturliga skäl är nära förknippad med förekomsten av deltidarbete. En diskussion kring olika policyåtgärder för gruppen deltidarbetslösa bör därför utgå från hur förekomsten av deltidarbete ska uppfattas. Vad är det som talar för och emot deltidarbete?⁵

Å ena sidan kan deltidarbetet ses som en språngbräda för individer med liten eller irrelevant arbetserfarenhet, genom att deltidarbetet stärker deras position på arbetsmarknaden. Sett ur ett bredare perspektiv kan arbetsgivare nyttja deltidarbete för att få en uppfattning om en arbetstagares produktivitet när denna är svår att uppskatta på annat sätt. I sådana fall kan deltidarbete ge en positiv signal om humankapitalet, vilket därmed ökar arbetsgivarens intresse för att erbjuda en heltidsanställning. I exempelvis Farber (1999) visas att både frivilliga och ofrivilliga deltidarbeten kan vara en del i en process till heltidsarbete, medan Raelin (1983) påpekar att deltidarbete bland unga människor åtminstone inte har någon direkt negativ effekt på den framtida arbetsmarknadskarriären. Om så är fallet kan finansiellt stöd till de deltidarbetslösa motiveras med förväntade framtida positiva effekter.

Å andra sidan kan deltidarbete och deltidarbetslöshet vara en återvändsgränd. Deltidarbete kan signalera en sämre produktivitet och otillräckligt humankapital till arbetsgivaren, vilket kan leda till att arbetsgivaren hellre väljer bort den deltidarbetande. Tam (1997) fann att deltidarbete snarare försämrade sannolikheten att få ett heltidsarbete jämfört med dem som var helt arbetslösa. I Connolly och Gregory (2007) visas på negativa långsiktiga effekter av deltidarbete för kvin-

Författarna vill rikta sitt tack till Laura Hartman liksom till Oskar Nordström-Skans för värdefulla kommentarer på tidigare utkast.

5. För utförliga diskussioner om orsaksförklaringar till deltidarbete utifrån utbuds- och efterfrågefaktorer samt institutionella faktorer, se exempelvis Tegle (1983), Blank (1989), Maier (1994), Bassi (1995), Fagan och Rubery (1996), Sundström (1999), O'Reilly (1996), Kalleberg (2000), Schröder 2000, Barret och Doiron 2001, Stanfors (2003 och 2007), Corral och Isusi (2003), Forssell och Jonsson (2005), Rapp och Sundin 2006 samt Anxo m.fl. (2007). För centrala bidrag kring deltidarbetslöshet och statistik, se Nyberg (2003 och 2005).

nor. Utifrån denna utgångspunkt är deltidarbete en återvändsgränd, dvs. de deltidarbetande som också är deltidslösa har svårt att förändra sin situation.

I detta fall bör politiken utformas så att den ger incitament för personerna att lämna deltidslösheten snarast möjligt och därmed undvika att »låsas in« i deltidslöshet. Några sådana exempel kan vara korta ersättningsperioder och låga ersättningsbelopp eller åtgärder för att förmå arbetsgivare att inte använda deltidanställningar.⁶

När det gäller ersättningar finns ytterligare argument för att begränsa rätten till deltid ersättning, exempelvis risken för *moral hazard*, dvs. att försäkringstagare och arbetsgivare utnyttjar försäkringen trots att det inte finns några planer på heltidsarbete.⁷ Vi kan även tänka oss situationer där arbetsgivare och arbetstagare i en anställningssituation kommer överens om deltid kompletterat med a-kassa. I dessa fall ingår arbetsgivare och arbetstagare ett implicit kontrakt (se exempelvis Holmlund 1996). Om denna typ av implicita kontrakt förekommer finns inga incitament hos vare sig arbetsgivare eller arbetstagare att förvandla deltidanställningen till en heltidsanställning, åtminstone inte på kort sikt.

Det finns således många perspektiv på deltidarbete och deltidslöshet

6. En större satsning benämnd HELA-projektet är ett exempel på detta. I detta projekt var syftet att genom olika typer av åtgärder åstadkomma att deltidarbetande personer erbjöds heltidsanställning. Se exempelvis Delander, Hammarstedt och Månsson (2006) för genomgång och resultat av projektet. Även Arbetsmiljöverkets slutrapport finns tillgänglig. Ett antal forskningsrapporter liksom samtliga projektrapporter publicerades inom ramen för HELA-projektet (se <http://websok.libris.kb.se/websearch/hitlist?searchId=794&page=1> för en förteckning). Jan Ottosson vill särskilt tacka de kollegor som verkade inom forskningsdelen av HELA-projektet.

7. Ett exempel från ett svenskt projekt, vars syfte var att minska deltidslösheten, kan ytterligare belysa komplexiteten när det gäller deltidarbete och *moral hazard*-frågan. Två grupper av deltidslösa identifierades: en grupp som var registrerad vid Arbetsförmedlingen och en grupp som inte var registrerad där. Då grupperna utfrågades om huvuvida de önskade öka sin arbetstid återfanns ja- och nej svar i båda grupperna. Exempel på *moral hazard*-beteende är således de som är registrerade på Arbetsförmedlingen och uppstår a-kassa men uppger att de inte kan tänka sig att arbeta fler timmar (se också Stratton 1996).

betslöshet och den osäkerhet inför deltidsarbete som beskrivits ovan gäller även deltidsarbetslöshet. Denna tveksamhet har återkommit i offentliga utredningar, budgetpropositioner och lagstiftning under mer än ett halvt sekel.⁸ Eftersom temat för denna bok är deltidsarbetande i socialförsäkringssystemet kommer vi att särskilt studera ersättningar till deltidsarbetslösa via arbetslöshetsförsäkringen (a-kassa). Vidare kommer vi att speciellt lyfta fram könstillhörighet eftersom deltidsarbete ofta anses vara en kvinnofälla. Vår frågeställning avser att belysa hinder och möjligheter för att kunna lämna deltidsarbetslöshet – eller litet mer precist uttryckt: finns det positiva eller negativa effekter när det gäller chanserna att lämna deltidsarbetslöshet relaterade till att a) erhålla ersättning från a-kassa, b) vara kvinna? Detta gör vi genom att studera hur utflödet från öppen deltidsarbetslöshet till andra positioner på arbetsmarknaden påverkats av olika faktorer.

Arbetslöshetsförsäkringen för de deltidsarbetslösa⁹

Det finns tre villkor som måste vara uppfyllda om en person ska kunna erhålla ersättning från a-kassan: grundvillkoret, arbetsvillkoret och medlemsvillkoret. Grundvillkoret för deltidsarbetslösa är att de blivit arbetslösa på deltid från att ha varit heltidsarbetande, dvs. ofrivilligt deltidsarbete. Vidare ska den deltidsarbetslöse vara anmäld på Arbetsförmedlingen och beredd att ta utökad anställning. Arbetsvillkoret innebär att personen i fråga antingen ska ha arbetat 80 timmar under 6 månader den senaste tolv månadersperioden eller minst 480 timmar den senaste sammanhängande sex månadersperioden, varav minst 50 timmar per månad. Medlemsvillkoret innebär att en person ska ha varit medlem i a-kassan den senaste tolv månadersperioden. För få bli medlem i en a-

8. Båvner (2001) fångade detta dilemma i sin avhandlingstitel »Half Full or Half Empty«.

9. Detta stycke bygger huvudsakligen på Pettersson (2005).

kassa krävs vidare att personen arbetat fyra av fem veckor och minst 17 timmar per vecka.

Om den arbetslöse uppfyller dessa villkor utgår a-kasseersättning för den del av arbetsveckan då personen är arbetslös och rätten till ersättning omprövas minst var sjätte månad. Ersättningsperioden uppgick tidigare till 300 dagar med möjlighet till ytterligare förlängning med en period, dvs. 300 dagar. I dag begränsas ersättningslängden till en period.

I budgetpropositionen 2007/2008:1 föreslogs på nytt ändrade regler för deltidsarbetslösa. Enligt riksdagsbeslut ska dessa gälla från och med april 2008. Det maximala antalet ersättningsdagar sänks till 75, samtidigt som möjligheterna att utöka antalet perioder avskaffas. Undantagna för det sistnämnda är dock ensamstående föräldrar, vilka kommer att kunna erbjudas förlängning genom deltagande i det arbetsmarknadspolitiska programmet Jobb- och utvecklingsgarantin.

Att ersätta deltidsarbetslösa har inte alltid varit en självklarhet. Generella regler för ersättning för deltidsarbetslöshet föreslogs för första gången 1955, då en statlig utredning rekommenderade att deltidsarbete i viss utsträckning skulle kunna få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.¹⁰ År 1956 blev det därmed möjligt att erhålla arbetslöshetsunderstöd vid ofrivilligt deltidsarbete.¹¹ Det fanns dock en viss oro hos lagstiftaren för att systemet skulle uppmuntra till missbruk av de deltidsarbetslösa, dvs. att försäkringen enbart användes som en form av löneutfyllnad och inte som en omställningsförsäkring. Karenstiden liksom kontrollfunktionen i utredningens förslag ansågs emellertid uppväga risken för *moral hazard* (Pettersson 2005).

Det förslag som genomfördes innebar att personer som arbetade mindre än två timmar per dag och samtidigt aktivt sökte heltidssyssel-

10. I detta sammanhang är det intressant att notera att deltidsarbetslöshet under mellankrigstiden definierades som heltidsarbetslösa (se Nyberg 2003). Att deltidsarbetslösheten inte är något nytt fenomen och att frågan om arbetslöshetsersättning på deltid var omdiskuterat visas i Bowden m.fl. (2007), vilka studerar situationen i Storbritannien under mellankrigstiden för deltidsarbetslösa i industrin.

11. Det fanns vissa möjligheter att utifrån praxis få ersättning vid ofrivilligt deltidsarbete om personen arbetat upp till två timmar per dag även tidigare. Pettersson (2005) hänvisar till SFS 1956:629.

sättning kunde erhålla samma ersättning från arbetslöshetsförsäkringen som en helt arbetslös. För personer som arbetade mellan två och fyra timmar och uppfyllde samma villkor utgick halvdagsersättning. Denna begränsade möjlighet att erhålla ersättning enligt de s.k. tvåtimmars- respektive fyratimmarsreglerna ändrades 1974 till en generell rätt till arbetslöshetsförsäkring för deltidsarbetslösa.

Förändringarna 1974 motiverades med att situationen på arbetsmarknaden hade ändrats och att deltidsarbete ansågs vara en vanlig sysselsättningsform. Därför menade den statliga kommitté som utredde frågan på nytt (den s.k. KSA-utredningen, SOU 1971:42) att arbetslöshetsförsäkringen skulle anpassas till de aktuella förhållandena. Rätten till deltidsersättning kom därför att uppgå till 50 dagpenningbelopp, med viss möjlighet till förlängning (motsvarande för heltidsarbetslösa var 300 dagar). Ett viktigt skäl att begränsa antalet dagar var att man ville undvika ett permanent utnyttjandet av deltidsarbetslöshetsförsäkring och risken för inlåsning i deltidsarbete.

Tio år senare, 1984, avskaffades 50-dagarsregeln med motiveringen att den var svåradministrerad och att den kunde upplevas som orättvis och omotiverad för den enskilda individen. I stället fick AMS utfärda föreskrifter om att rätten till ersättning skulle begränsas vid missbruk. I en tolkning av Försäkringsöverdomstolen 1986 fastställdes att en deltidsarbetande kunde erhålla ersättning under flera perioder.

Några år efter avskaffandet av 50-dagarsregeln beslöt lagstiftaren att införa en 150-dagarsregel (motsvarande 150 dagpenningbelopp) parallellt med att ersättningen skulle prövas varje halvår. Pettersson (2005, s. 11) hävdar att orsaken bakom denna snabba kursändring var de snabbt stigande utgifterna för deltidsersättning, samtidigt som de ofrivilligt deltidsarbetande enligt AKU-statistiken sjönk.

Enligt Pettersson (ibid.) började deltidsarbetslösheten för första gången att tolkas som ett specifikt kvinnofenomen 1987. Dessutom diskuterades vid denna tid även andra aktörer, exempelvis arbetsmarknadens parter, som nödvändiga att involvera i syfte att minska deltidsarbetslösheten. Enbart arbetslöshetsförsäkringens utformning ansågs inte kunna råda bot på deltidsarbetslösheten.

År 1993, mitt i den djupa ekonomiska krisen, avskaffades 150-dagarsregeln med motiveringen att det var bättre med ett deltidsjobb än inget arbete alls. I samband med förändringarna av arbetslöshetsförsäkringen 1993 diskuterades begränsning för tillsvidareanställda deltidslöslösa. Dessutom återkom man till en tidigare diskussion om huruvida ersättningsperioden skulle vara kalenderbaserad eller ej.

Pettersson (2005) uppmärksammar 1995 års kompletteringsbudgetproposition, där deltidspöblematisken sågs som ett långvarigt problem och där arbetslöshetsförsäkringens utformning ansågs vara en del av problemet, genom att varken arbetsgivare eller arbetstagar hade några incitament att förändra deltidslöshetsituationen. För att komma till rätta med detta infördes därför vissa begränsningar avseende ersättningsperioden för tillsvidareanställda personer som var registrerade som deltidslöslösa.

Ett av huvudresultaten från DELTA-utredningen från 1998 var att deltidslösheten var att betrakta som en kvinnofälla. Utredningens beräkningar visade att ungefär 40 procent av de deltidslöslösa och att en majoritet av dessa var bundna av scheman som gjorde det svårt att i praktiken stå helt till arbetsmarknadens förfogande. Dessutom hävdades i utredningen att tolkningen av arbetslinjen – dvs. att deltidslöslösa var att föredra som alternativ till heltidslöslöshet – medfört en faktisk försämring för de deltidslöslösa ute på arbetsförmedlingarna. För att öka incitamenten att gå upp i arbetstid föreslogs i DELTA-utredningen bland annat att begränsningsregeln skulle tillämpas utifrån kalendertid. Dessutom föreslog utredningen att intygsrutinen vid Arbetsförmedlingen skulle skärpas och att deltidslöslösa inte skulle betraktas som lämpliga arbeten för arbetssökande som sökte jobb med normal arbetstid.

Först 2003 införde AMS en intygsrutin för hela arbetsmarknaden (tidigare hade enbart vård och omsorg omfattats av rutinerna).

Under senare tid har arbetsförmedlingarna samarbetat med arbetsgivare, fack och a-kassa för att minska deltidslösheten. I dag gäller, som tidigare nämnts, en maximal ersättningstid om 300 dagar och reglerna för ersättningens längd och omfattning granskas återigen.

Den slutsats som Pettersson drar är att deltidsarbetslösheten varit ett problem för lagstiftaren eftersom den brutit mot den linje som socialförsäkringarna byggt på. Argumenten att försäkringen kan missbrukas av arbetsgivarna som en förtäckt subvention, liksom av arbetstagaren som en löneutfyllnad, har präglat lagstiftarens argumentation under femtio år. Dessutom finns indikationer på att arbetsförmedlingarnas insatser i arbetet med de deltidsarbetslösa inte varit optimala. De deltidsarbetslösa har bland annat ofta fått sämre chanser till omställningsåtgärder jämfört med de heltidsarbetslösa.¹²

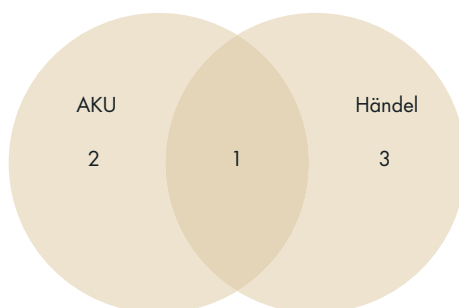
Att lämna deltidsarbetslöshet – hinder och möjligheter

I det följande avsnittet ställs frågan om det finns egenskaper hos individerna som påverkar chanserna att lämna deltidsarbetslösheten för andra positioner på arbetsmarknaden som exempelvis utbildning eller heltidsarbete. Vi kommer speciellt att diskutera två egenskaper: kön och ersättning från a-kassan. Innan vi diskuterar resultaten vill vi dock anknyta till kapitel 2 där deltidsarbetslösheten i statistiken diskuteras och presenteras.

Deltidsarbetslöshet och uppgiftskällor

Ett problem när man studerar deltidsarbetslöshet är – som uppmärksammades i kapitel 2 – att det inte finns någon entydig definition, vilket resulterar i att det finns relativt stora skillnader i informationen från olika uppgiftskällor. Även Nyberg (2003 och 2005) liksom Forssell och Jonsson (2005) diskuterar detta ingående. Vid studier av deltidsarbetslösa är det därför extra viktigt att ange sin uppgiftskälla. I figur 3.1 illustre-

¹² Riksrevisionen (2006) riktade skarp kritik mot Arbetsförmedlingens arbets sätt gentemot de deltidsarbetslösa.



Figur 3.1 Jämförelse mellan AKU och Händel.

ras förhållandet mellan de i Sverige två vanligaste uppgiftskällorna för studier av deltidsarbetslöshet: arbetskraftsundersökningarna (AKU) och Arbetsmarknadsverkets händelseregister över arbetslösa (Händel).

Isnittytan mellan de två cirklarna (1) återfinns de personer som identifieras i båda uppgiftskällorna, dvs. de personer som uppger att de är ofrivilligt deltidsarbetande, registrerade på Arbetsförmedlingen samt beredda att ta utökad anställning. Den yta som är markerad med (2) är de personer som i AKU:s enkätundersökningar uppger att de är ofrivilligt deltidsarbetande och vill ha utökad anställning, men av en eller annan anledning inte är registrerade på Arbetsförmedlingen. Dessa benämns vanligen som latent eller dolt deltidsarbetslösa. Om den latent deltidsarbetslösheten varit förhållandevis liten hade det inte inneburit några större problem att exkludera denna grupp, men enligt Nyberg (2005) är det så många som 25 procent av populationen deltidsarbetande som tillhör denna grupp. Slutligen, den del som är markerad med (3) är personer som är registrerade på Arbetsförmedlingen men som inte är beredda att ta utökad anställning, dvs. de som faller inom ramen för diskussionerna om *moral hazard* och/eller implicita kontrakt.

I vår analys använder vi uppgifter från Händel-databasen och studerar den population som i svensk statistik går under begreppet öppet

deltidsarbetslösa. Ett uppenbart problem för att mäta exakta effekter är därför grupp (3) ovan. Dessa personer är inskrivna på Arbetsförmedlingen men det finns små eller inga incitament att lämna den. Om denna grupp är stor innebär det att de negativa effekterna överskattas och de positiva effekterna underskattas. Ett uppenbart alternativ hade varit att välja AKU-data. Problemet med dessa data är att man inte har tillgång till väsentlig information, exempelvis arbetslöshetshistorik och utflöde från deltidsarbetslöshet.

Eftersom vår frågeställning gäller utflödet från deltidsarbetslöshet är den uppgiftskälla som passar vår frågeställning bäst den som kommer från Arbetsmarknadsverket. Detta innebär att vi studerar gruppen *öppet deltidsarbetslösa*. I Händel motsvarar det sökandekategori 21 (deltidsarbetslösa) och 22 (timanställda).¹³ I undersökningen utgår vi från den totala populationen av de personer som den 1 september 2002 var registrerade i dessa grupper. Skälet att inkludera den sistnämnda gruppen är att personer med liten omfattning av deltidsysselsättning och personer med tillfälliga timanställningar klassas i denna grupp. Vårt val av undersökningspopulation har grundats på att dessa båda grupper använts i tidigare empiriska kartläggningar, vilket gör att resultaten enklare kan jämföras med tidigare studier (exempelvis Ottosson och Lundequist 2006). För enkelhetens skull kallar vi i fortsättningen gruppen vi studerar för deltidsarbetslösa.¹⁴

Även om dessa uppgifter är bäst lämpade för vår undersökning finns det några aspekter som inte kan analyseras, men som i tidigare studier visat sig vara av betydelse. En sådan begränsning är att vi inte haft möjlighet att kontrollera för sektorstillhörighet. I bland annat Lundequist m.fl. (2006) visas att det finns en snedfördelning av deltidsarbetslösheten både avseende sektors- och branschtillhörighet. Kvinnor är i och för sig överrepresenterade bland deltidsarbetslösa i de flesta branscher, vil-

13. För en diskussion om dessa sökandekategorier, se Ottosson och Lundequist (2005).

14. Här vill vi poängtera att det inte rör sig om någon longitudinell studie, eftersom vi inte har tillgång till datum för utträde ur status som deltidsarbetslös. Den information som finns tillgänglig är huruvida personen lämnat deltidsarbetslöshet samt i vilken position individen hamnat.

ket även gäller kvinnor sysselsatta i mansdominerade branscher, men deltidarbetslösheten är i större utsträckning kopplad till kvinnodominerade branscher. Även avseende yrken finns en snedfördelning av deltidarbetslöshet, exempelvis inom vissa vårddyken.

Sammanfattningsvis verkar det som att kvinnodominerade yrken är en väg in i deltidarbetslöshet. Man kan därför tänka sig att personer som har sin deltidanställning i sektorer/branscher/yrken som karaktäriseras av omfattande deltidssysselsättning kan ha svårare att lämna deltidarbetslöshet. Förklaringen skulle i dessa fall kunna vara att deltidarbete är den »normala« anställningsformen och arbetsgivares arbete med att skapa heltidanställningar inte är fullt så prioriterat eller vanligt. I våra data har vi ingen information om i vilken sektor, bransch eller vilket yrke personen har sin deltidanställning eftersom detta inte redovisas i Händel, varför vi får överlåta forskning om sådana effekter till andra forskare.

En annan aspekt som vi enbart delvis belyser är kopplingen mellan deltidarbetslöshet och hälsa. Korpi och Stenberg (2001) konstaterade i sin studie av deltidarbetslösa att det var vanligt förekommande med tidigare erfarenheter av sjukskrivningar i denna grupp. En orsak till detta kan enligt Wikman och Marklund (2006) vara att de deltidarbetslösa i större omfattning har en fysiskt ansträngande arbetsmiljö. Resultaten var inte entydiga när det gällde upplevda besvär samtidigt som sjukskrivningsmönstret avvek från andra uppgiftskällor. Det är emellertid omstritt vilka orsakssamband som råder mellan deltidarbetslöshet, hälsobesvär och sjukfrånvaro (Bävner 2001 och Gonäs m.fl. 2006).

Utgångar ur deltidarbetslöshet

Eftersom vår grundläggande frågeställning gäller utflöde från deltidarbetslöshet använder vi information om totalt åtta olika kategorier (förutom att vara kvar som deltidarbetslös). När vi diskuterar utflöde nedan avses det första observationstillfället.

Den första av dessa kategorier är att personer gått från deltidar-

betslöshet till heltidssysselsättning, antingen som anställd eller egenföretagare, utan något stöd i form av lönesubventioner.¹⁵ Den andra utfallskategorin är de personer som fått ett heltidsarbete med någon form av lönesubvention. I kategori tre återfinns de som lämnat deltidsarbetslöshet för heltidsstudier inom det reguljära utbildningsväsendet. I vissa fall kan det bästa sättet att öka en persons anställningsbarhet vara att stimulera dem att satsa på en reguljär utbildning (utbildning som inte finansieras av Arbetsförmedlingen) och därmed för en tid lämna arbetskraften och avaktualiseras från förmedlingen.

Utfall nummer fyra och fem kan betecknas som intermediära utfogar. Arbetsförmedlingen har alltså gjort bedömningen att personen inte kan få arbete utan kompletterande kompetenshöjning i form av deltagande i arbetsmarknadsprogram (kategori fyra) eller i arbetsmarknadsutbildning (kategori fem).

Den sjätte utfallskategorin utgörs av de personer som går från deltidsarbetslöshet till heltidsarbetslöshet. Vid en första anblick kan detta te sig som ett misslyckande från förmedlingens sida, men dessa övergångar kan också ses som ett aktivt steg för att göra sig mer anpassningsbar – man lämnar ett deltidsarbete för att kunna ta heltidsarbete.

I kategori sju återfinns de personer som lämnat deltidsarbetslöshet för en orsak som är känd av Arbetsförmedlingen men inte klassad i någon av de övriga kategorierna. Detta kan exempelvis innebära att en person under arbetslöshetsperioden råkar ut för sjukdom som omöjliggör för honom eller henne att ta ett jobb. Personen står i detta fall inte till arbetsmarknadens förfogande och kan därmed inte längre vara registrerad som arbetssökande. I kategori åtta finns de personer som avregistrerats från Arbetsförmedlingen av okänd orsak. Det är inte osannolikt att personer i denna kategori gått till exempelvis arbete eller påbörjat utbildning. Det finns emellertid inte någon information om orsaken till att man inte längre aktivt söker arbete.¹⁶ Därför kommer den sistnäm-

15. AMS 2004:1.

16. I Forslund, Johansson och Lindkvist (2004) studeras samtliga personer som avaktualiserats av okänd anledning och man konstaterar att en stor del går till arbete. Studien särevidisar dock inte utfallet för de deltidsarbetslösa.

da kategorin att skapa ett visst brus i våra skattningar av chanserna att lämna deltidsarbetslöshet. I tabell 3.1 presenteras utfallen.

I september 2002 fanns det 141 319 individer som var deltidsarbetslösa enligt den klassificering vi använt. Av dessa har vi information om 129 847 individer, dvs. 92 procent. I september 2004 hade 69 procent lämnat deltidsarbetslösheten och således var 31 procent då kvar i deltidsarbetslöshet efter två år. Det vanligaste utfallet var att personerna fått ett heltidsjobb utan någon lönesubvention (32 procent). Av de deltidsarbetslösa hade 1,2 procent under perioden anställts med lönesubvention och ytterligare 4,8 procent hade övergått till reguljär utbildning utanför AMS. Drygt 3,2 procent av populationen har av Arbetsförmedlingen bedömts vara i behov av aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Av dem som var deltidsarbetslösa i september 2002 har en relativt stor del blivit heltidsarbetslösa (8,8 procent). Slutligen har 19 procent avregistrerats från Arbetsförmedlingen av andra orsaker.

Tabell 3.1 Kategorier för utflödet från deltidsarbetslöshet under perioden september 2002–september 2004.

Kategorier	Frekvens	Procent
1 Heltidsarbete på den öppna arbetsmarknaden	40 980	31,6
2 Heltidsarbete med subvention	1 600	1,2
3 Reguljär utbildning utanför AMS	6 212	4,8
4 Arbetsmarknadsprogram (ej utbildning)	2 532	1,9
5 Arbetsmarknadsutbildning	1 638	1,3
6 Heltidsarbetslöshet	11 440	8,8
7 Lämnat deltidsarbetslöshet av annan känd orsak	12 940	10,0
8 Lämnat deltidsarbetslöshet av okänd orsak	11 798	9,1
Fortfarande deltidsarbetslösa i september 2004	40 707	31,3
Totalt	129 847	100

Förklaringsvariabler

Syftet med den här studien är att undersöka om det finns egenskaper hos individen som påverkar chanserna att komma ur deltidsarbetslösheten. Därför är uppsättningen av förklaringsvariabler i huvudsak individrelaterade. Vi har dock även inkluderat den genomsnittliga kvoten mellan antalet arbetslösa och antalet lediga platser, UV-kvoten, på kommunnivå för att kontrollera för skillnader mellan lokala arbetsmarknader. I tabell 3.2 presenteras beskrivande statistik för förklaringsvariablerna i modellen.

De två förklaringsvariabler som står i centrum för vårt intresse är kön och förekomst av ersättning från a-kassa. Att deltidsarbetslöshet till stora delar är könsrelaterat visas av att 74 procent av de deltidsarbetslösa är kvinnor. Frågan vi vill undersöka närmare är om vi kan finna resultat som kan tolkas som att egenskapen att vara kvinna skapar inlåsning, dvs. att kvinnor både i högre grad hamnar i deltidsarbetslöshet och i allmänhet har sämre chanser att lämna deltidsarbetslöshet.

Den andra av de båda variabler som vi intresserar oss för anger hurvida en person uppbär ersättning från a-kassan. Syftet med rätten till ersättning från a-kassan är att en eventuell arbetslöshet inte ska bli för ekonomiskt betungade och att de arbetslösa ska kunna genomföra ett rationellt arbetssökande som leder till ett nytt varaktigt heltidsarbete. Som tidigare diskuterats skapar rätten till a-kassa även möjligheter till överutnyttjande – det finns få privatekonomiska incitament för den deltidsarbetslöse att inte utnyttja möjligheten till a-kassa även om man inte tänker sig att ta ett heltidsjobb direkt (*moral hazard*).

Om sådant överutnyttjande förekommer överskattar vi antalet ofrivilligt deltidsarbetande eftersom det finns ett antal individer som inte kommer att ta heltidsarbete oavsett Arbetsförmedlingens ansträngningar. Resultatmässigt innebär det att vi kommer att överskatta den negativa effekten av att ha arbetslöshetsersättning på chanserna att lämna deltidsarbetslösheten. En variant av detta är förekomsten av implicita kontrakt, dvs. att varken arbetstagare eller arbetsgivare avser att omvandla deltidanställningen till heltid. Om detta förekommer kan vi förvänta oss

Tabell 3.2 Beskrivande statistik över förklaringsvariablerna.

Variabel	% (om inget annat anges)
Kvinna	74
Uppbär a-kassa	92
Ålder, genomsnitt (standardavvikelse)	37,5 (12,4)
Deltidsarbetslös vid observationsperiodens början (Sökandekat. 21)	53
Relevant utbildning för sökt yrke	65
Relevant arbetslivserfarenhet för sökt yrke	12
Gymnasieutbildning	59
Universitetsutbildning	19
<u>Medborgarskap i landgruppen</u>	
Skandinavien	1,6
Västeuropa, Nordamerika	1,0
Östeuropa	1,8
Övriga områden	2,5
<u>Tidigare medborgarskap</u>	
Skandinavisk	1,6
Västeuropa, Nordamerika	1,4
Östeuropa	2,8
Övriga	3,8
Om personen erhållit medborgarskap under observationsperioden	0,5
<u>Registrerat arbetshandikapp</u>	
Relaterat till syn/hörsel	0,2
Relaterat till andra fysiska handikapp	2,1
Sociala eller psykologiska handikapp	0,4
<hr/>	
Summerad inskrivningstid 6 år före 1 sept 2002, genomsnitt (st.avv.) [min; max]	1214 (690) [0; 2190]
Summerat antal inskrivningar 6 år före 1 sept 2002, genomsnitt (st.avv.) [min; max]	3,11 (1,8) [1; 9]
Genomsnittliga UV-kvoten på kommunnivå under observationsperioden, genomsnitt (st.avv.) [min; max]	2,3 (0,9) [0,61; 7,43]

att effekten av a-kassersättning kommer att vara negativ, dvs. att personer som uppstår a-kassa har en lägre chans att lämna deltidsarbetslöshet, oavsett vilken av tidigare uppräknade utträdesvägar som beaktas.

I uppgiftskällorna har vi information om huruvida personen uppstår a-kassa eller ej. Vår skattning av effekten kommer därför att vara en helhetsbedömning av allt som diskuterats ovan, och frågan vi söker svar på är: vilka effekter har a-kassersättning för chanserna att lämna deltidsarbetslöshet? I vårt undersökningsmaterial fick 92 procent av de deltidsarbetslösa ersättning från a-kassa. Som noterats i tidigare avsnitt kan vi finna argument för att effekten kan vara både positiv och negativ.

Övriga kontrollvariabler

Beträffande övriga förklaringsvariabler var den genomsnittliga åldern bland de deltidsarbetslösa 37 år under 2002. Vi hade information om vilken typ av anställningskontrakt de deltidsarbetslösa hade i september 2002. Vi skiljer på personer som på Arbetsförmedlingen registrerats som deltidsarbetande (53 procent) och timanställda (47 procent). Skälet till att inkludera denna variabel i undersökningen är att man kan tänka sig att de som registrerats som deltidsarbetande har en något starkare anknytning till arbetsmarknaden jämför med dem som är timanställda. Om så är fallet förväntas en positiv effekt av att man initialt var deltidsarbetande.

Mer än 65 procent hade en relevant utbildning för sitt sökta yrke, medan endast 12 procent hade tidigare erfarenheter av arbete i det yrke som söktes. Att tolka dessa siffror är inte okomplicerat. För den yngre delen i populationen kan detta framstå som naturligt, men när det gäller personer som kommit upp i åren, och som man kan utgå ifrån har tidigare yrkeslivserfarenhet, är denna siffra låg. Då personerna per definition har erfarenhet från sitt arbete är det förvånande att endast 12 procent uppger att de har erfarenhet av det yrke de söker. Vi återkommer senare till detta. Vår hypotes om denna variabel är att relevant utbildning och erfarenhet positivt påverkar möjligheten att lämna deltidsarbetslösheten.

Ytterligare en aspekt på tidigare yrkeslivserfarenhet är att man har möjlighet att kvalificera sig för a-kasseersättning. Då 92 procent uppbar a-kassa och därmed enligt gällande regler har arbetserfarenhet, samtidigt som det endast är 12 procent som uppger att de har erfarenhet av det yrke de söker, tyder detta på att den anställning personerna innehåller inte är något förstahandsval. Snarare verkar deltidssysselsättningen ha karaktären av *second best*, dvs. man har valt något som man inte önskar i första hand.

Utbildningsnivån är uppdelad i tre kategorier med grundskola som den högsta utbildningen (22 procent) som referenskategori. De två övriga variablerna indikerar om den högsta utbildningen är gymnasium (59 procent) respektive universitet/högskola (19 procent). Data ger relativt detaljerad information om en persons bakgrund med avseende på födelseland. För både personer som hade och inte hade svenskt medborgarskap i september 2002 finns information om födelseregion. Av de deltidslösa hade 16 procent utländsk bakgrund. Av dessa var det sju procentenheter som inte hade svenskt medborgarskap vid uppföljningens början. Andelen personer med invandrarbakgrund är något överrepresenterad bland de deltidslösa.¹⁷

Vi har även en variabel som indikerar om en person bytt medborgarskap under perioden. Den mäter således effekten av ett svenskt medborgarskap. 0,5 procent av personerna som vid observationsperiodens början inte hade svenskt medborgarskap fick detta någon gång under observationsperioden. Vi har tre variabler som belyser om personen har något arbetshandikapp (2,7 procent). Man kan förvänta sig att denna egenskap kan göra det svårare när det gäller vissa övergångar, exempelvis till heltidsanställning på den öppna arbetsmarknaden.

Eftersom vi observerar individerna första gången den 1 september 2002 kommer deras arbetslöshetshistorik att ha en inverkan. För att kontrollera för arbetslöshetshistorik använder vi den summerade inskrivningstiden vid Arbetsförmedlingen och antalet inskrivningar under perioden 1 september 1996–31 augusti 2002. Ett problem med den

17. Ca 10 procent av befolkningen har invandrarbakgrund.

summerade inskrivningstiden är att så stor andel som 12,3 procent av individerna varit inskrivna på Arbetsförmedlingen under hela denna sexårsperiod, vilket är fullt möjligt. En person som exempelvis har en 90-procentig tjänst skulle i praktiken kunna erhålla arbetslöshetsersättning under 11 år. Detta förklarar även det höga medelvärdet på mer än tre års inskrivning vid Arbetsförmedlingen.

Slutligen använder vi den genomsnittliga *uv*-kvoten på kommunnivå för observationsperioden för att kontrollera för skillnader i lokala arbetsmarknadsförutsättningar.

Modell och resultat

Som tidigare nämdes har vi nio olika kategorier som en person kan befinna sig i vid observationsperiodens slut. Den ena av dessa är att man fortfarande är deltidsarbetslös (referenskategori) och de övriga åtta indikerar att man lämnat deltidsarbetslösheten. Eftersom vi avser att studera åtta olika utfall simultant använder vi en s.k. multinomial modell, i detta fall en logitmodell (McFadden 1974).¹⁸ Vid dessa skattningar erhålls en uppsättning kvoter mellan två olika odds, s.k. oddskvoter.¹⁹ Om oddskvoten för ett visst utfall är större än värdet 1 är sannolikhe-

18. Ett problem som observerats i litteraturen för den typ av modell som används i denna studie är förekomsten av s.k. icke relevanta alternativ. Exempelvis Hausman och McFadden (1984) samt Small och Hsiao (1985) föreslår tester för detta. Enligt andra källor finns det dock problem med dessa tester, varför resultaten av testerna inte säger så mycket om problemet (se Scott Long och Freese 2006).

19. Antag att sannolikheten att en person ska få heltidsarbete är 40 procent och sannolikheten att personen ska stanna kvar i deltidsarbetslöshet är 30 procent. Oddskvoten är i detta fall oddset för ett utflöde till heltidsarbete dividerat med oddset för att stanna kvar i deltidsarbetslöshet. Eftersom sannolikheten för att få heltidsarbete var 0,4 är sannolikheten för att inte få deltidsarbete $1 - 0,4 = 0,6$. Oddset för heltidsarbete är således $0,4 / 0,6 = 0,67$. På motsvarande sätt är oddset för att stanna kvar i deltidsarbetslöshet $0,3 / 0,7 = 0,43$. Oddskvoten blir därför $0,67 / 0,43 = 1,56$ och ska tolkas som att det är 56 procent högre sannolikhet att en person hamnar i heltidsarbete jämfört med att personen är kvar i deltidsarbetslöshet. För en mer utförlig beskrivning och diskussion om oddskvoter, se exempelvis Hoshmer och Lemeshow (1989).

ten för detta utfall större än sannolikheten att vara kvar i referenskategori. Om oddskvoten är mindre än 1 innebär det att det är större sannolikhet att vara kvar i deltidsarbetslöshet än att ha lämnat den för det utfall som kvoten avser.

Förutom skattningar för hela gruppen genomförs separata analyser för män, kvinnor, ungdomar (under 25 år), äldre arbetskraft (över 54 år) och för dem som har långa historiska inskrivningsstider (6 år). Skälet till detta är att det kan förekomma systematiska skillnader mellan olika grupper (heterogenitet). Fördelen med detta tillvägagångssätt är att vi kan urskilja om risken för att vara kvar i deltidsarbetslöshet skiljer sig åt mellan exempelvis män och kvinnor liksom mellan äldre och yngre individer etc.

Skattningsresultaten presenteras i tabell 3.3 och 3.4 i form av oddskvoter. Tabell 3.3 visar på resultaten för hela populationen medan tabell 3.4 fokuserar på övergången från deltidsarbetslöshet till heltidsarbete utan stöd för de olika delpopulationerna. Av utrymmesskäl begränsas kommentarerna till resultaten enbart till våra två huvudvariabler, könstillhörighet och rätt till arbetslöshetsersättning. En diskussion om de övriga variablerna presenteras i appendix.

Betydelsen av könstillhörighet och rätt till a-kassa

Som framgick av den beskrivande statistiken var 74 procent av de deltidsarbetslösa kvinnor. Ett argument som lyfts fram är att deltidsysselsättning är en kvinnofälla där deltidsarbetet på sikt kommer att leda till deltidsarbetslöshet. Detta argument finner stöd i våra resultat eftersom de visar att egenskapen att vara kvinna, i de flesta fall, kraftigt minskar chanserna att lämna deltidsarbetslösheten. För övergången från deltidsarbetslöshet till heltidssysselsättning utan stöd – utifrån vårt perspektiv sett som ett idealfall – är det 24 procentenheters lägre chans att en kvinna gör denna övergång jämfört med en man.

I analyserna av olika delpopulationer (redovisade i tabell 3.4) fram-

går att risken för att stanna kvar i deltidsarbetslöshet är störst för unga kvinnor. Vi har tidigare diskuterat att ett deltidskontrakt innebär en bättre förankring på arbetsmarknaden jämfört med timanställning, varför man kan förvänta sig att kvinnor med deltidskontrakt skulle klara sig något bättre. Våra skattningar visar för det första att effekterna avseende anställningskontrakten är signifikanta, dvs. att chanserna för att lämna deltidsarbetslöshet är lägre för kvinnor jämfört med män, oavsett anknypningsform.

Resultaten indikerar också, som vi förväntade, att risken för att stanna kvar i deltidsarbetslöshet är högre för kvinnor med timanställning om vi jämför med de kvinnor som hade deltidskontrakt. För delpopulationerna äldre och personer med långa inskrivningstider finns inga signifikanta effekter, dvs. här kan vi inte urskilja någon könsskillnad i risk för att dessa grupper skulle stanna kvar i deltidsarbetslöshet.

Även när det gäller andra utfallsmöjligheter riskerar kvinnor att stanna kvar i deltidsarbetslöshet. För övergång till heltidsarbete med stöd är effekten ännu lägre än vad som diskuterats ovan. Kvinnor har i detta fall 62 procentenheters lägre chans jämfört med män. Likaså är chanserna för en kvinna att lämna deltidsarbetslöshet för arbetsmarknadsutbildning eller annat arbetsmarknadspolitiskt program lägre; i dessa fall 35 respektive 37 procentenheter.²⁰ Däremot finns det en positiv effekt av att vara kvinna när det gäller att lämna deltidsarbetslöshet till förmån för reguljär utbildning. Sammanfattningsvis tolkar vi våra resultat som att de indikerar att deltidsarbete kan liknas vid en återvändsgränd för kvinnorna; när en person väl hamnat i deltidsarbetslöshet (deltidsarbete) är det svårt att lämna den, betydligt svårare för kvinnor än för män.

Den andra av våra huvudvariabler är rätten till ersättning från a-kassa. I vår genomgång av tidigare studier och regelverket för a-kassan kunde vi konstatera att det funnits farhågor för att rätten till a-kassa

20. Det kan tilläggas att kvinnor är generellt underrepresenterade i anställningsstöd, se Lundin (2007). Se även Bergemann och van den Berg (2007) avseende sysselsättnings effekter av aktiv arbetsmarknadspolitik för kvinnor.

kan permanenta deltidslösheten. Våra resultat ger stöd för detta påstående: personer som uppstår a-kassa har lägre chans att lämna deltidslöshet för samtliga andra positioner på arbetsmarknaden. När det gäller övergångar till heltidsarbete utan stöd minskar chanserna med 23 procentenheter i jämförelse med personer som inte har a-kassa.

De separata analyserna för män, kvinnor, ungdomar, äldre arbetskraft samt de med långa inskrivningstider ger i princip samma bild även om effekten varierar något. De grupper där vi kan se störst effekt av att erhålla a-kassa är bland personer med lång inskrivningstid samt äldre. En tolkning av detta är att dessa personer har en svag ställning på arbetsmarknaden, vilket gör att det är svårt att finna lämpliga heltidsarbeten för dem. Effekten av att erhålla a-kassa är störst bland den äldre arbetskraften och här kan man även lyfta fram frågan om hur prioriterad gruppen deltidslöshet över 54 år är på Arbetsförmedlingen.

Avslutande diskussion

I regeringens budgetproposition som presenterades i oktober 2007, och som riksdagen också beslutade om, uppmärksammades deltidslösheten. De deltidslöslösa möjlighet att erhålla a-kassa begränsas till att omfatta 75 dagar från och med april 2008, dvs. till en period motsvarande de villkor som gällde under 1970-talet. Enligt de gamla reglerna kunde en deltidslös erhålla arbetslöshetsersättning upp till 300 kalenderdagar, vilket vid kontinuerlig arbetslöshet och en tjänstgöringsgrad om 80 procent skulle innebära 300 veckor. Motivet för förändringen är att det tidigare regelverket medgav ersättning under lång tid räknat i kalenderår medan a-kassan är tänkt som en omställningsförsäkring.

När det gäller särskilt utsatta grupper, exempelvis ensamstående föräldrar, erbjuds de, av fördelningspolitiska skäl, deltidssysselsättning inom ramen för jobb- och utvecklingsgarantin efter 75 dagars a-kasse-

Tabell 3.3 Oddskvoten (e^β) för utflödet från deltidsarbetslöshet till olika destinationer. Oddskvoter i färg innebär en signifikans på minst 5-procentsnivån.

Variabel	Heltidsarbete		
	på den öppna arbetsmarknaden	Heltidsarbete med stöd	Reguljär utbildning utanför AMS
	e^β	e^β	e^β
Kvinna	0,76	0,38	1,18
Uppbär a-kassa	0,77	0,60	0,82
Ålder	1,03	1,06	1,04
Ålder i kvadrat	1,00	1,00	1,00
Deltidsarbetslös vid observationsperiodens början (sökandekategori 21)	1,31	0,56	0,83
Relevant utbildning för sökt yrke	1,08	0,95	0,59
Relevant arbetslivserfarenhet för sökt yrke	1,07	1,02	1,12
Gymnasieutbildning	1,09	0,90	1,48
Universitetsutbildning	1,33	0,92	1,62
<u>Medborgarskap i landgruppen</u>			
Skandinavien	1,10	1,41	1,30
Västeuropa, Nordamerika	0,98	1,60	0,93
Östeuropa	1,09	1,17	0,99
Övriga områden	1,06	1,28	1,04
<u>Tidigare medborgarskap</u>			
Skandinavien	0,97	0,55	0,72
Västeuropa, Nordamerika	0,92	0,58	1,36
Östeuropa	1,03	0,77	1,01
Övriga	1,11	1,08	1,34

Arbetsmark- nadsprogram (ej utbildning)	Arbetsmark- nadsutbildning	Heltids- arbetslöshet	Lämnat deltids- arbetslöshet av annan känd orsak	Lämnat deltids- arbetslöshet av okänd orsak
e^{β}	e^{β}	e^{β}	e^{β}	e^{β}
0,63	0,65	0,63	1,35	0,71
0,84	0,68	0,67	0,85	0,36
0,89	1,05	0,93	0,73	0,94
1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
0,57	0,65	0,80	1,06	1,40
0,82	0,71	0,86	1,03	0,95
1,35	1,32	1,17	0,91	1,09
0,99	0,90	0,94	0,92	0,99
1,26	0,93	1,21	1,21	1,29
1,21	0,76	1,09	1,00	0,97
0,80	1,38	1,00	1,07	1,23
0,82	1,19	1,01	0,96	1,49
0,94	1,14	1,17	1,27	1,11
0,98	1,57	1,02	1,30	1,06
1,51	1,05	1,24	1,19	0,93
1,47	1,35	1,01	1,14	0,88
1,61	1,99	1,42	1,40	1,38

forts.

Tabell 3.3 Forts.

Variabel	Heltidsarbete på den öppna arbetsmark- naden	Heltids- arbete med stöd	Reguljär utbildning utanför AMS
	e^{β}	e^{β}	e^{β}
Om personen erhållit medborgarskap under observationsperioden	0,44	1,26	0,70
<u>Registrerat arbetshandikapp</u>			
Relaterat till syn/hörsel	0,80	5,56	0,29
Relaterat till andra fysiska handikapp	0,83	5,67	0,93
Sociala eller psykologiska handikapp	1,08	6,34	0,86
Summerad inskrivningstid 6 år före 1/9 2002	1,00	1,00	1,00
Summerat antal inskrivningar 6 före 1/9 2002	1,00	1,02	1,09
Genomsnittliga UV-kvoten på kommunnivå under observationsperioden	0,94	1,09	0,91
Konstant	1,77	0,04	0,77

ersättning. Vidare gäller att de som varit deltidsarbetslösa, liksom tillfälligt timanställda i mer än två år, blir kvalificerade för Nystartsjobb. Detta kommer enbart att gälla 2008, under övergångsperioden från det gamla systemet till de nya villkoren.

Ur ett perspektiv får regeringens förslag stöd i vår undersökning. Våra resultat visade att chansen att lämna deltidsarbetslöshet minskade om man uppbar a-kassa. I vår diskussion har vi använt begreppen språngbräda, återvändsgränd samt implicita kontrakt och *moral hazard*, vilket kan ses som att den deltidsarbetslöse, enskilt eller tillsammans med arbetsgivare, överutnyttjar ersättningssystemen. Att göra

Arbetsmark- nadsprogram (ej utbildning)	Arbetsmark- nadsutbildning	Heltids- arbetslöshet	Lämnat deltids- arbetslöshet av annan känd orsak	Lämnat deltids- arbetslöshet av okänd orsak
e^β	e^β	e^β	e^β	e^β
0,69	0,93	1,28	0,57	0,30
2,85	2,58	1,57	1,62	0,96
1,96	1,82	1,37	1,68	0,89
2,67	0,91	1,69	2,64	1,00
1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1,01	1,05	1,10	1,05	1,03
1,07	0,95	0,94	0,97	0,86
0,97	0,10	3,00	78,75	8,81

den begränsning i antalet ersättningsdagar som riksdagen beslutat tyder på att deltidsarbetslösheten i huvudsak ses som relaterad till förekomsten av implicita kontrakt och/eller förekomst av *moral hazard*, dvs. deltidsarbetslösa som uppbär a-kassa betraktas i huvudsak som individer som överutnyttjar det existerande regelverket. Att man ändå tillåter 75 ersättningsdagar kan tolkas som att problemet ses som kortvarigt, dvs. deltidsarbetet är en språngbräda in på arbetsmarknaden.

Vi skulle mycket väl kunna stanna diskussionen här, eftersom vår undersökning enbart kontrollerar för effekten av att erhålla ersättning, inte vad som är orsak och verkan. Baserat på andra undersökningar och

Tabell 3.4 Oddskvoterna för övergång från deltidarbetslöshet till heltidsarbete utan stöd för olika delpopulationer. Oddskvoter i färg innebär en signifikans på minst 5-procentsnivån.

Oddskvoter för olika undersökningpopulationer			
Övergång från deltidarbete till heltidsarbete utan stöd	Förklaringsvariabel	Total population	Kvinnor
	Kvinna	0,76	
	Erhåller a-kassa	0,77	0,77
Antal individer		129 845	95 735

våra egna forskningserfarenheter vill vi ändå hävda att problemet kanske inte enbart löses på detta enkla sätt. Det finns flera komplicerade frågor att svara på innan man kan nå en beskrivning som tillfredsställande närmar sig verkligheten. Några av de frågor vi vill lyfta fram är följande:

1. Utifrån den beskrivande statistiken kunde vi konstatera att deltidarbete och deltidarbetslöshet förekommer i mycket större utsträckning bland kvinnor. Huvuddelen av de deltidsarbetande är kvinnor och huvuddelen av de deltidarbetslösa är kvinnor.²¹ Våra regressionsresultat visade att kvinnor i lägre utsträckning än män lämnar deltidarbetslöshet. Vidare har tidigare forskning visat att risken är större för kvinnor inom vissa branscher liksom i vissa delar av landet. Detta tyder på att argument som hävdar att deltidarbete är en språngbräda till en önskad heltidsanställning i lägre grad stämmer för kvinnor än för män, och troligen är språngbrädan bara några få förunnat. Frågan är om språngbrädeeffekten är så stor att 75 ersättningsdagar räcker för att realisera den.

21. Jämför emellertid med kapitel 2 i denna bok, s. 41.

Oddsquoter för olika undersökningspopulationer					
Män	Unga	Äldre	Långa inskrivnings- tider	Deltids- kontrakt	Tim- anställda
	0,60	0,99	1,04	0,90	0,64
0,72	0,75	0,44	0,47	0,72	0,82
34 110	25 361	17 152	15 936	68 859	60 986

- Vi har inte funnit tidigare forskning som ger stöd för att stramare arbetslöshetsförsäkringen per automatik leder till ökad arbetstid för de deltidsarbetslösa. Tidigare forskning och statliga utredningar har snarare visat att vissa av de individer (framför allt kvinnor) som inte har rätt till a-kassa uppbär försörjningsstöd (tidigare socialbidrag), varför en reduktion av antalet ersättningsdagar kan medföra en ökad risk för övervältring från a-kassa till försörjningsstöd (se Ottosson och Lundequist 2006). I dagsläget finns ingen samlad bild av försörjningssituationen för deltidsarbetslösa utan möjlighet att er-hålla a-kassa, varför frågan är vilka övervältringsrisker som finns när antalet ersättningsdagar minskar.
- Som vi tidigare hävdade bör även incitamentsstrukturerna för både arbetsgivare och arbetstagare tas i beaktande i betydligt större utsträckning än tidigare, för att undvika inlåsnings effekter och öka arbetskraftsutbudet. Som tidigare nämnts är deltidsarbeten i huvudsak relaterade till vissa sektorer. En fråga i detta sammanhang är vad minskningen av antalet ersättningsdagar betyder för dessa sektorer

utveckling på kort sikt och hur detta ska lösas på längre sikt?²² Ett alternativ som skulle vara intressant att belysa vore omställningsavtal som särskilt beaktar villkoren för deltidsarbetslösa. På detta sätt kan parterna i branscher med stor deltidsarbetslöshet aktivt arbeta med dessa frågor inom ramen för överenskommelser på arbetsmarknaden.²³

4. En aspekt som ytterligare bör genomlysas är arbetsförmedlingarnas arbete med de deltidsarbetslösa. Orsakerna till att de deltidsarbetslösa i högre utsträckning lämnas utan åtgärd eller får olika grad av åtgärder i olika delar av landet bör studeras. I Riksrevisionens rapport från 2006 om arbetsförmedlingarnas arbete med de deltidsarbetslösa visas på stora skillnader mellan olika län. Dessutom ansåg Riksrevisionen bland annat att kontrollen av de deltidsarbetslösa och de timanställda var svag, liksom att olika grupper av deltidsarbetslösa har prioriterats olika på arbetsförmedlingarna. AMS åtgärder var, enligt Riksrevisionen, inte effektiva, samtidigt som regeringen kritiserades för otydlighet i styrningen. En fråga som kan ställas är hur arbetsförmedlingarnas arbetsätt och kontrollfunktion ska förändras för att man ska uppnå bättre kontroll och ett effektivare förmedlingsarbete för de deltidsarbetslösa.

22. Ett förslag som nyligen presenterats i medierna är att de arbetsgivare som utnyttjar deltidsanställningar skulle betala a-kassan för de deltidsarbetslösa (referat av professor Bertil Holmlund i Dagens Nyheter den 11 oktober 2007).

23. Till detta bör nämnas att ett antal kommuner tagit beslut om att ha som policy att erbjuda heltidstjänster (se Westring Nordh och Eiman 2004 samt Bildt och Westring Nordh 2004). Dessutom pågår ett antal försök med olika arbetstidsmodeller och scheman (se Westring Nordh och Eiman m.fl. 2004, Zampoukos 2006 och Wahlgren 2004). Dessa försök visar på ett intresse för nytänkande kring arbetsorganisatoriska aspekter, både från arbetsgivare och arbetstagare. De forskningsrapporter som belyst dessa modeller har också visat på implementeringsproblematiken och vikten av att lokala aktörer har en gemensam syn på förändringsarbetet.

Avslutningsvis: De policylösningar som dominerat debatten, rätt till heltid, ett avskaffande av rätten till a-kassa på deltid och slutligen minskningen av ersättningsdagar har alla sina för- och nackdelar. Vi anser dock att det finns för lite information för att vi ska kunna ge precisa policyrekommendationer. Vi har i detta kapitel därför försökt att identifiera frågor som bör diskuteras för att problemet med deltidarbetslöshet ska kunna angripas utifrån ett policyperspektiv. En övergripande synpunkt är att man på allvar bör undersöka vilka ekonomiska incitament, sett ur individ-, organisations- och samhällsperspektiv, som leder till vägar ut ur deltidarbetslöshet och tillfälliga timanställningar. Den återvändsgränd som under lång tid präglat alltför många kvinnors arbetslöshetsvardag bör ersättas med ett verkligt vägval.

REFERENSER

- AMS (2004), *Definitioner inom AMV:s statistik. Historik över ett urval av våra begrepp*, AMS Utrednings- och statistikenhet, Uin 2004:1.
- Anxo, D., C. Fagan, I. Cebrian och G. Moreno (2007), »Patterns of Labour Market Integration in Europe: A Life Course Perspective on Time Policies«, *Socio-Economic Review*, vol. 5, nr 2, s. 233–260.
- Atkinson, J. och N. Meager (1986), *Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*. London: National Economic Development Office.
- Barrett, G.F. och D.J. Doiron (2001), »Working Part-Time: By Choice or By Constraint«, *Canadian Journal of Economics*, vol. 34, nr 4, s. 1042–1065.
- Bassi, L.J. (1995), »Policy Implications of Part-Time Employment«, *Journal of Labor Research*, vol. XIV, nr 3, s. 315–318.
- Bildt, C. och M. Westring Nordh (2004), »Utvärdering av Heltidsbeslutet i Bollnäs kommun«, Working Paper från HELA-projektet 2004:7, Arbetslivsrapport 2004:24, Arbetslivsinstitutet.
- Bergemann, A. och G. van den Berg (2007), »Effekterna av aktiv arbetsmarknadspolitik för kvinnor i Europa – en översikt«, IFAU rapport 2007: 3.
- Blank, R.M. (1989), »The Role of Part-Time Work in Woman's Labour Market Choice Over Time«, *American Economic Review*, vol. 79, nr 2, s. 295–299.

- Bollé, P. (1997), »Perspectives – Part-Time Work: Solution or Trap?«, *International Labour Review*, vol. 136, nr 4, s. 557–579.
- Bowden, S., D.M. Higgins och C. Price (2007), »Avoiding Conscriptio to the Inter-War 'Army' of the Unemployed: Short-Time Working in the Iron and Steel Industry«, *Labour History Review*, vol. 72, nr 1, s. 5–25(21).
- Båvner, P. (2001), *Half Full or Half Empty?: Part-Time Work and Well-Being Among Swedish Women*. Stockholm: Swedish Institute for Social Research.
- Connolly, S. och M. Gregory (2007), »Part-Time Employment Can Be a Life-Time Setback for Earnings: A Study of British Women 1975 to 2001«, IZA Discussion Papers nr 3101.
- Corral, A. och I. Isusi (2003), »Part-Time Work in Europe«, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, tillgängligt på <http://www.eurofound.eu.int>.
- Dagens Nyheter* (2007), »S-rådslag ordinerar besk jobbmedicin« (Tove Nandorf), del A, s. 15 (referat av bland andra professor Bertil Holmlund) 11 oktober.
- Delander, L., M. Hammarstedt och J. Månsson (2006), »Utvärdering av Hela-projektet«, CAFO, Växjö/Näringsdepartementet.
- Fagan, C. och J. Rubery (1996), »The Saliency of The Part-Time Divided in the European Union«, *European Sociological Review*, vol. 12, nr 3, s. 227–250.
- Farber, H.S. (1999), »Alternative and Part-Time Employment Arrangements As a Response to Job Loss«, *Journal of Labour Economics*, vol. 17, nr 4, s. 142–169.
- Fitzenberger, B. och G. Wunderlich (2004), »The Changing Life Cycle Pattern in Female Employment«, *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 51, nr 3, s. 302–328.
- Forslund, A., P. Johansson och L. Lindkvist (2004), »Employment Subsidies – A Fast Lane From Unemployment to Work?« IFAU Working Paper 2004:18.
- Forssell, J. och I. Jonsson (2005), »Deltidsarbetslöshet och deltidarbete i Europa. Förklaringsmodeller och statistik«, Working Paper 2005:30 från HELA-projektet 2005:6, Arbetslivsinstitutet.
- Frisen, J. (1997), »The Dynamic Demand for Part-Time and Full-Time Labour«, *Economica*, vol. 64, augusti, s. 495–507.

- Gallaway, L. (1995), »Public Policy and Part-Time Employment', *Journal of Labor Research*, vol. XIV, nr 3, s. 305–313.
- Gonäs, L., L. Hallsten och R. Spånt (2006), *Uppsagdas och arbetslösa villkor och hälsa: en översikt av forskningen 1995–2005. Arbetsliv i omvandling 2006:15*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hausman, J. och D. McFadden (1984), »Specification Tests for The Multinomial Logit Model«, *Econometrica*, vol. 52, nr 5, s. 1219–1240.
- Holmlund, B. (1996), »Arbetslöshetsförsäkringen och arbetslöshet«, *Ekonomisk debatt*, årg. 24, s. 353–368.
- Hosmer, D.W. och S. Lemeshow (1989), *Applied Logistic Regression*. New York: John Wiley & Sons.
- Joshi, H., S. Macran och S. Dex (1996), »Employment After Childbearing and Women's Subsequent Labour Force Participation: Evidence From the British 1958 Birth Cohort«, *Journal of Population Economics*, vol. 9, nr 3, s. 325–348.
- Kalleberg, A.L. (2000), »Non-Standard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work«, *Annual Review of Sociology*, vol. 26, s. 341–365.
- Kogan, I. (2003), »Ex-Yugoslavs in the Austrian and Swedish Labour Markets: The Significance of the Period of Migration and the Effect of Citizenship Acquisition«, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 29, nr 4, s. 595–622.
- Korpi, T. och S. Stenberg (2001), »Massarbetslöshetens Sverige: arbetslöshetens karaktär och effekter på individers levnadsförhållanden«, i *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer, SOU 2001:53, s. 31–77.
- Lundequist, K., D. Hallencreutz, P. Lundequist och J. Ottosson (2006), *Deltidsarbetslöshet och tillfälliga timanställningar inom olika branscher 1992–2002*, Arbetslivsrapport 2006:17. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Lundin, D. (2007), »Subventionerade anställningar för unga – en uppföljning av allmänt anställningsstöd för 20–24-åringar«, IFAU rapport 2007:1.
- Maier, F. (1994), »Institutional Regimes in Part-Time Work«, i Schmid, G. (red.), *Labour Market Institutions in Europe – A Socioeconomic Evaluation of Performance*. New York: M.E. Sharp.
- McFadden, D. (1974), »The Measurement of Urban Travel Demand«, *Journal of Public Economics*, vol. 3, nr 4, s. 303–328.

- Nyberg, A. (2003), »Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet«, Working Paper 2003:1, Arbetslivsinstitutet.
- Nyberg, A. (2005), »Arbetsmarknadsstatistiken – ideologi eller verklighet?«, Arbetsmarknad & Arbetsliv 2005:1.
- O'Reilly, J. (1996), »Labour Adjustment Through Part-Time Work«, i Schmidt, G., J. O'Reilly och K. Schömann (red.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Ottosson, J. och K. Lundequist (2005), *Deltidsarbetslöshet i Sverige: en kartläggning*, Arbetslivsrapport 2005:25. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Ottosson, J. och K. Lundequist (2006), *Var 1999 års deltidsarbetslösa och tillfälligt timanställda i arbete 2002?*, *Arbetslivsrapport 2006:16*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Pettersson, H. (2005), *A-kassa på deltid – ett ständigt problem inom arbetslöshetsförsäkringen*, *Arbetslivsrapport 2005:19*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Raelin, J.A. (1983), »Youth Permanent Part-Time Employment As a Labour Market Alternative to Full-Time Work: A Longitudinal Analysis«, *Journal of Occupational Behaviour*, vol. 4, s. 179–191.
- Rapp, G. och E. Sundin (2006), *Deltidsarbetslöshet som lösning eller problem för arbetsgivare och företagare*, *Arbetsliv i omvandling 2006:05*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Riksrevisionen (2006), *Arbetsmarknadsverkets insatser för att minska deltidsarbetslösheten*, RIR 1652–6597; 2006:1, tillgängligt på <http://www.riksrevisionen.se/templates/OpenDocument.aspx?documentid=5959>.
- Rubery, J. (1996), »The Labour Market Outlook and the Outlook for Labour Market Analysis«, i Crompton, R., D. Gallie och K. Purcell, *Changing Forms of Employment. Organisations, Skills and Gender*. London: Routledge, s. 21–39.
- Schröder, L. (2000), »Comments on Bauer, Lofstrom and Zimmermann: Immigration Policy, Assimilation of Immigrants, and Natives. Sentiments Towards Immigrants: Evidence from 12 OECD Countries«, *Swedish Economic Policy Review*, vol. 7, nr 2, s. 55–59.
- Scott Long, J. och J. Freese (2006), *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*. College Station TX: Stata Press.
- Small, K.A. och C. Hsiao (1985), »Multinomial Logit Specification Test«, *International Economic Review*, vol. 26, nr 3, s. 619–627.

- SOU 1971:42, *Försäkring och annat kontant stöd vid arbetslöshet*, betänkande till KSA-utredningen. Stockholm: Stockholm Liber.
- Stanfors, M. (2003), *Education, Labor Force Participation and Changing Fertility Patterns. A Study of Women and Socioeconomic Change in Twentieth Century Sweden. Lund studies in economic history*, 22. Stockholm: Almqvist & Wiksell.
- Stanfors, M. (2007), *Mellan arbete och familj: ett dilemma för kvinnor i 1900-talets Sverige*. Stockholm: SNS Förlag.
- Stratton, L.S. (1996), »Are 'Involuntary' Part-Time Workers Indeed Involuntary?«, *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 49, nr 3, s. 522–536.
- Sundström, M. (1999), *Part-Time Work in Sweden: An Institutional Perspective*. Stockholm: Demography Unit, Stockholm University.
- Tam, M. (1997), *Part-Time Employment: A Bridge or a Trap?*. Avebury: Avebury Publishers.
- Tegle, S. (1985), *Part-Time Employment: An Economic Analysis of Weekly Working Hours in Sweden 1963–1982. Lund economic studies*, 35. Lund: Studentlitteratur.
- Tilly, C. (1992), »Short Hours, Short Shift: The Causes and Consequences of Part-Time Employment«, i duRivage, V.L. (red.), *New Policies for the Part-Time and Contingent Workforce*. Armonk NY: M.E. Sharpe, s. 15–44.
- Wahlgren, I. (2004), *Vad har man gjort för att minska deltidarbetslösheten inom vård och omsorg?: en kartläggning av lokala projekt, Arbetslivsrapport 2004:3*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Westring Nordh, M. och R. Eiman (2004), *Nya arbetstidsmodeller i kommunernas äldreomsorg – för vem och varför? En rapport från åtta kommuner om visioner och verklighet, Arbetslivsrapport 2004:20*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Wikman, A. och S. Marklund (2006), *Deltidsarbetslösas arbetsvillkor, hälsobesvär och sjukfrånvaro*, arbetslivsrapport / Arbetslivsinstitutet, 1401–2928; 2006:12, Working paper / HELA-projektet, 2006:8, tillgänglig på http://ebib.sub.su.se/arb/2006/arb2006_12.pdf.
- Zampoukos, K. (2006), *Mentorskap inom vård och omsorg i Övertorneå. Genus, lärande och rörlighet i kunskapssamhällets ekonomiska geografi, Arbetslivsrapport 2006:06*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Appendix

Övriga variabler

Enligt tabell 3.3 (s. 84–87) är oddskvoten för variabeln ålder 1,03. Detta innebär att effekten av att bli ett år äldre är en 3 procentenheter ökad chans att erhålla ett heltidsjobb, i jämförelse med att vara kvar i deltidslöshet.

Som tidigare nämnts skiljer vi på om personen registretats som deltidslös, och således har ett permanent deltidskontrakt, eller om personen är timanställd. Deltidskontrakt har en relativt kraftig effekt: personer med en permanent anställning har 31 procentenheter högre chans att lämna deltidslöshet till förmån för en reguljär heltidsanställning. Å andra sidan pekar resultaten på motsatt effekt för i princip samtliga andra kategorier. Resultaten kan tolkas som att ett permanent kontrakt ger en starkare anknytning till arbetsmarknaden, vilket förklarar att de som har sådana kontrakt lämnar deltidslösheten för heltidsarbete.

Både tidigare erfarenheter och en relevant utbildning ger en positiv effekt för övergångar till heltidsarbete på den öppna arbetsmarknaden. Detta gäller även för utbildningsvariablerna – ju högre utbildning, desto större chans till en heltidsanställning.

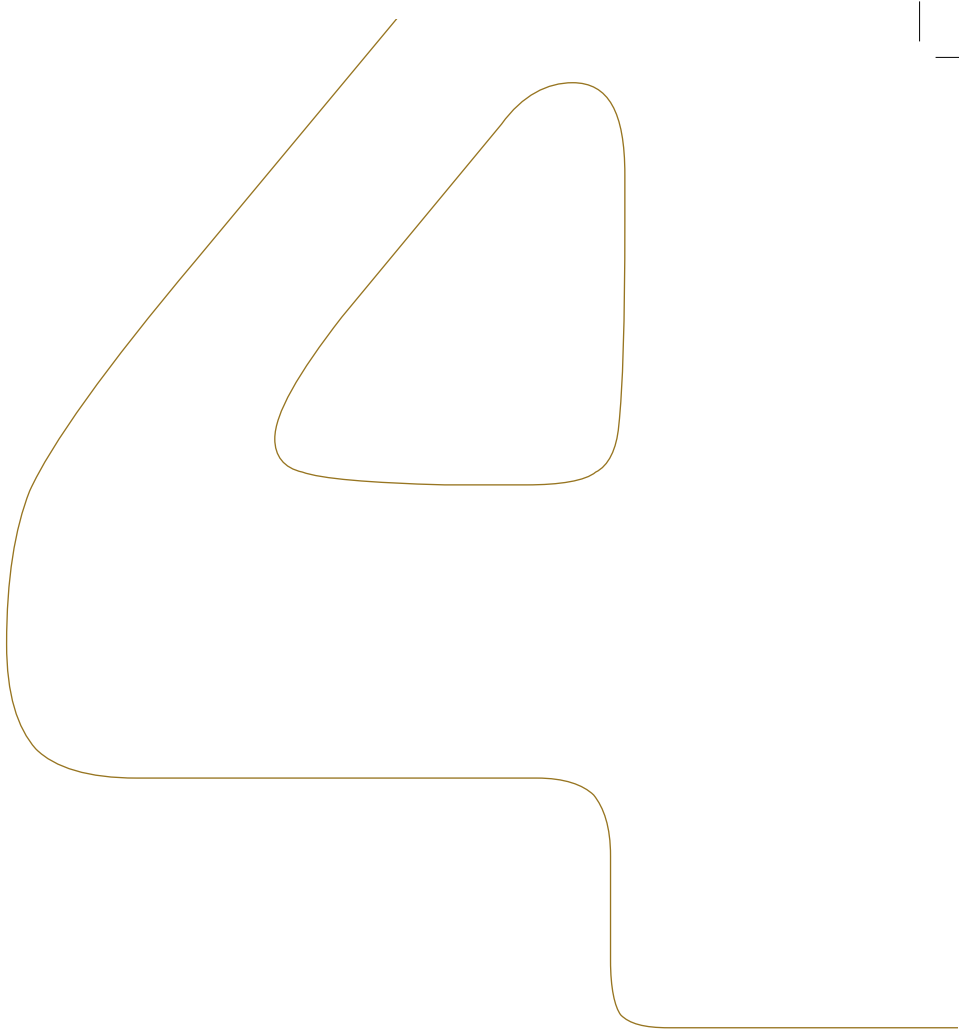
När det gäller de variablerna som indikerar att en person är född utanför Sverige hittar vi effekter för gruppen som vi definierat som övriga länder. Det finns dock ingen signifikant effekt när det gäller chanserna att lämna deltidslöshet till förmån för heltidsanställning.

En intressant variabel är den som indikerar att en individ bytt medborgarskap under observationsperioden. Eftersom personen vid starten hade utländskt medborgarskap skulle vi kunna tolka koefficienterna för denna variabel som effekter av svenskt medborgarskap. Det är intressant att notera att effekten har två utfall. Chanserna att personen ska komma till heltidssysselsättning minskar samtidigt som chanserna att personen kommer till heltidslöshet ökar. Att söka förklaringar till dessa effekter ligger dock utanför ramarna med kapitlet i denna bok.

Om en person har ett arbetshandikapp kan vi notera att chanserna att hamna inom Arbetsförmedlingens programverksamhet ökar. Chanserna för att få arbete med stöd ökar, likaså chanserna att komma i arbetsmarknadsprogram eller arbetsmarknadsutbildning. Detta kan tyda på att personer med arbetshandikapp hamnar i någon form av rundgång inom AMS regi.

Vi använder två variabler för att kontrollera för arbetslöshetshistoria, summerad inskrivningstid samt antalet inskrivningar sex år före vår observationsperiods början. När det gäller den förstnämnda finns signifikanta effekter; de är dock så små att med den noggrannhet vi valt ger det inget utslag. För antalet inskrivningar är resultaten generellt sett tydligare. Dock finner vi inga effekter när det gäller chanserna att gå till heltidsarbete.

Slutligen har vi valt att kontrollera för lokala arbetsmarknadsförhållanden genom att använda UV-kvoten på kommunnivå. Som förväntat är effekterna när det gäller heltidsarbete negativa, dvs. om UV-kvoten stiger (fler arbetslösa eller färre vakanser i kommunen) minskar chanserna för en deltidssysselsatt att få ett heltidsarbete.



Edward Palmer, Ingemar Svensson,
Patric Tirmén och Niklas Österlund

Sjukförmåner på deltid – vägen mot ett ökat deltagande i arbetslivet?

Tanken bakom deltidssjukskrivning och deltidssjuk- och aktivitetsersättning är att det är viktigt för människor med nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada att kunna behålla en så stark anknytning som möjligt till arbetslivet. Deltidssjukskrivning kan göra det möjligt att behålla kontakt med arbetsplatsen trots sjukdom eller skada. Sjuk- och aktivitetsersättning på deltid gör det möjligt att hålla sig kvar på arbetsmarknaden. Syftet är med andra ord att befrämja arbete.

Deltidssjukskrivning kan uppfylla flera syften. Den kan sättas in tidigt som en förebyggande åtgärd, med en förhoppning om att heltidssjukskrivning inte kommer att behövas. På så vis är individen i arbete mer än vad som annars hade varit fallet. Men framför allt är det tänkt att partiell sjukskrivning ska ge en möjlighet till smidigare övergång från heltidssjukskrivning till full återgång i arbete. I detta avseende kan partiell sjukskrivning också fungera som en sorts rehabiliteringsåtgärd. Människor ges en chans att gradvis återgå till arbetet efter en längre sjukskrivning vid en svårare sjukdom, då arbetsförmågan kanske inte kan förväntas vara på topp från början.

Det har varit möjligt att vara sjukskriven på deltid sedan den allmänna sjukförsäkringen infördes 1955. För rätt till sjukpenning krävdes från början att arbetsförmågan var nedsatt till minst hälften. I samband med en kraftig ökning av sjuksjuktalet och antalet förtidspensioneringar under andra hälften av 1980-talet beslutade statsmakterna att införa flera grader av partiell sjukskrivning, i syfte att begränsa kostnaderna i sjukförsäkringen. En fjärdedels och tre fjärdedelars sjukpenning infördes i juli 1990. Sedan dess har man haft rätt till sjukpenningersättning om arbetsförmågan är nedsatt med minst 25 procent. Samtidigt ändrades reglerna för sjukbidrag och förtidspension 1993 för att samordna ersättningsgraden med sjukpenningen.

Den nuvarande ordningen med fyra möjliga grader av sjukskrivning utgör ett flexibelt instrument. Det finns en uppfattning bland alla

Vi vill rikta ett tack till Caroline Runesson för värdefulla kommentarer på en tidigare version av detta kapitel. De åsikter och bedömningar som framförs i kapitlet är författarnas egna och ska inte tas som uttryck för Försäkringskassans uppfattning i dessa frågor.

parter – läkare, arbetsgivare, fackliga företrädare och Försäkringskassans handläggare – att användningen av partiell sjukskrivning kan förkorta frånvaron från arbetet, vilket framgår av en enkätundersökning som Riksförsäkringsverket (nuvarande Försäkringskassan) genomförde 2003 (Riksförsäkringsverket 2004). Samma enkät visade också att det kan vara svårt att ordna deltidsarbete i praktiken, i synnerhet inom vissa LO-grupper.

Mellan 1997 och 2003 ökade antalet sjukskrivningsdagar per person i arbetsför ålder lavinartat. För att få bukt med denna utveckling och den befarade utslagningen av många människor från arbetskraften som låg latent föreslog den dåvarande regeringen i budgetpropositionen för 2002 ett program i 11 punkter för ökad hälsa i arbetslivet. I budgetpropositionen för 2003 föreslogs bland andra åtgärder att partiell sjukskrivning ska vara »utgångspunkten vid sjukskrivning«. Syftet var att fler människor, som annars riskerade att marginaliseras genom långa sjukskrivningar, skulle bevara kontakten med arbetslivet och därmed ges en bättre möjlighet att hålla sig kvar där, samt att eventuell återstående arbetsförmåga skulle tas tillvara i ökad utsträckning.

Något senare utökades också arbetsgivarnas ansvar för finansieringen av sjukfrånvaro, samtidigt som det byggdes in ett incitament att medverka till deltidssjukskrivning. Arbetsgivarna blev finansiellt ansvariga för 15 procent av ersättningskostnaden vid heltidssjukskrivning. Vid deltidssjukskrivning blev den allmänna försäkringen ansvarig för hela kostnaden. Försöket med medfinansieringen varade i endast ett år, men betoningen på ökad användning av partiell sjukskrivning finns kvar än i dag.

Utöver de potentiella fördelar som partiell sjukskrivning kan medföra finns även potentiella nackdelar. För det första är det svårt att med säkerhet fastställa partiell arbetsförmåga. Detta gör det svårt att fastställa vad som är »rätt« i individuella fall, och ambitionen att försäkringen ska vara likformig och därmed rättssäker kan urholkas något. Å andra sidan kan samma invändningar framföras mot en ordning där arbetsförmågan ska vara i stort sett helt borta för att en person ska ha rätt till sjukpenning. Den viktigaste invändningen är att en deltidsför-

mån inom sjukpenningförsäkringen öppnar porten till en form av betald fritid, dvs. vad som inom försäkringen kallas för *moral hazard*. Individen själv medverkar i processen att bedöma sin arbetsförmåga i en situation där det inte finns objektiva mått som exakt mäter rätten till ett visst försäkringsutfall. Vid sjukskrivning har individen möjlighet att förlänga ersättningsperioden med hänsyn till andra omständigheter än dem försäkringen är avsedd för. Både frestelsen och möjligheterna att göra detta kan vara större med ett ökat inslag av partiella förmåner.

Statistiken visar att fall med partiell sjukpenningersättning i genomsnitt varar längre än fall med hel ersättning, vilket skulle kunna tolkas som ett överutnyttjande i åtminstone vissa fall. Å andra sidan kan antalet *nettodagar* under sjukskrivningsperioden bli färre i fall med partiell ersättning jämfört med fall med heltidsersättning. Dessutom har tidigare studier visat att längre sjukskrivningsperioder som avslutas med partiell ersättning avslutas snabbare än fall med heltidsersättning.²⁴ Detta tyder på att syftet med deltid ersättning uppfylls åtminstone till viss del.

För att dra slutsatser om effekterna av deltidssjukskrivning genom att jämföra heltids- och deltidfall förutsätts dock att fallen i övrigt är likvärda, till exempel med avseende på nedsättning av arbetsförmågan och svårighetsgrad hos sjukdomen, liksom alla andra faktorer som kan påverka sjukskrivningsperioderna, till exempel arbetsuppgifter och arbetsgivarens medverkan. Så behöver naturligtvis inte alls vara fallet. Det vi behöver svar på är en hypotetisk fråga – nämligen vad skulle hända om en annan omfattning än den faktiska hade tillämpats i ett givet fall, under samma förutsättningar i övrigt? Först utifrån sådan information är det möjligt att göra en prognos om effekterna av en ökad eller minskad användning av deltidssjukskrivning.

Det är sålunda omöjligt att utifrån en granskning av statistiken dra någon säker slutsats om i vilken utsträckning de positiva och negativa konsekvenserna av partiell sjukskrivning förekommer. Å andra sidan kan vi samla resultat från tidigare studier, belysa utfallet med en förbätt-

24. Andrén och Palmer (2004 b).

rad statistik samt bidra med nya resultat. Syftet med denna studie är att penetrera dessa frågor djupare och ta oss närmare ett svar på frågan om det kan finnas en potentiell underutnyttjad arbetskraft bland personer med sjukpenning, sjukersättning eller aktivitetsersättning (SA), och vilken roll sjukförmåner på deltid spelar och kan spela i sammanhanget.

Förväntas nedsättningen i individens arbetsförmåga kvarstå under en längre period byts sjukpenning ut mot sjuk- eller aktivitetsersättning. Syftet med partiell sjuk- eller aktivitetsersättning är i princip det samma som för sjukpenning, att göra det möjligt för människor vars arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom eller skada att ändå arbeta på deltid och därmed bidra till sin egen försörjning. Samtidigt har arbete ett stort värde i sig för de flesta. Därför är åtgärder som bidrar till att individen behåller ett fotfäste i arbetslivet välfärdsskapande, jämfört med ett alternativ utan dessa.

Arbetsförmågebegreppet och sjukskrivningsprocessen

I detta avsnitt diskuterar vi den formella bakgrunden, lagstiftningen och de tillämpningsföreskrifter som ligger till grund för sjukpenningbeslutet och för beslut om aktivitets- eller sjukersättning. Vi börjar med en diskussion om rätten till sjukpenning och introducerar sedan tankar kring användningen av partiella förmåner inom sjukförsäkringssystemet. Det är viktigt att säga redan från början att Sverige är relativt unikt med denna ordning. Vi återkommer i senare avsnitt till en diskussion om för- och nackdelar med deltidssjukskrivning.

Rätten till sjukpenning och SA

Sedan 1963 har de grundläggande villkoren för rätt till sjukpenning reglerats i lagen om allmän försäkring (AFL), kapitel 3, paragraf 7. Dess nuvarande lydelse är:

Sjukpenning utges vid sjukdom som sätter ned den försäkrades arbetsförmåga med minst en fjärdedel. Vid bedömning av om en sjukdom föreligger ska bortses från arbetsmarknadsmässiga, ekonomiska, sociala och liknande förhållanden. Med sjukdom jämföras ett tillstånd av nedsatt arbetsförmåga, som orsakats av sjukdom för vilken sjukpenning utgetts och som fortfarande kvarstår efter det att sjukdomen upphört.

De centrala begreppen är således *sjukdom* och *arbetsförmåga*. Sjukdomsbegreppet sätter en ram för sjukpenningförsäkringen. Det formulerades ursprungligen i Socialvårdskommitténs betänkande från 1944 och uttrycks fortfarande med i stort sett samma ord: »Begreppet sjukdom definieras enligt vanligt språkbruk och gällande läkarvetenskaplig uppfattning« (Riksförsäkringsverkets vägledning 2004:2, s. 13).²⁵

Sjukdomsbegreppet har sålunda en allmän formulering, vilket kan anses vara en fördel eftersom det successivt måste anpassas till vetenskapens framsteg. Kopplingen mellan sjukdom och arbetsförmåga ändras alltså i takt med att medicinsk teknologi och medicinska behandlingsmöjligheter förändras. Ramen för tillämpningen av begreppet sätts genom riksdagsbeslut samt av domstolarna, genom att rättspraxis skapas eller förändras.

Vad statsmakterna har försökt göra är att begränsa användningen av sjukpenningförsäkringen just till nedsatt arbetsförmåga *på grund av sjukdom*. Regeringen har funnit det motiverat vid ett antal tillfällen under senare år att påpeka var gränsen går. Exempelvis skrev Regeringen 2002 (Prop. 2002/03:89, s. 18): »Det är angeläget att motverka att ersättning från sjukförsäkringen betalas ut för sociala och generella livsproblem.« Formuleringen tillkom redan i samband med att lagen »skärptes« den 1 oktober 1995. Då tillkom den andra satsen i den nuvarande lydelsen av AFL, kapitel 3, paragraf 7: »Vid bedömning av om en sjukdom föreligger ska bortses från arbetsmarknadsmässiga, ekonomiska, sociala och liknande förhållanden.«²⁶

25. SOU 1944:15, s. 162.

26. Å andra sidan är det oklart om denna skärpning haft effekt. Användningen av sjukförsäkringen per capita är hög i områden där arbetslösheten är hög i Sverige (Dutrieux

Det räcker inte med att ha en sjukdom eller skada för att bli berättigad till sjukpenning, som framgår av lagtexten ovan, utan det avgörande är att arbetsförmågan är nedsatt till följd av sjukdomen. Det betyder att rätten till sjukpenning kan bedömas olika för två individer med samma hälsotillstånd som råkat ut för samma sjukdom eller skada, men som har olika arbeten/arbetsuppgifter. En högerhänt lärare som exempelvis skadat vänstra handen eller armen har inte nödvändigtvis nedsatt arbetsförmåga, medan en bilmekaniker med samma skada med säkerhet har det. Det är alltså en kombination av sjukdom och arbetssituation som ligger till grund för rätten till sjukpenning.

Vad som kan tyckas försvåra handläggningen är emellertid en bestämmelse om att vid bedömning av rätt till sjukpenning eller SA gäller: »Om det finns *särskilda skäl* (vår kursivering) för det får vid bedömningen av arbetsförmågens nedsättning beaktas den försäkrades ålder samt den försäkrades bosättningsförhållanden, utbildning, tidigare verksamhet och andra liknande omständigheter« (Regelbok för socialförsäkringen 2007, s. 66 och 127). Samtidigt finns det inte »någon uttömmande redovisning av vad som kan utgöra 'särskilda skäl' vare sig i lagtexten eller förarbetena« (RFV:s vägledning 2004:9, s. 69).

Till skillnad från sjukpenningförsäkringen har villkoren för rätt till aktivitets- eller sjukersättning och deras föregångare, förtidspension och sjukbidrag, varierat kraftigt över tiden med hänsyn till andra faktorer än sjukdom eller skada. Genom tillkomsten av lagen om allmän försäkring 1961 infördes en faktor som inte har med arbetsförmåga att göra, nämligen huruvida näringslivet på orten var ensidigt eller ej. Möjligheterna att ta hänsyn till andra förhållanden än medicinskt orsakad nedsättning av arbetsförmågan expanderades sedan kraftigt 1970, särskilt för den äldre arbetskraften, på förslag från LO (Hansen och Goine

och Sjöholm 2003a och b, Holm m.fl. 2003, Olsson 2004 och Lundberg 2006). Detta tyder på att människor anpassar sig till en sämre arbetsmarknad genom att hålla sig kvar som sjukskriven i större utsträckning på en olämplig arbetsplats. I längden leder detta betående till en övergång till sjukersättning. Det tyder på att det regionalt kan finnas arbetskraftspotential »inläst i sjukförmåner«.

2006). Införandet av dessa s.k. äldre regler ledde till nästan en fördubbling av förtidspensioneringarna.

År 1972 infördes en möjlighet för långvarigt arbetslösa som fyllt 63 år (60 år från 1974) att erhålla förtidspension utan någon särskild medicinsk prövning. Denna rätt togs bort 1991. Den 1 januari 1997 togs även kvarvarande äldre regler bort och nu är vi i huvudsak tillbaka i de principer som gällde fram till 1970 – dvs. att i princip endast medicinskt orsakad nedsättning av arbetsförmåga ska utgöra grund för ersättning. Undantaget är de nämnda särskilda skälen. Cohen Birman m.fl. (2004) visar att förtidspensioneringen bland 60–64-åringar minskade efter avskaffandet av arbetsmarknadsskälen 1991.

»Särskilda skäl« utgör en sorts »ventil«, som kan vara rimlig bland annat för äldre arbetskraft. Samtidigt finns en stor fråga med geografisk anknytning, nämligen den om i vilken utsträckning krav ska ställas på flyttning för att skaffa ett för individen rimligt arbete. Samma fråga gäller inom arbetslöshetsförsäkringen. Var går gränsen där ålder kan vägas in och andra omständigheter? Hur mycket hänsyn ska tas till övriga familjmedlemmar, exempelvis makans eller makens arbetssituation och sysselsättningsalternativ på en annan ort? Dessa villkor har aldrig preciserats på ett tydligt sätt i lagstiftningen, vilket har försvårat en enhetlig och rättssäker tillämpning.

Partiella förmåner inom sjukpenningförsäkringen

Under en följd av år på 1980-talet konstaterade regeringen i budgetpropositioner att tyngdpunkten för kostnaderna inom sjukpenningförsäkringen låg på de långa sjukfallen. Med fokus på långa sjukskrivningar (över 90 dagar) ansåg Rehabiliteringsberedningen att flera ersättningsgrader skulle underlätta för fler att återgå i arbete tidigare.²⁷ Alltsedan 1955 gällde nämligen hel- eller deltidssjukskrivning på 50 procent. Bland remissinstanserna inför införandet 1990 var det bara Försäk-

27. SOU 1988:41

ringsöverdomstolen som ställde sig avvisande till utredningsförslaget, med argumentet att det framstår som i det närmaste praktiskt ogörligt att på ett rättvist sätt tillämpa ett så fingraderat system. De övriga remissinstanserna var positiva. Den 1 juli 1990 infördes en ny ordning med en fjärdedels, halv, tre fjärdedels och hel sjukskrivning. Motsvarande grader infördes den 1 juli 1993 för sjukbidrag och förtidspension, också på basis av ett förslag från Rehabiliteringsberedningen. Från januari 2003 övergick dessa till aktivitetsersättning (för personer 19–29 år) och sjukersättning (för personer 30–64 år).²⁸

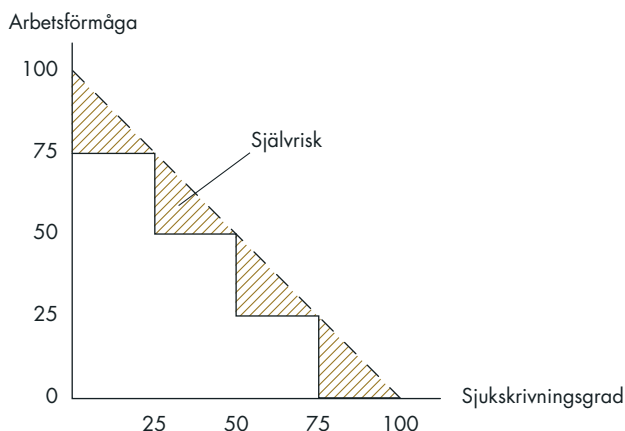
Alltså, enligt nuvarande bestämmelse utges sjukpenning vid sjukdom som sätter ner den försäkrades arbetsförmåga med minst en fjärdedel. Sjukpenningen kan vara hel eller partiell beroende på arbetsförmågans nedsättning, enligt tabell 4.1 – även illustrerat i figur 4.1.

I försäkringens konstruktion ligger således ett visst mått av självrisk för arbetsgivaren eller individen. I princip har en person med 20 procent nedsättning av arbetsförmågan inte rätt till sjukpenning alls och en person med 90 procents nedsättning har rätt till tre fjärdedels sjukpenning. Det innebär alltså att det i regelverket inte finns något utrymme för någon arbetskraftsreserv i sjukförsäkringens. I vilken mån försäkringens verkligen tillämpas enligt dessa intentioner är en annan fråga.

Tabell 4.1

Arbetsförmåga	Sjukpenningens omfattning
Saknas helt	Hel
Nedsatt med minst tre fjärdedelar men saknas inte helt	Tre fjärdedelar
Nedsatt med minst hälften men mindre än tre fjärdedelar	Halv
Nedsatt med minst en fjärdedel men mindre än hälften	En fjärdedel

28. Fortsättningsvis kommer förkortningen SA att användas som benämning för inte bara sjuk- och aktivitetsersättning utan också motsvarande förmåner före 2003, dvs. sjukbidrag och förtidspension.



Figur 4.1 Teoretisk koppling mellan arbetsförmåga och sjukskrivningsgrad.

Konsekvenserna av mellanskillnaden mellan arbetsförmågans nedsättning och omfattningen på sjukpenningen, som uppstår om försäkringen tillämpas enligt de beskrivna reglerna, blir i första hand att arbetsgivaren drabbas då han inte får ut den arbetsförmåga han betalar för. Det skulle i sin tur kunna leda till att kostnaden i slutänden faller på individen. Detta sker om den nedsatta prestationen leder till en lägre lön – som »rättvis« ersättning för en lägre prestation på jobbet – eller ett beslut av individen att arbeta deltid.²⁹

Emellertid ligger det en svårighet för läkaren i att kunna bedöma arbetsförmågan med tillräckligt god precision. Det är heller inte någon självklarhet att tillämpningen bland läkare och försäkringskassehandläggare, givet en bedömd arbetsförmåga, är i enlighet med regelverket. Det kan vara så att individen själv insisterar på att vara sjukskriven en längre eller kortare tid eller med annan omfattning än vad läkaren föreslår, vilket inte är ovanligt (Arrelöv 2006). I praktiken anger läkare att

29. Det kan vara intressant i sammanhanget att Andrén och Palmer (2008) finner att tidigare, längre sjukskrivning inte påverkar lönen utan snarare arbetstiden.

det är individens »motivation« som till viss eller stor del avgör utfallet (Arrelöv 2006).

Individens motivation kan i sin tur påverkas av mycket annat än sjukdom, exempelvis den arbetsmiljö individen förväntas gå tillbaka till. Det finns en hel del forskning som tyder på att arbetsmiljön påverkar sjukskrivning. Bland annat anger ca 60 procent av de sjukskrivna att arbetet delvis eller helt ligger bakom deras sjukskrivning (Eklund 2003 samt Eklund och Ossowicki 2005).³⁰ Wikman (2004) visar till exempel att bristande handlingsutrymme på arbetsplatsen leder till längre sjukskrivningar.

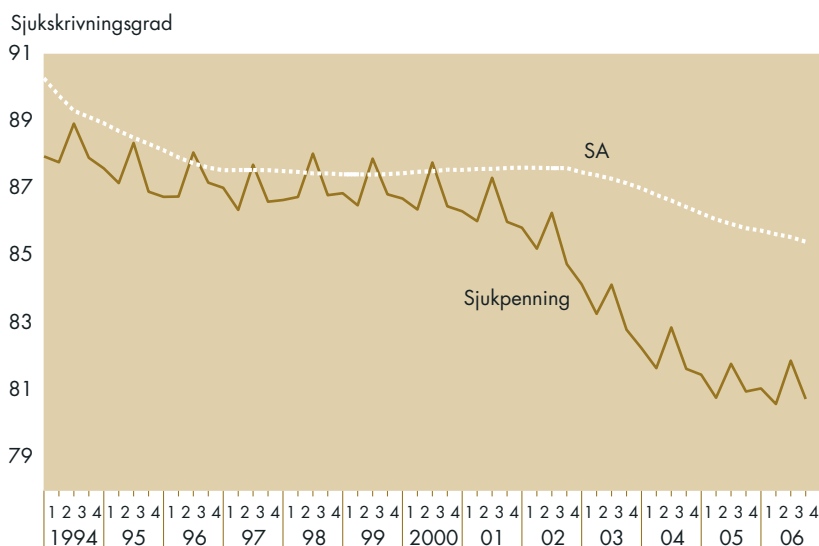
Användningen av partiella förmåner

Det finns få studier som utförligt belyser hur partiella sjukförmåner används. Detta beror bland annat på att det tills helt nyligen funnits begränsningar i detaljnivån i Försäkringskassans registerdata. Tidigare studier har i stället varit baserade på urval, huvudsakligen bestående av enkätdata (se Eklund m.fl. 2004, Andrén och Palmer 2004a och b samt Bergendorff 2001). Nu har Försäkringskassan dock en nyutvecklad utvärderingsdatabas, MIDAS, som bland annat kan användas för att analysera förändringar under en sjukskrivning. Dessa data har använts i en ny studie som detaljerat beskriver den totala användningen av deltidssjukskrivning (Österlund 2008), vilken vi kommer att referera till i denna studie. Österlunds studie har dock inget fokus på de tre olika gradera av deltidssjukskrivning, varför denna dimension kommer att ges extra utrymme i detta kapitel. För SA är utbudet av studier kring partiella förmåner ännu magrare. Mycket av det som presenteras i denna studie ger således en unik bild som tidigare inte har varit möjligt att visa.

30. Haugen m.fl. (2006), som baseras på ett urval av 40 000 individer 2004 inom ramen för Försäkringskassans SKA-undersökning, kommer fram till att människors uppfattning om sin arbetssituation förklarar 26 till 28 procent av omfattningen av sjukskrivningen 2004.

Överblick över användningen av partiell sjukskrivning

För att få en första bild av hur vanligt partiell sjukskrivning med sjukpenning och SA är, visas i figur 4.2 en sammanställning över relationen mellan antalet utbetalda netto- och bruttodagar, vilket motsvarar den genomsnittliga sjukskrivningsgraden.³¹ Då de allra kortaste sjukskrivningarna är av mindre intresse studeras endast sjukskrivningar som pågår 30 dagar eller längre. Figuren visar att användningen av deltidssjukskrivning har ökat markant under de senaste tio åren. Under 1990-talets andra hälft låg den genomsnittliga sjukskrivningsgraden på



Figur 4.2 Genomsnittlig sjukskrivningsgrad för sjukpenning och SA, per kvartal.

Källa: Försäkringskassan, MiDAS.

31. Med nettodagar avses antalet dagar med hänsyn tagen till sjukskrivningsgrad, där två (brutto) dagar med halv ersättning ger en nettodag. Med bruttodagar avses antalet dagar oavsett om sjukskrivningen var på hel- eller deltid.

mellan 86 och 88 procent. Den sjönk påtagligt mellan 2002 och 2005 och ligger nu på drygt 80 procent. Användningen av partiella förmåner inom SA har genomgående varit något mindre, och skillnaderna mellan sjukpenning och SA har ökat på senare år.

I Österlund (2008) påvisas även en kraftig säsongsvariation i användningen av deltidssjukskrivning, där sjukskrivning på deltid användes mindre under vanliga ferieperioder (framför allt juli). Detta syns även delvis i figur 4.2, där deltidssjukskrivning används mindre under det tredje kvartalet varje år. Något motsvarande mönster syns inte för SA. Individer som avslutar en sjukskrivning på deltid i början av sommaren påbörjar i högre grad en ny sjukskrivning en till två månader senare, jämfört med de deltidssjukskrivningar som avslutas under övriga delar av året. En slutsats som dras av detta är att det inte är alltför ovanligt att en deltidssjukskriven avbryter sin sjukskrivning för att ta semester och sedan återupptar sjukskrivningen. Det finns ekonomiska drivkrafter då den högre semesterersättningen ger mer än vad en extra karensdag kostar efter semestern, vilket skulle kunna förklara den kraftiga säsongsvariationen.

I vilken utsträckning används de olika sjukskrivningsgraderna?

Partiella förmåner har blivit ett allt vanligare inslag i försäkringen. Här sätter vi fokus på hur dessa används. Hur skiljer sig de sjukskrivna som har ersättning på 50 procent från dem som har ersättning på 25 respektive 75 procent? Vi börjar med att visa andelen individer med sjukpenning och SA med olika sjukskrivningsgrader.

Det första vi kan konstatera är att det finns en påtaglig skillnad i användning av deltidssjukskrivning mellan kvinnor och män (se figur 4.3). Statistiken har länge visat att kvinnor har en högre användning av sjukpenningförsäkringen, men de har också en högre andel deltidssjukskrivningar bland dem som är sjukskrivna. I december 2006 var andelen med någon grad av partialitet av sjukskrivning och SA 25 respektive 40 procent högre bland kvinnorna jämfört med männen. Öst-

erlund (2008) visar även att kvinnor är deltidssjukskrivna i högre grad än männen i samtliga branscher, med störst överrepresentation i mansdominerade branscher som bygg- och transportsektorerna. Studien visar också att könsskillnaderna totalt sett blir oförändrade vid konstanthållning för bransch, ålder, sysselsättning m.m. Det är således svårt att förklara dessa könsskillnader utifrån tillgängliga variabler.

Vidare vad gäller sjukpenning syns i figur 4.3 att partiell sjukskrivning på halvtid genomgående har varit allra vanligast. För både män och kvinnor har andelen med partiell sjukskrivning ökat för alla sjukskrivningsgrader. Andelen med en fjärdedels sjukskrivning har ökat mest för kvinnor och andelen med halv sjukskrivning mest för män. En annan tendens är att andelen med en fjärdedels sjukpenning ökar med åldern, där den högsta andelen finns i åldersgruppen 55–59 år. Detta mönster är tydligast för kvinnor.

Även dagersättningen omräknad till heltid, som är en spegling av den sjukpenninggrundande inkomsten, är högre för individer med en fjärdedels sjukpenning. År 2005 var medianbeloppet för anställda med en fjärdedels sjukpenning 520 samt 596 kronor per dag för kvinnor respektive män, medan motsvarande belopp för hel sjukpenning var 459 respektive 525 kronor, dvs. en skillnad på ca 13 procent.³² Det är således vanligare att individer med högre inkomster är sjukskrivna med en fjärdedels omfattning. Även högutbildade är överrepresenterade bland de deltidssjukskrivna. År 2004 hade i genomsnitt ca 40 procent av de sjukskrivna med en fjärdedels ersättning eftergymnasial utbildning, medan motsvarande andel för de heltidssjukskrivna var ca 20 procent. Denna skillnad kvarstår och är starkt statistiskt säkerställt, även kontrollerat för kön, ålder och födelseland.

Samtidigt som en fjärdedels samt tre fjärdedelars sjukpenning blivit allt vanligare bland stocken sjukskrivna har också längderna på episoderna med dessa sjukskrivningsgrader ökat mest. Medianlängden för *perioder* med en fjärdedels sjukpenning ökade från 29 bruttodagar 1995

32. Taket för anställda låg 2005 på 648 kronor per dag – prisbasbeloppet (39 400 kr) · 7,5 · 0,8/365. Arbetslösa har sedan juli 2003 haft ett tak på 521 kronor.

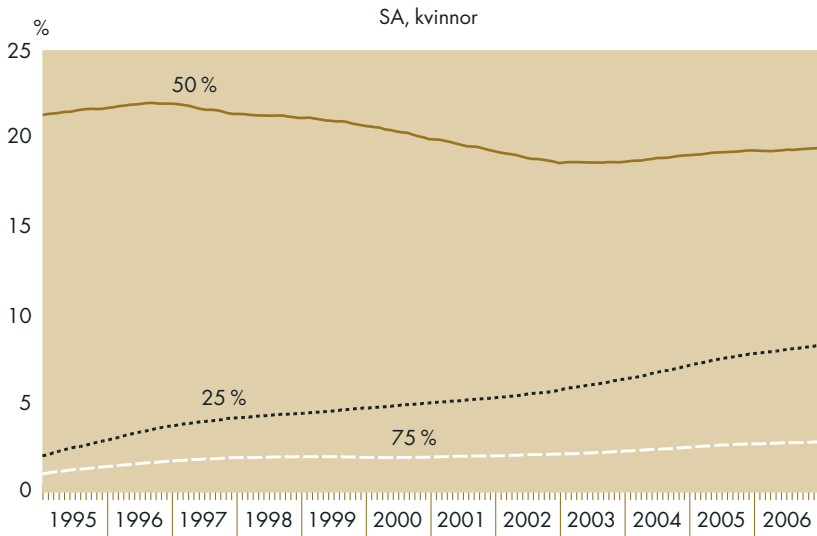
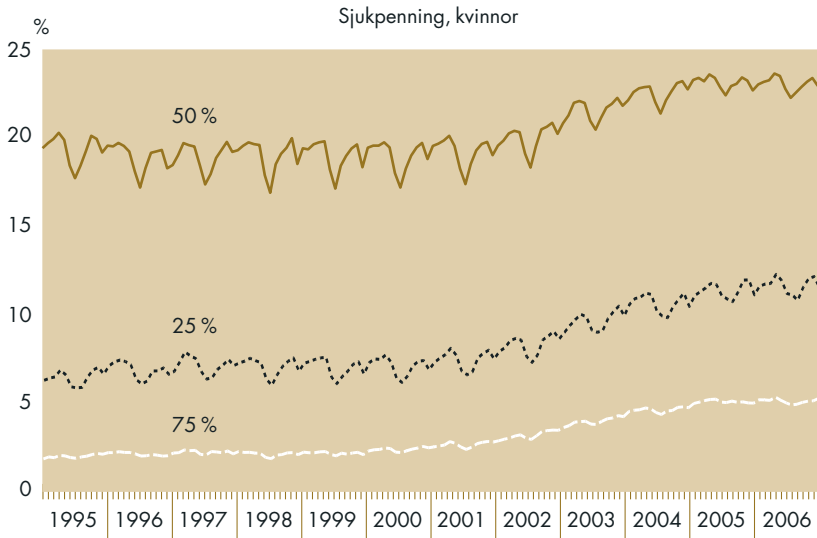
till 40 bruttodagar 2006, och för perioder med tre fjärdelelars sjukpenning från 22 till 31 bruttodagar mellan samma år, dvs. en 40-procentig ökning.³³ Mediantiderna för halv sjukpenning har gått från 27 till 33 dagar, medan mediantiden för hel sjukpenning var 33 dagar både 1995 och 2006 (med viss variation där emellan). De ökade längderna för perioder med partiell ersättning ligger bakom en del av ökningen av andelen med partiell sjukpenning i stocken (figur 4.3).

Vad gäller SA är mönstret ett annat. Partiell ersättning på halvtid är vanligast även här. Både en fjärdedels och tre fjärdedels SA har, liksom för sjukskrivning, ökat som andel av samtliga grader för både kvinnor och män (se figur 4.3). Men för kvinnor har andelen med halv SA minskat under en tioårsperiod medan motsvarande andel för män varit relativt konstant. Den relativa ökningen är klart högst för en fjärdedels SA för både kvinnor och män, där den för män har mer än tredubblats. Totalt sett har användningen av SA på deltid ökat (se figurerna 4.2 och 4.3), men det är förändringen bland äldre individer mellan 55 och 64 år som står för hela den förändringen. För övriga åldersgrupper är nivån i princip densamma 2006 som 1995.

När i sjukfallet används de partiella förmånerna?

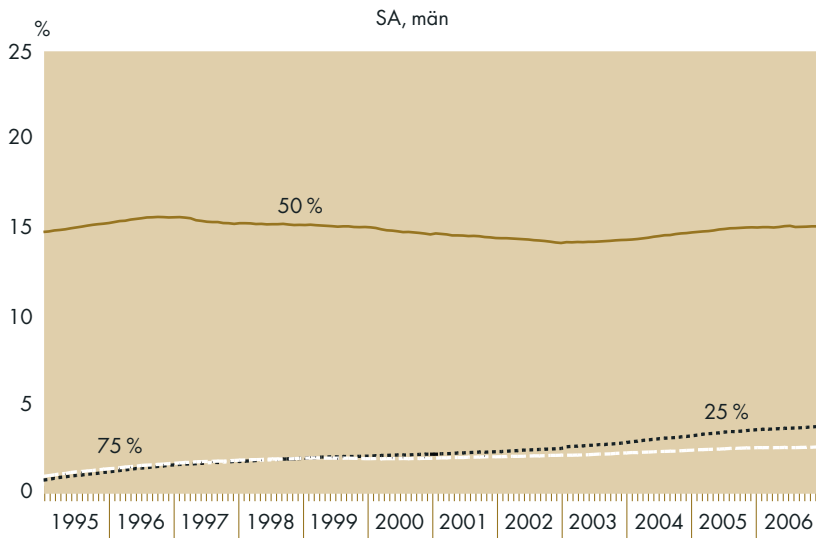
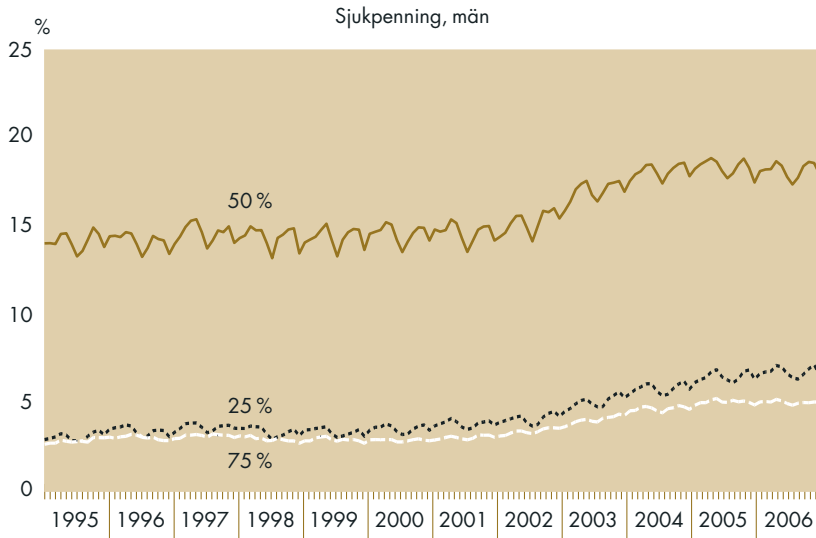
Vad som kan vara av intresse är inte bara vilka eller hur många som under ett sjukfall har någon partiell sjukförmån, utan även *när* under sjukskrivningen som den partiella ersättningen förekommer. På så sätt ges också en bild av *hur* de partiella förmånerna används. Används deltids-sjukskrivning främst som ett instrument för att återgå till samma sysselsättning som innan sjukskrivningsperioden påbörjades – och därmed finns i slutet av en sjukskrivning? I figur 4.4 visas olika kombinationer av hel- och deltid för sjukfall påbörjade 2002. Anledningen till att vi stude-

33. Egna beräkningar från MIDAS. Siffrorna ska inte likställas med sjukfallslängder utan endast längden på perioden med den unika sjukskrivningsgraden. Sjukfall kortare än 30 dagar är exkluderade från denna beräkning, för jämförbarhet över tid.



Figur 4.3 Andel av stocken sjukskrivna och SA-tagare med 25, 50 respektive 75 procent.

Källa: Försäkringskassan, MiDAS.



rar fall som börjar detta år är att 99 procent av dessa sjukskrivningar var avslutade före januari 2007.³⁴

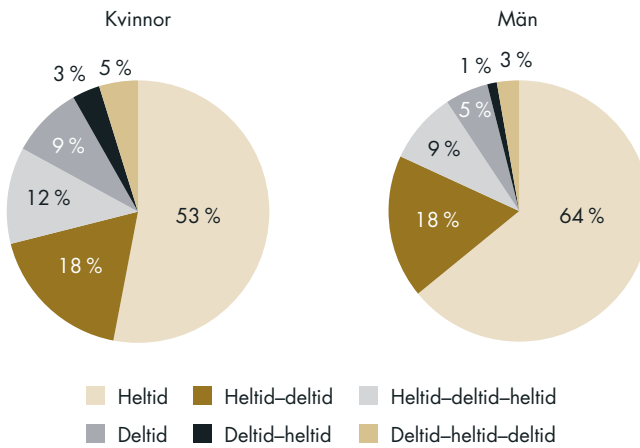
För både kvinnor och män är det vanligast med heltidssjukskrivning under hela sjukfallet, vilket vi redan konstaterat. Det vi dock inte har sett tidigare är att det efter detta är vanligast att en heltidssjukskrivning övergår till deltid och sedan avslutas. En relativt hög andel av dem som går från heltid till deltid går dock efter ett tag tillbaka till heltidssjukskrivning, vilket kan tolkas som att deltidssjukskrivningen inte fått önskad effekt. För kvinnor gäller det 39 procent och för män 34 procent. Det förekommer även att ett sjukfall påbörjas med deltid och aldrig når heltidssjukskrivning. Det rör i genomsnitt ca 8 procent av alla sjukfall som började 2002. Denna form har blivit vanligare på senare år, 2004 var andelen 12 procent (Österlund 2008).

Av figur 4.4 framgår också att det nästan är dubbelt så vanligt att kvinnor startar en sjukskrivning med deltid, vilket till viss del förklaras av att gravida kvinnor börjar med deltid (Eklund m.fl. 2004, Andrén och Palmer 2004a och b samt Österlund 2008). Eklund m.fl. (2004) visar även att det för kvinnor i högre grad rör sig om sjukdomar i rörelseorganen, jämfört med övriga diagnoser.

För individer med SA är mönstret ett annat och i figur 4.5 redovisas statistik för de fall som började 1995. Av dessa var ca två tredjedelar avslutade före januari 2007, varför vi valt att redovisa så pass gamla fall. En del av dessa fall kan därför senare komma att ändra deltidstatus, men det borde vara ett marginellt problem då det efter tolv år knappast sker förändringar i så många fall.

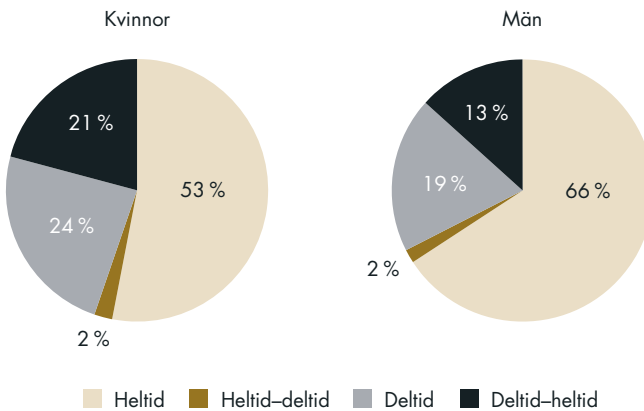
Den största gruppen är här, liksom för sjukfall, de med heltid under hela fallet. Det är dock mycket ovanligt att ett SA-fall som börjar på heltid går över till deltid. Det är i stället en hög andel, framför allt bland kvinnor, som börjar på deltid. Nästan hälften av dessa går dock så småningom över till heltid. Denna övergång skedde i genomsnitt efter ca tre år.

34. Med exempelvis »deltid-heltid« avses de sjukfall som börjar på deltid ($\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$ eller $\frac{3}{4}$) och som sedan efter eventuella förändringar i sjukskrivningsgrad inom denna grupp går upp till heltid och därefter avslutas.



Figur 4.4 Förändringar i deltidsstatus för sjukfall som började 2002.

Källa: Försäkringskassan, MiDAS.



Figur 4.5 Förändringar i deltidsstatus för SA-fall som började 1995.

Källa: Försäkringskassan, MiDAS.

Vad händer efter avslutad sjukskrivning med sjukpenning?

För att ytterligare belysa frågan om *hur* de partiella sjukförmånerna används behöver vi veta vad som händer efter det att sjukskrivningarna avslutas. Helst hade vi velat mäta återgång i arbete, men uppgifter om detta saknas i det datamaterial som vi har använt. I stället studeras förekomsten av »negativa« utfall i form av en ny period med sjukpenning eller övergång till SA. I tabell 4.2 redovisas vart de sjukfall som avslutades 2005 tog vägen. Ett sjukfall kan sägas ha haft ett negativt utfall om en ny sjukpenningsperiod eller period med SA påbörjats inom 90 dagar efter avslutat sjukfall. Den senare gruppen inkluderar även SA-perioder som påbörjades före avslutad sjukskrivning med sjukpenning som kan uppstå vid övergångar till partiell SA. Merparten av de individer som har gått till någonting annat har troligtvis återgått till ursprunglig sjukskrivning, då Hägglund (2007) visar att det är få anställda som går från sjukskrivning till arbetslöshet.

I tabell 4.2 blir det tydligt att de olika grupperna av deltidsanvändare skiljer sig väsentligt åt när det kommer till avslutningsorsak. Högst utflöde till annat än sjukpenning och SA har individer som går från heltid till deltid och sedan avslutas, följt av individer med endast heltid eller endast deltid. Utflödet till sjukpenning är högst för individer som enbart är deltidssjukskrivna och lägst för de deltidssjukskrivningar som börjar på heltid och som går tillbaka till heltid. Den sistnämnda gruppen har i stället bland det högsta utflödet till SA. Män har i genomsnitt något högre grad av avslut till annat än sjukpenning och SA, bortsett från de sjukfall som börjar med deltid.

Tabell 4.2 ger en överskådlig men kanske inte så rättvisande bild, då dessa grupper av deltidsanvändare är långt ifrån homogena. Framför allt skiljer sig grupperna åt med avseende på sjukskrivningslängd, där sjukfall med många byten av omfattning i regel är längre. Ju längre ett sjukfall blir desto högre är sannolikheten för övergång till SA. För att undvika dessa problem gör vi en multivariat statistisk analys med hjälp av en logistisk regression där vi uppskattar sannolikheten för *negativt utfall* (dvs. ny sjukskrivning inom 90 dagar eller övergång till SA),

Tabell 4.2 Utflödet från avslutade sjukfall på 30 dagar eller längre, 2005, per kön, deltidсанvändning och utväg.

	Kvinnor				Män			
	Sjukpenning	SA	Annat	Antal	Sjukpenning	SA	Annat	Antal
Heltid	12 %	13 %	75 %	86 200	9 %	11 %	79 %	78 000
Heltid-deltid	10 %	8 %	82 %	43 600	8 %	8 %	84 %	28 800
Heltid-deltid-heltid	9 %	37 %	55 %	26 500	9 %	33 %	59 %	13 500
Deltid	12 %	10 %	78 %	21 300	10 %	15 %	75 %	9 900
Deltid-heltid	12 %	27 %	61 %	3 500	9 %	35 %	56 %	1 700
Deltid-heltid-deltid	9 %	38 %	52 %	11 500	9 %	37 %	54 %	4 300
Samtliga	11 %	17 %	73 %	192 600	9 %	14 %	77 %	136 200

Anm.: Sjukfall som kommer från SA eller är gravida vid sjukfallets start är exkluderade från analysen.
Källa: Försäkringskassan, MiDAS.

kontrollerat för ett antal faktorer som tidigare studier har visat är viktiga, bland annat kön, ålder, sjukfallslängd, tidigare sjukskrivningshistorik och bransch.

En av dessa tidigare studier är Eklund m.fl. (2004) som visade att sjukskrivningar som börjar med deltid i högre grad hade historik av tidigare sjukskrivning och där även längden på det tidigare sjukfallet ha-

de betydelse. Tidigare sjukskrivning behöver därmed inkluderas i modellen, där vi har valt att gruppera antalet nettodagar mellan sjukfallens startdag och två år bakåt på det sjukfall som ingår i analysen.³⁵ Österlund (2008) visar också att deltidsanvändningen skiljer sig åt i olika branscher, där deltidssjukskrivning bland annat är vanligt i offentlig förvaltning och utbildningssektorn, med en hög andel kvinnor. Som vi nämnde inledningsvis kan det vara svårare att ordna det så att deltid fungerar inom vissa branscher, och därför är det viktigt att ta hänsyn till individens branschtillhörighet.³⁶ Samtidigt kan den normala arbetsmiljön variera mellan branscher.

Resultaten från den statistiska analysen visas i sin helhet i appendix. I tabell 4.3 visas enbart oddskvoter för olika mönster för deltidssjukskrivning, kontrollerat för de övriga variabler som ingår i modellen. De individer som haft allra bäst utfall är de som gått från heltid till deltid och sedan avslutats. En oddskvot på 0,679 innebär att dessa har haft väsentligt lägre sannolikhet till avslut med ny sjukskrivning eller SA jämfört med referenskategori »heltid«, dvs. de som är sjukskrivna på heltid under hela sjukfallet.

Högst sannolikhet för att ett sjukfall avslutas med SA har sjukfall som börjar med deltid och framför allt sjukfall som ligger på deltid under hela sjukskrivningen. Denna grupp har en oddskvot på 2,075, vilket innebär ungefär dubbelt så stor risk för avslut till SA, jämfört med de individer som enbart är heltidssjukskrivna, allt annat lika.

Denna bild skiljer sig alltså markant ifrån den som gavs i tabell 4.2. Förklaringen är framför allt att det är många individer med korta sjukskrivningar bland dem som endast är heltidssjukskrivna och som inte går till SA. De fall med heltidssjukskrivning som däremot blir långa av-

35. Modeller har även testats med ett och tre år samt sjukfallslängden som en linjär och kvadrerad kontinuerlig variabel, utan någon större påverkan på resultatet.

36. För att kunna studera bransch används endast individer som enligt sysselsättningsregistret är förvärvsarbetande eller ej förvärvsarbetande med kontrolluppgift. I båda dessa grupper finns det såväl individer som är arbetslösa som anställda vid sjukskrivningens start eftersom mätillfället inte är detsamma. Individens sysselsättning vid sjukfallens start används därför även i modellen.

slutas i högre grad med SA, jämfört med de deltidssjukskrivna som har börjat med heltid och som går tillbaka till heltid efter deltidperioden (se Österlund 2008). Detta gäller även för sjukfall som endast innehåller deltidssjukskrivning, där många blir korta. Det totala utflödet till SA är lägre för denna grupp än genomsnittet (se tabell 4.2), men de få som blir långa har ett relativt högre utflöde till SA.

Andra intressanta resultat från regressionen är att kvinnor samt utrikesfödda har högre risk för negativt utfall (se appendix). Branscher med sämre utfall är bland andra transport- och tillverkningsindustrierna, medan branscher som finansiell verksamhet samt offentlig förvaltning har högre grad av trolig återgång till arbete, allt annat lika. Risken för utflöde till sjukpenning och SA har minskat årligen sedan 1999.

Hur ska då dessa resultat tolkas? Är det så att de individer som gått från heltid till deltid och sedan avslutats har en bättre hälsa än övriga?

Tabell 4.3 Oddskvoter för risken att sjukskrivning (30 dagar eller längre) för förvärvsarbetande avslutas med ny period med sjukpenning eller SA inom 90 dagar, 1995–2004, per deltidсанvändning.

	Sjukpenning	SA	Sjukpenning eller SA
Heltid	1	1	1
Heltid-deltid	0,950***	0,322***	0,679***
Heltid-deltid-heltid	1,529***	0,539***	0,869***
Deltid	1,023***	2,075***	1,265***
Deltid-heltid	1,150***	1,371***	1,384***
Deltid-heltid-deltid	1,237***	1,122***	1,334***

Anm.: Oddskvoten är ett mått på hur risken för ett visst utfall för en grupp skiljer sig mot en jämförelsegrupp. En oddskvot större än 1 betyder överrisk och en oddskvot mindre än 1 betyder underrisk i förhållande till den grupp som har valts som jämförelsegrupp. Ju större avvikelsen från 1 är, desto större är överrisken respektive underrisken. Kontrollerat för kön, ålder (grupperad), utrikesfödd, sjukfallslängd (grupperad), avslutningsår, län, bransch, sysselsättning vid sjukfallets start samt nettodagar sjukskrivning två år före sjukfallets start (grupperad). Sjukfall som kommer från SA eller är gravida vid sjukfallets start är exkluderade från analysen. *** anger signifikans på 1-procentsnivån.

Det finns inte någon riksstatistik kring upplevd hälsa eller arbetsförmåga. Emellertid mäts upplevd hälsa och arbetsförmåga i den enkätundersökning (HALS) som Försäkringskassan genomförde 2005 bland sjukskrivna som påbörjade en sjukskrivningsperiod under andra hälften av januari 2005. Uppgifter för dessa redovisas i tabeller 4.4 och 4.5.

Tabellerna visar att de som går från heltid till deltid och sedan avslutar sin sjukskrivning i genomsnitt har en lite sämre upplevd hälsa och arbetsförmåga, jämfört med dem som är heltidssjukskrivna hela tiden före avslut (5,7 jämfört med 6,2 respektive 5,8 och 6,2). Tabell 4.4 visar också att de som är deltidssjukskrivna under hela fallet, eller går från sjukskrivning på deltid till heltid innan fallet avslutas, i genomsnitt upplever sig som minst lika friska som de som är sjukskrivna på heltid hela fallet, eller som går från heltid till deltid innan de avslutar fallet. Sålunda visar de genomsnittliga värdena för självupplevt hälsotillstånd och

Tabell 4.4 Medelvärdet av självuppskattad hälsa tre månader in i sjukskrivningen för anställda.³⁷

	Kvinnor	Män	Samtliga
Heltid	6,2	6,1	6,2
Heltid-deltid	5,7	5,6	5,7
Heltid-deltid-heltid	4,1	4,5	4,3
Deltid	6,3	5,9	6,2
Deltid-heltid	5,9	5,1	5,8
Deltid-heltid-deltid	4,9	4,7	4,8
Samtliga	5,7	5,7	5,7

Källa: Försäkringskassan, HALS (2005).

37. Frågan som ställdes var: »Hur uppfattar du din nuvarande hälsa?« Hälsa skattas på en skala från 1 till 10.

Tabell 4.5 Medelvärden av självuppskattad arbetsförmåga tre månader in i sjukskrivningen för anställda.³⁸

	Kvinnor	Män	Samtliga
Heltid	6,2	6,2	6,2
Heltid-deltid	5,9	5,6	5,8
Heltid-deltid-heltid	3,7	4,1	3,9
Deltid	6,8	6,6	6,8
Deltid-heltid	5,7	5,6	5,7
Deltid-heltid-deltid	5,2	4,8	5,1
Samtliga	5,8	5,8	5,8

Källa: Försäkringskassan, HALS (2005).

självupplevd arbetsförmåga inte något tecken på att de som går från heltid till deltid är friskare eller att de som börjar med deltid är sjukare.

Vi kan alltså inte påvisa någon skillnad i självuppskattad hälsa tre månader in i sjukfallet som förklarar skillnaden i utfall mellan dessa grupper. Däremot kan vi lätt konstatera att den grupp som går från sjukskrivning på heltid till deltid och sedan går tillbaka till heltid avviker betydligt, med en mycket sämre hälsa och arbetsförmåga. Det är också en grupp, som har stor andel ogynnsamma utfall, enligt tabell 4.2. Denna grupp är relativt stor.

Sammanfattningsvis finns det alltså tecken på att deltidssjukskrivning kan ha önskvärd effekt – att öka återgången till arbete. Däremot finns det fortfarande en selektionsproblematik som gör att vi inte säkert kan dra denna slutsats. Information om alla relevanta faktorer som påverkar det enskilda utfallet finns inte tillgänglig. Trots att medelvärde-

³⁸ Frågan som ställdes var: »Hur uppfattar du din nuvarande arbetsförmåga?« Arbetsförmåga skattas på en skala från 1 till 10.

na på upplevd arbetsförmåga och hälsa inte skiljer sig mycket mellan de största grupperna kan fördelningarna vara så att de som mår sämst inom alla dessa grupper är just de som återfaller i en längre sjukdom eller lämnar arbetskraften med en SA på del- eller heltid. Regressionsmodellen var ett sätt att göra de avslutade sjukfallen mer jämförbara, men varför det fortfarande skiljer mellan olika grupper av deltidsanvändare kan vi inte riktigt förklara.

Vad händer efter avslutad sjukskrivning med SA?

Ytterligare av intresse är vart de som avslutar SA tar vägen. I tabell 4.6 visas de sjukskrivna med SA som avslutade en oftast lång utbetalningsperiod med SA.³⁹

Tabell 4.6 Utflödet från sjuk- och aktivitetsersättning, 2005, per deltidsanvändning och utväg.

	Pension	Död	Vilande SA	Sjuk- penning	Annat	Samtliga
Hel	74 %	16 %	0 %	1 %	9 %	29 600
Hel-Del	32 %	10 %	5 %	3 %	49 %	800
Del	64 %	6 %	4 %	3 %	23 %	9 800
Del-Hel	84 %	12 %	0 %	0 %	3 %	5 700
Samtliga	72 %	13 %	1 %	1 %	12 %	45 800

Källa: Försäkringskassan, MiDAS.

³⁹. Med utflöde avses alla utbetalningsperioder som upphör och som inte följs av en ny utbetalningsperiod inom 3 månader. Med utflöde till sjukpenning avses de utbetalningsperioder med sjuk- eller aktivitetsersättning som upphör och som följs av en utbetalningsperiod med sjukpenning inom 3 månader.

Merparten av de avslutade SA-perioderna går till ålderspension. Det gäller främst gruppen som går från deltid till heltid, där 84 procent går till ålderspension, men även den stora grupp som är heltidssjukskriven, under hela fallet. För de få individer som går från heltid till deltid är det endast en tredjedel som går till ålderspension. Merparten i denna grupp går i stället till »annat«, vilket i många fall kan vara arbete. Medelåldern i denna grupp är 51 år – att jämföra med 64 år i övriga grupper – vilket skulle stödja hypotesen.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att deltidssjukskrivning och deltids-SA verkar fylla olika funktioner. Deltidssjukskrivning används i huvudsak som ett sätt att ta sig tillbaka till ursprunglig sysselsättning medan partiell SA i stället, med några få undantag, används som en väg ut ur arbetskraften till ålderspension.

Finns det någon outnyttjad arbetsförmåga hos sjukskrivna och SA-tagare?

Delförmånerna inom sjukförsäkringen ska fungera som hjälpmedel för att människor ska kunna återgå till arbete efter en sjukskrivning eller hålla sig kvar i arbetskraften, samtidigt som försäkringen täcker en del av den inkomstförlust som uppstår vid en längre sjukdom eller skada. I föregående avsnitt har vi redovisat mönstren för hur deltidsförmånerna används och förändringarna i dessa mönster sedan mitten av 1990-talet. I detta och följande avsnitt går vi djupare in på frågan om det finns en arbetskraftspotential bland de sjukskrivna och personer med SA, och resonerar kring vad det är som gör att denna potential inte används på ett bättre sätt redan i dag. I det sistnämnda sammanhanget kommer vi oundvikligen in på ofullkomligheter i regelverket och funktionssättet hos de olika institutioner som är involverade i sjukskrivningsprocessen.

Försäkringen kommer alltid i mer eller mindre grad att vara behäftad med två fel eller brister, nämligen att individer som inte borde ha ersättning ändå får det och att individer som borde ha ersättning inte får

det eller bara får det i begränsad utsträckning. Det går alltid att minska omfattningen av det förra felet på bekostnad av det senare genom ökade inslag av självrisker som reducerar problemen både med *moral hazard* och med rent missbruk av försäkringen.

Den kraftiga ökningen av sjukskrivningarna under senare delen av 1990-talet ledde till misstankar i vida kretsar att omfattningen av det första felet (överutnyttjande) hade ökat kraftigt. Efter omfattande insatser med upplysningskampanjer riktade till allmänheten om vad sjukförsäkringen är avsedd för, utbildning och riktlinjer för sjukskrivning riktade till intygsskrivande läkare samt en omfattande debatt om de potentiella riskerna för individen med passiva sjukskrivningar, har nu antalet ersatta dagar från sjukförsäkringen börjat sjunka. Försäkringskassan har också infört stramare rutiner i handläggningen av sjukpenningssärenden, men fortfarande är det få individer som får avslag på en begäran om sjukpenning. Minskningen i antalet sjukpenningdagar är således i huvudsak en följd av att begäran om sjukpenning har minskat i omfattning.

Även om antalet sjukdagar för närvarande minskar återstår den fråga som är temat för denna bok: är det möjligt att ytterligare öka antalet arbetade timmar i ekonomin genom en bättre utformning av sjukförsäkringen och anslutande regelverk och institutioner, och vilken roll skulle i så fall de partiella förmånerna kunna spela?

Kunskapsläget medger inte formulering av förslag till »optimal« utformning av försäkringen med hänsyn till en avvägning mellan de två typerna av fel. Vi vill i stället fästa uppmärksamheten på ett antal problem i regelverket och i olika processer kring sjukförsäkringen. Åtgärder mot dessa brister i sjukskrivningsprocessen har fördelen att minskningar av överutnyttjande eller missbruk av försäkringen inte behöver ske på bekostnad av en urholkning av försäkringsskyddet.

Arbetsförmåga och sjukskrivningsgrad

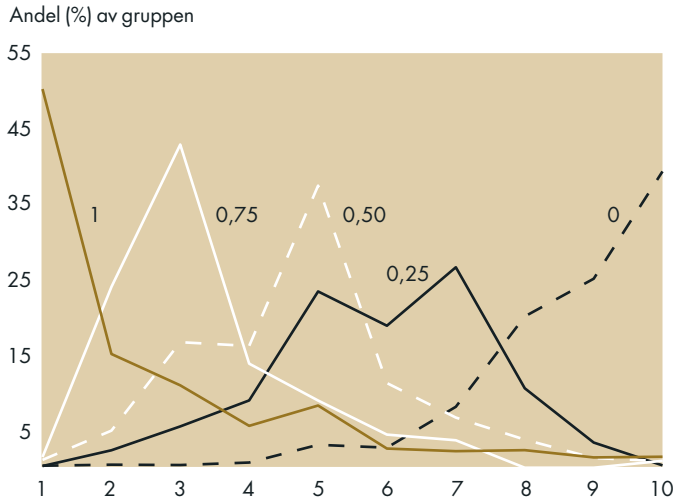
Om arbetsförmåga vore något objektivt mätbart, skulle det teoretiskt sett inte finnas något utrymme för en arbetskraftsreserv en given dag bland de sjukskrivna, givet regelverkets utformning. En person som går från heltidssjukskrivning direkt till arbete måste alltså enligt regelverket vara en person som går från att vara fullt arbetsoförmögen till en nedsättning av arbetsförmågan med mindre än 25 procent från en dag till en annan. Genomgången av statistiken i det föregående avsnittet är dock en indikation på att deltidssjukskrivning används i mindre utsträckning än vad en tillämpning av lagen skulle medföra. Över hälften av alla sjukskrivna går igenom en sjukskrivning utan att vara det på deltid. För männen är det nästan två tredjedelar som gör den resan.

När vi analyserar sjukskrivningsdata finner vi att endast 20 procent av alla förändringar i sjukskrivningsgrad som inträffade 2005 var ett steg upp eller ned i trappan. Enligt figur 4.1 rör det sig om 26 procent, om endast sjukfall på 30 dagar eller mer studeras. I slutet av 1990-talet var motsvarande andel ca 10 respektive 14 procent.⁴⁰ Men mest anmärkningsvärt är att endast ca 2 procent av alla sjukskrivna 30 dagar eller längre, som börjar med heltid, går hela trappan upp till full arbetsförmåga. En tolkning av detta är att det någon gång under respektive sjukfall har funnits en restarbetsförmåga hos en betydande del av alla sjukskrivningar som började på heltid och som blev 30 dagar eller längre.

Mot bakgrund av detta tittar vi här närmare på kopplingen mellan arbetsförmåga och sjukskrivningsgrad med hjälp av HALS-databasen för 2005. Resultaten presenteras i figur 4.6.⁴¹

40. Egna beräkningar baserade på MIDAS episoddata.

41. Undersökningen skickades av Försäkringskassan till individer som blev sjukskrivna i slutet av januari 2005. Enkättilfallet var ca tre månader efter den undersökta sjukskrivningsperioden började och i figur 4.6 relateras den angivna arbetsförmågan till sjukskrivningsgraden vid detta tillfälle. Frågan som ställdes var: »Hur uppfattar du din nuvarande arbetsförmåga? Svalternativen gick från 1 (helt arbetsoförmögen) till 10 (arbetsförmåga då den är som bäst).« De som var sjukskrivna i januari men friskskrivna vid enkättilfallet är exkluderade i denna figur. Kurvan för sjukskrivningsgrad noll är konstruerad utifrån en särskild enkät till en kontrollgrupp som inte var sjukskriven.



Figur 4.6 Angiven arbetsförmåga för anställda på en skala från 1 till 10 vid olika sjukskrivningsgrader.

Källa: Försäkringskassan, HALS (2005); Försäkringskassan, MiDAS.

Hälften av dem som vid enkättilfället i maj 2005 var heltidssjukskrivna (sjukskrivningsgrad 1) såg sig själva som *helt arbetsförmögna*. Bland dem som var halvtidssjukskrivna, vilket är den vanligaste formen av partiell sjukskrivning, var det vanligare med en lägre än en högre uppfattad arbetsförmåga. I samtliga grupper finns det ändå individer med högre arbetsförmåga än vad som överensstämmer med graden av sjukskrivning. Det är även av intresse att notera att en hel del av de personer som arbetar på heltid har nedsatt arbetsförmåga. Det finns alltså inte någon fullständig koppling mellan individens allmänna arbetsförmåga, enligt den egna bedömningen, och sjukskrivningsgraden eller omfattningen av arbete, även om de vanligaste nivåerna på arbetsförmåga ligger på ungefär de nivåer som man förväntar sig enligt regelverket.

Som vi redan diskuterat beror individens sjukskrivning på många

faktorer som vi har svårt att mäta och ta in i en analys. I den refererade undersökningen tillfrågades de sjukskrivna tre månader in i sjukskrivningen och frågan har troligen i de flesta fallen relaterats till ordinarie arbete och arbetsuppgifter.

Statistiken över självrapporterad arbetsförmåga pekar på en större potential. Svaren från HALS undersökningen 2005 visar att nästan en tredjedel av dem som fortfarande var sjukskrivna vid enkättilfället hade en högre arbetsförmåga än vad som tillvaratogs. Att det är många av de sjukskrivna som skulle kunna arbeta mer bekräftas av svaren på en annan fråga. Det är nämligen nästan 22 procent av de sjukskrivna som svarar att de kan arbeta mer än de gör »i dag« om de själva kunde bestämma över sin arbetssituation.

Väl så viktig som frågan om hur arbetsförmågan utnyttjas vid ett givet sjukdomsförlopp är i vilken mån deltidsförmåner i kombination med deltidsarbete kan påverka själva sjukdomsförloppet. En stor potential för mer arbete – och inte minst större välbefinnande för individen – kan finnas i bättre processer som leder till snabbare tillfrisknande eller till en uppbromsning av sjukdomsförloppet.

Vad vi har sett i tidigare avsnitt är att det överlag finns en tendens för dem som mår sämre att vara kvar som sjukskrivna ett år senare. Alltså fungerar systemet rätt i stort. Men som vi kommer att diskutera mer ingående nedan är Försäkringskassans och hälso- och sjukvårdens rutiner i samband med sjukskrivning mycket trögrörliga, och det är möjligt att denna trögrörlighet och systemineffektivitet bär större delen av skulden för överanvändningen av sjukpenningförsäkringen. För att ta ett enkelt exempel, som har direkt att göra med deltidssjukskrivning, skulle en plan för en stegvis återgång i arbete kunna vara ett vanligt inslag i utfärdandet av det första läkarintyget. Det är ett sjukskrivningssätt som redan i dag tillämpas av några läkare, men långt ifrån alla.

Vad vill och kan sjukskrivna göra med sin arbetssituation?

HALS-undersökningen (tabell 4.7) ger en bild av vad de sjukskrivna med anställning vill göra med sin arbetssituation och också vad de uppfattar att de kan göra. Huvudbudskapet är att det bland de sjukskrivna finns en något mindre andel som vill byta arbetsuppgifter, arbetsplats eller yrke jämfört med kontrollgruppen (hela befolkningen). Och bland de sjukskrivna som vill förändra sin arbetssituation är det en minoritet som uppfattar att de kan göra det, medan det är en majoritet i kontrollgruppen som uppfattar att de kan det. Emellertid finns ingen större skillnad mellan hur heltids- och deltidssjukskrivna har svarat på denna fråga.

Resultaten tyder på att sjukskrivningsprocessen, som den fungerar i dag, för många riskerar att leda till ett alltför ytligt övervägande om den egentliga arbetsförmågan samt att den lämnar stort utrymme för den individ som har en ofördelaktig arbetssituation att själv reglera utfallet av sin sjukskrivning, inklusive takten i övergången tillbaka till arbetet. Samtidigt kan det ofta vara så att han eller hon inte har fått den hjälp som behövdes/behövs för att återgå i arbete.

Tabell 4.7 Vill/kan byta arbetsuppgifter/arbetsplats/yrke.

	Heltidssjukskrivna		Deltidssjukskrivna		Kontrollgrupp	
	Vill inte	Vill	Vill inte	Vill	Vill inte	Vill
Kan	13 %	21 %	12 %	25 %	22 %	33 %
Kan inte	38 %	27 %	36 %	27 %	22 %	24 %

Källa: Försäkringskassan, HALS (2005); Försäkringskassan, MiDAS.

Vilken hjälp vill personer med nybeviljad SA ha och vad tror de om effekterna?

För att bland annat belysa frågan om individen får den hjälp han eller hon behöver under sjukskrivningsperioden har Försäkringskassan 2007 genomfört en enkätundersökning riktad till ett urval av dem som fått en ny SA 2005. Vid tolkningen av resultaten måste beaktas att bortfallet i undersökningen är stort (45 procent), och i den mån det är de sjukaste som inte svarar kan undersökningens resultat innebära en viss överskattning av andelen som tror på ytterligare hjälp. Resultaten för dessa färska SA-fall ger ändå en indikation på hur väl eller mindre väl den föregående processen fram till beslutet om SA har fungerat enligt den försäkrades egen uppfattning.

I enkäten ställdes frågan: »Finns det någon BEHANDLING som du tror skulle kunna bota eller lindra dina aktuella besvär? Alltså en annan eller mer omfattande behandling än den du fått hittills.« Fyra kategorier av behandlingar var föreslagna: stressbehandling/psykoterapi, medicinering, behandling av sjukgymnast och operation. Sammantaget var det ca 30 procent som trodde att någon av dessa behandlingar skulle vara till hjälp. Störst var intresset för stressbehandling/psykoterapi och behandling av sjukgymnast.

En annan hjälp som föreslås i enkäten är en stödperson som kunde hjälpa till med kontakter med till exempel sjukvården, Försäkringskassan, arbetsgivaren och Arbetsförmedlingen. Omkring 30 procent av de nybeviljade svarar att de skulle kunna vara intresserade av en stödperson. Det är dock en minoritet som tror att hjälp från en stödperson skulle kunna leda till att man i framtiden kan återgå i arbete eller arbeta i högre grad. Den stora andelen som skulle vilja ha en stödperson bekräftar det som är känt sedan tidigare om utbildning bland personer med SA, att de inte är en resursstark grupp i samhället, särskilt inte de unga. Detta i sin tur pekar på att vidare utbildning kan vara viktig för att åter få en förankring i yrkeslivet.

Av dem som inte redan arbetstränar svarar 15 procent att de skulle vilja göra det. Det stora flertalet av dessa (95 procent) tror att de i så fall

Tabell 4.8 Resultat från enkät till personer med nybeviljad SA under 2005.

Ålder	Antalet personer i åldersgruppen	Antalet personår till 65-årsdagen	Andel som tror att ytterligare behandling skulle kunna bota eller lindra aktuella besvär
19–24	862	38 943	23 %
25–39	5 582	186 834	46 %
40–56	19 672	360 492	33 %
57–	22 215	118 425	17 %

Källa: Försäkringskassans SA-undersökning (2007).

skulle ha nedsatt arbetsförmåga jämfört med en helt frisk person under de timmar som de arbetstränar. Omkring 22 procent uttrycker ett intresse för att utbilda sig till ett annat yrke. Av dessa tror 38 procent att utbildningen skulle kunna leda till att de i framtiden kan återgå i arbete eller arbeta i högre grad.

Tabell 4.8 visar hur individerna i olika åldersgrupper har svarat på frågan om de tror att ytterligare behandling skulle hjälpa. Åldersmönstret är det förväntade, att de yngsta och de äldsta tror minst på ytterligare behandling. Tron på att det finns hjälp att få är som störst i åldrarna 25–30 år. Åldersmönstret för de övriga åtgärderna – stödperson, arbetsträning och utbildning – är likartat. De unga nybeviljade är relativt få till antalet men är ändå betydelsefulla på grund av att de riskerar att vara lång tid i systemet. Detta kan illustreras med antalet år till 65-årsdagen för åldersgruppen.

Enligt enkäten är således många personer med nya sjukersättningar och särskilt aktivitetsersättningar intresserade av ytterligare hjälp av olika slag, och många tror att den skulle kunna hjälpa dem att återgå i arbete åtminstone på deltid eller med lägre prestationskrav. Svaren kan

Andel av dem som tror på ytterligare behandling som också tror att de efter behandling skulle kunna återgå i arbete/arbete i högre grad

Ja, absolut	Ja, kanske	Summa
39 %	34 %	73 %
27 %	52 %	78 %
16 %	50 %	66 %
9 %	30 %	39 %

naturligtvis vara uttryck för orealistiska förhoppningar eller omvänt att individen inte känner till möjligheter som faktiskt finns. För att uppnå bättre resultat för den enskilda individen behövs en förbättrad sjukskrivningsprocess, vilket vi diskuterar i nästa avsnitt.

Varför används inte outnyttjad arbetsförmåga?

I detta avsnitt diskuterar vi ett antal bidragande orsaker till det troliga underutnyttjandet av partiella förmåner och av arbetsförmågan hos individer som hamnar i sjukförsäkringen. I slutet av avsnittet diskuterar vi också alternativ till partiella förmåner som fyller en liknande funktion.

Möjligt överutnyttjande av försäkringen från den försäkrades sida

Vi börjar med att påminna om den principiella utgångspunkten att individers nytta av försäkringen är högst vid så full ersättning som möjligt, vilket är ett system utan självrisker. Men detta gäller bara under förutsättning att möjligheterna för missbruk av systemet är små eller obefintliga. Så är det inte i det svenska systemet, av de olika skäl som vi har diskuterat. Denna situation bäddar för ett överutnyttjande av försäkringen. Men lockelsen är större ju lägre bortfallet i individens inkomst är. Sjukskrivning på i synnerhet 25 procent ger en mycket liten inkomstförlust för en extra ledig dag per vecka.

Vi har konstaterat i denna studie att mediantiden för perioder med 25 procents ersättning har legat uppemot 10 dagar högre än i perioder med andra ersättningsgrader och att det finns en anmärkningsvärd skillnad mellan män och kvinnor i användningen av just denna ersättningsgrad. Detta skulle kunna vara uttryck för att försäkringen används för att åstadkomma en betald arbetstidsförkortning, vilken i sin tur skulle kunna vara följden av till exempel dålig arbetsmiljö och arbetsorganisation. Om detta vet vi mycket lite. Med hänsyn till legitimiteten i sjukförsäkringen är det angeläget att denna fråga studeras närmare.

Finns det för få arbetstillfällen för personer med nedsatt arbetsförmåga?

Försäkringen i dess nuvarande form är anpassad för en situation då individen har full arbetsförmåga, men bara under begränsad tid, till exempel halva dagen eller några dagar i veckan. Under en viss tid förutsätts individen alltså vara konkurrenskraftig på den öppna arbetsmarknaden för deltidsarbeten, resten av tiden har han eller hon nedsatt arbetsförmåga med rätt till ersättning från sjukförsäkringen. På senare tid har emellertid uppmärksamhets att nedsättning av arbetsförmågan inte

alltid har en sådan karaktär och att det därför är en annan typ av arbeten eller samordning av försäkringen med arbetet som krävs. Detta kan vara särskilt viktigt för personer som har en långvarig nedsättning av arbetsförmågan.

Resultaten från SA-enkäten ger stöd för denna tanke. Merparten av de personer som har sjukersättning eller aktivitetsersättning på deltid arbetar under resten av tiden – de flesta 20 till 30 timmar per vecka. De flesta av dessa personer bedömer att deras arbetsförmåga är nedsatt jämfört med en helt frisk person under de timmar de arbetar. Ca 6 procent av stocken i december 2005 och 8 procent av nybeviljade under 2005 arbetstränade – de flesta 20 eller 10 timmar per vecka. De flesta av dessa personer bedömer också att deras arbetsförmåga är nedsatt jämfört med en helt frisk person under de timmar de arbetstränar.

Vad vi inte vet är i vilken utsträckning ett troligt underutnyttjande av deltidssjukskrivning – enligt totalstatistiken och den tendens mot översjukskrivning för en angiven arbetsförmåga som visas i figur 4.6 – återspeglar en bristande efterfrågan på deltidsarbetskraft eller en tendens av andra skäl mot i genomsnitt för långa sjukskrivningar med för hög omfattning. Med andra ord kvarstår frågan om systemet – läkare, Försäkringskassa och arbetsgivare – är för passivt i detta sammanhang.

Försäkringskassans och hälso- och sjukvårdens del i sjukskrivningsprocessen

Försäkringskassan beslutar om rätt till ersättning från sjukförsäkringen. I försäkringslitteraturen ingår processen kring beslut om rätt till ersättning i det som kallas skaderegleringsprocessen. Inom sakförsäkringsområdet kan detta moment vara den huvudsakliga skaderegleringsaktiviteten. Exempelvis vid en vattenskada handlar skaderegleringen bland annat om att fastställa skadans omfattning och ersättningsbeloppet. Däremot går det inte att göra skadan ogjord. Inom sjukförsäkringen däremot finns stora möjligheter att påverka skadan (arbetsför-

mågan) under försäkringsärendets gång. En bra process kan förbättra utfallet, för både individen och försäkringen, och en dålig process kan försämra utfallet. I värsta fall leder en dålig process till att individen invalidiseras. Det finns många aktörer i sjukförsäkringsprocessen, men det är trots allt hälso- och sjukvården och försäkringen som är huvudaktörerna.

I det svenska upplägget har det sedan 1992 varit Försäkringskassans roll att samordna den s.k. rehabiliteringen, vilket är ett sätt att benämna den process som äger rum när hälso- och sjukvården har ansett att individen är »färdigbehandlad« – ett begrepp som i sig tyder på en stark sektorisering av rollerna. En bra process inom sjukförsäkringen fungerar på ett sådant sätt att individen får ett rättssäkert utfall, samtidigt som överanvändning av försäkringen minimeras. För att det ska lyckas är såväl individen som försäkringen starkt beroende av att processen inom hälso- och sjukvården bidrar till detta resultat. Här beskriver vi mer ingående sjukskrivningsprocessen från Försäkringskassans horisont så som den fungerar i det svenska systemet, och diskuterar kopplingen mellan processen och bedömningen av arbetsförmåga.

Den svenska modellen börjar med en sjuklöneperiod på 14 dagar. Ett läkarintyg krävs från den åttonde dagen. Innan dess är det vanligen individen själv som avgör om han eller hon är tillräckligt frisk för att arbeta. Emellertid måste individen anmäla sig som sjuk till arbetsgivaren och redan då finns en möjlighet för arbetsgivaren att föra en diskussion om när individen förväntas återgå i arbete. Syftet med sjuklöneperioden är att belasta arbetsgivaren med en kostnad som i sin tur utgör ett incitament att förebygga frånvaroperioder, eftersom varje dag med frånvaro utgör en kostnad för arbetsgivaren.⁴²

Efter två veckor anmäler arbetsgivaren fortsatt sjukskrivning till Försäkringskassans lokalkontor som skickar ett brev till den försäkrade med en blankett (»försäkran«) och begäran om ett läkarintyg. Den försäkrade skickar tillbaka dessa till Försäkringskassan. Försäkringskas-

42. Hittills finns inga studier som påvisar effekten av sjuklöneperioden, som varierat i längd sedan införandet 1992.

san fastställer den försäkrades inkomst (SG1), vilket kan föranleda att ett nytt brev skickas till den försäkrade som uppmanas be sin arbetsgivare att lämna inkomstuppgifter till Försäkringskassan. Den tid allt detta tar är avhängig av individens egen insats och beror på hur mycket tid det tar för individen att få iväg handlingarna.

Första steget i skaderegleringsprocessen är att Försäkringskassan bedömer rätten till sjukpenning bland annat utifrån informationen på läkarintyget. Detta kan ske så tidigt som kring 21 dagar, men en normal tid är snarare ca 30 dagar.⁴³ Nästa steg är att Försäkringskassan gör en bedömning, i genomsnitt efter 47 dagar (enligt statistik för första kvartalet 2007), om det är sannolikt att Försäkringskassan måste vara aktiv i försäkringsfallet. Vid bedömningstillfället blir den försäkrade uppringd (från 1 juli 2007) och får svara på ett antal frågor som används i bedömningen. Om bedömningen är att Försäkringskassan ska vara aktiv i fallet, vilket förekommer i ca 50 procent av fallen, ska Försäkringskassan ta kontakt med den försäkrade för att genomföra en s.k. SASSAM-utredning, en strukturerad diskussion om vad den försäkrade kan och vill, givet dennes hälsosituation och bedömda arbetsförmåga.⁴⁴

Nästa moment i processen kan vara ett avstämningmöte. Detta äger rum mellan Försäkringskassan, den försäkrade samt läkaren och/eller arbetsgivaren. Detta möte skulle kunna äga rum i stort sett direkt efter SASSAM-utredningen. Medianlängden på sjukskrivningarna vid första avstämningmöte var 162 dagar, enligt Försäkringskassans statistik för första kvartalet 2007. Här ska noteras att från den 1 juli 2003 fram till den 1 juli 2007 var arbetsgivaren, oavsett arbetsplatsens storlek och verksamhetens karaktär, skyldig att göra en rehabiliteringsutredning inom åtta veckor och överlämna den till Försäkringskassan.⁴⁵

43. Uppgifter kring ledtider inom processen för sjukskrivning kommer från Försäkringskassans interna uppföljningssystem.

44. SASSAM står för Strukturerad arbetsmetod för sjukfallsutredning och samordnad rehabilitering.

45. Enligt den proposition som låg till grund för lagändringen skulle arbetsgivaren alltid göra en sådan utredning (Prop. 2002/03:89), även i de fall där det uppenbarligen inte finns behov av rehabiliteringsinsatser.

Enligt en studie av hur denna ordning fungerade (Khaledi 2005) inkom dessa utredningar till Försäkringskassan i tid enbart i drygt 10 procent av fallen. I 50 procent av fallen inkom ingen utredning alls. Denna var visserligen en tillgång vid en bestämning av individens möjligheter på arbetsplatsen men samtidigt ett hinder för processen när den inte kom in till Försäkringskassan.

När denna »propp« togs bort fick Försäkringskassan större möjligheter att bedriva processen kring sjukskrivningsbeslutet mer effektivt, med snabbare kontakt med arbetsgivaren, antingen i samband med förberedelse av SASSAM-utredningen eller i ett tidigare avstämningsmöte. Försäkringskassan har också fokuserat mer på effektivitet i handlägningsprocessen, i syfte att minska de långa liggtider som funnits. Från och med 2008 finns en helt ny organisation, som syftar till att bidra till en effektivare process.

Vanligtvis avslutas en sjukskrivning med återgång till samma arbetsplats och med samma arbetsuppgifter, men det är inte alltid så att detta är möjligt eller önskvärt. I stället kan det vara frågan om en anpassning av arbetsplatsen, omplacering hos samma arbetsgivare eller byte av arbetsgivare. I mitten av 1990 talet infördes en steg-för-steg-modell för prövning av arbetsförmågan, som ett stöd för Försäkringskassan i bedömningen av arbetsförmågan. Denna modell gällde vid bedömning av arbetsförmågan för anställda och egna företagare med följande utseende:⁴⁶

- | | |
|--|--|
| 1. åter till arbetsplatsen utan annan åtgärd | 5. annat arbete utan insatser |
| 2. anpassning av arbetsplatsen | 6. annat arbete med insatser |
| 3. omplacering på arbetsplatsen | 7. övergång till sjuk- eller aktivitetsersättning. |
| 4. utbildning | |

På grund av de ovan beskrivna trögheterna i processen har det ofta tagit mycket lång tid innan Försäkringskassan når fram till de senare stegen i

46. Egenföretagare bedöms inte i steg 3 och 4.

handläggningen enligt steg-för-steg-modellen. Mot bakgrund av detta annonserade regeringen i september 2007 sin avsikt att ersätta steg-för-steg-modellen med en »rehabiliteringskedja« med fasta tidsgränser för varje enskild länk i kedjan. Senast inom tre månader ska arbetsförmågan prövas mot alternativ hos den egna arbetsgivaren, i princip de första tre stegen ovan. Inom sex månader ska arbetsförmågan prövas mot andra alternativ på arbetsmarknaden, vilket i princip omfattar steg 5–6 i den gamla modellen. En väsentlig skillnad jämfört med justestegsmodellen är fastställandet av en *tidsgräns*, samt överförandet av »utbildning« – som kan ta mer tid – till en explicit rehabiliteringsåtgärd. Normalt är det träning i reell miljö, antingen på samma eller en annan arbetsplats, och utbildning som står för Försäkringskassans yrkesinriktade rehabiliteringsåtgärder (Tollin 2005).

Den 1 oktober 2007 introducerades en ordning med medicinska riktlinjer för att ge läkare och Försäkringskassan ytterligare bedömningsstöd vid sjukskrivning. Syftet med dessa är bland annat att sjukskrivningar som avslutas inom den rekommenderade tiden ska anses ha avslutats inom vad som kan kallas ett normalt tidsintervall, samtidigt som sjukskrivningar som pågår längre kan påkalla uppmärksamhet från Försäkringskassan. Detta hjälpmedel är avsett att vara ett stöd för läkarens och Försäkringskassans bedömning av arbetsförmåga. Liknande system används i andra länders försäkringssystem, exempelvis Tyskland.

För ovanliga åkommor och för läkare med relativt liten erfarenhet kan dessa riktlinjer upplevas som ett starkt stöd. De kan också vara en stor hjälp för individen och ett stort stöd för försäkringen, om de bidrar till att sprida kunskap om evidensbaserade metoder. Trots att det finns betydande nya rön och framsteg inom medicin på olika områden är det långt ifrån en effektiv spridning av denna kunskap till de läkare som i vardagen arbetar med sjukskrivning.⁴⁷

Medicinska riktlinjer minskar emellertid inte behovet av att ta särskild hänsyn till hälsa och arbetsförmåga i det individuella fallet, särskilt

47. Alexandersson m.fl. (2005). I Rapport 2006:3 från Nationell psykiatrisamordning påpekas att strukturer och system för att implementera kunskaper ofta saknas i kommuner och landsting.

som sjukskrivningar domineras av sjukdomar där den medicinska kunskapen om effektiva behandlingar är begränsad och där sjukdomens svårighetsgrad, med samma diagnos, kan variera stort. Det behövs fortfarande en effektiv process bland aktörerna, som äger rum redan från början.

Som vi framförde i diskussionen av arbetsförmågebegreppet innebär samma symptom för två annars likartade individer sällan samma sak för arbetsförmågan när man tagit hänsyn till deras arbetssituation och vilka alternativ som arbetsgivaren kan erbjuda. Dessutom är det mycket oklart hur riktlinjer kan fungera för psykiska åkommor och reumatiska sjukdomar, som utgör en stor andel av diagnoserna bland dem som är sjukskrivna länge. För andra diagnoser, exempelvis sådana som faller under rubriken hjärtinfarkt, kan riktlinjerna förväntas komma till större nytta.

Den svenska sjukskrivningsprocessen har i högsta grad varit trög-rörlig. Även med de förändringar som kommit under 2007 och 2008 kvarstår ett stort utrymme för ytterligare effektivisering. Som diskuterats utgör sjuklöneperioden en »propp«, såsom den är konstruerad i Sverige. Denna, tillsammans med processen som följer omedelbart därefter, fördröjer igångsättandet av viktiga bedömningsprocesser med 30–45 dagar.

Man kan också hävda att i en effektiv process skulle försäkringsgivaren bidra till att övervaka processen inom hälso- och sjukvården och se till att den fungerar effektivt för individen och försäkringskollektivet. Medicinska riktlinjer utgör ett steg i denna riktning, men mer behövs. Försäkringsgivaren skulle kunna följa upp att evidensbaserade procedurer efterlevs och stödja forskning som leder till utvecklingen av evidensbaserade rutiner för försäkringens viktiga diagnoser, framför allt de som rör rörelseorganen och psykiska problem.

Allmänt sett är det viktigt att komma ihåg, i en diskussion om arbetsförmåga och arbetspotential, att vi trots allt har begränsad kunskap om sjukdomsorsaker och effektiva behandlingsmetoder för viktiga diagnosgrupper. För många sjukdomar finns ingen evidensbaserad kunskap om sjukskrivningens effekter på hälsa och arbetsförmåga (SBU

2003). Alexandersson m.fl. (2005) identifierar tre problemområden inom sjukvården som leder till onödigt långa sjukskrivningar, långa och ofta passiva väntetider och ojämlig behandling. Underlaget är litteraturgenomgångar, intervjuer med personer med specialkunskaper, fokusgruppintervjuer med personer inom hälso- och sjukvård samt en läkarenkät.

Det första problemområdet som identifieras gäller lednings- och styrsystemen. Landstingen saknar en helhetsstrategi för arbetet med sjukskrivningsärenden och ofta har de inga strategier för kvalitetssäkring, kompetensutveckling och kunskapsgenerering inom området.

Det andra problemet är de nämnda bristerna i kunskap. När det gäller många av de symptom som patienter i yrkesverksamma åldrar söker vård för saknas ännu tillräcklig kunskap inom medicinsk vetenskap för att ställa adekvat diagnos eller vidta effektiva behandlingsåtgärder. Detta gäller särskilt de två största diagnosgrupperna bakom sjukskrivning och sjukersättning – sjukdomar i rörelseorganen och psykiska sjukdomar och besvär. Möjligheterna att med nuvarande kunskapsbas kunna klarlägga en medicinsk diagnos som förklaring till rygg- eller nackbesvär är starkt begränsade. När det gäller psykiska besvär är ett ytterligare problem att den existerande kunskapen inte används.

Det tredje problemområdet som Alexandersson m.fl. identifierar är samverkansproblem, både internt inom sjukvården och externt i samverkan med andra aktörer såsom arbetsgivare, företagshälsovård, Försäkringskassa och arbetsförmedling. Faktorer inom sjukvårdssystemet som främjar långa sjukskrivningar är brist på kontinuitet, på helhetssyn och på system som främjar framtagning av handlingsplaner som hindrar långa eller passiviserande sjukskrivningar. Alltför sällan initieras samtidiga processer för patienter som kan behöva flera olika typer av insatser. Utredningar och bedömningar som skulle kunna ske parallellt sker efter varandra, vilket fördröjer processen.

Problemet med samordning och tidiga insatser som berör flera aktörer är välkänt. Detta är ett huvudproblem som påtalats av Nationell psykiatrisamordning (SOU 2006:100) och som också diskuteras av Ansvarskommittén (se Statskontoret 2005). Bristfälliga processer inom

hälso- och sjukvården och mellan denna och andra aktörer drabbar i synnerhet försäkringens stora grupper, personer med psykiska sjukdomar och sjukdomar i rörelseorganen.

Utöver de problem som Alexandersson m.fl. diskuterar finns problem med tillgången till sjukvårdsresurser inom områden som är viktiga för sjukförsäkringen. I SKA-enkäten till läkare (Arrelöv 2006) ställdes frågor kring samverkan och resurstillgång. Svaren framgår av tabell 4.9. Här kan vi notera att läkarnas bedömningar stämmer väl överens med de uppfattningar som nybeviljade SA-tagare 2005 gav uttryck för, enligt beskrivningen tidigare i kapitlet.

Avslutningsvis kan det konstateras att Försäkringskassan som försäkringsgivare har ytterligare en systemuppgift, nämligen att vara en kunnig partner för arbetsgivaren och arbeta för att arbetsplatsrelaterade

Tabell 4.9 Andelen läkare som svarade ja/nej/vet ej på frågan om vårdgivarna skulle kunna förkorta eller undvika sjukskrivningar, procent.

	Ja	Nej	Vet ej
Genom att			
– förkorta väntetider till behandling	88,5	3,9	7,4
– förbättra samarbetet mellan olika verksamheter inom sjukvården	83,5	5,1	11,2
– förkorta utredningstiden	68,9	14,0	16,9
– involvera fler yrkesgrupper inom sjukvården	53,2	21,7	24,9
– undvika onödiga utredningar	32,6	37,0	30,4
Om tillgången till följande resurser var bättre			
– smärtteam/smärtmottagningar	75,0	10,1	14,9
– kuratorer/psykologer	67,1	15,7	17,2
– kognitiv terapi	61,2	12,1	26,7
– specialiserade sjukgymnaster	61,2	16,1	22,7
– sjukgymnaster	60,7	22,3	17,0

Källa: SKA-undersökningen, tabell hämtad från Arrelöv (2006).

problem undanröjs så snabbt som möjligt. Arbetsgivarens huvuduppdrag är att uppnå ett bra ekonomiskt resultat och kan rimligtvis inte förväntas ha råd att på ett effektivt sätt ställa upp med rehabiliteringsexpertis. Det är försäkringsgivarens uppgift att se till att denna expertis finns och kan sambrukas av många. Försäkringen ska också verka för att förebygga sjukskrivningar med hjälp av frånvaroinformation om arbetsstäl- len och diskussioner med arbetsgivare som avviker från normala utfall. Det svenska systemet är fortfarande rätt långt ifrån en sådan effektiv försäkring, vilket diskuterats i Palmer (2004) och Larsson m.fl. (2005).

Alternativ till partiell sjukskrivning för individer med nedsatt arbetsförmåga

Alternativet till partiell sjukskrivning, som används i andra länder, är att återgå till arbete med full ersättning under en övergångsfas, alternativt att övergå med full lön men med lägre arbetskapacitet.⁴⁸ I det första alternativet är det försäkringen som betalar under övergången. Då kvarstår frågan om när finansieringsansvaret för individen ska återgå till arbetsgivaren. Den svenska modellen med partiell ersättning under sjukskrivningen möjliggör en gradvis övergång, som innebär en mindre kostnad – i form av en utbetald lön som inte motsvaras av en normal arbetsprestation från den anställda – för arbetsgivaren.

Flera länder har en längre sjuklöneperiod än Sverige. I ett sådant system kan det vara arbetsgivaren som betalar oavsett om individen är sjukskriven och hemma eller fortfarande delvis sjuk men på jobbet. I båda fallen drabbas arbetsgivaren av kostnader för sjuka anställda som överstiger produktionsresultatet, vilket kan uppmuntra till selektion, till förmån för »friska« personer vid anställning. Detta talar för en sjukpenningförsäkring som inte bekostas av arbetsgivaren.

48. Det senare är i praktiken säkert vad många gör även i Sverige när de går över från heltidssjukskrivning till heltidsarbete.

De begränsade forskningsresultat som finns talar för alla sorters aktiva åtgärder som används för att uppmuntra sjukskrivna anställda att pröva på en återgång i arbete. I Nederländerna används exempelvis en rehabiliteringsåtgärd som kallas för »terapeutisk återgång i arbete«. En studie av denna och andra åtgärder (Veerman och Palmer 2000) kommer fram till att sannolikheten för återgång i arbete är fem gånger större för holländare som fick denna åtgärd jämfört med dem som inte fick den. Studien, som undersökte resultaten i sex länder, visade att samma sorts åtgärd hade en signifikant effekt på återgång i arbete i USA.

Partiell sjukskrivning kan ses som en sorts aktiv arbetsplatsintervention. I en annan empirisk studie, som använder samma databas med sex länder som Veerman och Palmer, fann Palmer och Tasiran (2001) att personer där aktiva arbetsplatsinterventioner förekom – mätt från 60 dagar – avbröt sin sjukskrivning med större sannolikhet än personer för vilka inga aktiva interventioner gjordes, där data för alla sex länder ingick i studien.⁴⁹ Dessutom fann de att en upplevd förbättring i arbetsförmågan ökade sannolikheten av en återgång till arbete med ca 50 procent.⁵⁰ Detta tyder på att upplevd arbetsförmåga är en viktig beståndsdel för återgång till arbete men enligt resultaten inte den enda – eftersom en förbättring i arbetsförmåga inte alltid leder till återgång till arbete.

Det finns mycket lite gjort inom detta område, men de studier som finns tyder på att i samband med längre sjukskrivningar, där individen inte förväntas prestera fullt ut från början, är aktiva återgångar till arbete gynnsamma för utfallet. Deltidssjukskrivning utgör ett sådant instrument, särskilt om den kan göras mer flexibel så att den knyts mer till prestationsförmågan än till tid på jobbet. Dessutom är det en hjälp om återgången är mjuk, dvs. »terapeutiskt« – enligt resultat från Nederländerna och USA (Veerman och Palmer 2000).

49. Dessa interventioner används i större eller mindre utsträckning i de länder som studerades. Exempelvis i Tyskland används knappt yrkesinriktade åtgärder.

50. Den statistiska analysen i denna studie visade att förändringar i upplevd arbetsförmåga inte var signifikant relaterad till bakgrundsfaktorer såsom kön (med undantag för Nederländerna) och ålder.

Sammanfattning av huvudresultat och policyslutsatser

Huvudfrågeställningen för denna studie är om det finns en sysselsättningspotential hos personer med ersättning från sjukförsäkringen – dvs. sjukpenning och sjukersättning eller aktivitetsersättning (SA). Och, vilken roll spelar partiella förmåner i detta sammanhang? Här sammanfattar vi våra huvudresultat och drar några policyslutsatser.

Studien börjar med en kartläggning av hur de partiella förmånerna inom sjukförsäkringen används. Den baseras på en ny registerbaserad databas som byggts upp på Försäkringskassan och som gör det möjligt att följa individers »sjukskrivningskarriärer«, inklusive förändringar i sjukskrivningsgrad sedan mitten av 1990-talet. Till att börja med visar vi att den vanligaste formen av sjukskrivning trots allt är heltidssjukskrivning genom hela fallet. År 2006 hade emellertid nästan 50 procent av sjukfallen inslag av deltidssjukskrivning, där halv ersättning är den vanligaste formen av partiell ersättning.

Det har skett en tydlig ökning av en fjärdedels och tre fjärdedels sjukskrivning sedan de infördes i början på 1990-talet, med en kraftig ökning kring 2003 i samband med att statsmakterna påtalade behovet av en större användning av partiell sjukskrivning. Ordnade efter hur ofta de förekommer är sekvenserna heltid-deltid, heltid-deltid-heltid och sedan deltid genom hela fallet de tre mest frekventa sjukskrivningssekvenserna med deltidssjukskrivning. Tillsammans svarar dessa sekvenser för 85 procent av samtliga fall med inslag av deltidssjukskrivning.

Syftet med partiella förmåner är dels att göra det lättare för människor att övergå från sjukskrivning till arbete, dels att underlätta för personer som har en varaktigt nedsatt arbetsförmåga att ändå hålla sig kvar i arbetskraften så gott det går. Huvudresultatet från vår analys är att de vars sjukskrivning går från heltid till deltid – ca 20 procent av samtliga fall – avslutas med större sannolikhet än alla andra sorters fall på ett framgångsrikt sätt – i studien mätt som ett avslut som *inte* leder till SA eller ett återfall i en sjukskrivning inom 90 dagar. I kalkylen tas även hänsyn till en del andra faktorer som ålder, kön, branschtillhörighet och tidigare sjukskrivning. Den första slutsatsen från studien är sålun-

da att för många verkar deltidssjukskrivning fungera som tänkt, dvs.en språngbräda tillbaka till arbetet.

Med andra ord, »trappan« från hel- till deltidssjukskrivning och sedan återgång i arbete tycks fungera som tänkt i de fall där deltidssjukskrivning används, men vår analys, som också omfattar enkätundersökningar med svar från personer som blev sjukskrivna eller fick sjuk- eller aktivitetsersättning 2005, tyder på att den borde användas ännu mer. Att deltidssjukskrivning inte används ännu mer anser vi i stor utsträckning beror på att sjukskrivningsprocessen inte är tillräckligt effektiv.

Emellertid kvarstår frågan om huruvida sjukskrivning med såväl hel som partiell ersättning har »rätt« längd. Data visar att medianlängden för perioder med sjukskrivning på deltid har glidit uppåt under de senaste ca tio åren samtidigt som medianlängden på perioder med heltidssjukskrivning är ungefär densamma nu som vid mitten av 1990-talet. Om sjukskrivningsperiodens längd är den rätta – nu eller då – är emellertid omöjligt att uttala sig om enbart på basis av analyser av registerdata. Anledningen till det är att det kan finnas en stor variation i inverkan på arbetsförmågan av en given diagnos, beroende på individens arbetssituation och graden av funktionsnedsättningar som sjukdomen åsamkar. Det viktiga är att sjukskrivningslängden är rätt i det individuella fallet, så slutsatsen är återigen att det avgörande är att sjukskrivningsprocessen fungerar på ett tillfredställande sätt.

Det mest konkreta stöd vi har presenterat för hypotesen att det finns en underutnyttjad arbetskraftspotential bland dem som får sjukpenning och SA kommer från två enkätundersökningar som Försäkringskassan nyligen genomfört. I en av dessa svarar nästan 22 procent av dem som var sjukskrivna minst ca tre månader (2005) att de kunde arbeta mer än de gör »i dag« om de själva kunde bestämma över sin arbetssituation. Den andra undersökningen omfattade personer med nybeviljad SA under 2005 (som normalt varit sjukskrivna minst ett år innan SA beviljats).

Ett resultat av denna undersökning är att ca 10 procent av personer under 40 år »absolut« tror att de, efter rätt behandling, skulle kunna återgå till längre arbetstid. I åldrarna 40–54 år är andelen ca 5 procent. De behand-

lingar som tycks saknas av relativt många med nybeviljad SA är stressbehandling, psykoterapi och behandling av sjukgymnast. Intressant nog visar en studie av läkarnas uppfattning om sjukskrivningsprocessen från 2005 en bild som i hög grad överensstämmer med patienternas.

Slutsatsen från vår genomgång av enkätundersökningarna är sålunda att bland dem som varit sjukskrivna länge – såväl vid ca tre månader som efter mer än ett år – är det många som själva tror att de har en oanvänd arbetskraftspotential, som de också vill ta tillvara.

Med utgångspunkt i dessa bilder kommer vi fram till att effektiviteten i sjukskrivningsprocessen spelar en avgörande roll, om man ska kunna ta tillvara en outnyttjad arbetskraftspotential som med all sannolikhet finns hos personer som är sjukskrivna eller har SA. De huvudsakliga aktörerna i processen är Försäkringskassan och hälso- och sjukvården. Vi har presenterat uppgifter kring processen inom sjukförsäkringen och hälso- och sjukvården som starkt tyder på en betydande ineffektivitet i hanteringen av sjukförsäkringen. Vi har uppmärksammat att för de anställda innebär förekomsten av sjuklöneperioden att det är tidigast vid ca tre veckor som Försäkringskassan får information om ett pågående sjukfall, men normalt mycket senare.

Exempelvis görs ett första ställningstagande till behov av att sätta igång en mer fördjupad utredning vid ca 40 dagar 2007, och mediantiden till ett avstämningsmöte med den försäkrade, Försäkringskassan, arbetsgivaren och/eller läkaren var ca 130 dagar under 2007. Det är en lång väntetid för en individ som behöver hjälp av arbetsgivaren för att återkomma till en arbetsplats, kanske med en anpassning av arbetsuppgifterna eller arbetsmiljön. Det är också en onödig väntetid för den som egentligen borde skola om sig till ett nytt yrke. Vi hänvisar också till flera studier som gjorts under senare år som påtalar hälso- och sjukvårdens ineffektivitet i ett försäkringsperspektiv, vilket också har självklara negativa påföljder för individer och samhälle. Denna bild bekräftas också av Försäkringskassans enkätundersökning av individer med nybeviljad SA.

En optimal försäkring ger ett bra ekonomiskt utfall för den försäkrade samtidigt som den begränsar inslag av överutnyttjande. Detta kan bara åstadkommas med hjälp av en effektiv skaderegleringsprocess.

Härvid är det viktigt att beakta att individens arbetsförmåga inte är en given och opåverkbar storhet; tvärtom är det av stor vikt med skyndsamma åtgärder både inom hälso- och sjukvården och för eventuella anpassningar av individens arbetssituation. Denna slutsats leder oss till att föreslå följande systemjusteringar i syfte att förbättra utfallet för såväl individen som samhället:

1. *Försäkringsprocessen bör förstärkas genom några förändringar i den institutionella ramen*
 - Det är angeläget att processerna kring hanteringen av sjukskrivning snabbas upp väsentligt. Det gäller inte bara Försäkringskassans del i processen utan även hälso- och sjukvården och andra sektorer. Evidensbaserade rutiner för hantering av sjukpenning- och SA-ärenden bör utvecklas.
 - Samordningen mellan olika aktörer i sjukskrivningsprocessen är ett angeläget utvecklingsområde. Att samordning är ett stort och besvärligt problemområde har påtalats av i stort sett alla utredningar inom detta område och allra senast av Nationella psykiatrisamordningen och Ansvarskommittén.
 - Försäkringen bör använda mer resurser för att följa upp hälso- och sjukvårdens insatser samt bidra till utveckling av behandlingsmetoder för diagnoser som är viktiga för försäkringen.
 - Försäkringen bör arbeta förebyggande mot arbetsgivare, med hjälp av information om sjukfrånvaro, arbetsmiljökunskap m.m.
2. *Externa »case managers« eller privata förmedlingar kan anlitas med försäkringspengar för att hjälpa människor som är på väg mot eller som redan har SA att söka alternativa arbetstillfällen*
 - Det är viktigt med ett belöningsystem och att resurser finns för lämpliga insatser.
3. *Fokusera mer på den allmänna försäkringens behov inom hälso- och sjukvård*
 - De sjukdomar som är viktiga för sjukförsäkringen är oftast inte livshotande, men kräver ändå forsknings- och utvecklingsinsatser, prioriterade och välavvägda personalinsatser samt strukturerade rutiner och evidensbaserade behandlingsmetoder.

4. *Tillåt människor med SA att avräkna sin förmån mot inkomst av tjänst under en lång period*
 - Människor ska våga bygga upp en arbetskapacitet inom ett arbete som är lämpligt med hänsyn till den arbetskapacitet en sjukdom medför, trots att deras arbetskapacitet inte är fullständig.
5. *Innehållet i försäkringen är inte tillräckligt väl avgränsat. Lagstiftaren behöver vara tydligare med vad försäkringen täcker*
 - Man behöver ta ställning till vad som förväntas i svåra frågor i bedömningen av rätt till ersättning och vilka risker som ska hanteras inom sjukförsäkringen respektive eventuellt i andra försäkringar.
 - Vilka krav gäller egentligen för byte av arbetsplats/yrke?
 - Vad gäller i fråga om kvarboende? Vilken hänsyn ska tas exempelvis till ålder, övriga familjmedlemmar och socialt nätverk?

REFERENSER

- Alexanderson, Kristina, Mats Brommels, Lena Ekenvall, Eva Karlsryd, Anna Löfgren, Linda Sundberg och Mia Österberg (2005), *Problem inom hälso- och sjukvården kring handläggning av patienters sjukskrivning*. Stockholm: Karolinska institutet.
- Andrén, Daniela och Edward Palmer (2004a), »Deltidssjukskrivning och sjukfallslängd«, promemoria, Försäkringskassan.
- Andrén, Daniela och Edward Palmer (2004b), »Deltidssjukskrivning i kortare och längre fall«, promemoria, Försäkringskassan.
- Andrén, Daniela och Edward Palmer (2008), »The Effect of Sickness on Earnings in Sweden«, *Economic Issues*, kommande.
- Arrelöv, Britt (2006), »Läkarna i sjukskrivningsprocessen«, i Palmer, E. (red.), *SA-Projektet: Sjukförsäkring, kulturer och attityder, Analyser 2006:16*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Bergendorff, Sisko (2001), *Partiell sjukskrivning – förekomst och utfall*. RFV Redovisar 2001:4. Stockholm: Riksförsäkringsverket.
- Cohen Birman, Marcela, Kristian Nyberg och Peter Skogman Thoursie (2004), *Nybeviljade förtidspensioner – utvecklingen av riskfaktorer under 1900-talet*, RFV Analyser 2004:1. Stockholm: Riksförsäkringsverket.

- Dutrieux, Jon och Kent-Rune Sjöholm (2003a), *Regionala skillnader i sjukskrivningar – Hur ser de ut och vad beror de på?* RFV Analyserar 2003:12. Stockholm: Riksförsäkringsverket.
- Dutrieux, Jon och Kent-Rune Sjöholm (2003b), *Sjuka kommuner? Omfattning av och förklaringar till skillnader i sjukfrånvaro mellan Sveriges kommuner år 2000*, RFV Analyserar 2003:17. Stockholm: Riksförsäkringsverket.
- Eklund, Maria (2003), *Arbetsförhållanden – orsak till sjukskrivning?* RFV Analyserar 2003:10. Stockholm: Riksförsäkringsverket.
- Eklund, Maria, Heléne von Granitz och Staffan Marklund (2004), »Deltids-sjukskrivning – individ, arbetsplats och hälsa«, i Högstedt, C., S. Marklund, E. Palmer och T. Theorell (red.), *Den höga sjukfrånvaron – sanning och konsekvens*. Stockholm: Folkhälsoinstitutet.
- Eklund, Maria och Mattias Ossowicki (2005), *Sjukskrivnen i onödan? Analyserar 2005:5*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Hansen, Kjell och Hans Goine (2006), »En väg ut? Intentioner och sjukförsäkring«, i Palmer, E. (red.), *SKA-Projektet: Sjukförsäkring, kulturer och attityder*, Analyserar 2006:16. Stockholm: Försäkringskassan, s. 621–646.
- Haugen Katarina, Einar Holm, Erling Lundevaller och Kerstin Westin (2006), »Individer, attityder och ohälsa«, i Palmer, E. (red.), *SKA Projektet: Sjukförsäkring, kulturer och attityder*, Analyserar 2006:16. Stockholm: Försäkringskassan, s. 297–338.
- Holm Einar, Kirsten Holme, Kalle Mäkilä, Sten Olsson och Edward Palmer (2003), *Regionala skillnader i sjukskrivning – kommun och bransch*, RFV Analyserar 2003:4. Stockholm: Riksförsäkringsverket.
- Hägglund, Pathric (2007), *Arbetslösa som blir sjuka och sjuka som inte blir arbetslösa*. Socialförsäkringsutredningens skriftserie, Samtal om socialförsäkring nr 16.
- Khaledi, Bahjat (2005), *Rehabiliteringsutredning – plan för återgång i arbete*, Analyserar 2005:17. Stockholm: Försäkringskassan.
- Larsson, Laura, Agneta Kruse, Märten Palme och Mats Persson (2005), *En hållbar sjukpenningförsäkring. Valfördrådets rapport 2005*. Stockholm: SNS Förlag.
- Lidwall, Ulrik (2007), *Långtidsjukskrivna – demografi, arbete, yrke, diagnos, sjukpenningrätt och återgång i arbete 2003, 2005 och 2006, Redovisar 2007:6*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Lundberg, Kritoffer (2006), »Socialförsäkringens geografi 2005«, i Palmer, E. (red.), *SKA-Projektet: Sjukförsäkring, kulturer och attityder*, Analyserar 2006:16. Stockholm: Försäkringskassan, s. 531–583.

- Nationell psykiatrisamordning (2006), *Långsiktighet, samordning och engagemang – en strategi för statlig styrning på psykiatrins område*. Rapport 2006:3 från Nationell psykiatrisamordning.
- Olsson, Sten (2004), *Skillnader mellan kommunernas utgifter för förtidspension plus sjukpenning, 1993–2000*, RFV *Analysrar 2004:12*. Stockholm: Riksförsäkringsverket.
- Palmer, Edward (2004), »En reform av sjukförsäkringen«, i Berg, L. och A. Björklund (red.), *Arbetskraftsutbudet i Sverige*, Temanummer, Ekonomisk Debatt, 2004:4 s. 63–70.
- Palmer, Edward och Ali Tasiran (2001). »What Determines Work Resumption From Long Sickness Spells? An Analysis of Six Countries«, i Schokkaert, E. (red.), *Ethics and Social Security Reform*, FISS *International Studies in Social Security*, vol. 7. Aldershot: Ashgate.
- Prop. 2002/03:89, *Förändringar inom sjukförsäkringen för ökad hälsa i arbetslivet. Regelbok för socialförsäkringen 2007*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Riksförsäkringsverket (2004), »Attityder till partiell sjukskrivning«, promemoria, Riksförsäkringsverket.
- RFV:s *Vägledning 2004:2, Sjukförsäkring och rehabilitering*. Stockholm: Riksförsäkringsverket.
- SBU (2003), *Sjukskrivning – orsaker, konsekvenser och praxis. En systematisk litteraturoversikt*, november.
- SOU 1944:15, *Utredning och förslag angående lag om allmän försäkring*, Socialvårdskommitténs betänkande VII.
- SOU 1988:41, *Tidig och samordnad rehabilitering*.
- SOU 2006:100, *Ambition och ansvar. Nationell strategi för utveckling av samhälls insatser till personer med psykiska sjukdomar och funktionshinder*. Slutbetänkande av Nationell psykiatrisamordning.
- Statskontoret (2005), *Sektorisering inom offentlig förvaltning*, rapport 2005:3.
- Tollin, Pernilla (2005), *Köp av aktiva tjänster – mål och resultat, Analyserar 2005:21*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Veerman, Theo och Edward Palmer (2000). »Work Resumption and the Roll of Interventions«, i Block, Frank S. och Rienk Prins (red.), *Who Returns to Work and Why?* New Brunswick NJ: Transaction Publishers.
- Wikman, Anders (2004), »Arbetsliv och sjukfrånvaro«, i Högstedt, C., S. Marklund, E. Palmer och T. Theorell (red.), *Den höga sjukfrånvaron – sanning och konsekvens*. Stockholm: Folkhälsoinstitutet.
- Österlund, Niklas (2008), *Deltidsjukskrivning – en registerstudie över utvecklingen 1995–2006*, kommande skrift från Försäkringskassan.

Appendix

Oddsquoter för risken att sjukskrivning (30 dagar eller längre) för förvärvsarbetande avslutas med en ny period med sjukpenning eller SA inom 90 dagar, 1995–2004, per deltidsanvändning.

	Sjukpenning	SA	Sjukpenning eller SA
<u>Deltidsanvändning</u>			
Heltid	1	1	1
Heltid–deltid	0,950***	0,322***	0,679***
Heltid–deltid–heltid	1,529***	0,539***	0,869***
Deltid	1,023***	2,075***	1,265***
Deltid–heltid	1,150***	1,371***	1,384***
Deltid–heltid–deltid	1,237***	1,122***	1,334***
<u>Kön</u>			
Man	1	1	1
Kvinna	1,166***	1,139***	1,141***
<u>Åldersgrupp</u>			
16–19 år	1,512***	0,042***	0,378***
20–24 år	1,610***	0,032***	0,418***
25–29 år	1,718***	0,034***	0,408***
30–34 år	1,716***	0,045***	0,404***
35–39 år	1,623***	0,062***	0,397***
40–44 år	1,550***	0,085***	0,409***
45–49 år	1,455***	0,123***	0,434***
50–54 år	1,356***	0,193***	0,485***
55–59 år	1,170***	0,410***	0,627***
60–63 år	1	1	1

forts.

	Sjukpenning	SA	Sjukpenning eller SA
<u>Födelseland</u>			
Inrikesfödd	1	1	1
Utrikesfödd	1,153***	1,348***	1,245***
<u>Sjukfallslängd</u>			
30–89 dagar	2,960***	<0,001***	0,157***
90–179 dagar	2,698***	0,013***	0,171***
180–365 dagar	1,994***	0,135***	0,284***
366–719 dagar	1	1	1
720–1079 dagar	0,479***	3,653***	2,649***
1080– dagar	0,265***	8,773***	5,177***
<u>Avslutningsår</u>			
1995	1,200***	2,245***	1,584***
1996	1,011	2,186***	1,388***
1997	0,870***	2,278***	1,253***
1998	1,111***	1,709***	1,369***
1999	1,186***	1,615***	1,447***
2000	1,133***	1,566***	1,388***
2001	1,119***	1,413***	1,331***
2002	1,087***	1,307***	1,256***
2003	0,941***	1,137***	1,057***
2004	0,893***	1,226***	1,018***
2005	1	1	1
<u>Sjukskrivningshistorik</u>			
0 dagar	1	1	1
1–29 dagar	1,587***	1,233***	1,479***
30–89 dagar	1,982***	1,386***	1,798***
90–179 dagar	2,293***	1,536***	2,064***
180–365 dagar	2,502***	1,854***	2,326***
366–733 dagar	2,242***	3,275***	2,694***

forts.

Län	Sjukpenning	SA	Sjukpenning eller SA
01 Stockholm	1	1	1
03 Uppsala	0,964***	0,808***	0,906***
04 Södermanland	0,987	1,035*	1,019*
05 Östergötland	0,911***	1,024*	0,955***
06 Jönköping	0,892***	1,204***	0,979**
07 Kronoberg	0,966**	1,224***	1,053***
08 Kalmar	0,985	1,030	1,021**
09 Gotland	1,044**	1,277***	1,142***
10 Blekinge	0,991	1,304***	1,101***
12 Skåne	1,013*	1,072***	1,052***
13 Halland	0,918***	1,172***	0,990
14 Västra Götaland	0,987**	1,290***	1,075***
17 Värmland	0,964***	1,692***	1,167***
18 Örebro	1,008	1,168***	1,073***
19 Västmanland	0,986	1,255***	1,070***
20 Dalarna	1,022**	1,064***	1,041***
21 Gävleborg	0,955***	1,248***	1,037***
22 Västernorrland	1,039***	0,992	1,040***
23 Jämtland	0,951***	0,865***	0,932***
24 Västerbotten	0,952***	1,104***	0,994
25 Norrbotten	1,063***	1,349***	1,178***
<u>Bransch</u>			
A Jordbruk, jakt och skogsbruk	0,822***	1,180***	0,902***
B Fiske	0,841***	1,431*	0,980
C Utvinning av mineral	0,860	1,543***	1,102***
D Tillverkning	1,039***	1,295***	1,122***
E El, gas, värme och vatten	0,863***	1,013	0,901***
F Bygghandelsverksamhet	0,901***	1,022	0,955***
G Parti- och detaljhandel, reparation av motorfordon m.m.	0,903***	1,162***	0,976***

forts.

	Sjukpenning	SA	Sjukpenning eller SA
H Hotell- och restaurang- verksamhet	0,973**	1,050***	0,990
I Transport, magasinering och kommunikation	1,339***	0,970**	1,256***
J Finansiell verksamhet	0,891***	0,901***	0,886***
K Fastighets- och uthyrnings- verksamhet	1,011	1,112***	1,040***
L Offentlig förvaltning och försvar, obligatorisk social- försäkring	0,952***	0,932***	0,937***
M Utbildning	1,074***	0,950***	1,039***
N Hälso- och sjukvård	1	1	1
O Andra samhällliga tjänster	0,963***	1,134***	1,002
000 Saknas/okänd	1,156***	1,222***	1,178***
<u>Sysselsättning vid sjukfallets start</u>			
Arbetslös	1,373***	1,393***	1,394***
Egenföretagare	1,648***	0,965**	1,445***
Egenföretagare och anställd	1,214***	0,803***	1,066***
Anställd	1	1	1
Korttidsanställd	1,131***	0,908**	1,138***
Föräldraledig	1,113***	1,093***	1,156***
Antal observationer	3 124 424	3 124 424	3 124 424

***, ** och * anger signifikans på 1-procents-, 5-procents- respektive 10-procentsnivån.



Marta Lachowska, Annika Sundén och Eskil Wadensjö

Delpension – ett sätt att öka arbetsutbudet hos äldre?

Bakgrund

Låg fertilitet och ökad medellivslängd har bidragit till att andelen äldre i befolkningen stigit i Sverige. Tidigare fanns också en tydlig trend att allt fler äldre lämnade arbetskraften före ordinarie pensionsålder – en trend som bröts i början av innevarande decennium. Fortfarande lämnar dock många arbetsmarknaden före ordinarie pensionsålder. Sammantaget har utvecklingen inneburit att andelen av befolkningen som är i arbetskraften har minskat. Försörjningsbördan ökar och finansieringen av pensioner, sjukvård och äldreomsorg sätts under press. En liknande utveckling kan iakttas i andra europeiska länder och i länder som Japan och USA.

En viktig förklaring till tidigt utträde ur arbetskraften är att ekonomiska incitament i pensionssystem och andra socialförsäkringar har gjort det fördelaktigt att lämna arbetet helt i förtid. En tydlig trend i de pensionsreformer som nu diskuteras eller har genomförts runt om i världen är att konstruera system inriktade på att höja arbetskraftsdeltagandet och antalet arbetade timmar bland äldre. I Sverige har också andelen bland dem som är i äldre aktiv ålder (60 år eller äldre) ökat under de senaste åren. Sverige tillhör de länder inom OECD som har högst arbetskraftsdeltagande bland dem som är 55–64 år. Bland män har bara Island och Japan, och bland kvinnor endast Island, ett klart högre arbetskraftsdeltagande än Sverige.⁵¹

Vi är tacksamma för kommentarer på en tidigare version av Daniel Hallberg och för ekonomiskt stöd till vårt forskningsprojekt om delpensionering från Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).

51. Se OECD (2007).

Delpension som en möjlighet till fortsatt arbete

Nu har delpension åter börjat diskuteras som en politik för att underlätta för dem som närmar sig pensionsåldern att stanna kvar i arbetskraften. Tanken är att låta äldre minska sin arbetstid och få en förmån som ersätter en del av förlorad arbetsinkomst och att de därför fortsätter att arbeta om än på deltid.⁵² Delpensionssystem kan påverka arbetsutbudet på olika sätt, dels direkt genom att valmöjligheterna ökar, dels indirekt genom att finansieringen av ett system kan ha effekter på arbetsutbudet. Vi börjar med att diskutera de direkta effekterna.

Om alla arbetade heltid fram till ordinarie ålder för ålderspension, skulle införandet av ett delpensionssystem leda till ett minskat arbetsutbud mätt i antal timmar genom att en del individer som annars skulle ha fortsatt att arbeta heltid utnyttjar förmånen.⁵³ Men eftersom många lämnar arbetskraften före ordinarie pensionsålder, kan ett delpensionssystem innebära att en del personer som annars skulle ha lämnat arbetskraften helt (till exempel genom förtidspension/sjukersättning) fortsätter att arbeta till viss del och bidrar till att öka det totala antalet arbetade timmar i ekonomin. Det finns alltså två typer av direk-

52. Delpension fanns som en förmån i det allmänna socialförsäkringssystemet i Sverige mellan 1976 och 2000. För studier av detta system, se Ginsburgh (1985), Sundén (1994), Wadensjö (1991, 1993, 1996 och 2003) och Wise (1990). För studier av andra länders erfarenheter och internationella jämförelser, se Allen (2004), Allen, Clark och Ghent (2003), Chen (2004), Chen och Scott (2003 och 2006), Clark (2002), Delsen och Reday-Mulvey (1996), Even och Macpherson (2004), Gustman och Steinmeier (1981), Latulippe och Turner (2000), Penner, Perun och Steuerle (2002), Purcell (2000), Rasmussen, Lind och Visser (2004), Scahill och Forman (2002) samt Wong (2002).

53. I det reformerade pensionssystemet är pensionsåldern flexibel. I det tidigare systemet var normal pensionsålder 65 år, den sänktes från 67 år 1976. I praktiken tar emellertid de flesta ut sin ålderspension vid 65 år. Det finns möjlighet att börja ta ut en (reducerad) pension från 61 års ålder och att uppskjuta uttagandet av (en förhöjd) pension till efter 65 års ålder. Lagen om anställningsskydd (LAS) ger skydd fram till 67 års ålder, men å andra sidan är ersättningen från andra socialförsäkringar begränsad för dem som är mellan 65 och 67 år. Antalet som har ålderspension på deltid har ökat snabbt under senare år. Speciellt gäller att många tar en fjärdedels ålderspension. 1 december 2003 hade 3 936 i åldern 61–64 år en fjärdedels ålderspension, jämfört med 14 719 i december 2006 (uppgifter från Försäkringskassan).

ta effekter: vissa som annars skulle ha arbetat heltid arbetar i stället deltid och vissa som annars inte skulle ha arbetat alls arbetar i stället deltid. Vilken effekt som dominerar och hur arbetsutbudet därmed påverkas av delpensionssystem är en empirisk fråga.

Effekten på arbetsutbudet måste också relateras till finansieringen av förmånen för att det ska vara möjligt att göra en fullständig analys av den totala effekten på arbetsutbudet. Om den första av de två direkta effekterna dominerar, dvs. om det totala antalet timmar i ekonomin minskar, innebär delpensionen att det krävs höjda avgifter eller skatter. Även om den andra av de två direkta effekterna dominerar och antalet arbetade timmar ökar för den grupp som är direkt berörd kan det krävas höjda skatter. Att fler timmar arbetas innebär att inbetalade skatter ökar, givet skattesatserna, men subventionen till delpensionerna måste också finansieras och denna subvention kan vara större än den ökning av inbetalade skatter som följer av ett ökat antal arbetstimmar bland deltidspensionärerna. Det innebär höjda skattesatser. Om skatter eller avgifter behöver höjas kan det påverka incitamenten till arbete och därmed arbetsutbudet.

Vi kommer dock att här endast studera de direkta effekterna och inte de indirekta, men det är viktigt att uppmärksamma att sådana indirekta effekter kan finnas. När det gäller ett delpensionssystem för en sektor är kostnaderna för systemet en del av lönekostnaderna, och de kan analyseras som sådana. Leder införandet av ett delpensionssystem för statligt anställda till att sektorns utgifter ökar, att färre blir anställda, att lönenivån (bortsett från värdet av delpensionsmöjligheten) minskar eller till en kombination av dessa effekter?

Alldeles bortsett från effekterna på det totala arbetsutbudet mätt i timmar är det intressant att se vem det är som väljer att delpensionera sig. Vilken roll spelar ekonomiska faktorer? Är det kvinnor eller män, arbetare eller tjänstemän, hög- eller lågutbildade som väljer delpension?

Syftet med undersökningen

För det första undersöker vi förekomsten av deltidarbete och delpension bland äldre. För det andra undersöker vi hur delpensionssystem kan påverka utbudet av arbetskraft och antalet arbetade timmar bland äldre. Bidrar delpension till att fler orkar arbeta längre eller är det i stället ett sätt för de ganska friska och produktiva att få mer fritid mot slutet av arbetslivet? Vi gör det med hjälp av uppgifter från det delpensionssystem som fanns inom det allmänna pensionssystemet mellan 1976 och 2000. För det tredje analyserar vi vilka faktorer som påverkar valet av delpension och utnyttjar då delpensionen i det statliga avtalet och hur det används hos en arbetsgivare, Stockholms universitet, som exempel.

Det är viktigt att uppmärksamma att det finns skillnader mellan de båda systemen. Inom det allmänna systemet var delpensionen en rättighet förutsatt att den sökande uppfyllde vissa villkor. För delpension i det statliga avtalet krävs ett godkännande av ansökan från arbetsgivaren. En annan viktig skillnad är att delpension i det allmänna systemet förutsatte en nedgång i total arbetstid motsvarande delpensionens omfattning medan det inom det statliga avtalet inte finns någon tydlig sådan regel.

Hur mycket arbetar de äldre?

I detta avsnitt beskriver vi vad som kännetecknar arbete bland äldre. Med äldre avses dem som är 55 år eller äldre. Vi börjar med att undersöka arbetskraftsdeltagandet för att sedan visa hur vanligt det är med deltidarbete i olika åldrar. Låt oss börja genom att redovisa arbetskraftsdeltagandet för män och kvinnor i olika åldrar.⁵⁴

54. Vi har valt att använda oss av 2003 års siffror eftersom det var det år som delpension infördes avtalsvägen inom den statliga sektorn.

Tabell 5.1 visar andelen män och kvinnor i olika åldersgrupper som enligt arbetskraftsundersökningarna var i arbetskraften, dvs. antingen i arbete, frånvarande eller arbetslösa. I åldersgrupperna 30–54 år och 55–60 år är arbetskraftsdeltagandet högt för både kvinnor och män. Arbetskraftsdeltagandet är högre för männen än för kvinnorna. Skillnaden är större högre upp i åldrarna, dvs. för åldrar högre än 55 år. För personer 67 år eller äldre är skillnaden ungefär 10 procentenheter.

De sysselsatta kan delas upp i heltids- och deltidsarbetande.⁵⁵ Tabell

Tabell 5.1 Antal och andel av befolkningen som var i arbetskraften 2003, uppdelat på kön och ålder.

Åldersgrupp	Män	Kvinnor
16–29 år	62 % 482 969	61 % 453 079
30–54 år	92 % 1 401 911	88 % 1 290 964
55–60 år	84 % 315 606	79 % 295 234
61–64 år	59 % 113 638	52 % 97 020
65–66 år	17 % 13 243	12 % 9 872
67 år och äldre	14 % 36 624	4 % 12 528
Antal individer i arbetskraften	2 363 992	2 158 698

Källa: AKU (2003).

⁵⁵ Deltidsarbete definieras utifrån svaret på frågan »Arbetar du deltid eller heltid?« i arbetskraftsundersökningarna.

Tabell 5.2 Andel män och kvinnor som arbetar deltid 2003, uppdelat på åldersgrupper (antal individer som arbetar deltid i kursiv stil).

	Män	Kvinnor
16–29 år	21 % 93 283	48 % 195 204
30–54 år	6 % 88 519	37 % 460 724
55–60 år	10 % 31 082	37 % 105 017
61–64 år	25 % 26 679	54 % 49 079
65–66 år	56 % 7 581	69 % 5 996
67 år eller äldre	78 % 26 637	85 % 9 494
<i>Antal individer som arbetar deltid</i>	<i>273 781</i>	<i>825 514</i>
<i>Antal individer som arbetar heltid</i>	<i>1 960 211</i>	<i>1 233 934</i>

Källa: AKU (2003).

5.2 redovisar förekomsten av deltidsarbete för män och kvinnor i olika åldersintervall. Här ingår inte alla i arbetskraften utan endast de som är sysselsatta. Ett exempel: bland män i åldersintervallet 16–29 år arbetar 21 procent deltid medan resten, 79 procent (inte angivet i tabellen), arbetar heltid.

I åldrarna 16–64 år arbetar det stora flertalet män heltid, speciellt i den så kallade *prime age*-åldern 30–54 år, där frekvensen är runt 94 procent. Det är först i högre ålder som deltidsarbete blir vanligt bland män. Deltidsarbete är också relativt vanligt bland de yngsta. Det är inte ovan-

ligt att kombinera studier med deltidsarbete. För kvinnorna är mönstret annorlunda. Av dem mellan 30 och 60 år har mer än en tredjedel deltidsarbete. Tidsstudieundersökningar visar att kvinnor fortfarande har huvudansvaret för hem och familj och således arbetar betydligt fler timmar i hushållet än män, men däremot i genomsnitt färre timmar på arbetsmarknaden. Kvinnor är också överrepresenterade i yrken där heltidsarbete inte alltid erbjuds.

Från 60 års ålder stiger andelen deltidsarbetande. I högre åldersgrupper arbetar betydligt fler män än kvinnor. De relativt få kvinnor som arbetar efter 67 års ålder gör det i de allra flesta fall på deltid.

Vi är intresserade av att ta reda på hur arbetstiderna varierar över livscykeln med speciellt fokus på deltidsarbete bland äldre. För att besvara frågan hur mycket de äldre arbetar har vi undersökt antalet arbetstimmar per vecka. I tabell 5.3 redovisas rapporterad arbetad tid under veckan för män och kvinnor i olika åldersintervall. Notera att antalet individer är lägre än i tabell 5.2. De som är sysselsatta men frånvarande ingår i tabell 5.2 men inte i tabell 5.3. I tabell 5.3 ingår endast de som har en positiv arbetstid, medan de som hamnar i deltids- eller heltidskategorierna i tabell 5.2 kan ha noll timmar som arbetstid. Även de som är frånvarande får frågan om de (vanligen) arbetar heltid eller deltid.

För heltidsarbetande är arbetad tid i genomsnitt högre för män än för kvinnor i alla åldersgrupper. För män är den oftast nära 40 timmar i veckan medan den för kvinnor är kring 37 timmar. För män är den genomsnittliga arbetstiden längre för dem som fyllt 60 år. Det är sannolikt ett resultat av selektion. De som arbetar kortare tid lämnar för deltidsarbete eller pensionering.

För de deltidsarbetande är den intressanta skillnaden mellan könen att kvinnorna i genomsnitt arbetar fler timmar i veckan än vad männen gör (det gäller dock inte för de allra äldsta). Deltidsarbetande kvinnor har i Sverige ofta lång deltid och kombinerar förvärvsarbete med arbete i hushållet. De män som arbetar deltid gör det ofta av andra skäl.

Vi har även undersökt medianen av arbetstidsfördelningen. Medianen ligger ganska nära genomsnittet för de flesta grupper som redovi-

Tabell 5.3 Genomsnittlig arbetstid för män och kvinnor, 2003, uppdelat på åldersgrupper (antal individer som arbetar deltid i kursiv stil).

Åldersgrupp	Heltid	
	Män	Kvinnor
16–29 år	39,8 300 866	37,7 173 664
30–54 år	40,2 1 078 211	37,6 609 838
55–60 år	40,1 229 280	37,7 146 637
61–64 år	40,3 67 155	37,2 34 364
65–66 år	43,3 4 682	38,9 2 463
67 år eller äldre	42,9 6 790	36,3 1 709
<i>Antal individer som arbetar deltid</i>	<i>1 686 985</i>	<i>968 675</i>

Anm.: Genomsnittlig arbetstid är beräknad utifrån faktisk arbetstid i huvudsysslan om arbetad tid är större än noll.

Källa: AKU (2003).

sas i tabellen. Oftast är medianen lägre än genomsnittet, vilket pekar på att en del individer har mycket långa arbetstider.

Sammanfattningsvis är deltidsarbete vanligare ju äldre individerna är. Det gäller både män och kvinnor. Bland både deltids- och heltidsarbetande kvinnor är arbetstiderna kortare för de äldre grupperna. Bland heltidsarbetande män arbetar äldre fler timmar än yngre, något som troligen kan förklaras med selektion.

Deltid		Alla	
Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
19,7	20,9	35,8	29,6
76 158	152 618	377 024	326 283
24,2	27	39,2	33,6
74 519	361 609	1 152 730	971 447
22,9	25,3	38,4	33,1
25 738	83 662	255 019	230 298
21,1	23,5	35,7	29,9
21 243	38 482	88 398	72 846
16,3	17,4	29,0	24,5
5 980	4 654	10 662	7 117
16,7	13,9	23,1	18,1
21 290	7 379	28 080	9 088
224 928	648 403	1 911 913	1 617 079

Vad kännetecknar äldre deltidsarbetande?

För att besvara frågan om vem som arbetar deltid bland äldre redovisas här en analys av deltidsfrekvens med sektortillhörighet, utbildning och lön som ytterligare dimensioner.⁵⁶ Vi startar med sektorstillhörighet, se tabell 5.4.

Inom alla sektorer är det få män som arbetar deltid. Inom kommu-

⁵⁶ På grund av att det saknas information om utbildning, lön eller sektor för en del individer kan antalet individer i vissa åldersgrupper avvika från de tal som redovisas i tabell 5.2.

Tabell 5.4 Andel män och kvinnor som arbetar deltid 2003 i olika sektorer och åldersgrupper (antal individer som arbetar deltid i *kursiv stil*).

Åldersgrupp	Landsting		Kommuner		
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	
16–29 år	31 % 1 692	27 % 5 534	46 % 14 765	57 % 60 672	
30–54 år	6 % 1 858	39 % 51 319	14 % 16 183	44 % 182 653	
55–60 år	9 % 722	43 % 14 105	11 % 4 010	40 % 42 455	
61–64 år	20 % 429	51 % 5 444	19 % 2 117	54 % 19 240	
65 år och äldre*	80 % 564	53 % 466	93 % 2 335	77 % 3 426	
<i>Antal individer som arbetar deltid</i>		<i>5 265</i>	<i>76 868</i>	<i>39 411</i>	<i>308 446</i>

* Eftersom det är relativt få som arbetar deltid högre upp i åldrarna, har vi slagit ihop de två äldsta åldersgrupperna till en kategori, 65 år och äldre.

Källa: Bearbetningar av AKU (2003).

ner och landsting är andelen deltidsarbetande relativt hög bland yngre vuxna män och mycket hög bland dem som är 65 år eller äldre. För en del av de yngre kan det vara fråga om en kombination av studier och deltidsarbete.

En uppdelning efter utbildning visar att av kvinnor över 55 år med förgymnasial eller gymnasial utbildning arbetar mellan 40 och 60 procent deltid. Andelarna är mycket lägre för män. Bland kvinnor arbetar relativt sett färre högutbildade än lågutbildade deltid.

Om motsvarande analys görs för olika kategorier av löntagare – låg-

Stat		Privat	
Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
11 %	18 %	19 %	47 %
2 160	2 926	74 141	125 858
6 %	20 %	5 %	35 %
4 322	14 042	66 070	8 035
5 %	14 %	11 %	37 %
1 192	2 847	25 105	45 573
24 %	39 %	26 %	56 %
1 787	2 120	22 310	22 255
69 %	57 %	68 %	77 %
915	297	30 222	11 300
10 377	22 234	217 848	417 482

löne-, mellanlöne- och höglönetagare – framgår att många äldre låglönetagare arbetar deltid, se tabell 5.6.⁵⁷ Detta märks främst bland kvinnor över 61 år. Även kvinnor med medelhög lön arbetar relativt ofta deltid. Mycket få över 65 år med medelhög eller hög lön arbetar deltid.

57. Vi har använt oss av kvintiler för att skapa grupperna. Kvintiler delar upp lönefördelningen i fem lika delar. Som låglönetagare räknas de som tillhör den första kvintilen. De tjänar mindre än 17 000 kronor i månaden. Höglönetagare är de med en inkomst större än den fjärde kvintilen. De tjänar mer än 26 000 kronor i månaden, ett tal som ligger nära den månadsinkomst över vilken statsskatt börjar dras (ca 25 000 kronor under 2003).

Tabell 5.5 Andel män och kvinnor som arbetar deltid 2003 med olika utbildning och i olika åldersgrupper (antal individer som arbetar deltid i *kursiv stil*).

Åldersgrupp	Förgymnasial	
	Män	Kvinnor
16–29 år	42 % 32 937	75 % 58 007
30–54 år	6 % 14 065	42 % 51 448
55–60 år	11 % 9 004	45 % 27 198
61–64 år	24 % 8 421	60 % 16 008
65 år och äldre	63 % 10 518	80 % 3 704
<i>Antal individer som arbetar deltid</i>	<i>74 945</i>	<i>156 365</i>

Anm.: Förgymnasial utbildning är utbildning kortare än nio år; eftergymnasial utbildning är all eftergymnasial utbildning längre än två år.

Källa: Bearbetningar av AKU (2003).

Sammanfattningsvis kan sägas att det även uppåt i åldrarna finns skillnader mellan kvinnors och mäns arbetsutbud. Männerna arbetar högre upp i åldrarna och fler timmar, medan kvinnorna oftare arbetar deltid. En närmare analys visar att deltidsarbetande äldre oftast är arbetare (enligt den socioekonomiska indelningen) samt främst arbetar inom kommuner och landsting med arbetsuppgifter inom vård eller kontorsarbete. Jämfört med jämnåriga heltidsarbetande har deltidsarbetande en något lägre utbildning.

Gymnasial		Eftergymnasial	
Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
13 % 34 545	46 % 90 037	21 % 21 819	31 % 41 430
6 % 42 256	42 % 258 606	7 % 31 834	31 % 150 202
10 % 12 019	43 % 52 795	11 % 10 036	25 % 24 755
25 % 10 631	58 % 21 443	28 % 7 627	43 % 11 573
67 % 12 558	67 % 4 313	80 % 11 143	77 % 7 354
112 009	427 195	82 459	235 314

Utträdesvägar⁵⁸

I en analys av effekterna av delpension är det viktigt att beakta att det finns olika vägar ut ur arbetslivet före ordinarie pensionsålder, dvs. före 65 års ålder. För en individ som överväger att minska sin arbetstid genom delpension ska detta relateras till de alternativ som finns. Vi redogör här för de viktigaste utträdesvägarna. Vi vill understryka att många kombinerar olika utträdesvägar.

⁵⁸ Se Wadensjö och Sjögren (2000) och Hallberg (2007) för ingående beskrivningar av de olika utträdesvägarna och Nyman och Valck (2006) för en genomgång av utträdesvägarna via pensionering inom den statliga sektorn.

Tabell 5.6 Andel män och kvinnor som arbetar deltid 2003 i olika löne- och åldersgrupper (antal individer som arbetar deltid i kursiv stil).

Åldersgrupp	Låg lön	
	Män	Kvinnor
16–29 år	25 % 79 328	53 % 155 530
30–54 år	8 % 60 149	41 % 235 100
55–60 år	14 % 21 289	45 % 53 003
61–64 år	31 % 20 788	61 % 29 074
65 år och äldre	69 % 34 187	76 % 15 458
<i>Antal individer som arbetar deltid</i>	<i>215 740</i>	<i>488 166</i>

Källa: Bearbetningar av AKU (2003).

1. En väg för tidigt utträde är att ta ut ålderspension före 65 års ålder, vilket är möjligt att göra från 61 års ålder. En tidig ålderspension kan tas ut inte bara på heltid utan också på deltid (kvarts, halv eller trekvarts). Ålderspensionen blir lägre än vad den skulle ha blivit vid pensionering vid 65 års ålder, och pensionen fortsätter att vara lägre även efter 65 års ålder.
2. En annan utträdesväg är att lämna via sjukskrivning och/eller sjukersättning (det senare tidigare benämnd förtidspension). Sjukskrivning och sjukersättning kan vara på heltid eller deltid (kvarts, halv eller trekvarts). Ofta föregås sjukersättning av en längre period med

Medellön		Hög lön	
Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
11 %	34 %	7 %	33 %
12 672	35 571	1 283	4 103
5 %	37 %	3 %	23 %
21 538	198 464	6 832	27 160
9 %	36 %	4 %	18 %
7 276	45 574	2 517	6 440
16 %	50 %	12 %	24 %
3 894	18 294	1 998	1 711
50 %	0 %	0 %	100 %
32	0	0	31
45 411	297 977	12 630	39 445

sjukskrivning. Ekonomiskt är sjukpenning/sjukersättning i regel fördelaktigare än tidig ålderspensionering främst genom att ålderspensionen efter 65 inte påverkas i lika hög grad som vid tidigt uttag av ålderspension. Här kan också nämnas en närliggande utträdesväg som går via arbetsskadepension och livränta. Den är också baserad på försämrad hälsa.

3. Ytterligare en möjlighet är tidig ålderspensionering via avtal. Förr var det en vanlig lösning inte minst inom offentlig sektor. Nu är avtal som stipulerar pensionering före 67 års ålder inte tillåtna. Det är däremot inte förbjudet för arbetsgivaren att erbjuda sina anställda en

möjlighet att få en pension från en lägre ålder än 67 år. Den anställde har i ett sådant fall möjlighet men inte skyldighet att pensioneras vid denna ålder.

4. En vanlig lösning speciellt i kristider är att arbetsgivaren erbjuder sina anställda som är över en viss ålder en pension om de slutar, en avgångspension, som räcker fram till ordinarie pensionsålder. Under 1990-talets krisår var sådana erbjudanden mycket vanliga, inte minst inom statlig sektor.
5. Andra lämnar arbetsmarknaden genom att under åren närmast före 65 vara arbetslösa eller i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Tidigare, fram till 1991, var det möjligt för äldre arbetstagare att kombinera arbetslöshet fram till utförsäkring med en förtidspension beviljad av arbetsmarknadsskäl.
6. Det finns också ett gradvist utträde från arbetsmarknaden kombinerat med pension på deltid. Förtida uttag av ålderspension på deltid och sjukersättning på deltid är två tidigare nämnda former. Mellan 1976 och 2000 fanns en speciell delpension i det allmänna pensionssystemet. Den var ekonomiskt fördelaktig och många valde att delpensioneras men villkoren växlade över tiden och försämrades markant i samband med överenskommelsen om ett nytt pensionssystem 1994. Antalet som delpensionerades minskade då också markant. Nu finns avtal om delpension för den statliga sektorn gällande sedan 2003 och ett för den kommunala och landstingskommunala sektorn från 2007. Det är denna sjätte väg ut från arbetsmarknaden, ett gradvist utträde via delpensionering, som är i fokus för vår undersökning.

Leder delpension till fler arbetade timmar?

En av de frågor vi ställde i inledningen var om delpensionering leder till fler eller färre arbetade timmar. Vi redovisar i detta avsnitt resultat från en undersökning av det delpensionssystem som tidigare fanns inom socialförsäkringssystemet.

Det är svårt att beräkna vilka effekter delpensionssystemet har på antalet arbetade timmar. För det krävs uppgifter om vad deltidspensionärerna skulle ha gjort om de inte haft möjligheten att få en delpension och hur mycket de arbetade före respektive efter delpensioneringen. Här redovisas ett försök att beräkna storleken av de samlade effekterna för det system som fanns mellan 1976 och 2000 inom socialförsäkringssystemet. Vi vill understryka att beräkningarna är förknippade med olika typer av osäkerhet. För beräkningarna utnyttjas dels uppgifter om antalet arbetade timmar före och efter delpensioneringen som Riksförsäkringsverket lämnat i samband med en tidigare undersökning av delpensioneringen, dels beräkningar från Sundén (1994) om vad delpensionärerna skulle ha gjort om delpensionssystemet inte funnits.⁵⁹

Vi ska först se på uppgifter om antalet arbetstimmar före och efter delpensioneringen. I tabell 5.7 redovisas uppgifter från 1991 och 1994. I genomsnitt arbetade personerna knappt 40 timmar i veckan före delpensioneringen – kvinnor något färre timmar än män. Enligt uppgifterna från dåvarande Riksförsäkringsverket arbetade inte så få mer än 40 timmar. Då det är oklart hur dessa, i en del fall mycket höga, tal ska tolkas, har beräkningar gjorts med utgångspunkt såväl från de redovisade talen som från att arbetstider överstigande 40 timmar satts till 40 timmar. Som framgår av tabellen blir skillnaderna mellan de båda beräkningsmetoderna inte särskilt stora. Efter delpensioneringen arbetade personerna i genomsnitt 24–25 timmar – kvinnor något längre än män. Reduktionen i arbetstid är alltså mindre för kvinnor än för män (kvinnorna arbetar färre timmar före och fler timmar efter delpensioneringen).

59. Se Wadensjö (1996).

Tabell 5.7 Genomsnittligt antal arbetstimmar före och efter deltidspensioneringen samt andel av deltidspensionärer som *högst* får ha valt delpension i stället för oförändrad arbetstid för att inte det totala antalet arbetstimmar ska minska.

	År 1991			År 1994		
	Män	Kvinnor	Alla	Män	Kvinnor	Alla
Antal arbetstimmar i genomsnitt före delpensioneringen	39,95	37,82	39,09	39,88	37,89	39,08
Antal arbetstimmar i genomsnitt före delpensioneringen givet att antalet arbetstimmar före delpensioneringen sätts till 40 timmar för dem som har arbetat mer	39,66	37,72	38,88	39,64	37,78	38,89
Antal arbetstimmar i genomsnitt för de delpensionerade	24,00	24,18	24,07	24,75	25,06	24,87
Andel delpensionärer som högst får ha valt delpension i stället för oförändrad arbetstid för att inte det totala antalet arbetstimmar ska minska (%)	60,1	63,9	61,6	62,1	66,1	63,6
Andelen beräknad givet att antalet arbetstimmar före delpensioneringen sätts till 40 timmar för dem som arbetat mer (%)	60,5	64,1	61,9	62,4	66,3	63,9

Källa: Wadensjö (2003).

Nästa steg, som också redovisas i tabellen, är att beräkna den andel som högst skulle kunna ha fortsatt att arbeta heltid utan att det totala antalet arbetstimmar skulle ha minskat genom delpensioneringen. Andelen ligger något över 60 procent för män och kring 65 procent för kvinnor. Andelen skulle ha blivit 50 procent om delpensioneringen i genomsnitt inneburit en övergång från heltid till halvtid, men så är ju inte fallet. Är andelen som annars skulle ha arbetat samma tid som före delpensioneringen högre än dessa procenttal, sjunker det totala antalet arbetstimmar, är den mindre så ökar det totala antalet arbetstimmar.

Det går att illustrera metoden med ett räkneexempel. Antag att alla före delpensioneringen arbetar 39 timmar i veckan och att alla efter delpensionering arbetar 24 timmar i veckan. Det innebär att den som går över från heltid till deltid till följd av erbjudandet om delpension minskar sitt arbetsutbud med 15 timmar (39–24) medan den som – om inte erbjudandet funnits – skulle ha slutat arbeta helt ökar sitt arbetsutbud med 24 timmar (24–0). I detta exempel, som ligger nära de uppgifter vi har, är den andra effekten större än den första.

Hur stor är då den andel som annars skulle ha fortsatt att arbeta lika länge som tidigare om inte delpensionssystemet hade funnits? Sundén (1994) har undersökt hur individerna skulle ha valt om delpensionssystemet inte hade funnits, med hjälp av data från LNU (Levnadsnivåundersökningen) 1974 och 1981, kopplade till registerdata. Resultaten pekar på att delpensionssystemet reducerar såväl antalet heltidsarbetande som antalet som lämnar arbetslivet före ordinarie pensionsålder (främst genom förtidspension). Övergången från heltidsarbete (fram till ålderspensionen) till delpension är den vanligaste effekten för män (56,59 procent av männen som tar delpension) men inte för kvinnor (42,39 procent av kvinnorna som tar delpension).

I båda fallen är talen lägre än de tal vi beräknat och som redovisas på de två sista raderna i tabell 5.7. Det tyder på att antalet arbetade timmar ökar som en följd av delpensionssystemet. Det ska emellertid påpekas att för män ligger andelen relativt nära andelen där antalet timmar är oförändrat. Det går inte heller att utesluta att andelen som annars skulle ha valt att deltidsarbeta kan ha förändrats efter den period som täcks

Tabell 5.8 Beräknad arbetstidseffekt per deltidspensionerad person och total effekt vad gäller antalet arbetade timmar givet att 56,59 procent av männen och 42,39 procent av kvinnorna annars skulle ha arbetat samma tid som tidigare (i flertalet fall heltid) och i annat fall inte skulle ha förvärvsarbetat.

	År 1991			År 1994		
	Män	Kvinnor	Alla	Män	Kvinnor	Alla
Beräknad arbetstidseffekt per delpensionär	1,39	8,15	4,12	2,22	9,00	4,97
Total effekt i tusentals timmar under året	1 310	5 198	6 507	2 758	7 646	10 404
Beräknad arbetstidseffekt per delpensionär givet att antalet arbetstimmar före delpensioneringen sätts till 40 för dem som arbetat mer	1,56	8,19	4,23	2,32	9,05	5,05
Total effekt i tusentals timmar givet att antalet arbetstimmar före delpensioneringen sätts till 40 för dem som arbetat mer under året	1 472	5 220	6 691	2 884	7 686	10 570

Anm.: Antalet arbetsveckor antas vara 45 under året (52 minus semesterveckor och helgdagar).

Källa: Beräknat från tal från Sundén (1994) vad gäller andelarna som skulle fortsatt arbeta som tidigare respektive slutat arbeta om inte delpensionssystemet funnits, och från tabell 5.7 vad gäller antalet arbetade timmar före och efter delpensioneringen.

av undersökningen. Vi ska dock här utgå från att beteendet inte har förändrats.

I tabell 5.8 förs analysen ett par steg vidare. Vi beräknar förändringen av det genomsnittliga antalet arbetade timmar med utnyttjande av uppgifterna vad gäller antalet arbetade timmar före och efter delpensioneringen och värdena från Sundén (1994) om alternativ sysselsättning om delpensionssystemet inte hade funnits. Både den positiva effekten (arbetar deltid i stället för att vara heltidspensionerad) och den negativa (en minskning av arbetstiden) ingår alltså.

Av tabellen framgår att antalet timmar per delpensionerad i genomsnitt ökar med mellan fyra och fem timmar. Talen är betydligt högre för kvinnor (8,2–9,0 timmar) än för män (1,4–2,3 timmar). Den totala effekten beror dessutom på hur många som är delpensionerade, och antalet delpensionärer var betydligt fler 1994 än 1991. Effekten blir under 1991 nästan 6,7 miljoner arbetstimmar och under 1994 nästan 10,6 miljoner arbetstimmar.

Sammantaget blir alltså effekten att delpensionssystemet ökar det totala antalet arbetade timmar, speciellt bland kvinnorna. Det bör påpekas att beräkningarna är överslagsberäkningar och ska tolkas med försiktighet. Effekterna för kvinnor är särskilt känsliga för antagandena, eftersom beräkningarna bygger på kvinnors beteende under en period av ökande arbetskraftsdeltagande för gruppen. Det är viktigt att gå vidare med studier av senare perioder för detta system och för de nya system som tillkommit avtalsvägen.

Delpension i den offentliga sektorn

Efter att delpensionssystemet avvecklats inom socialförsäkringssystemet har liknande system tillkommit genom avtal inom offentlig sektor, först inom den statliga sektorn och därefter inom den kommunala sektorn. I kommande avsnitt presenteras resultat från en undersökning av

tillämpningen av det system som finns inom den statliga sektorn vid en arbetsplats. Tonvikten ligger på hur olika faktorer påverkar valet att gå i delpension.

Det statliga avtalet

Enligt det statliga delpensionsavtalet kan delpension beviljas arbetstagare som haft kollektivavtalad pensionsrätt i sammanlagt 120 månader (vilken inte behöver vara statlig) och är mellan 61 och 65 år. Arbetstiden (enligt anställningsavtalet) kan minskas till högst hälften av heltidsarbete, givet att arbetsgivaren medger detta. Delpensionen utgörs av 60 procent av delpensionsunderlaget och en tolfedel av utbetalda pensionsgrundande tillägg som bortfaller efter arbetstidsminskningen och som har utbetalats de tolv senaste månaderna före arbetstidsminskningen. Delpensionsunderlaget utgörs av arbetstidsminskningen i procent, multiplicerat med lönen.

Delpensionen ska räknas om i samma proportion som den fasta lönen ändras. Höjs lönen höjs alltså också delpensionen. Delpensionen finansieras av arbetsgivaren genom att denne betalar delpensionen samt en särskild löneskatt (24,26 procent) på detta. Om arbetstiden minskas med 50 procent uppgår inkomsten till 80 procent av inkomsten vid heltidsarbete.

Det är möjligt att ta delpension i olika omfattning upp till 50 procent av heltid. Återstående arbetstid måste vara minst 50 procent av heltid. Tabell 5.9 redovisar fördelningen efter omfattning av nybeviljade delpensioner under perioden 2003–2006 för hela den statliga sektorn.⁶⁰ De flesta har beviljats delpension som svarar mot 20 procent av heltid. Därefter kommer delpension på 50 procent, som var vanligast 2003 och 2004, de första två åren.

60. Uppgifterna i detta avsnitt är hämtade från SPV (2007). Totalt finns ungefär 240 000 anställda i den statliga sektorn (AKU 2006).

Tabell 5.9 Nybeviljade delpensioner per år och omfattning, 2003–2006.

Omfattning	År				Totalt
	2003	2004	2005	2006	
20 % eller mindre	719	680	895	1 000	3 294
21–49 %	352	259	279	288	1 178
50 %	956	798	662	570	2 986
Totalt	2 027	1 737	1 836	1 858	7 458

Källa: SPV (2007).

Kvinnor har oftast 20 procents delpension och män oftast 50 procents delpension. Det går inte att utläsa om utvecklingen i riktning mot 20 procent beror på de anställdas önskan (ha lediga fredagar) eller på att arbetsgivarna av kostnadsskäl inte vill bevilja mer. De flesta som beviljas delpension är 61 år, alltså lägsta möjliga ålder.

Delpension kan utgå endast fram till 65 års ålder. Därefter måste delpensionären gå helt i ålderspension, byta ut delpensionen mot ålderspension på deltid eller återgå till heltid. Av de statligt anställda som haft delpension och som beviljats ålderspension 2006 var 80 procent 65 år, 2 procent 61–64 år och 17 procent mer än 65 år. Av de statligt anställda som inte haft delpension och som ålderspensionerades 2006 var 51 procent 65 år, 3 procent 61–64 år och 47 procent mer än 65 år. En förklaring till den stora skillnaden skulle kunna vara att 65-årsregeln i delpensions-systemet styr i riktning mot ålderspensionering vid just 65 års ålder.

Det är möjligt för en person som har statlig delpension att kombinera den med annat arbete, till exempel arbeta 50 procent i en statlig anställning, ha en delpension som motsvarar 50 procent av arbetstiden

och 50 procent anställning hos en icke-statlig arbetsgivare.⁶¹ Nedgången i arbetstid behöver alltså inte bli så stor som anges av nedgången av arbetstiden hos den statliga arbetsgivaren. Den sammanlagda arbetstiden kan alltså vara oförändrad eller till och med öka.

Nedgången behöver inte heller bli så stor som anges av delpensionens omfattning även om individen inte tar ett nytt arbete utanför statlig sektor. Det är till exempel möjligt att en person som har en heltidstjänst och är tjänstledig från denna på halvtid och alltså har halvtidslön, vid 61 års ålder begär och blir beviljad delpension på halvtid och efter det fortsätter att arbeta halvtid men nu får en inkomstförstärkning i form av delpension.

Beskrivning av incitamenten i det statliga avtalet

Den som är anställd ansöker om delpension och arbetsgivaren tar beslutet. En arbetsgivare kan uppmuntra anställda att ansöka om delpension men kan också ha en mycket restriktiv inställning. För arbetsgivarens agerande kan den ekonomiska ställningen och finansieringen av delpensionen ha betydelse. Det kan ha betydelse om finansieringen ligger på samma nivå eller en annan nivå än den där det reella beslutet om att bevilja delpension fattas.

Det kommunala avtalet

På det kommunala området har ingåtts ett avtal som från 2007 ger möjlighet till delpension. Det finns dock inga detaljerade regler i det centrala avtalet, som det gör i det statliga avtalet, utan avtal om villkoren ska

61. Enligt avtalet finns inga begränsningar. Det finns det däremot enligt Arbetsgivarverkets anvisningar där det står: »Det är inte tillåtet att förvärsarbete under denna tid. Det bör säkerställas att den anställde uppfyller detta villkor. Dock kan arbetsgivaren medge att arbetstagaren förvärsarbetar i begränsad omfattning.« Det är utifrån de uppgifter vi har troligt att anvisningarna i många fall inte följs.

fattas efter förhandlingar på kommunal eller landstingskommunal nivå. Det gör det mer komplicerat att kartlägga och analysera detta system. Sannolikt kommer villkoren att variera mellan olika kommuner och landsting. En sådan variation i villkoren möjliggör på sikt intressanta studier av effekterna av olika utformning av villkoren för delpension.

Data⁶²

Vi använder ett unikt datamaterial från Stockholms universitet i våra analyser. Datamaterialet härstammar från universitetets personalbyrås information för tre år – 2003, 2004 och 2005 – och innehåller uppgifter om kön och ålder samt information rörande individernas arbete. Det sistnämnda avser variabler om arbetstid, typ av anställning (tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning) och arbetstitel, men även uppgift om på vilket sätt personen har avslutat sin anställning på universitetet (dvs. övergått till annan myndighet, blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller pensionerats på ett eller annat sätt). Universitetets redovisning innehåller uppgifter om arbetsställets finansiella läge, vilket kan kopplas till den anställda. Det gör det möjligt att undersöka om arbetsställets ekonomiska läge påverkar den anställdes benägenhet att gå i delpension.

De finansiella variablerna innehåller uppgifter om institutionens/enhetens intäkter, årets kapitalförändringar, summerade tidigare års kapitalförändringar samt summan av de två (enhetens samlade behållning). Dessa variabler kan relateras till institutionens intäkter för att skapa nyckeltal.

Vissa individer finns med under alla tre åren (2003–2005) medan andra endast finns i datamaterialet under ett eller två år. Det förklaras av att en del individer har avslutat sin anställning och på så sätt försvunnit från universitetets databaser. Delpension är möjlig tidigast vid 61 års ålder. Nya individer uppnår varje år den ålder som gör att de kan söka delpension.

62. För en ingående redovisning av undersökningen av delpensionering vid Stockholms universitet, se Lachowska, Sundén och Wadensjö (2007).

För att besvara frågan vem som går i delpension måste vi jämföra delpensionärerna med dem som antingen valde att avstå från delpensionering eller avslutade sin anställning på något annat sätt. I vårt material från Stockholms universitet har vi information om på vilket sätt personerna valt att avsluta sin anställning. Det vanligaste skälet till avslutad anställning är ålderspension (98 procent), följt av förtida ålderspension samt uttag av pensionsersättning. Då antalet individer i vårt datamaterial som avslutat sin anställning är litet, blott 145 personer, har vi valt att sammanföra de olika pensioneringsformerna till en gemensam »pensioneringsindikator».⁶³ Vi kan på så sätt koncentrera oss på att undersöka intressanta skillnader mellan dem som valt delpension, dem som inte gjort det utan fortsatt arbeta samt dem som avslutat sin anställning genom pensionering.

Ungefär 12 procent av individerna i vårt urval har gått i delpension. Andelen av dem som har avslutat sin anställning genom en annan form av pensionering är ca 7 procent. Det ska jämföras med den betydligt större andelen personer som enligt reglerna i det statliga avtalet hade varit berättigade att ansöka om deltidspension men antingen avstått eller fått avslag på sin ansökan: 24 procent.⁶⁴ Vårt material låter oss även undersöka om de individer som avslutat sin anställning hade valt delpension innan. Dessa individer utgör 18 procent av de redan pensionerade personerna.

De som gått i delpension skiljer sig från övriga i vissa avseenden. Andelen kvinnor är högre bland delpensionärerna, 60 procent, än bland dem som inte valt delpension eller pensionerats på annat sätt. Till följd av de regler som begränsar delpensionsåldern till mellan 61 och 65 år är delpensionärerna i vårt urval något äldre än de som fortsatt sin anställning, men yngre än de som redan pensionerats (en grupp som domineras av dem som gått i ålderspension). Enligt reglerna för delpension ska

63. I denna variabel ingår ålderspension, förtida uttag av ålderspension, pensionsersättning och sjukersättning.

64. Det framgår inte av vårt material om individerna har fått avslag eller inte. Vi vet att personalbyrån inte har avslagit någon ansökan som berörd institution/enhet tillstyrkt. Det kan dock finnas ansökningar som institutionen inte har tillstyrkt.

individerna ha en sysselsättningsgrad på över 50 procent före deltidspensioneringen. Detta leder till att delpensionärerna har en något högre sysselsättningsgrad än övriga i urvalet. Slutligen är det intressant att se hur stor omfattning delpensionen har för dem som fått en sådan. Det visar sig att en klar majoritet har valt 50-procentig delpension, följt av 20-procentig och 40-procentig.

Datamaterialet från Stockholms universitet innehåller uppgifter om befattning samt vid vilken institution/enhet individen är anställd. Deltidspensionärerna är överrepresenterade bland både högre och lägre administrativ personal men underrepresenterade bland professorer och forskare.⁶⁵ Lektorerna utgör en ungefär lika stor andel av delpensionärerna som av samtliga anställda i åldersgruppen.

Sammanfattningsvis kan sägas att delpensionärer arbetar på samma arbetsplatser som övriga grupper, men har andra befattningar.⁶⁶ Delpensionären har ofta en anställning förknippad med administrativa sysslor och är oftast en kvinna som går ner i arbetstid med en delpension som har 50-procentig omfattning.

Vem går i delpension?

Det är individen som söker men arbetsgivaren, i praktiken institutionen eller enheten, som beslutar om delpension. Det är därför viktigt att vid en empirisk analys både se till variabler som kan påverka individens vilja att söka delpension och variabler som kan påverka institutionens el-

65. Vi har skapat sex befattningskategorier baserade på individernas arbetstitlar. Till kategorin högre administrativ personal hör befattningstitlar som kräver särskild utbildning, till exempel bibliotekarie eller sådana arbeten som bedömts kräva större ansvar, exempelvis chefer för olika enheter. Övriga kategorier är övrig administrativ personal, fysiskt ansträngande arbete, forskare, lektorer samt professorer, där de tre sistnämnda även är befattningstitlar.

66. Fördelningen av delpensionärer mellan de olika enheterna visar inte på övervikt för någon särskilt fakultet.

ler den administrativa enhetens vilja att uppmuntra och tillstyrka ansökningar om delpension.

Ekonomiska faktorer kan på olika sätt påverka vem som blir delpensionerad. För individen kan det ekonomiska utfallet vid delpension ha betydelse för beslutet om att ansöka om pension. Värdet av förväntade framtida pensioner (pensionsförmögenheten) kan ha betydelse liksom hur mycket denna pensionsförmögenhet påverkas av valet att delpensioneras jämfört med att fortsätta att arbeta heltid. För arbetsgivaren, i praktiken institutionen/enheten, kan institutionens ekonomiska ställning påverka beslutet att tillstyrka eller att uppmuntra anställda att ansöka om delpension. Valet att söka (och bevilja) delpension kan influeras av andra faktorer än de ekonomiska faktorer som vi har nämnt här. Vi kommer att ta hänsyn till bland annat olika demografiska variabler i vår analys.

Institutionerna ekonomiska ställning och inställning till delpensionering

Vi börjar med att diskutera hur institutionerna (enheterna) kan påverkas av ekonomiska variabler. Som nämdes i tidigare avsnitt har vi kunnat koppla individernas arbetsplats (institution eller någon annan enhet) till information om arbetsplatsens finansiella läge. På så sätt har vi kunnat beräkna indikatorer för en institutions ekonomiska situation.

Stockholms universitet omfattas av det statliga delpensionsavtalet. Det innebär inte att tillämpningen av reglerna är exakt densamma som på andra universitet eller andra statliga arbetsplatser. Tillämpningen av avtalet skiljer sig åt mellan olika statliga arbetsgivare.⁶⁷ En viktig del av tillämpningen är på vilken nivå kostnaderna för delpensionen tas. Vid

67. Det finns stora skillnader mellan olika statliga arbetsgivare. Bland de myndigheter som beviljat få delpensioner kan nämnas Riksförsäkringsverket (Försäkringskassan) och AMS (se Mårtensson 2005).

Stockholms universitet står universitetet centralt för 75 procent och den lokala nivån (institutionen/förvaltningsenheten) för 25 procent.⁶⁸ Det betyder att den lokala enheten får betala $0,25 \cdot 60 = 15$ procent av den lönekostnad som bortfaller. Det kan därför vara en relativt billig metod att minska personalkostnaden vid behov av neddragningar. Ett alternativ kan vara uppsägning av anställda, men det är i regel betydligt mer kostsamt för institutionen.

Vid uppsägning av en person som är 61 år måste institutionen räkna med minst ett års uppsägningstid med full lön, vilket utslaget på fyra år innebär minst 25 procent av den tidigare lönekostnaden. Universitetet finansierar delpensioneringen dels genom medel från Trygghetsstiftelsen (som finansieras av en arbetsgivaravgift), dels genom en proportionell löneavgift som för närvarande är 0,707 procent av lönekostnaden. Avgiften påverkas obetydligt av att en institution eller enhet får en delpensionär då kostnaden slås ut på alla institutioner och enheter. En institution som får en delpensionär bär alltså endast en liten del av den kostnad som universitetet totalt sett svarar för.

Delpension är enligt avtalet inte en rättighet – individen söker och arbetsgivaren beslutar och kan alltså besluta att avslå. Vid Stockholms universitet är det personalbyrån som beslutar om delpension för alla typer av anställningar utom chefsbefattningar (i denna grupp ingår professorerna) efter hörande av institutionen/enheten. För dem med en chefsbefattning, som ansöker om delpension, är det rektor som fattar beslut. Stockholms universitet har haft som politik att bevilja dem som söker delpension om institutionen tillstyrker. Det betyder att institutionens bedömning är avgörande. Enligt den uttalade politiken ska den som får delpension gå ner i total arbetstid i samma utsträckning som omfattningen av delpensionen, men det finns knappast några möjligheter att i praktiken reglera detta.⁶⁹ Det kan alltså mycket väl vara så att personer

68. De statliga arbetsgivarna som grupp står för den extra inbetalning som krävs för att avtalspensionen efter 65 års ålder ska bli densamma som om personen inte hade delpensionerats.

69. Se Arbetsgivarverket (2002).

fortsätter att arbeta i samma omfattning som före delpensioneringen.

Den indikator på enhetens ekonomiska situation som vi kommer att använda här är institutionens (enhetens) ackumulerade överskott (eller underskott) dividerat med institutionens (enhetens) inkomster under året. För institutioner som har ett ekonomiskt besvärligt läge kan delpension vara mindre kostsamt och konfliktskapande än uppsägningar. Vi skulle därför kunna vänta oss att de institutioner som har dålig ekonomi skulle ha relativt sett fler delpensioneringar. De anställda skulle kunna tänkas ansöka om delpension i solidaritet med sin institution och med arbetskamrater som annars skulle bli uppsagda.

De institutioner som har god ekonomi har inte någon ekonomisk anledning att minska personalstyrkan, vare sig genom uppsägningar eller genom att anställda går i delpension. Å andra sidan kan delpension ses som en anställningsförmån för anställda och även om det innebär en kostnad kan en institution med god ekonomi ha en större benägenhet att bevilja delpension av detta skäl än institutioner som inte har så god ekonomi.

Individernas ekonomiska incitament för att söka delpension

Nästa steg är att se på de ekonomiska incitamenten för anställda att välja delpension eller avstå från att göra det. Individernas val kan påverkas av hur stor pension de kommer att få när de pensioneras (både omedelbart efter pensioneringen och senare). En första effekt är att hög (framtida) pension kan göra en delpension (eller annan pension) mer attraktiv för att man därmed får mer fritid.⁷⁰ En andra effekt är att individens beslut kan påverkas av hur mycket pensionen förändras av att pensioneringstidpunkten skjuts upp.⁷¹

För att komma åt den första effekten beräknar vi en s.k. pensionsförmögenhet för varje person i vårt material. Pensionsförmögenheten

70. I nationalekonomisk terminologi kallas detta för en inkomsteffekt.

71. I nationalekonomisk terminologi kallas detta för en substitutionseffekt.

är summan av det framtida, förväntade flödet av pensionsannuiteter diskonterat till det datum personen tar sitt pensioneringsbeslut. Pensionsförmögenheten varierar mellan individer beroende på kön, ålder och arbetsinkomster och på vilket val personen gör. Den andra effekten kan vi mäta genom att beräkna den förändring i pensionsförmögenheten som inträffar om man väljer att pensionera sig senare.

Låt oss illustrera beräkningen av pensionsförmögenheten med ett enkelt exempel. Tabell 5.10 visar personens ålder, den pension den kan förväntas få, överlevnadssannolikheterna för varje ålder⁷² samt en diskonteringsfaktor.⁷³

Låt oss anta att en person som är 65 år går i ålderspension vid 65 års ålder och får 100 000 kronor i pension årligen. Sett från 65 års ålders perspektiv är nuvärdet av pensionen, vid 66 års ålder, lika med pensionen, multiplicerat med sannolikheten att vara kvar i livet och en diskon-

Tabell 5.10 Exempel på hur man beräknar pensionsförmögenhet (1).

Ålder	Pension, kr	Överlevnadssannolikhet	Diskonteringsfaktor	Nuvärde, kr
65	100 000	1	1,00	100 000
66	100 000	0,75	0,98	73 500
67	100 000	0,5	0,96	48 000
68	100 000	0,25	0,94	23 500
69	100 000	0	0,92	0
Summa				245 000

72. Notera att överlevnadssannolikheterna samt storleken på pensionen i det här exemplet är grovt pessimistiska och används endast för att illustrera tillvägagångssättet. I detta exempel antar vi exempelvis att man dör med säkerhet vid 69 års ålder; i vår ekonomiska modell utgår vi från överlevnadssannolikheter baserade på Statistiska centralbyråns livslängdstabeller.

73. Det här exemplet är baserat på <http://healthcare-economist.com/category/social-security/>.

Tabell 5.11 Exempel på hur man beräknar pensionsförmögenhet (2).

Ålder	Pension, kr	Överlevnadssannolikhet	Diskonteringsfaktor	Nuvärde, kr
65	0	1	1,00	0
66	200 000	0,75	0,98	147 000
67	200 000	0,5	0,96	96 000
68	200 000	0,25	0,94	47 000
69	200 000	0	0,92	0
Summa				290 000

teringsfaktor som tar hänsyn till förändringar i räntan, $100\,000 \cdot 0,75 \cdot 0,98 = 73\,500$. Om vi upprepar analysen för varje år fram till 69 års ålder och sedan summerar, blir den förväntade pensionsförmögenheten 245 000 kronor.

Antag nu att samma person vid 65 års ålder i stället funderar på att pensionera sig ett år senare. Vi tänker oss även att pensionsreglerna är sådana att pensionen blir 200 000 kronor om man pensionerar sig senare. Detta är illustrerat i tabell 5.11. Sett från 65 års ålder är nuvärdet av denna uppskjutna pension vid 66 år lika med $200\,000 \cdot 0,75 \cdot 0,98 = 147\,000$ kronor.⁷⁴ Om vi upprepar samma analys som tidigare, blir pensionsförmögenheten lika med $147\,000 + 96\,000 + 47\,000 = 290\,000$ kronor. Den är 45 000 kronor större än vid pensionering vid 65 års ålder.

Förändringen i pensionsförmögenheten till följd av uppskjuten pensionering kan mätas på olika sätt. Ett »närsynt« mått är ettåriga *benefit accrual* som mäter förändringen från år till år. Förändringen i vårt exempel är $290\,000 - 245\,000 = 45\,000$. *Benefit accrual rate* blir således $45\,000 / 245\,000 = 18,4$ procent som på grund av exemplets konstruktion är relativt stort.

⁷⁴ Vid 65 års ålder får individen ingen pension. Vi kan tänka oss att personen fortfarande har arbetsinkomster.

Ett mer långsiktigt mått är att jämföra pensionsförmögenheten vid den ålder som ger högst värde med pensionsförmögenheten »i dag«. Detta mått kallas för *peak value* och fångar mer långsiktiga incitament (Coile och Gruber 2007). Vi kommer att använda oss av båda måtten.

Individer överväger om de ska välja att arbeta vidare eller ansöka om delpension och i så fall i vilken omfattning – till exempel 20 eller 50 procent. En person som arbetar heltid skulle kunna välja en delpension på 20 procent under ett år och en på 50 procent nästa år. Sådana fall är dock inte vanliga i vårt material. Vi antar därför att en person som valt delpension väljer att vara delpensionerad på 50 procent, den vanligast förekommande omfattningen i vårt material.

I exemplet ovan räknade vi på ganska pessimistiska överlevnads-sannolikheter. I vår modell utgår vi från överlevnadssannolikheterna från Statistiska centralbyråns livslängdstabeller som baserar sig på hela befolkningen och ger en mer realistisk bild. Alla antas ta ut sin ålderspension vid 65 års ålder. Tidsdiskonteringsfaktorn är samma som i exemplet tidigare – en ränta på 2 procent som är vanligt förekommande i den nationalekonomiska litteraturen.

Tabell 5.12 visar genomsnitt och standardavvikelse för de mått som beskriver de ekonomiska incitamenten för att gå i delpension. Vi ser att

Tabell 5.12 Beskrivande statistik för pensionsförmånen, pensionsförmögenhet, *benefit accrual* och *peak value*, belopp i kronor uttryckta i värde för 2003.

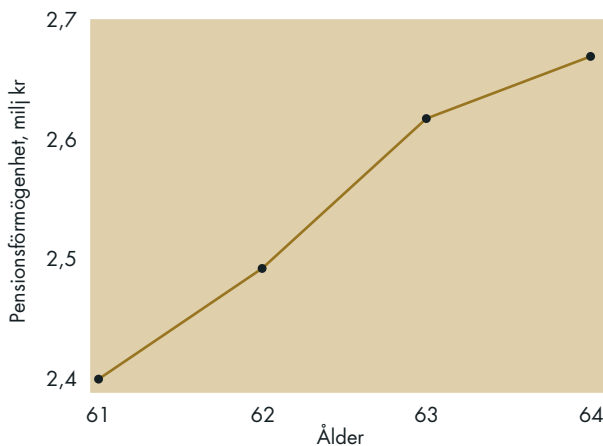
Variabel	Genomsnitt	Standardavvikelse	Antal observationer
Pension	12 479	6 534	783
Pensionsförmögenhet	2 466 942	1 278 955	783
<i>Benefit accrual</i>	23 021	20 525	783
<i>Peak value</i>	68 832	68 635	783

Anm.: Notera att genomsnittet och standardavvikelsen är beräknade för alla åldrar, dvs. i intervallet 61–65 år.

Källa: Beräkningar baserade på data från Stockholms universitet.

pensionsförmögenheterna i genomsnitt är ungefär 2,5 miljoner kronor. En person i åldersgruppen 61–64 år, som uppfyller kraven att gå i delpension, har alltså en förväntad genomsnittlig pensionsförmögenhet på ca 2,5 miljoner kronor.⁷⁵ Den genomsnittliga *benefit accrual* är positiv, vilket betyder att pensionsförmögenheten blir större om personen väljer att dröja med pensioneringen. Pensionsförmögenheten ökar i genomsnitt med ca 23 000 kronor om delpensionen tas ut ett år senare. Detta mått är relativt konstant för olika åldersgrupper. Jämfört med exemplet i tabellerna 5.10 och 5.11 blir *benefit accrual* väsentligt lägre, då förändringen i pensionsförmögenheterna enligt våra kalkyler inte är lika drastiska som i det enkla exemplet.

Peak value varierar mycket mer. Den genomsnittliga pensionen (allmänna pensionen och avtalspensionen) är ca 12 500 kronor i månaden i vår undersökningsgrupp. Denna pension är relativt låg på grund av att det är ett genomsnitt av vad individerna skulle ha fått vid aktuell ålder.



Figur 5.1 Genomsnittlig pensionsförmögenhet och *benefit accrual*.

75. Det är viktigt att komma ihåg att detta baserar sig på vissa förenklade antaganden.

Den genomsnittliga pensionen för 65-åringar är högre – ca 14 500 kronor i månaden.

Vi har vidare beräknat den genomsnittliga pensionsförmögenheten för varje åldersklass (se figur 5.1). För varje år som beslutet att gå i delpension skjuts upp ökar pensionsförmögenheten, precis som i det tidigare exemplet. Ökningen framgår av lutningen på linjen i diagrammet. Denna lutning visar den åttåriga *benefit accrual* vid respektive ålder. Lutningen mellan 61 och 62 år är ungefär densamma som den mellan 62 och 63 år, medan den är flackare mellan 63 och 64 år.

Övriga faktorer som kan påverka valet att gå i delpension

Vi har hittills diskuterat variabler som kan tänkas påverka delpensioneringen via institutionernas ekonomiska ställning och via de ekonomiska incitament individen har samt hur dessa förändras vid delpensionering. Men individer och institutioner kan även påverkas av annat. Vi har därför inkluderat andra variabler i den ekonometriska analysen.

Den första gruppen av variabler är de demografiska, kön och ålder. Män och kvinnors benägenhet att ansöka om delpension kan skilja sig åt på grund av bland annat skilda roller inom hushållet. Önskan att trappa ner ökar sannolikt ju närmare den ordinarie pensionsåldern en individ befinner sig. Benägenheten att ansöka om delpension kan därför förväntas vara positivt korrelerad med ålder.

Kunskapen om delpensionssystemet och den faktiska delpensionspolitiken kan ha förändrats över tiden. Ju längre systemet har varit i bruk, desto större är sannolikheten att de anställda känner till det. Å andra sidan är det inte uteslutet att informationen var speciellt omfattande vid introduktionen av delpensionsmöjligheten (hade ett nyhetsvärde då). Vid starten kan det också ha funnits en uppdämd efterfrågan på delpension. Under senare år har många av dem som är 62 år eller äldre redan sökt och fått delpension. Vi undersöker därför om benägenheten att gå i delpension varierar mellan de tre undersökningsåren (2003, 2004 och 2005).

Villkoren i arbetet kan påverka valet att gå i pension. Vi har ingen information om arbetsmiljö men uppgifter om yrke kan vara ett indirekt mått på arbetsmiljön. Anställningstid på Stockholms universitet och anställningsform är två andra variabler som kan ge indikationer på arbetssituationen. En tillsvidareanställning och lång anställningstid kan innebära en starkare ställning och kanske en mer positiv behandling från den lokala enhetens sida, av en ansökan om delpension. Vi har även inkluderat årslön. Även om delpensionen täcker en stor del av minskningen av arbetsinkomst, blir nedgången större för dem som har en högre lön. Högre lön kan också stå för mer intressanta arbetsuppgifter och därmed lägre benägenhet att söka delpension.

Ekonometrisk modell, skattning av utträdesvägar och resultat

Vår ekonometriska modell är en linjär sannolikhetsmodell med valet att gå i delpension som beroende variabel. Målet är att undersöka vilka variabler som betyder något när en person väljer mellan att söka delpension och att vara anställd som hittills. Vi är intresserade av dessa variablers effekt på individens pensionsval. Bland dessa förklarande variabler inkluderas ålder, kön, titel samt de mått som fångar individens ekonomiska incitament (*benefit accrual*, *peak values* samt pensionsförmögenheten) och institutionens incitament (den ekonomiska ställningen för den enhet vid vilken personen arbetar). Vi har dividerat pensionsförmögenheten med personens nuvarande årsinkomst.⁷⁶

I tabell 5.13 redovisas skattningar av den linjära sannolikhetsmodellen. Varje koefficient visar förändringen i sannolikheten att gå i delpension till följd av en förändring i en av variablerna, om alla andra variabler hålls konstanta. För variabler som bara kan anta ett begränsat antal värden (till exempel kön, som antingen kodas som man eller som kvinna), måste vi relatera förändringen till en s.k. referenskategori. För vari-

⁷⁶ Vi har gjort det för att eliminera det mesta av en mycket stark korrelation mellan lön och pensionsförmögenhet.

abeln kvinna är man referenskategori, för åldersvariablerna är 61 års ålder referenskategori, för att urskilja förändringar mellan åren relateras åren 2004 och 2005 till år 2003, att ha en tidsbegränsad anställning relateras till en tillsvidareanställning och till sist relateras de olika yrkesgrupperna till gruppen »professor och forskare«.

Oväntat har koefficienten för variabeln pensionsförmögenhet dividerat med lön negativt tecken (dock i flertalet fall inte statistiskt signifikant skilt från noll). Ett negativt tecken skulle kunna tolkas som att individer väljer att arbeta mer när pensionsförmögenheten ökar.⁷⁷ Det är dock inte en särskilt realistisk tolkning. Pensionsförmögenheten samvarierar troligen med de arbetsuppgifter individen har på så sätt att de med hög pensionsförmögenhet har intressantare arbetsuppgifter. Det gör att värdet av att pensioneras (ha mer fritid) är lägre för den med en större pensionsförmögenhet. Vi har tyvärr ingen variabel som beskriver arbetsuppgifterna.

Vi ser att *benefit accrual* och *peak value* (även dessa båda variabler är dividerade med lönen) är mycket signifikanta och har förväntade tecken. Detta implicerar att de ekonomiska incitamentsmått som är inbyggda i pensionssystemet kraftfullt påverkar beslutet att gå i delpension. Om vi jämför skattningarna (1) och (2) med (3) och (4) ser vi att *benefit accrual* har ett större förklaringsvärde än *peak value* (R^2 -värdena är högre).

Arbetsplatsens ekonomiska ställning är inkluderad i skattningarna.⁷⁸ Sambandet är U-format. Delpensionsbenägenheten är alltså större både bland de institutioner som har dålig ekonomi och de som har bra ekonomi, jämfört med dem som ekonomiskt sett har ett mellanläge. Det skulle kunna förklaras av att det är olika faktorer som påverkar de olika typerna av institutioner med hög delpensionsfrekvens. För de institutioner som har dålig ekonomi kan delpension vara ett billiga-

77. Enligt nationalekonomisk terminologi skulle det vara fråga om en negativ inkomsteffekt.

78. Det är gjort genom att inkludera dels en linjär, dels en kvadratisk term. Båda termerna är klart signifikanta, den linjära med ett negativt och den kvadratiska med ett positivt tecken.

Tabell 5.13 Faktorer som påverkar benägenheten att delpensioneras.

Variabel	(1)	(2)	(3)	(4)
Pensionsförmögenhet/utbetald lön	-0,0248* (-1,82)	-0,0213 (-1,48)	-0,00668 (-0,45)	-0,000399 (-0,026)
Benefit accrual/utbetald lön	-5,408*** (-22,1)	-5,379*** (-22,8)		
Peak value/utbetald lön			-1,584*** (-19,6)	-1,573*** (-20,9)
Kvinna	0,0954*** (3,73)	0,0601** (2,43)	0,0841*** (2,93)	0,0439 (1,54)
Ålder = 62 år	0,0282* (1,94)	0,0226 (1,55)	-0,104*** (-6,69)	-0,109*** (-7,05)
Ålder = 63 år	0,0649*** (2,66)	0,0596** (2,48)	-0,176*** (-6,17)	-0,182*** (-6,50)
Ålder = 64 år	0,0782** (2,25)	0,0785** (2,32)	-0,228*** (-5,15)	-0,229*** (-5,31)
Ålder = 65 år	0,0184 (0,24)	0,0543 (0,69)	-0,0752 (-0,98)	-0,0581 (-0,71)
Utbetald lön/10 000	-0,0192*** (-12,7)	-0,0164*** (-10,2)	-0,0188*** (-12,5)	-0,0164*** (-10,2)
Anställningstid på su	0,0000242 (0,024)	-0,000348 (-0,35)	-0,0000872 (-0,078)	-0,000519 (-0,47)
Året = 2004	-0,0467*** (-2,84)	-0,0496*** (-3,01)	-0,0421** (-2,07)	-0,0429** (-2,12)
Året = 2005	-0,0548** (-2,13)	-0,0575** (-2,13)	-0,0446 (-1,51)	-0,0436 (-1,43)
Ekonomisk marginal	-0,187*** (-3,05)	-0,101* (-1,78)	-0,142** (-2,17)	-0,0454 (-0,76)

forts.

Tabell 5.13 Forts.

Variabel	(1)	(2)	(3)	(4)
Ekonomisk marginal kvadrerad	0,0991*** (6,94)	0,0687*** (4,77)	0,0806*** (5,26)	0,0469*** (3,08)
Tidsbegränsad anställning		0,0746 (0,91)		0,150* (1,79)
Fysiskt ansträngande arbete		0,279*** (4,26)		0,223** (2,26)
Adm. personal/ lägre tjänsteman		0,189*** (3,62)		0,172*** (3,10)
Högre adm. personal/adjunkt		0,182*** (5,06)		0,200*** (5,27)
Lektor		0,136*** (3,79)		0,135*** (3,47)
Intercept	1,508*** (11,3)	1,293*** (9,42)	1,463*** (10,5)	1,240*** (9,00)
Antal observationer	763	763	763	763
Justerad R ²	0,72	0,74	0,62	0,65
F-test	162,7	144,7	146,2	127,2

Anm.: Robusta t-statistics inom parentes. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1; standardfelen har blivit klustrade på individens löpnummer, då samma person kan förekomma ett antal gånger.

Källa: Beräkningar baserade på data från Stockholms universitet.

re sätt att dra ner kostnaderna än att göra det genom uppsägningar. För de institutioner som har mycket god ekonomi kan delpensioneringen mer ses som en belöning – det kostar men institutionen har råd. Ett sätt att se om det är en rimlig förklaring är att undersöka om de som delpensioneras vid enheter med dålig ekonomi har samma omfattning på sin delpension som de som delpensioneras vid enheter med stark ekonomi (se tabell 5.14).

Av tabellen framgår att det finns vissa skillnader. Relativt sett har färre delpensionärer vid institutioner med en ekonomiskt svag ställning högsta möjliga pensionsgrad, dvs. 50 procent. Det kan tyda på att delpension i viss omfattning är en form av belöning vid ekonomiskt starka enheter.

Deskriptiv statistik visar att kvinnor oftare delpensioneras än män. Det gäller också enligt regressionerna (1)–(4) där kontroller görs för skillnader i övriga variabler som ingår i analysen. Kvinnor delpension-

Tabell 5.14 Ekonomisk ställning för institutioner/enheter och omfattningen av delpensionen.

Omfattning av delpensionen	Institutioner med negativt kapital (1)	Institutioner med visst positivt kapital jämfört med omsättningen (2)	Institutioner med stort positivt kapital jämfört med omsättningen (3)
20 procent eller lägre	24 (26 %)	17 (28 %)	12 (21 %)
21–49 procent	43 (47 %)	16 (26 %)	25 (44 %)
50 procent	25 (27 %)	28 (46 %)	20 (35 %)
Alla	92 (100 %)	61 (100 %)	57 (100 %)

Anm.: Gränsen mellan (2) och (3) har gjort så att antalet delpensionärer i de båda grupperna blir lika, dvs. (2) definieras av att den ekonomiska marginalen är mellan 0 och 0,1, medan i (3) ligger den på allt över 0,1.

Källa: Beräkningar baserade på data från Stockholms universitet.

neras alltså i betydligt högre utsträckning givet värdena för dessa andra variabler (ålder, befattning, institutionens ekonomiska ställning m.m.). Delpension är vanligare bland högre administrativ personal och lektorer än bland professorer och forskare även givet övriga variabler.

För åldern är resultatet annorlunda för regressionerna (1)–(2) jämfört med regressionerna (3)–(4). I de två första regressionerna ser vi att sannolikheten att gå i delpension ökar något för varje ålderskategori, medan den i de två senare minskar. Detta kan bero på att *peak value* i samverkan med åldersvariablerna fångar upp de ekonomiska incitamenten på ett annorlunda sätt än vad det mer »närsynta« måttet *benefit accrual* gör. Detta är ett intressant resultat då det visar att beroende på vilken planeringshorisont vi antar att individerna har, kan en modell ge olika resultat även för andra variabler.

Vi ser att lön (definierat i vårt material som årliga utbetalningar) har en signifikant påverkan på sannolikheten att en person går i delpension. Vi ska komma ihåg att lön är starkt korrelerad med pensionsförmögenhet som är signifikant med ett (oväntat) negativt tecken.

Benägenheten att gå i delpension är högre 2003 än 2004 och 2005 givet övriga ingående variabler. Förklaringen är troligen att det fanns en uppdämd efterfrågan på delpension när systemet infördes.

Förklaringsvärdet av de inkluderade variablerna är högt. R^2 -värdet ligger på mellan 62 och 74 procent i de olika estimeringarna. Detta värde visar oss hur stor andel av variationen i modellerna (1)–(4) som förklaras av våra variabler.

Sammanfattningsvis kan sägas att ekonomiska variabler har betydelse. Det gäller såväl variabler som avser individens ekonomiska situation och hur individen påverkas av delpension som sådana variabler som avser det ekonomiska läget vid den enhet där individen arbetar. Även andra variabler har betydelse, som kön och den befattning individen har.

Avslutande diskussion

Delpension har åter börjat diskuteras som en möjlighet att underlätta för gruppen som närmar sig pensionsåldern att stanna kvar i arbetslivet. Tanken är att individer ska orka stanna kvar längre i arbetslivet om de minskar sin arbetstid.

Resultat visar att deltidsarbete redan är relativt vanligt bland äldre. Det finns betydande skillnader mellan kvinnor och män liksom i andra åldersgrupper. Det är mycket vanligare att kvinnor arbetar deltid. Det gäller framför allt kvinnor i vård- och kontorsyrken. Deltidsarbete är vanligare bland dem med kort utbildning och låg timlön än bland dem med lång utbildning och hög lön.

Delpension fanns som en speciell socialförsäkring mellan 1976 och 2000 och var mycket populär. Få utvärderingar av systemet har gjorts men våra beräkningar pekar på att systemet bidrog till att öka antalet arbetade timmar i ekonomin, även om resultaten ska tolkas med stor försiktighet. Resultatet måste också ställas i relation till kostnaderna för systemet. Dessa kostnader har vi inte studerat i denna undersökning.

I dag finns delpension i de statliga och kommunala avtalen. En anställd kan ansöka om delpension men det är arbetsgivaren som beslutar om förmånen beviljas eller inte. Vår analys av det statliga systemet vid en arbetsplats visar att såväl individens ekonomiska incitament som den lokala enhetens ekonomiska ställning har betydelse. Det är i praktiken på den nivån som beslutet om att bevilja eller avslå en ansökan fattas.

Det är vanligare att kvinnor söker och får delpension, även givet övriga ingående variabler. Undersökningen pekar också på att benägenheten att bli delpensionerad var högre 2003 än 2004 och 2005. Troligen kan det förklaras av en uppdämd efterfrågan vid introduktionen 2003.

Det finns flera frågor att gå vidare med vad gäller det statliga systemet för delpensionering. En speciell fråga är hur det påverkar benägenheten att fortsätta arbeta efter 65 års ålder. Delpension är endast möjlig att få fram till 65 års ålder. Det har varit den typiska åldern för ålderspension, men pensionsåldern håller nu i praktiken på att bli 67 år. Många arbetar vidare efter 65 år inom den statliga sektorn. Kan regeln i delpen-

sionssystemet göra att delpensionärerna går helt i pension vid 65 medan andra fortsätter fram till 67 års ålder? Det finns kanske anledning att förhandla om avtalet så att delpension blir möjlig också mellan 65 och 67. Ett sätt att finansiera en sådan förändring vore att höja den nuvarande lägsta åldern vid vilken delpension är möjlig.

Kan delpensionen i den statliga sektorn bli lika populär som den speciella delpensionen var när den infördes på 1970-talet? Reglerna i det statliga avtalet är inte lika gynnsamma som de var i det tidigare delpensionssystemet, fram till att villkoren försämrades i detta. Storleken på avtalspensionen påverkas visserligen inte av att någon har haft delpension, men den allmänna pensionen blir lägre. Reglerna i det allmänna pensionssystemet innebär att den pensionsgrundande lönen blir mindre ju större arbetstidsminskningen är. Det är av mindre vikt för dem som går i pension nu och som redan tjänat in sina 15 bästa år i ATP-delen, men av större vikt för senare generationer för vilka inkomstpensionen utgör en större del av ålderspensionsförmånen.

Det är också av vikt att påpeka att ett återinfört delpensionssystem inom det nuvarande allmänna pensionssystemet skulle behöva utformas på ett annat sätt än i det tidigare systemet. Pensionsreformen syftade till att göra en tydligare koppling mellan inbetalade avgifter och framtida pensionsförmåner. Delpensionsreglerna från det gamla pensionssystemet kan därför inte överföras till det nya systemet utan problem.

För att uttala sig mer detaljerat om delpensionens effekt på arbetskraftsutbudet behövs det data som täcker längre tidsperioder och innehåller fler typer av uppgifter. Vi kommer senare i vår forskning att göra sådana undersökningar med hjälp av data från Statens pensionsverk, data som gör det möjligt att följa alla delpensionärer innan, under och efter delpensioneringen. Det kommer att underlätta för oss att besvara frågan hur dessa delpensionärer betett sig på arbetsmarknaden om delpension enligt det statliga avtalet inte hade varit en möjlighet. Vi hoppas kunna generalisera resultaten till andra sektorer.

REFERENSER

- Allen, Steven G. (2004), »The Value of Phased Retirement«, NBER Working Paper 10531.
- Allen, Steven G., Clark, Robert L. och Ghent, Linda S. (2003), »Phasing into Retirement«, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58, nr 1, s. 112–127.
- Arbetsgivarverket (2002), »Avtal om delpension – kommentarer«.
- Chen, Yung-Ping (2004), »Report on Phased Retirement for the AARP«,.
- Chen, Yung-Ping och Scott, John C. (2003), »Gradual Retirement: An Additional Option in Work and Retirement«, *North American Actuarial Journal*, vol. 7, nr 3, s. 62–74.
- Chen, Yung-Ping och Scott, John C. (2006), »Phased Retirement: Who Opt for It and Toward What End?«, Report to AARP 2006:1.
- Clark, Denise M. (2002), »The Role of Multiemployer Defined Benefit Plans in an Era of Phased Retirement«, Retirement Implications of Demographic and Family Change Symposium, San Francisco, juni.
- Coile, Courtney och Gruber, Jonathan (2007), »Future Social Security Entitlements and the Retirement Decision«, *The Review of Economics and Statistics*, vol. 89, nr 2, s. 234–246.
- Delsen, Lei och Reday-Mulvey, Geneviève (red.) (1996), *Gradual Retirement in the OECD Countries*. Aldershot: Dartmouth.
- Even, William E. och Macpherson, David A. (2004), »Do Pensions Impede Phased Retirement?«, IZA Discussion Papers nr 1353.
- Ginsburgh, Helen (1985), »Flexible and partial retirement for Norwegian and Swedish workers«, *Monthly Labor Review*, vol. 108, nr 10, s. 33–43.
- Gustman, Alan L. och Steinmeier, Thomas L. (1981), »Partial Retirement and the Analysis of Retirement Behavior«, NBER Working Paper 763.
- Hallberg, Daniel (2007), *Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning*. En kunskapsöversikt, Ds 2007:21.
- Lachowska, Marta, Sundén, Annika och Wadensjö, Eskil (2007), »The Impact of Phased Retirement at Stockholm University«, opublicerat manuskript, Institutet för social forskning.
- Latulippe, Denis och Turner, John (2000), »Partial Retirement and Pension Policy in Industrialized Countries«, *International Labour Review*, vol. 138, nr 2, s. 179–195.
- Mårtensson, Harald (2005), »Tillämpningen av det statliga kollektivavtalet om delpension«, SACO-S, 2005-08-17.

- Nyman, Kjell och Valck, Lizbeth (2006), *Tidiga pensionsavgångar från statliga myndigheter*, rapport till ESS 2006:1.
- OECD (2007), *Employment Outlook*, Paris.
- Penner, Rudolph G., Perun, Pamela och Steuerle, Eugene (2002), »Legal and Institutional Impediments to Partial Retirement and Part-time Work by Older Workers«. Washington: The Urban Institute.
- Purcell, Patrick J. (2000), »Older workers: employment and retirement trends«, *Monthly Labor Review*, oktober, s. 19–30.
- Rasmussen, Erling, Lind, Jens och Visser, Jelle (2004), »Divergence in Part-Time Work in New Zealand, the Netherlands, and Denmark«, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, nr 4, s. 637–658.
- Scahill, Patricia L. och Forman, Jonathan Barry (2002), »Protecting Participants and Beneficiaries in a Phased Retirement World«, Retirement Implications of Demographic and Family Change Symposium, San Francisco, juni.
- Statens pensionsverk, SPV (2007), »Pensionsavgångar inom statsförvaltningen«, kommentarer, bilaga 2, 2007-02-28.
- Statistiska centralbyrån, *Arbetskraftsundersökningarna (AKU)*.
- Sundén, Annika (1994), *Early Retirement in the Swedish Pension System*, doktorsavhandling. Ithaca: Cornell University.
- Turner, John (2003), »Raising the Pensionable Age in Social Security«, Public Policy Institute & AARP, januari.
- Wadensjö, Eskil (1991), »Partial Exit: Sweden«, i Martin Kohli, Martin Rein, Anne Marie Guillemard och Hermann van Gunsteren (red.), *Time for Retirement: Comparative studies of early exit from the labor force*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wadensjö, Eskil (1993), »Partial Exit Options in Sweden: Recent and Future Changes«, *Generations*, vol. 17, nr 4, s. 15–19.
- Wadensjö, Eskil (1996), »Gradual Retirement in Sweden« i Lei Delsen och Geneviève Reday-Mulvey (red.), *Gradual Retirement in the OECD Countries*. Aldershot: Dartmouth.
- Wadensjö, Eskil (2003), »Deltidspension – ett sätt att höja antalet arbetade timmar i ekonomin?«, *Arbetsliv och samhälle*, bilaga B till SOU 2003:91.
- Wadensjö, Eskil och Sjögren, Gabriella (2000), *Arbetslinjen för äldre i praktiken. En rapport för Riksdagens Revisorer*. Stockholm: Institutet för social forskning.

- Wise, Lois (1990), »Partial and Flexible Retirement: The Swedish System«, *The Gerontologist*, vol. 30, nr 3, s. 355–361.
- Wong, Aliya (2002), »Defined Benefit Plans in an Era of Phased Retirement«, »Protecting Participants and Beneficiaries in a Phased Retirement World«, Retirement Implications of Demographic and Family Change Symposium, San Francisco, juni.

Louise Kennerberg och Laura Hartman

Deltidsarbete bland småbarnsföräldrar



D en statistiska genomgången i kapitel 2 visade tydligt att kvinnor är överrepresenterade bland de deltidsarbetande. Till stor del är detta deltidsarbete frivilligt, men en femtedel av de deltidsarbetande kvinnorna svarar i SCB:s arbetskraftsundersökningar att de är undersysselsatta. Dessutom är kvinnor i betydligt högre utsträckning än män sjukskrivna och uppbär sjukersättning på deltid. Att frånvaro från arbetsmarknaden på deltid är ett kvinnofenomen är knappast någon nyhet, och genomgången i denna bok visar också att ett flertal studier försökt förklara varför. Sammanfattningsvis handlar det om faktorer både på utbuds- och efterfrågesidan, som i sin tur påverkas av de uppfattningar och förväntningar som finns i samhället om kvinnors och mäns arbetsdelning.

Inom ramen för bokens två teman – deltidsarbete och ersättning från trygghetssystem på deltid – passar en diskussion om den svenska föräldraförsäkringen och lagstiftningen om rätten till deltidsarbete under småbarnsåren väl in. Föräldraförsäkringen och deltidslagstiftningen är tänkta att göra det möjligt för föräldrar att kombinera yrkes- och familjeliv. Föräldraförsäkringen med anställningstrygghet säkrar inkomsten under ledigheten samtidigt som den garanterar att föräldern kan återvända till sitt arbete efter ledighetens slut. Rätten till deltid ger föräldrarna större utrymme att hinna med familjen när de är tillbaka på arbetet igen. Tillsammans med den offentligt tillhandahållna och kraftigt subventionerade barnomsorgen kan dessa två regelsystem sägas vara grundstenar till *en svensk föräldramodell*.

Men det finns ytterligare en anledning att diskutera denna föräldramodell och framför allt rätten till deltid som ett sista kapitel i boken, nämligen det faktum att kvinnor är överrepresenterade även på detta område. Kan det finnas en koppling mellan det frivilliga deltidsarbetet under småbarnsåren och den ofrivilliga frånvaron från arbetsmarknaden? Med hjälp av tidigare litteratur och nya, hittills opublicerade resultat syftar kapitlet till att

Vi vill rikta ett tack till Marianne Sundström och Linus Lindqvist för värdefulla kommentarer på en tidigare version av detta kapitel.

- belysa hur kvinnors och mäns arbetsmarknadssituation förändras när de får barn
- diskutera negativa aspekter av den svenska föräldramodellen med deltidarbete
- avslutningsvis, diskutera eventuella kopplingar mellan det frivilliga deltidarbetet under småbarnsåren och deltidarbetslöshet och -sjukskrivning under andra delar av arbetslivet.

Föräldraförsäkring och föräldraledighet

Bakgrund och regler

Föräldraförsäkringen är egentligen ingen »riktig« försäkring eftersom den varken försäkrar mot en olycka, dvs. en oönskad händelse, eller en risk som individen har svårt att kontrollera själv. Namnet är därmed missvisande. Föräldraförsäkringen kan i stället ses som en politisk åtgärd för att underlätta för föräldrar att kombinera familj och yrkesarbete.

Den svenska föräldraförsäkringen, som gav båda föräldrar rätt till betalad ledighet för vård av ett nyfött barn, infördes 1974, vilket var tidigt i internationell jämförelse. Bakom införandet av försäkringen fanns flera motiv. Politikerna ville med hjälp av reformen bland annat underlätta för kvinnor att delta i arbetskraften, förbättra barnfamiljernas ekonomi och öka jämställdheten mellan könen.

Föräldraförsäkringen bygger på inkomstbortfallsprincipen, vilket innebär att föräldrar får ersättning i form av föräldrapenning för förlorad inkomst när de är lediga från arbetet. De som inte arbetar får i stället för föräldrapenning ett lägre grundbelopp. Förutom att föräldrar får ersättning från socialförsäkringssystemet kan de också få olika former av kompletterande tillägg som ofta har kommit till genom kollektivavtal.⁷⁹

79. Se Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005 och 2007) för en genomgång av dessa tillägg.

Det finns en flexibilitet i föräldraförsäkringssystemet som innebär att föräldrar kan välja hur de tar ut föräldrapenningen. Bortsett från de 60 dagar som är reserverade för mamman respektive pappan kan föräldrarna välja att skriva över sina dagar på den andra föräldern. Föräldrar kan också välja om de vill ta ut föräldrapenningen sju eller färre dagar per vecka och om de vill ta ut hel dag eller del av dag (tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels dag).

I föräldraledighetslagen (1995:584) finns de bestämmelser som styr när en förälder får vara ledig, såväl med som utan föräldrapenning. Enligt lagen har föräldern rätt till hel ledighet till och med att barnet är 18 månader. Men föräldern kan också välja att inte ta ut hel ledighet utan i stället förkorta sin normala arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel. Föräldrar har även rätt att förkorta sin normala arbetstid med upp till en fjärdedel till dess barnet har fyllt åtta år.

Ersättningen i föräldraförsäkringen är 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) upp till ett inkomsttak. Antalet föräldrapenningdagar är 480. Av dessa dagar kan 390 tas ut som SGI-dagar. Antalet garantidagar (lägstjänstidagar) är 90 stycken. Vardera föräldern har 60 dagar som är förbehållna honom/henne. Tilläggsförsäkringar inom den offentliga sektorn och banksektorn ges under perioder om nio till tolv månader. Övriga avtal inom den privata sektorn har i allmänhet ersättningsperioder om en till fyra månader.

Utnyttjande av försäkringen

Till skillnad från många andra länder bygger föräldraförsäkringen i Sverige på en tvåförsörjarmodell, där båda föräldrarna arbetar. Detta innebär bland annat att hälften av föräldrapenningdagarna tillfaller mamman och hälften pappan. Men föräldrarna kan enkelt skriva över sina dagar på den andra föräldern, vilket också brukar ske i stor omfattning. Främst är det männen som överlåter sina dagar till kvinnorna.

Den absoluta majoriteten av föräldrapenningdagarna har ända sedan införandet tagits ut av kvinnorna, men männens uttag har ökat och ligger i dag på runt 20 procent av det totala uttaget. Jansson m.fl. (2003) undersöker ett antal faktorer som påverkar pappans uttag av ledighet. De finner att pappans inkomst har betydelse på så sätt att en högre inkomst ökar sannolikheten för att pappan tar ut föräldraledighet. Detta gäller emellertid bara upp till taket i försäkringen, över denna nivå minskar sannolikheten. Vidare finner författarna bland annat att sannolikheten att pappan tar ledigt ökar med antalet barn i familjen och med båda föräldrarnas utbildning.

Statistik visar att de allra flesta föräldrar tar ut föräldrapenning på heltid. Antalet deltidsoverdagor har alltid varit lågt, men det har också minskat. Totalt handlar det om några få procent av alla nettodagar som tas ut på deltid (SOU 2005:73). Föräldrar använder däremot försäkringens flexibilitet på andra sätt. Riksförsäkringsverket (2004), nuvarande Försäkringskassan, undersöker hur föräldrars uttag av föräldrapenning förhåller sig till deras föräldraledighet.

Mammor har ett svagt samband mellan föräldrapenningdagar och föräldraledighet, vilket visar att de inte låter föräldrapenningen styra längden på den tid de är hemma med barnet. För pappor är emellertid sambandet starkt. Pappans längd på ledigheten är i stor utsträckning beroende av hur många föräldrapenningdagar han tar ut. Författarna till Riksförsäkringsverkets rapport menar att det kan finnas olika orsaker till dessa skillnader mellan män och kvinnor. Att mammor förlänger sin ledighet genom att ta ut färre dagar per vecka kan bero på en önskan att vara hemma längre.

Det faktum att pappor tar ut föräldrapenning för i princip alla dagar de är hemma kan bero på att de i många fall tjänar mer, vilket innebär att det finns ekonomiska skäl för dem att ta ut föräldrapenning koncentrerat för att få så hög täckning som möjligt för inkomstbortfallet.

Skillnaden i den kompletterande ersättningen mellan olika avtalsområden gör att det uppstår ekonomiska incitament så att den förälder som har det mest generösa avtalet tar ut mest ersättning. Om kvinnor och män i lika hög grad vore anställda i privat och offentlig sektor skulle detta inte innebära något problem för jämställdheten i uttaget av föräldraförsäkringen. Kvinnor arbetar emellertid i större utsträckning i den offentliga sektorn, som i allmänhet har de mest förmånliga avtalen, medan män i större utsträckning arbetar i den privata sektorn, som i allmänhet har de minst förmånliga avtalen. Detta innebär att det finns incitament till att kvinnor ska ta ut den största delen av föräldraledigheten.

Det skulle här kunna spekuleras i huruvida en möjlig orsak till att de mest förmånliga avtalen finns inom den offentliga sektorn kan vara just att denna är kvinnodominerad. Det är sannolikt att kvinnor i högre utsträckning än män förhandlar fram goda villkor i fråga om föräldraledighet eftersom det är de som utnyttjar den.

Föräldraskapets effekter på arbetsmarknaden

I det här avsnittet undersöks hur föräldrars arbetsmarknadssituation förändras sedan de fått barn. Avsnittet inleds med en diskussion kring föräldraskapets och föräldraledighetens inverkan på arbetskraftsdeltagandet. Diskussionen bygger på en genomgång av tidigare studier och på nya resultat för föräldrar som fick barn 1999. Därefter diskuteras hur föräldrars arbetstid påverkas och avslutningsvis undersöks två faktorer, kvalifikationsnivå i yrket och lön, som kan indikera åt vilket håll karriären rör sig efter att man fått barn. Även i den senare delen av avsnittet presenteras både nya resultat och resultat från tidigare studier.

Finns det ett samband mellan föräldraförsäkring och arbetskraftsdeltagande?

Genom att ersätta en stor del av inkomstbortfallet under ledigheten ger föräldraförsäkringen föräldrarna möjlighet att vara hemma med sitt barn när det är litet och i behov av omvårdnad. På riktigt kort sikt innebär det att den ena eller båda föräldrarna är borta från arbetet, vanligtvis mellan tolv och arton månader. Man kan alltså säga att föräldraförsäkringen leder till ett minskat arbetsutbud under denna tid. Samtidigt innebär försäkringen och föräldraledighetslagen att föräldrar kan behålla sitt arbete medan de är hemma med barnet.

Om försäkringen inte fanns skulle någon av föräldrarna vara tvungen att sluta arbeta för att kunna vara hemma. Alternativt skulle föräldrarna kunna betala någon annan för att ta hand om barnet så att de själva kunde fortsätta arbeta. Båda dessa scenarier förekommer i länder där det inte finns någon längre betald ledighet eller möjlighet till deltidarbete. I dessa länder är det vanligast att kvinnor helt lämnar arbetsmarknaden när de får barn för att sedan, efter en lång föräldraledighet, söka nytt arbete. Samtidigt finns det också ofta en grupp högutbildade kvinnor som tar kort föräldraledighet, och sedan snabbt återgår till sina arbeten.

Statistik över arbetskraftsdeltagande i olika länder antyder att det finns ett samband mellan förekomst av föräldraförsäkring och kvinnligt arbetskraftsdeltagande. I länder som Irland och Italien är skillnaden i arbetskraftsdeltagande mellan män och kvinnor särskilt stor och uppgår till över 20 procentenheter (OECD 2007). Dessa länder har en mycket begränsad föräldraförsäkring. I de nordiska länderna är skillnaden i arbetskraftsdeltagande liten, och allra minst är den i Sverige där skillnaden bara är 5 procentenheter. De nordiska länderna har också de mest omfattande föräldraförsäkringarna i världen.⁸⁰

80. Något som emellertid bör hållas i minnet är att föräldralediga i Sverige räknas som sysselsatta, vilket gör att de räknas in i arbetskraften även om de inte befinner sig på arbetet. Det höga arbetskraftsdeltagandet motsvaras alltså inte av ett högt antal arbetade timmar.

Vad visar tidigare studier?

Det positiva sambandet mellan försäkring och kvinnligt arbetskraftsdeltagande verkar också kunna beläggas av forskningen. Men innan vi går in på empiriska studier som gjorts på området kan det vara värt att nämna ett problem som dessa studier måste handskas med. Problemet består i att det finns en koppling i förhållandet mellan föräldraskap och olika utfall, såsom arbetskraftsdeltagande.

Med koppling menas här att det kan förekomma en sortering in i föräldraskap på basis av egenskaper som vi som forskare inte kan observera hos individen. Ett exempel på en egenskap som sällan går att observera är motivation. Exempelvis skulle man kunna tänka sig att kvinnor som inte är så motiverade att arbeta får barn i högre utsträckning och arbetar i lägre utsträckning. Om så är fallet skulle den icke-observerade egenskapen motivation leda till en överskattning av det negativa sambandet mellan att få barn och olika arbetsmarknadsrelaterade utfall. För att lösa detta problem måste man på ett eller annat sätt försöka kontrollera för de icke-observerade egenskaperna. Ett sätt att göra det är att använda någon form av experimentliknande situation där man kan utnyttja en slumpmässighet i fråga om vem som får barn.

I litteraturen finns en del studier som försöker göra detta, genom att till exempel använda tvillingfödselar för att undersöka effekten av ett oplanerat barn på olika arbetsmarknadsutfall. Den ena tvillingen anses då oplanerad. Ett annat sätt att försöka minimera problemet med kopplingen mellan föräldraskap och olika utfall är att använda sig av en matchad jämförelsegrupp som på så många sätt som möjligt liknar den studerade gruppen. Ett bakomliggande antagande som då görs är att det finns ett samband mellan det som inte kan observeras och det som kan observeras. Denna metod har använts för att ta fram de nya resultaten i detta kapitel. Det finns dock även exempel på studier som tas upp i kapitlet som inte tar någon hänsyn till icke-observerade egenskaper.

Hur föräldraförsäkringen påverkar arbetskraftsdeltagandet är en fråga som kan besvaras med hjälp av ett internationellt perspektiv. Exempel på empiriska studier som visar på ett positivt samband mellan

föräldraledighet och arbetskraftsdeltagande är Rösen och Sundström (1996 och 2002), Ruhm (1998) och Jaumotte (2003). Av dessa använder Ruhm (1998) en experimentell ansats. I sin studie av nio europeiska länder hävdar författaren att eftersom kvinnor använder nästan all föräldraledighet i de flesta länder utgör män en rimlig jämförelsegrupp. Det »naturliga« experimentet består sedan i att undersöka hur förändringar i rätt till ledighet påverkar skillnaden i arbetsmarknadsutfall mellan kvinnor och män. Slutsatsen är att rätt till betald föräldraledighet ger högre sysselsättning bland kvinnor.

I studierna av Rösen och Sundström (1996 och 2002) ligger fokus på återgången till arbete efter föräldraledighet för kvinnor i Sverige och Norge respektive i Sverige, Norge och Finland. Författarna kontrollerar för ett stort antal observerade variabler och deras resultat tyder på att rätt till betald föräldraledighet som inkluderar anställningsskydd leder till en snabbare återgång till arbete. Jaumotte (2003) använder makrodata i en jämförande studie av 17 OECD-länder. Efter att ha kontrollerat för faktorer såsom andelen gifta kvinnor, antal barn per kvinna och kvinnlig utbildning finner författaren att betald föräldraledighet har en positiv inverkan på arbetskraftsdeltagandet men att när ledigheten är mycket lång kan den ha motsatt verkan.

Dessa studier antyder alltså att förekomsten av föräldraförsäkring gör att kvinnor arbetar mer än vad de skulle ha gjort om de inte haft tillgång till någon försäkring. Man skulle kunna säga att föräldraförsäkringen mildrar de effekter som barn har på kvinnors arbetsutbud genom att den tillåter dem att göra ett uppehåll från arbetet under en begränsad tid. Men den tar inte bort effekterna helt. Även efter det att den sammanhängande föräldraledigheten är slut kan man se effekter på kvinnors arbetsutbud.

Här kan först nämnas två amerikanska undersökningar som studerar sambandet mellan barn och arbetsutbud. Dessa är intressanta eftersom de har en experimentell ansats. Angrist och Evans (1998) skapar en experimentliknande situation genom att utnyttja det faktum att det är mer sannolikt att föräldrar som enbart har barn av samma kön skaffar ytterligare ett barn. Resultaten tyder på att barn leder till en minskning

i kvinnors arbetsutbud. Män påverkas däremot nästan inte alls av att familjen växer. En annan studie av Jacobsen m.fl. (1999) använder sig av tvillingfödslar för att mäta effekten av ett oplanerat barn på kvinnors arbetsutbud. Effekterna på arbetsutbudet är små, men signifikanta under åren direkt efter födseln.

De två studierna ger en indikation om effekterna av att få barn, men vid en jämförelse med Sverige är det troligt att dessa effekter är större i USA, eftersom det där är vanligt att kvinnor lämnar arbetskraften när de får barn.

En ny svensk studie – situationen på två års sikt

I en nyligen publicerad studie på mycket detaljerade svenska data (Kennerberg 2007) studeras vilken arbetsmarknadsstatus kvinnor och män hade två år efter att de fått sitt första barn.⁸¹ Denna studie använder s.k. matchning för att försöka komma runt ett möjligt samband mellan å ena sidan om man får barn eller inte och å andra sidan vilka egenskaper man har. Vid matchning jämförs en person som fått barn med andra personer som inte fått barn, men som i övrigt har samma kombination av observerade egenskaper. Med metoden kan alltså ingen hänsyn tas till icke-observerade egenskaper mellan personerna, men genom att matchningen sker på ett stort antal variabler som har betydelse för en persons arbetsmarknadssituation är förhoppningen att jämförelsen ändå blir rättvisande.⁸²

I studien jämförs kvinnor och män som fick sitt första barn 1999 med andra kvinnor och män som inte fick barn detta år.⁸³ Tabell 6.1 visar kvinnors arbetsmarknadsstatus två år efter barnet föddes.

81. Med arbetsmarknadsstatus menas till exempel sysselsättning, arbetslöshet och utbildning. Se Kennerberg (2007) för en beskrivning av hur indelningen i olika status har gått till.

82. Dessa variabler är kön, ålder, utbildning, bostadslän, civilstånd, invandrarstatus, inkomst 1997, arbetsmarknadsstatus 1997, huruvida man hade inkomst från socialbidrag eller sjukpenning 1997, medelinkomst 1993–1997 samt sektor.

83. För att undvika att personer i någon av grupperna var föräldralediga med ett annat barn vid uppföljningstidpunkten, 2001, har alla som fick barn år 2000 och 2001 uteslutits.

Tabell 6.1 Arbetsmarknadsstatus 2001 för kvinnor som fick respektive inte fick barn 1999 samt skillnaden mellan dessa, andel av hela gruppen.

	Fått barn	Inte fått barn	Skillnad
Antal	19 214	309 962	
Sysselsatt	0,716 (0,003)	0,753 (0,001)	-0,037 (0,002)
Arbetslös	0,045 (0,001)	0,032 (0,000)	0,013 (0,001)
Egen företagare*	0,010 (0,001)	0,008 (0,000)	0,002 (0,000)
I utbildning	0,088 (0,002)	0,104 (0,001)	-0,016 (0,001)
Föräldraledig	0,077 (0,002)	0,003 (0,000)	0,074 (0,001)
Pensionerad	0,007 (0,001)	0,014 (0,000)	-0,007 (0,000)
Sjukskriven	0,030 (0,001)	0,027 (0,000)	0,004 (0,001)
Socialbidrag	0,007 (0,001)	0,005 (0,000)	0,002 (0,000)
Övrigt	0,021 (0,001)	0,055 (0,000)	-0,034 (0,001)
Totalt	1,000	1,000	1,000

Anm.: Alla skillnader är statistiskt signifikanta på 1 procents signifikansnivå. Standardfel anges inom ().

* Här ingår enbart egenföretagare med låg inkomst. Resterande egenföretagare ingår i gruppen sysselsatt.

Källa: Kennerberg (2007).

Det finns därmed en risk att de personer som ingår i undersökningen är mer karriär-orienterade, vilket skulle kunna leda till en underskattning av skillnaden mellan föräldragrupp och jämförelsegrupp. Å andra sidan är jämförelsegruppen också selekterad på liknande sätt.

Tabellen består av tre kolumner. Den vänstra visar hur stor andel av kvinnorna som fick barn 1999 som befann sig i olika status på arbetsmarknaden två år senare. Exempelvis var 72 procent av mödrarna sysselsatta, fem procent arbetslösa och åtta procent föräldralediga. I den mellersta kolumnen finns motsvarande andelar för kvinnorna som inte fick barn. Av dessa kvinnor var 75 procent sysselsatta, tre procent arbetslösa och inga var föräldralediga.⁸⁴

Den högra kolumnen är helt enkelt skillnaden i andelar mellan kvinnor som fick barn och kvinnor som inte fick barn. Utifrån denna kolumn kan vi enkelt se att tre procentenheter fler av kvinnorna i jämförelsegruppen än av mödrarna var sysselsatta och 1 procentenhet färre var arbetslösa. I tabell 6.2 visas på motsvarande sätt arbetsmarknadsstatus för män.

För männen var sysselsättningsgraden högre än för kvinnorna; till skillnad från kvinnorna var en större andel av männen som fick barn sysselsatta efter två år (88 procent) jämfört med dem som inte fick barn (82 procent). Fäderna var också arbetslösa i lägre utsträckning än män utan barn. Knappt två procent av fäderna var föräldralediga.

Det är troligt att den arbetsmarknadsstatus som kvinnorna och männen hade efter att barnet föddes i hög utsträckning påverkades av situationen före födseln. Tabellerna 6.3 och 6.4 relaterar kvinnornas och männens situation två år efter barnets födelse till situationen två år innan. Denna analys gör det möjligt att se hur föräldrarna och personerna i jämförelsegruppen rörde sig mellan olika arbetsmarknadsstatus mellan åren. Ett negativt tecken i tabellen visar att en lägre andel av föräldragruppen än av jämförelsegruppen gått från en viss status 1997 till en annan 2001, alternativt har stannat kvar i samma status.

Tabell 6.3 visar att andelen mödrar som var sysselsatta både två år före och två år efter födseln hade sjunkit med knappt tre procent i relation till jämförelsegruppen. Faktum är att den vänstra kolumnen i tabellen visar en tydlig skillnad mellan kvinnor som fick barn och kvin-

84. Att 0,3 procent av kvinnorna, enligt tabellen, är föräldralediga 2001 kan förklaras av felkodning i data.

Tabell 6.2 Arbetsmarknadsstatus 2001 för män som fick respektive inte fick barn 1999 samt skillnaden mellan dessa.

	Fått barn	Inte fått barn	Skillnad
Antal	16 004	451 232	
Sysselsatt	0,876 (0,003)	0,822 (0,001)	0,054 (0,001)
Arbetslös	0,025 (0,001)	0,035 (0,000)	-0,010 (0,000)
Egen företagare	0,015 (0,001)	0,011 (0,000)	0,004 (0,000)
I utbildning	0,025 (0,001)	0,045 (0,000)	-0,020 (0,001)
Föräldraledig	0,016 (0,001)	0,000 (0,000)	0,015 (0,000)
Pensionerad	0,004 (0,000)	0,010 (0,000)	-0,006 (0,000)
Sjukskriven	0,013 (0,001)	0,016 (0,000)	-0,003 (0,000)
Socialbidrag	0,006 (0,001)	0,007 (0,000)	-0,001 (0,000)
Övrigt	0,021 (0,001)	0,054 (0,000)	-0,033 (0,001)
Totalt	1,000	1,000	1,000

Anm.: Anledningen till att det var ca 3 000 färre män än kvinnor som fick barn 1999 har att göra med avgränsningen av datamaterialet. Naturligtvis var det lika många män som kvinnor som fick barn 1999 men för att föräldern ska vara med i vår undersökning krävs att denne bor tillsammans med sitt barn. Detta är en förutsättning som gäller för betydligt fler kvinnor än män. Alla skillnader är statistiskt signifikanta på 1 procents signifikansnivå. Standardfel anges inom parentes.

Källa: Kennerberg (2007).

Tabell 6.3 Procentuell skillnad i arbetsmarknadsstatus 2001 mellan kvinnor som fick respektive inte fick barn 1999, givet arbetsmarknadsstatus 1997.

		Sysselsatt	Arbetslös	I utbildning	Övrigt
	Sysselsatt	-0,028 (0,002)	0,005 (0,001)	-0,020 (0,001)	0,043 (0,001)
<u>1997</u>	Arbetslös	-0,089 (0,007)	0,054 (0,005)	[-0,007] (0,005)	0,041 (0,006)
	I utbildning	-0,053 (0,003)	0,022 (0,002)	[-0,007] (0,003)	0,038 (0,002)
	Övrigt	-0,044 (0,004)	0,025 (0,002)	-0,009 (0,003)	0,028 (0,004)

Anm.: Alla skillnader är statistiskt signifikanta på 1 procents signifikansnivå utom värden markerade med [. Standardfel anges inom parentes.

Källa: Kennerberg (2007).

nor som inte fick barn. Inflödet till sysselsättning efter 1999 var lägre för mödrar, oavsett vad de gjorde före barnets födelse, jämfört med kvinnor som inte fick barn. Särskilt stor var skillnaden för dem som var arbetslösa innan de fick barn. Flödet från arbetslöshet till sysselsättning var nära 9 procent lägre för kvinnorna med barn än för dem utan barn. En större andel av kvinnorna i föräldragruppen var också kvar i arbetslöshet och fler hade gått till föräldraledighet och sjukskrivning.

Tabell 6.4 visar motsvarande analys för män. För deras del befann sig en större andel av fäderna i sysselsättning 2001, oavsett vad de gjorde innan de blev föräldrar. Knappt fyra procent fler män med barn än män utan barn var sysselsatta både före och efter födseln och hela tolv procent fler män med barn gick från att vara arbetslösa till att vara sysselsatta.

Sammanfattningsvis visar resultaten i Kennerberg (2007) att kvin-

nor med barn hade en sämre arbetsmarknadsutveckling än jämförbara kvinnor utan barn. Denna utveckling verkar i första hand bero på att kvinnor som får barn, oavsett vad de gör innan barnet föds, i lägre utsträckning arbetar efter barnets födelse. En tolkning av detta skulle kunna vara att kvinnor som inte har något arbete innan de får barn i mindre utsträckning tar sig in på arbetsmarknaden efter att de blivit föräldrar. Om detta sedan beror på att mödrarna inte kan söka jobb, inte vill söka jobb, har svårare att bli anställda eller något annat är en öppen fråga.

Resultaten stämmer väl överens med Thoursie (1997) som med hjälp av livsförloppsanalys visar att kvinnor som har små barn har betydligt lägre sannolikhet att få jobb. Enligt tabell 6.4 har fäderna däremot en bättre utveckling på arbetsmarknaden än de män som inte fått barn, vilket även det är ett resultat som överensstämmer med Thoursie (1997).

Tabell 6.4 Procentuell skillnad i arbetsmarknadsstatus 2001 mellan män som fick respektive inte fick barn 1999, givet status 1997.

		Sysselsatt	Arbetslösa	I utbildning	Övrigt
	Sysselsatt	0,036 (0,001)	-0,007 (0,000)	-0,014 (0,001)	-0,015 (0,001)
<u>1997</u>	Arbetslös	0,118 (0,005)	-0,029 (0,003)	-0,042 (0,003)	-0,047 (0,004)
	I utbildning	0,124 (0,003)	-0,030 (0,002)	-0,057 (0,002)	-0,037 (0,002)
	Övrigt	0,115 (0,004)	-0,006 (0,002)	-0,032 (0,002)	-0,077 (0,003)

Anm.: Alla skillnader är statistiskt signifikanta på 1 procents signifikansnivå. Standardfel anges i parentes.

Källa: Kennerberg (2007).

Främst verkar detta bero på att män som inte arbetar innan de blir föräldrar börjar arbeta i mycket hög utsträckning efter att de fått barn.

Det finns alltså mycket som tyder på att ett barns födelse har en negativ inverkan på kvinnors arbetsutbud på ett par års sikt. Men denna inverkan mildras troligtvis av föräldraförsäkringen som gör att kvinnor kan göra ett uppehåll från arbetet. Män som inte arbetar innan de får barn börjar arbeta när de blir föräldrar, i övrigt tycks inte män påverkas i någon större utsträckning av föräldraskapet. Vad händer då med arbetskraftsdeltagandet på ytterligare några års sikt? För att besvara denna fråga undersöker vi situationen fyra år efter att barnet fötts, för samma personer som studeras i Kennerberg (2007).

Situationen på fyra års sikt

För kvinnor som fick sitt första barn 1999 hade sysselsättningsnivåerna sjunkit betydligt efter fyra år. Andelen sysselsatta mödrar var 52 procent 2003. Sysselsättningen hade även minskat för kvinnorna i jämförelsegruppen till runt 68 procent. Med största sannolikhet beror den lägre sysselsättningen på att en del kvinnor hade fått fler barn efter fyra år. Detta bekräftas av andelen i föräldraledighet, som var hög i båda grupperna, i synnerhet bland dem som fick barn 1999. Risken för arbetslöshet efter fyra år var något högre bland kvinnor som fick barn 1999, liksom risken att vara sjukskriven, jämfört med kvinnor som inte fick barn 1999.⁸⁵

Tittar vi på flöden mellan olika arbetsmarknadsstatus mellan 1997 och 2003 verkar det som att mönstret från 2001 förstärks i fråga om sysselsättning.⁸⁶ Ännu färre mödrar gick till sysselsättning. Som konstate-

85. För att undersöka vilken effekt ytterligare barn kan ha haft på arbetssituationen har vi i ett andra steg tagit bort alla personer från de båda grupperna som fick barn 2002 och 2003. Grupperna minskar då mycket och blir även starkt selekterade. Sysselsättningsandelarna blir dock snarlika de för 2001; 71 procent sysselsatta i föräldragruppen och 72 procent i jämförelsegruppen.

86. Om personer som fick barn 2002 och 2003 tas bort, minskar skillnaden mellan grupperna i hur stor andel som gick till sysselsättning.

rats ovan har detta antagligen sin förklaring i att många kvinnor var föräldralediga med ett andra barn. Bilden blir klarare när man tittar på hur stor andel som stannade kvar i arbetslöshet. Skillnaden mellan föräldrar och jämförelsegrupp minskade här 2003. Minskningen i andelen sysselsatta föräldrar motsvarades alltså inte av någon ökning i andelen som stannade kvar i arbetslöshet.

För männen hade det inte skett någon större förändring i sysselsättningsgraden efter fyra år. Fäderna var också fortfarande arbetslösa i lägre utsträckning än männen utan barn.⁸⁷ Skillnaden i flöden mellan gruppen män med respektive utan barn hade i de flesta fall minskat 2003, även om det fortfarande var en större andel av fäderna som hade gått till sysselsättning.⁸⁸

Hur anpassar föräldrar sin arbetstid?

Föräldrar som efter föräldraledigheten återvänder till sitt arbete, eller skaffar sig ett arbete, måste ta ställning till hur de ska dela upp sin tid mellan jobbet och hemmet. Svenska studier har visat att samboende kvinnor ägnar mer tid åt hemarbete än vad samboende män gör, redan innan de får barn. En studie av Flood och Gråsjö (1997) som använder tidsanvändningsdata visar också att kvinnor kraftigt ökar den tid de ägnar åt hushållsarbete när de får barn. Män däremot ökar sitt hushållsarbete endast marginellt. Det är troligt att detta förhållande påverkar hur mycket föräldrar i Sverige yrkesarbetar och i det här avsnittet ska vi titta närmare på hur arbetstiden förändras för kvinnor och män när de får barn.

Kennerberg (2007) undersöker hur män och kvinnor som fick barn 1999 ändrade sin arbetstid. Även i detta fall jämförs föräldrarna med en grupp utan barn, vilket gör att eventuella sorteringseffekter minimeras.

87. När alla som fick ytterligare barn 2002 och 2003 tas bort minskar grupperna mycket och de som är kvar i båda grupperna arbetar mindre än 2001. Arbetslösheten ökar också i båda grupperna, men skillnaden dem emellan blir mindre än 2001.

88. Om personer som fick barn 2002 och 2003 tas bort minskar skillnaden i flöden mellan grupperna ytterligare.

Tabell 6.5 Arbetstid för kvinnor och män 1997 och 2001.

	Barn 1999	Ej barn 1999	Barn 1999	Ej barn 1999	Totalt
	1997	1997	2001	2001	
Kvinnor					
Antal	10 015	97 802	9 764	105 542	
Arbetstid	89,0 (0,275)	87,9 (0,091)	84,5 (0,209)	92,8 (0,065)	-9,4 (0,208)
Män					
Antal	9 845	170 329	9 845	186 001	
Arbetstid	91,9 (0,274)	91,5 (0,064)	92,6 (0,216)	92,8 (0,053)	-0,6 (0,159)

Anm.: Alla skillnader är statistiskt signifikanta på 1 procents signifikansnivå. Standardfel anges i parentes.

Källa: Kennerberg (2007).

Tabell 6.5 visar arbetstidens omfattning som andel av en heltid. De två första kolumnerna visar arbetstiden 1997 för kvinnor och män som fick respektive inte fick barn 1999. Den tredje och fjärde kolumnen visar på motsvarande sätt arbetstiden 2001. I den sista kolumnen visas skillnaden i arbetstidens utveckling mellan grupperna.

Två år innan barnet föddes var skillnaden i arbetstid mellan de blivande mödrarna och de andra kvinnorna liten; de arbetade i genomsnitt 89 procent respektive 88 procent av en heltid. Detta är rimligt eftersom tanken med matchningen är att jämföra personer som, innan de får barn, är mycket lika varandra. Två år efter barnets födelse hade mödrarna minskat sin arbetstid till drygt 84 procent medan kvinnorna i jämförelsegruppen hade ökat sin till knappt 93 procent. Kolumnen to-

talt visar förändringen mellan grupperna över tiden. Ett barns födelse gav totalt sett en nära 10-procentig negativ effekt på kvinnors arbetstid. Samma beräkning för män visar att barn hade en liten negativ effekt på mäns arbetstid. Båda grupperna av män ökade sin arbetstid men fäderna gjorde det i mindre utsträckning än män utan barn.

Det finns även andra svenska studier som undersökt hur kvinnors och mäns arbetstid påverkas när de får barn. Westerlund m.fl. (2005) är en beskrivande studie som undersöker hur mycket kvinnor och män som varit hemma med barn arbetar. Studien tar bara hänsyn till ett fåtal observerade egenskaper men kan ändå ge en indikation om skillnaden i arbetstid mellan kvinnor och män. Resultaten visar att före föräldraledigheten arbetar 54 procent av arbetarkvinnorna och 88 procent av tjänstemannakvinnorna heltid. Efter föräldraledigheten har kvinnliga arbetare fortfarande den lägsta andelen heltidsarbetande, 39 procent. Kvinnliga tjänstemän har däremot minskat sin arbetstid mest procentuellt sett, till 50 procent.

Män påverkas inte i någon nämnvärd utsträckning av föräldraledigheten; både manliga arbetare och tjänstemän arbetar i hög grad heltid både före och efter föräldraledighet. Rapporten visar också att 14 respektive 33 procent av kvinnorna arbetade lång deltid (75–99 procent av en heltid) respektive kort deltid (1–74 procent av en heltid) efter föräldraledigheten. Den övervägande delen av kvinnorna arbetar alltså 75 procent eller mer. Bland männen arbetade endast 2 procent kort deltid och 3 procent lång deltid efter ledigheten.

Hörnqvist (1997), som också är en beskrivande studie, finner att kvinnors arbetstid påverkas mycket av att de får barn medan mäns arbetstid nästan inte påverkas alls. Författaren menar att resultaten passar väl in på en hypotes om familjeansvarets dubbla ojämlikhetseffekter: dels minskar kvinnors arbetsmarknadschanser, dels ökar mäns arbetsmarknadschanser. Rösen och Sundström (1997) jämför effekterna av föräldraledighet på återgången till heltids- och deltidarbete i Norge och Sverige.

Som nämndes tidigare finner författarna att kvinnor som har rätt till betald föräldraledighet återgår snabbare till arbete än kvinnor som inte

har denna rätt. Effekten gäller deltidarbete i lika hög utsträckning som heltidsarbete men skiljer sig dock över tiden i Sverige. Den positiva effekten av rätt till ledighet ökade under 1970-talet men minskade snabbt efter 1980. En möjlig förklaring till detta är enligt författarna att införandet av den s.k. snabbhetspremien kan ha senarelagt återgången till arbete, både på deltid och heltid.⁸⁹

Det mesta verkar alltså peka på att kvinnor som får barn tillbringar mer tid i hemmet, med hushållsarbete och barnomsorg, och mindre tid på arbetet. Efter föräldraledigheten går många kvinnor över till att arbeta deltid, och de flesta arbetar då lång deltid, vilket betyder att de förkortar sin arbetstid med upp till 25 procent. Här kan man se att kvinnor i hög utsträckning utnyttjar rättigheten att förkorta arbetstiden. Män som får barn verkar i stället snarast lägga mer tid på arbete utanför hemmet och de ökar sin hushållsarbetstid endast marginellt.

På fyra års sikt minskade den negativa effekten på arbetstiden för kvinnor från nära 10 procent 2001 till drygt 6 procent 2003. Mödrarna som fick barn 1999 arbetade fortfarande mer deltid 2003 än kvinnor som inte fått något barn 1999, men skillnaden mellan grupperna var mindre. Detta beror både på att de kvinnor som blev föräldrar 1999 hade ökat sin arbetstid något sedan 2001 och på att kvinnorna i jämförelsegruppen arbetade mer deltid 2003, antagligen för att en del av dem också hade fått barn.⁹⁰

Den negativa effekten på männens arbetstid ökade däremot något på lite längre sikt. Detta beror på att männen i jämförelsegruppen ökade sin arbetstid mer än papporna, som arbetade lika mycket 1997 som 2003.

89. Snabbhetspremien innebär att om en förälder föder ett nytt barn inom 24 månader efter föregående barns födelse och föräldern gått ner i arbetstid, beräknas föräldrapenningen på den sGI-nivå som föräldern hade innan det föregående barnet föddes.

90. Om fokus läggs på de kvinnor som inte fick barn 2000–2003 minskar den negativa effekten inte lika mycket, vilket kanske verkar förvånande. Det rimliga torde ju vara att frånvaro av ytterligare barn skulle inverka positivt på kvinnornas arbetstid. Resultaten beror emellertid till största delen på att kvinnorna i jämförelsegruppen, som inte fick några barn, ökade sin arbetstid mycket.

Hur förändras föräldrars yrkesposition?

När en anställd är föräldraledig och frånvarande från arbetet under en tid går han eller hon miste om arbetslivserfarenhet. Detta kan påverka framtida möjligheter till karriär och löneutveckling på ett negativt sätt. I synnerhet kan så vara fallet om ledigheten är lång, vilket är en synpunkt som förs fram i Edin och Gustafsson (2005). Detta styrks av SCB (2007) som med hjälp av livsförloppsanalys visar att kvinnor som tagit lång föräldraledighet blir beförtrade i mindre utsträckning.

Även deltidarbete innebär emellertid frånvaro från arbetet, och även detta kan förmodas leda till sämre karriärmöjligheter. Här bör dock påpekas att deltidarbete och den sämre karriärutveckling som kan bli följderna av detta till stor del kan antas vara självvalda. Det är troligt att kvinnor som har barn eller som snart tänker skaffa barn inte söker sig uppåt karriärmässigt. Kennerberg (2007) studerar hur yrkeskarriären förändras för föräldrar från två år före till två år efter att första barnet fötts. Detta görs med hjälp av *standard för svensk yrkesklassificering (syyk)*. Alla yrken har delats in i tre nivåer: *hög-, medel- och lågkvalificerat* arbete.⁹¹ Tabell 6.6 visar vilken kvalifikationsnivå kvinnor och män hade i sina yrken och läses på samma sätt som tabell 6.5. Exempelvis visar kolumnen längst till vänster att 46 procent av alla kvinnor som fick barn 1999 arbetade i högkvalificerade arbeten, 47 procent arbetade i medelkvalificerade arbeten och 7 procent arbetade i lågkvalificerade arbeten. För män som fick barn 1999 var motsvarande siffror 40, 57 och 3 procent.

Varken för kvinnor eller män går det att påvisa några större skillnader i andelen personer med respektive utan barn som arbetade på olika kvalifikationsnivåer två år före födseln. Två år efter barnets födelse hade

91. Högkvalificerat arbete inkluderar ledningsarbete, arbete som kräver teoretisk specialistkompetens och arbete som kräver kortare högskoleutbildning. Medelkvalificerat arbete inkluderar kontors- och kundservicearbete, service-, omsorgs- och försäljningsarbete, arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske, hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning samt process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m. Lågkvalificerat arbete är arbete utan krav på särskild utbildning.

Tabell 6.6 Kvalifikationsnivå i yrket för kvinnor och män, 1997 och 2001.

	Barn 1999	Ej barn 1999	Barn 1999	Ej barn 1999	Totalt
	1997	1997	2001	2001	

Kvinnor

Antal	10 015	97 802	9 764	105 542	
Andel högkvalificerat (standardavvikelse)	45,8 (0,624)	46,1 (0,195)	51,9 (0,600)	54,4 (0,186)	-2,2 (0,513)
Andel medelkvalificerat (standardavvikelse)	47,0 (0,625)	48,6 (0,195)	45,8 (0,598)	42,6 (0,184)	4,8 (0,513)
Andel lågkvalificerat (standardavvikelse)	7,3 (0,325)	5,2 (0,087)	2,4 (0,182)	3,0 (0,064)	-2,7 (0,212)

Män

Antal	9 845	170 329	9 845	186 001	
Andel högkvalificerat (standardavvikelse)	39,5 (0,719)	39,5 (0,169)	47,9 (0,691)	47,4 (0,161)	0,4** (0,454)
Andel medelkvalificerat (standardavvikelse)	57,0 (0,728)	56,2 (0,172)	49,8 (0,691)	49,7 (0,161)	-0,7** (0,457)
Andel lågkvalificerat (standardavvikelse)	3,4 (0,268)	4,3 (0,070)	2,3 (0,208)	2,9 (0,054)	0,3 (0,162)

Anm.: Alla skillnader – utom de för andelen kvinnor som arbetade i yrken med hög kvalifikationsnivå 1997, samt de för män som arbetade i yrken med hög kvalifikationsnivå 1997 och med hög- och medelkvalifikationsnivå 2001 – är signifikanta på 1 procents signifikansnivå.

Källa: Kennerberg (2007).

kvinnorna med barn i lägre grad avancerat till högkvalificerade arbeten, jämfört med kvinnorna i jämförelsegruppen. Man kan spekulera i hurvida det är ett tecken på att mödrarna endast hade intresse av att avancera till en viss nivå eller om de, när de blivit föräldrar, stängdes ute från höga positioner. För männen hade det inte skett några större förändringar fyra år senare. Efter att ha undersökt hur föräldrars kvalifikationsnivå i arbetet påverkas går vi över till att titta på eventuella effekter på lönen.

Föräldrars löneutveckling

Två studier av löner, som tar hänsyn till både observerade och icke-observerade egenskaper, är Stafford och Sundström (1996) och Albrecht m.fl. (1999). Den första studien har tillgång till detaljerade data för föräldraledighet och inkomstförändringar och kan därigenom minimera ett eventuellt sorteringsproblem. De finner att frånvaro från arbetet på grund av föräldraledighet har en negativ inverkan på både mäns och kvinnors löner, men att effekterna är större för männen såtillvida att en lika lång frånvaro ger en större effekt för män. Den andra studien finner liknande resultat efter att ha kontrollerat för individspecifika effekter som är konstanta över tiden.

Författarna till de två studierna tolkar resultaten som att män som tar ut ledighet sänder en mer negativ signal till arbetsgivaren än vad en kvinna som tar ut ledighet gör. Logiken bakom detta är att eftersom det bland män är relativt ovanligt med föräldraledighet, är det möjligt att arbetsgivare tolkar mäns uttag av ledighet som en signal om att mannen i fråga inte är lika motiverad i sitt arbete som andra män. För kvinnors del kan däremot uttag av föräldraledighet knappast tolkas som en signal om någonting eftersom i princip alla kvinnor tar ut ledighet.

Resultaten i ovanstående studier bör dock tolkas med viss försiktighet eftersom det är möjligt att de påverkas av att den lilla gruppen pappor som tar föräldraledigt är en relativt speciell grupp. I den mån studierna ändå visar en korrekt bild av verkligheten och arbetsgivare »straffar« personer för att de är föräldralediga är det inte orimligt att

tänka sig att personer som planerar att någon gång vara hemma med barn söker sig till områden på arbetsmarknaden där straffet för frånvaro är lägre. Hörnqvist (1997) finner ett visst stöd för en sådan tankegång. Han finner att kvinnodominerade yrken har en svag löneutveckling och att kvinnor som arbetar där inte får lägre löner om de är frånvarande från arbetet under perioder eller om de arbetar deltid.

Kennerberg (2007) jämför personer med samma tidigare löneutveckling och som arbetar i samma sektor, och kan på så sätt minimera risken att resultaten påverkas av att mammor arbetar i »barnvänliga« arbeten. Tabell 6.7 visar medellönen, medianlönen samt den 25:e respektive 75:e lönepercentilen för kvinnor och män med respektive utan barn. Tabellen läses på samma sätt som tabellerna 6.5 och 6.6.

Resultaten visar att kvinnor som fick barn hade en sämre löneutveckling än kvinnor som inte fick barn. Två år innan barnet föddes var lönen som väntat ganska lika för de båda grupperna. Två år efter hade däremot kvinnorna utan barn fått ett rejält försprång lönemässigt, i synnerhet kvinnorna i de övre delarna av lönefördelningen. Skillnaden i ökningen av den genomsnittliga månadslönen mellan grupperna var nära 1 700 kr. Män med barn hade däremot en mer positiv löneutveckling. Två år innan de blev föräldrar gick det inte att påvisa någon skillnad i medellön mellan männen som fick barn och männen i jämförelsegruppen. Två år efter fanns en skillnad i lön, om än en liten sådan. Den genomsnittliga ökningen i lön var drygt 300 kr mer i månaden för män med barn än för män utan barn.

Sammantaget verkar det som om kvinnor som får barn redan på ett par års sikt har tappat i löneutveckling och karriärmöjligheter jämfört med andra kvinnor. Detta kan antas bero på att de har varit frånvarande från arbetet och därmed gått miste om arbetslivserfarenhet. Mäns löne- och karriärutveckling verkar däremot i allmänhet inte påverkas nämnvärt av att de får barn. Antagligen beror detta på att de arbetar lika mycket som män utan barn.

Även efter fyra år hade en lägre andel av mödrarna avancerat till högkvalificerade arbeten, jämfört med kvinnorna i jämförelsegruppen. Fäderna däremot hade i högre grad avancerat till högkvalificerade ar-

Tabell 6.7 Lön för kvinnor och män, 1997 och 2001.

	Barn 1999	Ej barn 1999	Barn 1999	Ej barn 1999	Totalt
	1997	1997	2001	2001	
Kvinnor					
Antal	10 015	97 802	9 764	105 542	
Månadslön (medelvärde)	17 069 (74,41)	16 694 (19,95)	20 452 (81,28)	21 773 (32,07)	-1696 (69,2)
25:e percentilen*	13 683	13 755	16 536	16 929	-321
Median	15 200	15 225	18 456	19 214	-733
75:e percentilen*	18 000	17 651	21 987	23 503	-1865
Män					
Antal	9 845	170 329	9 845	186 001	
Månadslön (medelvärde)	18 300 (85,82)	18 261 (18,97)	24 403 (142,16)	24 051 (32,2)	313 (75,6)
25:e percentilen*	14 702	14 900	18 026	18 243	-19
Median	16 667	16 800	21 030	21 000	163
75:e percentilen*	19 800	19 800	27 282	26 860	422

Anm.: Alla skillnader – utom männens löner 1997 – är statistiskt signifikanta på 1 procents signifikansnivå. Standardavvikelse inom parentes. * 25 procent respektive 75 procent av alla löner ligger under dessa nivåer.

Källa: Kennerberg (2007).

beten. Männerna upplevde också en större positiv effekt på lönen medan kvinnorna upplevde en större negativ effekt.

Sammanfattningsvis har detta avsnitt visat att kvinnors arbetsmarknadssituation förändras mycket, både i fråga om arbetskraftsdeltagande, arbetstid samt karriärutveckling när de får barn. Mäns arbetsmarknadssituation påverkas däremot nästan inte alls; om något gör de karriär i högre utsträckning än andra jämförbara män. Resultaten i av-

snittet antyder också att effekterna förstärks med tiden, vilket antagligen till viss del beror på att många föräldrar får fler barn. På några ytterligare års sikt fortsätter mödrarna att arbeta deltid, om än i något mindre utsträckning, de tappar ytterligare i lön och karriären avstannar.

Det finns även tecken som tyder på att mödrarna är sjukskrivna i något högre utsträckning än andra kvinnor. Detta skulle möjligen kunna vara en första antydning om att kombinationen av huvudansvaret för familjen och deltidsarbete väger tungt. Att denna kombination kan vara en riskfaktor för sjukskrivning är något som diskuteras i Renstig och Sandmark (2005). Studien kan inte belägga något kausalt samband mellan dubbelarbete och sjukskrivning men den ger ändå en indikation om att det möjligen finns ett sådant. Vidare påpekar Hörnqvist (1997) att bland ensamstående mödrar med små barn är långa sjukskrivningar dubbelt så vanliga som bland sammanboende kvinnor med små barn.

Frånvaro och deltid – en kvinnofälla?

Negativa effekter för kvinnor

De val som kvinnor och män gör i fråga om till exempel arbetskraftsdeltagande, arbetstid och karriär får alltså konsekvenser för dem själva och deras ställning på arbetsmarknaden. Mäns val att fortsätta satsa på arbetet även då de får barn leder inte oväntat till positiva arbetsmarknadskonsekvenser. Kvinnors val att satsa både på familj och arbete leder däremot redan på kort sikt till negativa effekter. De betalar ett pris för att de minskar sin anknytning till arbetsmarknaden.

I det här avsnittet diskuterar vi först negativa konsekvenser av och sedan eventuella orsaker till kvinnors frånvaro och deltidsarbete.

Det finns en risk att val som på kort sikt är frivilliga, som till exempel deltidsarbete, på längre sikt blir ofrivilliga. När barnen har blivit äldre är det kanske inte möjligt att få arbeta heltid även om man så önskar. Konsekvensen blir då deltidsarbetslöshet. Som vi sett i tidigare kapitel är deltidsarbetslöshet till stor del ett kvinnofenomen. Andra möjliga

långsiktiga konsekvenser av kvinnors sämre arbetsmarknadsanknytning skulle kunna vara att de får ett lägre utbyte av socialförsäkrings- och pensionssystemet eftersom dessa är inkomstbaserade.⁹²

Kvinnors och mäns val får också konsekvenser för strukturerna på arbetsmarknaden. I detta sammanhang talas ofta om något som kallas statistisk diskriminering. Med detta begrepp menas att arbetsgivare som till exempel ska anställa bedömer de sökande utifrån vilken grupp de tillhör, i stället för att bedöma dem utifrån deras individuella egenskaper. Detta är rationellt utifrån arbetsgivarens synvinkel eftersom det för den som anställer kan vara svårt att skaffa fram all relevant information som behövs om de sökande. Rent konkret kan detta dock innebära att en kvinnlig sökande, särskilt om hon är i fertil ålder, kommer att ses som en osäkrare »investering« än en manlig sökande, eftersom kvinnor statistiskt sett är mer frånvarande från arbetet. Detta oavsett om den enskilda kvinnan faktiskt har planerat att vara hemma med barn.

En risk med detta sätt att fatta beslut är att en kvinnlig sökande som har samma kvalifikationer som en manlig sökande blir förbigången för att hon ses som mer riskabel arbetskraft. Andra risker med statistisk diskriminering är att den kan ha självförstärkande effekter. Exempelvis kan den leda till att kvinnor investerar mindre i utbildning eftersom de får mindre avkastning på sådana investeringar än män. Detta leder i så fall till att kvinnors produktivitet minskar relativt mäns. Det är också möjligt att diskriminering leder till att kvinnor arbetar mer i hemmet än män eftersom familjen tjänar på att den som ersätts högst för sitt arbete arbetar på marknaden.

En annan påtaglig konsekvens av kvinnors och mäns val som har framhållits är att de leder till en både horisontellt och vertikalt könssegregerad arbetsmarknad. Med horisontell segregering menas att kvinnor och män i hög utsträckning arbetar inom olika yrken och sektorer. Vertikal segregering betyder att kvinnor och män har olika positioner inom dessa yrken och sektorer. Kvinnor tenderar att arbeta på lägre be-

92. Föräldrar får dock pensionsrätt i form av »barnår« under de första fyra åren av barnets liv.

fattningar och ha mindre prestigefyllda arbeten än män och män är oftare chefer. Eftersom möjligheten att arbeta deltid främst existerar i vissa yrken och sektorer, leder detta till hög segregation, vilket påpekas av Ichino och Sanz de Galdeano (2005).

Jansson m.fl. (2003) visar att det finns ett tydligt positivt samband mellan föräldraförsäkringens generositet och en könssegregerad arbetsmarknad i OECD-länderna. Sverige och de andra skandinaviska länderna har en generös föräldraförsäkring men en yrkesmässigt starkt könssegregerad arbetsmarknad. Enligt Thoursie (2005) kan föräldraförsäkringen bidra till att uppehålla könssegregeringen genom två mekanismer. Den första innebär att förekomsten av en föräldraförsäkring troligen bidrar till att fler kvinnor arbetar, jämfört med om en sådan försäkring inte fanns. Det är troligt att en stor del av kvinnorna söker sig till traditionella kvinnoyrken, vilket förstärker den redan existerande segregationen. Den andra mekanismen innebär att en omfattande försäkring, som i stor utsträckning används av mödrar, förstärker sorteringen av kvinnor och män i olika yrken. Arbetsgivare har då en rationellt grundad anledning att i högre grad anställa kvinnor än män i yrken där de är lätta att ersätta.

Varför arbetar kvinnor deltid?

Det finns en mängd möjliga förklaringar till och teorier om varför kvinnor i mycket högre utsträckning än män arbetar deltid. Stanfors (2007) pekar i en nyutkommen bok på tre grupper av sådana teorier. Det första teoretiska perspektivet fokuserar på *efterfrågan* på deltidsarbete och kvinnors arbetskraft. Efter andra världskrigets slut till mitten av 1970-talet skedde en snabb ekonomisk tillväxt i Sverige, vilket medförde en ökad efterfrågan på kvinnors arbetskraft. Deltidsarbete var en möjlig väg för kvinnor att möta denna efterfrågan och samtidigt fullgöra sina plikter i hushållet.

Samtidigt med den ekonomiska tillväxten skedde en sektorsförskjutning från industri till service och administration samt offentlig sek-

tor. Inom industrin, en i huvudsak manlig arbetsplats, var det vanligt att personalen fick arbeta övertid för att möta toppar i produktionen. Inom den offentliga sektorn valde man i stället oftast att anställa personal på deltid. Det utvecklades alltså en skillnad i arbetsorganisation och arbetstider mellan sektorerna.

Den andra gruppen av teorier handlar i stället om kvinnors *utbud* av arbetskraft. Här framhålls betydelsen av demografiska faktorer såsom senareläggande av barnafödande, samboförhållanden i stället för äktenskap och ökad skilsmässofrekvens som förklaringar till förändringen av kvinnors ekonomiska roll samt till förändringen i könsarbetsdelning. Det påpekas också att deltidarbete under 1970-talet kom att bli en gemensam strategi för att kombinera arbete och familj för i stort sett alla kvinnor.

Det tredje perspektivet fokuserar på hur *institutionella förhållanden* påverkat kvinnors möjligheter att kombinera arbete med familj. Stanfors påpekar att det historiskt sett varit främst kvinnor som ändrat sitt beteende i samband med olika familjepolitiska reformer, medan män inte gjort det. Detta, menar hon, har sin förklaring i att de institutionella reformer som genomförts har utformats för att möjliggöra kvinnors dubbla roller snarare än att påverka män.

Stanfors diskuterar teorier som kan förklara utvecklingen av kvinnors deltidarbete på makronivå. Samtidigt med denna utveckling pågår dock förhandlingar även i enskilda familjer om hur arbetsdelningen ska se ut. Dessa förhandlingar påverkas sannolikt av arbetsmarknadens funktionssätt och reformer av olika slag men det är också möjligt att det finns en omvänd orsaksverkan. I SOU 1997:139 belyses vad det är som formar förhandlingar om hur fördelningen mellan förvärvsarbete och hushållsarbete ska se ut. Utredningen tar upp tre huvudförklaringar.

Den första utgår ifrån Beckers (1981) *ekonomiska teori* om familjen. Denna teori bygger på att man i familjen förhandlar om hur tiden ska fördelas och att det är ekonomisk rationalitet som styr utfallet. Om kvinnor relativt sett är mer produktiva i hemarbete och män har högre lön, tjänar familjen på en specialisering där kvinnor arbetar i hemmet och män på marknaden.

Den andra förklaringen tar sin utgångspunkt i teorier om *kulturella föreställningar*. Dessa teorier utgår från att orsaken till den sneda arbetsfördelningen mellan könen står att finna i att kvinnor genom att ägna sig åt hemarbete också »producerar« sin kvinnlighet. På samma sätt »producerar« män sin manlighet genom att marknadsarbete på heltid.

Den tredje teorin utgår från att fördelningen av arbete mellan män och kvinnor sker mot bakgrund av att de har olika *maktresurser*. Kvinnors hemarbete skulle med hjälp av denna teori förklaras av att de har mindre ekonomiska resurser (i form av till exempel utbildning, inkomst och yrkesposition) än män.

Jämställdhetsbonus kontra kvotering

I den offentliga jämställdhetsdiskussionen verkar de flesta vara överens om att det vore bra om kvinnors arbetsmarknadsställning kunde förbättras, och att män tog ut mer av föräldraförsäkringen. Det verkar också finnas en samsyn i fråga om kopplingen mellan dessa två faktorer. Många tror att ett ökat föräldrapenninguttag från pappornas sida skulle leda till att arbetsgivare fick en bild av att det också bland män är vanligt att stanna hemma med barn. Förhoppningen är att detta skulle minska skillnaden mellan mäns och kvinnors möjligheter att få jobb och att avancera på jobbet. En annan positiv följd av ett mer jämlikt uttag, som en del hoppas på, är att pappors ökade tid hemma när barnet är litet skulle göra dem mer benägna att engagera sig i hemarbete och omvårdnad om barnet även senare.⁹³

Åsikterna går dock isär om hur den ökade jämställdheten ska uppnås. Den ena sidan i debatten hävdar föräldrars rättighet att själva välja det som är bäst för dem och deras barn. Dessa valfrihetsförespråka-

93. En studie av Ekberg m fl (2004) visar dock att införandet av den första pappamånaden 1995 inte verkar ha gett någon långsiktig effekt på pappors uttag av dagar för vård av sjukt barn (VAB). Här bör dock påpekas att föräldrars uttag av VAB-dagar redan är förhållandevis jämlikt fördelat mellan kvinnor och män. Författarna menar också att en månad kanske är en för kort tid för att det ska ge några effekter.

re menar att fördelningen av föräldrapenningdagarna mellan män och kvinnor är (och ska vara) en konsekvens av ett frivilligt val. Något som skulle kunna understödja detta argument är att det i undersökningar som gjorts angående föräldraförsäkringsuttaget faktiskt har visat sig att både mammor och pappor är ganska nöjda med uppdelningen av dagarna (RFV 2003a).

De som menar att föräldrars möjlighet att själva bestämma är mycket viktig ser gärna att jämställdheten stärks genom olika former av positiva incitament. Ett sådant incitament är den jämställdhetsbonus som från och med juli 2008 kommer att införas i föräldraförsäkringen. Reformen innebär att den ena föräldern kan få en bonus om föräldrarna delar lika på föräldraförsäkringen. Bonusen gäller för föräldrar som arbetar och storleken på den beror på förvärvsinkomsten och på i vilken utsträckning föräldrarna delar på föräldrapenningen.

Den andra sidan i debatten anser att det behövs starkare åtgärder, i form av ytterligare kvotering av föräldraförsäkringen, för att få bukt med kvinnors och mäns ojämlika villkor i hemmet och på arbetsmarknaden. Dessa kvoteringsanhängare menar också att det aldrig kommer att kunna vara fråga om något »fritt val«, dels eftersom staten redan i utgångsläget har en stark inblandning, och dels eftersom människors val färgas av vilka möjligheter de tror sig ha. Åsikterna i detta fall tenderar också mer åt att det är politikernas uppgift att säkerställa ett ökat ansvar för barnen från pappornas sida och bättre villkor för kvinnor på arbetsmarknaden.

Här kan nämnas att studier (Ekberg, Eriksson och Friebe 2004 samt Eriksson 2005) visat att införandet av de två kvoterade månader vi har i dag faktiskt har lett till att papporna ökat sitt uttag. Det har också visat sig att den tredelade isländska försäkringen gjort att de isländska männen i dag tar ut en tredjedel av föräldraförsäkringen (Gislason 2007).

Hur långtgående den ytterligare kvoteringen skulle vara är inte klart. Föräldraförsäkringsutredningen och LO föreslår en tredelad försäkring, liknande den som finns på Island, där en tredjedel tillfaller mamman, en tredjedel pappan och en tredjedel kan tas ut av vem som helst av föräldrarna. Det finns dock även många som anser att försäkringen bör delas lika mellan föräldrarna.

Till slut

Detta kapitel har belyst de konsekvenser som möjlighet till lång föräldraledighet och deltidsarbete har för svenska mammor och pappor på arbetsmarknaden. Att utnyttja dessa möjligheter är frivilligt; därmed skiljer sig temat från resten av boken som till stor del handlar om försäkringar mot ofrivillig frånvaro från arbetsmarknaden. Det finns emellertid en tanke bakom att diskutera denna frivilliga frånvaro här i slutet av boken. Det kanske är så att det frivilliga deltidsarbetet tidigt i ens arbetsliv *bidrar*, eller till och med *lägger grunden, till* problemen med ofrivilligt deltidsarbete senare i livet.

Kopplingen däremellan kan se olika ut, men i grunden bygger den på det empiriska faktum att såväl det frivilliga som det ofrivilliga deltidsarbetet utförs av kvinnor: de är överrepresenterade såväl bland deltidsarbetande småbarnsföräldrar, deltidsarbetslösa, deltidssjukskrivna som bland delpensionerade. Vi vet också att deltidsarbetet och utnyttjandet av deltidsförmåner från trygghetssystem inte är jämnt utspridda över yrken och branscher. En tänkbar koppling mellan det frivilliga och ofrivilliga kan då vara att utbudet skapar sin egen efterfrågan: kvinnor söker sig till yrken och branscher där det är möjligt och enkelt att gå ned i arbetstid. Arbetsgivarna anpassar sig till utbudet av deltidsarbetande och organiserar sin verksamhet utifrån det. Detta i sin tur leder till en överdimensionerad efterfrågan på deltidsarbete inom vissa branscher och yrken. Och när deltidsarbetet blir en norm följer också en större acceptans mot exempelvis sjukskrivning på deltid, eller så blir arbetstempot så högt att man inte riktigt orkar med det på heltid.

Resultatet blir en könssegregerad arbetsmarknad där kvinnoyrken och kvinnobrancher karakteriseras av högre deltidsarbetslöshet och fler deltidssjukskrivningar och deltidssjuksättningar. Deltidsförmåner kan även fungera som ett sätt för arbetsgivarna att skapa flexibilitet. Till och med delpension, som i grunden är en frivillig förmån för arbetstagarna, kan enligt resultaten i denna bok fungera som sätt för arbetsgivaren att lösa en knepig ekonomisk situation.

Kopplingen mellan det frivilliga deltidsarbetet under småbarnsåren

och deltidslöshet och sjukfrånvaro kan också tänkas vara mer utbudsstyrd, såtillvida att i stället för arbetsgivaren är det den deltidssjukfrånvarande som anpassar sig till att arbeta just deltid och inte mer. I vissa fall kan det förstås handla om rent missbruk av deltidssjukfrånvarorna, men situationen kan vara mer komplex än så. En förklaring kan vara det s.k. dubbelarbetet; resultat från tidsanvändningsstudier antyder att det kan vara svårt att ändra på vanorna om en, kvinnan, under föräldraledigheten bär huvudansvaret för hela hushållsarbetet.

Det finns även studier som antyder att långa föräldraledigheter och frånvaro från arbetsmarknaden ökar risken för sjukskrivningar och förtidspensioneringar senare under arbetslivet. Tidigare kapitel i denna bok har visat hur utformningen av de olika socialförsäkringarna kan bidra till en sådan anpassning: drivkrafterna att lämna deltidslöshet eller deltidssjukskrivning kan vara för svaga och resultatet blir då en inlåsning.

Om det nu är så att en del av den ofrivilliga frånvaron från arbetsmarknaden har sin grund i ett frivilligt beteende bland småbarnsföräldrar, är det då möjligt att ändra på det? Frågan är svår men gör därmed en debatt desto viktigare. Vi tror att det handlar om att motverka den segregation på arbetsmarknaden mellan deltidssjukfrånvarande kvinnor och heltidssjukfrånvarande män som fortfarande råder i Sverige. Risken för att vissa individer »fastnar i deltid« kanske är mindre om frånvaron under småbarnsåren sprids över en större grupp arbetstagare. Huruvida det är kvotering av föräldraledigheten, jämställdhetsbonus, begränsning av möjligheter till deltidssjukfrånvaro eller något annat som krävs för att uppnå detta är både en politisk och empirisk fråga.

Det finns dock ett mer principiellt och pedagogiskt problem kopplat till denna fråga. Det övergripande målet för svensk sysselsättningspolitik är att öka antalet arbetade timmar. Samtidigt erbjuder man generösa möjligheter att stanna hemma, heltid eller deltid, under en lång period under småbarnsåren. Å ena sidan betonar man alltså från politiskt håll behovet att få alla deltidssjukfrånvarande att öka sitt arbetsutbud, å andra sidan säger man att det är okej eller till och med önskvärt att arbeta mindre: begränsningar av deltidslöshetsförsäkringen mot vårdnadsbidrag.

Vi ser åtminstone tre problem med detta. För det första kan politiken uppfattas som inkonsekvent, med dubbla budskap. För det andra kan det vara svårt att dra gränser. Frågan är *när* och *för vem* det är okej att jobba mindre? Det kan till och med vara så att de olika budskapen – jobba mer, jobba mindre – riktas till en och samma person. Hur viktigt tycker man egentligen det är att en deltidsarbetslös småbarnsmor söker efter heltidsarbete?

Slutligen, ju starkare kopplingen är mellan den deltidsfrämjande politiken och ett överutnyttjande av deltidsförmåner, desto svårare är förmodligen problemet med att kontrollera om den försäkrade verkligen har en arbetsvilja (för att kvalificera för a-kassa) eller nedsatt arbetsförmåga (för att kvalificera för sjukpenning). Kanske förklaras den passiviteten som Arbetsförmedlingen uppvisar mot deltidsarbetslösa just av denna dubbelhet: man tycker faktiskt inte det är så viktigt att den deltidsarbetslösa småbarnsmamman söker heltidsjobb, så varför inte låta henne fortsätta vara deltidsarbetslös och koncentrera krafterna på de heltidsarbetslösa i stället?

REFERENSER

- Albrecht, James, Edin, Per-Anders, Sundström, Marianne och Vroman, Susan (1999) »Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Re-Examination Using Swedish Data«, *The Journal of Human Resources*, 34, s. 294–311.
- Angrist, Joshua och Evans, William (1998), »Children and Their Parents' Labour Supply: Evidence from Exogenous Variation in Family Size«, *The American Economic Review*, 88 (3), s. 450–477.
- Becker, Gary S. (1981), *A Treatise on the Family*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Edin, Per-Anders och Gustavsson, Magnus (2005), »Time Out of Work and Skill Depreciation«, Working Paper 2005:21, IFAU.
- Ekberg John, Eriksson, Rickard och Friebe, Guido (2004), »Sharing Responsibility? Short- and Long-Term Effects of Sweden's 'Daddy-Month' Reform«, SOFI Working Paper 3/2004.

- Eriksson, Rickard (2005), »Parental Leave in Sweden: The Effects of The Second Daddy Month«, SOFI Working Paper 9/2005.
- Flood, Lennart och Gråsjö, Urban (1997), »Tid för barn, tid för arbete, en undersökning av svenska hushålls tidsanvändning«, i Ahrne, Göran och Persson, Inga (red.), *Familj, makt och jämställdhet*, SOU 1997:138. Stockholm: Fritzes.
- Föräldraledighetslagen*, 1995:584.
- Gislason, Ingolfur (2007), »Parental leave in Iceland, bringing the fathers in. Development in the wake of new legislation in 2000«, Centre for Gender Equity och Ministry of Social Affairs, Asprent, Akureyri.
- Hörnqvist, Martin (1997), »Familjeliv och arbetsmarknad för män och kvinnor«, i Ahrne, Göran och Persson, Inga (red.), *Familj, makt och jämställdhet*, SOU 1997:138. Stockholm: Fritzes.
- Ichino, Andrea och Sanz de Galdeano, Anna (2005), »Reconciling Motherhood and Work. Evidence from Time Use Data In Three Countries«, i Hamermesh, Dan och Pfann, Gerard (red.), *The Economics of Time Use*. Amsterdam: Elsevier.
- Jacobsen, Joyce, Wishart, Pearce, James och Rosenbloom, Joshua (1999), »The Effects of Childbearing on Married Women's Labor Supply and Warnings: Using Twin Births as a Natural Experiment«, *The Journal of Human Resources*, 34, s. 449-474.
- Jansson, Fredrik, Pylkkänen, Elina och Valck, Lizbeth (2003), *En jämställd föräldraförsäkring?*, SOU 2003:36, bilaga 12 till Långtidsutredningen 2003. Stockholm: Fritzes.
- Jaumotte, Florence (2003), »Female Labour Force Participation, Past Trends and Main Determinants in OECD Countries«, OECD Economics department, Working paper 376, Paris.
- Kennerberg, Louise (2007), »Hur förändras kvinnors och mäns arbetssituation när de får barn?«, Forskningsrapport 2007:9, IFAU.
- OECD, Population and Labour Force Statistics, vol. 2007, tillgängligt på <http://miranda.sourceoecd.org/vl=6919580/cl=35/nw=1/rpsv/ij/oecdstats/16081161/v125N1/s2/p1>.
- Renstig, Monica och Sandmark, Hélène (2005), »Kvinnors sjukskrivning. Riskfaktorer för långtidssjukskrivning bland kvinnliga högre tjänstemän«, Institutionen för folkhälsovetenskap, Karolinska institutet, Stockholm.
- RFV (2003), *Socialförsäkringsboken 2003*. Stockholm: Riksförsäkringsverket.

- RFV (2004), *Flexibel föräldrapenning – hur mammor och pappor använder föräldraförsäkringen och hur länge de är föräldralediga*, rapport 2004:14. Stockholm: Riksförsäkringsverket.
- Ruhm, Christopher (1998), »The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe«, *The Quarterly Journal of Economics*, 113, s. 285–317.
- Rönsen, Marit och Sundström, Marianne (1997), »Maternal Employment in Scandinavia: A Comparison of the After-Birth Employment Activity of Norwegian and Swedish Women«, *Journal of Population Economics*, 9, s. 267–285.
- Rönsen, Marit och Sundström, Marianne (1997), »The Choice Between Full-Time and Part-Time Work for Norwegian and Swedish Mothers«, i Persson, Inga och Jonung, Christina (red.), *Economics of the Family and Family Policies, Routledge Research in Gender and Society*. London: Routledge.
- Rönsen, Marit och Sundström, Marianne (2002), »Family Policy and the After-Birth Employment Among New Mothers – A Comparison of Finland, Norway and Sweden«, *European Journal of Population*, 18, s. 121–152.
- SCB (2007), »Föräldraledighet och arbetslivskarriär. En studie av mammors olika vägar i arbetslivet«, demografiska rapporter 2007:3.
- Sjögren Lindquist, Gabriella och Wadensjö, Eskil (2005), *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*, rapport till ESS 2005:2. Stockholm: Fritzes.
- Sjögren Lindquist, Gabriella och Wadensjö, Eskil (2007), *Ett svårt pussel – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*, rapport till ESS 2007:1. Stockholm: Fritzes.
- SOU 1997:139, *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen*, rapport till utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring*, betänkande av föräldraförsäkringsutredningen. Stockholm: Fritzes.
- Stafford, Frank och Sundström, Marianne (1996), »Time Out for Childcare: Signalling and Rebound Effects for Men and Women«, *Labour*, 10, s. 199–215.
- Stanfors, Maria (2007), *Mellan arbete och familj. Ett dilemma för kvinnor i 1900-talets Sverige*. Stockholm: SNS Förlag.

- Westerlund, Lena, Lindblad, Jenny och Larsson, Mats (2005), »Föräldradighet och arbetstid – hur mycket jobbar föräldrar som varit hemma med barn«, LO.
- Thoursie, Anna (1997), »Kvinnors och mäns vägar ut ur arbetslöshet – likheter och skillnader«, i Person, Inga och Wadensjö, Eskil (red.), *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*, SOU 1997:137. Stockholm: Fritzes.
- Thoursie, Anna (2005), »Föräldraförsäkringens effekter på sysselsättning och löner – olika för kvinnor och män?«, bilagedel SOU 2005:73. Stockholm: Fritzes.

Författarna

- LAURA HARTMAN (red.), är fil.dr i nationalekonomi och verksam vid Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU, samt extern forskningsledare vid SNS. Hon är också ledamot i Finanspolitiska rådet. Hennes forskning är främst inriktad på arbetsmarknadsfrågor och socialförsäkringar. Hon var ordförande för SNS Valfördråd 2005.
- LISA JÖNSSON är doktorand vid Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet. Hon har studerat kommunal arbetsmarknadspolitik riktad till socialbidragstagare och arbetat som utredare på bland annat Konkurrensverket.
- LOUISE KENNERBERG är fil.mag. i nationalekonomi och verksam som utredare vid IFAU. Hennes senaste studier vid IFAU handlar om småbarnsföräldrars arbetsmarknad samt olika aspekter av invandring.
- MARTA LACHOWSKA är doktorand vid Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet, och verksam vid Institutet för social forskning. Hennes doktorsavhandling handlar om pensionssystemets betydelse för arbetsutbud och individernas eget sparande.
- KARSTEN LUNDEQUIST är fil.dr vid Ekonomisk-historiska institutionen, Uppsala universitet, och har bland annat verkat vid samhällsvetenskapliga fakulteten vid Uppsala universitet. Han har forskat inom ramen för HELA-projektet.
- JONAS MÅNSSON är docent i nationalekonomi vid Ekonomihögskolan vid Växjö universitet. Han arbetar med empirisk arbetsmarknadsforskning om på deltidarbetslöshet och utvärdering av arbetsmarknadspolitik, bland annat utvärdering av HELA-projektet. Han ingår som svensk representant i flera europeiska forskarnätverk kring deltidfrågan.
- JAN OTTOSSON är docent i ekonomisk historia vid Uppsala universitet och adjungerad professor vid Umeå universitet. Hans forskning har handlat om modern ekonomisk historia med fokus på bland annat tjänstesektorns utveckling. Under sin tid som forskningsledare och sedermera basenhetschef vid Arbetslivsinstitutet var han ansvarig för forskningsinsatserna inom ramen för HELA-projektet, som var en myndighetssamverkan kring problematiken med deltidarbetslöshet.

EDWARD PALMER är adjungerad professor vid Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet, och enhetschef för utvärderingsavdelningen vid Försäkringskassans huvudkontor. Hans forskning är främst inriktad på socialförsäkrings- och välfärdsfrågor. Bland annat har han medverkat i statliga utredningar om socialförsäkringen och anlåtats som försäkringsrådgivare av Världsbanken, OECD och regeringar i Öst- och Centraleuropa.

ANNIKA SUNDÉN är docent i nationalekonomi och adjungerad universitetslektor vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet, samt chef för enheten för utvärdering vid Försäkringskassans huvudkontor. Hennes forskning har främst varit inriktad på socialförsäkringar med fokus på pensioner. Hon var huvudsekreterare i Socialförsäkringsutredningen 2005–2006.

INGEMAR SVENSSON är fil.lic. i nationalekonomi och verksam vid Utvärderingsavdelningen vid Försäkringskassans huvudkontor. Hans forskning är inriktad på den äldre arbetskraftens utträde från arbetsmarknaden via olika socialförsäkringar. Han har tidigare medverkat i SNS-projektet *Alternativ i välfärdspolitiken. Hur möter vi en åldrande befolkning och internationalisering?*

PATRIC TIRMÉN är ek.mag. i nationalekonomi och verksam som utredare vid IFAU, tidigare vid Försäkringskassans utvärderingsavdelning. Hans fokus har legat på sjukförsäkring samt kvalitetssäkring och utveckling av sjukskrivningsdata för analysändamål. Han har bland annat varit utredare i Socialförsäkringsutredningen.

ESKIL WADENSJÖ är professor vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet. Hans huvudsakliga forskningsområde rör invandring. Han leder ett tioårigt forskningsprogram om integrationsforskning, SULCIS, som bygger på ett Linnéstöd från Vetenskapsrådet. Bland publikationer om inkomstförsäkringar från de senaste åren kan nämnas ESS-rapporterna *Inte bara socialförsäkringar* och *Ett svårlagt pussel*, som båda handlar om kompletterande försäkringar vid inkomstbortfall. Han har medverkat i flera SNS-projekt, till exempel *Varför är svenskarna så sjuka?*, och deltar i ett pågående projekt om arbetsskadeförsäkring.

NIKLAS ÖSTERLUND är ek.mag. i nationalekonomi och verksam vid Utvärderingsavdelningen vid Försäkringskassans huvudkontor. Han har arbetat med frågor kring sjukförsäkring, med särskilt fokus på deltidssjukskrivningar, samt kvalitetssäkring och utveckling av sjukskrivningsdata för analysändamål. Han har medverkat som utredare i Socialförsäkringsutredningen.

Register

- A
- a-kassa 11f, 19, 41, 57, 65, 76, 78ff, 82f, 89ff
 - arbetsvillkoret 66
 - grundvillkoret 66
 - medlemsvillkoret 66
 - aktivitetsersättning 107
 - AMS 68f, 90, 98
 - Ansvarskommittén 141, 148
 - Arbetsförmedlingen 15, 19, 41, 48, 66, 70, 75, 78f, 86, 90, 98
 - arbetsförmåga 10f, 101, 104f, 108, 122ff, 127f, 137, 139, 148
 - arbetsgivares medfinansiering 101
 - arbetshandikapp 98
 - arbetskraften 16, 25, 157, 208–211
 - ungdomar 29f, 60, 81f, 161
 - utrikesfödda 30, 79, 112, 121
 - äldre 17, 42f, 50, 60, 81f, 83, 105f, 112, 132, 157, 161, 163ff, 167f
 - arbetskraftsefterfrågan 15
 - arbetskraftsreserv 107
 - arbetslinjen 10
 - arbetslöshet 11, 118
 - deltidsarbetslöshet *se även*
 - ofrivilligt deltidsarbete 11f, 14f, 23f, 35, 37, 39, 43f, 64f, 69–76, 78f, 81ff, 87–90, 144, 204
 - öppet deltidsarbetslösa 72
 - arbetslöshetsersättning *se* a-kassa
 - arbetslöshetsförsäkring 10, 66, 68f, 106
 - deltidsarbetslöshetsförsäkring 68, 235
 - arbetsmarknadspolitiska program 67, 74f, 82, 98, 172
 - arbetsmarknadsutbildning 74, 82, 98
 - arbetsmiljö 109, 120, 147, 192
 - arbetskadepennyng 171
 - arbetstid
 - faktisk arbetstid 23
 - överenskommen arbetstid 22
 - arbetsutbud 159, 209, 218
 - avstämningsmöte 137
- B
- benefit accrual 190–193, 197
 - byggindustri 35, 46, 111
- D
- delpension 13, 18, 53, 158f, 160, 172f, 175, 177, 179, 181f, 185f, 191, 197f
 - kommunalt avtal 53, 180
 - statligt avtal 17, 53, 178ff, 182, 184
 - DELTA-utredningen 69

deltidsanställning (definition)

22

deltidsarbete (definition) 22

kort deltid 22

lång deltid 22

ofrivilligt deltidarbete 12,

18f, 24, 35, 39, 42f, 47, 66f,

205, 228, 234

deltidbranscher *se* kvinnodominerade branscher

deltidsjukskrivning *se* partiell
jukskrivning

dubbelarbete 135

E

ekonomisk teori om familjen

231

ersättningsperioder 65, 67, 69,

83, 87, 102, 206

F

50-dagarsregeln 68

fyratimmarsregeln 68

fördelningspolitik 83, 86

Försäkringskassan 19, 48, 51,

109, 122, 129, 131, 136–139,

142f, 145, 147f, 173, 207

Försäkringsöverdomstolen 68,

106f

förtidspension 105f, 170, 172,

235

föräldraförsäkring 13, 20, 204–

207, 209f, 211, 216, 218, 221,

225, 230, 233, 235

föräldrapenning 57, 206, 208,

233

föräldrar 19, 234ff

ensamstående 67

H

150-dagarsregeln 68

handel och kommunikationer

34, 45f

hotell- och restaurangverksamhet 45

humankapitalet 64

hushållsarbetstid 222

hälso- och sjukvård 129, 136,

148

I

inkomstbortfallsprincipen 205

inlåsningseffekt 10, 68, 89

institutionella förhållanden 231

Island 157, 233

J

Japan 157

jobb- och utvecklingsgaranti 67

jordbruk 46

jämställdhet 232

jämställdhetsbonus 20, 233, 235

K

karensdag 111

kommunal sektor 13, 31, 44, 48,

53, 166

konjunktorella förändringar (av
deltidsarbete) 29

kontroller 10f

KSA-utredningen 68

kulturella föreställningar 232
kvinnodominerade branscher
31–34, 42, 73, 226
kvinnofälla 66, 69, 82
kvotering 233
könskillnader 13, 28, 31, 42ff,
48, 50, 60, 66, 81, 111ff, 116,
145, 161f, 164, 173, 191, 204f,
207f, 211, 214, 216f, 219–222,
225–230, 234
kvinnor 13f, 18, 20, 29f, 42,
46f, 68, 89, 121, 163, 167,
177, 183, 198, 230
män 18, 20, 32, 34, 38, 45, 165

L

landsting 141, 166
livränta 171
läkarintyg 136
löner 54f, 167, 192, 208, 225f,
228
lönesubventioner 74f

M

mansdominerade branscher 35,
46, 73
moral hazard 65, 67, 71, 76, 86f,
102, 126

N

Nationella psykiatrisamord-
ningen 141, 148
Nederländerna 27, 144
Nystartsjobb 88

O

oddskvot 81, 97, 120, 152
offentlig förvaltning 35, 208
omställningsavtal 90
omställningsåtgärder 70

P

peak value 190, 192f
pensionsförmögenhet 184, 186,
188ff, 192f
pensionssystem 157
pensionsålder 157, 169, 175, 198
personliga tjänster 34, 45f
privat sektor 31f, 44, 55

R

rehabilitering 100
Rehabiliteringsberedningen
106f
Riksförsäkringsverket *se* För-
säkringskassan
Riksrevisionen 90

S

SASSAM-utredning 137
sjukbidrag 105
sjukfrånvaro 73
tillfällig 23
sjukförsäkring 10
sjuklön 48, 136, 143, 147
sjuk- och aktivitetsersättning
(SA) 10, 17, 19, 51, 100, 103,
105, 111, 118, 120f, 124f, 135,
146, 148f
partiell 16

sjukpenning 57, 107f
 sjukpenningförsäkring 106, 125
 sjukpenninggrundande inkomst 112
 sjukskrivning 49f, 127, 129
 lång 101f, 106
 partiell 13, 15, 17, 100, 102, 109ff, 113, 116, 118, 120f, 125, 127, 143, 146
 sjukskrivningsprocessen 130, 140
 självrisk 107
 skaderegleringsprocess 16, 147
 skattesatser 159
 skogsbruk 35, 46
 snabbhetspremierna 222
 Socialvårdskommittén 104
 språngbrädeeffekten 88
 Statens pensionsverk (SPV) 53
 statlig sektor 13, 32, 44, 50, 53, 172
 steg-för-steg-modellen 139
 stressbehandling 131, 147
 strukturella förändringar (av deltidarbete) 29
 svensk föräldramodell 204f
 sysselsättningsgrad 25, 1833
 sysselsättningsreserv 11, 14, 25

T

tillverkningsindustri 35, 46
 timanställningar 72, 78, 86, 97
 transportsektorn 112
 Trygghetsstiftelsen 185

trögrörlighet (på arbetsmarknaden) 129
 tvåtimmarsregeln 68
 Tyskland 139

U

undersysselsättning 23f, 37ff
 uppskjuten pension 188
 USA 144, 157
 utbildning 74f, 166, 168
 utbildning och forskning 34, 45f
 utträdesvägar 169ff
 UV-kvot 76, 80, 98

V

vårdnadsbidrag 235
 vård och omsorg 34, 45ff, 198

Å

ålderspension 125, 158, 170, 172
 via avtal 171f
 återgång i arbete 118

Ä

äldre regler 106

Ö

överutnyttjande (av socialförsäkringar) 76, 86f, 134
 övervältringsrisiker 89