

SIV GUSTAFSSON

## Förvärvsfrånvarons kostnader

*Frånvaro från förvärvsarbete har dels en omedelbar kostnad i form av inkomstbortfall, dels en långsiktig kostnad i form av lägre framtida produktivitet och lön. De långsiktiga kostnaderna, som granskas i denna uppsats, visar sig vara olika stora för män och kvinnor, samt för skilda åldersgrupper.*

Arbetsmarknadsforskningen i Sverige har till stor del varit inriktad på frågan: Hur uppnås full sysselsättning?

Den fråga som jag skall ta upp i den här uppsatsen är: Vilka kostnader är förknippade med att människor är frånvarande från arbetsmarknaden? Denna fråga ryms inom den del av arbetsmarknadsforskningen som skulle kunna rubriceras som resursfördelningsstudier till skillnad från frågan om full sysselsättning som hör till stabiliseringsproblematiken.

Resursfördelning inom arbetsmarknadsforskningen är inte den som företagen utför genom att investera i den ena eller andra verksamheten eller den som staten utför genom att använda skattemedel till det ena eller det andra ändamålet. Den resursfördelning som avses här är i stället individernas användning av sin viktigaste tillgång, nämligen den egna tiden.

Andra frågor inom detta fält är studier av förklaringar till arbetskraftsutbudets storlek, förklaringar till löneskillnader mellan individer, effekter av utbildningspolitiken på arbetskraftens sammansätt-

ning, effekter av skatte- och familjepolitik på arbetskraftsutbudet.<sup>1</sup>

### Långsiktiga effekter av förvärvsfrånvaro

Förvärvsfrånvarons kostnader kan indelas i omedelbara och långsiktiga. Den omedelbara kostnaden utgörs av produktionsförlusten på grund av att den förvärvsfrånvarande inte arbetar. Lönen för ett arbete som den förvärvsfrånvarande redan har kvalifikationer för att utföra kan vara ett närmevärde för den förlusten. Utöver dessa omedelbara kostnader har förvärvsfrånvaron effekter på den framtida produktiviteten och lönen. Dessa effekter utgör de långsiktiga kostnaderna.

I denna uppsats skall jag försöka visa att individens framtida produktionsförmåga påverkas av hur han eller hon använder sin tid. Vi kan tänka oss att varje individ har en resurs kallad kunskapskapital. Under skoltiden eller när man studerar vid universitetet använder man all sin tid till att öka kunskapskapitalet. Skolkunskaper behövs i förvärvslivet, men är inte tillräckliga för att man skall kunna göra ett bra jobb. Utöver skolkunskaper krävs också sådana kunskaper som

<sup>1</sup> En god teoretisk utgångspunkt för resursfördelningsstudier inom arbetsmarknadsforskningen utgörs av teorin för investeringar i kunskapskapital (se Mincer, J., [1974]). Denna teori har bland annat tillämpats framgångsrikt för studiet av kvinnans situation på arbetsmarknaden (se Lloyd, C., [1975]).

*Ekonomie doktor SIV GUSTAFSSON, Industriens Utredningsinstitut, forskar för närvarande med medel från arbetsmarknadsdepartementet på projektet: Arbetsmarknadsdeltagande och yrkesframgång.*

man bara kan få genom att utföra ett arbete. Stora delar av en individs kunskapskapital utgörs av kunskaper som erhålls i samband med förvärvsarbete. Förvärvsfrånvaro som inte används till studier innebär därför troligen att kunskapskapitalet inte ökas.

Om kunskapskapitalet inte hålls intakt genom att man underhåller det kan detaska i värde. Detta sker om man glömer bort vad man en gång har lärt sig eller om kunskaperna blir omoderna. Risken för att man skall glömma sina yrkeskunskaper är större när man inte har tillfälle att dagligen utöva dem. Risken att kunskaperna hinner bli omoderna är större ju längre man är borta från arbetsmarknaden.

Om lönen beror på individens kunskaper kan den som gör ett yrkesavbrott vänta sig lägre lön i framtiden än den som arbetar utan avbrott. Ett tillräckligt skäl till att acceptera tanken på att lönen är beroende av kunskaperna är att lönesättningen sker efter arbetets svårighet, individens prestation och duglighet. Kunskaper och kunskapskapital måste då förstås i en vid mening så att det innefattar allt som gör individen produktiv i arbetslivet.

Den som har ett mindre kunskapskapital har en lägre befattning och därmed en lägre lön. Förvärvsfrånvaro innebär att man inte kan meritiera sig för högre befattningar under frånvaron. Om detta är riktigt borde det också gälla att när man jämför lönen för personer som har gjort förvärvsavbrott med lönen för personer som inte har gjort förvärvsavbrott, skulle de förras lön vara lägre än de senares. Jag har undersökt detta påstående genom en ekonometrisk analys av svenska lönedata. [Gustafsson, IUI working paper 1977].

### Tidsseriedata för individer

I Sverige finns det god tillgång på data som lämpar sig för analyser av resursför-

delningsstudier inom arbetsmarknadsforskningen. Vi har för större delen av arbetsmarknaden lönestatistik som baserar sig på individuella uppgifter och som förutom lönen även ger upplysning om personens utbildning, ålder, kön och befattning.

Lönestatistiken är insamlad för att användas som underlag för löneförhandlingar. Detta medför inga problem när det gäller att göra utdrag ur statistiken som lämpar sig för analys av resursallokeringsproblem på arbetsmarknaden. Inte heller sekretesskäl utgör något hinder för utnyttjande av statistiken, eftersom en ekonometriker inte har intresse av att veta individernas namn eller personidentifikation.

Jag har utnyttjat den för tjänstemannaparterna och Svenska Arbetsgivareförbundet gemensamma lönestatistiken för tjänstemän anställda inom den privata sektorn för år 1974 och riks försäkringsverkets statistik över ATP-poäng. På detta sätt har jag fått ett datamaterial som utgör ett slumpmässigt tiondelsurval av de privatanställda tjänstemännen, dvs 32 000 individer. För varje individ finns uppgifter om bl a lön, utbildning, ålder och kön samt individens ATP-poäng varje år under 15-årsperioden 1960—74. Eftersom ATP-poängen baseras på förvärvsinkomsten, betyder noll i ATP-poäng ett år att man inte har haft förvärvsarbete detta år. Förvärvsfrånvarons effekter på den framtida lönen har analyserats med hjälp av dessa data.

### Förvärvsfrånvaro och den framtida lönen

Den ekonometriska ansatsen innebär att en individs lön år 1974 förklaras av hur han eller hon har fördelat sin tid fram till 1974 mellan utbildning, arbete på arbetsmarknaden och år då varken utbildning eller arbete på arbetsmarknaden förekommit. Antal förvärvsfrånvaroår har

Tabell 1. Förvärvsfrånvarons effekt på framtida lön för äldre tjänstemän. (Äldre tjänstemän är personer, vars examen från skola eller universitet ligger minst 15 år tillbaka i tiden.)

Utbildning	Effekt per år av förvärvsfrånvaro. Procent <sup>a</sup>		Förvärvsfrånvaro i genomsnitt under perioden 1960—74. Antal år	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Folkskola	—1,8	—2,0	0,3	1,9
Gymnasium	—1,7	—2,4	0,4	2,2
Universitet	—2,3	—1,0 <sup>b</sup>	0,4	1,7

<sup>a</sup> Utgör skattningar av  $\beta_2$  enligt relationen:

$$\ln(\text{SAL}) = \alpha + \beta_1 S + \beta_2 NX + \beta_3 (PX) + \beta_4 (PX)^2$$

där  $\ln(\text{SAL})$  utgör logaritmen för månadslönen 1974, S = antal utbildningsår, NX = antal år med förvärvsfrånvaro, PX = ålder 1974 minus ålder vid examen från skola eller universitet. Värden för kvinnor är erhållet från en separat estimation. Således har en regression utförts för äldre män med grundskoleutbildning, en annan för yngre män med grundskoleutbildning etc.

<sup>b</sup> Koefficienterna i regressionskvationerna är inte statistiskt säkerställda (T-kvoter mindre än 2). För de yngre männen kan detta tolkas som att effekten av frånvaro är noll. För de kvinnliga akademikerna är de låga T-kvoterna troligen påverkade av att antalet individer är ganska litet; 31 äldre och 172 yngre kvinnor har akademisk utbildning.

således utgjort en av de förklarande variablerna i en regressionsmodell. Regressionsresultaten för antalet förvärvsfrånvaroår återges i tabellerna 1 och 2. Varje tal över förvärvsfrånvarons effekt på lönen är framkommet ur en separat regression.

Äldre män med folkskoleutbildning, som har haft ett års förvärvsfrånvaro under 15-årsperioden, har enligt tabell 1 1974 en reallön som är 1,8 procent lägre

**”Om lönen beror på individens kunskaper kan den som gör ett yrkesavbrott vänta sig lägre lön i framtiden än den som arbetar utan avbrott.”**

än vad män med samma utbildning utan något frånvaroår hade. Effekten gäller reallönen före skatt. Som en jämförelse kan nämnas att för hela tjänstemannakollektivet höjdes lönenivån 1974 enligt SAF-statistiken med 11,7 procent, medan konsumentprisindex samma år ökade med 9,9 procent. Detta innebär att reallönen före skatt ökade med 1,8 procent detta

år.<sup>2</sup> Tabell 1 visar att förvärvsfrånvarons långsiktiga effekter uppgår till omkring 2 procent per år av förvärvsfrånvaro oavsett om det är män eller kvinnor som varit frånvarande och oavsett vilken utbildning de har. Denna effekt gäller för tjänstemän som hade avslutat sin utbildning minst 15 år före 1974. Dessa har jag i tabellen kallat äldre tjänstemän.

När det gäller yngre tjänstemän skiljer sig effekten av förvärvsfrånvaro mellan män och kvinnor. De unga kvinnorna har fått en lägre lön 1974 på grund av förvärvsfrånvaron, medan de unga männen inte har fått lägre lön 1974 om de har varit förvärvsfrånvarande under något år av 15-årsperioden. En tolkning av detta skulle vara att förvärvsfrånvaro inte medför några långsiktiga kostnader för unga män medan den däremot gör det för unga kvinnor. En mer trolig tolkning är i stället att orsakerna till förvärvsfrånvaro är olika för män och kvinnor.

### Orsaker till förvärvsfrånvaro

Det genomsnittliga antalet år som respektive kategori av tjänstemän har varit för-

Tabell 2. Förvärvsfrånvarons effekt på framtida lön för yngre tjänstemän.  
(Yngre tjänstemän är personer, vars examen ligger högst 15 år tillbaka i tiden.)

Utbildning	Effekt per år av förvärvsfrånvaro. Procent <sup>a</sup>		Förvärvsfrånvaro i genomsnitt under perioden 1960—74. Antal år	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Grundskola	0,0 <sup>b</sup>	—0,4	2,4	1,9
Gymnasium	0,5 <sup>b</sup>	—1,3	1,2	0,8
Universitet	0,8 <sup>b</sup>	—2,2 <sup>b</sup>	0,3	0,3

Fotnot a och b se tabell 1.

värvsfrånvarande återges i tabellerna. Genomsnittet för äldre män ligger vid 0,3 à 0,4 år, dvs 4—5 månader av hela 15-årsperioden, medan genomsnittet för äldre kvinnor ligger vid omkring två år. En allmän föreställning är att kvinnor gör förvärvsavbrott därför att de vill sköta hemarbetet på heltid. Mot bakgrund av detta skulle man vänta sig att kvinnornas förvärvsfrånvaro skulle vara större än männens. Vid jämförelsen mellan äldre män och äldre kvinnor stämmer också detta.

De äldre kvinnorna som slutat skolan för minst 15 år sedan är alltså minst 30

**”En äldre gymnasieutbildad kvinna som varit borta 10 år har enligt resultatet en lön som är 24 procent lägre än vad en jämnårig som arbetat utan avbrott har.”**

Om de har folkskoleutbildning, minst 34 år om de har gymnasieutbildning och minst 39 år om de har akademisk examen. I dessa åldersgrupper utgör mödraskapsavbrotten kanske inte den dominerande andelen av avbrotten. Däremot finns det anledning att anta att mödraskapsavbrotten spelar den dominerande rollen för de yngre kvinnorna. Mödraskapsavbrott skulle därför enligt tabell 2 medföra en lön efter avbrottet som är lägre ju längre avbrottet är. Effekten på

den framtida lönen är också större ju längre utbildning kvinnan har.

Även om genomsnittet för frånvaron är låga finns det kvinnor som har varit borta från arbetsmarknaden under större delen av de 15 åren. En äldre gymnasieutbildad kvinna som varit borta 10 år har enligt resultatet en lön som är 24 procent lägre än vad en jämnårig som arbetat utan avbrott har. Denna 24 procent lägre lön får hon sedan under resten av sitt yrkesverksamma liv. Antag att hon varit borta från 25 års ålder till 35 års ålder och sedan arbetar från och med 36 års ålder. Hon har då 30 yrkesverksamma år kvar till pensionen. Under vart och ett av dessa 30 år får hon en lön som är 24 procent lägre än vad hon skulle ha kunnat få om hon inte hade gjort detta långa förvärvsavbrott. De långsiktiga kostnaderna för förvärvsfrånvaron innebär därför att denna kvinna under större delen av sitt yrkesliv endast tjänar omkring 3/4 av vad hon skulle ha kunnat tjänat.<sup>3</sup>

Orsakerna till att de yngre männen är

<sup>2</sup> Reallönehöjningen före skatt för tjänstemän inom SAF-PTK-området var 1,3 procent 1973 och 8,8 procent 1975.

<sup>3</sup> Den regressionsmodell som använts antar ett linjärt samband mellan antalet år som man har varit frånvarande och lönen. Det är tänkbart att detta samband i verkligheten inte är linjärt. Det kanske är så att frånvaro bara ett år inte medför någon kostnad alls, medan frånvaron under fem år medför en större kostnad per år än de genomsnittliga per frånvaroår, som framgår av de resultat som presenterats här.

frånvarande från arbetsmarknaden är troligen andra än orsakerna till att de yngre kvinnorna är frånvarande från arbetsmarknaden. För grundskole- och gymnasieutbildade män är militärtjänsten en anledning till förvärvsfrånvaro. Effekten av frånvaroår är noll för de grundskoleutbildade männen. Detta kan tolkas som att män som utför sin militärtjänst investerar lika mycket i sitt kunskapskapital som de skulle ha gjort om de hade förvärvsarbetat. För de gymnasieutbildade och akademiskt utbildade männen är effekten av frånvaroår positiv men inte statistiskt säkerställd. Om effekten verkligen är positiv skulle det innebära att dessa män får en högre lön i framtiden på grund av förvärvsfrånvaron än vad de skulle ha fått om de inte hade haft förvärvsfrånvaro. Den troligaste tolkningen av detta resultat är att förvärvsfrånvarotiden använts för utbildning av något slag som inte har registrerats i det mått på utbildning som har använts i studien.

### Förvärvsfrånvaron och jämställdheten

En amerikansk studie har visat att amerikanska kvinnor i åldern 30—44 år hade tillbringat i genomsnitt halva sin tid på arbetsmarknaden och den andra hälften i hemarbete [Mincer & Polachek, JPE 1974]. De svenska kvinnliga industritjänstemännen hade i genomsnitt endast varit förvärvsfrånvarande omkring två år av de 15 åren 1960—1974. Svenska kvinnor är, om resultaten för industritjänstemännen också gäller övriga sektorer av arbetsmarknaden, förvärvsfrånvarande i mindre utsträckning än amerikanska.

De kvinnliga industritjänstemännens förvärvsfrånvaro har enligt tabellerna inte varit mycket mer omfattande än männens. Effekterna av frånvaroår på den framtida lönen skiljer sig inte så mycket mellan män och kvinnor om man ser till de äldre tjänstemännen. Om det förhåller

sig så att äldre mäns förvärvsfrånvaro beror på sjukdom och äldre kvinnors förvärvsfrånvaro beror på hemarbete skulle dessa båda frånvaroorosaker medföra samma effekt på den framtida lönen.

Eftersom kvinnorna i genomsnitt inte hade varit förvärvsfrånvarande så mycket mer än sina manliga arbetskamrater är skillnader i förvärvsfrånvaro mellan män och kvinnor ingen viktig förklaring löneskillnaderna. Hypotesen att skillnader i förvärvsfrånvaro skulle förklara en stor del av löneskillnaderna mellan män och kvinnor som är lika gamla och har samma utbildning får därför inte stöd i r undersökning (se Gustafson [1975 och 1976a]).

### Slutsatser

Frånvaro från arbetsmarknaden medför utöver det omedelbara produktionsbortfallet också långsiktiga kostnader. Resultaten från den ekonometrisk analysen av lönestatistiken tyder på att så är fallet. Om dessa resultat för industritjänstemän kan generaliseras till hela arbetsmarknaden ger slutsatsen ett starkt stöd åt den fulla sysselsättnings politik. Kostnader för sysselsättningsskapande åtgärder skall jämföras inte bara med den omedelbara produktionsförlusten av outnyttjad arbetskraft utan också med de effekter på framtida produktion som förvärvsfrånvaron medför.

Förekomsten av förvärvshinder medför såväl omedelbara som långsiktiga kostnader. Att undanröja förvärvshinder innebär i allmänhet kostnader för samhället. Ett exempel på förvärvshinder är bristen på daghemsplatser. Resultaten medför därför en slutsats för daghemsdebatten (se Gustafsson [1976b]). Analyser av kostnader för daghemsutbyggnad görs ofta under antagandet att det är kostnadsfritt att inte tillgodose daghemsefterfrågan. Det är det naturligtvis inte. Kostnaderna för att inte bygga daghem utgörs av de intäkter

man går miste om, och dessa utgör inte bara det omedelbara produktionsbortfallet utan också förvärvsfrånvarons långsiktiga kostnader.

En mer generell slutsats är att varje åtgärd som har effekter på individens fördelning av sin tid mellan marknadsarbete, studier, hemarbete och fritid bör analyseras såväl vad avser dess omedelbara kostnader och intäkter som vad avser dess långsiktiga kostnader och intäkter. Resursfördelningsstudier inom arbetsmarknadsforskningen utgör därför ett komplement till stabiliseringsstudier.

#### Referenser

- Gustafsson, S., [1975], "Kvinnors låga löner" *Ekonomisk Debatt* årg 3, nr 8
- [1976a], Lönebildning och lönestruktur inom den statliga sektorn, IUI
- [1976b], "Daghemmen och lönsamheten", *Personaltjänst* nr 8
- [1977], IUI, Working paper: "Rates of Depreciation of Human Capital Due to Non Use"
- Lloyd, C., [1975], *Sex, Discrimination and the Division of Labor, Columbia Studies in Economics*, 8, New York and London
- Mincer & Polachek, [1974], "Family Investments in Human Capital, Earnings of Women, *Journal of Political Economy*, part II, mars—april 1974
- Mincer, J., [1974], *Schooling, Experience and Earnings*, NBER, New York