

Distansarbete och sysselsättning bland personer med funktionsnedsättning

*Dan-Olof Rooth,
Nicholas Bloom
och Gordon B. Dahl*

Sedan covidpandemins utbrott under våren 2020 har det blivit betydligt vanligare att jobba på distans, ofta i hemmet. Samtidigt har sysselsättningen bland personer med funktionsnedsättning ökat påtagligt – ett trendbrott efter decennier av stabilt låga nivåer. I denna rapport undersöker vi om det finns ett kausalt samband mellan möjligheten att arbeta hemifrån och den ökade sysselsättningen bland personer med funktionsnedsättning.

Med hjälp av amerikansk arbetsmarknadsstatistik och detaljerade yrkesdata visar vi att en ökning med 1 procentenhet i andelen som distansarbetar inom ett yrke leder till att antalet heltidssysselsatta bland personer med funktionsnedsättning ökar med ungefär 1 procent. Upp till 85 procent av den totala sysselsättningsökningen förklaras av den snabba expansionen av distansarbete. En analys av lönedata tyder på att ökningen primärt drivs av ett ökat arbetsutbud, möjligen till följd av en minskad pendlingsbörda och bättre kontroll över arbetsförhållandena.

Dan-Olof Rooth är professor i nationalekonomi vid Stockholms universitet. *Nicholas Bloom* är professor i nationalekonomi vid Stanford University. *Gordon B. Dahl* är professor i nationalekonomi vid University of California, San Diego.

SNS ANALYS | En stor del av den forskning som bedrivs är vid sin publicering anpassad för vetenskapliga tidskrifter. Artiklarna är ofta teoretiska och inomvetenskapligt specialiserade. Det finns emellertid mycket forskning, framför allt empirisk och policyrelevant sådan, som är intressant för en bredare krets. Målet med SNS Analys är att göra denna forskning tillgänglig för beslutsfattare i politik, näringsliv och offentlig förvaltning och bidra till att forskningen når ut i medierna. Finansiellt bidrag har erhållits från Jan Wallanders och Tom Hedelius Stiftelse. Författarna svarar helt och hållet för analys, slutsatser och förslag.

”I USA var endast 32 procent av individerna med en funktionsnedsättning sysselsatta under slutet av 2019.”

1. Inledning¹

Personer med funktionsnedsättning har anmärkningsvärt låg sysselsättningsgrad i förhållande till resten av befolkningen. I USA, det land som vi analyserar i denna studie, var endast 32 procent av individerna med en funktionsnedsättning sysselsatta under slutet av 2019, medan motsvarande siffra för dem utan funktionsnedsättning var 77 procent (se figur 1). Detta sysselsättningsgap har existerat i årtionden och är inte unikt för USA. Exempelvis är skillnaden i sysselsättning mellan personer med och utan funktionsnedsättning i genomsnitt 27 procentenheter i OECD-länderna och 26 procentenheter i Sverige.² Detta är speciellt problematiskt eftersom gruppen med funktionsnedsättning också utgör en stor andel av befolkningen: cirka 8 procent i åldern 18–64 år i såväl USA som Sverige (motsvarande 15 miljoner i USA respektive 550 000 i Sverige³).

En möjlig förklaring till detta sysselsättningsgap är att personer med funktionsnedsättning har en låg arbetsförmåga. En alternativ förklaring är att personer med funktionsnedsättning kan arbeta, men inte erbjuds de anpassningar och det stöd som gör det möjligt. Funktionsrättsaktivister har i årtal efterfrågat just distansarbete⁴ som anpassning, dock utan större framgång. Den amerikanska lagstiftningen *Americans with Disabilities Act* (ADA) kräver att arbetsgivare tillhandahåller ”skäligen anpassningar” (*reasonable accommodations*) som gör det möjligt för en person med funktionsnedsättning att utföra arbetsuppgifterna. Detta kan inkludera justeringar av arbetets organisation, såsom distansarbete, flexibla arbetstider och hjälpmedel. Lagstiftningens räckvidd har dock i praktiken visat sig vara begränsad, och domstolsbeslut har ofta landat i att arbetsgivare inte är skyldiga

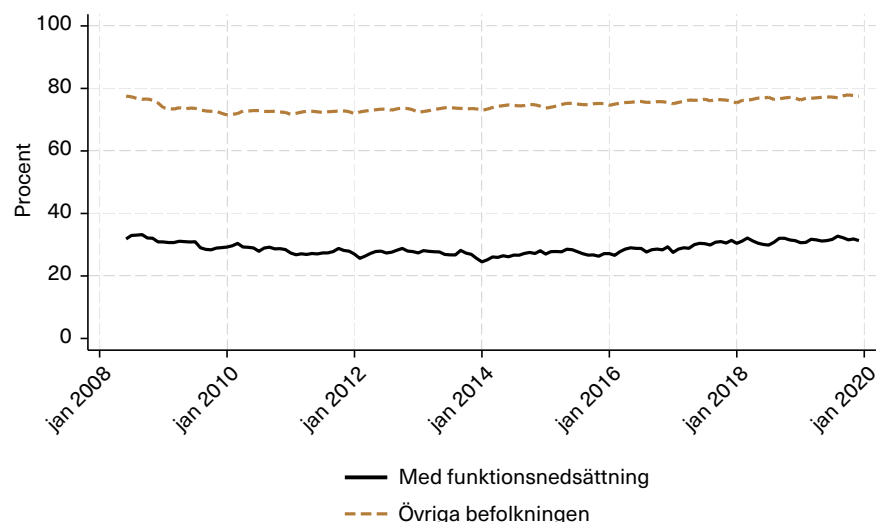
1. Denna rapport bygger på Bloom, Dahl och Rooth (kommande), som är antagen för publicering i *American Economic Review: Insight*.

2. Se OECD (2022). De två senaste årens rapporter från SCB kring situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning anger ett än högre sysselsättningsgap (SCB 2024 och 2025). För personer som anger att de har en nedsatt arbetsförmåga är sysselsättningsgapet 37 procentenheter 2023, och 35 procentenheter 2024.

3. Denna siffra för Sverige avser personer med en funktionsnedsättning som angett att de har en nedsatt arbetsförmåga. Om vi även inkluderar personer med en funktionsnedsättning men som inte har en nedsatt arbetsförmåga utgör gruppen 12 procent av befolkningen (SCB 2025).

4. Vi använder i denna rapport distansarbete/hemarbete/hybridlösning synonymt. Innebörden är att arbetet inte utförs på arbetsplatsen utan på annan egenvald plats.

Figur 1. Sysselsättningsgrad för personer med funktionsnedsättning respektive övrig befolkning, USA 2008–2020.



Not: Current Population Survey (CPS), se avsnitt 2 för en beskrivning av datamaterialet. Figuren baseras på statistik för alla som uppgett att man har en funktionsnedsättning, oavsett typ.

att tillåta arbete hemifrån eftersom det skulle innebära onödiga svårigheter eller kostnader för företagen.⁵

PANDEMIN OCH ARBETETS FÖRÄNDRADE ORGANISERING

Covidpandemin utbröt i februari 2020. Relativt omgående stängde USA ned sin ekonomi och öppnade den inte igen förrän sommaren 2021, fortfarande med vissa restriktioner. Åren kring pandemin skedde en omvälvande förändring av arbetets organisering och flexibilitet, och många företag ökade möjligheterna till distansarbete för alla sina anställda. Före pandemin utfördes endast 7 procent av alla arbetsdagar på distans i USA – en siffra som 2023 hade fyrdubblats till 28 procent.⁶ Den vanligaste lösningen är att arbeta i hybridform med 2 till 3 dagar på jobbet och resten hemma.

Arbetsgivarnas ökade acceptans för distansarbete kom oavsiktligt att skapa nya anställningsmöjligheter för personer med funktionsnedsättning och satte fart på målet i FN:s Agenda 2030 att göra jobb mer tillgängliga för alla. Samtidigt som distansarbete blev vanligare i USA ökade sysselsättningsgraden kraftigt för personer med en funktionsnedsättning mellan 2019 och 2024. Sysselsättningsgraden för personer utan funktionsnedsättning förändrades knappt alls under samma period.⁷ Figur 2 visar denna

”Före pandemin utfördes endast 7 procent av alla arbetsdagar på distans i USA – en siffra som 2023 hade fyrdubblats till 28 procent.”

5. Krieger (2010).

6. Se Barrero, Bloom och Davis (2023).

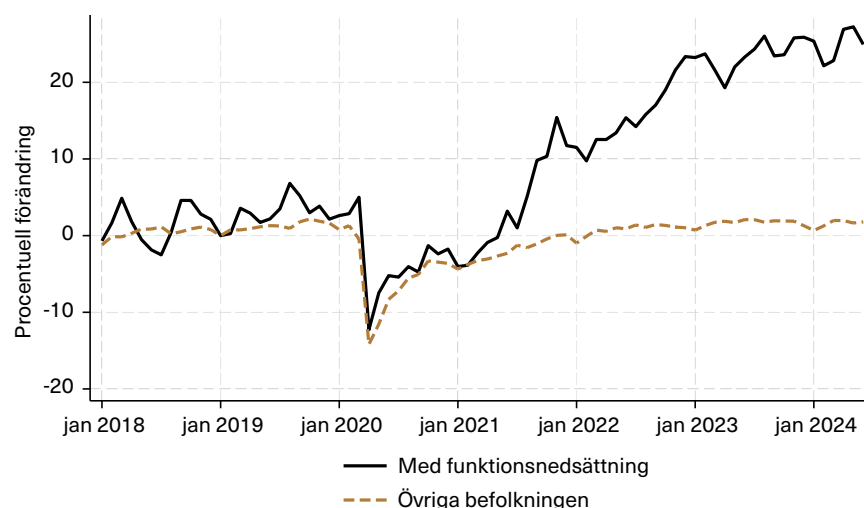
7. Vi är inte de första som dokumenterar en ökning av sysselsättningen bland personer med funktionsnedsättning i efterdyningarna av covid. Liknande trender har rapporterats av Ne’eman och Maestas (2023), New York Times, Economic Innovation Group, Center for Research on Disability vid University of New Hampshire och Institute on Employment and Disability vid Cornell University, alla med samma månatliga CPS-data som vi använder.

utveckling för åren kring pandemin där förändringen i sysselsättningsnivån anges i procent, relativt nivån i januari 2019.

Före pandemin var sysselsättningen stabil för båda grupperna.⁸ När pandemin inleddes skedde dock en kraftig, men tillfällig, nedgång i sysselsättningen på över 10 procent för båda grupperna. Från början av 2021 skiljer sig utvecklingen mellan grupperna. Sysselsättningen för personer utan funktionsnedsättning återgick långsamt till nivån före pandemin, medan sysselsättningen ökade markant för personer med funktionsnedsättning. Hösten 2023 var den mer än 20 procent högre jämfört med före pandemin. Detta mönster visar inga likheter med tidigare recessioner, där återhämtningen i sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning istället släpat efter.⁹

Frågeställningen i fokus för den här studien är om den kraftiga ökningen i sysselsättning bland personer med funktionsnedsättning orsakats av större möjligheter att arbeta hemma hela eller delar av tiden. Att studera detta orsakssamband är dock inte alldeles enkelt, vilket vi återkommer till när vi presenterar den empiriska analysen.

Figur 2. Förändring i sysselsättningsgrad före och efter pandemin (relativt januari 2019) för personer med funktionsnedsättning respektive övrig befolkning, USA 2018–2024.



Not: Current Population Survey (CPS), se avsnitt 2 för en beskrivning av datamaterialet. Figuren baseras på statistik för alla som uppgett att man har en funktionsnedsättning, oavsett typ.

8. Sysselsättningsgraden för dem med funktionsnedsättning varierar mer eftersom beräkningarna baseras på färre individer.

9. Se Kaye (2010) samt Maestas, Mullen och Strand (2021).

TIDIGARE FORSKNING

Den största delen av forskningen inom nationalekonomin om sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning fokuserar på ekonomiska incitament i sjukförsäkringen. Flertalet studier visar att en mindre generös sjukförsäkring leder till att mottagare av försäkringen i högre utsträckning börjar arbeta.¹⁰ När det gäller efterfrågesidan har forskningen undersökt om anställningskvoter och diskrimineringslagstiftning påverkat sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning. Merparten av länderna i EU, till exempel Tyskland, Frankrike, Italien och Spanien, har anställningskvoter, vilket exempelvis innebär att 5 procent av de anställda måste utgöras av personer med en funktionsnedsättning. Om företagen inte uppfyller den angivna kvoten måste de betala ett vite. Effekten av dessa anställningskvoter på sysselsättningen för gruppen är positiv men storleksmässigt blygsam.¹¹ När det gäller införandet av ADA-lagstiftningen på 1990-talet finner man en *negativ* sysselsättningseffekt för personer med funktionsnedsättning.¹² En oro hos företagen kring höga anpassningskostnader och risken för att bli stämd kan vara möjliga orsaker till detta resultat.¹³ Den åtgärd som visat sig vara speciellt framgångsrik för att öka chansen till sysselsättning för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden (ofta med psykisk ohälsa) är ett utvecklat individuellt stöd i anställningsprocessen (*supported employment*). Metoden innebär att man följer en ”först anställning-sedan träning”-modell där stödinsatser på arbetsplatsen utgör en viktig del.¹⁴

Vår artikel har flest beröringspunkter med den forskning som handlar om anpassningar på arbetsplatsen för anställda med funktionsnedsättning. Dessa studier visar att många värderar flexibilitet högt, och då särskilt möjligheten att välja arbetstid och arbetsställe.¹⁵ Maestas, Mullen och Rennane (2019) visar att de vanligaste anpassningarna som efterfrågas, men inte tillhandahålls, är flexibla arbetstider och möjlighet att arbeta hemifrån.¹⁶ Vår artikel kompletterar denna litteratur genom att visa att de förändringar i flexibilitet på arbetsplatsen som efterfrågas också har en stor inverkan på sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning.

I följande avsnitt beskriver vi hur datamaterialet har samlats in samt definierar de viktigaste variablerna för vår studie: funktionsnedsättning och distansarbete. Därefter presenterar vi den empiriska analysen av orsakssambandet mellan ökade möjligheter till distansarbete och högre sysselsättning för personer med funktionsnedsättning.

”De förändringar i flexibilitet på arbetsplatsen som efterfrågas har en stor inverkan på sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning.”

10. Se Deshpande (2016), Kostøl och Mogstad (2014) samt Maestas, Mullen och Strand (2013).

11. Se Lalive, Wuellrich och Zweimüller (2013) samt Szerman (2022).

12. Se Acemoglu och Angrist (2001) samt DeLeire (2001). Resultatet är dock omtvistat, se Kruse och Schur (2003).

13. Se Lise, Pastorino och Pistaferri (2023).

14. Se Bejerholm m.fl. (2015) samt Fogelgren m.fl. (2023).

15. Mas och Pallais (2017 och 2020).

16. Se även kunskapssammanställningen från Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025), vilken kommer till samma resultat.

2. Data¹⁷

För att följa utvecklingen på arbetsmarknaden avseende sysselsättning, arbetslöshet och arbetskraftsdeltagande genomför Bureau of Labor Statistics (BLS) månatliga intervjuer med ett urval av den arbetsföra befolkningen inom ramen för the Current Population Survey (CPS).¹⁸ USA har till skillnad mot Sverige inget personregister. Urvalet görs därför istället utifrån bostadsadresser, och cirka 60 000 hushåll kontaktas varje månad.¹⁹ För att kunna följa förändringar över tid intervjuas varje hushåll åtta gånger under en 16-månadersperiod – varje månad under de första fyra och sista fyra månaderna i perioden. Det innebär att om ett hushåll först inkluderas i mars 2023, sker intervjuer i mars–juni 2023 och återigen i mars–juni 2024. Nya hushåll tillkommer löpande varje månad. Den första och femte intervjun sker vanligtvis på plats i hemmet, medan övriga genomförs per telefon. Den person som äger eller hyr bostaden intervjuas och besvarar även frågor om övriga hushållsmedlemmar, som partner (make/maka/sambo), barn eller föräldrar.

Vid varje månatlig intervju ställs standardiserade frågor om arbete och arbetssökande till alla hushållsmedlemmar som är 15 år eller äldre. Utifrån svaren klassificeras individerna som sysselsatta, arbetslösa eller utanför arbetskraften, vilket avgör vilka följdfrågor de får. Exempelvis tillfrågas sysselsatta personer om hur många timmar de arbetat och vilket yrke de har. Efter denna del följer ytterligare frågor om kompletterande ämnen som fångar variabler såsom ålder, kön, etnicitet, civilstånd, utbildningsnivå samt om personen har en funktionsnedsättning. Frågan om funktionsnedsättning ställs två gånger med ett års mellanrum – vid första och femte intervjun som båda sker på plats i hemmet. Tillförlitligheten kring kategoriseringen av funktionsnedsättning är därmed högre jämfört med om intervjun skett per telefon eller med enkät.

DEFINITION AV FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Sedan 2008 använder CPS sex frågor för att identifiera personer med funktionsnedsättning. Dessa frågor ställs efter att intervjuaren sagt följande (vår översättning): ”Denna månad vill vi lära oss om personer som har fysiska, psykiska eller emotionella tillstånd som orsakar allvarliga svårigheter med deras dagliga aktiviteter. Vänligen svara för hushållsmedlemmar som är 15 år eller äldre.”

1. Är någon döv eller har någon allvarliga svårigheter att höra?
2. Är någon blind eller har någon allvarliga svårigheter att se även med glasögon?
3. Har någon på grund av ett fysiskt, psykiskt eller emotionellt tillstånd allvarliga svårigheter att koncentrera sig, komma ihåg eller fatta beslut?

17. Data för CPS och ACS som används i den här uppsatsen finns tillgängligt på IPUMS.org, se IPUMS-CPS (2024) och IPUMS-USA (2024).

18. Den svenska motsvarigheten är Arbetskraftsundersökningarna (AKU), som utförs av SCB där cirka 17 000 personer kontaktas varje månad. I denna undersökning ställs frågor om funktionsnedsättning endast till ett mindre urval.

19. CPS har historiskt haft en hög svarsfrekvens. Innan covid var den över 80 procent, men har efter pandemin minskat till cirka 70 procent, se https://www.bls.gov/cps/methods/response_rates.htm.

4. Har någon allvarliga svårigheter att gå eller gå i trappor?
5. Har någon svårt att klä på sig eller tvätta sig?
6. Har någon på grund av ett fysiskt, psykiskt eller emotionellt tillstånd svårt att utföra ärenden ensam, såsom att besöka en läkarmottagning eller handla?

Om en person svarar ja på någon av dessa frågor klassificeras vederbörande som en person med funktionsnedsättning. Enligt denna definition hade 8 procent av den amerikanska befolkningen i åldern 16–64 år en funktionsnedsättning under perioden 2018–2019 (det vill säga före pandemin).

Ett problem för vår analys är att den kognitiva kategorin (fråga 3 ovan), det vill säga svårigheter med koncentration, minne eller beslutsfattande, ökade markant efter pandemin (vi återkommer till det i avsnitt 3). Före pandemin omfattade gruppen cirka sex miljoner individer, efter pandemin över sju miljoner. Denna ökning överensstämmer med rapporter om en ökad förekomst av ”hjärndimma” efter covid.²⁰ Om de nytilkomna individerna har högre arbetsförmåga än de som ingick tidigare, exempelvis för att deras nedsättningar är mindre allvarliga, kan den förändrade sammansättningen ha drivit ökningen av sysselsättningsgraden efter pandemin.²¹ De övriga fem kategorierna av funktionsnedsättningar har däremot förblivit stabila över tid och omfattar totalt cirka nio miljoner, se figur 3. Eftersom vi är intresserade av effekten av distansarbete vill vi minimera påverkan från förändringar i gruppens sammansättning. Vår analys fokuserar därför på de fem stabila kategorierna.²² Merparten i denna grupp, 93 procent, har antingen svårigheter att se, höra eller gå, varav gruppen som har svårt att gå utgör 62 procent. I fortsättningen benämner vi dessa som personer med fysiska funktionsnedsättningar, även om vissa av begränsningarna inte nödvändigtvis är strikt fysiska.

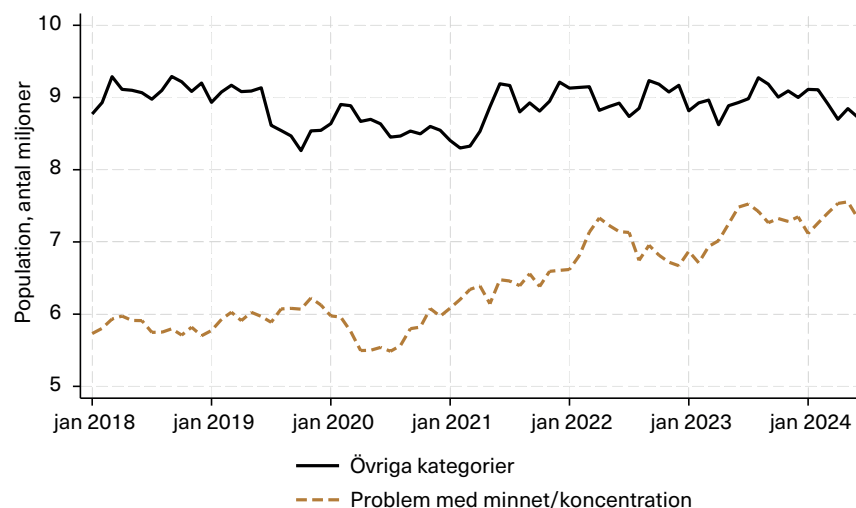
Vi jämför sysselsättningsutfall två år före pandemin (januari 2018 till december 2019) med sysselsättningen två år efter pandemin (juli 2022 till juni 2024). Pandemiåren 2020–2021 utelämnas. Bland de 9 miljoner med en fysisk funktionsnedsättning är 36 procent sysselsatta (3,2 miljoner), varav 78 procent är anställda på heltid och arbetar 35 timmar i veckan eller mer (2,5 miljoner). Medelåldern är 50 år, 52 procent är kvinnor och 76 procent identifierar sig som vita. När det gäller utbildningsnivå har 48 procent mer än gymnasieutbildning (det vill säga har fortsatta studier efter examen från high school).

20. Se exempelvis artikeln ”*Can’t Think, Can’t Remember: More Americans Say They’re in a Cognitive Fog*” i New York Times 13 november 2023.

21. Om populationen ökar med 1 miljon från 15 till 16 miljoner och om inflödet har samma sysselsättningsnivå som den övriga befolkningen (77 procent) ökar sysselsättningen från 32 till 35 procent av denna förändring, en ökning med 9 procent som inte beror på distansarbete utan på en förändrad sammansättning av undersökningens population.

22. Vi noterar dock att såväl ökningen i sysselsättning som effekten av distansarbete blir större om den kognitiva kategorin inkluderas. Vi återkommer till detta resultat i avsnitt 3.

Figur 3. Antalet personer med funktionsnedsättning, USA 2018–2024.



Not: Current Population Survey (CPS).

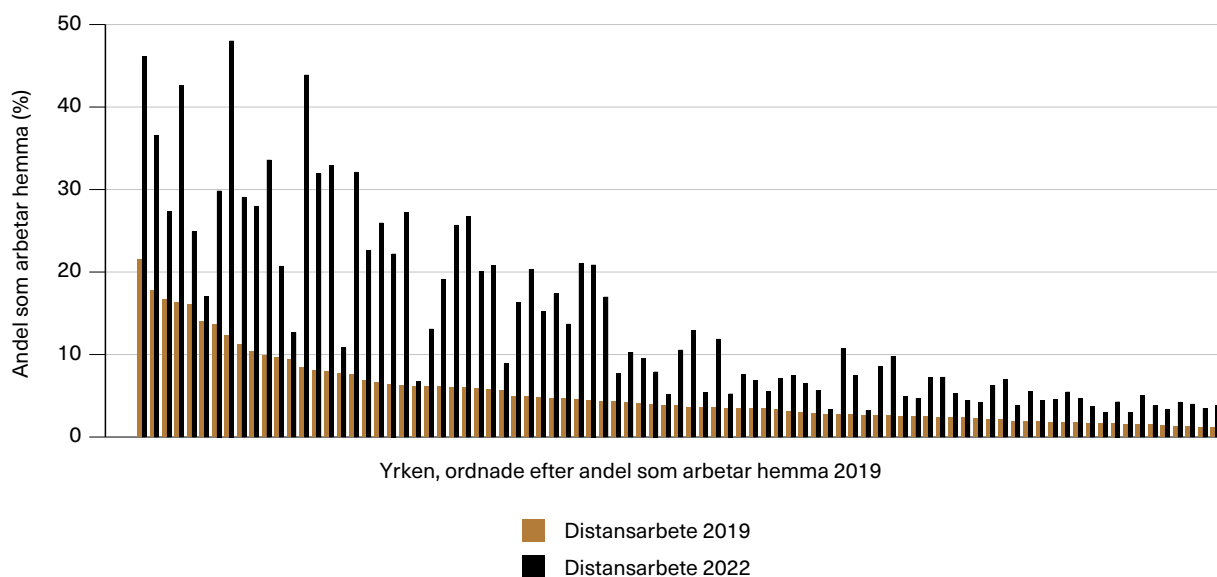
DEFINITION AV DISTANSARBETE

Den empiriska analysen i avsnitt 3 sker på yrkesnivå för att utnyttja att förekomsten av distansarbete varierade kraftigt mellan olika yrken före och efter covid. Vi undersöker i detta avsnitt förekomsten av distansarbete på just yrkesnivå och använder fyra olika datakällor. När mikrodata på individnivå används (två av fallen) beräknas andelen distansarbetande utifrån arbetstagar *utan* funktionsnedsättning.

Det huvudsakliga måttet på distansarbete är hämtat från American Community Survey (ACS), som är en årlig enkätundersökning som utförs av Census Bureau, där en av frågorna lyder: "Hur tog du dig vanligtvis till jobbet förra veckan?" Svarsalternativen är med bil, buss, cykel och så vidare, men ett är "arbetade hemifrån". Vi använder data från 2019 och 2022. Figur 4 visar andelen anställda utan funktionsnedsättning som arbetade hemifrån under mätveckan för 86 olika yrken. I genomsnitt har distansarbete ökat med 9 procentenheter mellan dessa år. Yrken som ökat mer än genomsnittet är bland annat olika former av kundtjänst, IT-specialist, journalist samt ekonomyrken som revision och marknadsföring. Yrken där distansarbete inte ökat är yrken inom vård, omsorg och skola samt olika yrken inom restaurang- och hotellnäringsen. Ungefär hälften av alla yrken har inte haft en markant ökning i hemarbete efter pandemin.

”Yrken som ökar mer än genomsnittet vad avser hemarbete är bland annat olika former av kundtjänst, IT-specialist, journalist samt olika ekonomyrken som revision och marknadsföring.”

Figur 4. Andelen som arbetar på distans inom olika yrken i USA, 2019 och 2022.



Not: American Community Survey (ACS).

För att visa att våra resultat är stabila oavsett val av mått på distansarbete använder vi i studien tre kompletterande mått på distansarbete:

1. Lightcast-data bygger på ett stort antal jobbannonser som samlats in från olika webbplatser runt om i världen. Vi använder jobbannonser som publicerats i USA och beräknar andelen jobbannonser per yrke som nämner möjlighet till distansarbete.²³ Mellan 2019 och 2023 ökade denna andel med 6 procentenheter i genomsnitt.
2. Current Population Survey (CPS) ställer från och med oktober 2022 frågan: "Arbetade du vid någon tidpunkt förra veckan hemifrån mot betalning?" Eftersom frågan endast ställs efter pandemin, använder vi variationen i nivån (inte förändringen) på distansarbete mellan yrken. Andelen arbetare utan funktionsnedsättning som jobbar på distans inom ett yrke uppgår i genomsnitt till 18 procent.
3. Dingel och Neiman (2020) beräknar sannolikheten för att ett yrke kan utföras hemifrån, baserat på karaktäristika om yrket från O*NET.²⁴ Detta mått är beräknat innan covidpandemins utbrott och används som instrument för att skatta kausala effekter av distansarbete, men används även som ett eget mått på deltidarbete.

23. Se Hansen m.fl. (2023) för mer information.

24. O*NET (Occupational Information Network) är en online-databas som innehåller denna information för nästan 1 000 olika yrken i USA.

3. Effekten av distansarbete på sysselsättning

Vår empiriska analys genomförs på yrkesnivå och utnyttjar att distansarbetet varierade kraftigt mellan olika yrken före och efter covid. Exempelvis ökade distansarbete med 36 procentenheter inom IT-yrken (till exempel mjukvaruutvecklare och datasupport) men endast med 4 procentenheter för lärare (till exempel gymnasielärare).²⁵ Om distansarbete möjliggör ökad sysselsättning för personer med funktionsnedsättning förväntar vi oss att se större öknings av sysselsättningen för IT-specialister än för lärare.

Att mäta ett orsakssamband försvåras dock av flera anledningar. För det första ökade antalet individer med en funktionsnedsättning under pandemin. Denna ökning var speciellt tydlig inom kategorin kognitiva funktionsnedsättningar, vilken ökade med över 1 miljon individer (~20 procent). För att hantera problemet med populationens förändrade sammansättning utesluter vi personer med kognitiv funktionsnedsättning och undersöker enbart dem med fysiska funktionsnedsättningar vars befolkningsstorlek var densamma före och efter covid.

För det andra kan ett omvänt orsakssamband föreligga om anställda med en funktionsnedsättning har en hög efterfrågan på att arbeta hemifrån. För att hantera denna omvända kausalitet inkluderar vi enbart anställda *utan* funktionsnedsättning när vi beräknar hur möjligheterna till distansarbete – andelen anställda som arbetar hemifrån – har förändrats inom olika yrken. För att kunna tolka våra resultat kausalt krävs därför att förändringar i distansarbete mellan yrken drivs av anställda *utan* funktionsnedsättning, snarare än av personer med funktionsnedsättning, vilket låter rimligt då individer med funktionsnedsättning endast utgör 3 procent av arbetskraften.

För det tredje ökade efterfrågan på arbetskraft markant i många yrken efter pandemin, i USA gällde detta speciellt många vård- och serviceyrken. Om det är ont om jobbsökande i relation till antalet vakanta jobb kan företag bli mer villiga att anställa personer med funktionsnedsättning. För att hantera detta potentiella problem kontrollerar vi för efterfrågetrycket på arbetskraft i våra analyser.²⁶ Vi gör även en så kallad instrumentalvariabelanalys där vi utnyttjar variation baserat på beräkningar gjorda *innan* pandemin av sannolikheten att yrken kan utföras på distans (se måttet på distansarbete av Dingel och Neiman ovan).²⁷ Eftersom dessa beräkningar gjordes innan efterfrågetrycket förändrades under pandemin påverkas inte denna analys av detta.

25. År 2019 angav 12 procent av de anställda inom IT-yrken att de arbetade hemifrån, vilket hade ökat med 36 procentenheter (till 48 procent) vid mätningen 2022. För lärare var motsvarande ökning från 3 till 7 procent, en ökning med 4 procentenheter.

26. Efterfrågetrycket på arbetskraft (relativt utbudet) mäts idealt som kvoten mellan antalet vakanser och antalet arbetslösa som söker arbete (så kallad *tightness*). Våra data saknar information om vakanser och vi mäter därför efterfrågetrycket i ett yrke med förändringen av antalet anställda utan funktionsnedsättning.

27. Detta är en vanlig metod inom nationalekonomi för att studera orsakssamband. Om det finns faktorer som snedvrider resultaten när vi studerar hur X (distansarbete) påverkar Y (sysselsättning) kan vi använda en annan variabel, Z, som påverkar X (och därigenom Y). Z måste vara oberoende av alla andra faktorer som påverkar Y (i vårt fall faktorer som påverkades under pandemin) och kallas för en instrumentalvariabel. Vi antar att måttet på distansarbete av Dingel och Neiman uppfyller detta villkor.

VAL AV TIDSPERIOD OCH YRKESKATEGORISERING

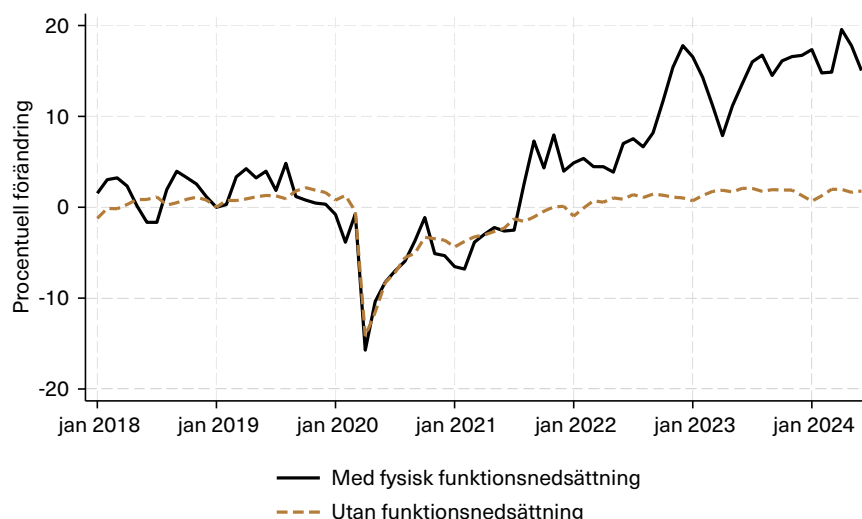
Den empiriska analysen jämför situationen på arbetsmarknaden under tvåårsperioden före pandemin, januari 2018 till december 2019, med tvåårsperioden efter pandemin, juli 2022 till juni 2024, då den totala sysselsättningen hade återgått till nivåerna före pandemin. Yrken kategoriseras i CPS på en detaljerad 4-siffernivå, vilket innebär 426 olika yrken, men med denna kategorisering har många yrken få eller inga personer med en funktionsnedsättning. Vi aggregerar därför till något grövre yrkeskategorier så att det finns minst tio personer i yrkeskategorin. Exempelvis utgörs IT-yrket på den mer detaljerade nivån av fyra olika typer av IT-specialister inom information, nätverk, support och mjukvara/webbutvecklare.²⁸ Den empiriska analysen baseras på 86 yrken.

DEN TOTALA FÖRÄNDRINGEN I SYSSELSÄTTNING FÖR PERSONER MED FYSISK FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Innan vi går vidare till den kausala analysen repeterar vi figur 2, fast nu enbart för gruppen med fysisk funktionsnedsättning, se figur 5. När vi exkluderat kategorin med kognitiva svårigheter finner vi att uppgången i sysselsättning efter pandemin inte är lika stark som om de skulle ha inkluderats. Sysselsättningsgraden för dem med en fysisk funktionsnedsättning var hösten 2023 cirka 14 procent högre än före pandemin. Detta kan ses som den totala förändringen av sysselsättningen efter pandemin, och som vi nedan använder när vi beräknar hur stor andel av förändringen som beror på ökningen i distansarbete.

”Sysselsättningsgraden för dem med en fysisk funktionsnedsättning var hösten 2023 cirka 14 procent högre än före pandemin.”

Figur 5. Förändring i sysselsättningsgrad före och efter pandemin (relativt januari 2019) för personer med en fysisk funktionsnedsättning och personer utan funktionsnedsättning, USA 2018–2024.



Not: Current Population Survey (CPS), se avsnitt 2 för en beskrivning av datamaterialet.

28. En mer detaljerad yrkeskategorisering påverkar inte resultatet kvalitativt, men skattningen blir något mer oprecis.

EFFEKTEN AV DISTANSARBETE

Vi är nu redo att analysera hur stor del av ökningen i sysselsättning som beror på ökningen i distansarbete. Analysen baseras inledningsvis på en linjär regressionsmodell där vi förklarar förändringen i sysselsättning med förändringen i möjligheten till distansarbete. Vår beroende variabel är den procentuella förändringen i sysselsättning för personer med en fysisk funktionsnedsättning före och efter pandemin. Den beräknas som skillnaden mellan antalet sysselsatta med funktionsnedsättning i ett visst yrke under perioden juli 2022 till juni 2024 och antalet sysselsatta i samma yrke under perioden januari 2018 till december 2019. För att få fram den procentuella förändringen divideras denna skillnad med antalet sysselsatta i utgångsperioden (2018–2019).

Som vi tidigare visat (se figur 4) varierar ökningen av distansarbete kraftigt mellan olika yrken efter pandemin. För att undvika problem med omvänd kausalitet använder vi förändringen i distansarbete för personer *utan* funktionsnedsättning som förklarande variabel. Vi kontrollerar även för förändringar i efterfrågan på arbetskraft inom yrkena genom att inkludera en flexibel kontrollvariabel: den procentuella förändringen i antalet sysselsatta utan funktionsnedsättning inom respektive yrke.²⁹ Om distansarbete underlättar deltagande på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, förväntar vi oss att deras sysselsättning ökar mer i yrken där distansarbete är vanligare.

”Sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning ökar mer i yrken med högre andel distansarbete.”

Resultaten bekräftar vår hypotes. Sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning ökar mer i yrken med högre andel distansarbete. Resultatet drivs i sin helhet av öknings i heltidsanställningar (>35 timmar), vilka utgör 78 procent av anställningarna för personer med funktionsnedsättning.³⁰ Det är således på ”riktiga” heltidsjobb som individerna anställs. I yrken där distansarbete ökade med 1 procentenhet ökade antalet sysselsatta med en funktionsnedsättning med 1,0 procent. Vår analys kontrollerar för både kompositionsförändringar och efterfrågetrycket på arbetsmarknaden, men dessa faktorer har ingen effekt på sysselsättningen. I vår alternativa specifikation med instrumentalvariabelanalys använder vi sannolikheten att ett yrke kan utföras på distans som ett instrument för möjligheten att arbeta på distans. Med detta instrument blir effekten större: 1,3 procent. Skillnaden mellan de två estimaten är dock inte statistiskt signifikant. Kvantitativt innebär dessa resultat att ökningen av distansarbete kan förklara mellan 68 och 85 procent av ökningen av heltidsanställningar bland personer med fysiska funktionsnedsättningar.³¹ Vi kommer fram till liknande slutsatser när vi använder de alternativa måtten på distansarbete som presenterades i avsnitt 2.

En annan intressant fråga är om effekten är densamma för olika typer av

29. Denna variabel definieras på exakt samma sätt som den procentuella ökningen i antalet sysselsatta personer med funktionsnedsättning.

30. Att vi inte finner någon förändring i antalet anställda för deltidanställningar kan förklaras av att våra data är aggregerade på yrkesnivå. Det kan vara så att möjligheten till distansarbete lockade individer som tidigare stod utanför arbetskraften till deltidarbete, men fick andra att byta från deltid till heltidsarbete. Nettoeffekten av dessa flöden på antalet arbetare är 0.

31. Den exakta beräkningen är $1,022 * 9 / 13,5 = 0,68$ samt $1,268 * 9 / 13,5 = 0,85$, se Bloom, Dahl och Rooth (2024).

funktionsnedsättningar. Tyvärr är detta svårt att besvara eftersom våra data inte tillåter en uppdelning på grund av precisionsproblem. Men om vi ändå gör en uppdelning efter kommunikativa (svårigheter med syn och hörsel) och funktionella svårigheter (svårigheter att gå, ta hand om sig själv eller leva självständigt) ser vi ingen statistiskt signifikant skillnad. Som vi rapporterat tidigare blir effekten högre om vi ändå väljer att inkludera kategorin med kognitiva svårigheter (men för detta estimat vet vi inte hur stor del som istället förklaras av gruppens förändrade komposition över tid).

MEKANISMER – ARBETSUTBUD ELLER EFTERFRÅGAN PÅ ARBETSKRAFT

En naturlig följdfråga är om det är ett ökat arbetsutbud eller en ökad efterfrågan på arbetskraft som ligger bakom den betydande ökningen av heltidsanställningar för personer med funktionsnedsättning. På utbudssidan kan möjligheten till distansarbete minska bördan av att ta sig till arbetet, möjliggöra en bättre kontroll över arbetsmiljön och ge större flexibilitet i arbetstider och arbetstimmar. På efterfrågesidan skulle distansarbete kunna minska företagets anpassningskostnader och/eller öka produktiviteten för arbetstagare med funktionsnedsättning.

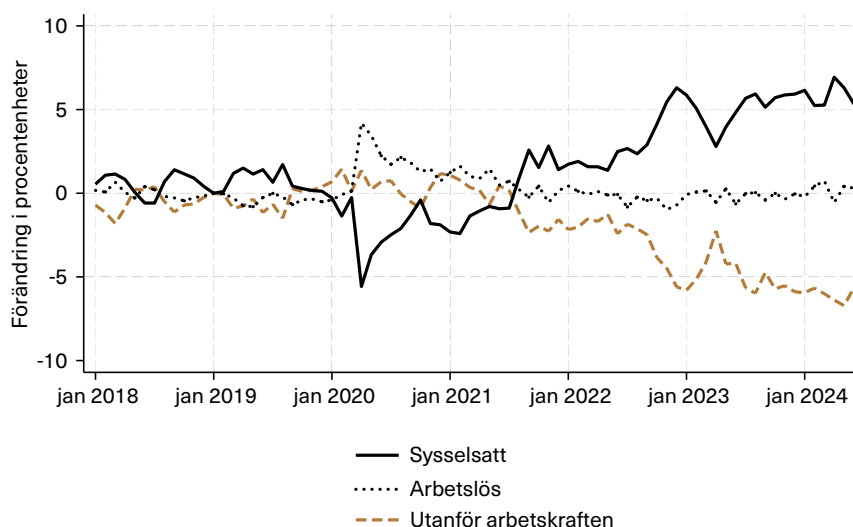
Figur 6 ger en första indikation på att det är arbetsutbudet som ligger bakom resultatet. Figuren inkluderar enbart arbetsmarknadsutfall för personer med en fysisk funktionsnedsättning och visar förändringar (i procentenheter) för sysselsättningsgrad, arbetslöshet och arbetskraftsdeltagande jämfört med januari 2019. Som vi såg tidigare inleddes pandemin med en kraftig nedgång i sysselsättning, vilket i figuren även reflekteras i en motsvarande ökning i arbetslöshet. Arbetskraftsdeltagandet påverkades dock i mindre utsträckning, vilket framgår i figuren av att andelen utanför arbetskraften är relativt oförändrad under pandemin. Efter pandemin drivs den kontinuerliga ökningen i sysselsättning uteslutande av att allt färre individer står utanför arbetskraften. Detta kan ha två tänkbara förklaringar (vilka inte går att särskilja på grund av att vi har tvärsnittsdata), dels att individer med funktionsnedsättning i allt mindre utsträckning lämnar sitt arbete, dels att de är allt mindre benägna att stå utanför arbetskraften och väljer att söka sig (tillbaka) till arbete. Att arbetslösheten förblir stabil efter pandemin indikerar att en ökad efterfrågan inte är den drivande mekanismen – de som aktivt söker arbete borde då också ha funnit arbete.

CPS innehåller också information om individens timlön, vilket möjliggör en analys över hur lönerna utvecklats för gruppen med en fysisk funktionsnedsättning mellan perioderna 2017–2019 och 2021–2024 för yrken med hög respektive låg andel distansarbete.³² Om ökningen i sysselsättning drivs av ett ökat arbetsutbud bör lönerna i yrken med hög andel distansarbete pressas nedåt. Om ökningen däremot drivs av efterfrågan på arbetskraft bör lönerna i dessa yrken stiga. Analysen visar att lönerna har minskat efter pandemin i yrken med hög andel distansarbete (relativt yrken med låg

”Efter pandemin drivs den kontinuerliga ökningen i sysselsättning uteslutande av att allt färre individer står utanför arbetskraften.”

32. På grund av att information om timlön endast finns för ett mindre antal individer kan vi inte kopiera analysen per yrke utan vi delar upp yrkena i två grupper – låg respektive hög andel distansarbete utifrån ACS-variabeln. Vi måste dessutom inkludera individer över en längre tidsperiod jämfört med huvudanalysen (2017–2019 och 2021–2024).

Figur 6. Förändring i sysselsättning, arbetslöshet och arbetskraftsdeltagande (relativt januari 2019) för personer med fysisk funktionsnedsättning, USA 2018–2024.



Not: Current Population Survey (CPS), se avsnitt 2 för en beskrivning av datamaterialet.

”I genomsnitt ökar sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning med 10 procent i USA, Kanada, Frankrike, Spanien och Australien.”

andel distansarbete). Detta mönster är förenligt med ökat arbetsutbud som den dominerande drivkraften bakom utvecklingen.

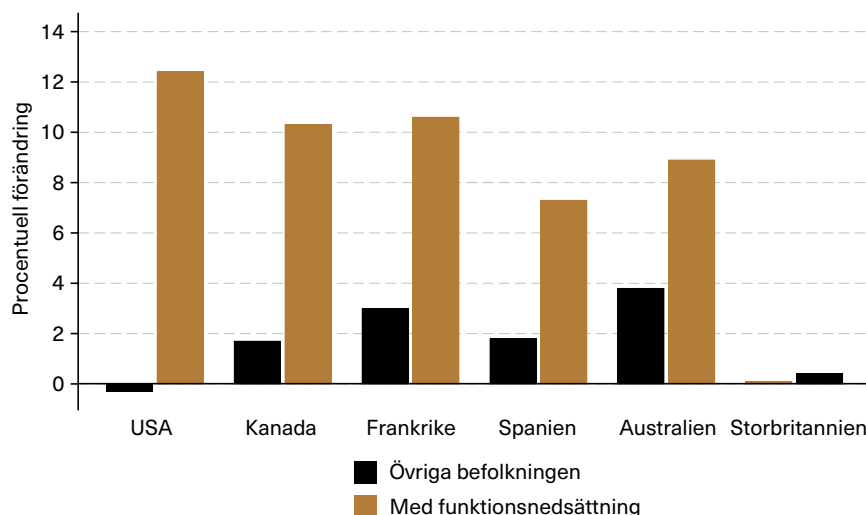
4. Internationell jämförelse

Är detta resultat unikt för USA, eller kan vi se samma mönster i andra länder? Vi försökte initialt samla in data från andra länder för att analysera effekterna av distansarbete, men tillgången till jämförbara data var begränsad.³³ Däremot lyckades vi samla in aggregerade data över förändringar i sysselsättning mellan 2019 och 2022 för personer med och utan funktionsnedsättning för Kanada, Frankrike, Spanien, Australien och Storbritannien. I samtliga länder, förutom Storbritannien, observeras en liknande ökning i sysselsättningsgrad för personer med funktionsnedsättning – i genomsnitt ökar sysselsättningen med 10 procent i dessa fem länder, se figur 7.³⁴

33. Det vanligaste problemet var att landet inte hade en undersökning som kontinuerligt samlade in information om funktionsnedsättning och arbetsmarknadsstatus, eller att populationen som var inkluderad i undersökningen var för liten för att kunna delas upp på tillräckligt många yrken.

34. En möjlig förklaring till Storbritanniens avvikande mönster är användningen av ett omfattande permitteringsstöd under pandemin, där stödet potentiellt innebar att företagen hade mindre behov av att göra prioriteringar och effektiviseringar som gjorde att de kunde behålla sin personal (Spencer m.fl. 2023).

Figur 7. Förändring i sysselsättning mellan 2019 och 2022. Olika länder.



5. Slutsatser och policyimplikationer

Sammanfattningsvis visar våra analyser att ökningen av distansarbete i anslutning till covidpandemin gjorde det lättare för personer med funktionsnedsättning, för vilka pendling och arbetsförhållanden kan vara särskilt utmanande. Mer generellt indikerar våra resultat att distansarbete erbjuder ett konkret verktyg för att förbättra arbetsmarknadsutfallet för personer med funktionsnedsättning.

Är detta resultat relevant för Sverige? Det verkar så. Gruppen som har en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga uppgår till över 500 000 individer i arbetsför ålder, och sysselsättningsgraden i denna grupp är låg och har varit så under lång tid. I SCB:s rapport *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning* (2024) får gruppen utan sysselsättning frågan: ”Tror du att det skulle hjälpa dig att utföra ett arbete, om du kunde få något av följande?” De vanligaste svaren har en tydlig koppling till möjligheten att arbeta på distans, såsom anpassad arbetstid, arbetstempo och/eller arbetsuppgifter.

Våra rekommendationer är:

1. Uppmuntra offentliga och privata arbetsgivare till fortsatt hybridarbete som ett verktyg för arbetsplatsens flexibilitet och tillgänglighet.
2. Att Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen bidrar till vägledning som möjliggör distansarbete för personer med funktionsnedsättning (exempelvis som skälig åtgärd).³⁵
3. Utveckla tillgänglig digital infrastruktur och verktyg för människor med olika former av funktionsnedsättningar.³⁶

35. Holm och Mannelqvist (2024) utgör en utmärkt guide till de rättsliga regelverken vad gäller distansarbete.

36. Se Nordens välfärdscenter (2021) för en kunskapsöversikt kring digitala lösningar för ökad inkludering i arbetslivet.

4. Tillåt en utökad flexibilitet via distansarbete när anställda blir äldre för att minska antalet som helt lämnar arbetslivet. Övergång till sjukersättning sent i arbetslivet är starkt förknippat med funktionsnedsättning.
5. Inför åtgärder som skapar ökad flexibilitet i arbetets organisation inom yrken som idag *inte* tillåter distansarbete. Detta känns speciellt viktigt med tanke på det arbetskraftsbehov som föreligger inom vård och omsorg, och där personer med en funktionsnedsättning kan utgöra ett viktigt tillskott av arbetskraft.

Avslutningsvis, innan pandemin trodde få att distansarbete var en anpassningsåtgärd som skulle komma att användas i stor skala. För Sverige och andra länder som vill förbättra inkluderingen i arbetslivet för personer med en funktionsnedsättning kan detta vara en viktig pusselbit. Men det är också angeläget att finna ytterligare förändringar av arbetets organisation som gör arbetsplatserna mer flexibelt utformade och tillgängliga för alla. Här har såväl Arbetsmiljöverket som Diskrimineringsombudsmannen viktiga roller att spela.

Referenser

- Acemoglu, D. och Angrist, J. D. (2001). Consequences of employment protection? The case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy*, 109(5): 915–957.
- Barrero, J. M., Bloom, N. och Davis, S. J. (2023). The evolution of work from home. *Journal of Economic Perspectives*, 37(4): 23–49.
- Bejerholm, U., Areberg, C., Hofgren, C., Sandlund, M. och Rinaldi, M. (2015). Individual placement and support in Sweden – a randomized controlled trial. *Nordic Journal of Psychiatry*, 69(1): 57–66.
- Bloom, N., Dahl G. B. och Rooth, D. (2024). Work from home and disability employment. NBER Working Paper nr 32943.
- Bloom, N., Dahl G. B. och Rooth, D. (kommande). Work from home and disability employment. *American Economic Review: Insight*.
- DeLeire, T. (2001). Changes in wage discrimination against people with disabilities: 1984–93. *The Journal of Human Resources*, 36(1): 144–158.
- Deshpande, M. (2016). Does welfare inhibit success? The long-term effects of removing low-income youth from the disability rolls. *American Economic Review*, 106(11): 3300–3330.
- Dingel, J. I. och Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189: 104235.
- Fogelgren, M., Ornstein, P., Rödin, M. och Thoursie, P. S. (2023). Is supported employment effective for young adults with disability pension? Evidence from a Swedish randomized evaluation. *The Journal of Human Resources*, 58(2): 452–487.
- Hansen, S., Lambert, P. J., Bloom, N., Davis, S. J., Sadun, R. och Taska, B. (2023). Remote work across jobs, companies, and space. NBER Working Paper nr 31007.
- Holm, J. och Mannelqvist, R. (2024). Distansarbete – rätt eller skyldighet? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 30(2): 42–59.

- IPUMS-CPS (2024). Current Population Survey. Technical Report
Version 11.0, Integrated Public Use Microdata Series. Minneapolis, MN.
- IPUMS-USA (2024). American Community Survey. Technical Report
Version 15.0, Integrated Public Use Microdata Series. Minneapolis, MN.
- Kaye, H. S. (2010). Impact of the 2007–09 recession on workers with disabilities. *Monthly Labor Review*, 133(10): 19–30.
- Kostøl, A. R. och Mogstad, M. (2014). How financial incentives induce disability insurance recipients to return to work. *American Economic Review*, 104(2): 624–655.
- Krieger, L. H. (2010). Introduction. I Krieger, L. H. (red.). *Backlash Against the ADA: Reinterpreting Disability Rights*. Ann Arbor, MI: The University of Michigan Press, 1–25.
- Kruse, D. och Schur, L. (2003). Employment of people with disabilities following the ADA. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(1): 31–66.
- Lalive, R., Wuellrich, J.-P. och Zweimüller, J. (2013). Do financial incentives affect firms' demand for disabled workers? *Journal of the European Economic Association*, 11(1): 25–58.
- Lise, J., Pastorino, E. och Pistaferri, L. (2023). Revisiting the employment effects of the Americans with Disabilities Act. Working paper.
- Maestas, N., Mullen, K. J. och Rennane, S. (2019). Unmet need for workplace accommodation. *Journal of Policy Analysis and Management*, 38(4): 1004–1027.
- Maestas, N., Mullen, K. J. och Strand, A. (2013). Does disability insurance receipt discourage work? Using examiner assignment to estimate causal effects of SSDI receipt. *American Economic Review*, 103(5): 1797–1829.
- Maestas, N., Mullen, K. J. och Strand, A. (2021). The effect of economic conditions on the disability insurance program: Evidence from the great recession. *Journal of Public Economics*, 199: 104410.
- Mas, A. och Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12): 3722–3759.
- Mas, A. och Pallais, A. (2020). Alternative work arrangements. *Annual Review of Economics*, 12(1): 631–658.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). Funktionsnedsättning och arbetsmiljö. Kunskapssammanställning 2025:1.
- Ne'eman, A. och Maestas, N. (2023). How has COVID-19 impacted disability employment? *Disability and Health Journal*, 16(2): 101429.
- Nordens välfärdscenter (2021). Ny teknik och digitala lösningar för ökad inkludering i arbetslivet: En kunskapssammanställning.
- OECD (2022). *Disability, Work and Inclusion*. Paris: OECD.
- SCB (2024). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2023.
- SCB (2025). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2024.
- Spencer, D. A., Stuart, M., Forde, C. och McLachlan, C. J. (2023). Furloughing and COVID-19: Assessing regulatory reform of the state. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 16(1): 81–91.
- Szerman, C. (2022). The labor market effects of disability hiring quotas. SSRN Working Paper nr 4267622.

SNS Förlag
Box 5629, 114 86 Stockholm
Telefon: 08-507 025 00
info@sns.se www.sns.se

SNS – Studieförbundet Näringsliv och Samhälle – är en oberoende ideell förening som genom forskning, möten och utbildning bidrar till att ledande beslutsfattare i näringsliv, politik och offentlig förvaltning kan fatta välgrundade beslut baserade på vetenskap och saklig analys. 280 ledande företag, myndigheter och organisationer är medlemmar i SNS.