



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Hur påverkade arbetsgivar- ansvaret i sjukförsäkringen lönebildningen?

Johan Vikström

RAPPORT 2009:11

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

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

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

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

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala

Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala

Telefon: 018-471 70 70

Fax: 018-471 70 71

ifau@ifau.uu.se

www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

Hur påverkade arbetsgivaransvaret i sjukförsäkringen lönebildningen?*

av

Johan Vikström*

2009-06-03

Sammanfattning

Arbetsgivarincitament har använts på olika sätt inom svensk socialförsäkring. Två exempel är det nuvarande arbetsgivaransvaret i sjukförsäkringen och den medfinansiering som fanns i sjukförsäkringen mellan 2005 och 2007. Flera internationella studier har visat att sådana arbetsgivarincitament kan minska nyttjandet av olika socialförsäkringar. Arbetsgivarincitament kan även ha olika indirekta effekter; de kan tänkas påverka lönebildningen, företagets anställningar och uppsägningar och hur företagen agerar när de anställda söker ersättning. Dessa indirekta effekter har till stor del ignorerats i forskningen kring arbetsgivarincitament. Den här rapporten bidrar till att fylla en del av denna lucka genom att undersöka förekomsten av individuella löneeffekter av det arbetsgivaransvar som infördes i den svenska sjukförsäkringen 1992. Arbetsgivaransvaret innebar att företagen blev ansvariga att betala ut sjuklön till sina anställda under de första 14 dagarna av varje sjukfrånvaroperiod. Ett sätt för arbetsgivarna att undvika denna sjuklönekostnad kan vara att skifta över kostnaden till anställda med hög sjukfrånvaro i form av lägre löneökningar. Jag finner dock inget stöd för sådana individuella löneeffekter.

* Den forskning som den här rapporten baseras på redovisas mer utförligt i Vikström (2009). I arbetet med denna forskningsrapport har jag fått användbara kommentarer från Patrik Hesselius, Per Johansson, Erik Grönqvist and Michael Svarer, såväl som deltagare vid seminarium på SUDSWEc, University of California at Los Angeles, IFAU och Tinbergen Institute.

* IFAU och Nationalekonomiska Institutionen Uppsala Universitet, johan.vikstrom@ifau.uu.se.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Vad innebär arbetsgivarnas ansvar för sjuklöneperioden?	3
3	Vilka effekter förväntar vi oss av arbetsgivaransvaret?.....	5
4	Vad vet vi sedan tidigare om effekterna av arbetsgivarincitament?	6
5	Hur undersöks effekterna på lönebildningen?	8
5.1	Data.....	8
5.2	Tjänar alla lika mycket?	9
5.3	Undersökningsmetodik.....	10
6	Resultat	12
6.1	Huvudresultat	12
6.2	Känslighetsanalys	13
7	Slutsatser.....	14
	Referenser	15

1 Inledning

I januari 1992 infördes det så kallade arbetsgivaransvaret i den svenska sjukförsäkringen. Arbetsgivaransvaret innebär att arbetsgivarna är skyldiga att betala sjuklön till sina anställda under de två första veckorna av varje sjukfrånvaroperiod. För längre sjukfall utgår såsom tidigare ersättning från Försäkringskassan. Arbetsgivaransvaret introducerade således en direkt kostnad för arbetsgivarna varje gång en anställd är sjukfrånvarande. En av tankarna bakom reformen var att denna kostnad skulle ge arbetsgivarna incitament att förbättra arbetsmiljön. Reformen kan dock tänkas ha andra indirekta effekter. Ett sätt för arbetsgivarna att undvika denna kostnad är att skifta över den till de anställda genom lönerna. Det skulle leda till att personer som ofta är sjukfrånvarande drabbas av lägre löneökningar, eftersom en hög sjukfrånvaro leder till ökade kostnader för företaget. I denna rapport undersöker jag om arbetsgivaransvaret på detta sätt påverkade lönebildningen. Mer precist besvarar jag frågan om de med hög sjukfrånvaro har fått en lägre löneökningstakt på grund av arbetsgivaransvaret i jämförelse med dem med låg sjukfrånvaro.

Det finns flera anledningar till varför sådana individuella löneeffekter är intressanta att studera. För det första skulle de ha stora omfördelningseffekter. Individer med dålig hälsa och som därför ofta är sjukfrånvarande skulle få lägre löneökningar, medan individer med bra hälsa inte påverkas negativt på samma sätt. Följden skulle då bli en omfördelning från individer med dålig hälsa till individer med god hälsa. För det andra skulle de ta bort arbetsgivarnas incitament att förbättra arbetsmiljön, i och med att storleken på sjukfrånvaron inte spelar någon roll för företaget eftersom alla sjuklönekostnader ändå skiftas över på de anställda.

2 Vad innebär arbetsgivarnas ansvar för sjuklöneperioden?

Tanken med sjukförsäkringen är att den ska ge individerna i samhället en försäkring mot inkomstbortfall vid sjukdom. Om en anställd inte har möjlighet att arbeta på grund av en sjukdom har man rätt att få ersättning från försäkringen. Innan 1992 finansierades denna försäkring helt och hållet av enhetliga arbetsgivaravgifter, och ersättningen till de anställda betalades ut

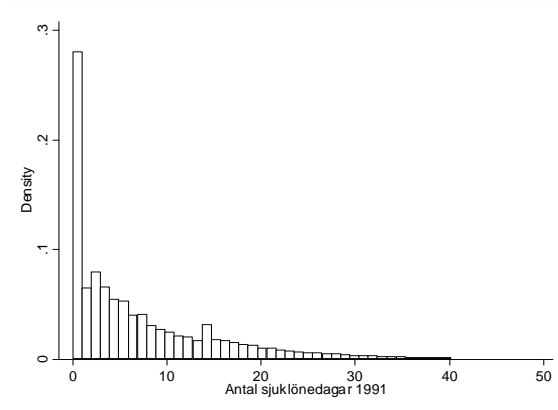
direkt från Försäkringskassan. Vid den här tidpunkten fanns inte heller någon karensdag inom försäkringen.

I januari 1992 förändrades systemet och en så kallad sjuklön infördes. Det innebar att arbetsgivarna blev skyldiga att betala sjuklön till sina anställda under de första 14 dagarna av varje frånvaroperiod. Från dag 15 och framåt betalade Försäkringskassan ut ersättning precis på samma sätt som innan reformen. Ersättningsnivån förändrades inte i samband med denna reform. Från den anställdes synvinkel så förändrades därmed endast vem som betalade ut ersättningen – från Försäkringskassan till företaget – och inte storleken på denna ersättning. För att kompensera arbetsgivarna för de ökade kostnaderna som sjuklönen innebar sänktes sjukförsäkringsdelen av arbetsgivaravgiften från 10,1 procent till 8,2 procent.

Det fanns flera orsaker till denna reform. Regeringen var övertygad om att reformen skulle leda till att arbetsgivarna investerade mer i arbetsmiljön. En viktig anledning var också att minska den administrativa bördan för Försäkringskassan som det innebar att betala ut ersättning för alla korta sjukfall. Man antog också att rättsäkerheten i utbetalningen skulle öka, eftersom arbetsgivarna har en daglig kontakt med de anställda och därigenom mer information jämfört med Försäkringskassan.

För att åskådliggöra hur företagens kostnader förändrades i och med arbetsgivaransvarareformen har jag beräknat antalet sjuklönedagar under ett år för varje individ med minst en anställning.¹ I Figur 1 redovisas den stora spridningen i antal sjuklönedagar som en individ har per år i ett så kallat histogram. Histogrammet visar andelen individer med sammanlagt en sjukdag, två sjukdagar och så vidare, och inkluderar endast antalet sjuklönedagar, dvs. de dagar som arbetsgivaren betalar för. Figuren visar på en stor variation; relativt många individer (25–30 procent), var aldrig sjuka under detta år, samtidigt som andra individer har över 20 sjuklönedagar. Det betyder att arbetsgivaransvaret kraftigt ökade arbetsgivarnas kostnader för vissa anställda, samtidigt som kostnaderna lämnades oförändrade, eller till och med minskade för andra anställda. Det finns därför all anledning att anta att reformen kan ha påverkat individens löner.

¹ Här använder vi oss av data för 1991. Vi beräknar totala antalet sjukdagar upp till dag 14 av varje sjukfrånvaroperiod för varje individ.



Figur 1. Histogram över antalet sjuklönedagar per individ 1991.

3 Vilka effekter förväntar vi oss av arbetsgivaransvaret?

Grundtanken med olika typer av arbetsgivarincitament är att ge arbetsgivarna incitament att minska sjukfrånvaron inom sitt företag. I fallet med arbetsgivaransvar i sjukförsäkringen innebär varje sjukfrånvaroperiod en ekonomisk kostnad för arbetsgivarna i form av sjuklön. Det innebär att arbetsgivare med en bra arbetsmiljö kommer att ha lägre kostnader jämfört med arbetsgivare som har en sämre arbetsmiljö. Tanken är att denna ekonomiska belöning av att ha en låg sjukfrånvaro ska leda till att arbetsgivarna anstränger sig i sitt arbete att förbättra arbetsmiljön. Arbetsgivaransvaret ger även arbetsgivarna incitament att vara mer uppmärksam på sjukfrånvaron inom deras företag; exempelvis om någon anställd är sjukfrånvarande upprepade gånger. I ett system där Försäkringskassan betalar ut all ersättning vid sjukdom har arbetsgivarna inte samma incitament att söka åtgärda ett sådant upprepat sjukfrånvarobeteende. Slutligen får arbetsgivarna också incitament att försöka uppmärksamma och förebygga ohälsa på ett tidigt stadium.

Sammantaget innebär dessa effekter att vi förväntar oss att arbetsgivaransvaret minskar sjukfrånvaron. Denna hypotes stöds av den internationella empiriska litteraturen på området, viktiga studier är bland annat Topel (1983, 1985), Deere (1991), Card och Levine (1994), Anderson och Meyer (1994, 2000), Jurajda (2004), Bruce och Atkins (1993) och Hyatt och Thomason

(1986), och för USA i Ruser (1985, 1991, 1993), Moore och Viscusi (1989) och Thomason (1993). Resultaten från denna litteratur diskuteras översiktligt i nästa stycke.

Förutom denna huvudeffekt så kan arbetsgivaransvaret även ha olika indirekta effekter. En tänkbar indirekt effekt är att arbetsgivare begränsar sina kostnader för sjuklön genom att låta de anställda betala sin egen faktiska eller förväntade sjuklön genom lägre löneökningar. Arbetsgivarna kan i individuella löneförhandlingar då komma att anpassa lönerna så att varje enskild anställd betalar kostnaden för sin egen sjuklön. Därigenom undviker arbetsgivaren kostnaden för sjuklönen helt och hållet, och resultatet blir att de som ofta är frånvarande från arbetet får lägre löneökningar jämfört med sina arbetskamrater som är frånvarande från arbetet mindre ofta. Denna rapport undersöker om sådana individuella löneeffekter uppstod som en konsekvens av arbetsgivaransvaret som infördes i januari 1992.

Arbetsgivaransvaret ger också arbetsgivarna incitament att avskeda individer som ofta är frånvarande och incitament att undvika att anställa individer som kan komma att ha en hög sjukfrånvaro. Individer med dålig hälsa skulle därmed få svårare att hitta en anställning. Ytterligare en indirekt effekt är att arbetsgivarna har incitament att försöka begränsa de anställdas tillgång till försäkringen för att på sått minska sina egna kostnader.

4 Vad vet vi sedan tidigare om effekterna av arbetsgivarincitament?

Den finns en relativt bred internationell litteratur som studerar hur olika arbetsgivarincitament påverkar hur mycket socialförsäkringarna nyttjas. I detta stycke beskrivs först de arbetsgivarincitament som finns förutom arbetsgivaransvar. Därefter redovisas resultaten från tidigare empiriska studier av effekterna av arbetsgivarincitament.

Det svenska arbetsgivaransvaret är en speciell form av arbetsgivarincitament där arbetsgivarna delfinansierar sjukförsäkringens kostnader under sjukdomsperioden, i detta fall hela kostnaden under sjuklöneperioden. Ett annat liknande exempel är den medfinansiering av de anställdas sjukpenningkostnad på 15 procent som arbetsgivarna var tvungna att betala mellan åren 2005 och 2007.

Ett annat exempel på arbetsgivarincitament är så kallade erfarenhetsbaserade system. I dessa system beror den enskilda arbetsgivarens avgift till socialförsäkringssystemet på det historiska nyttjandet av försäkringen. En ökning i antalet anställda som uppbär ersättning från sjukförsäkring, förtidspension eller tidigare anställda på arbetslöshetsförsäkring ökar storleken på arbetsgivaravgiften som företaget måste betala i framtiden.

Dessa olika instrument har internationellt använts inom olika typer av socialförsäkringar. Internationellt så räknar man in arbetslöshetsförsäkring, sjukförsäkring, arbetsskadeförsäkring och förtidspensioner i socialförsäkringar. Här diskuteras de empiriska nationalekonomiska studier som har genomförts. I USA har man bland annat en erfarenhetsbaserad arbetsgivaravgift inom arbetslöshetsförsäkringen. Det innebär att de arbetsgivaravgifter företagen betalar beror på hur många anställda de avskedar och hur länge dessa avskedade får ersättning från den allmänna arbetslöshetsförsäkringen. Effekten är dock eftersläpande, vilket innebär att kostnaderna idag beror på det historiska antalet uppsägningar, såsom säsongsanställningar eller kortvariga uppsägningar vid en mindre ordernedgång. Effekterna av detta system har analyserats i flera olika studier, bland annat Topel (1983, 1985), Deere (1991), Card och Levine (1994), Anderson och Meyer (1994, 2000) och Jurajda (2004). Den övergripande slutsatsen är att erfarenhetsbaserade system minskar antalet tillfälliga uppsägningar, men har ingen tydlig effekt på den totala sysselsättningen.

Liknande erfarenhetsbaserade system finns också i de amerikanska och kanadensiska arbetsskadeförsäkringarna. De avgifter som företagen där betalar till försäkringen beror på antalet arbetsskadefall och längden på dessa inom företaget de senaste åren. Ett flertal studier har undersökt om detta minskar antalet arbetsskador. Utvärderingar för Kanada finns i Bruce och Atkins (1993) och Hyatt och Thomason (1986), och för USA i Ruser (1985, 1991, 1993), Moore och Viscusi (1989) och Thomason (1993). Resultaten från dessa studier är varierande, men tyder sammantaget på att de incitament som en erfarenhetsbaserad premie skapar minskar antalet arbetsskadefall.

När det gäller de indirekta effekterna av arbetsgivarincitament på lönebildning och selektion av anställda är erfarenheterna från den internationella litteraturen mer begränsad. Ett undantag är Andersson och Meyer (2000) som finner att lönebildningen påverkas av ett erfarenhetsbaserat avgiftssystem inom den amerikanska arbetslöshetsförsäkringen; lönerna är lägre inom de branscher där arbetsgivarna får betala höga avgifter. Vidare så finner Hyatt och Kralj (1995), Andersson och Meyer (2000), och Thomason och Pozzebbon (2002) att

arbetslöshetsersättningsansökningar oftare överklagas av arbetsgivarna i erfarenhetsbaserade i system. De anställdas tillgång till försäkringen är därmed mindre. Vidare finner Harcourt et al (2007) att arbetsgivarincitament i den Nya Zeeländska arbetsskadeförsäkringen har medfört att arbetsgivarna oftare försöker diskriminera i anställningsproceduren gentemot individer som man tror har dålig hälsa.

5 Hur undersöks effekterna på lönebildningen?

Jag är nu redo att beskriva hur jag undersöker effekterna av arbetsgivaransvaret. Först presenteras det datamaterial som används i undersökningen. Därefter ges en överblick över hur stor lönespridning det finns på svenska arbetsplatser. Slutligen beskrivs den ekonometriska metod som används för att skatta de individuella löneeffekterna.

5.1 Data

För att besvara frågan om de som ofta är sjukfrånvarande har fått en lägre löneökningstakt på grund av det arbetsgivaransvar för sjuklönen som infördes 1992 har jag kombinerat data från en rad olika källor för åren 1988 till 1994. Från SCB:s sysselsättningsregister hämtas en rad olika bakgrundsinformation, bland annat uppgifter om kön, ålder, inkomst, invandringsstatus och om individen har en anställning eller inte. Till detta har kombinerats data från Försäkringskassan på alla sjukförsäkringsutbetalningar som gjorts. Till detta tillfogas löneuppgifter från SCB:s strukturlönestatistik. Denna lönestatistik innehåller information på månadslöner och har samlats in av SCB i samarbete med arbetsgivarorganisationerna, och täcker hela den offentliga sektorn, alla stora privata företag och ett slumpmässigt urval av de små företagen. Den population som studien baseras på är alla individer i åldern 25 till 55, med sysselsättning i Sverige, och som inte byter jobb mellan två år. I studien fokuseras på de som stannar inom samma företag för att undvika löneeffekter som uppstår på grund av byte av företag.

För att ge en överblick över datamaterialet redovisas i Tabell 1 deskriptiv statistik över det lönematerial och sjukfrånvaromaterial som används i analysen. Tabellen beskriver att män, icke-invandrare och äldre individer har högre löner. Samt att kvinnor, invandrare och äldre individer är mer ofta sjuk-

frånvarande. Det finns också tydliga skillnader mellan individer anställda inom olika sektorer och mellan olika typer av arbeten; lönerna är högre och sjukfrånvaron är lägre bland tjänstemän jämfört med arbetare. Tabell 1 beskriver också att de som ofta är sjukfrånvarande generellt har en lägre lön; exempelvis var medellönen 1991 bland individer med 0–10 dagars frånvaro 14 330 kronor medan medellönen bland individer med över 20 dagars sjukfrånvaro var 12 390 kronor. Dessa siffror gäller före reformen som studeras i den här rapporten och det är viktigt att här komma ihåg att denna enkla jämförelse också fångar upp andra faktorer som skiljer sig åt mellan grupper med hög och låg korttidsfrånvaro såsom exempelvis bransch eller utbildning.

Tabell 1. Deskriptiv statistik för urvalet som används i vår huvudanalys

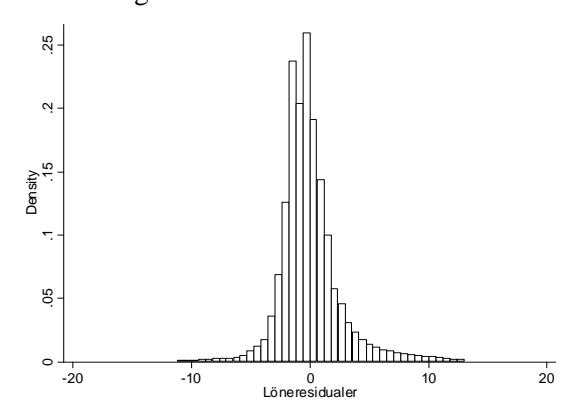
	Antal obs.	Månadslön		Antal sjuklönedagar	
		Medel	Std. av.	Medel	Std. av.
1990	640 577	13 960	4220	9,0	11,1
1991	760 507	13 880	4140	8,5	10,8
1992	777 297	14 550	4140		
1993	847 711	14 630	4200		
1994	878 611	15 580	4840		
<i>För 1991</i>					
Statlig	184 392	14 960	3870	8,3	10,8
Landsting	195 145	13 350	4380	8,6	10,7
Kommun	266 631	12 470	2670	9,6	11,4
Privat arbetare	19 603	11 630	1530	10,6	12,4
Privat tjänsteman	94 736	17 320	5180	5,4	7,9
Kvinna	485 702	12 580	2570	9,7	11,4
Man	274 805	16 180	5240	6,4	9,3
Invandrare	704 809	13 910	4130	8,4	10,6
Icke-invandrare	55 700	13 460	4250	10,5	12,5
Ålder -30	71 462	13 330	3660	9,0	11,1
Ålder 30-45	382 036	13 560	3590	8,7	10,8
Ålder 45-	307 009	14 410	4780	8,2	10,8
Frånvaro 0-10 dagar	541 136	14 330	4500		
Frånvaro 10-20 dagar	126 569	13 060	3060		
Frånvaro 20- dagar	92 802	12 390	2240		

Not: Lön är fulltidsmånadslön i svenska kronor. Frånvaro är antalet sjuklönedagar, definierat som totala antalet dagar mellan dag 1 till 14 av varje frånvaroperiod.

5.2 Tjänar alla lika mycket?

För att arbetsgivarna skall kunna justera enskilda löner krävs ett mått av individuell löneförhandling. Generellt kännetecknas dock den svenska arbetsmarknaden av en hög grad av central löneförhandling. Man kan därför fråga sig

om individuella löneeffekter av arbetsgivaransvarsreformen verkligen är att förvänta. Inom den svenska arbetsmarknaden har det dock alltid funnits löneförhandling på olika nivåer. Exempelvis uppskattar Nilsson (1993) att ungefär 45 procent av de totala löneökningarna utgörs av lönedrift på lokal nivå, d.v.s. lokala löneökningar utöver de centralt fastställda.



Figur 2. Histogram över residualer från en löneökningsekvation.

För att belysa detta närmare har jag skattat en löneregression för ökningen i månadslönen mellan 1992 och 1991 och kontrollerat för en mängd olika faktorer som påverkar lön såsom kön, ålder, invandrarstatus, utbildningsnivå, typ av utbildning och vilken arbetsplats individen arbetar på. Jag har med andra ord kontrollerat för faktorer som fångar skillnader i befattning, arbetsgivare och centralt framförhandlade löneökningar. Den del av löneökningen som inte förklaras av dessa variabler kan då ses som en uppskattning av graden av individuella löneförhandlingar. Figur 2 redovisar ett histogram över denna oförklarade variation; ett värde på 10 betyder att dessa individer ökade sin lön med 10 procent mer än förväntat. Figuren påvisar en stor spridning, vilket skall tolkas som att det finns en betydande variation i löneökningarna, även på den svenska arbetsmarknaden. Jag drar därför slutsatsen att arbetsgivaransvarsreformen har stort utrymme att påverka löneökningarna för individer med dålig hälsa.

5.3 Undersökningsmetodik

Vår grundläggande utvärderingsmetodik är relativt enkel. Reformen medförde att arbetsgivarnas kostnader ökad kraftigt för vissa anställda medan kostnaderna var relativt oförändrade för andra anställda. Det är denna variation jag

utnyttjar i analysen och undersöker om löneökningarna var lägre för individer med hög sjukfrånvaro. För att kunna göra det på ett trovärdigt sätt måste två problem hanteras. För det första så är det rimligt att tro att företagen har en kostnad om en anställd är borta från arbetet även om man inte behöver betala någon sjuklön. Man kan dels tänka sig kostnader i samband med att få tag på en vikarie, samt att vikarien inte har lika stor erfarenhet som den ordinarie anställde. Produktionen kan dessutom komma att minska om ingen vikarie står att finna. Om arbetsgivarna vältrar över dessa kostnader på den enskilde anställde kan man förvänta sig en effekt av sjukfrånvaro på lönen även i ett system utan arbetsgivaransvar.

För det andra kan individer med hög och låg frånvaro skilja sig ur en rad andra avseenden. De kan till exempel ha olika lång erfarenhet, olika kvalifikationer, och vara anställda i olika sektorer. Även om jag har tillgång till bakgrundsuppgifter om varje individ, är det långt ifrån säkert att jag kan fånga upp alla sådana skillnader. På utvärderingsspråk kallas detta problem *selektion*.

Jag löser båda dessa problem genom att jämföra löneökningarna för dem som är ofta sjukfrånvarande med dem som sällan är sjukfrånvarande, både efter och före reformen. Tanken är att selektionen och andra kostnader förutom sjuklön kan antas vara lika både före och efter reformen, medan effekten av reformen naturligtvis endast påverkar lönen efter reformen. Därigenom kan jag genom att jämföra löneökningarna före och efter reformen ta hänsyn till dessa två metodologiska utmaningar. På utvärderingsspråk kallas en sådan strategi Difference-in-Differences. Om de som ofta är sjuka har en lägre löneökningstakt efter reformen jämfört med före reformen i förhållande till dem som sällan är sjuka, är det en indikation på en löneeffekt av reformen. För att ta hänsyn till att löneökningstakten kan skilja sig mellan sektorer, företag eller mellan olika utbildningsgrupper, så kontrolleras dessutom för en mängd olika bakgrundsfaktorer.

Ett slutgiltigt problem är så kallad omvänd kausalitet. Det kan tänkas vara så att lönen du har påverkar hur ofta du är frånvarande från arbetet. Exempelvis kommer de som har högre lön förlora mer om de är sjuka, dels på grund av taket i sjukförsäkringen och dels på grund av den proportionerliga ersättningsnivån. För att lösa detta skattas modellen med instrumentalvariabel metoden, genom att använda sjukfrånvaron två år bakåt i tiden som ett instrument för frånvaron idag. I Vikström (2009) redovisas denna metod i detalj tillsammans med skattningar som visar att tidigare frånvaro är en väldigt stark prediktor av nuvarande frånvaro.

6 Resultat

Jag kommer nu till våra resultat från de skattningar som beskrevs i föregående stycke. Först redovisas huvudresultaten och därefter presenteras en rad olika känslighetsanalyser som i detta fall bekräftar resultaten från huvudanalysen.

6.1 Huvudresultat

Tabell 2 redovisar huvudresultaten från min analys där den totala löneeffekten delas upp i tre delar; en effekt för 1992; en för 1993; en för 1994. Anledningen till detta är att det inte är troligt att arbetsgivarna kan växla över hela sjuklönekostnaden omedelbart till sina anställda. Istället finns det anledning att tro att anpassningen av lönerna tar ett par år, med effekter på löneökningstakten också under 1993 och 1994. Man kan därför förvänta sig en initial effekt av reformen under 1992 men också ytterligare effekter under 1993 och 1994. Varje kolumn i Tabell 2 redovisar resultat från modeller som stegvis inkluderar fler och fler kontrollvariabler. Vilka kontrollvariabler som inkluderas indikeras i den nedre delen av tabellen. Anledningen till denna uppdelning är att jag vill undersöka om våra resultat är känsliga för vilka variabler som inkluderas i modellen. I grunden är den mest utbyggda modellen att föredra (kolumn 3), eftersom den innehåller flest kontrollvariabler.

Ingen av specifikationerna visar någon statistiskt signifikant effekt av reformen redan under 1992. Mönstret för 1993 och 1994 är något annorlunda. I den enklaste modellen där jag bara kontrollerar för tidseffekter – fångar främst inflation – hittar jag en negativ effekt av varje dags extra frånvaro på löneökningen. Men när jag inkluderar ytterligare variabler i vår modell så minskar denna effekt gradvis. Effekten för 1993 blir då statistiskt insignifikant, medan effekten för 1994 fortfarande är signifikant. Denna effekt är dock liten. Koefficienten skall läsas så att en extra dags frånvaro minskar löneökningstakten efter reformen med cirka 0,018 procent.² Det kan jämföras med medellöneökningen under 1992 som uppgick till 3,4 procent, med andra ord en relativt liten effekt. Sammantaget finner jag således inte något stöd för att arbetsgivaransvarsreformen hade några betydelsefulla individuella löneeffekter.

² Koefficienten -0,0073 som redovisas i tabell 3 måste räknas upp med resultaten från förstastegsskattningen som redovisas i Vikström (2009). Det ger ett instrumentalvariabel estimat om $-0,0073/0.40 = -0.018$. Notera också att utfallsvariabeln är årliga löneökningstakt i procent.

Tabell 2. Huvudresultat för förhållandet mellan lön och antalet sjuklönedagar

Utfallsvariabel	(1) Årlig löneökning i procent	(2) Årlig löneökning i procent	(3) Årlig löneökning i procent
Effekt 1992	-0,0094 (0,0054)	-0,00091 (0,0047)	-0,0013 (0,0018)
Effekt 1993	-0,0212** (0,0063)	-0,0102* (0,0052)	0,00070 (0,0024)
Effekt 1994	-0,0208** (0,052)	-0,0064 (0,0038)	-0,0073** (0,0019)
Antal observationer	3 903 359	3 903 359	3 903 359
R2	0,480	0,542	0,605
Tidseffekter	Ja	Ja	Ja
Individvariabler	Nej	Ja	Ja
Anställningssektor	Nej	Ja	Ja
Kommun	Nej	Ja	Ja
Företag	Nej	Ja	Ja
Tid X Individvariabel	Nej	Nej	Ja
Tid X Sektor	Nej	Nej	Ja

Not: Utfallsvariabeln är löneskillnaden mellan tidpunkt t och tidpunkt t gånger 100. Individvariabler inkluderar kön, invandrarstatus, ålder, ålder i kvadrat, typ av utbildning och utbildningsnivå. Standardfel i parentes. *,** indikerar signifikant på 5(1) procents nivå.

6.2 Känslighetsanalys

För att undersöka stabiliteten i resultatet att arbetsgivaransvarsreformen inte hade några betydande individuella löneeffekter har jag genomfört en rad olika känslighetsanalyser. Resultaten från dessa redovisas i Vikström (2009), här diskuteras dessa känslighetsanalyser endast översiktligt. Det kan vara så att den ekonomiska krisen i början av 1990-talet påverkar våra estimat. Krisen medför bland annat att gruppen av individer med arbete kommer att se olika ut i början av vår undersökningsperiod under slutet av 1980-talet jämfört med i slutet av vår undersökningsperiod i början av 1990-talet. Jag har därför skattat om modellen enbart med de individer som har arbete under hela undersökningsperioden. Resultaten från denna analys skiljer sig inte nämnvärt från huvudresultaten.

En annan anledning till att jag inte hittar några individuella löneeffekter kan vara att företagen trots allt inte kan växla över arbetsgivaransvarskostnaden till den enskilde anställde. Istället skulle det kunna vara så att alla anställda på ett företag där medelfrånvaro är hög får lägre löneökningar jämfört ett företag med låg medelfrånvaro. Jag finner dock inga belägg för att så skulle vara fallet.

En ytterligare anledning till våra insignifikanta effekter skulle kunna vara att lönerna endast är individuella inom vissa sektorer respektive för individer med en viss utbildningsnivå. Därigenom skulle viktiga effekter för enskilda grupper kunna döljas sig i den medeffekt som hittills skattats. För att undersöka detta har jag skattat ytterligare modeller där jag tillåter för olika effekter i olika sektorer respektive olika effekter för olika utbildningsgrupper. Jag finner inga viktiga skillnader mellan olika sektorer och inte heller några viktiga skillnader för olika utbildningsgrupper. Jag har även genomfört en rad andra känslighetsanalyser som beskrivs i detalj i Vikström (2009) och som inte heller de tyder på några betydande individuella löneeffekter från arbetsgivaransvaret.

7 Slutsatser

Den här rapporten har undersökt huruvida det arbetsgivaransvar som introducerades 1992 i den svenska sjukförsäkringen har påverkat lönebildningen. Mer precist har jag besvarat frågan om de som ofta är sjukfrånvarande på grund av arbetsgivaransvaret har fått en lägre löneökningstakt i jämförelse med dem som inte är så ofta sjukfrånvarande. Med hjälp av detaljerad information om anställningar, löner och sjukfrånvaro har vi kommit fram till att så är inte fallet. Jag finner inga indikationer på några betydande löneeffekter, varken i våra huvudskattningar eller i den omfattande känslighetsanalys som jag genomfört.

Det kan finnas flera olika tänkbara förklaringar till detta resultat. Även utan ett arbetsgivaransvar har företagen kostnader om deras anställda är frånvarande från arbetet. Den kan kosta att ta in en vikarie, vikarien kanske inte har fullgoda kvalifikationer, eller om ingen vikarie går att finna så kan verksamheten drabbas negativt. Om dessa kostnader är tillräckligt stora kan det vara så att den ytterligare kostnad som uppstår genom att betala sjuklön under de första 14 dagarna av varje sjukfrånvaroperiod upplevs som mindre betungande för arbetsgivarna. Denna tolkning stöds delvis av resultat i Andren och Palmer (2001), Hansen (2000) och Hesselius (2004) som finner starka generella löneeffekter av sjukfrånvaro.

En annan orsak till avsaknaden av löneeffekter kan vara att arbetsgivare istället undviker kostnader genom att selektivt anställa och selektivt säga upp individer med dålig hälsa. Sådana effekter av arbetsgivarincitament har påvisats i Harcourt et. al. (2007), som undersöker den Nya Zeeländska arbetsskadeförsäkringen.

Referenser

- Anderson, P. och Meyer, B. (1994), "The effects of unemployment insurance taxes and benefits on layoffs using firm and individual data", NBER Working Paper Serie No. 4960.
- Anderson, P. och Meyer, B. (2000), "The effects of the unemployment insurance payroll tax on wages, employment, claims and denials", *Journal of Public Economics* 78, 81-106.
- Andren, D. och Palmer, E. (2001), "The effect of sickness on earnings. Department of Economics", School of Economics and Commercial Law, Goteborg University, Papers in Economics No. 45.
- Burce, C. och Atkins, F. (1993), "Efficiency effect of premium-setting regimes under workers compensations: Canada and the United States", *Journal of Labor Economics* 11, 38-69.
- Card, D. och Levine, P. (1994), "Unemployment insurance taxes and the cyclical and seasonal properties of unemployment", *Journal of Public Economics* 53, 1-29.
- Deere, D. (1991), "Unemployment insurance and employment", *Journal of Labor Economics* 9, 307-324.
- Hansen, J. (2000), "The effect of work absence on wages and wage gaps in sweden", *Journal of Population Economics* 13, 45-55.
- Harcourt, M., Lam, H. och Harcourt, S. (2007), "The impact of workers compensation experience-rating on discriminatory hiring practices", *Journal of Economic Issues* 41, 681-699.
- Hesselius, P. (2004), "Sickness absence and subsequent wages", in Economic Studies 82, Department of Economics, Uppsala University.
- Hyatt, D. och Kralj, B. (1995), "The impact of workers compensation experience rating on employer appeals activity", *Industrial Relations* 34, 95-106.

- Hyatt, D. och Thomason, T. (1998), "Evidence on the efficacy of experience rating in british columbia", A report to the royal commission on workers compensation in BC.
- Jurajda, S. (2004), "Recalls and unemployment insurance taxes", *Applied Economic Letters* 11, 651-656.
- Moore, M. och Viscusi, W. (1989), "Promoting safety through workers compensation: The efficacy and net wage costs of injury insurance", *RAND Journal of Economics* 20, 499-515.
- Nilsson, C. (1993), "The swedish model: Labour market institutions and contracts", in J. Hartoog and J. Theeuwes, eds, 'Labor market contract and institutions', Elsevier, Amsterdam.
- Ruser, J. (1985), "Workers compensation insurance experience-rating, and occupational injuries", *RAND Journal of Economics* 16, 487-503.
- Ruser, J. (1991), "Workers compensation and occupational injuries and illness", *Journal of Labor Economics* 9(4), 325-350.
- Ruser, J. (1993), "Workers compensation and the distribution of occupational injuries", *Journal of Human Resources* 28, 593-617.
- Thomason, T. (1993), "Permanent partial disability in workers compensation: probability and costs", *Journal of Risk and Insurance* 60, 570-590.
- Thomason, T. och Pozzebun, S. (2002), "Determinants of firm workplace health and safety and claims management practices", *Industrial and Labor Relations Review* 55, 286-307.
- Topel, R. (1983), "On layoffs and unemployment insurance", *American Economic Review* 73, 541-559.
- Topel, R. (1985), "Unemployment and unemployment insurance", in G. Ehrenberg, ed., *Research in labor economics*, Vol. 7, pp. 91-135.
- Vikström, J. (2009), "The effect of employer incentives in social insurance on individual wages", IFAU Working paper no. 2009:13.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2009:1** Hartman Laura, Per Johansson, Staffan Khan och Erica Lindahl, "Uppföljning och utvärdering av Sjukvårdsmiljarden"
- 2009:2** Chirico Gabriella och Martin Nilsson "Samverkan för att minska sjuk-skrivningar – en studie av åtgärder inom Sjukvårdsmiljarden"
- 2009:3** Rantakeisu Ulla "Klass, kön och platsanvisning. Om ungdomars och arbetsförmedlares möte på arbetsförmedlingen"
- 2009:4** Dahlberg Matz, Karin Edmark, Jörgen Hansen och Eva Mörk "Fattigdom i folkhemmet – från socialbidrag till självförsörjning"
- 2009:5** Pettersson-Lidbom Per och Peter Skogman Thoursie "Kan täta födelseintervaller mellan syskon försämra deras chanser till utbildning?"
- 2009:6** Grönqvist Hans "Effekter av att subventionera p-piller för tonåringar på barnafödande, utbildning och arbetsmarknad"
- 2009:7** Hall Caroline "Förlängningen av yrkesutbildningarna på gymnasiet: effekter på utbildningsavhopp, utbildningsnivå och inkomster"
- 2009:8** Gartell Marie "Har arbetslöshet i samband med examen från högskolan långsiktiga effekter?"
- 2009:9** Kennerberg Louise "Hur försörjer sig nyanlända invandrare som inte deltar i sfi?"
- 2009:10** Lindvall Lars "Bostadsområde, ekonomiska incitament och gymnasieval"
- 2009:11** Vikström Johan "Hur påverkade arbetsgivaransvaret i sjukförsäkringen lönebildningen?"

Working papers

- 2009:1** Crépon Bruno, Marc Ferracci, Grégory Jolivet och Gerard J. van den Berg "Active labor market policy effects in a dynamic setting"
- 2009:2** Hesselius Patrik, Per Johansson och Peter Nilsson "Sick of your colleagues' absence?"
- 2009:3** Engström Per, Patrik Hesselius och Bertil Holmlund "Vacancy referrals, job search and the duration of unemployment: a randomized experiment"
- 2009:4** Horny Guillaume, Rute Mendes och Gerard J. van den Berg "Job durations with worker and firm specific effects: MCMC estimation with longitudinal employer-employee data"

- 2009:5** Bergemann Annette och Regina T. Riphahn “Female labor supply and parental leave benefits – the causal effect of paying higher transfers for a shorter period of time”
- 2009:6** Pekkarinen Tuomas, Roope Uusitalo och Sari Kerr “School tracking and development of cognitive skills”
- 2009:7** Pettersson-Lidbom Per och Peter Skogman Thoursie “Does child spacing affect childrens’ outcomes? Evidence from a Swedish reform”
- 2009:8** Grönqvist Hans “Putting teenagers on the pill: the consequences of subsidized contraception”
- 2009:9** Hall Caroline “Does making upper secondary school more comprehensive affect dropout rates, educational attainment and earnings? Evidence from a Swedish pilot scheme”
- 2009:10** Gartell Marie “Unemployment and subsequent earnings for Swedish college graduates: a study of scarring effects”
- 2009:11** Lindvall Lars “Neighbourhoods, economic incentives and post compulsory education choices”
- 2009:12** de Luna Xavier and Mathias Lundin “Sensitivity analysis of the unconfoundedness assumption in observational studies”
- 2009:13** Vikström Johan “The effect of employer incentives in social insurance on individual wages”

Dissertation series

- 2009:1** Lindahl Erica “Empirical studies of public policies within the primary school and the sickness insurance”
- 2009:2** Grönqvist Hans “Essays in labor and demographic economics”