



IFAU

Institutet för arbetsmarknads- och
utbildningspolitisk utvärdering

Sjukfrånvaro och anställningar till unika positioner

Lena Hensvik
Olof Rosenqvist

RAPPORT 2015:22

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

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

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

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

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala
Telefon: 018-471 70 70
Fax: 018-471 70 71
ifau@ifau.uu.se
www.ifau.se

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

Sjukfrånvaro och anställningar till unika positioner^a

av

Lena Hensvik^b och Olof Rosenqvist^c

23 november 2015

Sammanfattning

Rapporten studerar om personers sjukfrånvarorisk påverkar möjligheterna att anställas till jobb som bara utförs av ett fåtal personer inom en arbetsplats. Den grundläggande hypotesen som testas är om arbetsgivare undviker personer med hög risk för sjukfrånvaro när de anställer personal till sådana ”unika” positioner. Dessutom undersöks om graden av tillgänglig information om arbetsökandes frånvarorisk påverkar anställningsbeslutet. Resultaten visar att frånvaron bland anställda är betydligt lägre i relativt unika positioner än i positioner med fler anställda som kan utföra samma arbetsuppgifter. Detta kan delvis förklaras av att personer med lägre sjukfrånvarorisk har bättre möjligheter att anställas till unika positioner. Denna sortering in i unika positioner blir dock mindre tydlig när det råder brist på information om arbetsökandes sjukfrånvarorisk. Sammantaget bidrar resultaten till förståelsen av vilka faktorer som påverkar arbetsgivares vilja att anställa när det råder osäkerhet kring hur väl en anställning kommer att falla ut.

^a Vi vill tacka Kevin Lang, Uta Schönberg, Karl-Oskar Lindgren, Illoong Kwon, Oskar Nordström Skans, Marcus Eliason samt seminariedeltagare vid IFAU, UCLS, CReAM och EEA 2015 i Mannheim för värdefulla synpunkter under arbetets gång.

^b IFAU och UCLS. E-post: lena.hensvik@ifau.uu.se

^c IFAU och Nationalekonomiska institutionen vid Uppsala universitet. E-post: olof.rosenqvist@ifau.uu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Teorin i korthet.....	4
3	Datamaterial och empirisk modell.....	5
3.1	Datakällor och definitioner.....	5
3.2	Beskrivning av urvalet.....	6
3.3	Empirisk modell.....	7
4	Resultat.....	7
4.1	Sambandet mellan antalet substitut och sjukfrånvaro.....	7
4.2	Sambandet mellan antalet substitut och sjukfrånvaro bland nyanställda	11
4.3	Betydelsen av information.....	13
5	Slutsatser.....	13
	Referenser.....	15
	Appendix: Deskriptiv statistik.....	16

1 Inledning

På senare tid har sjukfrånvaron ökat i Sverige såväl som i många andra länder. Denna utveckling har gett upphov till ett växande intresse kring vilka faktorer som är orsaken till höga sjukfrånvaronivåer (se Vikström, 2009). En fråga som har studerats i betydligt mindre utsträckning är om, och hur, tidigare sjukfrånvaro påverkar arbetssökandes chanser att få jobb och arbetstagares rörlighet och karriärer. Dessutom vet vi nästan ingenting om vilka strategier företag använder för att minimera kostnaderna för anställdas frånvaro. Att företag kan vinna på att hitta rätt medarbetare till rätt jobb är en väletablerad teoretisk tanke. Men trots detta finns det fortfarande relativt lite forskning kring betydelsen av matchningen mellan företag och arbetssökande, eller hur företag bär sig åt för att hitta rätt personer (Oyer och Schaefer, 2011). En anledning är att det är svårt att mäta hur väl en arbetstagare passar för ett visst arbete. Dessutom har diskussionen oftast varit inriktad på hur väl arbetstagarnas kompetens stämmer överens med företagets krav.

I den här rapporten undersöker vi betydelsen av anställdas *sjukfrånvarorisk* som en potentiell faktor som företag beaktar när de ska tillsätta en vakant position. Mer specifikt testar vi idén att det är särskilt viktigt för företag att hitta personer med låg sjukfrånvaro till de jobb där frånvaro är särskilt kostsamt.

Hypotesen är att företag vill undvika personer med hög sjukfrånvaro i *unika* jobb (dvs. jobb där det finns få kollegor med liknande kompetens), eftersom kostnaderna till följd av produktionsstörningar vid frånvaro minskar med antalet *substitut* (dvs. anställda som kan utföra samma arbetsuppgifter som den frånvarande arbetstagaren). Exempelvis kommer ett företag som bara har en anställd inom IT-support sannolikt att vara mer benäget att vilja anställa en person med låg frånvarorisk relativt ett liknande företag med flera anställda inom IT-support, då dessa kan täcka upp för varandra vid frånvaro. Resultatet förväntas bli en sortering av personer med låg sjukfrånvarorisk till mer unika positioner.

I vilken utsträckning en sådan sortering verkligen sker beror delvis på hur svårt det är för företagen att under anställningsprocessen observera de sökandes sjukfrånvarorisk. Om sjukfrånvarorisen är svår att observera förväntar vi oss mindre sortering, men istället att vissa anställningar kommer att avslutas i takt med att informationsmängden ökar.

Våra resultat visar att sjukfrånvaron bland anställda i unika positioner är betydligt lägre än bland anställda i positioner med fler substitut. Detta samband uppstår via tre olika mekanismer. För det första anställs personer med lägre sjukfrånvarorisk i högre utsträckning till unika positioner. För det andra

tenderar personer att minska sin sjukfrånvaro när de befinner sig i en miljö med få substitut. En möjlig förklaring är ökad press på närvaro och/eller en bättre personalvård i jobb där kostnaderna för frånvaro är relativt höga. För det tredje leder hög sjukfrånvaro till att fler anställningar i positioner med få substitut avslutas relativt positioner med många substitut. Det faktum att sjukfrånvaro ökar sannolikheten att anställningen avslutas i unika positioner tyder på att det finns viss osäkerhet om de anställdas frånvarobenägenhet innan anställningen påbörjas (som realiseras efter hand). Denna slutsats stöds av en kompletterande analys där vi visar att arbetssökande med hög frånvarorisk anställs i lägre utsträckning om arbetsgivaren har bättre information om frånvarorisen.¹ Resultaten tyder sammantaget på att information om en arbetstagares sjukfrånvarotyp är en viktig faktor för arbetskraftens sortering och att vikten av att hitta personer med låg sjukfrånvaro är störst för nyckelpositioner.

2 Teorin i korthet

Vi utgår från vår grundläggande hypotes om att företag ogärna vill ha personer med hög sjukfrånvarorisk i positioner med få substitut och använder en modell av Eeckhout och Kircher (2011) för att skapa en formaliserad tankeram och illustrera effekterna av denna hypotes för sorteringen av olika arbetssökande till olika jobb.²

Modellen är i korthet utformad på följande sätt: Det finns två typer av arbetssökande och två typer av jobb. De arbetssökande kan antingen ha hög eller låg sjukfrånvarorisk och jobben kan ha få eller många substitut. Det grundläggande antagandet är att en arbetstagare med hög sjukfrånvarorisk i ett jobb med få substitut ger lägre avkastning än alla andra kombinationer av arbetssökande och jobb som ger en normal och identisk avkastning. Om en arbetstagare med hög sjukfrånvarorisk och ett företag med ett ledigt jobb med få substitut möts på arbetsmarknaden kommer ett anställningsförhållande således inte att upprättas utan de kommer fortsätta att söka tills de finner sin optimala partner (dvs. ett jobb med många substitut för arbetstagaren med hög sjukfrånvarorisk respektive en arbetstagare med låg sjukfrånvarorisk för ett

¹ Vi antar att det finns mer information om den sökandes frånvarorisk om denne, via sitt tidigare deltagande på arbetsmarknaden, lämnat spår efter sig som arbetsgivaren potentiellt kunnat ta del av. Specifikt antar vi att personer med stark tidigare anknytning till arbetsmarknaden bär på mer information än personer med svag anknytning, att personer med tidigare koppling till det anställande företaget har lämnat tydligare spår än personer utan tidigare koppling samt att personer som tidigare arbetat tillsammans med en eller flera nuvarande anställda på den anställande arbetsplatsen lättare kan utvärderas än personer utan sådan historik.

² I denna rapport sammanfattar vi modellens viktigaste element och dess prediktioner. I Hensvik och Rosenqvist (2015) återfinns den fullständiga modellen.

jobb med få substitut) trots att detta är förknippat med en kostnad. Vi förväntar oss därmed en överrepresentation av arbetstagare med låg sjukfrånvarorisk i jobb med få substitut. Detta utgör vår huvudprediktion. I Hensvik och Rosenqvist (2015) tar vi också upp fallet när det råder osäkerhet om arbetstagarnas sjukfrånvarotyp. Vi visar där att överrepresentationen av arbetare med låg sjukfrånvarorisk i jobb med få substitut blir mindre tydlig i en sådan miljö.

Om det finns osäkerhet om arbetarnas sjukfrånvarotyp finner vi det också troligt att det kan ske justeringar av anställningsförhållandet när sjukfrånvaron väl har realiserats. Denna dynamik ingår inte formellt i den teoretiska modellen, men intuitivt förväntar vi oss att hög faktisk sjukfrånvaro (dvs. sjukfrånvaro i det nya jobbet), framförallt i unika positioner, ska vara förknippat med en högre risk att en anställning avslutas. Vi förväntar oss slutligen att detta samband ska vara starkare (svagare) om det vid anställningstillfället fanns större (lägre) osäkerhet om arbetstagarens sjukfrånvarotyp.

3 Datamaterial och empirisk modell

3.1 Datakällor och definitioner

Rapporten baseras på svenska registerdata för åren 1997–2007. Registren förvaltas av SCB och innehåller bland annat årliga uppgifter om huvudsaklig arbetsplats, socioekonomiska bakgrundsegenskaper, månadslöner (uppräknade till heltid) och yrkeskoder. Informationen är tillgänglig för ett urval av privata företag som täcker ca 50 procent av de anställda i den privata sektorn.

Analysen bygger på idén att kostnaden för sjukfrånvaro minskar med antalet substitut eller personer som kan utföra samma arbetsuppgifter inom en arbetsplats. Vi definierar antalet substitut som antalet personer inom samma yrkeskategori på samma arbetsplats ett givet år. Yrkeskategorierna anges av yrkeskoder på 3-siffersnivå, som exempelvis skiljer mellan en administratör och en kontorssekreterare. Således kommer det för en administratör på en arbetsplats som totalt sysselsätter fyra administratörer och en kontorssekreterare att finnas tre substitut, medan det för kontorssekreteraren inte kommer att finnas något substitut. För att fokusera på vanliga anställda exkluderar vi personer i ledande befattningar. Vi utesluter också anställda på arbetsplatser med färre än tre anställda samt personer som alldeles nyligen trätt in på arbetsmarknaden (för att undvika att få med, till exempel, feriearbetare).

Vårt datamaterial innehåller också uppgifter om ersättning vid sjukfrånvaro för samtliga anställda. Dessa uppgifter kommer från Försäkringskassan och

omfattar därmed alla sjukperioder längre än två veckor.³ Vårt huvudsakliga mått på sjukfrånvaro är en indikator för att ha åtminstone en sådan period under ett givet år. Det faktum att vi inte kan observera kortare frånvaroperioder är en uppenbar brist i våra data, och vi kompletterar därför analysen med ett mått på kortare frånvaro på grund av vård av sjukt barn. När föräldrar är hemma med barn (0–10 år) som är sjuka får de ersättning från Försäkringskassan från dag 1. Detta innebär att uppgifterna om vård av sjukt barn fångar upp också kortare frånvaroperioder.

Vi vill till att börja med belysa sambandet mellan antalet substitut för en anställd och den anställdes sjukfrånvaro. Men vi är också intresserade av att se om företagen använder arbetssökandes sjukfrånvarohistorik som ett urvalskriterium vid tillsättning av en tjänst. I våra data definierar vi därför *nyanställda* som anställda som observeras på en arbetsplats under ett visst år, men inte på samma arbetsplats eller i samma företag under de fem föregående åren. För varje nyanställd studerar vi därefter deras sjukfrånvarohistorik under de tre år som föregick anställningen. Mer specifikt beräknar vi den genomsnittliga förekomsten av åtminstone en sjukfrånvaroperiod som är längre än två veckor. För att säkerställa att alla nyanställda har deltagit i arbetskraften i tre år begränsar vi urvalet till personer med minst fyra års arbetslivserfarenhet.⁴ Vi kommer också att belysa vad som händer med anställningsförhållandet över tid. För detta ändamål studerar vi sambandet mellan faktisk sjukfrånvaro (dvs. den genomsnittliga sjukfrånvaron under anställningsåret och året därefter) och risken att anställningen upphör.

3.2 Beskrivning av urvalet

Tabell A 1 och Tabell A 2 i Appendix beskriver urvalet av samtliga anställda respektive nyanställda. Vi har cirka 6 miljoner observationer i hela urvalet (Tabell A 1) och knappt 400 000 nyanställda (Tabell A 2). Av de anställda har 4 procent unika jobb (dvs. inga substitut) och cirka 11 procent har minst en sjukfrånvaroperiod som är längre än två veckor ett givet år. I överensstämmelse med vår hypotes, är förekomsten av sjukfrånvaro lägre för anställda i positioner med få substitut. De skiljer sig dock från övriga anställda också i andra aspekter vilket gör att det är svårt att direkt dra några säkra slutsatser.

De nyanställdas egenskaper skiljer sig i stort inte från det totala urvalet. Vårt att notera är dock att de som anställs till relativt unika positioner har något högre tidigare sjukfrånvaro. Det är dock viktigt att ta hänsyn till andra aspekter

³ De första två veckorna betalas av arbetsgivaren.

⁴ Eftersom tidigare sjukfrånvarosannolikhet potentiellt är korrelerad med tidigare sysselsättningsstatus kontrollerar vi för tidigare sysselsättning i vår empiriska modell.

som skiljer sig åt systematiskt mellan personer i mer eller mindre unika positioner innan vi kan dra slutsatser om sambandet mellan de anställdas frånvaro och antalet substitut.

3.3 Empirisk modell

I den grundläggande empiriska analysen skattar vi sambandet mellan att ha ett jobb med få substitut och sjukfrånvaro med hjälp av en regressionsmodell som tar hänsyn till en rad potentiellt snedvridande faktorer. Utfallet i huvudanalysen är en indikator för den anställdes sjukfrånvaro och de förklarande variablerna av intresse är indikatorer för att ha få substitut inom samma arbetsplats och yrke.⁵ Modellen inkluderar arbetsplats- och yrkesfixa effekter som fångar upp alla skillnader mellan arbetsplatser och yrken som inte varierar över tid och som potentiellt kan samvariera med både den anställdes sjukfrånvaro och antalet substitut. Man kan till exempel tänka sig att personer i vissa yrken oftare är anställda i unika positioner och även har systematiskt lägre (eller högre) sjukfrånvaro utan att det finns ett egentligt samband. Vi inkluderar vidare årsfixa effekter i modellen för att ta hänsyn till svängningar i konjunkturen som kan påverka både frånvaro- och yrkesstrukturen. Slutligen kontrollerar vi för eventuella skillnader i de anställdas bakgrundsegenskaper såsom kön, ålder, utbildning, födelseregion,⁶ föräldraskap till små barn (0–3 år) samt även antalet anställda på arbetsplatsen. Intuitivt innebär modellen att vi jämför sjukfrånvaron hos personer som är verksamma inom samma yrke men på olika arbetsplatser och som därför kan ha olika antal substitut.

4 Resultat

4.1 Sambandet mellan antalet substitut och sjukfrånvaro

De första empiriska resultaten visas grafiskt i Figur 1.⁷ Av figuren framgår tydligt att färre substitut är förknippat med lägre sjukfrånvaro. Skillnaderna jämfört med referenskategori (dvs. att ha fler än 5 substitut) är statistiskt säkerställda och varierar mellan 1 och 2 procentenheter. Mönstret visar också att sjukfrånvaron ökar gradvis med antalet substitut, vilket är i linje med

⁵ I vår huvudspecifikation skiljer vi mellan anställda med 0–1, 2–5 samt fler än 5 substitut (referensgruppen) men undersöker också förekomsten av icke-linjära effekter i antalet substitut.

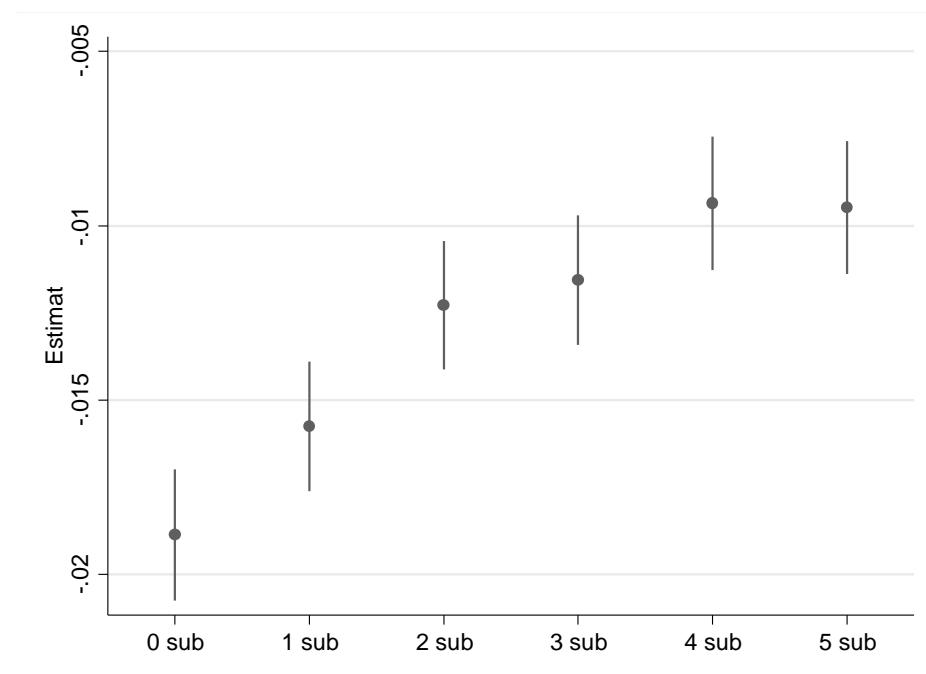
⁶ Information om födelseregion är grupperad. Grupperna är Sverige, övriga Norden, övriga Europa, Nordamerika, Sydamerika och övriga världen.

⁷ Här har vi använt en modell med 6 indikatorer: en för att ha exakt 0 substitut, en för att ha exakt 1 substitut o.s.v.

hypotesen om att kostnaderna för produktionsstörningar via sjukfrånvaro ökar i takt med att antalet substitut minskar.⁸

Storleken på effekterna är betydande: skillnaden i sjukfrånvaro mellan personer i jobb med fler än fem substitut och i jobb utan substitut, är ungefär lika stor som skillnaden i sjukfrånvaro (i vår modell) mellan anställda i 20-årsåldern och 40-årsåldern, eller som skillnaden mellan anställda med och utan små barn (0–3 år).

Figur 1 Sambandet mellan sjukfrånvaro och antalet substitut



Not: Figuren visar estimat och 95-procentiga konfidensintervall från en skattning av en empirisk modell med sex olika indikatorer för att ha relativt få substitut. Standardfelen är klustrade på arbetsplatsnivå. Jämförelsekategorin är anställda med mer än fem substitut. Bakgrundskontrollerna är kön, ålder, utbildningsnivå, födelseregion, en indikator för att ha små barn och arbetsplatsstorlek. Modellen inkluderar också års-, yrkes- och arbetsplatsfixa effekter.

Tabell 1 visar punktskattningarna när vi, för enkelhetens skull, jämför anställda i positioner med 0–1 substitut, 2–5 substitut och fler än 5 substitut (referens-kategorin). De skattade effekterna i kolumnerna (1–2) bekräftar bilden från

⁸ Vi har även estimerat en modell där vi låter antalet kategorier gå upp till 10 substitut och där referens-kategorin således är anställda med mer än 10 substitut. Resultaten visar då att skillnaden i sjukfrånvaro jämfört med referens-kategorin avtar i det närmaste linjärt i antalet substitut vilket ytterligare stärker tesen om en tydlig relation mellan sjukfrånvaro och antal substitut (se Figur A1 i Hensvik och Rosenqvist, 2015).

Figur 1 att anställda i jobb med få substitut är mindre frånvarande på grund av sjukdom.

Våra resultat tycks bekräfta hypotesen att arbetsgivare är mindre villiga att anställa personer med hög frånvarorisk till relativt unika positioner. En annan möjlig förklaring är att anställda anpassar sjukfrånvarobeteendet efter antalet substitut. För att klargöra orsakssambandet undersöker vi i kolumn (3) hur sjukfrånvaron förändras med antalet substitut för samma individ över tid (genom att inkludera så kallade individspecifika effekter i modellen). Ungefär halva effekten kvarstår, vilket kan tolkas som att totaleffekten dels beror på sortering av personer med låg sjukfrånvaro till unika positioner, dels på att anställda minskar sin sjukfrånvaro om det finns få substitut.

Tabell 1 Relationen mellan sjukfrånvaro och antalet substitut

	(1)	(2)	(3)
	Huvudeffekt		Samma individ över tid
Utfall: Sjukfrånvaro > 2 veckor år t			
0–1 substitut	-0,0132*** (0,0008)	-0,0172*** (0,0008)	-0,0089*** (0,0010)
2–5 substitut	-0,0089*** (0,0006)	-0,0107*** (0,0006)	-0,0048*** (0,0007)
Antal observationer	5 863 497	5 863 497	5 863 497
Medelvärdet för utfallet	0,109	0,109	0,109
Bakgrundskontroller	Nej	Ja	Ja
Årsfixa effekter	Ja	Ja	Ja
Yrkesfixa effekter	Ja	Ja	Ja
Arbetsplatsfixa effekter	Ja	Ja	Ja
Individfixa effekter	Nej	Nej	Ja

Not: Standardfelen är klustrade på arbetsplatsnivå (på individnivå i kolumn [3]). Jämförelsekategorin är anställda med mer än fem substitut. Bakgrundskontrollerna är kön, ålder, utbildningsnivå, födelseregion, en indikator för att ha små barn och arbetsplatsstorlek. *, ** och *** indikerar att estimaten är statistiskt säkerställda på 10-, 5- resp. 1-procentsnivån.

I Hensvik och Rosenqvist (2015) visar vi att unika jobb är förknippade med högre lön: anställda i positioner med 0–1 substitut har 1,6 procents högre heltidsjusterad månadslön jämfört med anställda i jobb med fler än fem substitut. Detta samband kan reflektera att personer i unika jobb har högre produktivitet, till exempel genom en högre kompetens som inte fångas upp av utbildningsnivån. Men även om vi kontrollerar för dessa skillnader i lön så kvarstår sambandet mellan antalet substitut och sjukfrånvaro.⁹

⁹ Det skattade sambandet i Tabell 1 kvarstår om vi också inkluderar anställda i offentlig sektor och om vi definierar antalet substitut inom ännu mer detaljerade yrkesnivåer (4 siffror). Se Hensvik och Rosenqvist (2015) för dessa resultat.

Som nämdes i Avsnitt 3 fångar vårt huvudsakliga mått på sjukfrånvaro endast upp de perioder som varar längre än 2 veckor. I den första kolumnen av Tabell 2 testas vi därför känsligheten hos våra resultat genom att ersätta detta mått med frånvaro på grund av vård av sjukt barn (VAB) som även omfattar frånvaro kortare än två veckor. Här begränsas vi urvalet till personer med minst ett barn mellan 0 och 10 år och definierar utfallet som en indikator för att ha minst en frånvaroperiod på grund av sjukt barn under ett visst år.¹⁰ I den andra kolumnen ersätter vi istället sjukfrånvaromåttet med erhållen sjukpenning (i kronor), vilket fångar upp längden på sjukfrånvaron utöver de första 14 dagarna av varje sjukperiod. Här begränsas vi urvalet till personer med minst en sådan frånvaroperiod, och använder den logaritmerade ersättningen som utfall.¹¹ Genom att använda den logaritmerade ersättningen kan våra estimat tolkas i termer av procentuella effekter.

Tabell 2 Relationen mellan alternativa frånvaromått och antalet substitut i tvärsnittet

	(1)	(2)
Utfall:	Indikator för VAB	Logaritm av sjukpenning
0–1 substitut	-0,0182*** (0,0024)	-0,0227** (0,0110)
2–5 substitut	-0,0081*** (0,0019)	-0,0179** (0,0087)
Antal observationer	1 911 734	638 409
Medelvärdet för utfallet	0,654	4,822
Bakgrundskontroller	Ja	Ja
Årsfixa effekter	Ja	Ja
Yrkesfixa effekter	Ja	Ja
Arbetsplatsfixa effekter	Ja	Ja
Individfixa effekter	Nej	Nej

Not: Standardfelen är klustrade på arbetsplatsnivå. Jämförelsekategorin är anställda med mer än fem substitut. Bakgrundskontrollerna är kön, ålder, utbildningsnivå, födelseregion, en indikator för att ha små barn och arbetsplatsstorlek. I kolumn (1) studerar vi bara individer som har åtminstone ett barn som är yngre än 11 år. Vi kontrollerar också för antalet barn i följande ålderskategorier: 0–3 år, 4–6 år och 7–10 år. I kolumn (2) studerar vi bara individer som mottagit sjukpenning. *, ** och *** indikerar att estimaten är statistiskt säkerställda på 10-, 5-, resp. 1-procentnivån.

Resultaten i kolumn (1) visar tydligt att anställda i arbeten med få substitut är betydligt mindre benägna att vara hemma för att ta hand om sjuka barn relativt

¹⁰ 65 procent av föräldrarna har åtminstone en frånvaroperiod enligt denna definition, vilket tyder på att frånvaro på grund av sjuka barn är en betydelsefull orsak till frånvaro bland föräldrar.

¹¹ Dvs. vi mäter längden av frånvaron givet att man har minst en frånvaroperiod längre än två veckor.

anställda i arbeten med många substitut. Även när vi tittar på mottagen ersättning i kolumn (2) finner vi liknande resultat. Givet åtminstone en sjukfrånvaroperiod (längre än 14 dagar) har anställda i relativt unika positioner ungefär två procents kortare sjukfrånvaro än anställda i positioner med mer än 5 substitut. Sammantaget bekräftar dessa resultat det samband mellan sjukfrånvaro och antal substitut som visades i Tabell 1.

4.2 Sambandet mellan antalet substitut och sjukfrånvaro bland nyanställda

Analysen i Tabell 1 antydde att sambandet mellan sjukfrånvaro och antal substitut delvis kan förklaras av att personer med lägre sjukfrånvarorisk har högre sannolikhet att anställas till jobb med få substitut. I detta avsnitt undersöker vi denna förklaring närmare genom att titta på hur sjukfrånvarorisk hos nyanställda påverkade var de anställdes. Risken mäter vi genom den genomsnittliga förekomsten av sjukfrånvaro (längre än 14 dagar) under de 3 kalenderår närmast föregående anställningsår.¹² På grund av att vi har färre observationer och därmed sämre precision i skattningarna av sambanden när vi studerar nyanställda delar vi bara upp urvalet i två kategorier: de som har 0–5 substitut och de som har fler än 5 substitut.

Tabell 3 Sambandet mellan sjukfrånvaron innan anställningen och antalet substitut i det nya jobbet

Utfall: Sjukfrånvaro innan anställning	(1)
0–5 substitut	-0,0043*** (0,0014)
Antal observationer	387 901
Medelvärde för utfallet	0,116
Bakgrundskontroller	Ja
Årsfixa effekter	Ja
Yrkesfixa effekter	Ja
Arbetsplatsfixa effekter	Ja
Individfixa effekter	Nej

Not: Standardfelen är klustrade på arbetsplatsnivå. Jämförelsekategorin är anställda med mer än fem substitut. Bakgrundskontrollerna är kön, ålder, utbildningsnivå, födelseregion, en indikator för att ha små barn, andelen år i sysselsättning under de 3 år som föregick anställningen och arbetsplatsstorlek. *, ** och *** indikerar att estimaten är statistiskt säkerställda på 10-, 5- resp. 1-procentsnivån.

Resultaten från analysen visas i Tabell 3. Här kan vi se att personer som anställdes till relativt sett mer unika positioner (dvs. med 0–5 substitut) hade

¹² Om risken uppgår till 1 har man alltså haft minst en sjukdomsperiod längre än 14 dagar under vart och ett av de tre åren.

0,4 procentenheter lägre sjukfrånvaro redan tidigare jämfört med nyanställda i jobb med fler än 5 substitut (referenskategori). Resultatet tyder på att arbetsgivare är mindre benägna att anställa personer med hög frånvarorisk när kostnaden för frånvaro är hög.

Tabell 4 Sambandet mellan faktisk sjukfrånvaro och justeringar i anställnings-situationen för individer i jobb med få och många substitut

	(1)	(2)	(3)	(4)
Panel A.	Alla	Jobb med subst.≤5	Jobb med subst.>5	Skillnad
Utfall: Ej på arbetsplatsen i år t+2				
Faktisk sjukfrånvaro	0,1100*** (0,0037)	0,1284*** (0,0097)	0,1072*** (0,0040)	0,1072*** (0,0040)
Faktisk sjukfrånvaro * 0–5 substitut				0,0212** (0,0105)
Observationer	336 026	63 624	272 402	336 026
Medelvärdet för utfallet	0,270	0,280	0,267	0,270
Panel B.	Alla	Jobb med subst.≤5	Jobb med subst.>5	Skillnad
Utfall: Fler substitut i år t+3				
Faktisk sjukfrånvaro	0,0152** (0,0072)	0,0582** (0,0248)	0,0134* (0,0075)	0,0134* (0,0075)
Faktisk sjukfrånvaro * 0–5 substitut				0,0448* (0,0258)
Antal observationer	121 195	20 254	100 941	121 195
Medelvärdet för utfallet	0,485	0,444	0,494	0,485
Bakgrundskontroller	Ja	Ja	Ja	Ja
Årsfixa effekter	Ja	Ja	Ja	Ja
Yrkesfixa effekter	Ja	Ja	Ja	Ja
Arbetsplatsfixa effekter	Ja	Ja	Ja	Ja
Individfixa effekter	Nej	Nej	Nej	Nej

Not: I Panel A studerar vi bara nyanställda som även observeras på arbetsplatsen år $t+1$. I Panel B studerar vi bara nyanställda som även observeras på arbetsplatsen år $t+1$, $t+2$ och $t+3$. Standardfelen är klustrade på arbetsplatsnivå. Jämförelsekategori är anställda med mer än fem substitut. Bakgrundskontrollerna är kön, ålder, utbildningsnivå, födelseregion, en indikator för att ha små barn och arbetsplatsstorlek. I kolumn (4) är alla variabler interagerade med en indikator för att ha 0–5 substitut. *, ** och *** indikerar att estimaten är statistiskt säkerställda på 10-, 5- resp. 1-procentsnivån.

I Tabell 4 kompletterar vi den tidigare analysen genom att visa hur den faktiska sjukfrånvaron bland nyanställda påverkar anställningens varaktighet och förutsättning. ¹³ Vi studerar om faktisk sjukfrånvaro påverkar längden på anställningen och sannolikheten att få fler substitut över tid, samt om dessa samband

¹³ För att få ett rättvisande mått på faktisk sjukfrånvaro fokuserar vi på de nyanställda som stannar på arbetsplatsen minst ett år.

varierar beroende på om man befinner sig i en position med få respektive många substitut.

Resultaten visar att högre faktisk sjukfrånvaro är förknippad med högre risk att anställningen avslutas (Panel A, kolumn [1]), och en högre sannolikhet att få fler substitut över tid (Panel B, kolumn [1]). I överensstämmelse med våra prediktioner är sambanden också särskilt starka bland anställda i relativt unika positioner (kolumnerna [2–4]).

4.3 Betydelsen av information

Att faktisk sjukfrånvaro leder till kortare anställningar (speciellt i unika positioner) indikerar att det finns en viss osäkerhet kring frånvaroriskerna vid anställningstillfället. Detta är rimligt då det borde vara betydligt svårare för arbetsgivare att bedöma en arbets sökandes frånvarorisk jämfört med, till exempel, dennes formella meriter. I Hensvik och Rosenqvist (2015) undersöker vi direkt hur tillgången på information om en arbets sökande påverkar anställningsbeslutet. Vi använder tre olika mått på mängden information om en arbets sökande: huruvida denne har (1) varit i arbete de senaste tre åren, (2) haft en anställning vid en annan arbetsplats inom samma företag och (3) varit tidigare kollega med en nuvarande anställd. I samtliga fall är det rimligt att tro att detta påverkar i vilken utsträckning som arbetsgivaren kan skaffa sig information om den sökandes frånvarorisk.

Våra resultat tyder på att information om en arbetstagares sjukfrånvarotyp är en viktig faktor för anställningsbeslutet.¹⁴ Bättre information (dvs. att något av kriterierna [1]–[3] ovan är uppfyllda) är i allmänhet förknippat med starkare sortering på basis av sjukfrånvarorisk. Informationsmängden är vidare en bättre prediktor för sjukfrånvaroriskerna i arbeten med få substitut än i arbeten med relativt många substitut, vilket tyder på att företag lägger mer vikt på att inte anställa personer med hög sjukfrånvaro till positioner som är unika. Slutligen finner vi att faktisk sjukfrånvaro ökar risken att anställningen avslutas i jobb där frånvaro är förknippat med relativt sett högre kostnader.

5 Slutsatser

Rapporten studerar om personers sjukfrånvarorisk påverkar möjligheterna att anställas till jobb som bara utförs av ett fåtal personer inom en arbetsplats. Vi utgår från en teoretisk modell enligt vilken matchningen av arbets sökande med hög sjukfrånvarorisk till jobb med få substitut (dvs. anställda som kan utföra

¹⁴ Resultaten visas i sin helhet i tabellerna 5–7 i Hensvik och Rosenqvist (2015).

samma arbetsuppgifter) ger lägre avkastning eftersom kostnaderna till följd av produktionsstörningar vid frånvaro minskar med antalet personer som kan utföra samma arbetsuppgifter. Modellen visar att en sådan process leder till en överrepresentation av arbetstagare med låg sjukfrånvarorisk i jobb med få substitut. Styrkan på sambandet avgörs av tillgången på information om sökandes sjukfrånvarorisk vid anställningstillfället. Om sjukfrånvarorisen är svår att observera för arbetsgivaren kommer faktisk sjukfrånvaro istället leda till att fler anställningar avslutas i jobb med få substitut. Detta kan initieras av såväl arbetsgivaren som av den anställda då båda parter, typiskt sett har incitament att avsluta anställningen för att hitta en bättre match.

Våra hypoteser testas med en statistisk modell där vi relaterar antalet substitut inom jobb till sjukfrånvaron bland de anställda. Resultaten visar att frånvaron bland anställda är betydligt lägre i unika positioner jämfört med positioner med fler substitut. Detta samband uppstår via tre olika mekanismer. För det första anställs personer med lägre sjukfrånvarorisk i högre utsträckning till unika positioner. För det andra tenderar arbetstagare att minska sin sjukfrånvaro när de befinner sig på en arbetsplats med få substitut. För det tredje leder hög sjukfrånvaro till att fler anställningar avslutas i positioner med få substitut än i positioner med många substitut. Det faktum att sjukfrånvaro ökar sannolikheten att anställningar i unika positioner avslutas tyder på att det råder osäkerhet kring de anställdas frånvarobenägenhet vid anställningstillfället.

Sammantaget tyder dessa resultat på att sjukfrånvaro påverkar möjligheterna att anställas till nyckelpositioner då företag aktivt försöker hitta personer med låg sjukfrånvarorisk när de tillsätter jobb med få substitut. Arbetsgivare tycks således väga in kostnader vid eventuell frånvaro i rekryteringsbeslutet. Våra resultat pekar också på att det finns viss osäkerhet om en arbetssökandes frånvarorisk vid anställningstillfället. En tänkbar konsekvens av sådan osäkerhet är att arbetsgivare i högre utsträckning väljer att inte anställa personer med vissa egenskaper som är förknippade med högre genomsnittlig sjukfrånvaro. Relevansen och effekterna av sådan eventuell ”statistisk diskriminering” vore en intressant vidareutveckling av denna studie.

Referenser

- Eeckhout, J. och Kircher, P. (2011), "Identifying sorting—in theory", *The Review of Economic Studies*, 78(3), 872–906.
- Hensvik, L. och Rosenqvist, O. (2015), "The strength of the weakest link: sickness absence, internal substitutability and worker-firm matching", IFAU Working Paper 2015:28.
- Oyer, P. och Schaefer, S. (2011) "Personnel Economics: Hiring and Incentives", *Handbook of Labor Economics*, vol. 4, 1769–1823.
- Vikström, J. (2009), "The effect of employer incentives in social insurance on individual wages", IFAU Working Paper 2009:13.

Appendix: Deskriptiv statistik

Tabell A 1 Deskriptiv statistik för samtliga anställda

	(1) Alla	(2) 0–5 substitut	(3) >5 substitut
Jobbkarakteristika			
Unik position	0,036	0,204	0,000
Arbetsplatsstorlek	570,9	90,8	675,7
Demografi			
Ålder	40,6	42,6	40,2
Man	0,629	0,495	0,658
Antal barn i åldern 0–17 år	0,829	0,836	0,828
Födelseregion			
Sverige	0,913	0,939	0,908
Övriga Norden	0,032	0,026	0,033
Övriga Europa	0,026	0,018	0,027
Nordamerika	0,001	0,001	0,001
Sydamerika	0,006	0,003	0,007
Övriga världen	0,022	0,012	0,024
Utbildning			
Förgymnasial utbildning < 9 år	0,025	0,021	0,026
Förgymnasial utbildning ≥ 9 år	0,054	0,042	0,057
Gymnasium max 2 år	0,413	0,386	0,418
Gymnasium 2–3 år	0,225	0,233	0,223
Högskola < 3 år	0,143	0,169	0,138
Högskola ≥ 3 år	0,131	0,143	0,128
Forskarutbildning	0,008	0,004	0,008
Lön och sjukfrånvaro			
Månatlig lön (kr)	23 657	22 824	23 839
Sjukfrånvaro > 2 veckor	0,109	0,098	0,111
Yrken			
Med krav på fördjupad högskolekompetens	0,165	0,191	0,159
Med krav på högskolekompetens el. motsvarande	0,245	0,315	0,229
Med krav på kortare utbildning el. introduktion	0,062	0,047	0,065
Inom administration och kundtjänst	0,124	0,212	0,105
Inom service, omsorg och försäljning	0,088	0,093	0,087
Inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,005	0,010	0,004
Inom byggverksamhet och tillverkning	0,116	0,090	0,121
Inom maskinell tillverkning, transport m.m.	0,196	0,043	0,230
Antal observationer	5 863 497	1 050 017	4 813 480

Not: Datamaterialet är baserat på anställda inom privat sektor i Sverige för åren 1997–2007. Chefer och personer som nyligen trätt in på arbetsmarknaden har exkluderats.

Tabell A 2 Deskriptiv statistik för nyanställda

	(1) Alla	(2) 0–5 substitut	(3) >5 substitut
Jobbkarakteristika			
Unik position	0,039	0,207	0,000
Arbetsplatsstorlek	406,8	77,0	483,7
Demografi			
Ålder	35,7	37,4	35,3
Man	0,599	0,501	0,622
Antal barn i åldern 0–17 år	0,807	0,890	0,787
Födelseregion			
Sverige	0,898	0,928	0,891
Övriga Norden	0,024	0,023	0,025
Övriga Europa	0,030	0,021	0,032
Nordamerika	0,001	0,001	0,001
Sydamerika	0,010	0,006	0,011
Övriga världen	0,065	0,041	0,071
Utbildning			
Förgymnasial utbildning < 9 år	0,008	0,006	0,008
Förgymnasial utbildning ≥ 9 år	0,089	0,059	0,097
Gymnasium max 2 år	0,343	0,332	0,346
Gymnasium 2–3 år	0,270	0,270	0,270
Högskola < 3 år	0,133	0,158	0,127
Högskola ≥ 3 år	0,150	0,172	0,145
Forskarutbildning	0,006	0,004	0,006
Lön och sjukfrånvaro			
Månatlig lön (kr)	22 413	22 226	22 457
Sjukfrånvaro före anställning	0,116	0,125	0,114
Yrken			
Med krav på fördjupad högskolekompetens	0,171	0,186	0,168
Med krav på högskolekompetens el. motsvarande	0,227	0,293	0,212
Med krav på kortare utbildning el. introduktion	0,079	0,058	0,084
Inom administration och kundtjänst	0,128	0,207	0,110
Inom service, omsorg och försäljning	0,133	0,113	0,137
Inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,006	0,010	0,004
Inom byggverksamhet och tillverkning	0,091	0,082	0,094
Inom maskinell tillverkning och transport m.m.	0,165	0,052	0,192
Antal observationer	387 901	73 366	314 535

Not: Datamaterialet är baserat på nyanställda inom privat sektor i Sverige för åren 1997–2007. Chefer och personer som nyligen trätt in på arbetsmarknaden har exkluderats.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2015:1** Albrecht James, Peter Skogman Thoursie och Susan Vroman ”Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige”
- 2015:2** Persson Petra ”Socialförsäkringar och äktenskapsbeslut”
- 2015:3** Frostenson Magnus ”Organisatoriska åtgärder på skolnivå till följd av lärarlegitimationsreformen”
- 2015:4** Grönqvist Erik och Erik Lindqvist ”Kan man lära sig ledarskap? Befälsutbildning under värnplikten och utfall på arbetsmarknaden”
- 2015:5** Böhlmark Anders, Helena Holmlund och Mikael Lindahl ”Skolsegregation och skolval”
- 2015:6** Håkanson Christina, Erik Lindqvist och Jonas Vlachos ”Sortering av arbetskraftens förmågor i Sverige 1986–2008”
- 2015:7** Wahlström Ninni och Daniel Sundberg ”En teoribaserad utvärdering av läroplanen Lgr 11”
- 2015:8** Björvang Carl och Katarina Galic’ ”Kommunernas styrning av skolan – skolplaner under 20 år”
- 2015:9** Nybom Martin och Jan Stuhler ”Att skatta intergenerationella inkomstsamband: en jämförelse av de vanligaste måtten”
- 2015:10** Eriksson Stefan och Karolina Stadin ”Hur påverkar förändringar i produkt efterfrågan, arbetsutbud och lönekostnader antalet nyanställningar?”
- 2015:11** Grönqvist Hans, Caroline Hall, Jonas Vlachos och Olof Åslund ”Utbildning och brottslighet – vad händer när man förlängde yrkesutbildningarna på gymnasiet?”
- 2015:12** Lind Patrik och Alexander Westerberg ”Yrkeshögskolan – vilka söker, vem tar examen och hur går det sedan?”
- 2015:13** Mörk Eva, Anna Sjögren och Helena Svaleryd ”Hellre rik och frisk – om familjebakgrund och barns hälsa”
- 2015:14** Eliason Marcus och Martin Nilsson ”Inlåsnings effekter och differentierade ersättningsnivåer i sjukförsäkringen”
- 2015:15** Boye Katarina ”Mer vab, lägre lön? Uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av barn och lön bland svenska föräldrar”
- 2015:16** Öhman Mattias ”Smarta och sociala lever längre: sambanden mellan intelligens, social förmåga och mortalitet”
- 2015:17** Mellander Erik och Joakim Svärth ”Tre lärdomar från en effektutvärdering av lärarstödsprogrammet NTA”

- 2015:18** Regnér Johan och Martin Söderström ”Tidiga insatser för arbetssökande med hög risk för långtidsarbetslöshet”
- 2015:19** Blind Ina, Matz Dahlberg och Olof Åslund ”Som på räls? Förbättrade pendlingsmöjligheter och individens arbetsmarknad”
- 2015:20** Fredriksson Peter, Lena Hensvik och Oskar Nordström Skans ” Rätt man på rätt plats? Matchning, ingångslöner och separationer”
- 2015:21** Fredriksson Peter, Hessel Oosterbeek och Björn Öckert ”Hur reagerar föräldrar på resursneddragningar i skolan?”
- 2015:22** Hensvik Lena och Olof Rosenqvist ”Sjukfrånvaro och anställningar till unika positioner”

Working papers

- 2015:1** Avdic Daniel “A matter of life and death? Hospital distance and quality of care: evidence from emergency hospital closures and myocardial infarctions”
- 2015:2** Eliason Marcus “Alcohol-related morbidity and mortality following involuntary job loss”
- 2015:3** Pingel Ronnie och Ingeborg Waernbaum “Correlation and efficiency of propensity score-based estimators for average causal effects”
- 2015:4** Albrecht James, Peter Skogman Thoursie och Susan Vroman “Parental leave and the glass ceiling in Sweden”
- 2015:5** Vikström Johan “Evaluation of sequences of treatments with application to active labor market policies”
- 2015:6** Persson Petra “Social insurance and the marriage market”
- 2015:7** Grönqvist Erik och Erik Lindqvist “The making of a manager: evidence from military officer training”
- 2015:8** Böhlmark Anders, Helena Holmlund och Mikael Lindahl “School choice and segregation: evidence from Sweden”
- 2015:9** Håkanson Christina, Erik Lindqvist och Jonas Vlachos “Firms and skills: the evolution of worker sorting”
- 2015:10** van den Berg Gerard J., Antoine Bozio och Mónica Costa Dias “Policy discontinuity and duration outcomes”
- 2015:11** Wahlström Ninni och Daniel Sundberg “Theory-based evaluation of the curriculum Lgr 11”
- 2015:12** Frölich Markus och Martin Huber “Direct and indirect treatment effects: causal chains and mediation analysis with instrumental variables”
- 2015:13** Nybom Martin och Jan Stuhler “Biases in standard measures of inter-generational income dependence”

- 2015:14** Eriksson Stefan och Karolina Stadin “What are the determinants of hiring? – The role of demand and supply factors”
- 2015:15** Åslund Olof, Hans Grönqvist, Caroline Hall och Jonas Vlachos “Education and criminal behaviour: insights from an expansion of upper secondary school”
- 2015:16** van den Berg Gerard J. och Bas van der Klaauw “Structural empirical evaluation of job search monitoring”
- 2015:17** Nilsson Martin “Economic incentives and long-term sickness absence: the indirect effect of replacement rates on absence behaviour”
- 2015:18** Boye Katarina “Care more, earn less? The association between care leave for sick children and wage among Swedish parents”
- 2015:19** Assadi Anahita och Martin Lundin “Tenure and street level bureaucrats: how assessment tools are used at the frontline of the public sector”
- 2015:20** Stadin Karolina “Firms’ employment dynamics and the state of the labor market”
- 2015:21** Öhman Mattias “Be smart, live long: the relationship between cognitive and non-cognitive abilities and mortality”
- 2015:22** Hägglund Pathric, Per Johansson och Lisa Laun “Rehabilitation of mental illness and chronic pain – the impact on sick leave and health”
- 2015:23** Mellander Erik och Joakim Svärth “Inquiry-based learning put to test: long-term effects of the Swedish science and technology for children program”
- 2015:24** Norén Anna “Childcare and the division of parental leave”
- 2015:25** Åslund Olof, Ina Blind och Matz Dahlberg “All aboard? Commuter train access and labor market outcomes”
- 2015:26** Fredriksson Peter, Lena Hensvik och Oskar Nordström Skans “Mismatch of talent: evidence on match quality, entry wages, and job mobility”
- 2015:27** Fredriksson Peter, Björn Öckert och Hessel Oosterbeek “Parental responses to public investments in children: evidence from a maximum class size rule”
- 2015:28** Hensvik Lena och Olof Rosenqvist “The strength of the weakest link: sickness absence, internal substitutability and worker-firm matching”

Dissertation series

- 2014:1** Avdic Daniel “Microeconomic analyses of individual behaviour in public welfare systems”
- 2014:2** Karimi Arizo “Impacts of policies, peers and parenthood on labor market outcomes”
- 2014:3** Eliasson Tove “Empirical essays on wage setting and immigrant labor market opportunities”
- 2014:4** Nilsson Martin “Essays on health shocks and social insurance”

- 2014:5** Pingel Ronnie “Some aspects of propensity score-based estimators for causal inference”
- 2014:6** Karbownik Krzysztof “Essays in education and family economics”