

Arbetsplatser och sjukfrånvaro

Vad utmärker arbetsplatser som anställer tidigare sjukskrivna?

Gun Johansson

Cecilia Orellana Pozo

Jette Möller

Karin Nordström

Vad utmärker arbetsplatser som anställer tidigare sjukskrivna?^a

av

Gun Johansson^b, Cecilia Orellana Pozo^c, Jette Möller^d, och Karin Nordström^e

2018-10-05

Sammanfattning

Den här studien fokuserar på sambandet mellan arbetsplatsegenskaper och anställning av personer som varit sjukskrivna. Syftet är att undersöka huruvida sådana anställningar skiljer sig från andra med avseende på egenskaper hos arbetsplatserna (sektor, antal anställda, könssammansättning, andelar med olika utbildning och genomsnittlig ålder) och om individuella förhållanden (kön och diagnos) påverkar sannolikheten att bli anställd. Svenska arbetsplatser med fem anställda eller mer år 2012 ingår i studien. Resultaten visar att arbetsplatser som mest sannolikt anställer tidigare sjukskrivna finns i den offentliga eller ideella sektorn. De är i högre grad kvinnodominerade, har få anställda, har en högre andel lågutbildade och en högre genomsnittlig ålder. Sannolikheten att anställa personer med olika diagnoser är, med några undantag, liknande mellan olika typer av arbetsplatser. Resultaten visar att sannolikheten för att bli anställd om man varit sjukskriven inte skiljer sig mellan kvinnor och män.

^a Vi är tacksamma för värdefulla kommentarer från seminariedeltagare vid IFAU. Martin Lundin för de kloka synpunkter han fortlöpande lämnat under arbetet med rapporten. Rapporten har också berikats av hjälpsamma kommentarer från två anonyma granskare.

^b Gun Johansson, gun.johansson@ki.se, Enheten för Arbetsmedicin, Institutet för Miljömedicin, Karolinska institutet.

^c Cecilia Orellana Pozo, cecilia.orellana@ki.se, Enheten för Arbetsmedicin, Institutet för Miljömedicin, Karolinska institutet.

^d Jette Möller, jette.moller@ki.se, Institutionen för folkhälsovetenskap, Karolinska institutet.

^e Karin Nordström, karin.nordstrom@liu.se, Institutionen för beteendevetenskap och lärande (IBL), Linköpings universitet.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Data och metod	5
2.1	Undersökningsdesign.....	5
2.2	Urval.....	5
2.3	Variabler	6
2.4	Metod.....	8
2.5	Metodologiska överväganden.....	9
3	Resultat	9
3.1	Stabilt anställda och nyanställda	9
3.2	Nyanställdas sjukfrånvaro och egenskaper hos arbetsplatser	14
3.3	Sannolikhet för att en arbetsplats rekryterar en individ som har varit sjukfrånvarande.....	16
3.4	Diagnoser bland nyanställda.....	21
4	Avslutande diskussion	23
	Referenser	26

1 Inledning

Ett inkluderande arbetsliv kan definieras som att så många som möjligt uppmuntras och tillåts att komma in i arbetslivet och förbli anställda (SOU 2009:93). Den så kallade ”arbetslinjen” (Junestav 2004), som är central i svensk välfärdspolitik och som betonar att aktivitet är att fördrå framför passivt bidragstagande, ligger i linje med ett inkluderande arbetsliv (Socialförsäkringsutredningen 2005). Ett uttryck för betoningen på arbetslinjen är de fasta tidsgränser som infördes 2008 i det svenska sjukförsäkringssystemet och som innebär att de sjukskrivna som inom sex månader inte kan återgå till sin befintliga arbetsgivare ska söka ett nytt arbete. En förutsättning för att denna reform ska fungera är att individerna kan hitta ett lämpligt arbete samt att arbetsgivarna är villiga att anställa de som på grund av ohälsa inte kan återgå till sin tidigare arbetsgivare.

Hälsa och arbete är inbördes kopplade, och många studier stöder uppfattningen att arbetsförhållanden och anställningsstatus påverkar hälsan (Virtanen m.fl. 2005; Norström m.fl. 2014). Den omvända tanken, att hälsan påverkar arbetsförhållanden och anställningsstatus, är mindre undersökt. Dawson m.fl. (2015) rapporterar dock att nedsatt psykisk hälsa ökar sannolikheten för att vara tillfälligt anställd, och Wagenaar m.fl. (2012) visar att de arbetstagare som har sämst hälsa och arbetsförmåga har hög risk att hamna i osäkra tillfälliga anställningar eller arbetslöshet.

Att den yrkesverksamma befolkningen är friskare än den allmänna befolkningen, är välkänt inom arbetsepidemiologi och benämns där som ”the healthy worker effect” (HWE) (Wagenaar m.fl. 2012). I enlighet med HWE är andelen sysselsatta lägre bland de som har någon ohälsa än bland de som inte har det. Bland den svenska befolkningen i åldrarna 16–64 var 78 procent anställda år 2015. Jämförbara siffror bland de som rapporterade någon form av hälsoproblem såsom rörelsenedsättning, psykisk nedsättning och astma/allergi var 62 procent och om denna ohälsa också bidrog till nedsatt arbetsförmåga var sysselsättningsgraden 54 procent (SCB 2016).

HWE kan vara ett resultat av en ”healthy hire effect”, det vill säga att arbetstagare med ohälsa har mindre sannolikhet att anställas än de utan ohälsa. Det kan också vara ett resultat av en ”healthy worker survivor effect”, vilket handlar om att de med ohälsa har större sannolikhet att lämna sin anställning och hamna i arbetslöshet (Heederik 2006). Hälsa kan således vara en avgörande faktor för personalomsättning. Vi fokuserar i den här rapporten på ”healthy hire effect” genom att studera anställningar av personer som har varit sjukskrivna.

Orsakerna till ”healthy hire effect” kan bland annat kopplas till individuella förhållanden (utbudssidan) eller förhållanden kopplade till arbetsgivaren (efterfrågesidan) (Chan m.fl. 2010). I WHO:s och Världsbankens (2011) rapport ”World report on disability” framgår det att både utbud och efterfrågan förklarar att personer med ohälsa och nedsatt arbetsförmåga har lägre sysselsättningsgrad än övriga. På utbudssidan kan individer med ohälsa ha högre kostnader för att arbeta, eftersom mer ansträngning kan krävas för att nå arbetsplatsen och att utföra arbetet. Om välfärdssystem är generösa kan detta medföra att individen förlorar på att yrkesarbeta jämfört med att erhålla bidrag. På efterfrågesidan kan arbetsgivaren bedöma att kostnaden att anställa är hög om hälsotillståndet minskar personens produktivitet. Detta kan i sin tur till exempel bero på att arbetssökande på grund av ohälsa har funktionsnedsättningar som kräver anpassningar av arbetet.

Kaye m.fl. (2011) fann att tre vanliga orsaker till att arbetsgivare inte vill anställa personer med nedsatt funktion var: brist på kunskap om hur man hanterar och anpassar arbete till ohälsan, oro för kostnader som kan uppstå i samband med anpassning av arbetet och oro för ett juridiskt ansvar. Förutom att förhållanden kopplat till ohälsa kan påverka arbetsgivares villighet att anställa, kan också tidigare sjukfrånvaro hos en arbetssökande i sig påverka denna vilja då den kan tolkas som ett lägre arbetsengagemang.

I en studie av svenska arbetsgivares rekryteringsbeteende analyserades data från hypotetiska val i en experimentell design där 426 arbetsgivare ingick. Resultaten visade att bl.a. historik av sjukfrånvaro hos en arbetssökande påverkade arbetsgivares benägenhet att anställa (Eriksson m.fl. 2012). Resultaten visade vidare små skillnader mellan olika arbetsgivare med avseende på sektor, antal anställda och könsfördelning. Större företag föreföll dock vara mer benägna att anställa grupper som är mindre attraktiva på arbetsmarknaden. För att ytterligare belysa frågan om sannolikheten att en tidigare sjukskriven anställs hos olika arbetsgivare analyserar vi i föreliggande studie registerdata över nyanställningar på svenska arbetsplatser.

Få studier har fokuserat på vad som karaktäriserar de arbetsplatser där de som har varit sjukskrivna anställs. En tidigare studie från vår forskargrupp visar att antal dagar som nyanställda varit sjukskrivna året innan sin nya anställning sammanhänger med arbetsplatsernas genomsnittliga sjukfrånvaro. Ju fler egna dagar av sjukskrivning, desto högre är den genomsnittliga frånvaron på den nya arbetsplatsen (Nordström m.fl. 2016). En studie från USA visar att stora företag och offentliga organisationer är mer benägna att anställa personer med ohälsa och nedsatt arbetsförmåga än mindre företag och privata organisationer (Domzal m.fl. 2008).

Studier av anställning av män och kvinnor pekar på att kvinnor utsätts för diskriminering (SOU 2014:30; Carlsson och Eriksson 2017). Det är möjligt att detta i så fall också gäller vid anställning av personer med nedsatt hälsa. Därför är det intressant att närmare studera könsmönster. Rekrytering av nyanställda kan också skilja sig åt med avseende på diagnos. I en granskning av arbetsgivarnas inställning till att anställa personer med nedsatt arbetsförmåga fann man att arbetssökande med fysisk nedsatt förmåga betraktades mer positivt än arbetssökande med psykiska eller psykiatriska funktionsnedsättning (Hernandez och Keys 2000).

Ökad kunskap kring anställningsmönster av personer som varit sjukskrivna kan bidra till att bättre utforma arbetsmarknads- och socialpolitiska åtgärder för att inkludera personer med nedsatt arbetsförmåga. Syftet med denna studie är att undersöka om anställning av personer som varit sjukskrivna skiljer sig åt med avseende på arbetsplatsernas sektorstillhörighet, antal anställda, könssammansättning, andelar med olika utbildning och genomsnittliga ålder och huruvida anställning till dessa arbetsplatser är olika med hänsyn till individernas kön och diagnos.

2 Data och metod

2.1 Undersökningsdesign

I studien analyserar vi flödet mellan två år (2011 och 2012) av hur individer med olika antal sjukskrivningsdagar (definierad år 1) rekryteras till arbetsplatser med olika egenskaper (definierade år 2).

2.2 Urval

Studien är en registerbaserad uppföljningsstudie där vi analyserar arbetsplatser med fem anställda eller fler 2012. För samtliga personer som fått en kontrolluppgift från arbetsgivare avseende utbetald kontant bruttolön bestäms ett huvudsakligt arbetsställe av SCB. En arbetsplats definieras som en adress, egendom eller grupp av fastigheter där någon form av ekonomisk aktivitet sker, med minst en anställd som arbetar i minst 20 timmar per vecka. Ett företag kan ha flera arbetsplatser, men en arbetsplats kan bara tillhöra ett företag. Personer med ett arbetsplatsidentifikationsnummer, som huvudsakligen baseras på löner som betalats i november, definieras som anställda. Gränsen på fem anställda har valts eftersom mindre företag ofta anställer ägaren och familjemedlemmar, vilket ger ett annorlunda urval för anställning jämfört med andra arbetsplatser. Bland anställda 2012 identifierar vi de som var nyanställda till arbetsplatserna. Det gör vi genom att anställda vars arbetsplats har ett

identifikationsnummer 2012 som skiljer sig från det som de hade under 2011 definieras som ”nyanställda”. De som har samma identifikationsnummer mellan dessa år kategoriseras som ”stabilt anställda”. Bland nyanställda under 2012 inkluderas både de som har en registrerad arbetsplats under 2011 (jobbyte) och de som inte har någon sådan registrering för 2011. Bland de anställda i urvalet är 23 369 anställda på arbetsplatser där alla anställda har ett nytt arbetsplatsidentifikationsnummer (13 365 kvinnor och 10 004 män). Ett nytt identifikationsnummer beror troligen i de här fallen betydligt oftare på en ny ägare till företaget än på att alla anställda är nyanställda. Samtliga dessa kategoriseras därför som ”stabilt anställd”.

Totalt fanns 467 112 arbetsplatser i Sverige år 2012, vilka anställde 4 419 833 personer (Tabell 1). Ungefär 30 procent av arbetsplatserna hade fem anställda eller mer och runt 90 procent av de anställda arbetade på dessa arbetsplatser. Bland arbetsplatserna med minst fem anställda eller mer hade 118 311 minst en nyanställd person.

Tabell 1 Antal arbetsplatser och anställda män och kvinnor år 2012

	Arbetsplatser (n)	Antal anställda (n)	Män (n)	Kvinnor (n)
Totalt	467 112	4 419 833	2 278 819	2 141 014
Med 5 eller fler anställda	138 081	3 916 591	1 965 334	1 951 257

2.3 Variabler

2.3.1 Sjukfrånvaro

Alla individer i materialet kategoriseras utifrån den sjukfrånvaro som de ersatts för från Försäkringskassan 2011. För att vara berättigad till sådan ersättning måste man vara bosatt i eller arbeta i Sverige. De första två veckorna av sjukfrånvaron finns inte registrerad, eftersom arbetsgivaren ersätter denna period. Om sjukfrånvaron fortsätter efter 14 dagar utgår sjukpenning från Försäkringskassan. Sjukpenningen kan utgå på 25, 50, 75 eller 100 procent. Vi använder uppgifter om sjukpenning betald av Försäkringskassan som ett mått på sjukfrånvaro, vilket innebär att de som saknar sjukdagar inkluderar de som har varit i sjukfrånvarande i upp till 14 dagar. Vi definierar en dag av sjukfrånvaro att omfatta en dag med full sjukpenning, två dagar med 50 procent eller fyra dagar med 25 procent sjukskrivning. För varje individ beräknas dagar med sjukpenning per år och delas in i tre kategorier: 0 dagar sjukfrånvaro, 1–180 dagar sjukfrånvaro och 181–365 dagar sjukfrånvaro.

2.3.2 Arbetsplatsegenskaper

I studien är vi intresserade av att undersöka betydelsen av olika arbetsplatsegenskaper. Nedan beskrivs vilka dessa är och hur vi mäter dem.

Sektor. Företag i Sverige tilldelas sektorkoder baserat på det juridiska ägandet och typ av verksamhet. Sektorkoderna reduceras till fem kategorier: Stat (både statlig förvaltning och statligt ägda bolag), Kommun, Landsting, Privat (aktiebolag och andra icke-offentliga företag) och Ideella organisationer (såsom studieförbund, idrottsföreningar, religiösa samfund och studentkårer).

Arbetsplatsstorlek. Antal anställda används för att mäta arbetsplatsens storlek. Antalet beräknas genom att summera alla individer med samma arbetsplatsidentitet under aktuellt år. Baserat på EU-standarder skapas fyra kategorier: 5–9 anställda, 10–49 anställda, 50–249 anställda och 250 eller fler anställda.

Könssammansättning. Arbetsplatserna delas in i tre grupper: mansdominerad (0–40 procent kvinnor), könsintegrerade (41–60 procent kvinnor) och kvinnodominerade (61–100 procent kvinnor).

Genomsnittlig ålder. För varje arbetsplats beräknas en genomsnittlig ålder som delas in i kvartiler, vilket ger följande åldersintervall:

- (1) upp till 39,18 år,
- (2) 39,19–44,18 år,
- (3) 44,19–51,11 år, och
- (4) 51,12 år eller äldre.

Utbildningsnivå. Uppgifter om utbildning kommer från Utbildningsregistret. För varje individ och år registreras den högsta utbildningsnivå som uppnåtts vid någon formell utbildningsinstitution i Sverige. Utbildningen klassificeras enligt SUN, som anpassas till *International Standard Classification of Education*: grundskola (≤ 9 år), gymnasium (2–3 år) och högskoleutbildning är de kategorier som används. Med hjälp av denna information beräknas för varje arbetsplats därefter andelen med högst gymnasieutbildning och arbetsplatserna delas in i tre grupper: högutbildade (33 procent eller mindre av de anställda har högst gymnasieutbildning), medelutbildade (mellan 34 och 66 procent har högst gymnasieutbildning) och lågutbildade (mer än 66 procent av de anställda har gymnasiet som högsta utbildning).

2.4 Metod

Analyserna syftar till att studera om egenskaper hos arbetsplatserna samvarierar med sannolikheten att nyanställda på arbetsplatsen hade en historia av sjukfrånvaro. Denna sannolikhet beräknas genom en "Oddskvot" (som förkortas OR från den engelska termen *odds ratio*), med 95 procent konfidensintervall, och kan variera från 0 till oändlighet (Ahlbom m.fl. 2006). En OR på 2 betyder till exempel att incidenstalet är två gånger större för arbetsplatser som ingår i någon grupp (t.ex. offentlig sektor) jämfört med en grupp som inte ingår i denna grupp (t.ex. privat sektor).

Både ojusterade och justerade modeller beräknas. En ojusterad modell beräknar sannolikheten utan att ta hänsyn till andra förhållanden (såsom olika ålders- utbildnings- eller könsfördelning) som kan påverka att en samvariation finns. En justerad modell tar hänsyn till andra sådana förhållanden. En samvariation ska inte tolkas som att egenskaper hos arbetsplatsen är orsak till rekryteringsmönster. Ett orsakssamband är bara en av flera möjliga tolkningar.

Fyra modeller beräknas i vår analys:

- i. En ojusterad modell som beräknar sannolikheten ("Oddskvot", OR) att arbetsplatser som skiljer sig med avseende på sektor, antal anställda, könssammansättning, utbildningsnivå och genomsnittlig ålder anställer individer med olika antal sjukskrivningsdagar. Analyserna stratifieras efter kön.
- ii. En justerad modell som beräknar sannolikheten (OR) att arbetsplatser som skiljer sig med avseende på sektor, antal anställda, könssammansättning, utbildningsnivå och genomsnittlig ålder anställer individer med olika antal sjukskrivningsdagar. Analyserna stratifieras efter kön.
- iii. En justerad modell som 2 ovan förutom att ingen stratifiering för kön utförs. Istället justeras för kön i analyserna.
- iv. En justerad modell som 3 ovan. I denna modell stratifieras analyserna genom diagnos.

2.5 Metodologiska överväganden

Styrkorna i denna studie är det stora urvalet, paneldata och det faktum att uppgifterna om arbetsplatsegenskaper och sjukfall är registrerade av myndigheter och baserade på lagstiftning och betalda förmåner, vilket innebär att de data som används är trovärdiga.

Registreringen av en persons arbetsplats är baserad på de kontrolluppgifter som arbetsgivarna rapporterar till Skatteverket. Betalningar för till exempel kvarvarande semesterlön som betalats efter att anställning har upphört kan ge anställningsstatus till någon som inte längre är anställd. En sådan överskattning är emellertid sannolikt slumpmässig mellan individer och arbetsplatser och bör därför inte påverka våra resultat. Svart arbetskraft, som inte är registrerade av Skatteverket, omfattas inte av denna studie. Vi vet inte storleken och fördelningen av sådan arbetskraft. Vi bedömer att förekomsten inte är tillräckligt utbredd för att påverka resultaten i föreliggande studie.

Informationen om sjukfrånvaro baseras på ersatta sjukfrånvarodagar från Försäkringskassan, som ersätter från dag 15 i sjukperioden. Vi saknar därför information om sjukfrånvaro upp till 14 dagar. Denna frånvaro är från den andra dagen huvudsakligen kompenserad av arbetsgivaren. Men somliga kan också ersättas genom uttag av semester eller kompensationsledighet. En del av sjukfrånvaron kommer som en följd av detta att vara oklassificerad. Till exempel kommer en anställd med 10 kompenserade dagar från arbetsgivaren och ingen ersättning från Försäkringskassan att klassificeras i gruppen som saknar sjukfrånvaro. Så länge en sådan felklassificering är oberoende av den grupp individen eller arbetsplatsen hör till kommer resultaten i våra analyser inte att påverkas. Om det däremot finns en systematik i hur fördelningen mellan grupper ser ut finns det en risk för att vi inte skattar de sanna samband. Vi saknar kunskap om fördelningen av kortare sjukfrånvaro samt alternativa typer av ledighet vid sjukdom skiljer sig mellan de grupper vi studerar.

3 Resultat

3.1 Stabilt anställda och nyanställda

År 2012 arbetade 80 procent av de män som var anställda och 78 procent av de kvinnor som var anställda på samma arbetsplats som de gjorde året innan (Tabell 2). Bland männen hade sexton procent bytt arbetsplats mellan 2011 och 2012, medan fyra procent inte hade någon registrerad arbetsplats under 2011. Jämförbara siffror bland de nyanställda kvinnorna var arton procent respektive fem procent.

Tabell 2 Antal (n) och andelar (%) av stabila anställda och nyanställda under 2012

	Stabilt anställda	Jobbyte	Inget arbete 2011
Män	1 564 687 (80)	320 479 (16)	80 168 (4)
Kvinnor	1 512 085 (77)	346 653 (18)	92 519 (5)
Totalt	3 076 772 (78)	667 132 (18)	172 687 (4)

Majoriteten anställda 2012, både bland stabilt anställda och nyanställda, saknade dagar med sjukfrånvaro (Tabell 3). I båda dessa grupper var kvinnorna i högre grad än männen sjukskrivna. Denna skillnad berodde främst på att en högre andel kvinnor än män var sjukskrivna upp till 180 dagar under året.

Tabell 3 Antal (n) och andelar (%) med sjukfrånvaro bland stabilt anställda och nyanställda år 2012

		0 dagar, n (%)	Sjukfrånvaro 1–180 dagar, n (%)	>180 dagar, n (%)
Män	Stabilt anställda	1 461 287 (93)	94 561 (6)	8 557 (1)
	Bytt jobb	302 214 (94)	16 743 (5)	1 522 (1)
	Inget arbete 2011	67 996 (96)	2 164 (3)	849 (1)
Kvinnor	Stabilt anställda	1 324 985 (88)	169 369 (11)	17 537 (1)
	Bytt jobb	311 529 (90)	32 342 (9)	2 782 (1)
	Inget arbete 2011	80 593 (92)	5 584 (6)	1 395 (2)

Sjukfrånvaron varierade marginellt bland män som var anställda på arbetsplatser inom olika sektor, med olika antal anställda och med olika könskomposition. Bland männen som arbetade på ”lågutbildade” och ”äldre” arbetsplatser var det dock en högre andel sjukfrånvarande jämfört med på ”högutbildade” och ”unga” arbetsplatser (Tabell 4).

Av kvinnorna som arbetade på kommunala arbetsplatser var tretton procent sjukfrånvarande upp till 180 dagar, medan motsvarande andel bland privatanställda kvinnor var nio procent (Tabell 4). Det var också en högre andel kvinnor med sådan frånvaro på kvinnodominerade arbetsplatser jämfört med på mansdominerade eller på könsintegrerade arbetsplatser. Bland kvinnor som arbetade på de yngsta arbetsplatserna var det en lägre andel sjukfrånvarande jämfört med kvinnor som arbetade på arbetsplatser med högre medelålder. Andelen med sjukfrånvaro bland kvinnorna varierade dock inte, till skillnad från bland männen, med arbetsplatsernas genomsnittliga ålder.

Tabell 4 Antal (n) och andel (%) sjukfrånvarodagar bland män och kvinnor med avseende på egenskaper hos den arbetsplats där de arbetade 2012

	0 dagar, n (%)		Sjukfrånvaro 1–180 dagar, n (%)		>180 dagar, n (%)	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
<i>Sektor</i>						
Statlig	168 799 (94)	143 170 (88)	10 393 (6)	17 900 (11)	1 087 (1)	1 876 (1)
Landsting	45 915 (94)	165 952 (87)	2 919 (6)	23 200 (12)	264 (1)	2 352 (1)
Kommunal	166 909 (92)	488 249 (86)	12 548 (7)	74 126 (13)	1 185 (1)	7 383 (1)
Privat	1 292 122 (94)	722 986 (90)	77 545 (6)	71 840 (9)	6 337 (1)	6 251 (1)
Ideell	47 950 (93)	73 792 (89)	3 217 (6)	8 577 (10)	377 (1)	922 (1)
<i>Antal anställda</i>						
250–	41 623 (94)	371 640 (88)	24 854 (6)	46 458 (11)	2 277 (1)	4 894 (1)
50–249	555 240 (93)	607 553 (88)	36 653 (6)	77 520 (11)	3 593 (1)	8 268 (1)
10–49	668 303 (94)	594 921 (89)	41 255 (6)	69 685 (10)	3 920 (1)	7 106 (1)
5–9	195 289 (94)	142 975 (91)	10 698 (5)	13 631 (9)	1 138 (1)	1 436 (1)
<i>Könskomposition</i>						
Kvinnodominerad	226 538 (94)	1 015 425 (87)	13 523 (6)	135 384 (12)	1 542 (1)	14 505 (1)
Mansdominerad	1 066 192 (93)	192 061 (90)	72 038 (6)	19 592 (9)	1 600 (1)	1 785 (1)
Könsintegrerad	537 451 (95)	508 477 (90)	27 840 (5)	52 203 (9)	3 081 (1)	5 405 (1)
<i>Utbildningsnivå¹</i>						
Hög	330 334 (96)	537 651 (89)	13 873 (4)	63 033 (10)	1 336 (0)	6 410 (1)
Medel	286 824 (95)	366 288 (89)	12 903 (4)	43 308 (11)	1 217(0)	4 327 (1)
Låg	1 213 665 (93)	812 605 (88)	86 641 (7)	100 927 (11)	8 347 (1)	10 965 (1)
<i>Genomsnittlig ålder¹</i>						
Grupp 1 (äldst)	270 335 (92)	313 892 (87)	20 944 (7)	42 357 (12)	2 524 (1)	5 136 (1)
Grupp 2	383 151 (93)	463 481 (87)	25 496 (6)	61 918 (12)	2 532 (1)	6 739 (1)
Grupp 3	540 300 (94)	438 884 (88)	34 211 (6)	55 107 (11)	3 034 (1)	5 592 (1)
Grupp 4 (yngst)	637 669 (95)	500 832 (91)	32 809 (5)	47 912 (9)	2 838 (0)	4 237 (1)

¹ Utbildningsnivå och genomsnittlig ålder är aggregerat på arbetsplatsnivå.

Bland män var det arbetsplatser inom den ideella sektorn som hade den högsta andelen nyanställda jämfört med arbetsplatser i övriga sektorer (Tabell 5). Av männen hade arton procent bytt jobb mellan 2011 och 2012, medan fem procent inte hade haft något jobb under 2011. Endast femton procent (12+3 procent) av männen anställda på de största arbetsplatserna var nyanställda, medan motsvarande siffra för de minsta arbetsplatserna var 22 procent. Kvinnodominerade arbetsplatser hade en något högre andel manliga nyanställda än mansdominerade och könsintegrerade arbetsplatser.

De yngsta arbetsplatserna hade också en stor andel manliga nyanställda jämfört med äldre arbetsplatser. Bland kvinnor anställda inom landstinget 2012 var endast fjorton procent nyanställda (Tabell 5). Jämförbar siffra bland kvinnor inom den privata sektorn var 25 procent. På de största arbetsplatserna var, liksom bland män, en lägre andel kvinnor nyanställda än de var på mindre arbetsplatser. På mansdominerade arbetsplatser var en något mindre andel bland kvinnorna nyanställda än på andra arbetsplatser. En tredjedel av kvinnorna på de yngsta arbetsplatserna år 2012 var nyanställda (Tabell 5).

Tabell 5 Antal (n) och andelar (%) av stabila och nyanställda 2012 med avseende på egenskaper hos arbetsplatsen

	Stabila		Jobbyte		Inget arbete 2011	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
<i>Sektor</i>						
Statlig	150 244 (83)	132 949 (82)	25 339 (14)	25 566 (16)	4 696 (3)	4 431 (3)
Landsting	40 468 (82)	164 895 (86)	7 514 (15)	22 985 (12)	1 116 (2)	3 624 (2)
Kommunal	142 993 (79)	454 117 (80)	30 485 (17)	91 449 (16)	7 164 (4)	24 192 (4)
Privat	1 117 908 (81)	608 186 (76)	215 667 (16)	156 981 (20)	42 429 (3)	35 910 (5)
Ideell	39 812 (77)	65 966 (79)	9 418 (18)	13 916 (17)	2 314 (5)	3 409 (4)
<i>Antal anställda</i>						
250-	374 736 (85)	352 492 (83)	54 081 (12)	58 128 (14)	10 937 (3)	12 372 (3)
50–249	474 402 (80)	539 640 (78)	98 567 (17)	121 472 (18)	22 517 (4)	32 229 (5)
10–49	552 894 (78)	502 210 (75)	131 301 (18)	134 848 (20)	29 283 (4)	34 654 (5)
5–9	162 333 (78)	117 537 (74)	36 521 (18)	32 200 (20)	8 271 (4)	8 305 (5)
<i>Könskomposition</i>						
Kvinnodominerad	180 693 (75)	905 791 (78)	48 702 (20)	204 975 (18)	12 208 (5)	54 548 (5)
Mansdominerad	940 151 (82)	170 819 (80)	169 222 (15)	34 886 (16)	35 157 (3)	7 733 (4)
Könsintegrerad	442 442 (78)	434 281 (77)	102 329 (18)	106 561 (19)	23 601 (4)	25 243 (5)
<i>Utbildningsnivå¹</i>						
Hög	277 660 (80)	489 801 (80)	57 814 (17)	99 555 (16)	13 443 (4)	19 732 (3)
Medel	239 684 (79)	325 316 (78)	51 593 (17)	73 227 (18)	11 676 (4)	16 641 (4)
Låg	1 046 979 (80)	696 638 (75)	210 811 (16)	173 724 (19)	54 880 (4)	56 029 (6)
<i>Genomsnittlig ålder¹</i>						
Grupp 1 (äldst)	245 930 (84)	298 060 (83)	38 750 (13)	51 668 (14)	9 123 (3)	1 165 (3)
Grupp 2	348 400 (85)	440 453 (83)	52 473 (13)	74 511 (14)	10 306 (3)	17 174 (3)
Grupp 3	480 524 (83)	394 115 (79)	80 289 (14)	83 724 (17)	16 732 (3)	21 744 (4)
Grupp 4 (yngst)	245 930 (84)	298 060 (83)	38 750 (13)	51 668 (14)	9 123 (3)	1 165 (3)

¹ Utbildningsnivå och genomsnittlig ålder är aggregerat på arbetsplatsnivå.

3.2 Nyanställdas sjukfrånvaro och egenskaper hos arbetsplatser

Arbetsplatser i den kommunala sektorn anställde i större utsträckning än arbetsplatser i andra sektorer kvinnor som hade varit sjukskrivna året innan de blev anställda (Tabell 6). Arbetsplatser med den högsta genomsnittliga åldern hade också en högre andel nyanställda, både manliga och kvinnliga, som hade varit sjukskrivna året innan de anställdes. Andelen med sjukskrivning bland nyanställda män och kvinnor skilde sig inte med avseende på antal anställda och utbildningsnivån på arbetsplatsen (Tabell 6). Andelen som har varit sjukskrivna bland kvinnor som nyanställts till kvinnodominerade arbetsplatser var något högre än den var på mansdominerade och könsintegrerade arbetsplatser. För män var det små skillnader mellan nyanställdas sjukfrånvaro med avseende på arbetsplatsen könskomposition.

Tabell 6 Antal (n) och andel (%) dagar med sjukfrånvaro bland nyanställda på arbetsplatser med olika egenskaper

	0 dagar, n (%)		Sjukfrånvaro 2012 1–180 dagar, n (%)		>180 dagar, n (%)	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
<i>Sektor</i>						
Statlig	28 510 (95)	27 039 (90)	1 331 (4)	2 662 (9)	194 (1)	296 (1)
Landsting	8 227 (95)	23 786 (89)	358 (4)	2 605 (10)	45 (1)	218 (1)
Kommunal	35 079 (93)	100 882 (87)	2 318 (6)	13 505 (12)	252 (1)	1 254 (1)
Privat	244 627 (95)	177 225 (92)	12 140 (5)	14 166 (7)	1 329 (1)	1 500 (1)
Ideell	10 919 (93)	15 501 (90)	673 (6)	1 561 (9)	140 (1)	263 (2)
<i>Antal anställda</i>						
250-	62 337 (96)	64 210 (91)	24 407 (4)	5 742 (8)	274 (0)	548 (1)
50–249	114 552 (95)	138 139 (90)	5 815 (5)	14 055 (9)	717 (1)	1 507 (1)
10–49	151 231 (94)	152 956 (90)	8 317 (5)	14 876 (9)	1 036 (1)	1 670 (1)
5–9	42 082 (94)	36 810 (91)	2 366 (5)	3 253 (8)	344 (1)	442 (1)
<i>Könskomposition</i>						
Kvinnodominerad	57 627 (95)	231 573 (89)	2 891 (5)	25 300 (10)	392 (1)	2 650 (1)
Mansdominerad	192 274 (94)	39 176 (92)	10 907 (5)	3 132 (7)	1 198 (1)	311 (1)
Könsintegrerad	120 050 (95)	121 128 (92)	5 100 (4)	9 470 (7)	780 (1)	1 206 (1)
<i>Utbildningsnivå¹</i>						
Hög	65 372 (96)	105 719 (90)	2 341 (3)	10 676 (9)	267 (0)	963 (1)
Medel	58 707 (96)	79 722 (90)	2 323 (4)	8 112 (9)	278 (1)	812 (1)
Låg	245 790 (94)	206 428 (91)	14 213 (5)	19 129 (8)	1 808 (1)	2 392 (1)
<i>Genomsnittlig ålder¹</i>						
Grupp 1 (äldst)	44 152 (92)	5 453 (88)	3 152 (7)	6 919 (11)	569 (1)	953 (2)
Grupp 2	59 065 (94)	81 340 (89)	3 286 (5)	9 381 (10)	428 (1)	964 (1)
Grupp 3	91 578 (94)	94 385 (90)	4 939 (5)	10 010 (10)	504 (1)	1 073 (1)
Grupp 4 (yngst)	175 407 (95)	160 937 (93)	7 528 (4)	11 616 (7)	870 (1)	1 177 (1)

¹ Utbildningsnivå och genomsnittlig ålder är aggregerat på arbetsplatsnivå.

3.3 Sannolikhet för att en arbetsplats rekryterar en individ som har varit sjukfrånvarande

De ojusterade sambanden visar att arbetsplatser inom staten, kommunerna och den ideella sektorn hade större sannolikhet att anställa män och kvinnor som året innan varit sjukskrivna jämfört med den privata sektorn (Tabell 7). Bland dessa arbetsplatser hade ideella organisationer högst sannolikhet att anställa både män och kvinnor som varit frånvarande 180 dagar eller mer. Den ojusterade analysen visar också att jämfört med små arbetsplatser (5–9 anställda) var det mindre sannolikt att medelstora och stora arbetsplatser anställde män som varit sjukskrivna. Samma mönster gäller för kvinnor som varit sjukskrivna 180 dagar eller mer. För kvinnor som varit sjukskrivna upp till 180 dagar är det snarast ett omvänt resultat, det vill säga de större arbetsplatserna var mer benägna att anställa en tidigare sjukskriven än de mindre.

Jämfört med könsintegrerade arbetsplatser hade både manliga och kvinnodominerade arbetsplatser en något högre sannolikhet att anställa män och kvinnor som hade varit sjukskrivna upp till 180 dagar året innan. Kvinnodominerade arbetsplatser hade högre sannolikhet men mansdominerade lägre att anställa kvinnor som året innan varit sjukskrivna 180 dagar eller mer än könsintegrerade arbetsplatser. Arbetsplatsens könssammansättning påverkade dock inte sannolikheten att anställa män som varit sjukskrivna mer än 180 dagar.

Arbetsplatser med hög eller medelhög utbildningsnivå hade lägre sannolikhet att anställa män med erfarenhet av sjukfrånvaro än arbetsplatser med låg utbildningsnivå. Arbetsplatser med den högsta utbildningsnivå var, jämfört med arbetsplatser med lägst, också mindre benägna att anställa kvinnor som hade mer än 180 dagars frånvaro. Sannolikheten att rekrytera kvinnor med upp till 180 dagars frånvaro var något högre på arbetsplatser med hög och medelhög utbildningsnivå än på arbetsplatser med låg utbildningsnivå (Tabell 7). Sannolikheten att rekrytera män och kvinnor som har varit sjukskrivna både upp till och över 180 dagar var högre på de ”äldsta” arbetsplatserna jämfört med de ”yngsta”. Det var dock särskilt tydligt för rekrytering av individer med flest sjukdagar.

Tabell 7 Sannolikhet (OR) att arbetsplatser med olika egenskaper anställt män och kvinnor som varit sjukskrivna (95 % konfidensintervall, KI), ojusterade resultat

	Män		Kvinnor	
	1-180 dagar/år OR (95% KI)	> 180 dagar/år OR (95% KI)	1-180 dagar/år OR (95% KI)	> 180 dagar/år OR (95% KI)
<i>Sektor</i>				
Statlig	0,9 (0,9–1,0)	1,3 (1,1–1,5)	1,2 (1,2–1,3)	1,3 (1,4–1,5)
Landsting	0,9 (0,8–1,0)	1,0 (0,7–1,4)	1,4 (1,3–1,4)	1,1 (0,9–1,2)
Kommunal	1,3 (1,3–1,4)	1,3 (1,2–1,5)	1,7 (1,6–1,7)	1,5 (1,4–1,6)
Ideell	1,2 (1,1–1,3)	2,4 (2,2–2,8)	1,3 (1,2–1,3)	2,0 (1,8–2,3)
Privat	1	1	1	1
<i>Antal anställda</i>				
250-	0,7 (0,6–0,7)	0,5 (0,5–0,6)	1,0 (1,0–1,1)	0,7 (0,6–0,8)
50-249	0,9 (0,9–0,9)	0,8 (0,7–0,9)	1,2 (1,1–1,2)	0,9 (0,8–1,0)
10-49	1,0 (0,9–1, 0)	0,8 (0,7–0,9)	1,1(1,1–1,1)	0,9 (0,8–1,0)
5-9	1	1	1	1
<i>Könskomposition</i>				
Kvinnodominerad	1,2 (1,1–1,2)	1,0 (0,9–1,2)	1,4 (1,4–1,4)	1,2 (1,1–1,2)
Mansdominerad	1,3 (1,3–1,4)	1,0 (0,9–1,5)	1,0 (1,0–1,1)	0,8 (0,7–0,9)
Könsintegrerad	1	1	1	1
<i>Utbildningsnivå¹</i>				
Hög	0,6 (0,6–0,7)	0,6 (0,5–0,6)	1,1 (1,1–1,1)	0,8 (0,7–0,8)
Medel	0,7 (0,6–0,7)	0,6 (0,6–0,7)	1,1 (1,1–1,1)	0,9 (0,8–1,0)
Låg	1	1	1	1
<i>Genomsnittlig ålder¹</i>				
Grupp 1 (äldst)	1,7 (1,6–1,7)	2,6 (2,3–2,9)	1,7 (1,7–1,8)	2,4 (2,2–2,6)
Grupp 2	1,3 (1,2–1,4)	1,5 (1,3–1,6)	1,6 (1,5–1,6)	1,6 (1,5–1,8)
Grupp 3	1,3 (1,2–1,3)	1,1 (1,0–1,2)	1,5 (1,4–1,5)	1,6 (1,4–1,7)
Grupp 4 (yngst)	1	1	1	1

¹ Utbildningsnivå och genomsnittlig ålder är aggregerat på arbetsplatsnivå.

De justerade sambanden mellan arbetsplatsegenskaper och sjukfrånvaro bland nyanställda framgår av Tabell 8. Den högre sannolikheten vi fann i den ojusterade analysen bland arbetsplatser inom den offentliga sektorn att anställa individer som har haft sjukfrånvaro blir tydligare, eftersom sambanden nu också är signifikanta för landstingssektorn. Den högre sannolikheten för arbetsplatser inom den ideella sektorn att anställa män och kvinnor med mer än 180 dagars frånvaro från den ojusterade analysen kvarstår, men blir svagare.

Den justerade analysen visar också att mansdominerade arbetsplatser inte bara hade en lägre sannolikhet än könsintegrerade att anställa kvinnor med sjukfrånvaro över 180 dagar per år utan också att anställa motsvarande grupp bland män (Tabell 8).

Den ojusterade analysen visade att sannolikheten var högre att de lågutbildade arbetsplatserna anställde en tidigare sjukskriven än de högre utbildade arbetsplatserna. Ett undantag var dock att högutbildade arbetsplatser hade en högre sannolikhet än lågutbildade att anställa kvinnor med sjukfrånvaro upp till 180 dagar. Detta undantag reverseras i den justerade analysen.

I den justerade analysen har den högre sannolikheten för ”äldre” arbetsplatser att anställa tidigare sjukskrivna minskat påtagligt och är här inte statistiskt signifikant (Tabell 8). Det är bara vid anställning av kvinnor med mer än 180 dagars frånvaro som denna högre sannolikhet fortfarande kvarstår.

Sambandet mellan arbetsplatsens storlek och sjukfrånvaro bland nyanställda från den ojusterade analysen ändras inte i den justerade analysen (Tabell 8).

Tabell 8 Sannolikhet (OR) att arbetsplatser med olika egenskaper anställt män och kvinnor som varit sjukskrivna (95 % konfidensintervall, KI), justerade resultat*

	Män		Kvinnor	
	1-180 dagar/år OR (95% KI)	> 180 dagar/år OR (95% KI)	1-180 dagar/år OR (95% KI)	> 180 dagar/år OR (95% KI)
<i>Sektor</i>				
Statlig	1,2 (1,1–1,3)	1,5 (1,3–1,8)	1,2 (1,1–1,2)	1,3 (1,1–1,5)
Landsting	1,3 (1,2–1,5)	1,6 (1,1–2,2)	1,2 (1,1–1,2)	1,1 (0,9–1,3)
Kommunal	1,4 (1,3–1,5)	1,2 (1,0–1,4)	1,3 (1,3–1,3)	1,1 (1,0–1,2)
Ideell	1,1 (1,0–1,2)	1,5 (1,2–1,8)	1,1 (1,0–1,1)	1,5 (1,3–1,7)
Privat	1	1	1	1
<i>Antal anställda</i>				
250-	0,8 (0,8–0,9)	0,6 (0,5–0,8)	1,0 (0,9–1,0)	0,7 (0,6–0,9)
50-249	1,0 (0,9–1,0)	0,8 (0,7–0,9)	1,0 (1,0–1,0)	0,8 (0,7–0,9)
10-49	1,0 (1,0–1,1)	0,8 (0,7–1,0)	1,0 (1,0–1,1)	0,9 (0,8–1,0)
5-9	1	1	1	1
<i>Könskomposition</i>				
Kvinnodominerad	1,2 (1,1–1,2)	1,1 (1,0–1,3)	1,2 (1,2–1,2)	1,1 (1,0–1,2)
Mansdominerad	1,2 (1,1–1,2)	0,8 (0,7–0,8)	1,0 (1,0–1,0)	0,8 (0,7–0,9)
Könsintegrerad	1	1	1	1
<i>Utbildningsnivå¹</i>				
Hög	0,7 (0,6–0,7)	0,5 (0,4–0,6)	0,9 (0,8–0,9)	0,7 (0,6–0,8)
Medel	0,7 (0,7–0,7)	0,6 (0,5–0,7)	0,9 (0,9–1,0)	0,8 (0,7–0,9)
Låg	1	1	1	1
<i>Genomsnittlig ålder¹</i>				
Grupp 1 (äldst)	1,0 (1,0–1,1)	1,1 (1,0–1,3)	1,0 (1,0–1,1)	1,3 (1,2–1,5)
Grupp 2	1,0 (1,0–1,1)	1,0 (0,8–1,1)	1,1 (1,1–1,1)	1,2 (1,1–1,3)
Grupp 3	1,1 (1,0–1,1)	0,9 (0,8–1,0)	1,1 (1,1–1,2)	1,2 (1,1–1,3)
Grupp 4 (yngst)	1	1	1	1

¹ Utbildningsnivå och genomsnittlig ålder är aggregerat på arbetsplatsnivå.

* Kontrollerad för arbetsplatsegenskaper (sektor, antal anställda, könskomposition, utbildningsnivå, genomsnittlig ålder) och individuella egenskaper (ålder och utbildning).

En justerad analys av sannolikhet för arbetsplatser att anställa sjukskrivna där kön, istället för att vara en stratifieringsvariabel, läggs in som justeringsvariabel (Tabell 9) ändrar inte tidigare resultat på något väsentligt sätt.

Anställningsmönster sammanhänger sannolikt med arbetslöshet och andra indikatorer på det rådande ekonomiska tillståndet i samhället. Vi genomförde därför motsvarande analys som presenteras i Tabell 8 av data från 2006/2007, i syfte att studera om resultaten är stabila över tid.

Resultaten med data från 2006/2007 ger liknande resultat som data från 2011/2012 vad gäller vilka arbetsplatser som rekryterar de som har varit sjukskrivna (ej i tabell).

Tabell 9 Sannolikhet (OR) att arbetsplatser med olika egenskaper anställer individer som varit sjukskrivna (95 % konfidensintervall, KI), justerade resultat*

	1-180 dagar/år OR (95% KI)	> 180 dagar/år OR (95% KI)
<i>Sektor</i>		
Statlig	1,2 (1,1– 1,2)	1,4 (1,3–1,6)
Landsting	1,3 (1,2 –1,3)	1,3 (1,1–1,5)
Kommunal	1,3 (1,3–1,4)	1,2 (1,1–1,3)
Ideell	1,1 (1,0–1,1)	1,5 (1,3–1,7)
Privat	1	1
<i>Antal anställda</i>		
250-	0,9 (0,9–0,9)	0,7 (0,6–0,8)
50-249	1,0 (0,9–1,0)	0,8 (0,7–0,9)
10-49	1,0 (1,0–1,0)	0,9 (0,8–0,9)
5-9	1	1
<i>Könskomposition</i>		
Kvinnodominerade	1,2 (1,2–1,2)	1,1 (1,0–1,1)
Mansdominerade	1,2 (1,1–1,2)	0,8 (0,7–0,8)
Könsintegrerade	1	1
<i>Utbildningsnivå</i> ¹		
Hög	0,8 (0,8–0,8)	0,6 (0,6–0,7)
Medel	0,8 (0,8–0,9)	0,7 (0,7–0,8)
Låg	1	1
<i>Genomsnittlig ålder</i> ¹		
1 (äldst)	1,0 (1,0–1,1)	1,2 (1,1–1,3)
2	1,1 (1,1–1,1)	1,1 (1,0–1,2)
3	1,1 (1,1–1,1)	1,0 (1,0–1,1)
4 (yngst)	1	1

¹ Utbildningsnivå och genomsnittlig ålder är aggregerat på arbetsplatsnivå.

* Kontrollerad för arbetsplatsegenskaper (sektor, antal anställda, könskomposition, utbildningsnivå, genomsnittlig ålder) och individuella egenskaper (ålder, utbildning och kön).

3.4 Diagnoser bland nyanställda

För att få kunskap om huruvida diagnos sammanhänger med olika arbetsplatsers sannolikhet att anställa tidigare sjukskrivna analyserar vi anställning enbart av de som hade varit sjukskrivna. Det finns information om diagnos för 88 procent av de 65 077 personer som 2011 hade varit sjukskrivna och 2012 bytte jobb. Muskuloskeletala och psykiska diagnoser utgjorde 53 procent av sjukfrånvaron.

Arbetsplatser med olika egenskaper skilde sig inte avseende anställning av personer med muskuloskeletala diagnoser. Det fanns också få skillnader mellan arbetsplatserna i sannolikhet att anställa personer med psykisk sjukdom. Arbetsplatser med den högsta andelen högutbildade anställda var dock mer benägna att rekrytera de som hade diagnostiserats med psykisk sjukdom än de som hade den lägsta andelen utbildade. Detsamma gällde arbetsplatser med de äldsta anställda jämfört med de yngsta. Kommunala arbetsplatser var mindre benägna att rekrytera en person som hade sjukdomshistoria i annan diagnos än muskuloskeletala och psykiska diagnoser. Arbetsplatser med flest antal anställda var också mindre benägna att anställa denna grupp än de minsta arbetsplatserna (Tabell 10).

Tabell 10 Sannolikhet (OR) att arbetsplatser anställer individer med olika diagnoser som varit sjukskrivna (95 % konfidensintervall, KI), justerade resultat*

	Muskuloskeletala diagnoser (n=13,061)		Mentala diagnoser (n=17,000)		Övriga (n=26,950)	
	1-180 dagar	>180 dagar	1-180 dagar	>180 dagar	1-180 dagar	>180 dagar
	OR (95% KI)	OR (95% KI)	OR (95% KI)	OR (95% KI)	OR (95% KI)	OR (95% KI)
<i>Sektor</i>						
Statlig	1,0 (1,0–1,0)	1,2 (0,7–2,1)	1,6 (1,0–2,7)	1,6 (0,9–2,7)	0,9 (0,7–1,2)	1,3 (0,9–1,5)
Landsting	0,8 (0,4–1,4)	0,6 (0,3–1,3)	0,7 (0,4–1,2)	0,7 (0,4–1,1)	0,6 (0,4–0,9)	0,5 (0,3–0,9)
Kommunal	1,4 (1,0–2,0)	1,2 (0,8–1,8)	1,2 (0,9–1,6)	0,9 (0,6–1,2)	0,9 (0,7–1,2)	0,9 (0,7–1,2)
Ideell	0,7 (0,4–1,3)	0,9 (0,5–1,7)	1,0 (0,6–1,6)	1,6 (0,9–2,7)	1,0 (0,7–1,4)	1,3 (0,8–2,0)
Privat	1	1	1	1	1	1
<i>Antal anställda</i>						
250-	1,2 (0,7–1,9)	0,9 (0,5–1,6)	1,1 (0,7–1,6)	0,9 (0,5–1,4)	0,9 (0,7–1,3)	0,6 (0,4–0,9)
50-249	1,2 (0,8–1,7)	1,0 (0,7–1,5)	1,0 (0,7–1,4)	0,8 (0,6–1,2)	0,9 (0,7–1,2)	0,7 (0,5–0,9)
10-49	1,3 (0,9–1,8)	1,1(0,7–1,6)	1,2 (0,8–1,7)	1,0 (0,7–1,4)	0,9 (0,7–1,2)	0,8 (0,6–1,0)
5-9	1	1	1	1	1	1
<i>Könskomposition</i>						
Kvinnodominerad	1,0 (0,7–1,4)	1,1 (0,7–1,6)	1,1 (0,8–1,4)	1,0 (0,7–1,3)	1,2 (1,0–1,5)	1,1 (0,9–1,5)
Mansdominerad	1,1 (0,8–1,5)	1,0 (0,7–1,5)	1,3 (0,9–1,8)	0,9 (0,7–1,3)	0,9 (0,7–1,1)	0,8 (0,6–1,0)
Könsintegrerad	1	1	1	1	1	1
<i>Utbildningsnivå¹</i>						
Hög	1,2 (0,8–1,8)	1,0 (0,7–1,6)	1,6 (1,1–2,1)	1,2 (0,8–1,6)	1,1 (0,9–1,4)	0,9 (0,7–1,2)
Medel	1,4 (1,0–1,9)	1,1 (0,8–1,6)	1,1 (0,8–1,4)	0,8 (0,6–1,1)	0,9 (0,7–1,1)	0,8 (0,6–1,0)
Låg	1	1	1	1	1	1
<i>Genomsnittlig ålder¹</i>						
1 (äldst)	1,3 (0,8–1,9)	1,3 (0,8–2,1)	1,2 (0,8–1,8)	1,6 (1,1–2,3)	1,2 (0,9–1,5)	1,3 (0,9–1,7)
2	1,1 (0,8–1,6)	1,0 (0,7–1,5)	0,9 (0,6–1,2)	0,9 (0,6–1,2)	1,2 (0,9–1,5)	1,2 (0,9–1,5)
3	1,1 (0,8–1,5)	1,0 (0,7–1,4)	1,0 (0,7–1,3)	1,0 (0,7–1,3)	1,3 (1,0–1,6)	1,1 (0,8–1,4)
4 (yngst)	1	1	1	1	1	1

¹ Utbildningsnivå och genomsnittlig ålder är aggregerat på arbetsplatsnivå.

* Kontrollerad för arbetsplatsegenskaper (sektor, antal anställda, könskomposition, utbildningsnivå, genomsnittlig ålder) och individuella egenskaper (ålder, utbildning och kön).

4 Avslutande diskussion

Resultaten i analysen ovan visar att sannolikheten att rekrytera män och kvinnor som har varit sjukskrivna varierar mellan arbetsplatser med olika egenskaper. Jämfört med arbetsplatser inom den privata sektorn hade arbetsplatser inom den offentliga och den ideella sektorn högre sannolikhet att anställa de som varit sjukskrivna.

Stora arbetsplatser hade lägre sannolikhet att anställa de som året innan varit sjukskrivna jämfört med små arbetsplatser. Detta gällde huvudsakligen de med flest antal sjukskrivningsdagar. Arbetsplatser med den högsta utbildningsnivån hade lägre sannolikhet, jämfört med arbetsplatser med den lägsta nivån, att nyanställa en person som varit sjukskriven året innan anställningen.

Jämfört med könsintegrerade arbetsplatser hade de kvinnodominerade större sannolikhet att anställa både män och kvinnor med historik av sjukfrånvaro medan mansdominerade arbetsplatser hade en lägre sådan sannolikhet.

Högre utbildade och äldre arbetsplatser hade högre sannolikhet att anställa personer som varit sjukskrivna i psykiska diagnoser. Det fanns inga skillnader mellan arbetsplatser i sannolikhet att anställa dem som varit sjukskrivna i muskuloskeletala sjukdomar.

Våra resultat visar alltså att arbetsplatser med skilda egenskaper har olika sannolikhet att anställa personer som varit sjukskrivna. Analyserna kan dock inte klarlägga vilka orsakerna är till mönstren som observeras. Framtida forskning bör fokusera på att studera detta. Vi avslutar den här rapporten med att diskutera några tänkbara förklaringar.

Det finns få tidigare studier med vilka resultaten från denna studie kan jämföras. En studie på svenska data visade att personer som varit sjukskrivna hade lägre sannolikhet att rekryteras till positioner som var svåra att ersätta vid frånvaro, vilket antas spegla att arbetsgivare är känsliga för frånvaro i jobb med få ersättare (Hensvik och Rosenqvist 2015). Eftersom arbeten som kräver låg utbildning i allmänhet är lättare att ersätta, är dessa resultat i överensstämmelse med våra resultat att högutbildade arbetsplatser är mindre benägna att rekrytera personer med erfarenhet av längre sjukskrivning.

Utgångspunkten i vår rapport har varit att studera anställningsmönster av tidigare sjukskrivna, då deras potentiellt nedsatta arbetsförmåga sannolikt gör dem till en mindre attraktiv grupp för arbetsgivarna. Antagandet torde dock inte vara giltigt för de tidigare sjukskrivna vars ohälsa var övergående eller för de vars ohälsa inte är känd för arbetsgivaren. Tidigare sjukfrånvaro används här istället snarast som en indikator för grupper med synlig och långvarig ohälsa som minskar arbetsförmågan. Detta är grupper som i internationell vetenskaplig litteratur beskrivs som *disabled*. Tidigare sjukskrivna grupper kommer jämfört

med grupper utan sjukfrånvaro att i högre utsträckning omfatta personer med nedsatt arbetsförmåga. Vi vet dock inte i vilken omfattning. Resultaten vi presenterar här är dock intressanta att jämföra med internationell forskning om denna grupp.

En sådan studie, som är i enlighet med våra resultat, visar att arbetstagare i USA med nedsatt arbetsförmåga i oproportionerligt hög utsträckning jobbar i enkla jobb (Kaye 2009). I motsats till resultat från USA (Hernandez och Keys 2000) fann vi dock att små arbetsplatser var mer troliga än större att anställa de som hade varit sjukskrivna. En möjlig förklaring till dessa motsatta resultat kan vara skillnader i arbetsmarknadspolitik mellan länderna.

En förklaring till skillnaden i rekrytering mellan arbetsplatser kan vara att personer med nedsatt arbetsförmåga har låga förväntningar på vilka jobb de sannolikt kommer att få, och därför söker sig till jobb som kräver låg utbildning. Det finns få studier som undersöker om sådana skilda förväntningar förekommer. Ett undantag är en studie av preferenser hos arbetslösa personer från USA som rapporterade att betydelsen av inkomst, arbetstrygghet och andra jobbegenskaper värderades på likartat sätt bland de med ohälsa och nedsatt arbetsförmåga som de utan sådan nedsättning. De visade sig emellertid att de med hälsoproblem var mindre aktiva i att söka jobb (Ali m.fl. 2011).

Att anställning av tidigare sjukskrivna skilde sig mellan arbetsplatser kan också spegla att personer med hög sjukskrivning är grupperade i vissa yrken (Försäkringskassan 2012), vilka i sin tur finns i vissa segment av arbetsmarknaden.

Skillnaderna mellan arbetsplatser vid rekrytering av personer som varit sjukskrivna kan också bero på arbetsgivarens agerande. Om arbetsgivare aktivt väljer bort att anställa människor som varit sjukskrivna trots att de är kvalificerade för tjänsten bryter det mot avsikterna i arbetsmiljölagen (1977: 1160) och diskrimineringslagen (2008: 567). Den tidigare refererade studien av rekryteringsbeteendet bland svenska arbetsgivare stöder tanken att dessa lagar ibland inte följs. I studien där arbetsgivare blev ombedda att välja mellan två hypotetiska arbetssökande som skilde sig med avseende på till exempel kön, ålder, etnicitet och tidigare sjukfrånvaro visade resultaten att de bland annat diskriminerade sökande som varit sjukskrivna (Eriksson m.fl. 2012). Våra resultat tyder på att om sådan diskriminering förekommer hos arbetsgivaren kan den skilja sig mellan arbetsgivare beroende på strukturella egenskaper.

Inkludering av personer med nedsatt arbetsförmåga i arbetslivet kräver en matchning mellan individens kapacitet och arbetets krav. Vi vet inte från denna studie hur bra dessa matchar. En möjlig förklaring av de olika rekryteringsmönstren mellan arbetsplatser skulle dock kunna vara att de speglar

en lyckad matchning. Detta skulle innebära att de mest lämpade arbetena för personer med nedsatt arbetsförmåga oftare kommer att hittas i till exempel den offentliga sektorn, eller på små och lågutbildade arbetsplatser.

Det faktum att vissa arbetsplatser har högre sannolikhet att anställa personer som tidigare har haft sjukfrånvaro kan bidra till skillnader i sjukfrånvaronivåer mellan arbetsplatser. Det är känt att tidigare sjukfrånvaro predicerar den framtida (Roelen m.fl. 2010). De som tidigare varit sjukskrivna kommer alltså att ha en större sannolikhet att åter bli sjukskrivna än andra. Hög sjukfrånvaro på en arbetsplats kan förutom att spegla till exempel dåliga arbetsförhållanden eller svagt ledarskap därmed också spegla att en större andel med ohälsa har anställts jämfört med andra arbetsplatser. Liknande resonemang gäller för sambandet mellan arbetsplatsers könssammansättning och sjukfrånvaro (Laaksonen m.fl. 2010). Studier som inte tar hänsyn till sådana skillnader i anställningar riskerar att överskatta påverkan av arbetsförhållanden och ledarskap på sjukfrånvaron.

Referenser

- Ahlbom A, T Alfvén, L Alfredsson och A Bennet (2006), Grunderna i epidemiologi. Studentlitteratur AB, Lund, Sverige.
- Ali, M, L Schur och P Blanck (2011), "What Types of Jobs Do People with Disabilities Want?", Journal of Occupational Rehabilitation 21(2): 199-210.
- Arbetsmiljölagen 1977:1160, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160
- Carlsson, M och S Eriksson (2017). "Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbsökan? Resultat från ett fältexperiment", Rapport 2017:8 Institutet för arbetsmarknad- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).
- Chan, F, D Strauser, P Maher, E J Lee, R Jones och E T Johnson (2010), "Demand-Side Factors Related to Employment of People with Disabilities: A Survey of Employers in the Midwest Region of the United States", Journal of Occupational Rehabilitation 20(4): 412-419.
- Dawson, C, M Veliziotis, G Pacheco och D J Webber (2015). "Is temporary employment a cause or consequence of poor mental health? A panel data analysis", Social Science & Medicine 134: 50-58.
- Diskrimineringslag 2008:567, http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567
- Domzal, C, A Houtenville och R Sharma (2008), "Survey of employer perspectives on the employment of people with disabilities: technical report", Office of Disability Employment Policy (ODEP).
- Eriksson, S., P Johansson och S Langenskiöld (2012), "Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen", Rapport 2012:13, Institutet för arbetsmarknad- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).
- Försäkringskassan (2012), Sjukskrivningar i olika yrken under 2000-talet. Antal ersatta sjukskrivningsdagar per anställd år 2002-2010, Socialförsäkringsrapport 2012:14
- Heederik, D (2006), "Micro-epidemiology of the healthy worker effect?", Occupational and Environmental Medicine 63(2): 83-83.

- Hensvik, L. och O. Rosenqvist (2015), "Sjukfrånvaro och anställningar till unika positioner", Rapport 2015:22, Institutet för arbetsmarknad- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).
- Hernandez, B och C Keys (2000), "Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review", *Journal of Rehabilitation* 66(4): 4-16.
- Junestav, M (2004), "Arbetslinjer i svensk socialpolitisk debatt och lagstiftning 1930-2001", Samhällsvetenskapliga fakulteten, Ekonomisk-historiska institutionen, Uppsala Universitet.
- Kaye, H S (2009), "Stuck at the Bottom Rung: Occupational Characteristics of Workers with Disabilities", *Journal of Occupational Rehabilitation* 19(2): 115-128.
- Kaye, H S, L H Jans och E C Jones (2011), "Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?", *Journal of Occupational Rehabilitation* 21(4): 526-536.
- Laaksonen, M, A Mastekaasa, P Martikainen, O Rahkonen, K Piha och E Lahelma (2010), "Gender differences in sickness absence - the contribution of occupation and workplace", *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 36(5): 394-403.
- Nordstrom, K, T Hemmingsson, K Ekberg och G Johansson (2016), "Sickness Absence in Workplaces: Does It Reflect a Healthy Hire Effect?", *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 29(2): 315-330.
- Norstrom, F, P Virtanen, A Hammarstrom, P E Gustafsson och U Janlert (2014), "How does unemployment affect self-assessed health? A systematic review focusing on subgroup effects", *BMC Public Health* 14: 1310.
- Roelen, C A, P C Koopmans, J A Schreuder, J R Anema och A J van der Beek (2011), "The history of registered sickness absence predicts future sickness absence", *Occup Med (Lond)* 61(2): 96-101.
- Socialförsäkringsutredningen (2005), Vad är arbetslinjen. Samtal om socialförsäkringen nr 4.
- Statens offentliga utredningar (2009). Inkluderande arbetsliv- En skrift från Arbetsmiljöpolutiska kunskapsrådet. SOU 2009:93.
- Statens offentliga utredningar (2014), Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet. Arbetsmarknadsdepartementet. SOU 2014:30.

- Statistiska centralbyrån (SCB) (2016), Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2015. 2016:1.
- Virtanen, M, M Kivimäki, M Joensuu, P Virtanen, M Elovainio och J Vahtera (2005), "Temporary employment and health: a review", *International Journal of Epidemiology* 34(3): 610-622.
- Wagenaar, A F, M A J Kompier, I L D Houtman, S N J van den Bossche och T W Taris (2012), "Employment Contracts and Health Selection Unhealthy Employees Out and Healthy Employees In?", *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 54(10): 1192-1200.
- Världshälsoorganisationen (WHO) och Världsbanken (2011), *World Report on Disability*.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala.

IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar. Uppdraget omfattar effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

I rapportserien presenteras såväl IFAU:s forskning som resultat av samarbeten med andra nationella och internationella forskningsorganisationer.

IFAU delar årligen ut bidrag till olika forskningsprojekt, vars resultat publiceras i rapportserien.

Rapporterna kan vara fristående eller publiceras tillsammans med ett Working paper.

Alla IFAU:s publikationer finns på www.ifau.se