

Försäkring mot höga sjuklönekostnader

Påverkades sjukfrånvaron av de
ändrade reglerna 2015?

Caroline Hall

Linus Liljeberg

Erica Lindahl

Försäkring mot höga sjuklönekostnader

Påverkades sjukfrånvaron av de ändrade reglerna 2015?^a

Caroline Hall^b, Linus Liljeberg^c och Erica Lindahl^d

2022-06-22

Sammanfattning

Denna rapport undersöker hur anställdas korttidssjukfrånvaro påverkas av att arbetsgivaren får en mer generös försäkring mot höga sjuklönekostnader. Vi utvärderar en reform som infördes 2015 och som innebar att mindre företag fick ett mer generöst högkostnadsskydd i förhållande till större företag. Vi finner inga tecken på ändrad sjukfrånvaro till följd av reformen bland anställda i små företag (arbetsgivare med i snitt 15 anställda), men däremot en ökning av sjukfrånvaron bland anställda i medelstora företag (med i snitt 38 anställda). Ökningen i medelstora företag drivs av att personer som nyanställts i dessa företag efter reformen har en högre sjukfrånvaro jämfört med vad nyanställda på företag av motsvarande storlek hade innan reformen. Vi finner dock inte några genomsnittliga skillnader mellan nyanställda före och efter reformen i termer av exempelvis sjukskrivningshistorik eller andra mätbara egenskaper. Våra resultat ger därmed inget stöd för att företag förändrade sitt rekryteringsbeteende till följd av den mer generösa försäkringen. Att sjukfrånvaron i de minsta företagen inte ökade skulle kunna bero på att försäkringen inte fullt ut kan kompensera för det produktionsbortfall en ökad sjukfrånvaro skulle innebära för dessa företag.

^a Detta projekt är finansierat av Försäkringskassan (dnr 011561-2019). Författarna är tacksamma för kommentarer från Lena Hensvik, Per Johansson, Simen Markussen, Ulrik Lidwall och Maria Hemström Hemmingsson samt seminariedeltagare vid IFAU, Försäkringskassan och UCLS. Detta är en populärvetenskaplig version av ”Firm responses to a more generous insurance against high sick pay costs”, IFAU WP 2022:14.

^b IFAU och Uppsala Center for Labor Studies (UCLS), caroline.hall@ifau.uu.se

^c IFAU, linus.liljeberg@ifau.uu.se

^d IFAU och UCLS, erica.lindahl@ifau.uu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Korttidssjukfrånvaro och företagsstorlek	6
3	Arbetsgivares sjuklöneansvar och försäkring mot höga sjuklönekostnader	8
4	Högekostnadsskyddet.....	10
5	Data.....	13
6	Metod.....	19
6.1	Att mäta effekter av reformen	19
6.2	Hur vi studerar mekanismer	20
7	Resultat	21
7.1	Skillnader i sjukfrånvaro mellan företag av olika storlek före och efter reformen	21
7.2	Hur reformen påverkade sjukfrånvaron.....	22
7.3	Mekanismer: sortering av anställda och möjligheten att täcka upp vid frånvaro.....	25
7.4	Vad driver ökningen i sjukfrånvaro i medelstora företag?	29
8	Avslutande diskussion	33
	Referenser	36
	Bilaga.....	38
	Parallella trender	42

1 Inledning

Oförutsedd sjukfrånvaro är en utmaning för många arbetsgivare. I de flesta OECD-länder har arbetsgivare ett sjuklöneansvar som innebär att de måste betala ut sjuklön under de första dagarna (eller veckorna) i en sjukfrånvaroperiod. Syftet med sjuklöneansvaret är att skapa incitament för arbetsgivaren att ta ansvar för de anställdas hälsa och arbetsmiljö (DS 2014:15). Hur omfattande sjuklöneansvaret är varierar emellertid mellan länder: i Sverige och Norge betalar arbetsgivaren ut sjuklön under de första 14–16 dagarna, i Tyskland och Storbritannien står arbetsgivaren för sjuklön i hela 6 respektive 28 veckor.¹

I flera länder är arbetsgivare försäkrade mot höga sjuklönekostnader, antingen genom privata försäkringslösningar (vanliga i de anglosaxiska länderna) eller genom offentligt tillhandahållna försäkringar (som i Sverige). Det finns en stor variation mellan länder både när det gäller omfattningen av arbetsgivarnas sjuklöneansvar och i vilken utsträckning de är skyddade mot höga sjuklönekostnader. En bidragande orsak till att olika länder valt så olika lösningar skulle kunna vara att det finns relativt begränsad kunskap om hur arbetsgivares sjuklöneansvar påverkar de anställdas sjukfrånvaro.²

I denna rapport undersöker vi hur en mer generös försäkring mot höga sjuklönekostnader påverkar korttidsjukfrånvaron (sjukfrånvaron under sjuklöneperioden). Det gör vi genom att utvärdera effekterna av den förändring av arbetsgivares sjuklöneansvar som genomfördes i Sverige 2015. Ett särskilt fokus riktas mot eventuella skillnader i effekter på sjukfrånvaro mellan större och mindre företag. Studier från flera länder har nämligen visat att sjukfrånvaron varierar systematiskt med företagsstorlek: små företag har generellt lägre sjukfrånvaro än stora (se t.ex. Barmby och Stephen 2000; Lindgren 2012; Dionne och Dostie 2007; Ose 2005).³ Dessa skillnader, och dess orsaker, är potentiellt viktiga att ta hänsyn till i diskussionen om arbetsgivarens sjuklöneansvar.

Den 1 januari 2015 ändrades de svenska reglerna kring ersättning för höga sjuklönekostnader. Tidigare var regelverket enhetligt utformat för alla arbetsgivare; en arbetsgivare fick ersättning om företagets sjuklönekostnader översteg en viss andel av de totala lönekostnaderna, och denna andel beräknades lika för alla arbetsgivare oavsett företagsstorlek. Detta innebar att högkostnadsskyddet var mindre fördelaktigt för mindre företag eftersom de generellt har en betydligt

¹ I OECD (2010) ges en översikt över hur sjuklöneansvaret ser ut i olika länder.

² Några viktiga undantag är Böheim och Leoni (2020), Pertold och Westergaard-Nielsen (2018) och Fevang, Markussen och Røed (2014) som studerar denna fråga med data från Österrike, Danmark och Norge.

³ På svenska data, t.ex. i Lindgren (2012), har detta fenomen studerats med uppgifter om uttag av sjukpenning, vilket avser längre sjukskrivningar än de första 14 dagarna som betalas av arbetsgivaren.

lägre sjukfrånvaro än större företag. Ett syfte med reformen var att ändra detta förhållande genom att differentiera reglerna beroende på företagsstorlek. I stället för att jämföras med alla företag delas arbetsgivare nu in i fem olika klasser utifrån företagets totala lönekostnad, vilket i praktiken innebär att de grupperas efter antal anställda. Om ett företag har höga sjuklönekostnader i förhållande till andra företag i sin klass får företaget ersättning för detta. Denna förändring innebär att mindre arbetsgivare fick ett relativt bättre försäkringsskydd, både jämfört med större företag och jämfört med situationen innan reformen. Vi utnyttjar detta faktum för att studera om ett mer generöst högkostnadsskydd påverkar sjukfrånvaron, vilket vi gör genom att jämföra korttidssjukfrånvaron bland anställda i större och mindre företag före och efter reformen.

Å ena sidan ska vi (enligt ekonomisk teori) förvänta oss att ett bättre försäkringsskydd minskar arbetsgivarnas incitament att förebygga sjukfrånvaro bland sina anställda. Det kan handla om minskade incitament att investera i förbättrad arbetsmiljö och/eller minskad övervakning av de anställda för att förhindra ett övernyttjande av rätten att vara sjukfrånvarande med sjuklön. Ett bättre försäkringsskydd kan även påverka vilka som arbetar i företaget; om försäkringsskyddet blir bättre kan det, t.ex., göra arbetsgivare mer benägna att även anställa personer som de bedömer har en hög risk att vara mycket sjukfrånvarande. Ett explicit mål med reformen var att mindre företag skulle våga anställa personer med en högre risk för sjukfrånvaro – personer som kanske annars har svårt att få arbete (DS 2014:5). Enligt dessa resonemang ska vi förvänta oss en ökad sjukfrånvaro i mindre företag till följd av det mer generösa högkostnadsskyddet.

Om vi å andra sidan beaktar de underliggande orsakerna till att mindre företag tenderar att ha en lägre sjukfrånvaro är det inte uppenbart att vi ska vänta oss någon större beteendeförändring bland de minsta företagen. Högkostnadsskyddet kompenserar nämligen bara för produktionsbortfallet för den arbetstagare som är frånvarande. Om medarbetarna i hög utsträckning är beroende av varandra i produktionsprocessen kan produktionsförlusten för företaget bli större än den frånvarandes egen produktion (Hensvik och Rosenqvist 2019). Produktionsförlusten kan dock begränsas om det finns medarbetare med samma kompetens som kan täcka upp vid frånvaro. Att det finns medarbetare som kan täcka upp vid frånvaro är dock mindre vanligt i mindre företag. Produktionsbortfallet till följd av en enskild anställds sjukfrånvaro bör därför generellt vara större i mindre företag, vilket innebär att högkostnadsskyddet täcker en mindre del av produktionsbortfallet. Även om högkostnadsskyddet har gjorts mer generöst för mindre företag är det möjligt att det, i många små företag, fortfarande bara kompenserar för en mindre del av kostnaden för en sjukfrånvarande medarbetare.

Hur företag av olika storlek reagerade på de reformerade reglerna i högkostnadsskyddet är därför en empirisk fråga som vi undersöker i denna rapport.

Vi finner att korttidssjukfrånvaron låg kvar på en liknande nivå efter reformen i den grupp som i vår analys inkluderar de största företagen (som i genomsnitt har 122 anställda). Jämfört med nivån i dessa företag ökade sjukfrånvaron i medelstora företag (som i genomsnitt har 38 anställda). Bland de minsta företagen (som i genomsnitt har 15 anställda) ser vi däremot inte någon ökning av sjukfrånvaron, trots att högkostnadsskyddet förbättrades allra mest för dessa företag. Den ökade sjukfrånvaron i medelstora företag efter reformen drivs inte av att de som redan är anställda blir mer sjukfrånvarande. Ökningen drivs i stället av en högre sjukfrånvaro bland dem som nyanställts. Vi ser dock inga tecken på att de som nyanställs efter reformen skiljer sig åt från de som nyanställdes före reformen vad gäller (mätbara) genomsnittliga egenskaper som skulle kunna förklara en högre sjukfrånvaro. Vi finner alltså inte att företagen blivit mer benägna att anställa personer som har en observerbart högre sannolikhet att vara sjukfrånvarande givet den individinformation vi har tillgång till. Vi kan inte belägga vad den ökade sjukfrånvaron i medelstora företag beror på, men en tänkbar förklaring skulle kunna vara en förändrad kommunikation eller kultur kring sjukfrånvaro som framför allt påverkar nyanställda personers benägenhet att sjukanmäla sig. Vidare finner vi, i linje med Hensvik och Rosenqvist (2019), att färre kollegor med samma kompetens på arbetsplatsen (som kan ersätta en anställd vid sjukfrånvaro) är en delförklaring till varför sjukfrånvaron generellt är lägre på mindre företag jämfört med på större. Det är möjligt att detta fenomen också kan förklara varför vi inte ser någon beteendeförändring till följd av reformen i de minsta företagen.

Rapporten bidrar med kunskap inom flera områden. För det första visar den hur sjukfrånvaro varierar med företagsstorlek. Detta fenomen har tidigare dokumenterats internationellt (Ose 2005; Dionne and Dostie 2007; Barmby and Stephen 2000) och med svenska data över sjukpenninguttag, dvs. för frånvaroperioder som överstiger två veckor (Hensvik och Rosenqvist 2019; Lindgren 2012; Försäkringskassan 2018), men inte tidigare för sjukfrånvaro under sjuklöneperioden. För det andra bygger vi vidare på tidigare arbete av Hensvik och Rosenqvist (2019) och visar att en viktig mekanism för att förklara skillnaden i sjukfrånvaro mellan anställda i små och stora företag är antal kollegor med samma kompetens på arbetsplatsen som kan täcka upp vid sjukfrånvaro. Ju färre sådana kollegor man har desto mindre benägen är man att sjukanmäla sig. Hensvik och Rosenqvist (2019) visar att detta gäller för frånvaro med sjukpenning. Våra resultat indikerar att samma fenomen finns för korttidssjukfrånvaro, vilket också skulle kunna förklara varför effekten av en mer generös försäk-

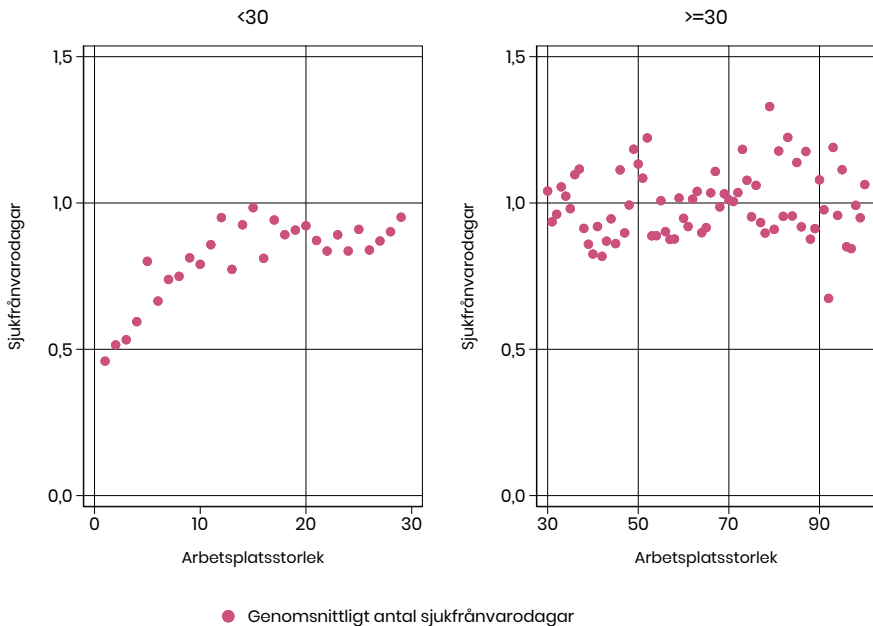
ring varierar beroende på företagsstorlek. För det tredje bidrar denna studie till kunskap om hur företagens sjuklöneansvar påverkar de anställdas sjukfrånvaro. Det finns ett fåtal närliggande studier från andra europeiska länder: Böheim och Leoni (2020); Pertold och Westergaard-Nielsen (2018) och Fevang, Markussen, och Røed (2014). Samtliga finner att ett minskat sjuklöneansvar för arbetsgivare innebär högre sjukfrånvaro. Våra resultat ligger i linje med dessa resultat när det gäller medelstora, men inte när det gäller små företag.

2 Korttidssjukfrånvaro och företagsstorlek

Att sjukfrånvaron bland anställda ökar med företagsstorlek har visats i flera tidigare studier baserade på svenska data avseende sjukpenning, bland annat Försäkringskassan (2018). Detta mönster kan teoretiskt förklaras av att stora företag har en lägre förväntad kostnad av att en anställd är frånvarande (Barmby och Stephen 2000). Hensvik och Rosenqvist (2019) sätter upp hypotesen att produktionsbortfallet vid sjukfrånvaro (arbetsgivarens frånvarokostnad) beror på antalet kollegor på arbetsplatsen som kan utföra samma typ av arbete; om det finns många kollegor som kan täcka upp vid frånvaro blir frånvarokostnaden lägre. De visar också, med svenska data, att sjukfrånvaron (med sjukpenning) bland de anställda är lägre ju färre kollegor man har som har samma yrkesroll och som alltså kan ersätta en kollega som är sjukfrånvarande. Hensvik och Rosenqvist (2019) finner också att vilken typ av personer som anställs respektive lämnar olika tjänster på en arbetsplats hänger samman med hur pass unika arbetsuppgifterna är: personer som tidigare har varit sjukskrivna i mer än två veckor (dvs. fått sjukpenning) får mer sällan anställning i unika roller (där ersättare saknas) och om en person som innehar en unik roll är mycket sjukfrånvarande (med sjukpenning) ökar sannolikheten att hen lämnar denna tjänst. Utifrån dessa resultat kan vi konstatera att skillnaderna i sjukfrånvaro mellan mindre och större företag både kan bero på hur sammansättningen av de anställda ser ut och på hur företagen arbetar för att förebygga sjukfrånvaro. Det finns också andra möjliga förklaringar till att sjukfrånvaron är lägre i mindre företag som är svårare att undersöka empiriskt. Till exempel kan det vara så att det finns en större social press att inte vara sjukfrånvarande i mindre företag där anonymiteten är lägre (Ingham 1970). Det kan också vara så att anställda i små företag tar hänsyn till arbetsgivarens högre frånvarokostnad i sitt beslut att vara frånvarande, vilket i så fall skulle betyda att de i högre grad än andra undviker att vara frånvarande.

Figur 1 visar, baserat på svenska data, sambandet (kvartalsvis) mellan arbetsplatsstorlek och antalet sjukfrånvarodagar per anställd under sjuklöneperioden.⁴ I figuren ser vi att korttidssjukfrånvaron ökar kraftigt med antalet anställda upp till ca 20 kollegor. Därefter planar nivån ut på omkring 0,7 dagar per kvartal för arbetsplatser med upp till ungefär 30 anställda. På större arbetsplatser än så är korttidssjukfrånvaron i genomsnitt ca 1 dag per anställd och kvartal. Sambandet är mycket likartat om vi i stället för arbetsplatser jämför företag med olika storlek, vilket framgår av Figur A1 i bilagan. Anledningen är att *arbetsplatsen* och *företaget* tenderar att sammanfalla i de minsta företagen. Skillnaden i sjukfrånvaro beroende på företagsstorlek finns alltså även i våra data avseende korttidssjukfrånvaro, och mönstret framträder framför allt bland små och medelstora företag.

Figur 1 Antal sjukfrånvarodagar under sjuklöneperioden per kvartal och anställd för arbetsplatser med olika storlek



Not: Egna beräkningar baserade på data som kombinerar "Lönestrukturstatistiken" och "Konjunkturstatistik över sjuklöner" (KSju) från SCB åren 2011–2018. Endast företag med färre än 200 anställda och arbetsplatser med färre än 100 anställda ingår. Chefer är exkluderade.

⁴ Notera att en arbetsplats i våra data både kan innebära ett företag och en specifik arbetsplats inom ett större företag med flera arbetsplatser.

3 Arbetsgivares sjuklöneansvar och försäkring mot höga sjuklönekostnader

Att arbetsgivaren får stå för sjuklön under början av en sjukskrivningsperiod är motiverat utifrån att det ger arbetsgivaren incitament att arbeta förebyggande mot ohälsa.⁵ Hur mycket de anställda är sjukfrånvarande varierar över tid, och under influensatider kan kostnaderna för sjuklön vara betydande för arbetsgivaren, som både måste ersätta den sjukfrånvarande (betala ut sjuklön) och i vissa fall även betala ut lön till en ersättare. Därtill kommer ett produktionsbortfall (som dock kan motverkas av att en vikare anställs). Mot den bakgrunden finns det intresse bland arbetsgivare att försäkra sig mot höga sjuklönekostnader. I flera länder, som t.ex. USA, Storbritannien och Nederländerna, finns privata försäkringslösningar som vänder sig till arbetsgivare. I Sverige är alla arbetsgivare försäkrade mot höga sjuklönekostnader sedan 2010. Anledningen till att staten tillhandahåller en försäkring är att det finns samhällsekonomiska intressen av att minska arbetsgivarnas risk för höga sjuklönekostnader. Då staten tar ett visst ansvar för att kompensera för potentiellt höga sjuklönekostnader ökar företagets incitament att även anställa personer med relativt hög risk att vara sjukfrånvarande och som därför annars löper risk att inte få en anställning. Samtidigt kan en alltför generös försäkring minska företagets incitament att förebygga sjukfrånvaro, exempelvis genom att tillhandahålla en god arbetsmiljö.

I utformningen av arbetsgivares sjuklöneansvar har flera länder beaktat det faktum att sjukfrånvaron tenderar att vara lägre i mindre företag. Österrike, Danmark och Sverige har särskilt generösa försäkringsregler för små företag.⁶ I Sverige har denna lösning motiverats utifrån observationen att små företag generellt har en lägre sjukfrånvaro, och en explicit ambition att stimulera mindre arbetsgivare att våga anställa även personer med högre risk för sjukfrånvaro (Ds 2014:15). Om en mer generös försäkring kan stimulera företag att anställa personer med högre sannolikhet att vara sjukfrånvarande beror på om de mer generösa reglerna kan kompensera för det produktionsbortfall som en enskild anställd orsakar vid frånvaro. I detta avseende finns det anledning att förvänta sig att förutsättningarna skiljer sig åt mellan företag av olika storlek. Anledningen är följande: Medarbetare är ofta beroende av varandras kompetenser för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Exempelvis är IT-ansvariga medarbetare ofta oumbärliga för att övriga ska kunna utföra sina arbetsuppgifter. I ett litet företag finns

⁵ Se Johansson och Häggglund (2016) för en genomgång av argument för att arbetsgivaren bör stå för en del av ersättningen till anställda som är sjukfrånvarande.

⁶ Se Böheim och Leoni (2020) samt Pertold och Westergaard-Nielsen (2018) för en mer utförlig diskussion om hur försäkringslösningar mot höga sjuklönekostnader skiljer sig mellan olika länder.

ofta bara en IT-ansvarig, medan det i ett större företag ofta finns fler medarbetare med motsvarande kompetens och ansvarsområden. Om den IT-ansvarige personen på ett litet företag är frånvarande innebär det ett större produktionsbortfall än om en IT-ansvarig medarbetare på ett större företag är frånvarande eftersom den senare har kollegor som delvis kan täcka upp för den som är tillfälligt frånvarande och därmed förhindra att frånvaron även drabbar kollegors möjligheter att kunna utföra sina arbetsuppgifter. En försäkring mot höga sjuklönekostnader kompenserar inte för denna skillnad i produktionsbortfall. Det är därför inte uppenbart att vi ska förvänta oss att små företags agerande påverkas lika mycket av förändringar i försäkringens generositet som större företag.⁷

Även om produktionsbortfallet till följd av att en anställd är sjukfrånvarande varierar mellan företag av olika storlek finns det anledning att tro att både stora och små arbetsgivare kan påverka korttidssjukfrånvaron bland de anställda och att benägenheten att göra det i sin tur kan påverkas av försäkringens generositet. Utifrån ekonomisk teori väntar vi oss att en mer generös försäkring minskar arbetsgivarnas incitament att tillhandahålla en god arbetsmiljö som förebygger sjukfrånvaro.⁸ Vidare innebär en mer generös försäkring att arbetsgivarnas incitament att kontrollera att de anställda inte är sjukfrånvarande, om ett sådant behov faktiskt inte föreligger, minskar.⁹ Även kommunikation och normer kring sjukfrånvaro, liksom chefens attityd till sjukfrånvaro, kan spela roll för de anställdas benägenhet att sjukanmäla sig, och är faktorer som potentiellt kan påverkas av försäkringens generositet. Hur arbetsgivarens kostnadsansvar under sjuklöneperioden påverkar de anställdas benägenhet att vara korttidssjukfrånvarande har (vad vi vet) inte studerats tidigare med utgångspunkt från svenska data. Tidigare studier har dock funnit att upprepad korttidssjukfrånvaro uppvisar ett positivt samband med längre sjukskrivning och att arbetsgivare är viktiga aktörer för att förebygga långtidssjukskrivningar.¹⁰

Sammantaget kan vi alltså konstatera att det finns anledning att förvänta sig att arbetsgivare kan påverka sjukfrånvaronivån även under sjuklöneperioden och att incitamenten att göra det delvis beror på sjuklöneansvaret, vars omfattning i sin tur beror på generositeten i en eventuell försäkring mot höga sjuklöne-

⁷ Naturligtvis kan en extremt generös försäkring påverka antalet anställda och på så sätt också möjligheterna att ersätta en frånvarande anställd internt, men det, menar vi, är orealistiskt på kort sikt.

⁸ En litteraturgenomgång av sambanden mellan hälsofrämjande åtgärder och anställdas frånvaro finns i Aldana och Pronk (2001).

⁹ Heywood och Jirjahn (2004) diskuterar förutsättningar för arbetsledares möjlighet att kontrollera sina underordnades sjukfrånvaro utifrån arbetets organisation.

¹⁰ Se, t.ex., forskningsöversikten "Arbete och sjukfrånvaro" från "Uppdrag psykisk hälsa" <https://www.uppdragpsykiskhalsa.se/forebygga-och-forkorta-sjukskrivningar/forskningsoversikt-om-sjukfranvaro-och-atergang-i-arbete/> och Lidwall (2020).

kostnader. Samtidigt menar vi att det är viktigt att notera att produktionsbortfallet till följd av frånvaro inte är relaterat till arbetsgivarens sjuklöneansvar och att produktionsbortfallet vid en anställds frånvaro kan antas minska med företagets storlek.

4 Högkostnadsskyddet

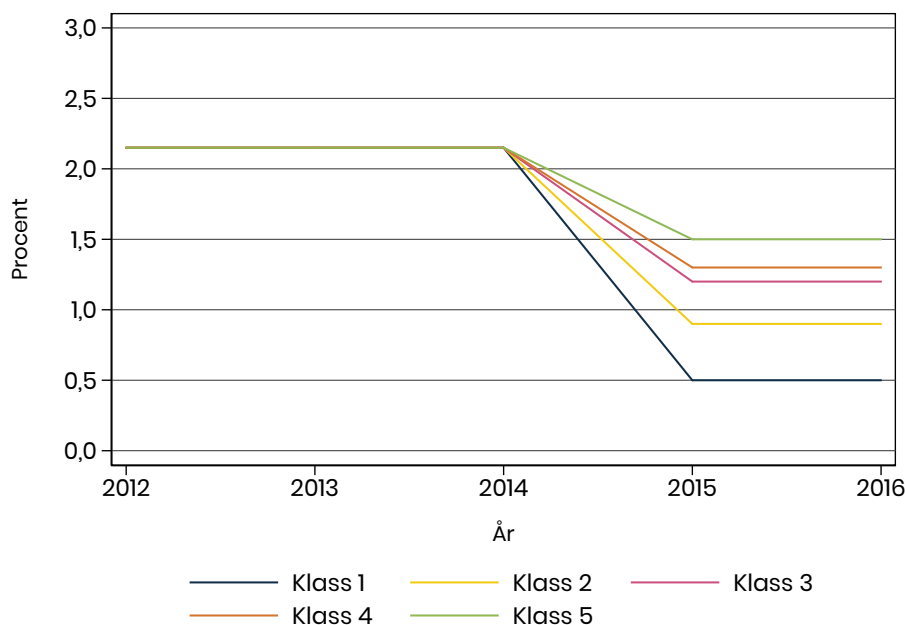
Sedan den 1 juni 2010 är alla arbetsgivare i Sverige försäkrade mot höga sjuklönekostnader genom det så kallade högkostnadsskyddet. Under de första åren var tröskeln för då ersättning betalades ut den samma för alla arbetsgivare, oavsett storlek på företaget. Arbetsgivare fick varje år ersättning för sjuklönekostnader som översteg 2,5 gånger den genomsnittliga sjuklönekostnadens andel av de totala lönekostnaderna bland alla arbetsgivare. Det innebar att en arbetsgivare fick ersättning om denna andel var 2,5 gånger högre än den genomsnittliga nivån bland alla andra företag i ekonomin. Eftersom små arbetsgivare generellt har en lägre sjukfrånvaro missgynnades dessa när deras sjuklönekostnader jämfördes med genomsnittet (som drevs upp av stora arbetsgivare). I praktiken innebar det att små företag mycket sällan fick del av försäkringen. För att rätta till denna skevhet reformerades högkostnadsskyddet och nya regler infördes den 1 januari 2015. De nya reglerna innebär att små arbetsgivare blir kompenserade i högre grad då deras sjuklönekostnader i stället jämförs med arbetsgivare med en verksamhet i ungefär samma storlek.

Nuvarande regler fungerar på följande sätt: Arbetsgivare delas in i fem klasser utifrån företagets årliga totala lönekostnad: <3, 3–6, 6–12, 12–20 och mer än 20 miljoner kr. Då lönekostnaden är starkt korrelerad med antalet anställda innebär det att företagen (i praktiken) grupperas efter antal anställda.¹¹ Gränsen för när ersättning beviljas är satt lägre för mindre arbetsgivare eftersom de i genomsnitt har ett lägre antal sjuklönedagar per anställd. I gruppen med lägst totala lönekostnad (löneklass 1) motsvarar nivån då ersättning träder in sjuklönekostnader över 0,5 procent av de totala lönekostnaderna, vilket motsvarar ungefär 2 sjuklönedagar per år (se s. 53 i DS 2014:15 för denna beräkning). För övriga grupper är gränserna: 0,9; 1,2; 1,3 respektive 1,5 procent av de totala lönekostnaderna. Ersättning beviljas för alla sjuklönekostnader över dessa gränser upp till ett tak på 250 000 kr per år och arbetsgivare. Endast stora arbetsgivare (>20 miljoner kr i lönekostnader) beräknas ha sjuklönekostnader över denna nivå enligt beräkningar presenterade i Ds 2014:15. Övriga arbetsgivare beräknas bli fullt kompen-

¹¹ I resterande del av uppsatsen mäter vi företagsstorlek via lönekostnad (och inte via antal anställda), i enlighet med denna indelning.

serade för sjuklönekostnader som överstiger respektive grupps genomsnittliga antal sjuklönedagar. Taket är satt för att skapa drivkrafter för stora arbetsgivare att hålla sjukfrånvaron nere bland sina anställda.¹² Trösklarna för när ersättning utbetalas och hur de ändrats över tid sammanfattas i Figur 2.

Figur 2 Sjuklönekostnadernas andel av lönekostnaderna då ersättning beviljas



Källa: Egen bearbetning av data avseende korttidssjukfrånvaro (KSju). *Not:* Den vertikala axeln visar när försäkringen träder in relaterat till sjuklönekostnader som andel av totala lönekostnader. Före reformen (2010–2014) motsvarade denna tröskel 2,5 gånger den genomsnittliga andelen bland alla företag, vilken under dessa år var 0,85 enligt Försäkringskassans offentliga information till arbetsgivarna. Från och med 1 januari 2015 differentierades dessa trösklar till följande intervall: 0,5 för företag med <3 miljoner kronor i lönekostnader, 0,9; 1,2; 1,3 och 1,5 för företag med lönekostnader motsvarande 3–6; 6–12; 12–20 och >20 miljoner kronor.

Vi saknar registeruppgifter över hur många företag i de olika storleksklasserna som har blivit ersatta via försäkringen före och efter reformen. Den information vi har kommer från Försäkringskassans återrapportering till regeringen (Försäkringskassan 2011; 2016). I återrapporteringen redovisas antalet företag som fick del av försäkringen enligt olika gruppindelningar före och efter reformen; före

¹² Utöver högkostnadsskyddet för höga sjuklönekostnader kan arbetsgivare få ersättning för sjuklönekostnader för personer som riskerar att ha långa sjukperioder eller riskerar att vara sjuka ofta via det s.k. särskilda högriskskyddet. Om en arbetsgivare har rätt till båda ersättningarna samordnas detta av Försäkringskassan och dubbel ersättning utgår inte. Detta gäller före såväl som efter reformen 2015.

utifrån storlek och efter utifrån löneklass enligt det nya regelverket. Vi kan därför inte göra en exakt jämförelse. Vi kan dock konstatera att det var få företag i gruppen med de minsta företagen som fick ersättning före 2015 års reform, medan antalet växte drastiskt efter reformen. I gruppen bestående av företag med 1–4 anställda var det bara 43 företag som fick ersättning 2011. I gruppen med 5–9 anställda var motsvarande siffra 35 och i grupperna med 10–19, 20–49 och över 50 anställda var antalen 30, 23 och 30. Eftersom det finns långt fler små företag än stora företag innebär detta att *andelen* företag som fick ersättning var avsevärt lägre för de mindre företagen. Efter reformen (år 2015) fick 31 785 företag i löneklass 1 och 5 763 företag i löneklass 2 ersättning. I löneklass 3, 4 och 5 var motsvarande siffror 2 545, 1 101 och 1 048.

Mellan åren 2010 och 2015 fick arbetsgivare ansöka om ersättning hos Försäkringskassan, som ersatte de företag som var berättigade retroaktivt, året efter. Sedan 2015 sker utbetalningarna automatiskt baserat på månatliga arbetsgivardeklarationer inklusive sjuklönekostnader som rapporterats in till Skatteverket, som sedan vidarebefordrar uppgifterna till Försäkringskassan. Detta är en viktig förändring som kan vara en delförklaring till att försäkringen användes så lite före 2015 och ökade för företag i alla storleksklasser efter reformens genomförande. Det är också möjligt att denna förändring påverkar företag olika beroende på företagsstorlek. Det vi vet, och som också var ett av argumenten för att reformera försäkringen, är att mindre företag före reformen använde försäkringen i betydligt lägre grad. En delförklaring till detta skulle kunna vara att mindre företag ofta saknar resurser att bevaka och administrera rätten till utbetalningar från försäkringen. Det skulle i så fall betyda att automatiseringen gynnade de mindre företagen i högre utsträckning än de större.

Sammanfattningsvis innebar de nya reglerna (från och med den 1 januari 2015) att alla arbetsgivare fick ett mer generöst högkostnadsskydd, men att små arbetsgivare fick en relativt större förbättring. Eftersom försäkringen blev mer generös för mindre företag ska vi, utifrån ekonomisk teori, förvänta oss en större ökning i sjukfrånvaro bland små företag jämfört med stora, allt annat lika. Ett sådant resonemang har dock inte beaktat att kostnaden för sjukfrånvaro kan skilja sig för företag av olika storlek. Vi har argumenterat för att det inte är uppenbart att vi ska förvänta oss att sjukfrånvaron ökar mer i de minsta företagen, trots att förändringen i försäkrings generositet var störst för små företag, eftersom produktionsbortfallet till följd av frånvaro kan förväntas vara större ju mindre företaget är. Hur företag av olika storlek reagerade på de reformerade reglerna i högkostnadsskyddet är därför en empirisk fråga.

5 Data

Analyserna i denna rapport baseras på registerdata i kombination med uppgifter från *Konjunkturstatistik över sjuklöner* (KSju), som är en urvalsundersökning (som görs av SCB) bland svenska företag om deras anställdas sjukfrånvaro under sjuklöneperioden. För alla företag som ingår i undersökningen finns uppgifter om antal dagar med sjuklön per kvartal. Alla stora företag, i det här fallet definierat som företag med minst 200 anställda, ingår i undersökningen. Bland företag med färre än 200 anställda ingår ett stratifierat urval av företag (baserat på sektor, bransch och företagsstorlek). Urvalet har en panelstruktur där utvalda företag följs varje kvartal i upp till fem år. För att få ett mer homogent urval av företag begränsar vi analysen till företag med färre än 200 anställda (enligt KSju:s uppgifter) samt till arbetsplatser (inom företag) med färre än 100 anställda. Vi studerar endast privat sektor.¹³

Vi är intresserade av att analysera sjukfrånvarobeteendet bland anställda som inte har en chefsposition, eftersom vi tänker oss att det främst är cheferna som kommunicerar med de anställda kring sjukfrånvaro och som har möjlighet att påverka sjukfrånvaron genom exempelvis förändringar i arbetsmiljön. Vi är också intresserade av att studera betydelsen av antalet kollegor på samma arbetsplats med samma yrkesroll (antalet substitut) för sjukfrånvaron. För att kunna identifiera vilka anställda som inte har en chefsposition samt antal kollegor med samma yrkesroll använder vi uppgifter från *Lönestrukturstatistiken*. Denna undersökning (som också görs av SCB) täcker alla större företag (>500 anställda), men precis som i KSju består den av ett stratifierat urval av mindre företag (också utifrån sektorstillhörighet, bransch och företagsstorlek). De två undersökningarna är utformade på samma sätt, men urvalen är inte helt överlappande. Det betyder att vi endast kan använda företag (och deras anställda) som återfinns i båda undersökningarna. I Tabell A1 i Bilaga 1 visar vi i hur stor andel av företagen i olika storlekar som finns med i KSju som också finns med i Lönestrukturstatistiken. Från den tabellen framgår det, som väntat, att överlappet ökar med företagsstorlek. Det betyder däremot inte att representativiteten är lägre bland mindre företag; i båda urvalen är företagen slumpmässigt utvalda.¹⁴

¹³ I offentlig sektor kan vi inte identifiera enskilda arbetsplatser. Exempelvis kan alla anställda i en kommun uppges ha samma arbetsplats. I analyserna behöver vi information om vilken arbetsplats enskilda individer arbetar på för att kunna ta hänsyn till icke-observerbara faktorer som kan kopplas till arbetsplatsen. Vi behöver också denna information för att kunna beräkna antal kollegor med samma kompetens på arbetsplatsen.

¹⁴ Ett alternativ är naturligtvis att skatta reformeffekterna för ett urval som inte baseras på Lönestrukturstatistiken. Det skulle dock innebära att vi får ett mindre lämpligt urval för vårt syfte som är att studera sjukfrånvaron bland anställda som inte är chefer. Om vi inkluderade chefer i analysen skulle den skattade skillnaden i sjukfrånvaro mellan företag av olika storlek förmodligen bli större.

Till de företag som återfinns i både KSju och Lönestrukturstatistiken lägger vi till registeruppgifter om kön, heltidsekvivalentlön (från Lönestrukturstatistiken), yrke (SSYK96-kod)¹⁵, vilken näringsgren (SNI2007-kod) och sektor¹⁶ som företaget är verksamt inom, samt (avidentifierad) information om vilken arbetsplats och vilket företag den anställda arbetar på. I analyserna använder vi information om hur många kollegor med samma yrkesroll som en enskild anställd har på sin arbetsplats. Denna uppgift räknas fram som antal kollegor med samma yrkeskod. För att ta fram detta mått gör vi som Hensvik och Rosenqvist (2019) och använder yrkeskoder på 3-ställsnivå. Med denna information kan vi, t.ex., identifiera en arbetsplats med tre administratörer. Det innebär då att dessa tre administratörer alla har två kollegor med samma kompetens. Vi har totalt 146 olika yrkeskoder i våra data.

Det slutgiltiga urvalet som vi använder i analysen består av en obalanserad panel av företag, arbetsplatser och anställda. Tabell 1 presenterar antalet företag och antalet anställda per år i de fem olika löneklasserna. Vi har per år omkring 200–300 företag i löneklass 1 och 5 och 50–100 i löneklass 2–4. Antalet individer i respektive löneklass ökar med företagsstorlek, och vi har omkring 2 000 personer i löneklass 1 och omkring 50 000 i löneklass 5 per år. Från år 2015 och framåt ökar urvalsstorleken i alla löneklasser på grund av en utökning av urvalet i Lönestrukturstatistiken. Eftersom urvalskriterierna är desamma ska detta inte påverka sammansättningen av företag som inkluderas.

Anledningen är att chefer utgör en större andel av de anställda i små företag jämfört med vad de gör i stora företag och chefer är förmodligen mindre korttidsfrånvarande.

¹⁵ Standard för svensk yrkesklassificering.

¹⁶ Informationen är hämtad från INSEKT 2014 och anger vilken typ av ägare företaget har och vilken typ av aktivitet företaget ägnar sig åt. Det finns 25 olika kategorier i våra data. Näringsgrens- och sektorskoder överlappar delvis, men inte helt. Anledningen till att vi kontrollerar för båda i analyserna är att de två undersökningarna som vi använder båda stratifierar sina urval på både sektor och näringsgren.

Tabell 1 Antal företag och individer som ingår i analysen

Löneklass		1	2	3	4	5
		(minsta företagen)				(största företagen)
År	Kvartal	Företag				
2011	2,3,4	199	89	72	52	203
2012	1-4	200	78	80	48	217
2013	1-4	189	80	64	38	221
2014	1-4	206	68	76	51	229
2015	1-4	348	121	142	95	305
2016	1-4	390	110	140	88	312
2017	1-4	356	98	103	73	314
2018	1,2,3	300	84	90	86	291
<i>Totalt</i>		<i>2 188</i>	<i>728</i>	<i>767</i>	<i>531</i>	<i>2 092</i>
		Individer				
2011	2,3,4	1 213	1 683	3 038	3 684	37 827
2012	1-4	1 459	1 982	3 675	3 963	44 251
2013	1-4	1 460	1 814	2 896	3 924	47 195
2014	1-4	1 572	1 656	3 436	4 314	47 195
2015	1-4	2 437	2 877	6 268	7 529	60 555
2016	1-4	2 824	2 620	6 482	7 151	65 680
2017	1-4	2 616	2 598	5 053	6 245	65 635
2018	1,2,3	1 634	1 618	3 235	5 531	45 776
<i>Totalt</i>		<i>15 215</i>	<i>16 848</i>	<i>34 083</i>	<i>42 341</i>	<i>414 114</i>

Not: Uppgifterna baseras på anställda i företag i privat sektor under åren 2011–2018 där företaget har <200 anställda och arbetsplatsen har <100 anställda. Anställda i chefsposition är exkluderade. Källa: Lönestrukturstatistiken och Konjunkturstatistik över sjuklöner.

Tabell 2 presenterar bakgrundsinformation om de anställda som ingår i urvalet under perioden före reformen. Vi börjar med att notera att den genomsnittliga korttidssjukfrånvaron per anställd är betydligt lägre ju lägre löneklass den anställdes företag tillhör, dvs. ju färre antal anställda företaget har desto lägre är sjukfrånvaron per individ. I löneklass 1 har anställda omkring en halv dags frånvaro per kvartal. För varje högre löneklass ökar den genomsnittliga sjukfrånvaron, och i löneklass 5 är korttidssjukfrånvaron närmare en hel dag per individ och kvartal, alltså ungefär dubbelt så hög som i löneklass 1. När det gäller ålder, utländsk bakgrund, civilstånd och antal barn i förskoleåldern ser vi inga tydliga skillnader mellan anställda i de olika löneklasserna, och inte heller med avseende på användning av sjukpenning de senaste två åren. Däremot ser vi att anställda i

större företag har högre lön och utbildning och att de i mindre utsträckning fått sjukersättning (på deltid) de senaste två åren. Det kan tyckas förvånande att korttidssjukfrånvaron är högre i större företag med tanke på att de anställda i dessa företag både har högre lön och utbildningsnivå. Tidigare studier har visat att uttaget av sjukpenning (dvs. sjukskrivning som överstiger 14 dagar) i genomsnitt är lägre bland personer i tjänstemannayrken (som tenderar att ha relativt höga löner) jämfört med övriga yrkesgrupper (se t.ex. Lidwall 2018). Att så inte är fallet vad gäller korttidssjukfrånvaro enligt denna uppdelning efter företagsstorlek tyder på att det finns andra bestämningsfaktorer än individegenskaper som styr sjukfrånvarobeslutet under sjuklöneperioden.¹⁷ Slutligen kan vi konstatera att arbetsplatsstorlek och antal kollegor med samma yrkesroll (antal substitut), som förväntat ökar med företagsstorlek.

I Tabell A2 i bilagan visar vi motsvarande uppgifter för alla anställda i privat sektor (baserat på Lönestrukturstatistiken). Jämför vi Tabell 2 och Tabell A2 kan vi konstatera att vårt urval, i det stora hela, ser ut att vara representativt för anställda i privat sektor. Vi noterar dock att anställda i vårt urval är något yngre och har lägre utbildning och inkluderar en något lägre andel kvinnor.

¹⁷ Hensvik och Rosenqvist (2019) visar att företags- och arbetsplatsstorlek även spelar roll för sjukfrånvaro med sjukpenning (dvs. frånvaro som överstiger två veckor), liksom för frånvaro för vård av barn.

Tabell 2 Deskriptiv statistik av anställda i företag som tillhör olika löneklasser, 2011–2014

Löneklass	1 (minsta företagen)	2	3	4	5 (största företagen)
Sjuklönedagar	0,434 (2,244)	0,646 (2,111)	0,817 (2,127)	0,835 (1,932)	0,941 (1,676)
Ålder	39,563 (12,317)	39,277 (12,995)	39,061 (12,533)	38,916 (13,234)	42,185 (13,392)
Andel kvinnor	0,334 (0,474)	0,362 (0,498)	0,357 (0,479)	0,457 (0,481)	0,342 (0,472)
Andel med högst gymnasieutb.	0,629 (0,497)	0,630 (0,498)	0,599 (0,490)	0,543 (0,483)	0,551 (0,483)
Andel med eftergymnasial utb.	0,186 (0,466)	0,207 (0,464)	0,253 (0,435)	0,314 (0,405)	0,319 (0,389)
Lön (vid heltid)	24 053 (9 944)	25 907 (9 759)	26 828 (7 233)	27 085 (6 119)	29 824 (5 754)
Årlig arbetsinkomst	239 870 (163 744)	261 076 (161 779)	279 914 (125 522)	267 701 (119 402)	331 612 (112 452)
Andel födda utanför Europa	0,050 (0,232)	0,046 (0,251)	0,053 (0,224)	0,067 (0,210)	0,057 (0,219)
Andel gifta	0,367 (0,491)	0,351 (0,478)	0,357 (0,479)	0,354 (0,477)	0,408 (0,482)
Andel med barn (1-6 år) hemma	0,187 (0,399)	0,186 (0,393)	0,204 (0,403)	0,191 (0,389)	0,199 (0,390)
Andel med någon sjukpenning ¹	0,057 0,232	0,076 0,265	0,061 0,239	0,069 0,253	0,072 0,258
Andel med någon sjukersättning ¹	0,028 0,164	0,020 0,139	0,018 0,134	0,013 0,113	0,009 0,097
Arbetsplatsstorlek	4,923 (28,312)	11,911 (14,817)	20,428 (7,928)	37,399 (3,726)	51,918 (2,683)
Företagsstorlek	4,933 (54,191)	12,037 (14,396)	21,873 (7,454)	42,437 (3,618)	111,662 (2,684)
Antal substitut ²	2,654 (18,820)	5,614 (13,416)	8,798 (6,904)	16,500 (3,647)	19,528 (2,034)

Nor: I tabellen rapporteras medelvärden och standardavvikelser (inom parentes). 1) Mätt under de senaste två åren. 2) Antal kollegor på arbetsplatsen med samma SYYK96-kod på 3-siffrig nivå.

Figur 3 nedan visar hur antalet utbetalda sjuklönedagar varierar över tid för företag i de olika löneklasserna (som anger företagsstorlek). Det är tydligt att säsongsvariationen är stor i alla löneklasser, vilket är något vi behöver ta hänsyn

till i den senare analysen. Skillnaden i sjukfrånvaro mellan de olika löneklasserna är också tydlig, med lägst nivå bland de minsta företagen (löneklass 1) och högst nivå bland de största (löneklass 5). Vi kan också konstatera att sjukfrånvaronivån (om vi bortser från säsongvariationen) är stabil över tid i gruppen med störst företag (löneklass 5), dvs. i den löneklass som fick minst förbättring av högkostnadsskyddet i och med reformen 2015. För grupperna med de mindre företagen (löneklass 1, 2 och 3 – de löneklasser för vilka högkostnadsskyddet stärktes allra mest) är det svårt att från figuren avläsa om reformen haft någon effekt på sjukfrånvaron. Däremot ser skillnaden i sjukfrånvaronivå mellan grupperna med de näst största och största företagen (löneklass 4 och 5) ut att minska något efter reformen. För att kunna fastställa om detta är en reformeffekt eller inte krävs en mer avancerad ekonometrisk analys, som tar hänsyn till, bland annat, säsongvariation. I nästa avsnitt presenterar vi en sådan.

Figur 3 Genomsnittligt antal utbetalda sjuklönedagar per individ och kvartal beroende på arbetsgivarens löneklass



Not: Egna beräkningar utifrån KSju 2011k3-2019k1 kombinerat med registerinformation om företagens totala lönekostnader som definierar löneklass: Högre löneklass avser större företag.

6 Metod

I detta avsnitt presenterar vi hur vi går till väga för att undersöka om det förbättrade högkostnadsskyddet till följd av reformen 2015 påverkade korttidsjukfrånvaron. Vi redogör också för hur vi studerar potentiella förklaringar till varför sjukfrånvaron varierar beroende på företagsstorlek samt hur vi undersöker mekanismerna bakom eventuella reformeffekter.

6.1 Att mäta effekter av reformen

Vårt främsta syfte är att undersöka hur reformen påverkade de anställdas (korttids)sjukfrånvaro. Eftersom sjukfrånvaronivån i ekonomin varierar över tid av många olika skäl så som säsong och konjunkturförändringar ger en enkel jämförelse av sjukfrånvaronivån före och efter reformen inte något svar på denna fråga. För att kunna separera effekterna av själva reformen från andra orsaker till att sjukfrånvaron förändras över tid utnyttjar vi därför det faktum att högkostnadsskyddet förbättrades olika mycket för företag i olika storleksklasser (löneklasser). Alla företag fick ett mer generöst högkostnadsskydd till följd av reformen men de mindre företagen (de lägsta löneklasserna) fick en relativt större förbättring. Vi frågar oss om sjukfrånvaron bland de anställda förändrades mer över tid (efter jämfört med före reformen) om arbetsgivaren fick en mer generös försäkring och undersöker hur sjukfrånvaron utvecklats över tid för mindre och medelstora företag (löneklass 1–4) relativt gruppen med de största företagen (löneklass 5). Vi undersöker med andra ord om skillnaden i sjukfrånvarodagar mellan anställda i olika löneklasser förändrades efter reformen.¹⁸ Vi gör detta med hjälp av en regressionsmodell där vi också kan kontrollera för en rad faktorer som har betydelse för sjukfrånvaron såsom vilket kvartal och vilket år den anställde observeras, liksom vilken näringsgren (eller vardagligare: ”bransch”) och sektor hen arbetar i. Vi interagerar dessutom kontrollvariablerna för säsong, bransch och kön, vilket innebär att vi tar hänsyn till att säsongsvariationen i sjukfrånvaro kan skilja sig åt både mellan olika branscher och mellan kvinnor och män.¹⁹ Skillnaden i sjukfrånvaro mellan anställda i företag i olika löneklasser

¹⁸ Den metod vi använder kallas inom utvärderingslitteraturen för ”difference-in-differences” (dvs. skillnad i skillnader). Notera att vi med denna ansats även kontrollerar för effekter av automatiseringen av försäkringsutbetalningarna, dvs. om automatiseringen påverkade företag lika oavsett företagsstorlek. Om automatiseringen däremot påverkar företag av olika storlek olika kan den antingen förstärka eller minska de skillnader i försäkringsgenerositet mellan företag av olika storlek som reformen gav upphov till. Vi utgår från att automatiseringen, om något, förstärker försäkringens generositet mer för små än för större företag.

¹⁹ Vi vet sedan tidigare (se, t.ex., Riksförsäkringsverket 2004) att kvinnors sjukfrånvaro varierar mer över tid än mäns. För en illustration över säsongsvariationen och skillnaden mellan kvinnor och män se Figur A2 i bilagan.

före och efter reformen (dvs. reformeffekterna) fångas genom variabler som interagerar en indikator för om individen observeras efter reformen (istället för före) med indikatorer för vilken löneklass den enskilde individens företag tillhör. Referensnivån som alla skattningar ska relateras till är anställda i löneklass 5 under året före reformen.²⁰

För att undersöka om resultaten från denna första regressionsmodell påverkas av om modellen specificeras något annorlunda skattar vi tre ytterligare variationer av modellen: I den andra modellspecifikationen lägger vi till s.k. ”fixa effekter” för varje specifik arbetsplats. Dessa kontrollerar för alla skillnader mellan arbetsplatser som inte varierar över tid; det kan exempelvis handla om företagskultur, sammansättning av anställda och hur mycket de anställda exponeras för smitta i sitt arbete. I den tredje specifikationen kontrollerar vi för skillnader i säsongvariation mellan branscher med en linjär trend i stället för att interagera säsong med bransch och kön. Detta är en något mindre flexibel specifikation, men den kan öka precisionen i skattningarna. Slutligen, i den fjärde specifikationen, begränsar vi analysen till företag som finns med i vårt urval både före och efter reformen. Det gör vi för att försäkra oss om att resultaten inte drivs av att urvalet av företag ändras över tid.²¹

För att de skattade reformeffekterna ska kunna ges en kausal tolkning behöver följande antagande vara uppfyllt: Sjukfrånvaron bland anställda i olika löneklasser skulle om reformen inte hade inträffat ha utvecklats enligt en likartad (parallell) trend. För att undersöka om detta är ett rimligt antagande undersöker vi hur skillnaderna i sjukfrånvaro mellan anställda i de olika löneklasserna utvecklades under åren före reformen. Om de skattade skillnaderna är stabila över tid innan reformen är det mer troligt att eventuella förändringar i dessa skillnader efter reformen faktiskt har orsakats av de ändrade reglerna i högkostnadsskyddet. För denna analys använder vi vår första modellspecifikation, men vi skattar skillnader mellan anställda i olika löneklasser för varje kvartal under alla år som vi kan observera företagen (i stället för bara före och efter reformen som i huvudanalysen). Referensen är det första kvartalet år 2014 (dvs. året före reformen).²²

6.2 Hur vi studerar mekanismer

För att närmare förstå vad som förklarar de mönster vi finner undersöker vi betydelsen av i) vilka egenskaper de anställda i olika löneklasser har (dvs. hur

²⁰ I den engelska versionen av denna forskningsrapport ger vi en mer detaljerad beskrivning av metoden; se Hall, Liljeberg och Lindahl (2022).

²¹ Det bör de inte göra, givet hur vårt urval av företag har genererats. Denna analys ska därför ses som en ytterligare känslighetsanalys.

²² Vi har gjort denna analys med fyra olika modellspecifikationer som alla presenteras mer i detalj i bilagan under rubriken: ”Parallella trender”.

individer ”sorteras” till arbetsplatser av olika storlek) och ii) substituerbarhet mellan anställda (dvs. hur pass väl kollegor kan täcka upp vid en anställds sjukfrånvaro). Vi gör detta genom att i vår regressionsmodell också kontrollera för (i) bakgrundsegenskaper bland de anställda och (ii) hur många kollegor med samma yrkesroll som den anställda har. Om de skattade skillnaderna i sjukfrånvaro mellan löneklasser före reformen minskar då vi lägger till dessa kontrollvariabler betyder det att dessa faktorer bidrar till att förklara varför sjukfrånvaronivån generellt skiljer sig åt mellan anställda i olika löneklasser. Om de skattade reformeffekterna förändras då vi lägger till dessa kontrollvariabler indikerar det att detta är relevanta mekanismer genom vilka reformen har påverkat sjukfrånvaron.

7 Resultat

I detta avsnitt redovisar vi resultat från våra analyser av hur de ändrade reglerna för högkostnadsskyddet 2015 påverkade korttidssjukfrånvaron bland anställda i företag av olika storlek. Därefter undersöker vi betydelsen av några möjliga mekanismer bakom resultaten. Vi inleder dock med att presentera resultat från analysen av hur skillnaderna i sjukfrånvaro mellan företag i olika löneklasser utvecklades före reformen. Att dessa skillnader är stabila före reformen är en förutsättning för att vi ska kunna tolka eventuella förändringar som uppkommer i och med reformen som orsakade av reformen.

7.1 Skillnader i sjukfrånvaro mellan företag av olika storlek före och efter reformen

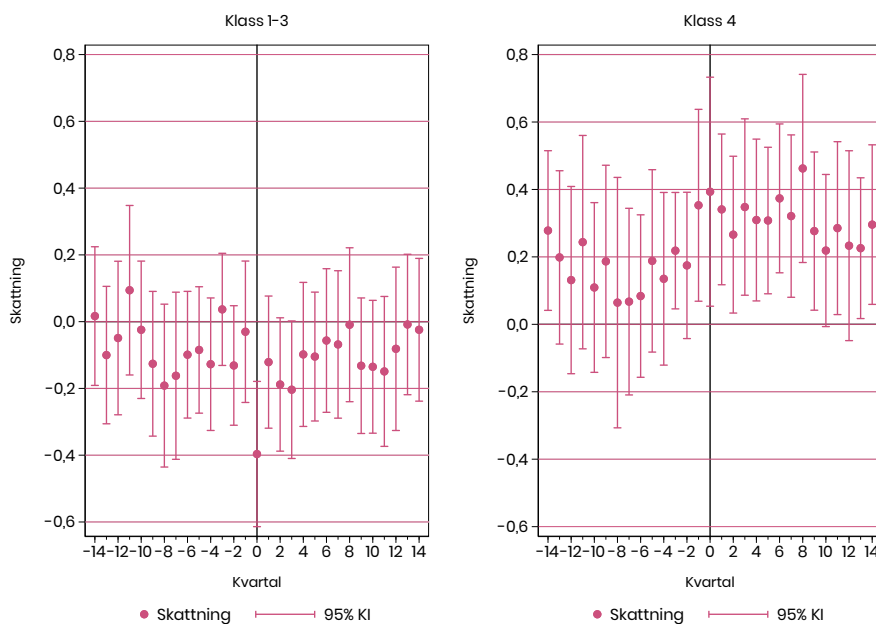
Figur 4 visar skattade skillnader i antal utbetalda sjuklönedagar mellan anställda i de mindre och medelstora företagen (löneklass 1–3 och 4) jämfört med de större (löneklass 5) för respektive kvartal under vår undersökningsperiod. De minsta företagen (löneklass 1–3) är sammanslagna för att underlätta presentationen av resultaten samt för att det uppdelat blir för små grupper för att vi ska kunna dra statistiskt säkerställda slutsatser.²³ Figuren presenterar punktskattningar (de röda punkterna) med tillhörande konfidensintervall (de vertikala linjerna).²⁴ Vi kan konstatera att skillnaderna i sjukfrånvaro mellan företag i olika löneklasser är

²³ Vi har även skattat separata skillnader för löneklass 1–3, vilka ger ett liknande resultat, men med större konfidensintervall i löneklass 1 och 2. Dessa resultat finns i bilagan under rubriken ”Parallella trender”.

²⁴ Konfidensintervallet innebär att det sanna värdet med 95 procents sannolikhet finns inom detta intervall.

stabila före reformen (som markeras med den vertikala svarta linjen): de uppvisar inte någon tydlig uppåt- eller nedåtgående trend. Detta gör att antagandet om parallella trender i avsaknad av reformen framstår som ett rimligt antagande. Efter reformen, däremot, ser vi ett skifte upp till en högre sjukfrånvaronivå bland anställda i löneklass 4. Motsvarande förändring sker inte för företagen i löneklass 1–3. Mönstret indikerar därmed att reformen medförde en ökad sjukfrånvaro i medelstora företag (löneklass 4) men inte för mindre företag (löneklass 1–3). I bilagan visar vi figurer motsvarande Figur 4 som är framtagna med några alternativa modellspecifikationer under rubriken ”Parallella trender”. Samtliga ger en samstämmig bild av hur sjukfrånvaron utvecklades för de olika löneklasserna både före och efter reformen.

Figur 4 Skattade skillnader i antal utbetalda sjuklönedagar (per anställd och kvartal) mellan löneklass 1–3 (de mindre företagen) respektive 4 (medelstora företag) i jämförelse med löneklass 5 (de största företagen)



Not: Estimat med tillhörande konfidensintervall från en regressionsmodell som kontrollerar för fixa effekter för sektor och år×kvartal×kvinna×bransch. Referensvärde är första kvartalet år 2014 för klass 5. Den horisontella axeln indikerar antal kvartal före och efter reformen. Den vertikala svarta linjen markerar det första kvartalet efter det nya regelverket införts (jan-mars 2015).

7.2 Hur reformen påverkade sjukfrånvaron

I Tabell 3 nedan presenterar vi våra ekonometriska skattningar av hur de ändrade reglerna för högkostnadsskyddet påverkade korttidssjukfrånvaron bland anstäl-

lda i de olika löneklasserna. Vi visar resultat för de fyra olika specifikationerna vi redogjorde för i metodavsnittet. I tabellen redovisar vi både den skattade skillnaden i sjukfrånvaro för anställda i de mindre företagen (löneklass 1–3 sammanslaget) och i de medelstora företagen (löneklass 4) i förhållande till de största företagen (löneklass 5) före reformen, samt om dessa skillnader förändrades i och med reformen.²⁵ De skattade skillnaderna före reformen rapporteras på raderna som börjar med ”Klass 1–3” och ”Klass 4”, och på raderna ”Klass×efter reform” redovisar vi de skattade effekterna på denna skillnad till följd av reformen. De sistnämnda skattningarna är alltså våra skattade effekter av reformen och visar hur antalet utbetalda sjuklönedagar påverkades av mer generösa försäkringsregler.

Vi börjar med att diskutera resultaten från vår första modellspecifikation (specifikation 1) och skillnaderna i sjukfrånvaro före reformen. Först kan vi konstatera att sjukfrånvaron före reformen (och i jämförelse med löneklass 5) är lägre i löneklass 1–3 än i löneklass 4. Detta stämmer väl med den inledande beskrivningen (se Tabell 2 och Figur 3). Skillnaden i sjukfrånvaro mellan företag i olika storlek framkommer alltså tydligt även om vi kontrollerar för vilken sektor och bransch individen arbetar i.²⁶ Enligt våra skattade resultat har anställda i löneklass 1–3 i genomsnitt 0,23 färre utbetalda sjuklönedagar per kvartal jämfört med anställda i löneklass 5, medan motsvarande siffra för löneklass 4 är 0,17. Båda dessa skillnader är statistiskt säkerställda. När vi i specifikation (2) också kontrollerar för samtliga faktorer som inte varierar över tid för arbetsplatser (s.k. ”fixa effekter” för arbetsplats), försvinner denna nivåskillnad före reformen mellan löneklass 1–3 och löneklass 5, men den finns fortfarande kvar mellan löneklass 4 och 5. En förklaring kan vara att för få individer i löneklass 1–3 byter företag, vilket krävs för att vi ska kunna skatta skillnader mellan löneklasser med denna modell.²⁷ Av denna anledning är den första modellspecifikationen (specifikation 1) den mest användbara för att studera generella skillnader mellan anställda i företag av olika storlek.

När det gäller de skattade effekterna av reformen är skattningen för löneklass 1–3 från specifikation 1 mycket liten och inte statistiskt säkerställt skild ifrån noll. Resultatet för denna grupp förändras inte heller i någon av de alternativa

²⁵ I bilagan redovisas separata skattningar för samtliga löneklasser. Som framgår av skattningarna i bilagan är precisionen sämre i de separata skattningarna för löneklass 1–3. Sjukfrånvaronivån ändras inte heller i någon av dessa tre grupper i och med reformen, vilket är ett ytterligare skäl att presentera löneklass 1–3 sammanslagna.

²⁶ Säsongsvariationen i sjukfrånvaro tillåts dessutom variera med bransch och kön i den skattade modellen.

²⁷ Med arbetsplatsfixa effekter är det byten mellan arbetsplatser och löneklasser som vi utnyttjar för att skatta skillnaden innan reformen mellan löneklasserna.

modellspecifikationerna (specifikation 2–4). Det betyder att vi inte finner några tecken på ändrat beteende till följd av reformen i denna grupp. Däremot visar resultaten på en ökning av sjukfrånvaron till följd av reformen i löneklass 4. Den skattade effekten (från specifikation 1) är 0,143, vilket (ungefär) motsvarar skillnaden i sjukfrånvaro mellan löneklass 4 och 5 före reformen. Tolkningen blir att de nya reglerna för högkostnadsskyddet ser ut att ha tagit bort den skillnad i sjukfrånvaronivå som tidigare fanns mellan löneklass 4 och 5. Den skattade reformeffekten för löneklass 4 är statistiskt säkerställd och av ungefär samma storleksordning i samtliga modellspecifikationer.²⁸

Sammanfattningsvis är tolkningen av våra resultat att sjukfrånvaron ökade i medelstora företag (med i genomsnitt 38 anställda) när arbetsgivarna i denna grupp fick mer generösa försäkringsregler. Bland de minsta företagen (med i genomsnitt 15 anställda) ser vi däremot inte något tecken på förändrat beteende trots att företag i denna grupp fick en ännu mer generös försäkring i och med reformen.

²⁸ Om företag av olika storlek reagerade på olika sätt på automatiseringen av försäkringsutbetalningarna är det möjligt att en del av reformeffekten i själva verket drivs av automatiseringen (och inte enbart av de förändrade reglerna för när ersättning betalades ut). Vi argumenterar för att automatiseringen bör vara mest betydelsefull för de allra minsta företagen (se diskussion i tidigare avsnitt om högkostnadsskyddet) och för dessa företag finner vi ingen statistiskt signifikant effekt av reformen.

Tabell 3 Skattade reformeffekter på korttidssjukfrånvaro bland anställda i löneklass 1–3 och klass 4

Specifikation (regressionsmodell):	(1)	(2)	(3)	(4)
Beroende variabel: antal sjukfrånvarodagar per anställd och kvartal				
Klass4×efter reform	0,143** (0,0682)	0,105* (0,0598)	0,114** (0,0577)	0,133** (0,0674)
Klass 4	-0,168*** (0,0564)	-0,147** (0,0616)	-0,168** (0,0670)	-0,257** (0,105)
Klass 1–3×efter reform	-0,0483 (0,0482)	-0,0780 (0,0527)	-0,0109 (0,0491)	-0,0294 (0,0506)
Klass 1–3	-0,228*** (0,0388)	-0,00700 (0,0931)	-0,0972 (0,0977)	-0,159 (0,153)
Observationer	522 509	522 395	522 488	205 251
<i>Regressionsmodellen inkluderar följande kontroller:</i>				
Sektor	Ja	Ja	Ja	Ja
År×kvartal×kvinna× bransch-fixa effekter	Ja	Ja	Nej	Nej
År×kvartal×kvinna ×bransch-specifika trender	Nej	Nej	Ja	Ja
Arbetsplatsfixa effekter	Nej	Ja	Ja	Ja
Krav att företag finns med både före och efter reformen	Nej	Nej	Nej	Ja
Genomsnittligt antal sjuklöne-dagar per kvartal för klass 5 ¹	0,941	0,941	0,941	0,920

Not: Skattningar med OLS. 1) Observerad före reformen. Robusta standardfel inom parentes som är klustrade på företag. ***/**/* indikerar att den skattade effekten är statistiskt säkerställt skild från noll på 1/5/10-procentsnivån.

7.3 Mekanismer: sortering av anställda och möjligheten att täcka upp vid frånvaro

I detta avsnitt diskuterar vi varför effekterna skiljer sig åt mellan företag av olika storlek genom att undersöka betydelsen av två potentiella mekanismer. Först undersöker vi om anställda i företag av olika storlek skiljer sig åt med avseende på genomsnittliga (mätbara) egenskaper som ålder, kön, utbildningsnivå och sjukskrivningshistorik. Framför allt är vi intresserade av om personer som kan bedömas ha olika hög risk att vara sjukfrånvarande tenderar att arbeta i företag av olika storlek. Ett sådant mönster, så kallad *sortering av anställda*, kan uppstå om företag av olika storlek systematiskt anställer personer med vissa egenskaper (t.ex. om små företag tenderar att undvika att anställa personer som de bedömer har en hög risk för sjukfrånvaro) eller om individer med vissa egenskaper tenderar att själva söka sig till företag av olika storlek (t.ex. om individer som har en hög risk för sjukfrånvaro generellt föredrar att söka sig till större företag). Om

så är fallet skulle det kunna förklara generella skillnader i sjukfrånvaro mellan små och stora företag. Naturligtvis kan vi inte observera risken för att en enskild individ ska bli sjukskriven, men vi kan observera vissa individegenskaper och tidigare händelser som kan användas för att uppskatta den relativa risken jämfört med andra anställda. Individegenskaper som vi kan observera är exempelvis tidigare sjukfrånvaro med sjukpenning eller sjukersättning²⁹, ålder och utbildningsnivå.

Vidare undersöker vi betydelsen av hur många kollegor på samma arbetsplats som har samma yrkesroll, så kallad *substituerbarhet inom arbetsplatsen*. Det senare handlar om huruvida det finns en kollega som kan täcka upp vid frånvaro och som därför skulle kunna bidra till att det upplevs som lättare att vara sjukfrånvarande. Om varje anställd har en unik position/kompetens på arbetsplatsen är risken högre att produktionsbortfallet blir stort vid en anställds sjukfrånvaro och försäkringen kompenserar sannolikt inte för denna ekonomiska förlust fullt ut.³⁰ Vi undersöker betydelsen av dessa två faktorer både för sjukfrånvaronivån före reformen och för hur företag av olika storlek svarade på reformen.

Sortering av anställda till arbetsplatser av olika storlek

Om anställda i små företag generellt har egenskaper som är förknippade med låg sjukfrånvaro och vi kontrollerar för dessa egenskaper i vår regressionsmodell förväntar vi oss att de skillnader i sjukfrånvaro som vi tidigare observerat mellan löneklasserna före reformen ska minska. Om de skattade skillnaderna minskar betyder det alltså att skillnaderna i sjukfrånvaro mellan företag av olika storlek delvis kan förklaras av just sortering av anställda, dvs. att personer med olika egenskaper tenderar att arbeta i företag av olika storlek.

I Tabell 4 presenterar vi resultat både utan (specifikation 1) och med (specifikation 2) kontroller för de anställdas egenskaper. Mer specifikt kontrollerar vi för ålder (linjärt och kvadratisk), utbildningsnivå (tre nivåer), utländsk bakgrund (född utanför Europa), hemmavarande barn (ålder 0–6) samt för om personen i fråga fått utbetald sjukpenning eller sjukersättning (på deltid) de senaste två åren. Vi gör denna analys separat för alla löneklasser för att särskilt belysa hur sjukfrånvaronivån ändras med företagsstorlek (löneklass). Resultaten från den första specifikationen visar ett tydligt mönster i sjukfrånvaronivån mellan löneklasserna före reformen: I jämförelse med löneklass 5, som har ett genomsnitt på 0,941 utbetalda sjuklönedagar per anställd och kvartal, är nivån bland de minsta före-

²⁹ På deltid eftersom vi i analysen endast studerar anställda.

³⁰ Högkostnadsskyddet kompenserar bara för produktionsbortfallet för den arbetstagare som är frånvarande. Om medarbetarna i hög utsträckning är beroende av varandra i produktionsprocessen kan produktionsförlusten för företaget bli större än den frånvarandes egen produktion (Hensvik och Rosenqvist 2019).

tagen (i löneklass 1) 0,42 dagar lägre. De skattade skillnaderna (i jämförelse med löneklass 5) är statistiskt säkerställda också för löneklass 2–4, men tenderar att vara något mindre för varje högre löneklass. I löneklass 4 är skillnaden 0,168 dagar. Om vi jämför de skattade skillnaderna för specifikation (1) och (2) kan vi notera att mönstret knappt ändras. Tolkningen av detta är att vi inte verkar ha en sortering av individer med särskilda egenskaper till mindre företag, i alla fall inte vad gäller egenskaper vi kan observera i vårt datamaterial.³¹

Inte heller de skattade reformeffekterna förändras då vi i specifikation 2 kontrollerar för de anställdas egenskaper. Resultaten visar, precis som i Tabell 3, på en ökad sjukfrånvaro i löneklass 4 till följd av reformen, men inte för de mindre företagen i löneklass 1–3. För löneklass 4 betyder detta att ökningen i sjukfrånvaro efter reformen inte ser ut att drivas av att de anställda har andra egenskaper jämfört med tidigare. Med andra ord så tycks inte de nya reglerna ha gjort att personer med annorlunda egenskaper antingen slutar eller börjar på företaget, åtminstone inte under de första fyra åren efter reformen som här studeras. Resultatet pekar därmed mot att ökningen av korttidssjukfrånvaron i stället drivs av andra typer av beteendeförändringar på arbetsplatsen. Det skulle exempelvis kunna handla om förändringar i kommunikation eller normer kring frånvaro.

³¹ Självklart kan det finnas sortering som vi inte fångar med denna uppsättning individkontroller. Vi har exempelvis inte information om individers hälsa och hälsostatus kan ändras för en och samma person över tid, vilket vi inte fångar i denna analys.

Tabell 4 Skattade skillnader i sjukfrånvaro före och efter reformen för anställda i olika löneklasser. Skattningar med olika uppsättning kontrollvariabler

Specifikation:	(1)	(2)	(3)
Beroende variabel: antal sjukfrånvarodagar per anställd och kvartal			
	Modellspecifikation 1 (från Tabell 3)	Kontroller för individ- egenskaper	Kontroller för antal substitut
Klass 1	-0,420*** (0,0638)	-0,489*** (0,0642)	-0,342*** (0,0656)
Klass 2	-0,266*** (0,0546)	-0,350*** (0,0522)	-0,261*** (0,0529)
Klass 3	-0,141*** (0,0484)	-0,170*** (0,0464)	-0,105** (0,0464)
Klass 4	-0,168*** (0,0564)	-0,180*** (0,0550)	-0,161*** (0,0544)
Klass 1×efter reformen	-0,0229 (0,0708)	-0,0740 (0,0712)	-0,0767 (0,0709)
Klass 2× efter reformen	-0,0857 (0,0682)	-0,0999 (0,0658)	-0,109* (0,0648)
Klass 3× efter reformen	-0,0394 (0,0626)	-0,0757 (0,0616)	-0,0883 (0,0604)
Klass 4× efter reformen	0,143** (0,0682)	0,130* (0,0670)	0,136** (0,0661)
<i>Modellen inkluderar följande kontroller:</i>			
Sektor	Ja	Ja	Ja
År×kvartal×kvinna×bransch- fixa effekter	Ja	Ja	Ja
Observationer	522 509	517 037	517 037
Genomsnitt. antal sjuklöne- dagar per kvartal i klass 5 ¹	0,941	0,942	0,942

Not: Skattningar med OLS. 1) Observerad före reformen. De individuella kontroller som läggs till i specifikation 2 är ålder (linjärt och kvadratisk), indikator för född utanför Europa, indikatorer för att ha slutfört gymnasium och eftergymnasial utbildning (minst 3 år), indikator för att ha barn hemma i åldern 0–6, indikator för att ha använt någon sjukpenning eller sjukersättning under de två senaste åren. Antal substitut kontrolleras för med indikatorer för exakt antal substitut individen har, dvs. hur många kollegor på arbetsplatsen med samma yrkesroll (samma SSSYK96-kod på 3-ställsnivå). Robusta standardfel i parentes som är klustrade på företaget. ***/**/* indikerar att den skattade effekten är statistiskt säkerställt skild från noll på 1/5/10-procentsnivå.

Substituerbarhet inom arbetsplatsen.

För att undersöka betydelsen av substituerbarhet inom arbetsplatsen lägger vi i specifikation (3) i Tabell 4 till kontroller även för antal kollegor med samma

yrkesroll som den enskilde har på sin arbetsplats (dvs. antal substitut).³² Om vi jämför skattningarna för specifikation (2) och (3) ser vi att de skattade skillnaderna i sjukfrånvaronivå före reformen minskar med dessa ytterligare kontrollvariabler. Minskningen är störst bland de minsta företagen (löneklass 1–3) där storleken på skattningarna minskar med hela 30–40 procent. Vi tolkar resultatet som att antal substitut på arbetsplatsen är en delförklaring till att sjukfrånvaronivån generellt skiljer sig mellan anställda i företag av olika storlek. Detta resultat är i linje med vad Hensvik och Rosenqvist (2019) finner baserat på frånvaro med sjukpenning (dvs. sjukfrånvaroperioder som är längre än två veckor).

Skattningarna av reformens effekter ändras dock inte nämnvärt av att vi tar hänsyn till antal substitut på arbetsplatsen. Det betyder att den ökade sjukfrånvaron i löneklass 4 inte drivs av en förändring i antal substitut på arbetsplatsen (t.ex. genom nyrekrytering av personer som kan täcka upp vid frånvaro). Eftersom avsaknad av substitut tycks vara en delförklaring till att små företag generellt har en lägre sjukfrånvaro, är det möjligt att detta också kan vara en förklaring till att vi inte ser något förändrat sjukfrånvarobeteende i löneklass 1–3 efter reformen. Med få kollegor som kan täcka upp vid frånvaro kan produktionsbortfallet bli större än den frånvarandes egen produktion, vilket leder till en högre kostnad för arbetsgivaren. Högkostnadsskyddet kompenserar inte fullt ut för detta produktionsbortfall, vilket innebär att sjukfrånvaro riskerar att vara mycket kostsamt för små företag trots de mer generösa försäkringsreglerna.

7.4 Vad driver ökningen i sjukfrånvaro i medelstora företag?

I detta avsnitt analyserar vi ytterligare vad som kan tänkas förklara ökningen av sjukfrånvaro i medelstora företag (dvs. löneklass 4). Först undersöker vi om ökningen i sjukfrånvaro varierar mellan nyanställda och personer som har varit anställda på företaget en längre tid. Med nyanställda menar vi här personer som anställts under det senaste året. Därefter undersöker vi närmare om reformen ser ut att ha påverkat sammansättningen av nyanställda vad gäller de egenskaper vi kan observera i vårt datamaterial.

Tabell 5 presenterar resultat från motsvarande analys som vi presenterat tidigare, men där vi nu gjort separata analyser för nyanställda (specifikation 2 och 4) och övriga anställda (specifikation 1 och 3). Vi jämför alltså nyanställda personers sjukfrånvaro inom respektive löneklass före och efter reformen, och samma sak för personer som varit anställda på företaget minst ett år. I de sista två kolumnerna redovisar vi resultat där vi kontrollerar för de individegenskaper

³² Vi gör detta genom att inkludera indikatorer för antalet substitut en anställd har i vår regressionsmodell. Variationen i antal substitut i vårt urval är 0–95: 10 procent har 0 substitut och 40 procent har mindre än 5 substitut.

vi kan observera i vårt datamaterial (samma kontrollvariabler som i Tabell 4 ovan), medan de första två kolumnerna visar resultat utan dessa kontrollvariabler.³³

Vi kan först konstatera (från specifikation 1 och 2) att båda grupperna av anställda – dvs. både nyanställda och personer som varit anställda under minst ett år – är mindre sjukfrånvarande i löneklass 4 än i löneklass 5 (även om skillnaden för nyanställda inte är statistiskt säkerställd). Vidare ser vi (genom att jämföra specifikation 1 och 2) att den ökade sjukfrånvaron till följd av reformen i löneklass 4 helt och hållet drivs av nyanställda. Personer som är nyanställda efter reformen är alltså mer sjukfrånvarande jämfört med personer som var nyanställda före reformen. För personer som varit anställda längre än ett år är den skattade reformeffekten betydligt mindre och inte statistiskt säkerställt skild från noll. Slutligen ser vi (genom att också jämföra med specifikation 3 och 4) att resultaten inte förändras om vi inkluderar kontroller för de anställdas observerbara egenskaper. Detta betyder att den skattade ökningen för nyanställda i löneklass 4 efter reformen inte verkar drivas av att företag i denna grupp anställer personer som har en högre sannolikhet att vara sjukfrånvarande (enligt de individegenskaper vi kan observera) till följd av reformen. Resultaten pekar därmed återigen mot att ökningen i sjukfrånvaro inte verkar bero på ett förändrat rekryteringsbeteende utan att den i stället verkar drivas av andra typer av beteendeförändringar på arbetsplatsen. Liksom i tidigare analyser visar resultaten inga tecken på någon beteendeförändring bland anställda i de minsta företagen. De skattade reformeffekterna för löneklass 1–3 är små och statistiskt icke-signifika i samtliga modellskattningar.

³³ Den modellspecifikation vi valt att redovisa här motsvarar specifikation 2 i Tabell 3, dvs. med så kallade arbetsplats-fixa effekter. Vi får samma resultat för löneklass 4 om vi i stället använder en modell motsvarande specifikation 1 (dvs. utan arbetsplatsfixa-effekter), men både estimatens storlek och precision blir lägre varför vi väljer att presentera denna modell.

Tabell 5 Skattade reformeffekter med och utan individkontroller och separat för nyanställda och övriga

Specifikation:	(1)	(2)	(3)	(4)
Beroende variabel: antal sjukfrånvarodagar per anställd och kvartal				
	Ej nyanställda	Bara nyanställda	Ej nyanställda	Bara nyanställda
Klass4×efter reformen	0,0915 (0,0624)	0,264** (0,121)	0,0915 (0,0649)	0,282** (0,129)
Klass 4	-0,142** (0,0684)	-0,137 (0,116)	-0,166** (0,0710)	-0,119 (0,123)
Klass 1–3×efter reformen	-0,0781 (0,0564)	-0,0585 (0,0997)	-0,0903 (0,0560)	-0,0314 (0,0998)
Klass 1–3	0,0249 (0,101)	0,0187 (0,159)	0,00246 (0,106)	0,0181 (0,161)
<i>Modellen inkluderar följande kontroller:</i>				
Sektor	Ja	Ja	Ja	Ja
Arbetsplats-fixa effekter	Ja	Ja	Ja	Ja
År×kvartal×kvinna× bransch-fixa effekter	Ja	Ja	Ja	Ja
Individkontroller ¹	Nej	Nej	Ja	Ja
Observationer	447 585	70 591	447 585	68 879
Genomsn. antal sjuklöne- dagar per kvartal, klass 5 ²	0,987	0,619	0,987	0,622

Anm: Skattningar med OLS. 1) Individkontrollerna är: ålder (linjärt och kvadratisk), indikator för född utanför Europa, indikatorer för att ha slutfört gymnasium och eftergymnasial utbildning (minst 3 år), indikator för att ha barn hemma i åldern 0–6, indikator för att ha mottagit någon sjukpenning eller sjukersättning under de två senaste åren. 2) Observerad före reformen. Robusta standardfel i parentes som är klustrade på företagsnivå. ***/**/* indikerar att den skattade effekten är statistiskt säkerställt skild från noll på 1/5/10-procentsnivån.

För att närmare undersöka de nyanställdas egenskaper i löneklass 4 begränsar vi avslutningsvis analysen till att bara inkludera nyanställda och vi låter utfallsvariabeln (den beroende variabeln) utgöras av olika indikatorer på individegenskaper. Vi skattar specifikation 3 från Tabell 3 men begränsar urvalet till personer anställda i företag som tillhör löneklass 4 och 5. På detta sätt undersöker vi mer direkt om företag i löneklass 4, till följd av reformen, anställde personer som tenderar att sjukskriva sig mer ofta eller om de nyanställda kännetecknas av andra speciella egenskaper som kan hjälpa oss att förstå vad som driver reformeffekten. Om den lägre kostnaden för sjukfrånvaro, till följd av de mer generösa reglerna i högkostnadsskyddet, gjorde företagen mer benägna att anställa individer med en högre förväntad risk för sjukfrånvaro bör vi förvänta oss en positiv reformeffekt på indikatorn för högre ålder (>55) och för tidigare användning av sjukpenning och/eller sjukersättning. För de andra egenskaperna som vi inkluderar i analysen (utbildningsnivå, månadslön, yngre än 30 år och

barn i förskoleåldern) har vi ingen klar hypotes om vilka effekter man ska förvänta sig. Vi tillämpar därför en mer explorativ ansats och undersöker effekterna på samtliga individegenskaper vi inkluderat i tidigare analyser.

Tabell 6 presenterar resultaten från denna analys. Resultaten visar inga tecken på att de nyanställda i löneklass 4 i högre utsträckning skulle ha egenskaper som är förknippade med en ökad sjukfrånvarorisk efter, jämfört med före, reformen. Om något är de i genomsnitt något yngre; färre av de som nyrekryterades efter reformen var över 55 år. Inga övriga utfall ger statistiskt säkerställda reformskattningar.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att vi varken i den analys som presenteras i Tabell 5 (när vi lägger till kontroller för individegenskaper) eller i denna analys (som direkt fokuserar på de nyanställdas egenskaper) finner stöd för att ökningen i sjukfrånvaro i löneklass 4 beror på att företagen förändrade sitt rekryteringsbeteende till följd av reformen. Resultaten tyder därmed på att det i stället är beteendet, snarare än egenskaperna, hos de nyanställda som förändrades efter reformen. Det är tyvärr inte möjligt, givet de data vi har tillgängliga, att närmare undersöka vilka mekanismer som driver ökningen i sjukfrånvaro, men en tänkbar förklaring skulle kunna vara en förändrad kommunikation kring sjukfrånvaro på arbetsplatsen och/eller förändrade normer i kombination med att nyanställda lättare påverkas av denna typ av förändringar än personer som arbetat längre på företaget.

Tabell 6 Skattade reformeffekter på olika individegenskaper bland nyanställda

	(1)	(2)	(3)	(4)
A. Beroende variabel:	Ålder >55 år	Ålder <30 år	Gymnasie- utb.	Eftergymn. utb.
Klass 4×efter reform	-0,0713*** (0,0257)	-0,00777 (0,0452)	-0,00562 (0,0294)	0,0482 (0,0379)
Klass 4	0,0630*** (0,0215)	-0,0576 (0,0565)	0,0215 (0,0303)	-0,0735* (0,0429)
Observationer	61 369	61 369	61 369	61 369
Genomsnittligt utfall klass 5 (före reformen)	0,0713	0,472	0,115	0,480
	(5)	(6)	(7)	(8)
B. Beroende variabel:	Lön	Barn <6 år	Sjuk- penning	Sjuk- ersättning
Klass 4×efter reform	-0,0598 (0,0367)	-0,0264 (0,0386)	-0,0217 (0,0208)	-0,0247 (0,0244)
Klass 4	0,00500 (0,0281)	-0,0390 (0,0337)	0,0390** (0,0188)	0,00635 (0,0213)
Observationer	61 369	59 985	61 369	61 369
Genomsnittligt utfall klass 5 (före reformen)	10,17	0,205	0,0575	0,00905
<i>Modellen inkluderar följande kontroller:</i>				
Sektor	Ja	Ja	Ja	Ja
År×kvartal×kvinna	Ja	Ja	Ja	Ja
×bransch-spec. trender				
Arbetsplats-fixa effekter	Ja	Ja	Ja	Ja

Not: Skattningar med OLS. 1) indikator för om individen är >55 år; 2) indikator för om individen är <30 år; 3) indikator för om individen har högst gymnasieutbildning; 4) indikator för om individen har eftergymnasial utbildning på minst 3 år; 5) heltidsekvivalent lön (logaritmerad); 6) indikator för om individen har hemmavarande barn <6 år; 7) indikator för om individen fått sjukpenning under de senaste två åren; 8) indikator för om individen fått sjukersättning under de senaste två åren. Robusta standardfel i parentes som är klustrade på företag. ***/**/* indikerar att den skattade effekten är statistiskt säkerställt skild från noll på 1/5/10-procentnivån.

8 Avslutande diskussion

Denna rapport undersöker hur anställdas korttidssjukfrånvaro påverkas av en mer generös försäkring mot höga sjuklönekostnader. Det gör vi genom att utvärdera effekterna av de nya reglerna i högkostnadsskyddet mot höga sjuklönekostnader som infördes i januari 2015. Reformen innebar att mindre företag fick en mer generös försäkring i förhållande till större företag. Den innebar också att utbetalningen från försäkringen automatiserades; innan reformen behövde företag ansöka om ersättning, efter reformen skedde utbetalning automatiskt för dem som var berättigade till ersättning. Vi utvärderar effekterna av denna reform

genom att jämföra anställda i företag av olika storlek (företag som tillhör olika löneklasser) före och efter reformen.

Vår effektutvärdering av reformen visar inga tecken på att sjukfrånvaronivån påverkades i de minsta företagen (i genomsnitt 15 anställda) trots att dessa fick den största förändringen i mer generös riktning. Bland anställda i medelstora företag (i genomsnitt 38 anställda) finner vi däremot en ökad korttidssjukfrånvaro. Det senare resultatet är förväntat utifrån tidigare litteratur: Pertold och Westergaard-Nielsen (2018) finner att sjukfrånvaron är högre i försäkrade än i oförsäkrade företag i Danmark och Fevang, Markussen och Røed (2014) visar att sjukfrånvaron ökade bland gravida i Norge när företagens sjuklöneansvar för denna grupp togs bort. Vidare finner Böheim och Leoni (2020) att sjukfrånvaron bland arbetare i Österrike minskade när den obligatoriska försäkringen mot sjuklönekostnader för denna grupp togs bort. Våra resultat är alltså i linje med dessa studier när det gäller medelstora företag. Vi finner däremot ingen förändring av beteendet bland anställda i de minsta företagen, trots att dessa fick den största förbättringen av försäkringsvillkoren till följd av reformen. Vi undersöker därför olika förklaringar till varför sjukfrånvaron i de minsta företagen är på samma nivå både före och efter reformen, och på en lägre nivå än i de större företagen.

I linje med flera tidigare studier finner vi en tydlig skillnad i sjukfrånvaronivå mellan företag av olika storlek. Mindre företag har generellt sett en betydligt lägre korttidssjukfrånvaro än större företag. Våra analyser ger inget stöd för att denna generella skillnad i sjukfrånvaronivå skulle förklaras av att personer som har egenskaper som är förknippade med lägre risk för sjukfrånvaro oftare arbetar i mindre företag. Detta tyder på att skillnaden i sjukfrånvaro beror på andra mekanismer på arbetsplatsnivå än på skillnader i de anställdas egenskaper. Vidare finner vi att en viktig bestämningsfaktor för anställdas korttidssjukfrånvaro är antalet kollegor med samma yrkesroll. Detta resultat är i linje med resultaten i Hensvik och Rosenqvist (2019), vilka baseras på utbetalning av sjukpenning. I små företag finns färre kollegor med samma yrkesroll som kan täcka upp vid korttidssjukfrånvaro. Produktionsbortfallet i samband med sjukfrånvaro kan då bli större än vad som motsvaras av den enskildes arbetsinsats, om medarbetarna är beroende av varandra i produktionsprocessen. Det är möjligt att en högre grad av produktionsbortfall och, därmed, en högre kostnad till följd av frånvaro, påverkar beteendet bland anställda i små företag och bidrar till en lägre sjukfrånvaro. Eftersom högkostnadsskyddet inte fullt ut kompenserar för produktionsbortfallet när det finns få substitut, är det möjligt att avsaknad av substitut är en förklaring till att vi inte finner någon reformeffekt bland anställda i de minsta företagen trots att reformen innebar störst förändring i mer generös riktning för denna grupp.

Vi finner att den ökade korttidssjukfrånvaron bland anställda i medelstora företag efter reformen drivs av individer som anställdes under det senaste året; anställda som har varit på företaget längre än så tycks inte ändra sitt beteende i samma utsträckning. De som nyanställts efter reformen har dock inte andra mätbara egenskaper än de som anställdes åren innan reformen. Det tyder på att reformens effekter inte drivs av att medelstora företag börjar rekrytera personer med en generellt högre risk för sjukfrånvaro, t.ex. personer med mer omfattande sjukskrivningshistorik. Dessa resultat talar för att ökningen i sjukfrånvaro i stället drivs av andra typer av beteendeförändringar på arbetsplatsen. Det skulle exempelvis kunna handla om förändringar i lokala normer och/eller hur man kommunicerar kring frånvaro på arbetsplatsen och att nyanställdas beteende i högre utsträckning påverkas av denna typ av förändringar.

Vårt syfte har varit att undersöka hur korttidssjukfrånvaron påverkas av en mer generös försäkring mot höga sjuklönekostnader, men reformen innebar också att utbetalningarna automatiserades. Det senare var förmodligen en mer betydelsefull förändring för de mindre företagen som före reformen kan ha haft mer begränsade resurser för att bevaka och administrera sina rättigheter till ersättning från försäkringen. Det är därmed möjligt att en del av den ökning i sjukfrånvaro bland anställda i medelstora företag drivs av automatiseringen och inte enbart av de mer generösa försäkringsreglerna. För att belysa detta behövs dock andra typer av metoder och data än vad vi har tillgång till i denna studie.

Avslutningsvis kan vi konstatera att det mer generösa högkostnadsskyddet för mindre företag i viss utsträckning tycks minska skillnaden i sjukfrånvaro mellan företag av olika storlek, men den data vi har tillgång till ger inget stöd för att den högre sjukfrånvaronivån i medelstora företag skulle bero på att dessa företag i högre utsträckning anställer personer som löper en högre risk för sjukfrånvaro, vilket var ett av motiven bakom reformen (utöver att göra försäkringen mer relevant även för mindre företag). Denna slutsats belyser vikten av att ha kunskap om mekanismerna bakom observerbara skillnader mellan företag när man utformar en allmän försäkring som syftar till att minska dessa skillnader.

Referenser

- Aldana, S. G. och N. P. Pronk. 2001. "Health Promotion Programs, Modifiable Health Risks, and Employee Absenteeism". *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 43 (1): 36–46.
- Barmby, Tim och Gesine Stephen. 2000. "Worker Absenteeism: Why Firm Size May Matter". *The Manchester School* 68 (5): 568–77.
- Böheim, René och Thomas Leoni. 2020. "Do Employees' Sickness Absences React to a Change in Costs for Firms? Evidence from a Natural Experiment". *The Scandinavian Journal of Economics* 122(2): 553–81.
- Dionne, Georges och Benoit Dostie. 2007. "New Evidence on the Determinants of Absenteeism Using Linked Employer-Employee Data". *ILR Review* 61 (1): 108–20.
- DS 2014:15. "Ersättning för höga sjuklönekostnader". Socialdepartementet.
- Fevang, Elisabeth, Simen Markussen och Knut Røed. 2014. "The Sick Pay Trap". *Journal of Labor Economics* 32 (2): 305–36.
- Försäkringskassan. 2011. "Uppföljning av högkostnadsskyddet mot sjuklönekostnader". Svar på regeringsuppdrag Dnr 056438-2011.
- . 2016. "Återrapportering ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare". Svar på regeringsuppdrag Dnr 34985-2016.
- . 2018. "Sjukfrånvaro, sektor och företagsstorlek". Korta analyser 2018:1.
- Hall, Caroline, Linus Liljeberg och Erica Lindahl (2022) "Firm responses to a more generous insurance against high sick pay costs", IFAU WP 2022:14
- Hensvik, Lena och Olof Rosenqvist. 2019. "Keeping the Production Line Running: Internal Substitution and Employee Absence". *Journal of Human Resources* 54 (1): 200–224.
- Heywood, John S. och Uwe Jirjahn. 2004. "Teams, Teamwork and Absence". *The Scandinavian Journal of Economics* 106 (4): 765–82.
- Ingham, Geoffrey. 1970. *Size of Industrial Organization and Worker Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Johansson, Per och Patrick Häggglund. 2016. "Sjukskrivningarnas anatomi: En ESO-rapport om drivkrafterna i sjukförsäkringssystemet."

- Lidwall, Ulrik. 2018. "Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad". Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2018:2.
- . 2020. "Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser". Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2020:8.
- Lindgren, Karl-Oskar. 2012. "Workplace Size and Sickness Absence Transitions". IFAU Working Paper 2012:26.
- OECD, 2010. *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers ; a Synthesis of Findings across OECD Countries*. Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Paris: OECD.
- Ose, Solveig Osborg. 2005. "Working Conditions, Compensation and Absenteeism". *Journal of Health Economics* 24 (1): 161–88.
- Pertold, Filip och Niels Westergaard-Nielsen. 2018. "Firm Insurance and Sickness Absence of Employees". *International Journal of Manpower* 39 (1): 133–51.
- Riksförsäkringsverket. 2004. "Orsaker till skillnader i kvinnors och mäns sjukskrivningsmönster - En kunskapsöversikt". *RFV Analyserar* 2004 (14).

Bilaga

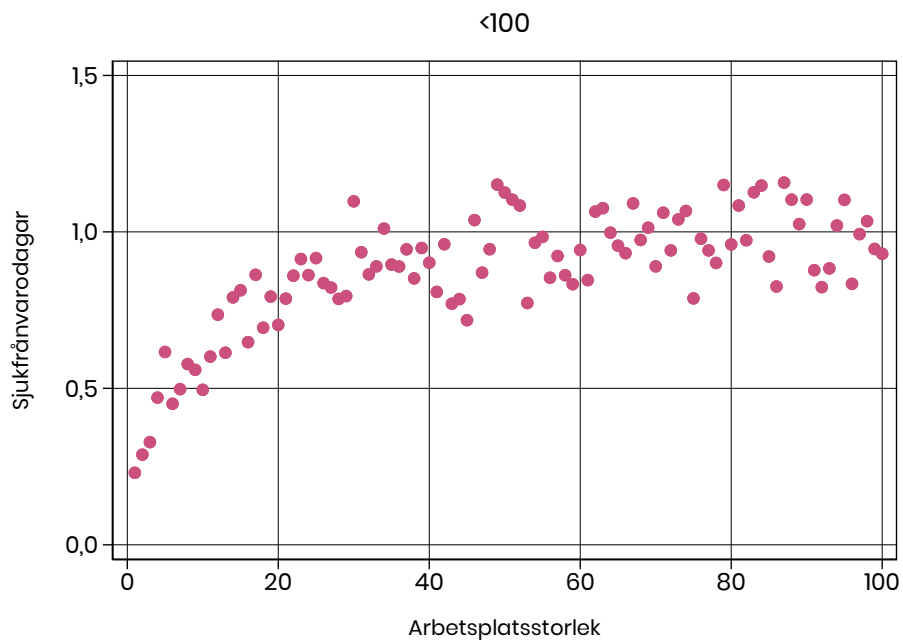
Individuppgifter från KSju som också återfinns i Lönestrukturstatistiken

Konjunkturstatistik över sjuklöner (KSju) är en undersökning som kvartalsvis samlar in uppgifter om anställdas sjuklönedagar. I KSju har vi endast information om anställda som är sjukfrånvarande – företag som saknar utbetalda sjuklönedagar tillhandahåller ingen individinformation. Information om vilka som är anställda och som saknar utbetalda sjuklönedagar måste vi hämta från ett annat register, *Lönestrukturstatistiken*, som är en årlig undersökning. Från Lönestrukturstatistiken hämtar vi också information om vilka typer av jobb de anställda har, om de är chefer (vilka vi vill utesluta) och hur många anställda det finns på arbetsplatsen med samma yrkesroll. Båda dessa undersökningar görs av SCB och båda undersökningarna väljer ut företag och samlar in information om deras anställda. KSju täcker alla företag i privat sektor med mer än 200 anställda, medan Lönestrukturstatistiken samlar in information från alla företag med mer än 500 anställda. Bland små företag väljs, i båda undersökningarna, ett slumpmässigt urval stratifierat på sektor, näringsgren och storlek. Urvalsstrategin är densamma i de båda undersökningarna, men urvalet av företag och individer görs inte gemensamt. Analyserna i denna rapport baseras på alla företag som ingår i både KSju och Lönestrukturstatistiken. Det ger ett urval av företag som observeras årligen men för vilka vi har information om de anställdas sjuklönedagar varje kvartal. Tabell A1 nedan visar andelarna och antalen företag från KSju som också återfinns i Lönestrukturstatistiken, uppdelat på företag i olika storlek (den gruppering som återfinns i KSju). Som förväntat minskar överlappet med företagsstorlek eftersom de minsta företagen är från två olika slumpmässiga urval. Vi har dock ingen anledning att tro att det finns några systematiska skillnader i överlappen mellan olika år.

Tabell A 1 Antal företag i KSju varje år och andel som också återfinns i Lönestrukturstatistiken

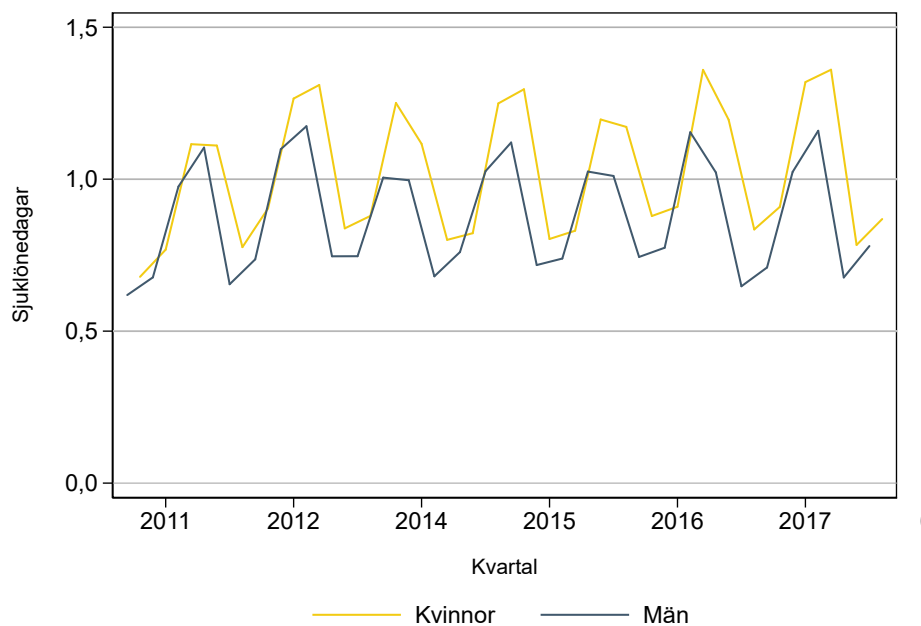
	Antal anställda:	1-9	10-49	50-99	100-199
År					
2011	Antal	790	410	169	164
2011	Överlapp	0,32	0,59	0,84	0,88
2012	Antal	940	468	208	198
2012	Överlapp	0,25	0,52	0,78	0,79
2013	Antal	845	397	201	206
2013	Överlapp	0,29	0,56	0,76	0,79
2014	Antal	754	382	206	199
2014	Överlapp	0,31	0,54	0,77	0,74
2015	Antal	1259	720	272	258
2015	Överlapp	0,32	0,50	0,76	0,74
2016	Antal	1175	699	249	220
2016	Överlapp	0,32	0,47	0,73	0,78
2017	Antal	1132	750	311	294
2017	Överlapp	0,38	0,47	0,77	0,78
2018	Antal	984	664	287	272
2018	Överlapp	0,38	0,45	0,76	0,78

Figur A 1 Antal sjukfrånvarodagar under sjuklöneperioden per kvartal och anställd för företag med olika storlek



Not: Egna beräkningar baserade på data som kombinerar Lönestrukturstatistiken och Konjunkturstatistik över sjuklöner från SCB åren 2011–2018.

Figur A 2 Säsongsvariation i antal utbetalda sjuklönedagar per anställd och kvartal, separat för kvinnor och män



Not: Egna beräkningar baserade på data som kombinerar Lönstrukturstatistiken och Konjunkturstatistik över sjuklöner från SCB åren 2011–2018.

Parallella trender

Nedan presenterar vi fyra olika analyser med olika modellspecifikationer:

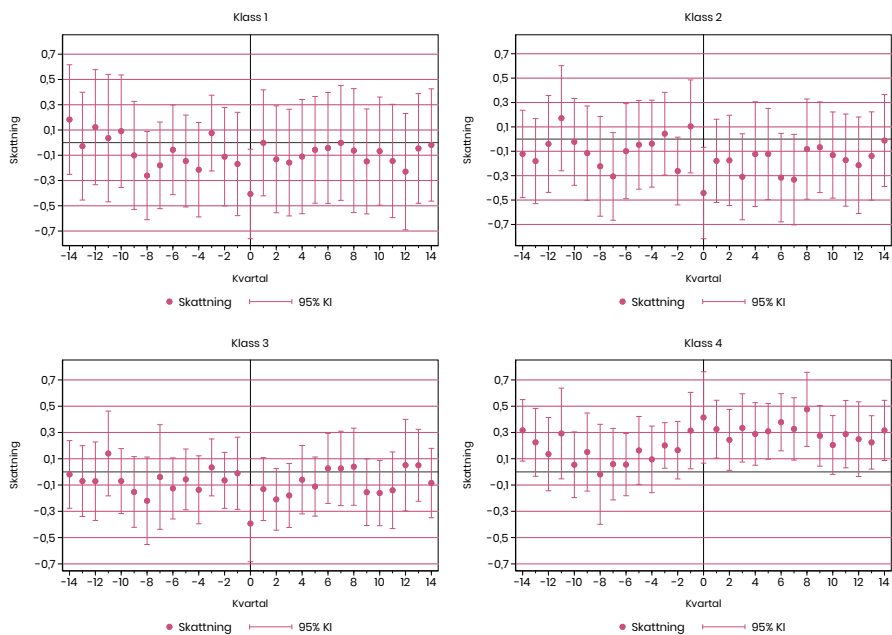
I Figur A3 presenteras den skattade skillnaden över tid mellan löneklass 1–4 i jämförelse med löneklass 5 med samma modell (motsvarande specifikation 1 i Tabell 3) som används för resultaten i Figur 4, men här skattat i separata regressionsmodeller för respektive löneklass 1–4 (i jämförelse med löneklass 5). Anledningen är att vi vill undersöka om slutsatserna håller för respektive löneklass om vi tillåter de fixa effekterna att variera mellan löneklasser, vilket vi gör när vi skattar modellen separat per löneklass.

I Figur A4 återgår vi till en specifikation med löneklass 1–3 sammanslagna men lägger till arbetsplatsfixa effekter (alltså motsvarande specifikation 2 i Tabell 3). Med arbetsplatsfixa effekter kontrollerar vi för alla icke-tidsvarierande faktorer som kan härledas till respektive arbetsplats, som t.ex. att anställa på vissa arbetsplatser är mer utsatta för smitta än andra.

I Figur A5 skattar vi återigen en modell som motsvarar specifikation 1 i Tabell 3 (med löneklass 1–3 sammanslagna), men använder oss av en poissonmodell. Poängen med denna alternativa modell är att skatta effekterna i procentuella i stället för absoluta termer.

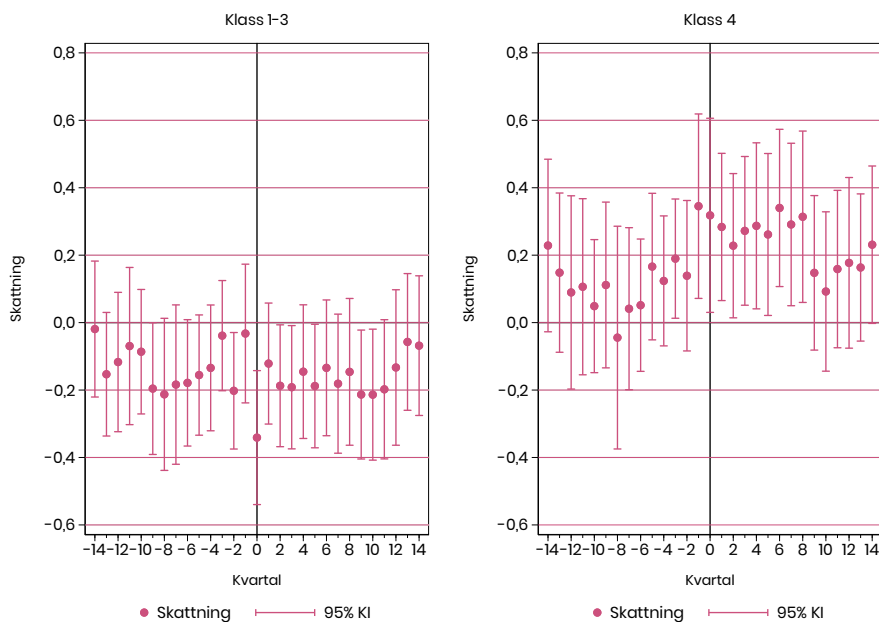
Slutligen, i Figur A6, skattar vi (med OLS) återigen specifikation 1 från Tabell 3 (med löneklass 1–3 sammanslagna) men där utfallsvariabeln i stället är sannolikheten att någon gång rapportera sjuk under ett kvartal. Utfallsvariabeln varierar här mellan 0 och 1, där 1 motsvarar att individen har sjukanmält sig åtminstone en gång under aktuellt kvartal. Sammantaget är mönstren snarlika i samtliga dessa figurer.

Figur A 3 Skattade skillnader i antal utbetalda sjuklönedagar (per anställd och kvartal) mellan löneklass 1–4 (separat) och löneklass 5



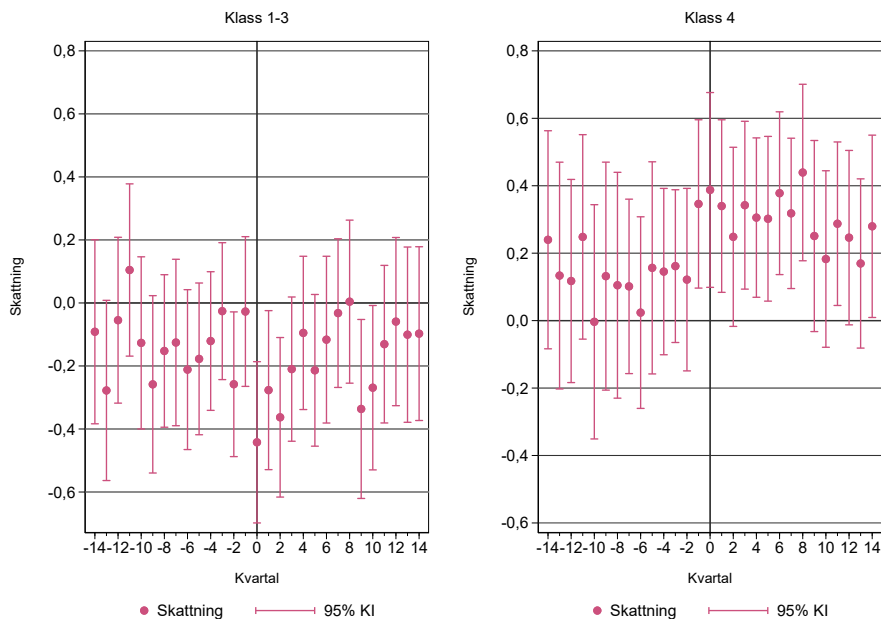
Not: Regressionsmodellen inkluderar följande fixa effekter: sektor och kvartal \times år \times kvinna \times bransch. Modellen är skattad separat för respektive löneklass 1–4 i jämförelse med löneklass 5. Referensvärdet är det första kvartalet år 2014 för anställda i löneklass 5. Den horisontella axeln indikerar antal kvartal före och efter reformen. Den vertikala svarta linjen markerar det första kvartalet efter reformen (jan-mars 2015).

Figur A 4 Skattade skillnader i antal utbetalda sjuklönedagar (per anställd och kvartal) mellan löneklass 1-3 och 4 i förhållande till löneklass 5. Specifikation med arbetsplatsfixa effekter



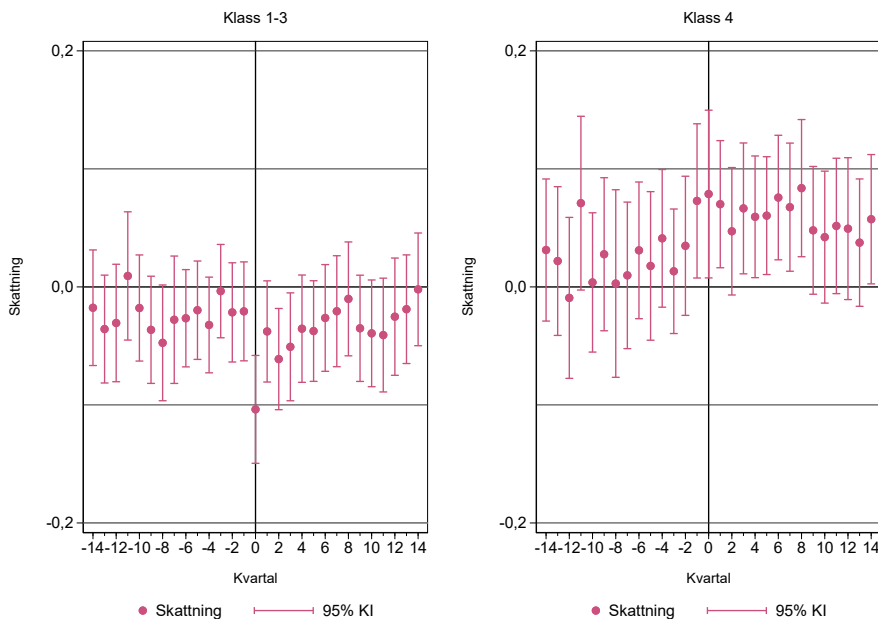
Not: Regressionsmodellen är skattad med följande fixa effekter: sektor, kvartal \times år \times bransch \times kvinna samt arbetsplats. Referensvärdet är det första kvartalet år 2014 för anställda i löneklass 5. Den horisontella axeln indikerar antal kvartal före och efter reformen. Den vertikala svarta linjen markerar det första kvartalet efter reformen (jan-mars 2015).

Figur A 5 Skattade skillnader i antal utbetalda sjuklönedagar (per anställd och kvartal) mellan löneklass 1–3 och 4 i förhållande till löneklass 5. Skattning med Poisson-regression



Not: Regressionsmodellen är skattad med följande fixa effekter: sektor, kvartal×år×bransch ×kvinnor. Referensvärdet är det första kvartalet år 2014 för anställda i löneklass 5. Den horisontella axeln indikerar antal kvartal före och efter reformen. Den vertikala svarta linjen markerar det första kvartalet i efter reformen (jan-mars 2015).

Figur A 6 Skattade skillnader i sannolikhet att rapportera in någon sjuklönedag (per anställd och kvartal) mellan löneklass 1–3 och 4 i förhållande till löneklass 5. Skattning med OLS



Not: Regressionsmodellen är skattad med följande fixa effekter: sektor, kvartal×år×bransch ×kvinn. Referensvärdet är det första kvartalet år 2014 för anställda i löneklass 5. Den horisontella axeln indikerar antal kvartal före och efter reformen. Den vertikala svarta linjen markerar det första kvartalet efter reformen (jan-mars 2015).

Tabell A 2 Deskriptiv statistik för anställda i privat sektor i Sverige 2011–2014

Löneklass	1 (minsta företagen)	2	3	4	5 (största företagen)
Ålder	41,387 (13,046)	43,193 (12,856)	43,074 (12,526)	42,076 (12,597)	42,061 (12,009)
Andel kvinnor	0,424 (0,494)	0,459 (0,498)	0,467 (0,499)	0,469 (0,499)	0,405 (0,491)
Andel med högst gymnasieutb.	0,575 (0,494)	0,533 (0,499)	0,519 (0,500)	0,512 (0,500)	0,492 (0,500)
Andel med eftergymnasial utb.	0,274 (0,446)	0,321 (0,467)	0,347 (0,476)	0,356 (0,479)	0,393 (0,488)
Lön (heltidsekvivalent)	25 352 (7 012)	27 228 (7 869)	27 986 (8 619)	28 112 (8 869)	31 129 (11 677)
Årlig inkomst från arbete	244 954 (118 974)	274 210 (130 101)	289 083 (138 664)	290 691 (146 575)	341 051 (188 350)
Andel födda utanför Europa	0,053 (0,223)	0,042 (0,201)	0,036 (0,187)	0,054 (0,226)	0,051 (0,220)
Andel gifta	0,400 (0,490)	0,454 (0,498)	0,456 (0,498)	0,423 (0,494)	0,426 (0,494)
Andel med barn (1-6 år) hemma	0,183 (0,387)	0,167 (0,373)	0,185 (0,389)	0,189 (0,392)	0,209 (0,407)
Andel med någon sjukpenning ¹	0,062 (0,241)	0,072 (0,259)	0,075 (0,264)	0,075 (0,264)	0,071 (0,257)
Andel med någon sjukersättning ¹	0,038 (0,192)	0,028 (0,165)	0,024 (0,154)	0,020 (0,142)	0,013 (0,111)
Arbetsplatsstorlek	5,262 (2,639)	10,912 (4,432)	18,599 (8,374)	31,819 (15,395)	52,039 (27,836)
Föetagsstorlek	5,334 (2,645)	12,350 (3,860)	22,438 (7,008)	39,394 (11,670)	92,318 (39,483)
Antal substitut ²	2,608 (1,995)	4,084 (3,657)	6,877 (6,990)	12,651 (13,194)	18,689 (19,140)
Antal observationer	10 986	22 184	51 392	65 740	367 344

Not: I tabellen rapporteras medelvärden och standardavvikelser (inom parentes). 1) Mätt under de senaste två åren. 2) Antal kollegor på arbetsplatsen med samma SYYK96-kod på 3-siffrig nivå.
Källa: Egna bearbetningar utifrån Lönestrukturstatistiken.

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