

# Sykefravær og permitteringer i bygg og anlegg etter finanskrisen

Anna Godøy

Ph.d. i samfunnsøkonomi, forsker II ved Institutt for samfunnsforskning

a.a.godoy@samfunnsforskning.no

**Under nedturen i bygg- og anleggsnæringen i 2008–2009 økte både permitteringer og sykefraværet i næringen. Både arbeidstakeres og arbeidsgiveres insentiver kan gi opphav til substitusjon mellom sykefravær og permitteringer i dårlige tider. Jeg analyserer denne sammenhengen ved hjelp av detaljerte registerdata. Høyere bruk av permitteringer i sektoren er forbundet med økt sykefravær blant de ansatte; effekten er mer enn dobbelt så sterk for arbeidstakere med lav ansiennitet. Resultatene tyder på at den enkelte arbeidstakerens risiko for å bli permittert er viktig for å forklare økt sykefravær når risikoen for permitteringer øker.**

Denne artikkelen tar for seg sammenhengen mellom permitteringer og sykefravær i bygg- og anleggsnæringen i 2008 og 2009, i etterkant av finanskrisen.<sup>1</sup> Den globale finanskrisen fikk moderate effekter i Norge sammenlignet med andre land. Samtidig var enkelte næringer mer påvirket enn andre. Dette gjaldt særlig bygg- og anleggssektoren, der begrenset tilgang på kreditt førte til at prosjekter ble utsatt eller kansellert. Resultatet ble flere konkurser, høyere ledighet og økt bruk av permitteringer. I tillegg ble det meldt om økt bruk av sykmeldinger blant arbeidstakere i sektoren. Dette fikk kommentatorer til å spekulere om arbeidstakere i noen grad oppsøkte sykmelding i et forsøk på å unngå tap av arbeidsinntekt.

I utgangspunktet er det pasientens lege som ut ifra en medisinsk vurdering bestemmer om det foreligger arbeidsuførhet og utsteder sykmelding. En del arbeidstakere er hverken helt friske eller helt syke, men befinner seg i en gråsoner der grensen for hvor frisk man må være for å kunne være arbeidsfør kan være uklar. En rekke diagnoser stilles på bakgrunn av subjektivt opplevde symptomer heller enn objektive kriterier, som tilsier at pasientenes egen oppfatning av situasjonen vil bli tillagt vekt. For en del sykdomstilstander vil dessuten tilrettelegging på arbeidsplassen være viktig for å kunne gå tilbake til jobb. Sett på bakgrunn av dette er det mulig å se for seg situasjoner der ikke-medisinske forhold ved arbeidstaker eller arbeidsgiver kan påvirke hyppigheten og varigheten av legemeldt sykefravær.

Den høye dekningsgraden ved sykepenger i forhold til dagpenger tilsier at en slik substitusjon kan være økonomisk gunstig sett fra perspektivet til en arbeidstaker som frykter å bli permittert. Dersom en arbeidstaker blir sykmeldt etter per-

mitteringsvarsel foreligger, men før permitteringene faktisk iverksettes, vil vedkommende ha rett på sykepenger basert på tidligere inntekt, normalt med en dekningsgrad på 100 prosent. Ved iverksatte permitteringer vil den samme arbeidstakeren som oftest være kvalifisert for dagpenger, som typisk erstatter rundt 62 prosent av tidligere inntekt.

Også arbeidsgivers forhold kan være med å forklare økt sykefravær i dårlige tider. For bedriftene vil det særlig være penger å spare på at arbeidstakerne utsetter å komme tilbake inntil markedet tar seg opp. For det første vil det ofte være kostnader knyttet til tilrettelegging når arbeidstakere med helseproblemer skal tilbake til jobb. Når det er lite å gjøre på jobben kan arbeidsgiver være mindre villig til å gjøre de tilpasningene som trengs for at arbeidstaker skal kunne komme tilbake til jobb. De direkte kostnadene ved at en arbeidstaker er sykmeldt er dessuten størst i begynnelsen av forløpet, under arbeidsgiverperioden. For sykefravær utover 16 dager, som er fokuset i denne artikkelen, vil kostnadene per fraværsdag typisk være mindre, særlig når det er lite å gjøre på jobben. Når foretaket iverksetter nye permitteringer påløper en direkte kostnad i form av lønnsplikt under arbeidsgiverperioden (mellom 5 og 15 dager). Dersom arbeidstakere som er sykmeldt, holder seg unna til etterspørselen tar seg opp, kan det redusere overtallig arbeidskraft og dermed behovet for kostbare permitteringer.

Fra et politikkperspektiv vil en slik substitusjon være problematisk av flere grunner. For det første er den direkte kostnaden høyere ved sykefravær enn ved permitteringer, nettopp fordi dekningsgraden er høyere. I prinsippet er det et krav at permitterte arbeidstakere som mottar dagpenger, skal være aktive jobbsøkere. Personer som mottar sykepenger derimot, skifter svært sjelden arbeidsgiver. Substitusjon fra dagpenger til sykepenger kan dermed føre til en ytterligere innlåsing av arbeidskraft og lavere evne til omstilling i dårlige tider. En siste bekymring kan være at sykefravær for enkelte blir en inngang til mer varige helserelaterte ytelser som uføretrygd.

Denne typen problematiske insentiver er imidlertid bare én av flere mulige mekanismer for å forklare sammenhengen mellom dagpenger og sykepenger. Arbeidstakerne som tar del i bedriftens overskudd, enten direkte gjennom eierandeler, eller indirekte gjennom ulike former for resultatlønn, vil kunne ønske å utsette nødvendig sykefravær til et tidspunkt som er mindre kostbart for arbeidsgiver. Stress og ubehag ved permitteringer kan også tenkes å kunne føre til sykdomstilstander som gir grunnlag for sykmelding. Dersom forklaringen ligger her, vil politikimplikasjonene bli mindre klare.

Til slutt er det i prinsippet vanskelig å si om høyere sykefravær i seg selv er problematisk uten å ta stilling til hva som er det «riktige» nivået på sykefravær. For eksempel kan det tenkes at arbeidstakere i gode tider opplever et press på å møte til arbeid til tross for sykdom, og økningen i sykefravær reflekterer en bevegelse mot et «riktigere» fraværnivå. Slike spørsmål faller imidlertid utenfor hva denne artikkelen kan si noe om.

Her bør det presiseres at å gå til permitteringer er en av flere måter bedriftene kan redusere kostnader på i dårlige tider. Avhengig av omstendigheter kan bedriftene også unnlate å forlenge midlertidige kontrakter samt gå til ordinære oppsigelser. Når andelen permitterte i næringen er høy, er det naturlig at det også er flere som opplever økt risiko for ordinær ledighet i tillegg til permitteringer. De estimerte effektene vil dermed også kunne reflektere effekter på sykefravær av større usikkerhet rundt egen jobbsituasjon mer generelt, utover den rene effekten av økt permitteringsrisiko. Slike alternative mekanismer vil i alle tilfeller gi opphav til en substitusjon av sykepenger for dagpenger. Dermed vil de praktiske politikimplikasjonene være relativt uendret.

Permitteringer i sektoren vil ramme arbeidstakere ulikt. Arbeidstakere med lav ansiennitet i bedriften vil typisk være mer utsatt enn arbeidstakere med lang ansiennitet. I denne artikkelen utnytter jeg denne kilden til variasjon for å undersøke sammenhengen mellom sykefravær og permitteringer nærmere. Panelstrukturen til datasettet gjør det mulig å ta hensyn til uobserverbare forskjeller mellom personer når det gjelder faktorer som helse og motivasjon, som kan påvirke både ansiennitet og tilbøyelighet til sykefravær.

Tidligere studier av konjunktoreffekter på sykefravær har funnet at høy arbeidsledighet typisk begrenser sykefravær (Askildsen, Bratberg & Nilsen 2005; Nordberg & Røed 2009), i tråd med økonomisk teori der høyere arbeidsledighet anses som en disiplinerende faktor som reduserer skulkeatferd (Shapiro & Stiglitz 1984). Videre er sterkere stillingsvern forbundet med høyere sykefravær (Ichino & Riphahn 2005). Basert på denne forskningen kunne vi forventet at sykefraværet skulle falle i 2009. Disse studiene ser imidlertid ikke på tilfeller der arbeidstaker står ovenfor et midlertidig jobbtap, slik tilfellet er med permitteringer. Det er flere grunner til å forvente at resultatene endrer seg her. Spesielt kan det tenkes at de samme arbeidstakerne vil ha en lavere terskel for sykefravær når permitteringsrisikoen er midlertidig høy for å unngå inntektstap ved dagpenger.

Det er godt belegg for at det relative nivået på sykepenger påvirker sykefraværet (se f.eks. Johansson & Palme 2002; Henrekson & Persson 2004). Studier som ser på bruk av sykepenger blant arbeidsledige, finner at den relative sjenerøsitet til dagpenger og sykepenger kan gi opphav til substitusjon av sykepenger for arbeidsledige. Larsson (2006) finner at en høyere dekningsgrad ved sykepenger for visse grupper arbeidssøkere i Sverige øker forekomsten av sykefravær. Larsson finner også at varigheten av sykefraværsforløpene øker, ettersom sykefravær blir en måte å forlenge den samlede stønadsperioden utover maksimal dagpengeperiode. Hall og Hartman (2010) undersøkte et naturlig eksperiment som reduserte sykepenger for noen arbeidsledige og fant at sykefraværet falt som følge av denne reduksjonen.

Resten av artikkelen er organisert som følger: Det neste avsnittet gjengir noe av bakgrunnen for nedgangen i bygg- og anlegg og presenterer de relevante institu-

sjonene. Dette avsnittet vil også gi en detaljert presentasjon av datagrunnlaget for analysen samt mønstre i bruk av permitteringer og sykmeldinger i denne perioden. Avsnitt 3 presenterer det empiriske rammeverket, og resultatene kommer i avsnitt 4. Avsnitt 5 avslutter med noen konkluderende kommentarer.

## Bakgrunn og data

Den globale finanskrisen i 2007–2008 og den påfølgende krisen i realøkonomien påvirket hele verdensøkonomien, men det var stor variasjon i hvordan krisen slo ut i ulike land. Sammenlignet med andre land var nedgangen i norsk økonomi mild og kortvarig. Da tilgangen til kreditt ble begrenset som følge av ikke-fungerende kredittmarkeder, ble likevel noen næringer rammet hardere enn andre, særlig bygg- og anleggsnæringen.

Fra 2008 til 2009 økte bruken av permitteringer i næringen betraktelig. Permitteringsinstituttet er nokså særegent for Norge, og er regulert gjennom tariffavtaler og lov om lønnsplikt ved permitteringer. Arbeidsgivere kan permittere arbeidere når det foreligger midlertidig behov for å redusere lønnskostnadene. Når permitteringer blir iverksatt er de første dagene en arbeidsgiverperiode der arbeidsgiver betaler lønn som normalt. I begynnelsen av perioden var arbeidsgiverperioden på 15 dager ved mindre enn 40 prosent reduksjon av arbeidstiden, og 10 dager ved 40 prosent eller mer reduksjon av arbeidstiden. En lovendring i 2009 reduserte arbeidsgiverperioden ved minst 40 prosent arbeidstidsreduksjon fra 10 til 5 dager.

Permitteringer kan skje helt eller delvis. I denne perioden, 2008–2009, gjelder 65 prosent av permitteringene (person-måneder) personer som er helt ledige, mens 35 prosent er delvis sysselsatt. Det kan skyldes at arbeidsgiver har iverksatt delvis permitteringer – blant annet for å fordele byrden ved permitteringer på flere – eller at personene jobber noe for en annen virksomhet mens de er fullt permitterte fra hovedarbeidsgiver. I analysene som presenteres i neste seksjon, vil jeg ikke skille mellom helt ledige og delvis sysselsatte permitterte. Alternative modeller (ikke presentert i denne artikkelen) der delvis sysselsatte ikke inkluderes i andelen permitterte finner kvalitativt like resultater.

Permitterte arbeidstakere vil være kvalifisert for dagpenger ut fra visse kriterier, blant annet må arbeidstiden være redusert med minst 50 prosent og vanlige inntektskrav for dagpenger må være oppfylt. Ved starten av perioden kunne permitterte arbeidstakere maksimalt motta dagpenger i 30 uker. Denne perioden ble utvidet, først til 42, så til 52 uker i 2009. Dersom en arbeidstaker blir sykmeldt etter at permitteringsvarsel er utstedt, men før permitteringene er iverksatt, vil vedkommende ha krav på sykepenger tilsvarende 100 prosent av tidligere inntekt i opptil 12 måneder.

Utvalget i denne analysen inkluderer alle menn i alderen 20–60 år ansatt i bygg- og anlegg i 2008 og 2009. Med utgangspunkt i data fra arbeidstaker-

arbeidsgiverregisteret inkluderer jeg alle måneder der vedkommende er ansatt i næringen. Denne datakilden blir også brukt til å beregne lengden på ansettelsesforholdet, for så å kunne beregne relativ ansiennitet i bedriften måned for måned. Dette utvalget kan så kobles til ulike registre med informasjon om demografiske forhold og utdanningsnivå. Deretter blir informasjon om permitteringsforløp og sykefraværsforløp koblet på utvalget. Permitterte arbeidstakere kobles til arbeidsgiver ved begynnelsen av forløpet. Der arbeidsgiver på permitteringstidspunkt ikke er registrert, blir personen koblet til siste arbeidsgiver før permitteringen startet, forutsatt at arbeidsforholdet endte mindre enn 60 dager før første måned vedkommende er registrert permittert. I denne artikkelen ser jeg utelukkende på sykefravær for personer som mottar sykepenger fra NAV, altså i all hovedsak forløp som varer utover 16 dager. Med andre ord vil alle personer i utvalget være sykmeldt av en lege. Observasjoner der virksomheten har mindre enn 5 ansatte er ekskludert fra utvalget.

Det endelige utvalget består av 1 673 573 person-måned observasjoner, som representerer 101 311 personer ansatt i 5 300 ulike foretak. Gjennomsnittlig sykefravær i perioden er på 5,0 prosent. Ytterligere beskrivende statistikk finnes i tabell 1.

Tabell 1. Beskrivende statistikk

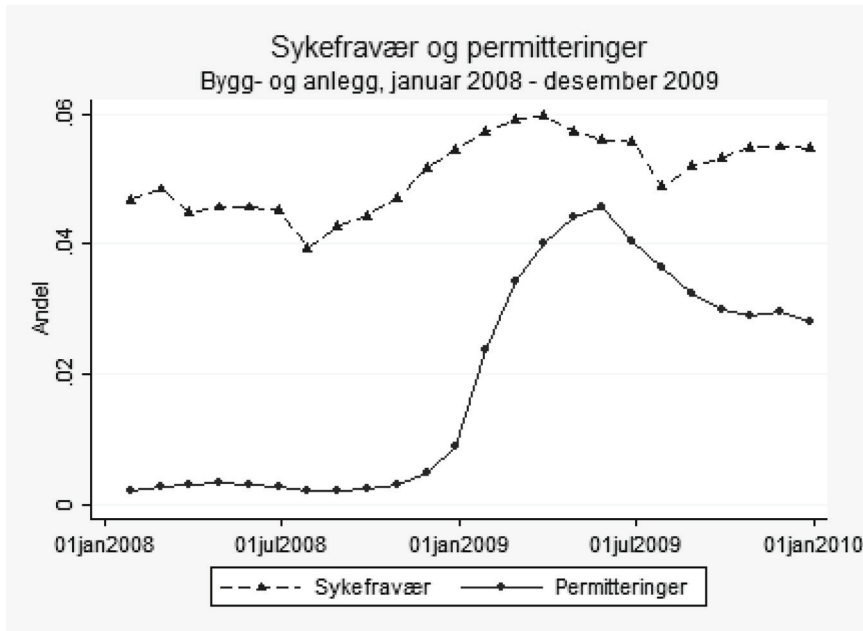
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Har sykefravær (eget)	0.21	0.41
Permittert (selv)	0.03	0.18
Opplevd permitteringer i bedriften	0.39	0.49
År ansatt	4.04	5.60
Ansatte i bedriften	421.23	884.90
Alder	37.01	11.28
Grunnskole eller ukjent utdanning	0.28	0.45
Videregående utdanning	0.64	0.48
Høyere utdanning	0.08	0.27
Innvandrer	0.14	0.35
Måneder i utvalget	16.52	7.63
Observasjoner	101311	

Tabellen viser beskrivende statistikk for utvalget av ansatte i bygg- og anleggsnæringen i 2008 og 2009.

Gjennomsnittspersonen i utvalget er i midten av 30-årene og har videregående skole som høyeste utdanning. Rundt 21 prosent av personene i utvalget opplever minst én måned med sykefravær utover 16 dager. Permitteringer er til sammenligning mindre utbredt: Rundt 3 prosent av arbeidstakere i bygg og anlegg har

noe permitterings erfaring. 39 prosent opplever permitteringer i foretaket de er ansatt i.

Figur 1. Sykefravær og permitteringer

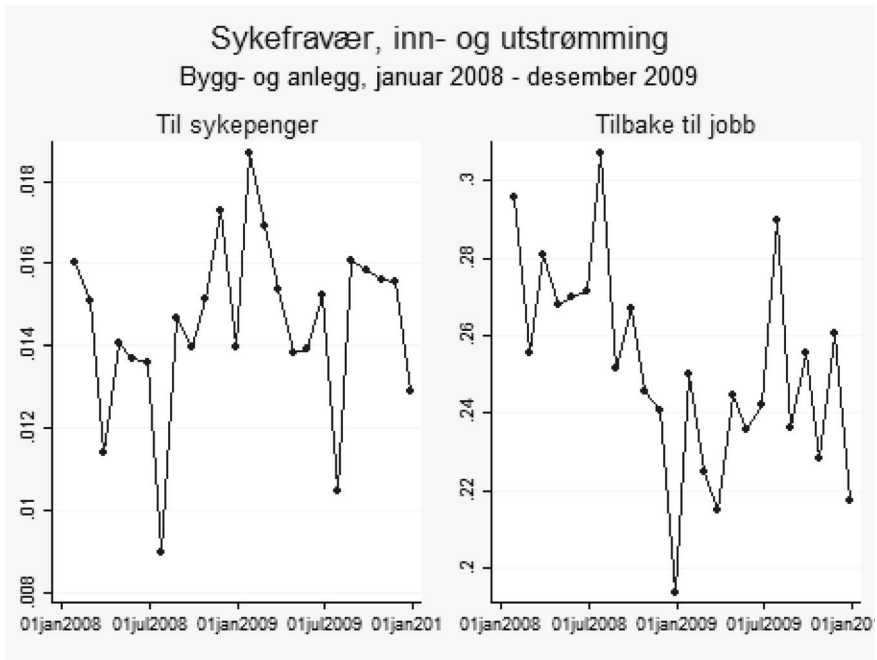


Figur 1 viser tidsserier for permitteringer og langtidssykefravær fra januar 2008 til desember 2009. Panelet til venstre viser permitteringer i bransjen som en andel av alle arbeidstakere, inkludert permitterte og oppsagte arbeidstakere som hadde siste registrerte arbeidsgiver i bygg- og anleggsbransjen. Panelet til høyre viser sykefravær i bransjen definert som andel ikke-permitterte arbeidstakere som mottar sykepenger fra det offentlige, altså fravær utover 16 dager. Begge tidsseriene viser en økning mot slutten av 2008 og begynnelsen av 2009. Andelen permitterte gikk fra nær null i begynnelsen av 2008 til et toppunkt på 4,6 prosent i 2009. Sykefravær ligger på rundt 4,5 prosent tidlig i perioden, øker kraftig mot begynnelsen av 2009 og når en topp på nær 5,96 prosent i mars 2009. Begge tidsseriene har dessuten noe sesongvariasjon – både permitteringer og sykefravær er relativt sjelden på sommeren.

Økt sykefravær kan skyldes at flere blir syke – økt innstrømming til sykefravær, at de som er syke forblir syke lenger – redusert utstrømming fra sykefravær tilbake til arbeid – eller en kombinasjon av begge deler. Figur 2 plottes månedlige overgangsrater inn og ut av sykefravær. Begge seriene er preget av sesongvariasjon. Særlig juli måned peker seg ut, der ferieavvikling reduserer innstrømming til

nye fravær samtidig som en del sykmeldte vil kunne komme tilbake midlertidig for å ta ut ferie. Innstrømming til sykefravær varierer en del over perioden, men det er vanskelig å se en klar trend. Derimot ser det ut som at utstrømmingen fra sykefravær tilbake til arbeid faller mot 2009. Dette gir en pekepinn på at økningen i sykefravær kan skyldes at de enkelte sykefraværsløpene varer lenger.

Figur 2. Sykefravær, inn- og utstrømming



## Modeller

Mønstre i gjennomsnittlig sykefravær og permitteringer indikerer en mulig sammenheng mellom permitteringer og sykefravær. I dette avsnittet vil jeg undersøke dette videre i en enkel empirisk modell, som sammenligner effekten av den økte bruken av permitteringer på sykefravær for arbeidstakere med høy og lav ansiennitet.

For å gjøre dette setter jeg opp en lineær sannsynlighetsmodell for sykefravær måned for måned:

$$y_{it} = a + x_{it}\beta^x + mnth_{it}\theta + rank_{it}\beta^{rank} + L_{it}\beta^L + (rank_{it} \times L_{it})\gamma + \varepsilon_{it}$$

Den avhengige variabelen måler sykefravær, definert som er en indikatorvariabel lik 1 for dersom person  $i$  som mottar sykepenger fra NAV i måned  $t$ , og 0 ellers. Ettersom arbeidstakernes opplevde risiko for å midlertidig miste jobben, trenger modellen en observerbar variabel som reflekterer dette. Variabelen  $L_{it}$  måler derfor andelen ansatte i bygg- og anleggsnæringen som er permittert hver måned. Denne variabelen er definert som antallet permitterte arbeidstakere delt på totalt antall arbeidstakere i næringen, inkludert arbeidsledige personer hvis siste arbeidsgiver var en bedrift i bygg- og anleggsnæringen.

Uobservert heterogenitet blant bedriftene gjør at de estimerte effektene kan bli vanskelige å tolke dersom jeg istedenfor ville sett på permitteringer på bedriftsnivå. Uobserverte faktorer ved bedriften, som for eksempel et dårlig arbeidsmiljø og manglende samarbeid mellom de ansatte, kan tenkes å påvirke både sykefravær og behovet for permitteringer i samme retning. Dette vil føre til at vi overdriver effekten av permitteringsrisikoen. Motsatt vil en eventuell substitusjon mellom permitteringer og sykefravær gi opphav til en omvendt kausalitet fra høyt sykefravær til lavt behov for permitteringer. Dette vil føre til at vi underdriver effekten av permitteringsrisikoen. I praksis er dette mindre viktig: Modeller der  $L_{it}$  måler andelen permitterte i bedriften eller i arbeidsmarkedsregionen istedenfor på nasjonalt nivå gir i overveiende grad kvalitativt like estimater.

Basiskontrollvektoren  $x_{it}$  inneholder en rekke kontrollvariabler på individnivå: alder, utdanning (målt ved indikatorer for fullført videregående og høyere utdanning) og innvandringsbakgrunn. Modellen kontrollerer også for lengden på ansettelsesforholdet målt i antall måneder. Både permitteringer og sykefravær har sesongvariasjon som det er ønskelig å kontrollere for. Modellen inkluderer derfor en vektor  $month_{it}$  med indikatorvariabler for kalendermåned (1–12).

Den lineære sannsynlighetsmodellen estimeres først med minste kvadraters metode, inklusive basiskontrollvektoren. Deretter estimeres modellen der jeg også kontrollerer for alle faste egenskaper ved personen (gjennom faste person-effekter).

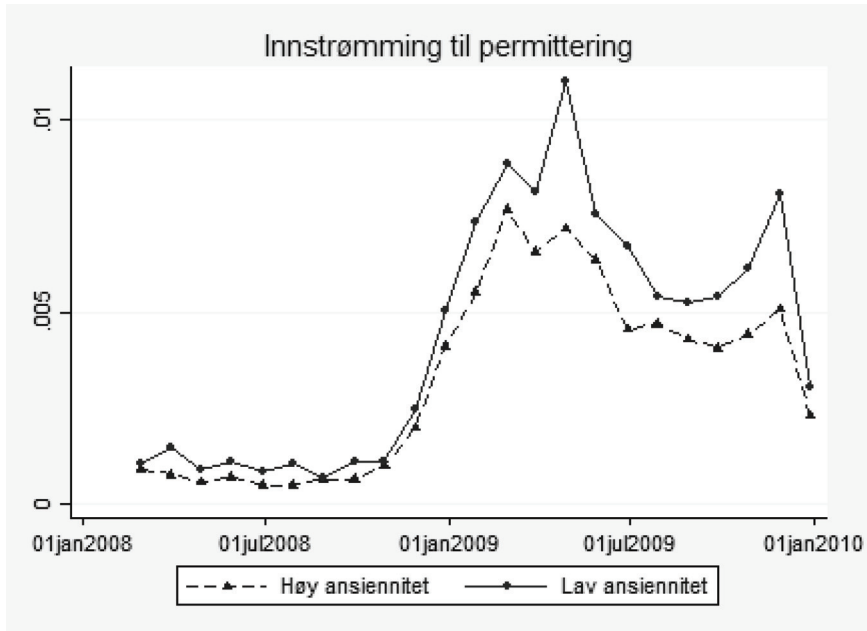
Som diskutert innledningsvis er det ikke opplagt hvordan vi skal tolke en eventuell effekt av permitteringer på sykefravær. Substitusjon av sykmelding for permittering er en mulig forklaring, men en sammenheng mellom permitteringer og sykefravær kan også skyldes andre mekanismer, som profittdeling eller at arbeidsgiver skyver eldre ansatte over på sykepenger i dårlige tider. For å kunne si noe om dette undersøker jeg om effekten av permitteringer på sykefravær er sterkere for ansatte med lav ansiennitet, som er mer utsatte for permitteringer. For å måle effekten av lav ansiennitet defineres en indikatorvariabel  $rank_{it}$  lik 1 dersom en person  $i$  i en gitt måned er blant de 25 prosent mest nyansatte i foretaket, og 0 ellers.

Figur 3 viser gjennomsnittlig månedlig innstrømningsrate til permittering beregnet separat for arbeidstakere med lav og høy ansiennitet. I perioden fra februar 2008 til desember 2009 er denne raten 0,37 prosent for de 25 prosent mest



nyansatte, mens den er 0,28 prosent for resten av arbeidstakerne. Arbeidstakere med lav ansiennitet har altså i gjennomsnitt 30 prosent høyere risiko for å bli permittert hver måned enn sine kolleger med lengre ansiennitet.

Figur 3. Innstrømming til permittering



Effekten av ansiennitet på sykefraværet er ikke opplagt. På den ene siden kan lav ansiennitet være korrelert med lav sosial status, som igjen kan være forbundet med dårlig helse (Marmot, Stansfeld, Patel, North, Head, White, Brunner, Feeney, Marmot & Smith 1991). På den andre siden vil denne gruppen oftere ha midlertidige kontrakter, som gir et sterkere press til å møte opp på jobb. Disse effektene går i motsatt retning, og det er derfor ingen klar forventning til fortegnet til dette leddet.

En eventuell ekstra effekt av permitteringer fanges opp av interaksjonsleddet  $rank_{it} \times L_{it}$ . Ut fra prinsippet om «sist inn - først ut» vil ansatte med lavest ansiennitet være mest utsatt for permitteringer. Hvis økt sykmelding er en måte å unngå permitteringer på, vil vi anta en sterkere effekt blant relativt nyansatte, altså en positiv gamma. Dersom sammenhengen mellom permitteringer og sykefravær skyldes at arbeidstakere ønsker å utsette sykmelding til tidspunkt som er mest gunstig for bedriften, er det ingen grunn til å forvente en ekstra effekt av permitteringer på relativt nyansatte. Til sist, hvis sammenhengen primært skyldes at arbeidsgivere oppmuntrer arbeidstakere til å sykmelde seg i dårlige tider, virker

det fornuftig at arbeidstakerne med høyest lønn relativ til produktivitet skiftes ut først, noe som vil kunne gi opphav til en negativ interaksjonseffekt.

Et mulig problem her er at ansiennitet ikke er tilfeldig fordelt blant arbeidstakerne. Uobserverbare trekk som evne eller motivasjon kan tenkes å påvirke både ansiennitet i foretaket og tilbøyelighet til sykefravær, noe som vil kunne gi forventningsskjevne estimater. Ved å inkludere lengden på ansettelsesforholdet som en kontrollvariabel i modellen vil jeg til en viss grad kontrollere for dette. Videre estimerer jeg også en variant av modellen med person-fast effekter, der konstantledet i modellen varierer mellom individer. Denne fremgangsmåten vil fullt ut kontrollere for uobserverte trekk ved individene som er konstante over tid. I denne varianten vil den differensielle effekten av permitteringer for relativt nyansatte være identifisert gjennom enkeltindivider som endrer relativ ansiennitet, for eksempel arbeidstakere som "klatrer" i relativ ansiennitet i det virksomheten ansetter nye arbeidstakere, eller arbeidstakere som går ned i ansiennitet når virksomheten går til oppsigelser av de mest nyansatte arbeidstakerne.

Som diskutert tidligere vil høyere sykefravær kunne oppstå gjennom to kanaler. For det første kan det være en effekt på økt innstrømming, altså hyppigere sykefravær, gjennom at arbeidstakere oppsøker sykmelding for å unngå permitteringer. For det andre kan det være en effekt gjennom lavere utstrømming tilbake til arbeid, altså økt varighet av sykefravær. For å undersøke dette nærmere estimerer jeg et sett modeller for inn- og utstrømming basert på regresjonsligningen over. For å modellere innstrømming estimerer jeg en lineær sannsynlighetsmodell der avhengig variabel er en indikatorvariabel lik 1 den første måneden i et nytt sykefraværsforløp og 0 ellers, som estimeres på arbeidstakere som ikke mottar sykepengen fra NAV. For personer som mottar sykepengen, estimeres en tilsvarende sannsynlighetsmodell for overgang tilbake til jobb.

## Resultater

Tabell 2 inneholder utvalgte resultater fra estimering av modellen på hele utvalget av ansatte i bygg- og anlegg. Modellen estimeres ved minste kvadraters metode (ordinær lineær regresjon). Begge modellene inkluderer kontroller for alder, utdanning, arbeidsforholdets varighet, sesongvariasjon og innvandringsbakgrunn («Basis»). Modellen i kolonne 2 inkluderer i tillegg faste personeffekter, som fanger opp all fast variasjon mellom individene. Standardfeilene er klustret på individnivå.

Tabell 2. Sykefravær, lineær sannsynlighetsmodell

	(1)	(2)
	Basis	Faste personeffekter
L	0.273*** (10.52)	0.279*** (4.55)
rank	-0.0136*** (-12.53)	-0.0168*** (-12.03)
rank x L	0.0915* (1.82)	0.409*** (7.70)
Observations	1673573	1673573

*t*-verdier i parentes. Standardfeil klustret på personnivå.

\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

L er andelen permitterte i sektoren, rank er en indikator for om personen er blant de 25 prosent mest nyansatte i virksomheten.

Høyere forekomst av permitteringer i næringen er forbundet med høyere sannsynlighet for sykefravær. Modell (1) finner at ett prosentpoengs økning i gjennomsnittlig permitteringer øker sannsynligheten for sykefravær med 0,273 prosentpoeng. Denne effekten er statistisk signifikant og endrer seg lite ved innføring av person fast effekter. Begge modellene finner at permitteringer påvirker sykefraværet mer for arbeidstakere med relativt lav ansiennitet i bedriften. I modell (1) er effekten omtrent 34 prosent større for denne gruppen sammenlignet med fast ansatte. Innføring av faste effekter øker den estimerte tilleggseffekten ytterligere – effekten er mellom 2 og 3 ganger så sterk for denne gruppen.

Videre er det interessant å se på om denne økningen skyldes økt innstrømming eller redusert utstrømming fra sykefravær. Tabell 3 og 4 viser utvalgte estimater fra modeller for overganger inn og ut av sykefravær. I modellen uten faste effekter finner jeg effekt av permitteringer på innstrømming til sykefravær både for arbeidstakere med høy og lav ansiennitet. Dette bildet endrer seg en del i modell (2) som kontrollerer for uobservert heterogenitet på individnivå ved hjelp av person-faste effekter. I denne spesifikasjonen finner jeg effekt av permitteringer på innstrømming til sykefravær utelukkende for arbeidstakere med lav ansiennitet: ett prosentpoeng høyere andel permitterte arbeidere i sektoren øker innstrømningsraten til sykefravær med 0,147 prosentpoeng ekstra for denne gruppen.

Tabell 3. Innstrømming til sykefravær

	(1) Basis	(2) Faste personeffekter
L	0.0330*** (4.87)	0.0171 (0.61)
rank	-0.00155*** (-4.46)	-0.00572*** (-9.98)
rank x L	0.0302* (1.95)	0.147*** (7.30)
N	1592777	1592777

*t*-verdier i parentes. Standardfeil klustret på personnivå.

\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

L er andelen permitterte i sektoren, rank er en indikator for om personen er blant de 25 prosent mest nyansatte i virksomheten.

Tabell 4. Utstrømming tilbake til arbeid

	(1) Basis	(2) Faste personeffekter
L	-0.614*** (-5.28)	-5.054*** (-9.95)
rank	0.0221*** (2.77)	0.0191 (1.39)
rank x L	-0.179 (-0.56)	0.0326 (0.07)
N	80796	80796

*t*-verdier i parentes. Standardfeil klustret på personnivå.

\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

L er andelen permitterte i sektoren, rank er en indikator for om personen er blant de 25 prosent mest nyansatte i virksomheten.

Estimatene i tabell 4 indikerer at permitteringer også øker varigheten av sykefravær. Uten å kontrollere for uobserverbar heterogenitet finner modellen en signifikant effekt av permitteringer for alle arbeidstakere på -0,614. Interaksjonseffekten mellom lav ansiennitet og permitteringsraten er derimot ikke statistisk signifikant. Når jeg kontrollerer for uobservert heterogenitet ved hjelp av person-fast effekter øker den estimerte effekten av permitteringer på sannsynligheten for å komme tilbake til jobb kraftig. Fortsatt er det ingen signifikant tilleggseffekt av permitteringer på arbeidstakere med lav ansiennitet.

For å kunne sammenligne effekter på inn- og utstrømming bør disse effektene sees i forhold til gjennomsnittlig månedlige overgangssannsynligheter mellom jobb og sykefravær. Over denne perioden er gjennomsnittlig sannsynlighet for å starte et nytt sykefraværsforløp utover 16 dager 1,42 prosent, mens gjennomsnittlig sannsynlighet for å gå tilbake til jobb ligger på 24,6 prosent. Ved å normalisere estimatene fra modellene med uobserverbar heterogenitet (2) med disse gjennomsnittssannsynlighetene finner jeg at ett prosentpoeng økning i permitteringer øker innstrømming til sykefravær med 1,2 prosent (ikke signifikant), med en tilleggs effekt på 10,2 prosent for relativt nyansatte. Tilsvarende reduseres månedlig utstrømming med 20,0 prosent – uten noen signifikant tilleggs effekt for relativt nyansatte. Både inn- og utstrømming synes altså å være viktige for å forstå økningen av sykefraværet. Effekten er imidlertid kvantitativt størst for utstrømming, altså økt varighet av allerede påbegynte sykefraværsforløp.

Som diskutert innledningsvis kan sammenhengen mellom sykefravær og permitteringer skyldes ulike mekanismer. Modellene over gir ingen presis test av disse alternative hypotesene, men gir likevel grunnlag for å sannsynliggjøre noen forklaringer fremfor andre. Dersom sammenhengen skyldes substitusjon av sykepenger for dagpenger når arbeidstakerne frykter permitteringer, vil vi forvente en interaksjonseffekt som går i samme retning som hovedeffekten. I andre tilfeller, for eksempel hvis økt sykefravær er en strategi fra arbeidsgivers side for å begrense kostnader ved midlertidige omstillinger, vil dette ikke være tilfelle.

De estimerte interaksjonseffektene av permitteringer og ansiennitet på overgang inn og ut av sykefravær er ulike. Permitteringer i sektoren synes å øke innstrømming i sykefravær utelukkende for arbeidstakere med lav ansiennitet – for andre arbeidstakere er det ingen signifikant effekt. Utstrømming fra sykefravær ser derimot ut til å øke for alle ansatte, uten noe ekstra effekt for de mest utsatte. Sett i lys av dette kan den positive og relativt store interaksjonseffekten på innstrømming i nytt sykefravær tyde på at hyppigere sykefravær skyldes substitusjon av sykepenger for dagpenger. Den økte varigheten på påbegynte sykefravær synes også i noen grad å kunne skyldes slik substitusjon. Det at det også er en relativt stor effekt også for arbeidstakere som er mindre utsatt for permitteringer, kan imidlertid tyde på at andre forklaringer også er viktige for å forstå sammenhengen mellom økt varighet av sykefraværsforløp og permitteringer.

Arbeidsgivers direkte kostnader ved sykefravær er størst i begynnelsen av forløpet, i arbeidsgiverperioden. Sett fra arbeidsgivers perspektiv vil det dermed være mer gunstig at arbeidstakere som allerede mottar sykepenger fra folketrygden, utsetter å komme tilbake til arbeidet sammenlignet med oppstart av et nytt forløp. Arbeidstakere med helseproblemer kan dessuten være avhengig av tilrettelegging ved arbeidsplassen for å kunne komme tilbake i jobb. Slik tilrettelegging kan være praktisk vanskelig å gjennomføre når virksomheten er i en krevende situasjon. I lys av dette virker det sannsynlig at en arbeidsgiver som har overflødig

arbeidskraft, vil oppmuntre til å utsette retur til arbeidet til foretakets etterspørsel etter arbeidskraft tar seg opp.

## Konklusjoner

Under nedturen i bygg- og anleggsnæringen etter finanskrisen i 2008–2009 økte forekomsten av sykefravær i næringen kraftig. I denne artikkelen analyseres denne sammenhengen ved hjelp av en empirisk analyse av administrative registerdata. Forskjeller i hvor mye av inntekten som erstattes gjennom dagpenger og sykepenger tilsier at arbeidstakere som frykter å bli permittert, har et økonomisk insentiv til å forsøke å få en sykmelding før permitteringer iverksettes. Permitteringer er også kostbart for arbeidsgiver, som kan bli fristet til å legge press på sykmeldte ansatte om å utsette å komme tilbake til jobb til det er mer å gjøre på arbeidsplassen.

Høyere bruk av permitteringer er forbundet med høyere sannsynlighet for individuelt sykefravær. Effekten er sterkere for relativt nyansatte, som antas å ha høyere risiko for å bli permittert sammenlignet med kolleger med lenger ansiennitet. Dette støtter hypotesen om at det i en viss grad foregår en substitusjon mellom sykepenger og dagpenger når permitteringsrisikoen øker. Analyser av overganger mellom jobb og sykefravær tyder på at denne typen substitusjon kan være en viktig forklaring for økt hyppighet av nye sykefraværsforløp når bruken av permitteringer øker i næringen. Den økte varigheten av sykefraværsforløp kan også synes å skyldes slik substitusjon, imidlertid kan det se ut som at andre mekanismer også kan være viktige her. Skal man spekulere i mekanismer, kan dette kunne være en mulig indikasjon på at sykepenger dekket av folketrygden blir en måte for arbeidsgiver å redusere kostnadene ved midlertidig omstilling.

Fra et politikkperspektiv er begge mekanismene potensielt bekymringsverdige. Substitusjon av sykepenger for dagpenger, enten motivert av arbeidstakers eller arbeidsgivers forhold, har en direkte kostnad, gjennom høyere månedlige utbetalinger, i tillegg til mulige indirekte kostnader ikke undersøkt i denne artikkelen, som økt innstrømming til varige helserelaterte ytelser og redusert jobbmobilitet.

## Noter

- 1 Artikkelen inngår i prosjektene «Social Insurance and Labor Market Inclusion in Norway» og «Striving for excellence, learning to cope?- Employer strategies for managing sick leaves and employee health over the decades», finansiert av Norges forskningsråd.

## Referanser

- Askildsen, J. E. et al. (2005). Unemployment, labor force composition and sickness absence: a panel data study. *Health Economics* 14(11): 1087–1101.
- Hall, C. & L. Hartman (2010). Moral hazard among the sick and unemployed: evidence from a Swedish social insurance reform. *Empirical Economics* 39(1): 27–50.
- Henrekson, M. & M. Persson (2004). The effects on sick leave of changes in the sickness insurance system. *Journal of Labor Economics* 22(1): 87–113.
- Ichino, A. & R. T. Riphahn (2005). The effect of employment protection on worker effort: Absenteeism during and after probation. *Journal of the European Economic Association* 3(1): 120–143.
- Johansson, P. & M. Palme (2002). Assessing the effect of public policy on worker absenteeism. *Journal of Human Resources*: 381–409.
- Larsson, L. (2006). Sick of being unemployed? Interactions between unemployment and sickness insurance. *The Scandinavian Journal of Economics* 108(1): 97–113.
- Marmot, M. G. et al. (1991). Health inequalities among British civil servants: the Whitehall II study. *The Lancet* 337(8754): 1387–1393.
- Nordberg, M. & K. Røed (2009). Economic Incentives, Business Cycles, and Long-Term Sickness Absence. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 48(2): 203–230.
- Shapiro, C. & J. E. Stiglitz (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *The American Economic Review*: 433–444.