



Tilstedeværelse, lønnsutvikling og sysselsetting

En registerbasert studie

TALL

SOM FORTELLER

RAPPORTER / REPORTS

2020 / 51

Øyvind Bruer-Skarsbø og Trond Christian Vigtel

Øyvind Bruer-Skarsbø og Trond Christian Vigtel

Tilstedeværelse, lønnsutvikling og sysselsetting

En registerbasert studie

I serien Rapporter publiseres analyser og kommenterte statistiske resultater fra ulike undersøkelser. Undersøkelser inkluderer både utvalgsundersøkelser, tellinger og registerbaserte undersøkelser.

© Statistisk sentralbyrå
Ved bruk av materiale fra denne publikasjonen skal Statistisk sentralbyrå oppgis som kilde.

Publisert 16. desember 2020

ISBN 978-82-587-1248-7 (trykt)
ISBN 978-82-587-1249-4 (elektronisk)
ISSN 0806-2056

Standardtegn i tabeller	Symbol
Ikke mulig å oppgi tall Tall finnes ikke på dette tidspunktet fordi kategorien ikke var i bruk da tallene ble samlet inn.	.
Tallgrunnlag mangler Tall er ikke kommet inn i våre databaser og er derfor ukjent.	..
Vises ikke av konfidensialitetshensyn Tall publiseres ikke for å unngå å identifisere personer eller virksomheter.	:
Desimaltegn	,

Forord

Formålet med denne rapporten er å dokumentere forskjellige typer fravær fra jobb, og hvordan fraværsløp og senere tilknytning til arbeidslivet og lønnsutvikling samvarierer.

Rapporten bruker opplysninger om ansatte fra a-ordningen og ser på i hvilken grad den ansattes tilstedeværelse på jobben påvirker personens arbeidsmarkedsutfall, herunder lønnsutvikling og sannsynligheten for å havne utenfor arbeidsmarkedet.

Rapporten er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet.

Statistisk sentralbyrå, 8. desember 2020

Ann-Kristin Brændvang

Sammendrag

Hva som er bestemmende for lønnsutvikling og sannsynligheten for å havne utenfor arbeidsmarkedet er et sammensatt og komplekst område. Ulike typer fravær fra jobb, både planlagt og ikke-planlagt, påvirker trolig tilknytningen til arbeidsmarkedet over tid. En analyse av ulike former for tilstedeværelse vil gi et klarere bilde av hvordan ulike typer fravær fordeler seg i arbeidsmarkedet, og sammenhengen disse har med lønnsfastsettelse og deltakelse i arbeidslivet.

I denne rapporten vil vi se nærmere på ulike former for fravær fra arbeid, som permisjoner, sykefravær, utdanning og arbeidsavklaringspenger, for å undersøke hvilke sammenhenger som finnes mellom tilstedeværelse på arbeidsplassen og lønnsutvikling og deltakelse i arbeidslivet.

Ved å benytte oss av a-ordningen og annen registerinformasjon i Statistisk sentralbyrå fra perioden 2016-2019, finner vi at det er en sammenheng mellom fravær og arbeidsmarkedsutfall, men at den er forskjellig for ulike typer fravær.

Den vanligste fraværstypen er sykefravær. Vi finner at de som har hatt lengre sykefraværsløp i mindre grad er i jobb enn resten av befolkningen, mens det motsatte er tilfellet for kortere sykefraværsløp. I tillegg har denne gruppen en svakere lønnsutvikling enn resten. Lignende sammenheng finner vi blant de som har mottatt arbeidsavklaringspenger, men her samvarierer sysselsettingen positivt med antall fraværsdager.

Videre gjøres det et skille mellom utdanningspermisjon og andre former for permisjon (dominert av foreldre- og velferdspermisjon), siden økonomisk teori peker i retning av at videre- og etterutdanning har en positiv effekt på arbeidsmarkedsutfall. Vi finner at blant begge typer permisjon er flere i jobb etter fraværet enn blant de uten fravær. I tillegg har denne gruppen stort sett en bedre lønnsutvikling enn andre.

Abstract

The determining factors of wages and employment are multifaceted and complex. In this report, we take a closer look at various forms of absence from work, such as leave of absence, sick leave, continuing education and (partial) withdrawal of work assessment allowance, to examine the association between presence at work and the aforementioned labor market outcomes.

Using detailed register data spanning from 2016 to 2019, we find that there is an association between these outcomes, but that they differ for different types of absence from work. The most common type of absence is sick leave, and here we find that those with longer sick leave spells are employed to a lesser extent than the rest of the population, while the opposite is true for shorter spells. In addition, this group has lower wages compared to the rest of the population.

We find a similar association among employees who receive (partial) work assessment allowance, except that here employment increases with the spell length. Among those with leave of absence and continuing education, we find that they are more likely to be employed after the spell ends than among those without any absence from work. Furthermore, we find that these two groups generally have higher wages than those who do not have a spell of absence from work.

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
Abstract	5
1. Introduksjon	7
2. Mekanismer	7
3. Data og variabler	8
3.1. Data	8
3.2. Avgrensning av utvalget.....	9
3.3. Planlagt og ikke-planlagt fravær.....	9
4. Deskriptiv statistikk	10
4.1. Avgrensning av utvalget.....	10
4.2. Fraværsløp og antall fraværsdager.....	12
4.3. Kjennetegn ved personer med fravær.....	14
4.4. Hva er lønnen deres?.....	15
5. Fravær fra jobb og arbeidsmarkedsutfall	16
5.1. Regresjonsmodell	16
5.2. Data	17
5.3. Sysselsetting og månedslønn	17
5.4. Sysselsetting og månedslønn, etter fraværstype	18
5.5. Dekomponering av månedslønn	19
5.6. Antall fraværsdager og sysselsettingsutfall	20
6. Oppsummering	23
Referanser	24
Vedlegg A: Mer om data	25
Vedlegg B: Regresjonsresultater	26
Figurregister	27
Tabellregister	28

1. Introduksjon

I hvilken grad en ansatt er tilstede på arbeidsplassen kan tenkes å påvirke mange aspekter av personens arbeidsmarkedsutfall, herunder lønnsutvikling og sannsynligheten for å havne utenfor arbeidsmarkedet. En analyse av ulike former for tilstedeværelse vil gi et klarere bilde av hvordan ulike typer fravær fordeler seg i arbeidsmarkedet, og sammenhengen disse har med lønnsfastsettelse og deltakelse i arbeidslivet.

I denne rapporten dokumenterer vi forskjellige typer fravær, og hvordan disse samvarierer med senere arbeidsmarkedsutfall. Til dette formålet bruker vi detaljert registerdata fra Statistisk sentralbyrå. Ved bruk av en regresjonsmodell og et tilfeldig utvalg fra datagrunnlaget ser vi på sammenhengen mellom fravær og arbeidsmarkedsutfall, herunder sysselsetting og månedslønn.

I kapittel 2 skisserer vi mekanismer for hvordan fravær fra arbeidsplassen potensielt kan påvirke arbeidsmarkedsutfall. I kapittel 3 introduseres datagrunnlaget, og vår definisjon av de forskjellige fraværstypene. Kapittel 4 viser deskriptiv statistikk over fraværstypene, og kjennetegn ved personer med fraværsløp. I kapittel 5 bruker vi regresjonsmodeller for å se på samvariasjonen mellom fravær og arbeidsmarkedsutfall. Til slutt oppsummeres funnene i kapittel 6.

2. Mekanismer

For å skissere mulige mekanismer som kan forklare samvariasjonen mellom tilstedeværelse på jobb og senere arbeidsmarkedsutfall, kan vi knytte det opp mot litteraturen som omhandler det motsatte av tilstedeværelse på jobb, nemlig fravær fra jobb. Vi skiller mellom fire grunner til fravær fra jobb:

- (i) sykefravær,
- (ii) utdanningspermisjon,
- (iii) permisjoner,
- (iv) (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger.¹

Når vi nå skal se på hvordan disse fire typene av fravær samvarierer med lønn og sysselsetting, er det viktig å skille mellom planlagt og ikke-planlagt fravær (Azmat, Hensvik, & Rosenqvist, 2020). Vi anser heretter sykefravær som ikke-planlagt fravær, mens de andre typene fravær i stor grad kan sies å være planlagt fravær.

Generelt er det to hovedmekanismer for hvordan fravær fra jobb kan påvirke lønn og sysselsetting (Markussen, 2012; Gerst & Grund, 2017). Den første mekanismen er at sannsynligheten for opprykk og forfremmelse innad i foretaket (og tilhørende lønnsøkning) kan reduseres om fraværet signaliserer noe om arbeidstakerens innsats, produktivitet eller helsetilstand til arbeidsgiveren. Den andre mekanismen er at fravær fra jobb kan føre til at foretaksspesifikk humankapital vurderes lavere ved at andre arbeidstakere utfører ens oppgaver og dermed blir mer verdt for foretaket, slik at sannsynligheten for lønnstillegg eller opprykk reduseres.²

For sykefravær vil det kunne gi et negativt signal til arbeidsgiver om arbeidstakerens helsetilstand, og for noen type stillinger potensielt ha en negativ effekt på lønn. På lengre sikt vil langvarig sykefravær ofte være assosiert med

¹Andre typer fravær, som for eksempel omsorgspenger grunnet sykt barn, er såpass kortvarig at vi ikke anser det som sannsynlig at det vil ha en reell effekt på lønn og sysselsetting senere.

²Humankapital er i denne sammenhengen definert som verdien av en arbeidstakers erfaring og kvalifikasjoner, som for eksempel kreativitet, kjennskap til «software», samarbeidsevner, prosesskjennskap, og lignende.

søknad om arbeidsavklaringspenger/uføretrygd, som i mange tilfeller kan føre til reduksjon i sannsynligheten for å være i jobb. Samtidig er det viktig å påpeke at sykefravær noen ganger er korrelert med hva slags type stilling eller foretak det er snakk om, ved at det finnes såkalte høytlønnede resultatbaserte stillinger («high effort/high pay») og lavtlønnede rutinebaserte stillinger («low effort/low pay»).

Ved videre- og etterutdanning er prediksjonen fra økonomisk teori klar: gitt at markeder er perfekte vil arbeidsgiver ikke betale for generell videre- og etterutdanning (da arbeidstaker kan nyte godt av dette hos andre foretak), mens det for foretaksspesifikk videre- og etterutdanning vil være slik av avkastningen av utdanningen deles mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Borjas, 2013, s. 272).³ Under visse antakelser om at markedet er imperfekt vil derimot arbeidsgiver også betale for generell videre- og etterutdanning (Boeri & van Ours, 2013, s. 230). Gitt at utdanningen er relevant for oppgavene som arbeidstaker utfører, altså en økning i deres foretaksspesifikke eller generelle humankapital, vil et slikt fravær sannsynligvis føre til en positiv effekt på lønn, samt på sysselsetting da vedkommende blir mer verdt for arbeidsgiveren.

Ved permisjoner, herunder for eksempel velferdspermisjon, militærtjeneste og foreldrepermisjon, avhenger effekten på lønn og sysselsetting av om permisjonen potensielt har en konkret økonomisk gevinst ved seg. For permisjonstyper hvor det ikke foreligger en konkret avkastning i form av økt «verdi» av arbeidstakeren i arbeidsmarkedet vil det å gå glipp av foretaksspesifikk humankapital kunne ha en negativ effekt på både lønn og sysselsetting. For eksempel kan det å gå glipp av foretaksintern opplæring i innkjøpt «software» på grunn av innkalling til repetisjonstjeneste bety at man vil være mindre effektiv på jobb, og ikke stille like sterk i lokale lønnsforhandlinger.

For fravær fra jobb som følge av (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger kan dette signalisere både noe om helsetilstand, samt om usikkerheten ved varigheten på arbeidsforholdet (produktivitet over tid). Dette vil kunne ha negative effekter på lønn, og på lengre sikt også en negativ effekt på sysselsetting om det går fra å være et gradert uttak til fullt uttak av ytelsen.

3. Data og variabler

3.1. Data

Datagrunnlaget består av de månedlige innrapporterte dataene fra a-ordningen i perioden januar 2016 til desember 2019. Her har vi tilgang til detaljert informasjon om lønnstakere i norske virksomheter, supplert av et rikt sett med sosio-økonomiske og demografiske bakgrunnsvariabler som hentes fra ulike registre i Statistisk sentralbyrå. Opplysninger knyttet til permisjoner hentes fra virksomhetenes rapportering via a-ordningen, mens informasjon om sykefravær og arbeidsavklaringspenger hentes fra NAV sine registre, henholdsvis sykemeldingsregisteret og ARENA. Lønnsvariablene som brukes er hentet fra Statistisk sentralbyrå sin lønnsstatistikk, og er konsistent med publisert statistikk over månedslønn.

Opplysninger om permisjoner er basert på det som er rapportert til a-ordningen. Man skal rapportere helt eller delvis permisjoner i 14 dager eller mer. Dette gjelder både sammenhengene og ikke-sammenhengende permisjoner samt både lønnede og

³I praksis vil arbeidsgivere ofte pålegge en kontraktsfestet bindingstid når de tilbyr videre- og etterutdanning (med utbetalt lønn) til arbeidstakere.

ulønnede permisjoner. Det er mulig å rapportere permisjoner under 14 dager, men det er ikke et krav.

Det er en del usikkerhet knyttet til kvaliteten på permisjonsopplysningene i a-ordningen. Det går dels på om dette blir rapportert slik det skal i henhold til regelverket og dels på om sluttdato blir rapportert når vedkommende er tilbake i jobb. Sistnevnte er sentralt for beregning av varighet. For å redusere usikkerheten er følgende permisjoner holdt utenfor:

- Permisjoner som startet før 1.1.2016
- Permisjoner uten sluttdato
- Permisjoner med sluttdato etter 31.12.2019

Innenfor rammene av dette prosjektet har det ikke vært mulig å gjøre en fullstendig vurdering av kvaliteten på permisjonsopplysningene.

Gerst & Grund (2017) finner i sin studie av ledere i tysk kjemikalieindustri at fravær fra jobb slår mest ut på bonuser og andre ikke-regulære lønnsutbetalinger, og ikke avtalte lønnskomponenter. Derfor velger vi å også se på alle tilgjengelige kontante lønnsarter fra a-ordningen som utfall på den intensive marginen. På den ekstensive marginen ser vi på sysselsetting som et binært utfall.

3.2. Avgrensning av utvalget

Vi avgrensner populasjonen til bosatte og ikke-bosatte personer mellom 18 og 55 år som i løpet av perioden januar 2016 til desember 2019 som hadde minst én måned i et ordinært arbeidsforhold, omtalt som ansatte i denne rapporten.⁴ Ansatte omfatter dermed ikke frilansere/oppdragstakere eller selvstendig næringsdrivende.

Videre ser vi kun på hovedarbeidsforholdet. Mange arbeidstakere har flere enn ett arbeidsforhold, og konsekvensen av å se vekk ifra disse biarbeidsforholdene er at vi ikke får analysert hvordan fravær fra hovedarbeidsforholdet påvirker både tilstedeværelse og arbeidsmarkedsutfall i eventuelle biarbeidsforhold. Deskriptiv statistikk av populasjonen vår presenteres senere i kapittel 4.

3.3. Planlagt og ikke-planlagt fravær

Som nevnt i kapittel 2 anser vi sykefravær som ikke-planlagt fravær, mens (i) utdanningspermisjon, (ii) permisjoner, og (iii) (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger i stor grad kan sies å være planlagt fravær. Dette er et forenklet skille mellom de forskjellige typene fravær, og det kan godt være flere tilfeller hvor for eksempel sykefravær har en strategisk dimensjon til seg og hvor gradert uttak av arbeidsavklaringspenger er ufrivillig og ikke-planlagt.

Sykefravær er i våre data målt som bruken av legemelding for å dokumentere fravær fra arbeid, hvor vi også tar hensyn til graderingen av sykemeldingen. Konkret sett er det målt som antall tapte dagsverk i løpet av måneden, hvor også helgedager er tatt med, altså antall dager i måneden justert for stillingsprosent. Utdanningspermisjon skiller ut fra de andre permisjonstypene ettersom økonomisk teori tilsier at det burde øke humankapitalen til en arbeidstaker, jamfør teorigjennomgangen i kapittel 2. De andre permisjonstypene, heretter kun omtalt som permisjoner, omfatter (i) foreldrepermisjon i forbindelse med svangerskap og fødsel, samt adopsjon og omsorg for barn, (ii) permisjon ved militærtjeneste, (iii)

⁴Vi ser ikke på personer eldre enn 55 år, ettersom vi ikke ønsker å se på (gradert) uttak av alderspensjon og eventuell nedtrapping i yrkesaktivitet i denne analysen. Se for eksempel Hernæs, Jia, Piggott & Vigtel (2020) for mer om gradvis pensjonering.

velferdspermisjon.⁵ Disse er i likhet med sykefravær også målt som antall dagsverk i løpet av måneden (justert for stillingsprosent). For (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger har vi ikke informasjon om graderingen av uttaket, slik at vi må legge til grunn antakelser om antall fraværsdager når denne fraværstypen vurderes.

Datagrunnlaget inkluderer også permitteringer, men da dette er en fraværstype hvor utfallet skal være basert på en eksplitt enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og brukes i tilfeller hvor virksomheten eller foretaket er i en økonomisk prekær situasjon, vil samvariasjonen av slikt fravær med både lønn og sysselsetting være preget av dette. I tillegg preges permitteringsdata i 2020 av omfattende bruk av ordningen i forbindelse med koronapandemien, som allerede er studert (Bratsberg, et al., 2020). Omfanget av permitteringer var også svært lite i perioden fra 2016 til 2019. Vi har derfor ikke tatt med permitteringer i denne analysen.

I en analyse av tilstedeværelse og arbeidsmarkedsutfall vil man kunne argumentere for at stillingsprosent kan være en viktig faktor. Vi ser derimot på stillingsprosent som et iboende kjennetegn ved arbeidsforholdet ved kontraktsinngåelse, mens fravær fra jobb som vi ellers ser på er noe som kommer i etterkant av dette. Av denne grunn justerer vi våre fraværvariable for stillingsprosent, og utfallet i form av månedslønn og komponenter av denne er justert slik at det er uttrykt som heltidsekivalente. En konsekvens av at vi ikke ser på stillingsprosent som en type fravær er at vi ikke fanger opp forskjeller i timelønn mellom heltids- og deltidsansatte.

Vi ser heller ikke på gradert uttak av uføretrygd som en del av våre analyser, da dette ofte kan være en forholdsvis varig fraværstilstand som indikerer at vedkommende er lenger fra arbeidslivet (Fevang, Markussen, & Røed, 2020). I stedet fokuserer vi på (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger, som ofte følger når sykepengeperioden utløper. Ved mottak av arbeidsavklaringspenger kan mottaker bli tilbudt tiltak (blant annet arbeidsrettede tiltak, kurs, utdanning og medisinsk behandling) med mål om å bringe vedkommende tilbake i jobb (Fevang, Markussen, & Røed, 2020). Mottakere av denne ytelsen kan dermed sees på som å være på randsonen av arbeidslivet, men hvor uttak av ytelsen er planlagt i form av at målet er å komme tilbake i jobb.

Til slutt er det viktig å påpeke at vi ikke har gjort noe forsøk på å utlede hvorvidt personene som inngår i vårt datasett har rettigheter/opptjening eller kvalifiserer til forskjellige typer fravær. Eksempelvis må en person med (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger ha minst 50 prosent nedsatt arbeidsevne.

4. Deskriptiv statistikk

4.1. Avgrensning av utvalget

Tabell 4.1 viser hvordan størrelsen på analysepopulasjonen vi studerer reduseres i størrelse etter hvert som vi pålegger utvalgsbegrensningene beskrevet i kapittel 3.1, fordelt etter år.

Tabell 4.1 Avgrensning av data fra a-ordningen. Antall observasjoner¹

	2016	2017	2018	2019
Alle arbeidsforhold	32 660 890	33 970 003	34 619 417	34 716 834
Personer mellom 18 og 55 år	26 494 023	27 534 321	28 038 154	28 047 402
Kun hovedarbeidsforhold	24 009 424	24 945 551	25 334 165	25 288 596

¹Antall observasjoner refererer her til antall unike arbeidsforhold i løpet av hver måned, summert opp per år.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

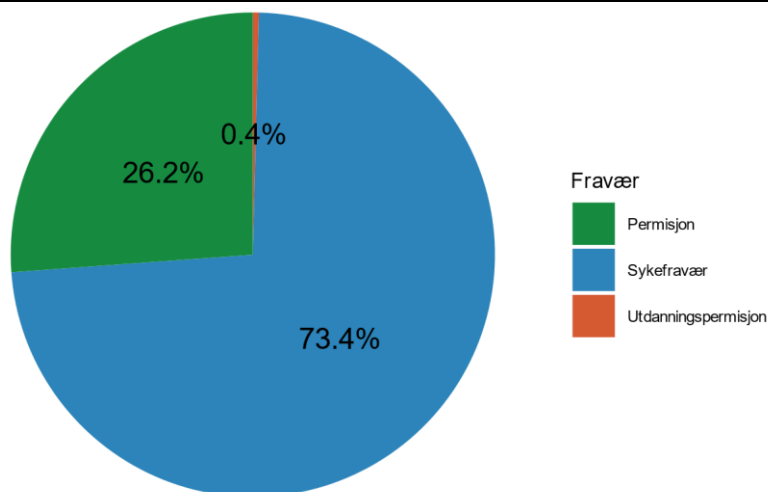
⁵Før januar 2018 var disse typene permisjon registrert under paraplybetegnelsen «permisjon» i data.

De rundt 100 millioner observasjoner i Tabell 4.1 utgjør til sammen 3,6 millioner unike ansatte, der omtrent 1,6 millioner har hatt minst ett fraværsløp, mens de resterende 2 millionene ikke er registrert med noen av våre fraværstyper i løpet av perioden.

Ettersom vi avgrenser vår analyseperiode til perioden januar 2016 til desember 2019 vil det være en del fraværsløp hvor vi ikke observerer begynnelsen eller slutten av fraværsløpet, og dermed ikke kan sammenligne utfall før og etter fravær. Person-måned-observasjoner som inngår i et høyre- eller venstresensurert fraværsløp droppes fra analysen.⁶

Figur 4.1 viser fordelingen av antall fraværsgener over hele perioden etter fraværstype. Som forventet er det sykefravær som dominerer som fraværstype over perioden, som står for om lag 73 prosent av alle fraværsgener. Videre utgjør utdanningspermisjon en veldig liten andel av totalen.⁷ 26,2 prosent av fraværsgener kommer fra permisjon. Denne kategorien består av foreldre-, militær- og velferdspermisjon, der foreldrepermisjon og velferdspermisjon utgjør størsteparten.⁸

Figur 4.1 Fordeling av fraværsgener, etter fraværstype. Prosent¹



¹Figuren viser fordelingen av fraværsgener for avsluttede fraværsløp. Antall uavsluttede fraværsløp påbegynt i årene 2016-2019 var henholdsvis 1 486, 2 082, 32 293 og 412 065.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Merk at (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger (AAP) ikke inngår som en fraværstype i Figur 4.1. Årsaken til dette er at selv om vi observerer (gradert) mottak av arbeidsavklaringspenger, har vi ingen informasjon om graderingen av ytelsen.⁹ Dermed kan vi heller ikke avlede antall fraværsgener i løpet av måneden for denne fraværstypen. En konsekvens av dette er at vi ikke kan behandle AAP-dataene på samme måte som de andre fraværstypene i kapittel 4 og 5.¹⁰ Valgene som tas omtales nærmere i de nevnte kapitlene.

⁶Til sammen utgjør dette 1,2 prosent av de opprinnelige 137 612 365 person-måned-observasjoner.

⁷Før 2018 kunne man i a-ordningen ikke rapportere på utdanningspermisjon som en egen type permisjon, og vi kan derfor ikke utelukke at det eksisterer som en del av «permisjon» før 2018.

⁸I Vedlegg A viser vi en tilsvarende fordeling av forskjellige typer permisjoner innen samlekategorien «permisjon» fra Figur 4.1.

⁹Personer i vårt datagrunnlag som mottar arbeidsavklaringspenger er også registrert i a-ordningen, som betyr at ytelsen per definisjon er gradert siden de samtidig også mottar lønn i arbeidsforholdet.

¹⁰Se Vedlegg A for fordelingen av antall løp med (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger.

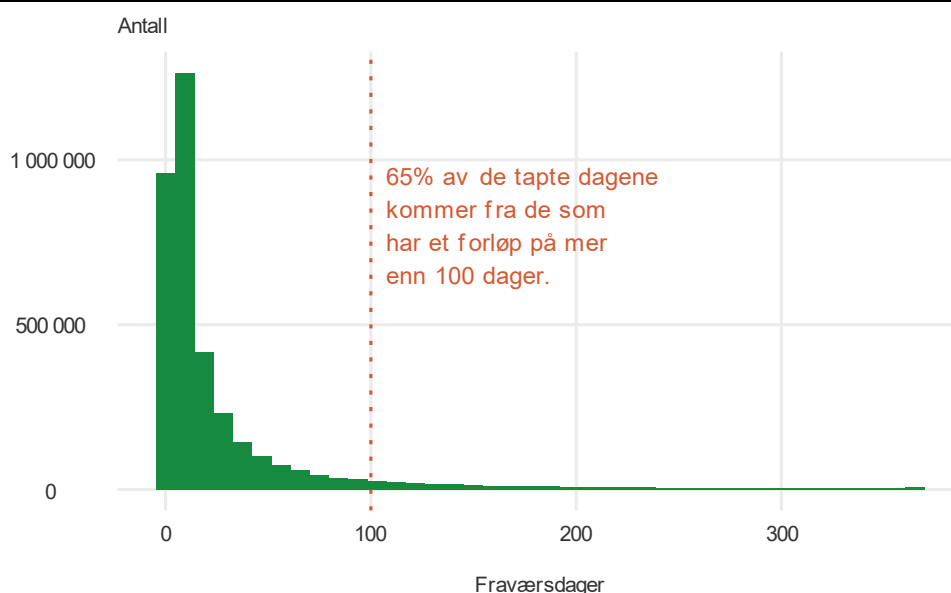
4.2. Fraværsforløp og antall fraværsdager

Omfanget av et fravær måles som antall kalenderdager med fravær i løpet av en måned, og ikke som varighet. Om det er tilstøtende måneder med fravær av samme type for en person, så omtaler vi det som samme fraværsforløp. Med denne definisjonen vil det dermed ikke nødvendigvis være slik at fraværet er sammenhengende, og permisjonsprosent/sykefraværsprosent/uttaksprosent kan ha endret seg over perioden.

Når vi teller opp antall fraværsdager, tar vi høyde for både graderingen av fraværet og stillingsprosenten slik at fraværsdager er målt i faktisk fravær. Eksempelvis vil en person som jobber 50 prosent og har 60 prosent sykefravær i en måned med 30 dager være målt til å ha 9 dager fravær.¹¹

Figur 4.2 til Figur 4.5 viser fordelingen av antall fraværsdager på forløpene for fravær fra jobb (med en definert sluttdato) grunnet henholdsvis sykefravær, utdanningspermisjon, permisjoner og (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger.

Figur 4.2 Fordeling av antall fraværsdager fra 2016 til 2019, sykefravær. Antall dager¹



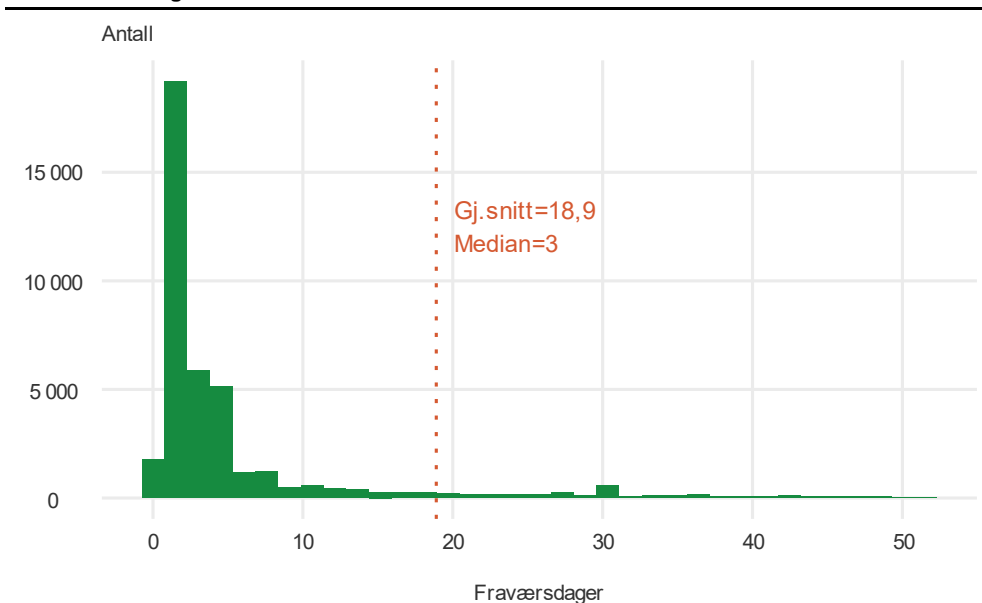
¹Sykefravær er definert som bruken av legemelding for å dokumentere fravær fra arbeid, hvor graderingen av sykemeldingen er tatt hensyn til ved opptelling av antall dager. Antall fraværsdager er skalert med stillingsprosenten. Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur 4.2 viser at de fleste tilfellene med sykefravær har et kort forløp. Av de rundt 1,8 millioner tilfellene er halvparten under 20 dager. Det er i underkant av 1,5 millioner personer som har hatt sykefravær i perioden, og rundt 300 000 av disse har hatt et fravær på mer enn 100 dager. Disse står for 65 prosent av det totale antall fraværsdager fra 2016 til 2019. Fordelingen er svært lik den dokumentert i andre artikler om sykefraværsforløp (Bruer-Skarsbø, 2019).

Fra Figur 4.3 ser vi at også utdanningspermisjon preges av mange korte forløp. Dette gjenspeiles i at selv om gjennomsnittlig lengde er på 18,9 fraværsdager, så er medianen på kun 3 fraværsdager. De rundt 45 000 tilfellene i vår populasjon utgjør cirka 28 000 personer. Forløp som er lenger enn gjennomsnittet utgjør 87 prosent av det totale antallet fraværsdager.

¹¹Altså 30 dager × 50 prosent × 60 prosent = 30 dager × 0,3 = 9 dager.

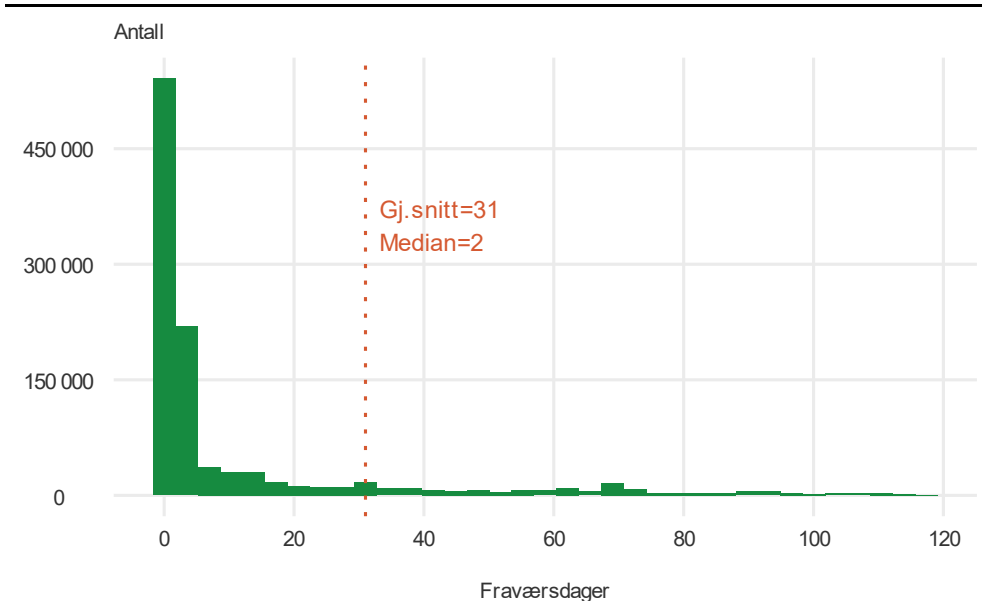
Figur 4.3 Fordeling av antall fraværsdager fra 2016 til 2019, utdanningspermisjon. Antall dager¹



¹Videre- og etterutdanning er definert som utdanningspermisjon. Antall fraværsdager er skalert med stillingsprosenten og graderingen. Utdanningspermisjon forekom først som egen fraværstype i januar 2018, så figuren viser forløp med start i januar 2018 eller senere og som ble avsluttet senest i desember 2019. Av visuelle hensyn er fordelingen presentert i figuren avgrenset til 90. persentil av fordelingen.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Av de rundt 1,2 millionene forløp med permisjon mellom 2016 og 2019, ser vi av Figur 4.4 at halvparten hadde et forløp på 2 dager. Nesten 50 prosent av de 500 000 personene med permisjon hadde et forløp på 30 dager eller mer, og disse stod for 90 prosent av det totale antall fraværsdager med permisjon. Som nevnt tidligere i rapporten, kan vi forvente en viss underrapportering av utdanningspermisjon og permisjon med korte varigheter i a-ordningen, siden det er frivillig å rapportere permisjonstilfeller som er kortere enn 14 dager. Men ved flere korte permisjoner i løpet av 12 måneder, så skal dette rapporteres inn hvis de til sammen varer lenger enn 14 dager.

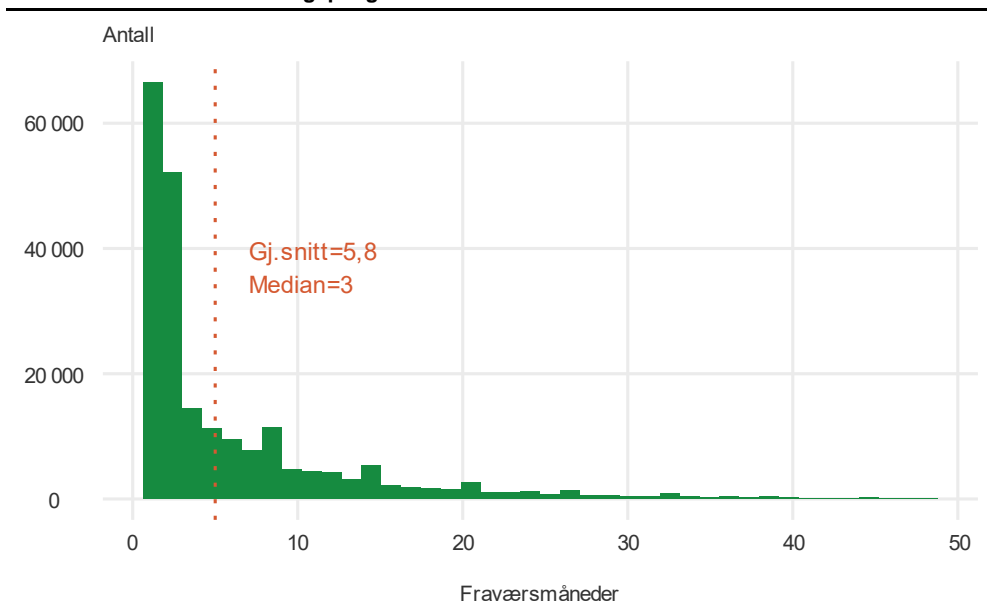
Figur 4.4 Fordeling av antall fraværsdager fra 2016 til 2019, permisjoner. Antall dager¹



¹Permisjoner er definert som enten foreldrepermisjon i forbindelse med svangerskap og fødsel (samt adopsjon og omsorg for barn), militærpermisjon, og velferdspermisjon. Før januar 2018 inngikk også utdanningspermisjon. Antall fraværsdager er skalert med stillingsprosenten og graderingen. Av visuelle hensyn er fordelingen presentert i figuren avgrenset til 90. persentil av fordelingen.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Selv om vi ikke har informasjon om graderingen av arbeidsavklaringspenger (AAP) her, så vet vi hvor mange påfølgende måneder personer har vært i jobb samtidig som de har mottatt AAP. Figur 4.5 viser fordelingen av disse månedsforløpene. Sammenlignet med de andre fraværstypene er det mye mindre spredning, som vi ser av at gjennomsnittet og medianen er nærmere hverandre. Videre er det rundt 130 000 personer med 220 000 forløp i denne populasjonen. 75 prosent av det totale antallet fraværsmåneder kom fra de til høyre for den røde stiplede linjen i Figur 4.5.

Figur 4.5 Fordeling av antall fraværsmåneder fra 2016 til 2019, (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger. Antall måneder¹



¹(Gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger er definert som antall påfølgende måneder en person er mottaker av arbeidsavklaringspenger. Den inneholder ingen informasjon om graderingsprosenten.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

4.3. Kjennetegn ved personer med fravær

Gjennomsnittsalderen i populasjonen er 37 år. Blant de med fravær er gjennomsnittsalderen høyere enn i populasjonen for øvrig, med unntak av de som har hatt permisjon. Mottakere av (graderte) arbeidsavklaringspenger har en gjennomsnittsalder på 41 år, det høyeste blant fraværsgroppene, mens sykefravær og utdanningspermisjon er på henholdsvis 39 og 38 år.

Tabell 4.2 viser sammenligningen av ytterligere bakgrunnsvariabler for personer i populasjonen i sin helhet og for personer som har hatt et fraværsløp (uavhengig av antall fraværsgdager). Fra denne ser vi at det er en høyere andel kvinner med fraværsløp enn menn. Blant de med utdanningspermisjon utgjør personer i akademiske yrker om lag 60 prosent, mens salgs- og serviceyrker er overrepresentert i sykefraværsløp, og i enda større grad i løp med (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger (AAP). Det samme mønsteret er gjenspeilet i utdanningsnivået, hvor sykefravær og AAP har en større andel med fullført grunnskole som høyeste utdanning relativt til populasjonen sett under ett, og det motsatte for utdanningspermisjon.

Tabell 4.2 Kjennetegn ved populasjonen i perioden 2016-2019. Prosent¹

	Hele populasjonen	Sykefravær	Utdanningspermisjon	Permisjoner	(Gradert) uttak av AAP
Kvinner	47,2	61,9	67,8	68,3	71,8
Enslige	37,8	39,1	41,9	46,7	38,7
Yrker:					
Militære yrker og uoppgitt	1,7	0,5	0,8	0,7	0,7
Ledere	7,8	5,5	4,0	4,8	4,1
Akademiske yrker	24,0	24,4	59,9	44,4	21,2
Høyskoleyrker	14,4	12,8	12,0	15,3	10,9
Kontoryrker	6,5	7,1	3,9	4,9	8,2
Salgs- og serviceyrker	22,9	27,5	14,0	18,3	39,1
Bønder, fiskere mv.	0,9	0,6	0,1	0,2	0,7
Håndverkere	10,0	9,2	4,3	5,0	4,6
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	6,4	6,6	1,2	3,9	4,6
Renholdere, hjelpearbeidere mv.	5,5	5,7	0,8	2,5	5,9
Utdanning:					
Grunnskole	17,2	20,4	4,0	8,3	25,9
Videregående utdanning	35,6	38,4	17,9	26,8	41,1
Høyere utdanning	38,4	35,9	76,6	61,5	30,9
Uoppgitt	8,8	5,3	1,5	3,3	2,1

¹Variablene er målt som andeler (prosent). Yrker er definert ut ifra første siffer i STYRK08-koden. Grunnskole er definert som første siffer av NUS2000 lik 0, 1 eller 2, videregående utdanning er definert som første siffer av NUS2000 lik 3, 4 eller 5, og høyere utdanning er definert som første siffer av NUS2000 lik 6, 7 eller 8. Uoppgitt er definert som første siffer av NUS2000 lik 9. Enslige er definert som å ikke være gift eller ha en registrert partner. AAP er forkortelse for (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

4.4. Hva er lønnen deres?

Tabell 4.3 viser fordelingen, gjennomsnittet og standardavviket til total månedslønn fra a-ordningen basert på alle person-måned-observasjonene i data. Vårt hovedmål på månedslønn er heltidsekvivalent månedslønn i alt, og referer til avtalt arbeidstid. Det består av summen av de tre lønnsartene avtalt månedslønn, bonus og uregelmessige tillegg (alle målt i heltidsekvivalenter). Ved å måle månedslønn som heltidsekvivalenter er lønnsbegrepet dermed uavhengig av hvor mange timer som er utført. Dermed vil det som sådan kunne tolkes som en timelønn, altså godtgjørelsen av arbeidskraft per avtalte time (Bruer-Skarsbø, 2019).

Tabell 4.3 Fordeling, gjennomsnitt og standardavvik til månedslønn og komponenter. Kroner¹

	25. percentil	Median	75. percentil	Gjennomsnitt	Standardavvik
Månedslønn	33 194	40 616	50 255	44 929	23 897
Avtalt månedslønn	31 630	38 296	47 786	42 124	17 116
Bonus	0	0	0	1 186	13 599
Uregelmessig tillegg	0	0	1 156	1 620	4 309

¹Månedslønn og alle underkomponenter er målt i 2019-NOK, inflatert med årsgjennomsnittet for konsumprisindeksen (KPI). Månedslønn og underkomponenter er målt som heltidsekvivalente. Median er lønnen til observasjonen i midten av den sorterte fordelingen, mens 25. percentil og 75. percentil er verdien som henholdsvis er grense for den sorterte fordelings nedre fjerdedel og øvre fjerdedel.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Fra Tabell 4.3 finner vi at gjennomsnittlig månedslønn er om lag 45 000 kroner, hvor den avtalte delen av månedslønnen utgjør om lag 90 prosent. Selv om bonus og uregelmessige tillegg utgjør en liten andel av månedslønn, er det stor variasjon i disse tilleggene (målt ved standardavviket). Dette peker i retning av at bruken av disse lønnsartene varierer stort på tvers av arbeidsforhold, og at omfanget av disse i gjennomsnitt er lavt.

Tabell 4.4 viser andelen ansatte som er i jobb i to påfølgende måneder, basert på alle person-måned-observasjonene i data, og andelen som er i jobb i det samme foretaket som foregående måned, aggregert og etter aldersgrupper.

Tabell 4.4 Utfall to måneder etter fraværets slutt. 2016-2019. Prosent¹

	I samme jobb	Jobb i et annet foretak	Ikke i jobb	I alt
Andel:				
18-25 år	55,4	30,7	13,8	100
26-35 år	58,5	27,6	13,9	100
36-45 år	61,2	27,3	11,5	100
46-55 år	68,4	14,2	17,4	100

¹For utfallene i samme jobb og jobb i et annet foretak måles dette ved å sammenligne hvor mange som har samme organisasjonsnummer for foretak knyttet til sitt hovedarbeidsforhold. Periodene som sammenlignes er én måned før fraværet startet, og 2 måneder etter fraværets slutt
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Av Tabell 4.4 ser vi at sannsynligheten for å være i samme jobb øker med alder. Blant de mellom 18 og 25 år er det 55 prosent som er i samme jobb to måneder etter siste fraværsforløp, mens i underkant av en tredjedel jobber i et annet foretak. I sum er det 86 prosent som er i jobb 2 måneder etter siste fravær blant de mellom 18 og 25. Høyest sannsynlighet for å ikke være i jobb finner vi blant de i den eldste aldersgruppen.

5. Fravær fra jobb og arbeidsmarkedsutfall

I dette kapitlet bruker vi data beskrevet i kapittel 4 for å undersøke samvariasjonen mellom fravær fra jobb og arbeidsmarkedsutfall. For å gjøre dette bruker vi en regresjonsmodell for å se på korrelasjonen mellom fravær fra jobb og arbeidsmarkedsutfall, herunder månedslønn og sysselsettingsstatus. Merk at vi som omtalt i kapittel 3 ikke har med informasjon om man har et arbeidsforhold som frilansere/oppdragstakere eller er selvstendig næringsdrivende. Når vi her snakket om sysselsettingsstatus så mener vi derfor ansattstatus.

Det er viktig å påpeke at både sammenligningen av utfall og resultatene fra regresjonsmodellen ikke nødvendigvis vil fange opp et kausalt forhold mellom fravær fra jobb og utvikling i lønn, da fravær kan være en endogen variabel med hensyn på både lønn og sysselsetting.¹² Selv med faste effekter for personer, hvor samvariasjon mellom fravær og arbeidsmarkedsutfall identifiseres ved hjelp av fraværsvariasjon over tid for hver person (og ikke mellom personer, som over), vil det fortsatt kunne være omfattende seleksjon inn i hvem som har fravær fra jobb (Cools & Strøm, 2016). Dermed må tallene i dette kapitlet ikke tolkes som faktiske årsakssammenhenger.

5.1. Regresjonsmodell

Tabell 4.4 er basert på gjennomsnittlige sysselsettingsrater uten å kontrollere for noen kjennetegn som kan bidra til å forklare sysselsetting, hvor det i tillegg kan være slik at sammensetningen av personer som har forskjellige type fravær kan være svært forskjellige, og at dette kan endre seg over tid. I tillegg er det kun en sammenligning av personer med fravær, uten å ta høyde for sysselsettingsforskjellen mellom de med og uten fravær.

For å kunne ta høyde for noe av dette bruker vi en regresjonsmodell for å undersøke sysselsetting og månedslønn:

$$w_{i,m} = \beta F_{i,m-1} + \mathbf{X}_{m-1}\boldsymbol{\gamma} + \tau_m + \varepsilon_{i,m} \quad (5.1)$$

$$S_{i,m} = \beta F_{i,m-1} + \mathbf{X}_{m-1}\boldsymbol{\gamma} + \tau_m + \varepsilon_{i,m} \quad (5.2)$$

I både ligning (5.1) og ligning (5.2) er $F_{i,m-1}$ en dummyvariabel lik 1 om person i er i et fraværsforløp i måned $m - 1$, ellers lik null. Vektoren \mathbf{X}_{m-1} inneholder følgende sett av kontrollvariabler målt (senest) i måned $m - 1$: dummyer for alder, kjønn, utdanning, sivilstand og yrke. Videre er τ_m en dummyvariabel for måned m .

¹²Med begrepet «kausalt» mener vi her at det eksisterer en årsakssammenheng (mellom fravær og arbeidsmarkedsutfall).

Til slutt har vi $\varepsilon_{i,m}$, som er feilledet. I ligning (5.1) er $w_{i,m}$ månedslønnen for person i i måned m , hvor måned m er måneden etter én eller flere måneder med fraværsforløp hvis $F_{i,m-1} = 1$, og er betinget på at vedkommende er sysselsatt i måned m . I ligning (5.2) er $S_{i,m}$ en dummyvariabel lik 1 om person i er sysselsatt i måned m , og null ellers.

Som nevnt tidligere, er det igjen viktig å påpeke at regresjonsmodellene i ligning (5.1) og ligning (5.2), og tilhørende resultater i Tabell 5.1 og Tabell 5.2, ikke nødvendigvis vil fange opp et kausalt forhold mellom fravær fra jobb og utvikling i sysselsetting og lønn.

5.2. Data

Resultatene under er basert på et tilfeldig trukket utvalg bestående av 10 prosent av alle paneler i datasettet beskrevet i Tabell 4.1. Panelet består av person-måned-observasjoner, hvor personen hver måned m er registrert som å være sysselsatt eller ikke sysselsatt (enten uten jobb eller med fravær). Status i måned $m - 1$ er definert enten som å være i et fravær eller ikke i fravær (enten sysselsatt eller ikke sysselsatt). For fraværsforløp beholder vi kun siste måned av fraværsforløpet.¹³ Hva slags type fraværsforløp en person har hatt er definert ut ifra hvilken fraværstype som står for mesteparten av bortfall av dagsverk i løpet av fraværperioden.

5.3. Sysselsetting og månedslønn

Kolonne (1) viser modellen med kun dummyvariabel for måned inkludert for henholdsvis sysselsetting og månedslønn som utfall. Kolonnene (2)-(3) og (2)-(4) viser resultatene når vi gradvis legger til flere kontrollvariabler, for henholdsvis sysselsetting og månedslønn som utfall i Tabell 5.1 og Tabell 5.2.¹⁴

For sysselsetting ser vi i Tabell 5.1 at andelen som er sysselsatt (ansatt) etter et fraværsforløp er fra 7,8 prosentpoeng til 9,0 prosentpoeng høyere enn for personer som ikke har et fraværsforløp, avhengig av hvilke kontrollvariabler som er lagt til. Ettersom mange av fraværstypene er av midlertidig karakter og betinget på opptjening av rettigheter eller avtale med arbeidsgiver, så vil man i tråd med dette forvente en større grad av tilknytning til arbeidslivet enn for de uten fravær.

Tabell 5.1 Regresjonsresultater, sysselsetting¹

	Sysselsetting		
	(1)	(2)	(3)
Koeffisient	0,090***	0,083***	0,078***
(Standardfeil)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
[p-verdi]	[0,000]	[0,000]	[0,000]
Kontroll for måned	✓	✓	✓
Kontroll for alder, kjønn og sivilstand		✓	✓
Kontroll for utdanning			✓
Personer	284 912	284 912	244 573
Observasjoner	9 745 941	9 745 941	8 785 830

¹Sysselsetting er definert som å være ansatt med ikke-manglende månedslønn. Se Tabell 4.2 for detaljer om kontrollvariabler. Alle standardfeil er klynge-robuste på personnivå. Reduksjonen av estimeringsutvalget i kolonne (3) i forhold til kolonne (1)-(2) skyldes manglende registrering av utdanning.

*** $p < 0,01$.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Når vi betinger på at utvalget skal bestå av ansatte, ser vi fra Tabell 5.2 at det er forskjell i månedslønn mellom de som har hatt fravær og ikke hatt fravær. De med

¹³For en person som er i jobb i januar ($S_{i,m} = 1$), og har fraværsforløp fra februar til juni, vil observasjoner fra mars til juni droppes fra datasettet, mens vedkommende i februar vil være registrert med $S_{i,m} = 0$ (som følge av at fraværsforløpet har startet) og med $F_{i,m-1} = 0$, mens vedkommende i juli vil være definert med $F_{i,m-1} = 1$.

¹⁴Merk at rekkefølgen man legger til kontrollvariabler kan påvirke estimatene (Gelbach, 2016). Dette er ikke tatt høyde for i Tabell 5.1 og Tabell 5.2.

fravær har mellom 1 200 og 2 300 kroner lavere månedslønn enn de uten fravær.¹⁵ Sammenligner vi dette med gjennomsnittet fra Tabell 4.3, så utgjør dette en reduksjon på mellom 2,7 og 5,1 prosent i månedslønn.

Tabell 5.2 Regresjonsresultater, månedslønn¹

	Månedslønn			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Koeffisient	-2 304***	-2 081***	-1 985***	-1 216***
(Standardfeil)	(54)	(47)	(46)	(41)
[p-verdi]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]
Kontroll for måned	✓	✓	✓	✓
Kontroll for alder, kjønn og sivilstand		✓	✓	✓
Kontroll for utdanning			✓	✓
Kontroll for yrke				✓
Personer	278 211	278 211	240 772	240 772
Observasjoner	7 993 663	7 993 663	7 302 616	7 302 616

¹Månedslønn er målt i 2019-NOK, inflatert med årsgjennomsnittet for konsumprisindeksen (KPI), og er målt som heltidsekivalent. Utfallet er betinget på at personen er ansatt i måned *m*. Se Tabell 4.2 for detaljer om kontrollvariabler. Alle standardfeil er klynge-robuste på personnivå. Reduksjonen av estimeringsutvalget i kolonne (3)-(4) i forhold til kolonne (1)-(2) skyldes manglende registrering av utdanning.

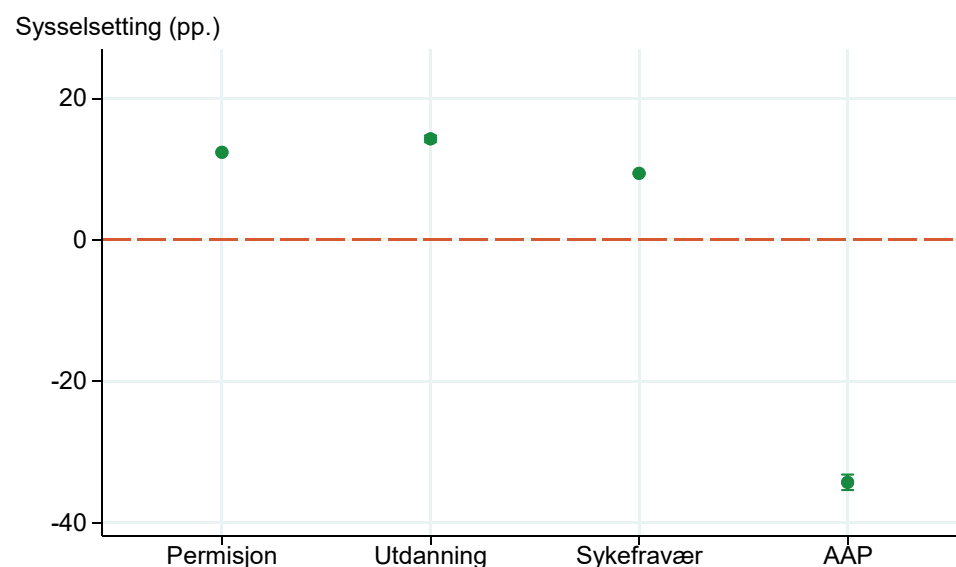
*** $p < 0,01$.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

5.4. Sysselsetting og månedslønn, etter fraværstype

Til nå har vi behandlet fravær som en samlekategori for alle fraværstypene. Her ser vi på både utfall i sysselsetting og månedslønn etter fraværstype, hvor vi estimerer spesifikasjonene i kolonne (1) av henholdsvis Tabell 5.1 og Tabell 5.2 for hver fraværstype separat.

Figur 5.1 Regresjonsresultater, sysselsetting, etter fraværstype¹



¹Sysselsetting er definert som å være ansatt med ikke-manglende månedslønn. Alle standardfeil er klynge-robuste på personnivå. De vertikale linjene viser 95 prosent konfidensintervall. AAP er forkortelse for (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger.

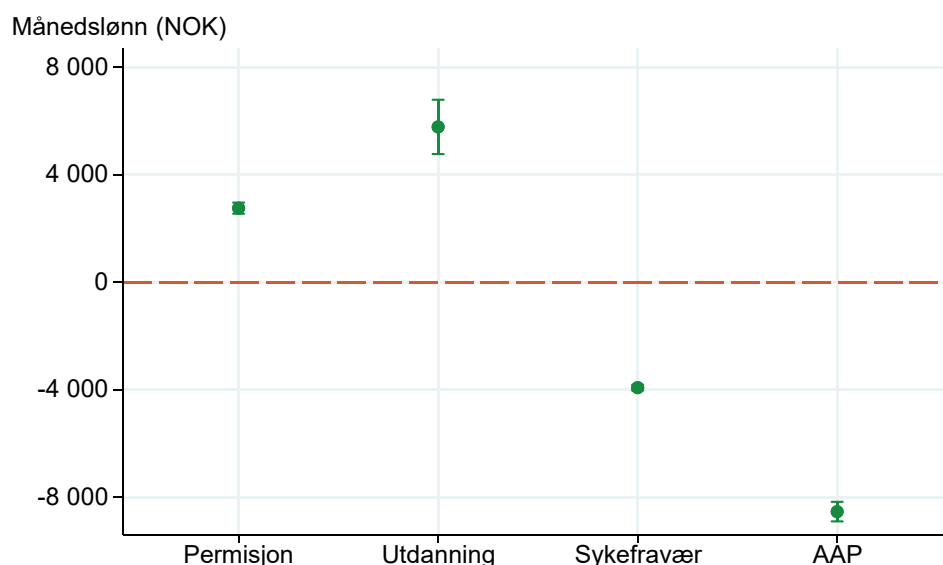
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur 5.1 viser forskjellen i sysselsetting mellom de som har hatt og ikke har hatt fravær i perioden, fordelt etter fraværstype. Blant de med permisjon, utdanningspermisjon og sykefravær er sysselsettingen mellom 9 og 14 prosentpoeng høyere. Blant personer med (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger har sammenhengen motsatt fortegn, på om lag 34 prosentpoeng. Dette kan reflektere at personer med (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger i større grad er på randen av arbeidsmarkedet relativt til de andre fraværstypene, hvor det er større sannsynlighet for å komme tilbake til sin

¹⁵Vedlegg B viser resultater når gjennomsnittet av månedslønn i måned *m* til *m* + 5 er utfallet.

tidligere jobb. Merk også her at personer med sykefraværsløp i større grad er sysselsatt enn personer uten sykefraværsløp, som kan skyldes at alle forløpslengder er klassifisert sammen her. Dette ser vi nærmere på i kapittel 5.6.

Figur 5.2 Regresjonsresultater, månedslønn, etter fraværstype¹



¹Månedslønn er målt i 2019-NOK, inflatert med årsgjennomsnittet for konsumprisindeksen (KPI), og er målt som heltidsekvivalente. Utfallet er betinget på at personen er ansatt i måned m . Alle standardfeil er klynge-robuste på personnivå. De vertikale linjene viser 95 prosent konfidensintervall. AAP er forkortelse for (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger.

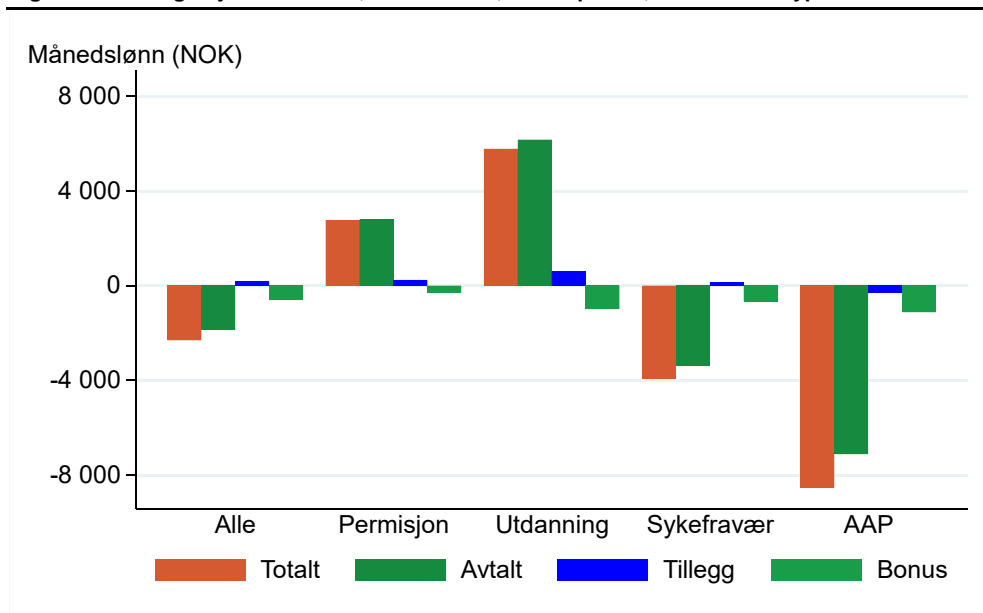
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I Figur 5.2 ser vi at månedslønnen er om lag 5 800 kroner høyere for de som har hatt utdanningspermisjon sammenlignet med personer som ikke har det, som kan tilsa at det er en viss avkastning av humankapital fra etterutdanning. For sykefraværsløp er månedslønnen nesten 3 900 kroner lavere, mens den for (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger er nesten 8 600 kroner lavere. Det er her igjen viktig å påpeke at disse resultatene (potensielt) kun er korrelasjoner. For eksempel kan det være systematikk i hvem som har helserelaterte fraværsløp (sykefravær og arbeidsavklaringspenger) som ikke fanges opp av rammeverket i ligning (5.1) og ligning (5.2).

5.5. Dekomponering av månedslønn

Det vi så langt har omtalt som månedslønn består av flere komponenter: avtalt månedslønn, uregelmessige tillegg og bonuser. Figur 5.3 viser den estimerte koeffisienten for hver av disse komponentene som utfallsvariabel, delt etter fraværstype. De estimerte endringene i de enkelte lønnsartene summerer seg til den estimerte endringen i total månedslønn, for hver fraværstype.

Som vi tidligere så i Tabell 4.3 utgjør som forventet den avtalte delen av månedslønn den største andelen av forskjellen mellom personer med et fraværsløp og personer uten, på tvers av alle typer fraværsløp. Om noe kan vi merke oss at for fraværsløp knyttet til utdanningspermisjon utgjør uregelmessige tillegg en større andel av endringen. Dette kan gjenspeile at ved etterutdanning kompenseres den ansatte i noe større grad av arbeidsgiveren i form av slike tillegg umiddelbart etter fullført fravær (for eksempel i form av endringer i ansvar, arbeidstidsordninger eller midlertidig endring i avlønning). Samtidig trekker bonusutbetaling i motsatt retning av dette og veier i sin helhet opp for økning i uregelmessige tillegg.

Figur 5.3 Regresjonsresultater, månedslønn, dekomponert, etter fraværstype¹

¹Månedslønn og komponenter av denne er målt i 2019-NOK, inflatert med årsgjennomsnittet for konsumprisindeksen (KPI), og er målt som heltidsekvivalente. Utfallet er betinget på at personen er ansatt i måned *m*. Koeffisienter for hver komponent for hver fraværstype er statistisk signifikant på 1 prosent nivå, hvor standardfeil er klynge-robuste på personnivå. AAP er forkortelse for (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

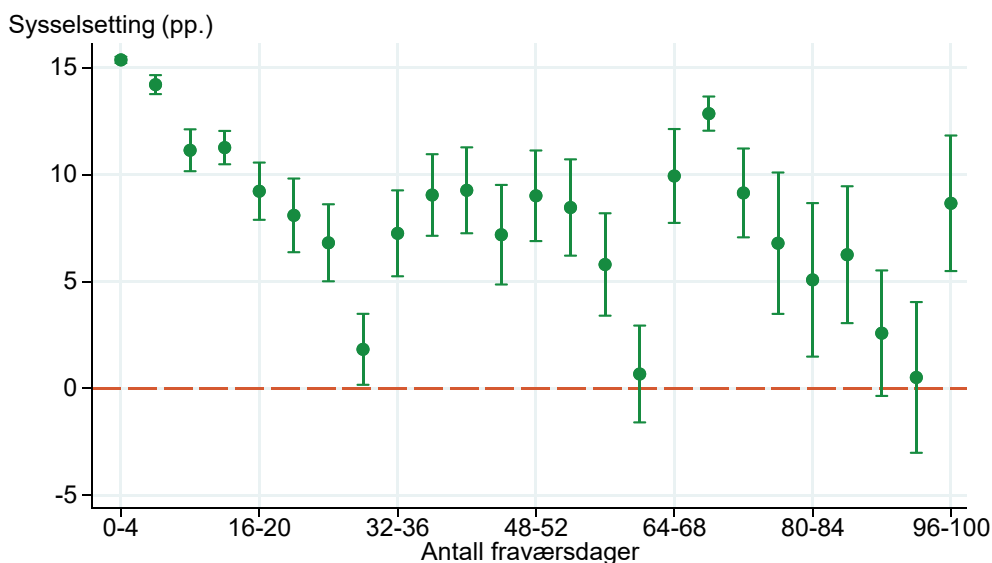
Felles for alle fraværstyper er at fravær er assosiert med en reduksjon i bonusutbetalinger, en lønnsart som kan knyttes til prestasjoner eller resultater på jobb som betinges av tilstedeværelse - særlig om det er snakk om individ-baserte prestasjonsbonuser. Prestasjoner og resultater kan også knyttes til grupper eller hele foretaket, men samtidig kunne knyttes til omfang av tilstedeværelse i perioden slike bonuser beregnes for.

5.6. Antall fraværsdager og sysselsettingsutfall

Så langt har vi ved estimering av regresjonsmodellene i ligning (5.1) og (5.2) ikke skilt mellom lange og korte fraværsforløp, og hvordan arbeidsmarked utfallene kan variere på tvers av antall fraværsdager. For å utforske dette deler vi opp forløpene etter antall fraværsdager, og estimerer sysselsettingsutfallet for utvalgte intervaller av fraværsdager. Figur 5.4 til Figur 5.7 viser resultatene fra denne øvelsen, separat for hver fraværstype.

Fra Figur 5.4 ser vi at sysselsettingen generelt er høyest for de med kortere forløp, hvor personer med opptil 4 fraværsdager i et permisjonsfravær har om lag 15 prosentpoeng høyere sysselsettingsrate sammenlignet med personer uten fraværsforløp. For litt lengre permisjonsfravær faller denne forskjellen noe.

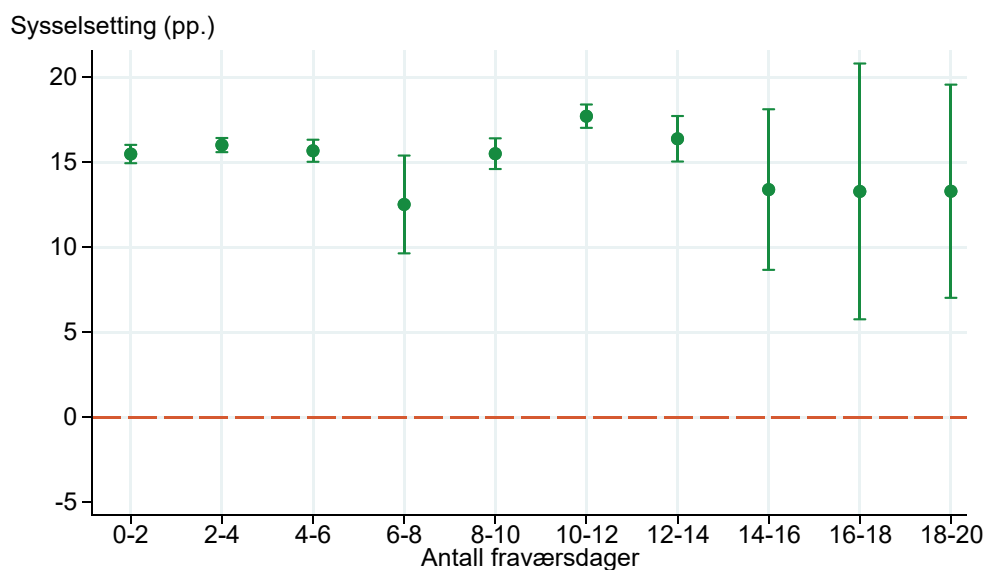
Figur 5.4 Regresjonsresultater, sysselsetting, permisjon, etter fraværslengde¹



¹Sysselsetting er definert som å være ansatt med ikke-manglende månedslønn. Alle standardfeil er klynge-robuste på personnivå. De vertikale linjene viser 95 prosent konfidensintervall.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

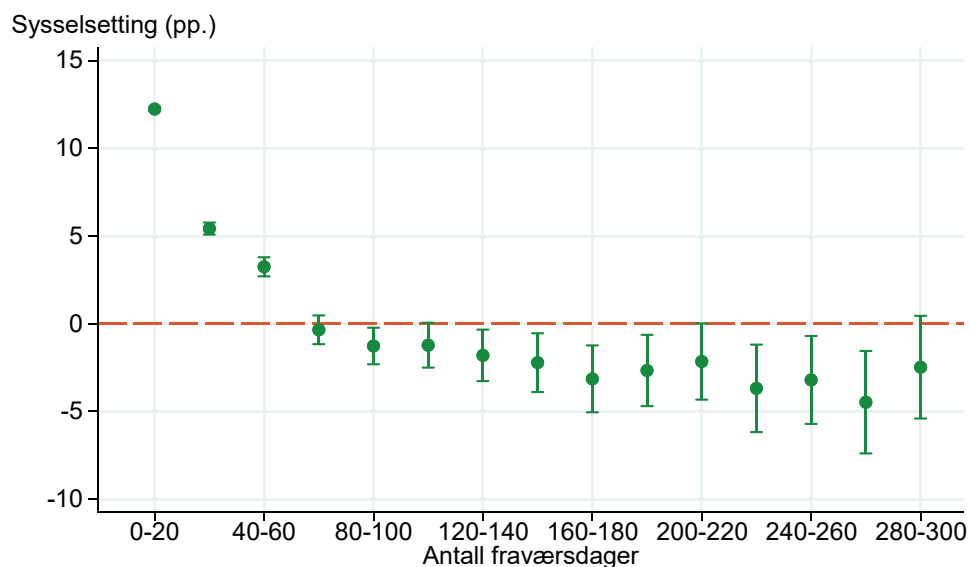
I Figur 5.5 er det derimot ingen tilsvarende endring i sysselsettingsforskjellen på tvers av antall fraværstidspunkt for forløp knyttet til utdanningspermisjon, og varierer mellom 12 og 17 prosentpoeng.

Figur 5.5 Regresjonsresultater, sysselsetting, utdanningspermisjon, etter fraværslengde¹



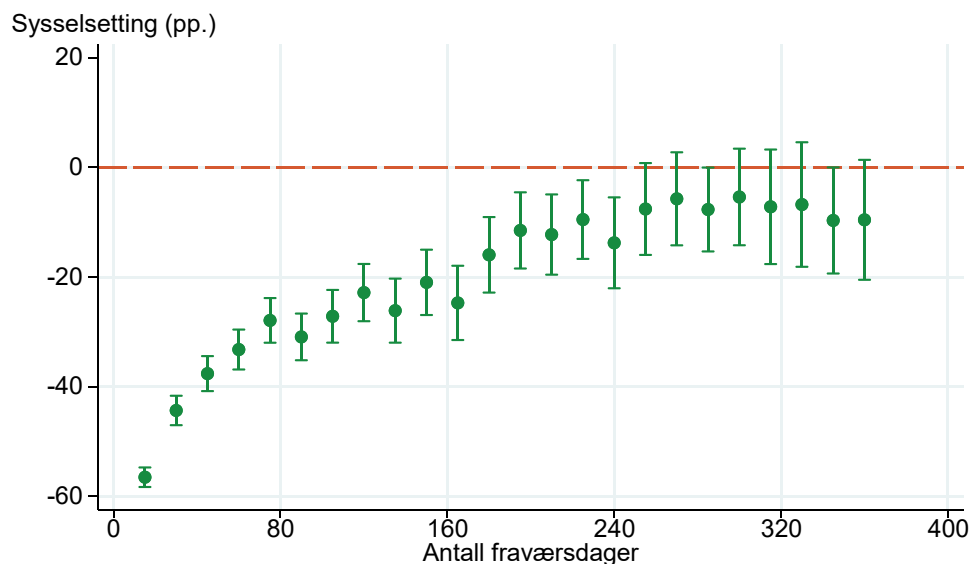
¹Sysselsetting er definert som å være ansatt med ikke-manglende månedslønn. Alle standardfeil er klynge-robuste på personnivå. De vertikale linjene viser 95 prosent konfidensintervall.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Som tidligere diskutert i kapittel 5.4 var sysselsettingsraten for personer som hadde hatt et sykefraværstidspunkt høyere sammenlignet med personer uten et sykefraværstidspunkt. Figur 5.6 viser at denne gjennomsnittsforskjellen på 9 prosentpoeng skjuler store forskjeller på tvers av lengden på fraværet, hvor sysselsettingsforskjellen er på om lag 12 prosentpoeng for forløp opptil 20 dager, mens for lengre sykefraværstidspunkt er forskjellen negativ.

Figur 5.6 Regresjonsresultater, sysselsetting, sykefravær, etter fraværslengde¹

¹Sysselsetting er definert som å være ansatt med ikke-manglende månedslønn. Alle standardfeil er klynge-robuste på personnivå. De vertikale linjene viser 95 prosent konfidensintervall.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I Figur 5.7 ser vi tilsvarende mønster for (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger, men med motsatt fortegn: her er den negative sysselsettingsforskjellen størst for kortere forløp, mens forskjellen blir stadig mindre for de lengre forløpene.

Figur 5.7 Regresjonsresultater, sysselsetting, (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger, etter fraværslengde¹

¹Sysselsetting er definert som å være ansatt med ikke-manglende månedslønn. Her antas det at antall fraværsdager er lik 15 for personer med (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger. Alle standardfeil er klynge-robuste på personnivå. De vertikale linjene viser 95 prosent konfidensintervall.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

6. Oppsummering

I hvor stor grad en person er tilstede på arbeidsplassen over tid kan potensielt påvirke vedkommendes lønnsutvikling og sysselsettingsstatus. I denne rapporten har vi brukt registerdata fra Statistisk sentralbyrå for å dokumentere forskjellige typer fravær, fordeling av antall fraværsdager og kjennetegn ved personer med forskjellige typer fraværsforløp. Etter å ha dokumentert dette bruker vi et utvalg fra dette datagrunnlaget for å utlede korrelasjoner mellom fraværsforløp og senere arbeidsmarkedsutfall.

Vi finner at sykefravær er den hyppigst forekommende fraværstypen av de fraværstyper vi ser på (permisjon, utdanningspermisjon, sykefravær og gradert uttak av arbeidsavklaringspenger). De fleste sykefraværsforløp er korte, hvor omlag halvparten av alle forløp er under 20 dager. For utdanningspermisjon og permisjoner er forløpsvarigheten også forholdsvis korte. Forløpene knyttet til (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger er derimot betydelig lengre. Når det kommer til kjennetegnene ved personer med fraværsforløp ser vi en todeling: personer med utdanningspermisjoner og permisjoner er høyere utdannet og er i større grad i akademiske yrker enn personer med de helserelaterte fraværstypene (sykefravær og gradert uttak av arbeidsavklaringspenger).

Fra regresjonsmodellen finner vi at det er en positiv korrelasjon mellom fravær og sysselsetting (som ansatt) og en negativ korrelasjon mellom fravær og månedslønn. Den negative korrelasjonen drives av forløp knyttet til sykefravær og (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger, mens det for permisjon og utdanningspermisjon er en positiv korrelasjon mellom fravær og månedslønn. Samtidig viser resultater fra analysen etter fraværslengde at sysselsettingskorrelasjonen varierer på tvers av varigheter i sykefraværsforløp og ved (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger. Resultatene fra regresjonsmodellen må ikke tillegges en kausal tolkning, samtidig som de kan peke i retning av behov for ytterligere og mer detaljerte studier av forskjellige typer fraværsforløp. Dette vil kunne være nyttig for å forstå eventuelle kausale effekter av fravær på senere arbeidsmarkedsutfall.

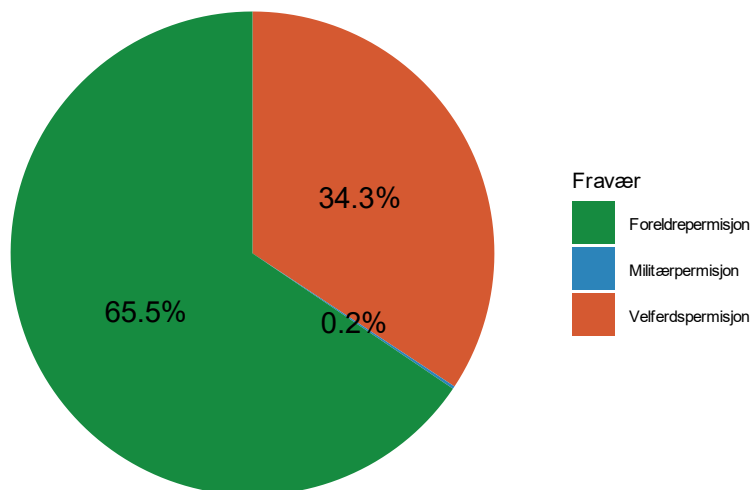
Referanser

- Azmat, G., Hensvik, L., & Rosenqvist, O. (2020). *Workplace Presenteeism, Job Substitutability and Gender Inequality*. IZA Discussion Paper No. 13447.
- Boeri, T., & van Ours, J. (2013). *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Borjas, G. (2013). *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill.
- Bratsberg, B., Eilesen, G., Markussen, S., Raaum, O., Røed, K., & Vigtel, T. C. (2020). Koronakrisens første uker - hvem tok støyten i arbeidslivet? *Samfunnsøkonomen*, ss. 41-50.
- Bruer-Skarsbø, Ø. (2019). *Sykefravær gir dårligere lønnsutvikling*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Cools, S., & Strøm, M. (2016). Parenthood Wage Penalties in a Double Income Society. *Review of Economics of the Household*, ss. 391-416.
- Fevang, E. (2020). Helse relaterte ytelser og skjult arbeidsledighet - en diskusjon om mulige sammenhenger. *Søkelys på arbeidslivet*, 37, ss. 201-2015.
- Fevang, E., Markussen, S., & Røed, K. (2020). *Gråsoner i arbeidsmarkedet og størrelsen på arbeidskraftreserven*. Oslo: Frischsenteret.
- Gelbach, J. B. (2016). When Do Covariates Matter? And Which Ones, and How Much? *Journal of Labor Economics*, ss. 509-543.
- Gerst, B., & Grund, C. (2017). *Career Interruptions and Current Earnings: The Role of Interruption Type, Compensation Component, and Gender*. IZA Discussion Paper No 10713.
- Hernæs, E., Jia, Z., Piggott, J., & Vigtel, T. C. (2020). *Work Less but Stay Longer - Mature Worker Response to a Flexibility Reform*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Markussen, S. (2012). The Individual Cost of Sick Leave. *Journal of Population Economics*, ss. 187-1306.

Vedlegg A: Mer om data

Figur A.1 viser fordelingen av fraværsdager innenfor samlekategorien «permisjon» fra januar 2018 og utover.

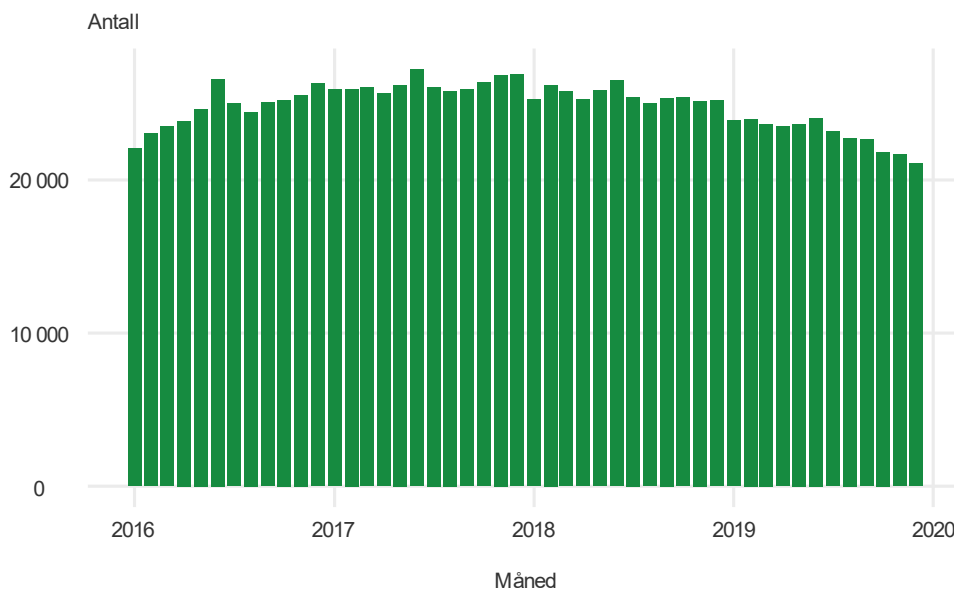
Figur A.1 Fordeling av fraværsdager, etter typer permisjon. Prosent¹



¹Figuren viser fordelingen av fraværsdager for avsluttede fraværsforløp innenfor samlekategorien «permisjon», fra januar 2018 og utover.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur A.2 viser antall forløp med (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger, etter måned og år.

Figur A.2 Antall forløp med (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger¹



¹Figuren viser antall forløp med (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger, etter måned og år.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Vedlegg B: Regresjonsresultater

Tabell B.1 viser regresjonsresultater når månedslønnsutfallet er definert som gjennomsnittet over måned m til måned $m + 5$.

Tabell B.1 Regresjonsresultater, månedslønn, glattet¹

	Månedslønn			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Koeffisient	-2 318***	-2 087***	-1 991***	-1 212***
(Standardfeil)	(53)	(47)	(45)	(40)
[p -verdi]	[0,000]	[0,000]	[0,000]	[0,000]
Kontroll for måned	✓	✓	✓	✓
Kontroll for alder, kjønn og sivilstand		✓	✓	✓
Kontroll for utdanning			✓	✓
Kontroll for yrke				✓
Personer	278 211	278 211	240 772	240 772
Observasjoner	7 993 663	7 993 663	7 302 616	7 302 616

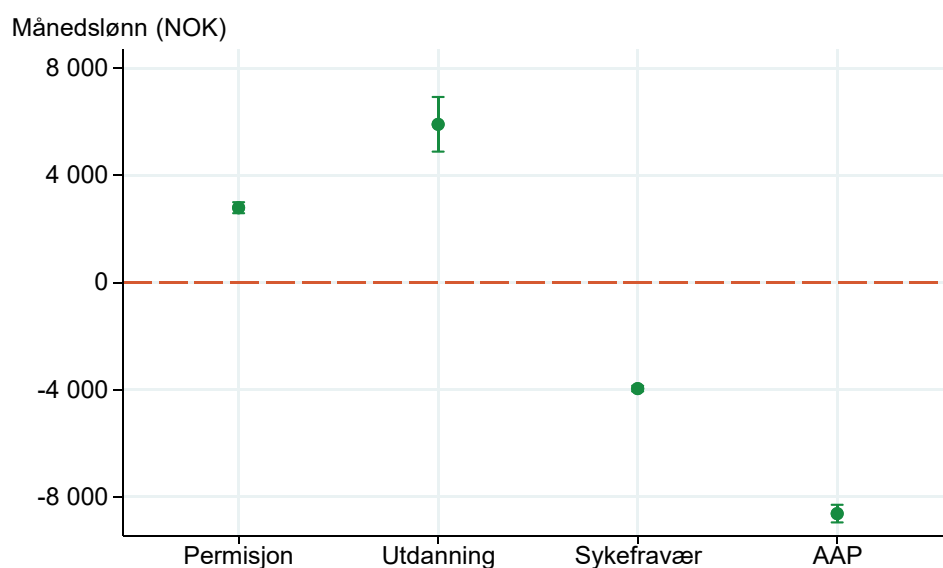
¹Månedslønn er målt i 2019-NOK, inflatert med årgjennomsnittet for konsumprisindeksen (KPI), og er målt som heltidsekvivalente. Utfallet er betinget på at personen er ansatt i måned m . Utfallet er definert som gjennomsnittet av månedslønn fra måned m til måned $m + 5$, eventuelt gjennomsnitt til måned $m + 4$ om vedkommende ikke er i jobb i måned $m + 5$, og så videre. Se Tabell 4.2 for detaljer om kontrollvariabler. Alle standardfeil er klynge-robuste på personnivå. Reduksjonen av estimeringsutvalget i kolonne (3)-(4) i forhold til kolonne (1)-(2) skyldes manglende registrering av utdanning.

*** $p < 0,01$.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur B.1 viser regresjonsresultater når månedslønnsutfallet er definert som gjennomsnittet over måned m til måned $m + 5$, separat for hver fraværstype.

Figur B.1 Regresjonsresultater, månedslønn, glattet, etter fraværstype¹



¹Månedslønn er målt i 2019-NOK, inflatert med årgjennomsnittet for konsumprisindeksen (KPI), og er målt som heltidsekvivalente. Utfallet er betinget på at personen er ansatt i måned m . Utfallet er definert som gjennomsnittet av månedslønn fra måned m til måned $m + 5$, eventuelt gjennomsnitt til måned $m + 4$ om vedkommende ikke er i jobb i måned $m + 5$, og så videre. Se Tabell 4.2 for detaljer om kontrollvariabler. Alle standardfeil er klynge-robuste på personnivå.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figurregister

Figur 4.1	Fordeling av fraværsdager, etter fraværstype. Prosent.....	11
Figur 4.2	Fordeling av antall fraværsdager fra 2016 til 2019, sykefravær. Antall dager.....	12
Figur 4.3	Fordeling av antall fraværsdager fra 2016 til 2019, utdanningspermisjon. Antall dager.....	13
Figur 4.4	Fordeling av antall fraværsdager fra 2016 til 2019, permisjoner. Antall dager.....	13
Figur 4.5	Fordeling av antall fraværsmåneder fra 2016 til 2019, (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger. Antall måneder.....	14
Figur 5.1	Regresjonsresultater, sysselsetting, etter fraværstype	18
Figur 5.2	Regresjonsresultater, månedslønn, etter fraværstype	19
Figur 5.3	Regresjonsresultater, månedslønn, dekomponert, etter fraværstype	20
Figur 5.4	Regresjonsresultater, sysselsetting, permisjon, etter fraværslengde	21
Figur 5.5	Regresjonsresultater, sysselsetting, utdanningspermisjon, etter fraværslengde	21
Figur 5.6	Regresjonsresultater, sysselsetting, sykefravær, etter fraværslengde	22
Figur 5.7	Regresjonsresultater, sysselsetting, (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger, etter fraværslengde	22
Figur A.1	Fordeling av fraværsdager, etter typer permisjon. Prosent	25
Figur A.2	Antall forløp med (gradert) uttak av arbeidsavklaringspenger.....	25

Tabellregister

Tabell 4.1	Avgrensning av data fra a-ordningen. Antall observasjoner.....	10
Tabell 4.2	Kjennetegn ved populasjonen i perioden 2016-2019. Prosent.....	15
Tabell 4.3	Fordeling, gjennomsnitt og standardavvik til månedslønn og komponenter. Kroner	15
Tabell 4.4	Utfall to måneder etter fraværets slutt. 2016-2019. Prosent	16
Tabell 5.1	Regresjonsresultater, sysselsetting	17
Tabell 5.2	Regresjonsresultater, månedslønn	18
Tabell B.1	Regresjonsresultater, månedslønn, glattet	26

© Statistisk sentralbyrå, 2020

Ved bruk av materiale fra denne publikasjonen skal Statistisk sentralbyrå oppgis som kilde.

ISBN 978-82-587-1248-7 (trykt)

ISBN 978-82-587-1249-4 (elektronisk)

ISSN 0806-2056