

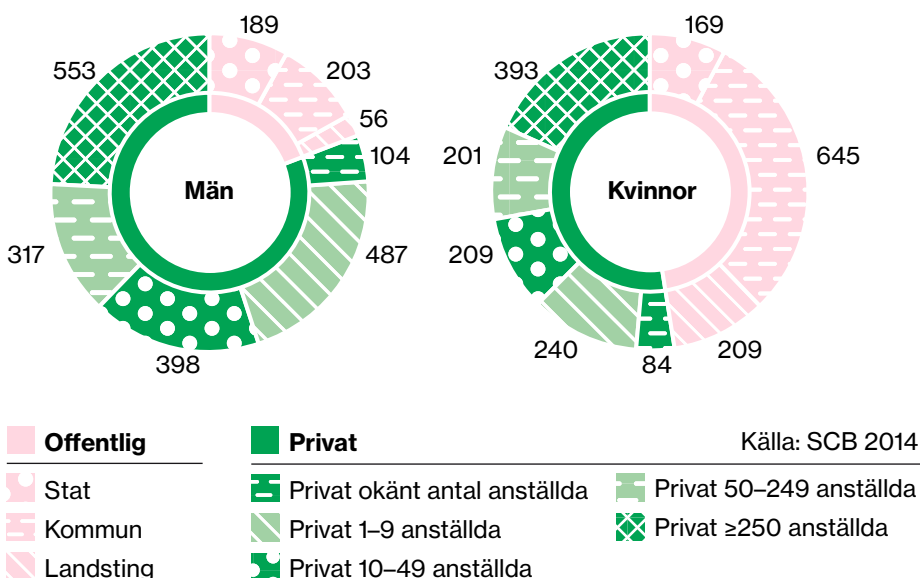
# Storlek på arbetsplatsen påverkar sjukfrånvaron mer än driftsform

Sjukfrånvaron är högre inom offentlig än privat sektor vilket förklaras av personalsammansättningen. Vid en analys av sjukfrånvaron hos stora och mindre privata företag framkommer det att stora företag har fler men kortare sjukfall och mindre företag har färre men längre sjukfall.

Enligt Försäkringskassans statistik är sjukfrånvaron betydligt högre inom kommuner och landsting än inom det privata näringslivet. Syftet med denna analys är att studera om den högre sjukfrånvaron för offentligt anställda kvarstår om man tar hänsyn till personalsammansättningen samt vilken betydelse ett företags storlek har för sjukfrånvaron.

Vår analys visar att det är andra faktorer än driftsform, privat eller offentlig, som påverkar sjukfrånvaron på en arbetsplats. Framförallt är det en högre andel kvinnor och en större andel personal i kontaktyrken med kända arbetsmiljörisiker, som arbetar inom offentlig jämfört med privat verksamhet.

## Sysselsatta i tusental efter sektor och företagsstorlek



**De flesta arbetar i små och medelstora företag inom det privata näringslivet**

I Sverige förvärvsarbetar 4,5 miljoner individer i åldrarna 19–69 år. Flest anställda finns inom den privata sektorn. Omkring 550 000 av de privatanställda männen och knappt 400 000 av kvinnorna arbetar på stora företag. De flesta som arbetar i offentlig sektor är anställda inom kommunerna, omkring 200 000 män och närmare 650 000 kvinnor. Inom offentlig sektor arbetar 9 av 10 hos arbetsgivare med minst 250 anställda vilket är ett skäl till att inte dela upp offentlig verksamhet efter storlek.

Källa: SCB 2014

## Fler sjukskrivna i offentlig sektor – många faktorer påverkar

Det finns flera möjliga förklaringar till skillnader i sjukfrånvaro mellan offentliga och privata arbetsgivare. En är att många verksamheter med kända arbetsmiljöproblem som vård, skola, omsorg och socialtjänst bedrivs av kommuner och landsting. En annan tänkbar förklaring är skillnader i organisation och hur verksamheten leds. Anställningsformer och avtalsförhållanden kan också ha betydelse. Exempelvis har tidsbegränsat anställda lägre sjukfrånvaro än fast anställda. Skillnader i verksamhetens inriktning och innehåll kan också ha betydelse för sjukfrånvaron, exempelvis hur marknaden ser ut och i vilken utsträckning en aktör kan välja – och påverka – sitt uppdrag. En annan viktig faktor som är känd för att påverka sjukfrånvaron på en arbetsplats är personalsammansättningen, det vill säga de anställdas kön, ålder, yrke, utbildning, hälsa, med mera. Kunskap om personalsammansättningens betydelse i detta sammanhang är begränsad och studeras i denna analys.

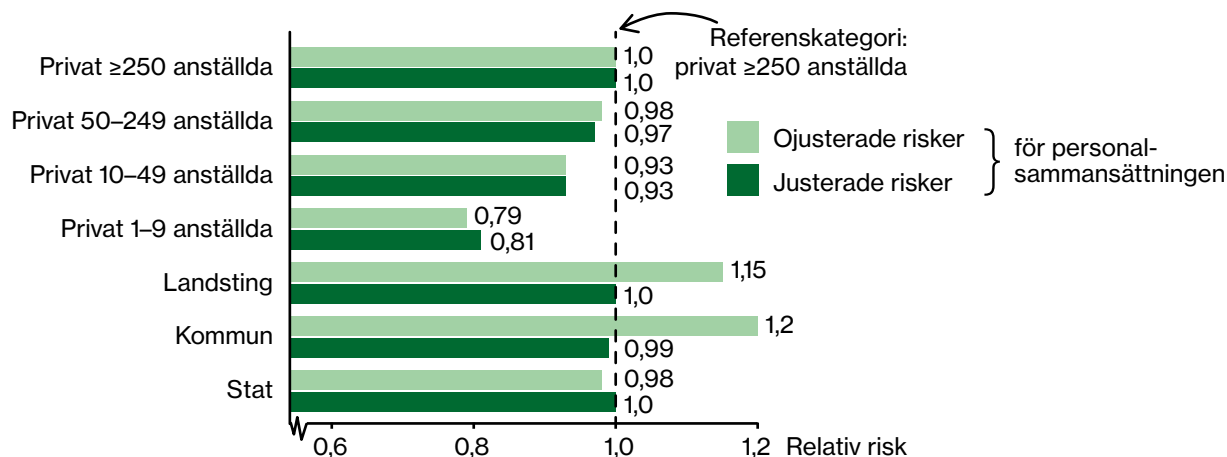
## Personalsammansättningen förklarar skillnader mellan privat och offentlig sektor

För kommunalanställda är risken att bli sjukskriven 20 procent högre än för anställda i stora privata företag, och för landstingsanställda 15 procent högre. Den stora skillnaden i sjukfallsrisk försvinner dock vid justering för skillnader i personalsammansättning. Framförallt är det köns- och yrkessammansättningen som förklarar den högre sjukfallsrisken för anställda inom kommuner och landsting. En stor andel anställda kvinnor, och yrken med väl kända arbetsmiljörisiker inom så kallade kontaktyrken, kännetecknar kommuner och landsting som arbetsgivare. Efter justering för personalsammansättningen försvinner skillnaden i risk att bli sjukskriven mellan stora privata företag och arbetsgivare i offentlig sektor, som i de allra flesta fall också har många anställda. Då framträder istället tydliga skillnader mellan anställda hos de stora offentliga och privata arbetsgivarna, och de mindre företagen med färre än 250 anställda. Särskilt låg risk för sjukfrånvaro finns bland anställda i de allra minsta företagen.



” Små företag har färre sjukfall, men de sjukfall som uppstår blir ofta längre

## Relativ risk för sjukfall > 14 dagar efter sektor och företagsstorlek



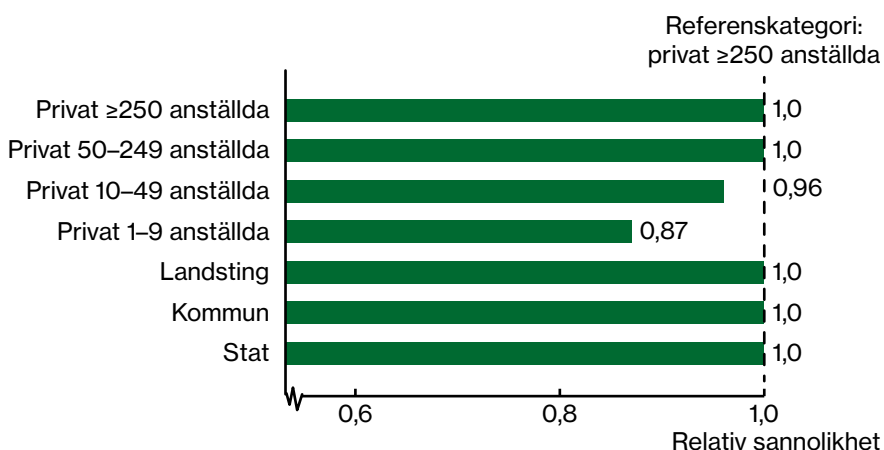
## Storlek på företag viktig faktor för att förklara sjukfrånvaro

Det är sedan tidigare känt att större företag har högre sjukfrånvaro än mindre företag. Kunskapen om varför är begränsad, men det finns olika teorier. En sociologisk förklaring är att på större företag är arbetsrelationerna mer opersonliga, vilket försvagar de anställdas arbetstillfredsställelse och arbetsmotivation. En ekonomisk förklaring är att större företag genom sin storlek har råd att försäkra sig mot produktionsbortfallet som uppstår vid sjukfrånvaro genom att ha fler anställda, vilket gör det större företaget mindre känsligt för sjukfrånvaro.

## Anställda på små företag behöver längre tid för återgång i arbete

En annan viktig aspekt av sjukfrånvaro är sjukfallslängden. Sannolikheten för att sjukfallet avslutas inom 180 dagar skiljer sig inte åt mellan anställda i stora privata företag eller hos offentliga arbetsgivare. Däremot riskerar anställda i företag med färre än 50 anställda i högre grad att inte komma tillbaka till samma arbetsgivare efter sjukskrivningen. Särskilt tydligt är detta för anställda hos de allra minsta företagen där sannolikheten för återgång i arbete är 13 procent lägre än för anställda hos de största arbetsgivarna. Längre sjukfall för anställda i små företag minskar därmed skillnaden i sjukfrånvaro mellan små och stora företag. Men svensk forskning om företagsstorlek och sjukfrånvaro har även tidigare visat att det inte är längre sjukfall utan större antal startade sjukfall som leder till högre sjukfrånvaro hos de stora arbetsgivarna.

## Relativ sannolikhet att sjukfall avslutas inom 180 dagar



” Stora företag har fler men kortare sjukfall än små och medelstora företag

### Sjukförsäkringen efter dag 180

Enligt sjukförsäkringens regelverk har en anställd person efter 180 dagars sjukskrivning i normalfallet enbart rätt till sjukpenning om denne inte kan utföra något arbete som normalt förekommer på arbetsmarknaden. Att sjukfallet avslutas inom 180 dagar kan därför ses som ett möjligt mått på framgångsrik arbetslivsinriktad rehabilitering tillbaka till ordinarie eller anpassat arbete hos samma arbetsgivare.

## Små företag har andra förutsättningar att hantera sjukfrånvaro hos anställda

Det finns fler möjliga förklaringar till att det är svårare att komma tillbaka till arbetet hos en mindre arbetsgivare. Resurserna för att bedriva en aktiv personalpolitik och att arbeta systematiskt med arbetsmiljöfrågor kan vara mer begränsade i små företag. Vidare kan det finnas begränsade möjligheter att anpassa arbetet eller att erbjuda alternativa arbetsuppgifter. Ett litet företag kan också vara känsligare för sjukfrånvaro och produktionsbortfall, vilket gör att en sjukskriven person snabbt måste ersättas. Att en person tidigare haft en längre sjukfrånvaro ökar också risken för sjukfrånvaro i framtiden. Ett mindre företag kan därför sammantaget ha starkare ekonomiska drivkrafter att förebygga sjukfrånvaro än att snabbt få tillbaka en långtidssjukskriven.

## Sjukfrånvaro bör redovisas efter företagsstorlek

Slutsatsen av denna analys är att skillnaderna i sjukfrånvaro mellan privat och offentlig verksamhet beror på personalsammansättning samt karaktären på det arbete som främst utförs i offentlig regi. Skillnaderna i sjukfrånvaro mellan stora och mindre företag pekar också på att sjukfrånvarostatistiken bör redovisas efter företagsstorlek samtidigt som orsakerna till dessa skillnader behöver undersökas närmare.

## Viktigaste resultaten

- Risken för sjukskrivning är inte högre hos offentliga än privata arbetsgivare när hänsyn tas till personalsammansättning, som till exempel kön, yrke och ålder.
- Sjukfrånvaron är lägst hos mindre, privata arbetsgivare och högre hos större privata respektive offentliga arbetsgivare.
- Offentliga arbetsgivare och stora, privata företag har fler men kortare sjukfall än små och medelstora företag.
- Små företag har färre sjukfall, men de sjukfall som uppstår blir ofta längre.

## Författare

Ulrik Lidwall  
Analytiker, Försäkringskassan  
010-116 97 26

## Presstjänst

010-116 98 88

## Om analysen

Studiepopulationen är individer 16–69 år bosatta och sysselsatta i Sverige i slutet av 2014. Individernas första sjukfall som pågått längre än 14 dagar under år 2015–2016 analyseras. Risken för sjukfall och sannolikheten att det avslutas inom 180 dagar analyseras med logistisk regression. I analysen tas hänsyn till följande faktorer: sjukskrivningshistorik, kön, ålder, civilstånd, utrikes/inrikes född, barn i familjen, utbildning, bransch, yrke, arbetsinkomst, bostadsort, samt karenstid för egenföretagare. I analysen av sjukfallens avslut justeras även för diagnos, försäkradtyp samt partiell sjukpenning.

## Källor och mer att läsa

SCB:s sysselsättningsregister 2014 samt Försäkringskassans databaser StORe och MiDAS med uttagsdatum 20 april 2017.

Lindgren K-O. [Arbetsplatsstorlek och sjukfrånvaro](#). Rapport 2012:28. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) 2012.

Nordlöf H, Wijk K, Westergren KE. [Perceptions of work environment priorities: Are there any differences by company size? An ecological study](#). Work 2015;52(3):697-706.

[Sjukfrånvaro per bransch och sektor, 2010–](#) Länk till Försäkringskassans statistik.

[Uppföljning av sjukfrånvarons utveckling 2017](#). Dnr 013684-2017. Försäkringskassan.