

---

---

# Hvilken betydning har nedbemanning for sykefravær og andre helserelevante ytelser?

AV JON PETTER NOSSEN

## SAMMENDRAG

Artikkelen gjennomgår forskning om sammenhengen mellom nedbemanning og helserelevante ytelser, herunder sykefravær og uførepensjonering. For arbeidstakere som mister jobben som følge av nedbemanning eller nedleggelse, viser omfattende norske registerstudier at nedbemanning fører til en markant økning i sannsynligheten for å bli uførepensjonert og for å motta andre helserelevante ytelser. Dette ser ut til å gjelde uavhengig av de økonomiske konjunktorene på tidspunktet nedbemanningen fant sted. Økningen er større for menn enn for kvinner.

For arbeidstakere som beholder jobben i bedrifter som nedbemanner, viser forskningen derimot varierende resultater. Det er ikke grunnlag for å konkludere med at nedbemanning generelt fører til økt sykefravær. Dette henger sammen med at nedbemanning kan ha flere og ofte motstridende effekter på sykefraværet. Blant annet kan nedbemanning ha både negative og positive konsekvenser for arbeidsmiljøet, og det kan virke disiplinerende ved å redusere tilbøyeligheten til å være sykmeldt. I tillegg kan det ikke utelukkes at det forekommer strategisk utnyttning av sykepengeordningen blant enkelte grupper i forbindelse med nedbemanning.

En del av forskjellene mellom studiene skyldes trolig at forskerne har benyttet ulike metoder. Mye tyder likevel på at konsekvensene av nedbemanning for arbeidstakere som beholder jobben er kontekstavhengig, og varierer blant annet mellom yrker, næringer og sektorer.

Ut fra de gjennomgåtte studiene ser det ut til at nedbemanning i kvinnedominerte næringer i offentlig sektor medfører en generell økning i sykefraværet. Dette er næringer som er preget av høyt sykefravær og høy andel deltidsansatte. I konkurranseutsatte, mannsdominerte næringer i privat sektor som bygg og anlegg og industri, kan det se ut til at nedbemanning fører til en økning i de mest langvarige sykefraværene. Blant annet fordi nedbemanning i disse næringene i stor grad svinger med konjunktorene, har de fleste som mister jobben der trolig få alternative jobbmuligheter på kort sikt. Dette bidrar muligens til å øke sannsynligheten for at ansatte i bedrifter som nedbemanner blir langtidssykmeldte.

Felles for alle de nevnte næringene er at de til dels er preget av fysisk belastende arbeid, og i de fleste tilfeller ikke krever høyere utdanning. En studie viser derimot ingen effekt av nedbemanning på sykefraværet i 2001–2003, da ledigheten særlig økte i yrker som krever høyere utdanning, som ledere, ingeniør- og IKT-fag, akademiske yrker og undervisningsyrker.

---

## INNLEDNING

Det første året etter finanskrisen økte sykefraværet kraftig, særlig blant menn og i konkurranseutsatte næringer. Økningen kan i stor grad tilskrives en økning i antall sykefraværstilfeller med varighet over tre måneder (Nossen, 2010), og at antall personer som gikk ut maksimal sykepengeperiode økte like mye. Selv om det er nærliggende å se dette i sammenheng med nedbemanningene som fulgte i kjølvannet av finanskrisen, er det ikke gjort noen nærmere analyser av dette. Likevel kan en gjennomgang av tidligere forskning om nedbemanning forhåpentlig bidra til å forklare utviklingen i sykefraværet

de siste to årene. I tillegg vil en slik gjennomgang kunne si noe om langtidsvirkningene av nedbemanning i forhold til mer langsiktige helserelevante ytelser, herunder uførepensjon.

Et sentralt spørsmål i studier av nedbemanning er seleksjon. Spørsmålet er i hvilken grad personer som mister jobben ved nedbemanning skiller seg fra dem som beholder jobben. Det gjelder både i forhold til observerbare kjennetegn som alder og utdanning, og uobserverbare som helse og motivasjon. For eksempel kan arbeidsgiverne ønske å si opp ansatte som er eldre, har høyt sykefravær, eller lav produktivitet. Men dersom oppsigelsene foretas på grunnlag av ansiennitet, som ifølge arbeids-

miljøloven skal være hovedregelen, kan det motsatte være tilfelle. På samme måte er seleksjon viktig også når man sammenligner dem som har opplevd nedbemanning, uten selv å miste jobben, med dem som jobber i bedrifter som ikke nedbemanner. Dersom for eksempel de som beholder jobben ved nedbemanning har bedre helse enn dem som mister jobben, kan de være positivt selektert også i forhold til dem som ikke er berørt av nedbemanning. Igjen kan det ha stor betydning i hvilken grad ansiennitetsprinsippet blir fulgt. Det er altså svært viktig at det kontrolleres for seleksjon i den grad det er mulig. Dette kan gjøres på ulike måter, og hvilken metode som fungerer best må vurderes fra studie til studie.

Når man analyser hvordan nedbemanning påvirker sykefravær og uførepensjonering, bør man skille mellom arbeidstakere som blir påvirket direkte (mister jobben) og indirekte (ved at nedbemanning foregår på arbeidsplassen deres). For det første kan en del av dem som ufrivillig mister jobben, etter hvert bli mottakere av helse relaterte ytelser og eventuelt uførepensjon (Bratsberg, Fevang og Røed 2010). For det andre kan også de som beholder jobben bli påvirket på ulike måter. For eksempel kan nedbemanning forverre arbeidsmiljøet (frykt for å miste jobben, savn av kollegaer, økt arbeidsmengde, ny leder å forholde seg til), men også forbedre det (nye arbeidsoppgaver, nye utfordringer). I tillegg kommer eventuelle disiplineringseffekter av nedbemanning (se under). Det er derfor ikke opplagt hvilken effekt nedbemanning har på sykefraværet til gjenværende ansatte. Det kan også tenkes at sykefravær fungerer som et alternativ til permittering, ved at enkelte bedrifter kan oppfordre ansatte til å skaffe sykmelding slik at færre må permitteres. Videre kan det tenkes at enkelte blir sykmeldt i oppsigelsesperioden for på den måten å få sykepengene lik full lønn fram til den maksimale sykepengeperioden er utløpt, og de eventuelt må over på dagpenger eller arbeidsavklaringspenger. Det samme gjelder for midlertidig ansatte som ikke får forlenget arbeidsforholdet. Det er i liten grad blitt forsket på slike problemstillinger, men i den grad det forekommer slik strategisk bruk av sykepengeordningen skulle man forvente at det særlig gir seg utslag i de mer langvarige sykefraværene.

De motstridende effektene av nedbemanning på sykefraværet til gjenværende ansatte kan innebære at man ikke vil finne noen signifikant nettoeffekt. Det må også nevnes at det både i Norge og andre land ofte er en negativ samvariasjon mellom arbeidsledigheten og sykefraværet på aggregert nivå.<sup>1</sup> Lite tyder på at dette skyldes endringer i sammensetningen av arbeidsstyrken gjennom konjunkturrene (Nossen, 2009). Forklaringen som i hovedsak har fått

støtte fra empirisk forskning, er den såkalte disiplineringshypotesen, som sier at høy ledighet virker disiplinerende på arbeidstakerne slik at de blir mindre tilbøyelige til å være sykmeldt. Det kan dermed ikke utelukkes at nedbemanning og høy ledighet medfører både økt disiplinering og økt forekomst av lengre sykefravær for enkelte grupper, slik sykefraværsutviklingen i 2009 tyder på – enten samtidig eller på ulike tidspunkter i konjunktursyklusen. I så fall vil høy eller økende ledighet bidra både til å redusere sykefraværet via disiplineringseffekter, slik at det blir færre sykefraværstilfeller og eventuelt redusert varighet av sykefraværstilfellene, og å øke sykefraværet ved at det blir flere av de virkelig lange tilfellene.<sup>2</sup> I forhold til empirisk forskning om sammenhengen mellom nedbemanning og sykefravær vil det dermed være et sentralt spørsmål hvordan sykefraværet måles i den enkelte studie.<sup>3</sup>

Artikkelen gjennomgår forskning som belyser hvilke konsekvenser nedbemanning kan ha for sykefravær og andre helse relaterte ytelser. Det er ikke brukt noen spesifikk metode for utvalg av studier, men det er forsøkt å få med alle viktige norske studier fra det siste tiåret, i tillegg til noen ofte refererte studier fra andre land som kan bidra til å utfylle bildet. Det drøftes også hvordan resultatene i den enkelte studie kan påvirkes av data-grunnlag og metodevalg, herunder i hvilken grad de kontrollerer for seleksjon.

## EN TIDLIG NORSK STUDIE AV NEDBEMANNING

En tidlig studie av nedbemanning som er blitt mye referert, er en norsk case-studie fra 1980-tallet (Westin, 1990). Utgangspunktet var 85 arbeidstakere (de fleste kvinner) som mistet jobben ved en fabrikknedleggelse i 1975. Andelen som kom tilbake i arbeid økte til et maksimum på 44 prosent etter seks år, men i hele oppfølgingsperioden på ti år var andelen signifikant lavere enn i en sammenligningsgruppe av ansatte ved en annen fabrikk i samme foretak som ikke nedbemannede. Antall uker med sykmelding per person i studiegruppen var om lag dobbelt

<sup>2</sup> Merk at selv om de lange tilfellene utgjør en betydelig del av sykefraværet regnet i antall dagsverk, er de såpass få at de har liten betydning for antall sykefraværstilfeller.

<sup>3</sup> En eventuell økning i sykefraværet i kjølvannet av en nedbemanning behøver ikke nødvendigvis være spesifikk for nedbemanning, men kan være et mer generelt fenomen relatert til ulike typer omstillinger. Forskningen har også studert konsekvensene av ekspansjon (oppbemanning) og andre typer omstillinger hvor det ikke foretas større bemanningsendringer, men dette faller utenfor rammen for denne artikkelen.

<sup>1</sup> I Norge var denne sammenhengen tydelig fram til utgangen av 1990-årene, men etter det har den vært mer variabel.

så høyt som i sammenligningsgruppen de første to årene,<sup>4</sup> og en høyere andel ble uførepensjonert i løpet av oppfølgingsperioden. I tillegg var det en høyere andel som i løpet av oppfølgingsstudien ble stående utenfor arbeidsstyrken uten noen trygdeytelse. Det var ingen forskjell i dødelighet.

Selv om Westins studie indikerer at nedbemanning har negative konsekvenser i forhold til både sykmelding og uførepensjonering (samt langtidsledighet og egenforsørgning), kan man ikke trekke generelle konklusjoner på grunnlag av en enkelt studie av én bedrift. Mye kan dessuten ha endret seg i arbeidslivet siden 1970-årene. Videre er det noe uklart hvordan resultatene vedrørende sykefravær skal tolkes, ettersom alle de ansatte i bedriften hadde mistet jobben. Siden oppfølgingsperioden begynte to måneder før nedleggelsestidspunktet, vil sykefraværs-tallene i studien omfatte både personer som påbegynte et sykefravær mens de fortsatt var ansatt i bedriften og personer som ble sykmeldt etter at de var blitt arbeidsledige eller begynte i ny jobb. De arbeidsledige kan dessuten ha hatt et økonomisk insitamant til å bli sykmeldt.<sup>5</sup>

## REGISTERBASERTE ANALYSER AV PERSONER SOM MISTER JOBBEN

Det er de siste årene gjort flere norske studier av nedbemanning hvor bedriftene som nedbemanner identifiseres ut fra NAVs arbeidstaker- og arbeidsgiverregister. Styrken ved slike studier er at data i prinsippet omfatter alle norske arbeidstakere, og derfor ikke er problematiske i forhold til representativitet. Nedbemanning defineres ut fra endring i antall ansatte, vanligvis ved hver enkelt fysisk enhet innenfor et foretak (og tilsvarende enheter i offentlig sektor). Registerdataene inneholder ingen direkte informasjon om årsaken til at ansatte slutter i jobben (eller permitteres), det vil si om det skjer frivillig eller om de sies opp, går med sluttpakke eller førtidspensjoneres. Det er heller ingen informasjon om årsaken til at en bedrift nedbemanner. Man vil derfor få med en del "falske" nedbemanninger for eksempel på grunn av overtakelser, noe forskerne prøver å minimere risikoen for.

Rege, Telle og Votruba (2009) er en sentral slik registerstudie. De benytter data for bedrifter (fysiske enheter) med minst ti årsverk i 1995, og som hadde en reduksjon i antall årsverk på mer enn 60 prosent i perioden 1995-2000. Stu-

diegruppen er dermed i hovedsak ansatte i bedrifter som nedlegges.<sup>6</sup> Studien viser at ansatte i nedleggingsbedrifter hadde 24 prosent høyere sannsynlighet for å være uførepensjonert ved utgangen av 2001 enn personer ansatt i sammenlignbare bedrifter som ikke reduserte (eventuelt økte) antall ansatte i perioden. Det er kontrollert for en rekke kjennetegn ved individet og bedriften. Den påviste effekten var sterkere for arbeidstakere som hadde hatt sykefravær utover arbeidsgiverperioden i 1994-1995, og som hadde inntekt under medianen. Effekten økte med alderen og var synkende med høyere utdanning. Videre var den sterkst i bedrifter med mellom 100 og 500 årsverk, og innen industri, bygg og anlegg, varehandel og helse- og sosialtjenester. Endelig finner de at det er særlig innen diagnosegruppen psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser at det blir flere uførepensjonerte. Studien sier ikke noe om konsekvenser av nedbemanning for sykefravær eller hvilke andre ytelser som utløses før uførepensjonering.

En studie fra Frischsenteret, Bratsberg, Fevang og Røed (2010), bygger videre på metodene fra Rege m.fl. (2009), men begrenser studiegruppen til bedrifter som opphører helt. De kobler også på konkurs- og regnskapsopplysninger som gjør det mulig å skille mellom nedleggelse som følge av konkurs, nedleggelse av andre grunner og overtakelse (oppkjøp/fusjon). Studien tar utgangspunkt i heltidsansatte per 1. januar 1994, 1998 og 2002 i bedrifter som opphørte i løpet av de neste fire årene.<sup>7</sup> Det viser seg at for nesten 60 prosent av arbeidstakerne berørt av slike "nedleggelser" dreier det seg i realiteten om overtakelser, og dermed ikke reelle nedleggelser.<sup>8</sup> Både for kvinner og menn finner de at nedleggelse som følge av konkurs – som er den formen for nedbemanning som med størst sannsynlighet innebærer at de ansatte mister jobben – øker sannsynligheten for å motta uførepensjon eller tidsbegrenset uførestønad i løpet av de neste seks årene med 123 prosent for menn og 50 prosent for kvinner, sammenlignet med ansatte i bedrifter som hadde mindre enn 10 prosent reduksjon (eventuelt økning) i antall årsverk. Tallene er justert for at en del arbeidstakere har mistet jobben også i sammenligningsgruppen. Videre øker sannsynlig-

<sup>4</sup> "Sykmelding" omfatter her også et fåtall personer på attføring/rehabilitering gitt at de ikke ble uførepensjonert i løpet av oppfølgingsperioden.

<sup>5</sup> Det er uklart hvilke regler som gjaldt for den observerte bedriften i 1975, men fra den nåværende sykepengeordningen ble innført i 1978 fram til 1991 hadde sykmeldte arbeidsledige med dagpengerettigheter høyere ytelse i sykepenger enn dagpenger.

<sup>6</sup> Utvalget begrenses til heltidsansatte 30-60 år med minst ett års ansiennitet i bedriften. Personer som var sykmeldt utover arbeidsgiverperioden ved utgangen av 1995 ekskluderes. Det samme gjelder bedrifter hvor mer enn halvparten av arbeidstakerne ble overført til ett og samme foretak, som ikke ansees som reell nedbemanning.

<sup>7</sup> Utvalget begrenses til ansatte i foretak i privat sektor med minst ti ansatte, og som består av kun én bedrift (fysisk enhet). Videre begrenses det til ansatte 20-63 år som var bosatt i Norge i hele analyseperioden. Personer som mottok trygdeytelser i mer enn seks måneder de to siste årene før basisåret ekskluderes.

<sup>8</sup> Det kan likevel hende en del av de ansatte mister jobben ved en overtakelse, for eksempel som følge av effektiviseringstiltak.

heten for å motta sykepenger utover seks måneder, eller at man mottar andre helserelaterte ytelser i løpet av de neste fire årene med 60 prosent for menn og 33 prosent for kvinner. De finner også signifikante, men svakere effekter ved nedleggelse av andre grunner, og for bedrifter som ikke nedlegger, men reduserer antall årsverk med henholdsvis 10–20 prosent, 20–35 prosent, eller 35–99 prosent. Når det gjelder menn, er effekten på uførepensjoneringen sterkest for dem over 50 år. De finner også tegn til at effekten på uførepensjoneringen har økt noe over tid for kvinner relativt til menn, men det er ellers ingen forskjeller mellom de tre analyseperiodene til tross for at konjunktursituasjonen varierte mellom dem. I tillegg finner de at nedleggelse som følge av konkurs øker dødeligheten for menn i løpet av de neste seks år med 34 prosent.

## STUDIER AV DEM SOM BERØRES AV NEDBEMANNING UTEN Å MISTE JOBBEN

Når det gjelder personer som beholder jobben etter nedbemanning, er det naturlig nok sykefraværet det er forsket mest på. Studiene viser varierende resultater, noe som i hvert fall delvis skyldes ulikheter i datagrunnlag og metode.

### Kvalitative studier og tverrsnittstudier

Gustafsson og Saksvik (2005) er en kvalitativ studie som viser hvor ille det kan gå med de gjenværende ansatte i en bedrift som nedbemanner. I 1996 ble halvparten av avfallsinnsamlingen i en norsk bykommune konkurranseutsatt, og to år senere tapte den kommunale bedriften anbudet. Antall søppeltømmere ble redusert med 27 prosent etter en utvelgelse basert på ansiennitet. Dette førte til kraftig økning i gjennomsnittsalderen for de gjenværende ansatte. Hele seks av de 27 gjenværende ansatte ble langtids-sykmeldt, og etter en tid var alle mottakere av uførepensjon eller rehabiliteringspenger. En slik case-studie kan imidlertid ikke forventes å være representativ for nedbemanning generelt. Det kan ikke utelukkes at resultatene skyldes spesielle kjennetegn ved den observerte bedriften. Negative konsekvenser av nedbemanning kan dessuten være mer vanlig i fysisk krevende yrker som ikke er representative for det norske arbeidsmarkedet generelt.

To norske tverrsnittstudier belyser mulige sammenhenger mellom nedbemanning og helsetilstand, selv om de ikke sier noe om sykefravær eller andre helserelaterte ytelser. Tverrsnittstudier kan imidlertid ikke identifisere hva som er årsak og virkning. Østhus (2007) benytter data fra levekårsundersøkelsen 2003, og finner at personer som har opplevd bemanningsreduksjoner på arbeidsplassen de

to siste årene oppgir å ha signifikant høyere arbeidskrav og høyere jobbusikkerhet, men finner ingen signifikant sammenheng med smerter fra muskel-/skjelettsystemet, jobbtilfredshet eller kontroll over arbeidsoppgavene. Sterud (2009) bruker data fra levekårsundersøkelsen 2006, og finner at personer som har opplevd nedbemanning hos nåværende arbeidsgiver i løpet av de tre siste årene, oppgir signifikant høyere jobbusikkerhet og lavere jobbtilfredshet. Dersom nedbemanning hadde forekommet i egen avdeling, hadde de også høyere jobbrelaterte psykiske plager og jobbrelaterte muskel- og skjelettplager. Sammenhengene ble ytterligere forsterket dersom arbeidstakeren opplevde å ha fått utilstrekkelig informasjon og/eller liten mulighet for medvirkning i nedbemanningsprosessen.

### Sentrale studier fra andre land

Forskningen om nedbemanning er nært forbundet med studier av jobbusikkerhet. Dette måles ofte ved hjelp av spørreundersøkelser som fanger opp ulike typer usikkerhet ved arbeidssituasjonen, der risiko for å miste jobben er det mest sentrale elementet. I andre studier tar man utgangspunkt i forvaltningsorganer i offentlig sektor hvor det pågår en prosess med sikte på å nedbemanne og/eller privatisere virksomheten.<sup>9</sup> Studier av jobbusikkerhet og helse fra flere land har vist negative effekter på arbeidstakernes psykiske helsetilstand, men betydningen for sykefraværet er usikker (Ferrie m.fl., 2008). Konsekvensene av nedbemanning for dem som beholder jobben behøver heller ikke være de samme som av å oppleve jobbusikkerhet. Blant annet kan mange av arbeidstakerne som opplever jobbsituasjonen som usikker nettopp være blant dem som må gå ved nedbemanning, mens de som beholder jobben kanskje i mindre grad har opplevd jobbusikkerhet.

Når det gjelder studier der nedbemanning er målt objektivt ved endring i antall ansatte, finnes det en rekke studier fra Finland som det ofte refereres til og som tilsynelatende dokumenterer negative helsemessige konsekvenser for dem som beholder jobben. Mange av disse studiene er imidlertid basert på samme datamateriale fra én finsk kommune. Kivimäki m.fl. (2000) tar utgangspunkt i personer som var ansatt i kommunen både i 1991 og 1993, det vil si før og etter en periode med større nedbemanning. Nedbemanning defineres slik at yrkesgrupper som hadde minst åtte prosent reduksjon i antall årsverk fra 1991 til 1993 ansees som berørt av nedbemanning. De finner at antall sykefraværstilfeller over tre

<sup>9</sup> Studier av midlertidig ansettelse er en annen beslektet type studier, siden jobbusikkerheten forventes å være større blant midlertidig ansatte enn fast ansatte.

dager i 1993–1995 økte signifikant blant dem som var berørt av nedbemanning, sammenlignet med dem som opplevde mindre enn åtte prosent reduksjon (eventuelt økning) i antall årsverk. Effekten økte med omfanget av nedbemanning. Samtidig finner de at nedbemanning førte til redusert korttidssykefravær inntil tre dager, noe som kan skyldes en disiplineringseffekt (jf. innledningen). Studien kontrollerer blant annet for demografiske og sosio-økonomiske kjennetegn og sykefravær i 1991 før nedbemanning.

Andre av de finske studiene tar utgangspunkt i samme datamateriale, men utvidet til fire kommuner slik at det omfatter om lag 22 000 personer ansatt i samme kommune både i 1991 og 1993. Vahtera m.fl. (2004) definerer nedbemanning ut fra yrkesgruppe og kommune. For fast ansatte som ble berørt av nedbemanning, finner de en signifikant økning i antall sykefraværstilfeller over tre dager i 1994–2000, sammenlignet med gruppen med mindre enn åtte prosent reduksjon (eventuelt økning) i antall årsverk. Effekten var størst for nedbemanning på mer enn 18 prosent. For midlertidig ansatte finner de ingen signifikante forskjeller. Videre finner de høyere dødelighet av hjerte- og karsykdommer etter nedbemanning på mer enn 18 prosent. Vahtera m.fl. (2005) begrenser utvalget til personer under 55 år i 1993. De finner at blant personer ansatt både før og etter nedbemanning, ble sannsynligheten for å bli uførepensjonert i løpet av de neste fem årene nær doblet etter en nedbemanning på mer enn 18 prosent, og økte også når nedbemanningen var på 8–18 prosent. Fordelt på diagnosegrupper var det en signifikant effekt både for muskel-/skjelettlidelser og ”andre lidelser”. De finner derimot ingen effekt på psykiske lidelser. Imidlertid finner Kivimäki m.fl. (2007) at antall forskrivninger av psykiatriske legemidler var signifikant høyere den neste sjuårsperioden blant personer berørt av nedbemanning på mer enn 18 prosent, sammenlignet med ansatte i bedrifter som hadde mindre enn 18 prosent reduksjon (eventuelt økning) i bemanningen. Effekten var langt større for menn enn for kvinner. Det er kontrollert for yrke og fast/midlertidig ansettelse, men ikke for tidligere sykefravær eller forskrivning.

Et problem med disse studiene er at alle er basert på samme datagrunnlag som bare omfatter kommuneansatte. De er også fra en periode der Finland opplevde ekstremt sterk makroøkonomisk tilbakegang, høy ledighet og sterk innstramning i kommuneøkonomien. En finsk studie av dødelighet blant 85 000 arbeidstakere gir dessuten et annet bilde. Martikainen m.fl. (2008) klassifiserer det enkelte arbeidssted ut fra hvor mye antallet ansatte ble redusert i

løpet av basisåret (1993 eller 1994).<sup>10</sup> Det kontrolleres for utdanning, men ikke yrke, næring, sektor eller tidligere sykefravær. For personer som var ansatt ved samme arbeidssted ved begynnelsen og slutten av basisåret, finner de signifikant lavere dødelighet de neste åtte årene både ved nedbemanning på 10–29 prosent og 50–100 prosent, og ikke-signifikant lavere dødelighet ved nedbemanning på 30–49 prosent. Det sammenlignes da med ansatte ved arbeidssteder som nedbemannet med mindre enn 10 prosent (eventuelt oppbemannet). Forfatterne mener selv at det overraskende funnet skyldes at det ikke er kontrollert for helsemessig seleksjon ved nedbemanning. I dette tilfellet ser det dermed ut til at de som mistet jobben gjennom nedbemanning hadde dårligere helse enn dem som beholdt jobben.

I Sverige har det vært gjort et par studier inspirert av de finske nevnt over, men basert på mer representative utvalg. Disse studiene viser blandete resultater. Theorell m.fl. (2003) er basert på et utvalg på 5 000 arbeidstakere i 40 foretak for perioden 1992–1995. De finner at det å jobbe i en bedrift som nedbemanner mer enn åtte prosent i løpet av en 12-måneders periode, reduserer kvinnenens sannsynlighet for å bli sykmeldt utover arbeidsgiverperioden den neste 12-måneders perioden. For menn finner de ingen effekt. Studien kontrollerer for alder og noen arbeidsmiljøfaktorer, men ikke tidligere sykefravær. Westerlund m.fl. (2004) tar utgangspunkt i data for 24 000 arbeidstakere som var sysselsatt i november alle årene 1991–1996. De finner at å jobbe i en bedrift som nedbemanner med mer enn 18 prosent i løpet av en 12-måneders periode, ikke påvirker sannsynligheten for å ha sykefravær med varighet over 90 dager de neste tre årene. Blant bedrifter som nedbemanner mellom 8 og 18 prosent, øker derimot sannsynligheten for kvinner i offentlig sektor og menn i privat sektor. For kvinner i privat sektor og menn i offentlig sektor finner de ingen effekt. Det er kontrollert for alder og sosial klasse, men heller ikke her for tidligere sykefravær.

## Norske registeranalyser

Det er de senere år gjennomført flere store, norske registeranalyser av dem som berøres av nedbemanning uten selv å miste jobben. Data omfatter i utgangspunktet alle norske arbeidstakere, og nedbemanning defineres ut fra endring i antall ansatte. Nedbemanning vil da omfatte reduksjoner i antall ansatte av mange ulike årsaker. De viktigste er antagelig generell konjunkturedgang, etterspørselssvikt for den enkelte bedrift eller næring, effektivisering, ”outsourcing” av tjenesteproduksjon, og konkurranseutsetting/privatisering av offentlig tjenesteproduksjon. I likhet med de finske og svenske studiene nevnt over, har de fleste norske studiene ikke mulighet for å skille mellom disse.

<sup>10</sup> Utvalget er i utgangspunktet et tilfeldig utvalg blant alle arbeidstakere, men vektet for å få med flere døde og personer berørt av nedbemanning. Det er begrenset til personer 35–64 år som var ansatt i enheter med minst fem ansatte.

Lorentzen, Løken og Trygstad (2006) analyserer registerdata for fire statlige virksomheter i en periode da alle gjennomgikk store omstillinger (1994–2003). Av disse var det stort sett bare Posten som foretok større nedbemanninger. Studien viser at ansatte i Posten i 1994 hadde betydelig flere sykefraværsdager utover arbeidsgiverperioden i 1997–2003 enn i en sammenligningsgruppe trukket fra alle arbeidstakere og med tilsvarende fordeling etter observerbare kjennetegn (blant annet tidligere trygdehistorie). De finner også en markant økning i sannsynligheten både for å komme på attføring og for å bli uførepensjonert i løpet av 1998–2003 relativt til sammenligningsgruppen. Forfatterne tolker funnene som et resultat av den omfattende nedbemanningen som foregikk i Posten over lang tid. De finner også tendenser til det samme i Veivesenet/Mesta i 2002–2003 ved begynnelsen av en omfattende nedbemanning.

Kolstad (2005) analyserer kvartalsdata over legemeldt sykefravær i 2000–2004. De 500 bedriftene med størst reduksjon i antall ansatte i perioden defineres som bedrifter som har nedbemannet.<sup>11</sup> Det trekkes en sammenligningsgruppe med tilsvarende fordeling etter en del kjennetegn (blant annet sykefravær utover arbeidsgiverperioden på bedriftsnivå de tre foregående år). For personer som er ansatt i samme bedrift i hele perioden, finner han at antall sykmeldingsdager per ansatt i perioden øker for nedbemanningsbedriftene relativt til sammenligningsgruppen. Dette er tilfelle både for kvinner og menn. Han foretar deretter en paneldatanalyse per bedrift og kvartal, som viser at for personer ansatt gjennom hele perioden i nedbemanningsbedrifter, øker antall sykmeldingsdager per ansatt ved nedbemanning. Det er kontrollert for blant annet tidligere sykefravær i bedriften, men det er uklart om metoden kontrollerer for eventuelle endringer i sammensetningen av de ansatte i nedbemanningsbedriftene som følge av seleksjon ved nedbemanning.

Møen, Salvanes og Vaage (2006) studerer paneldata over ansatte i industrien 1993–2000, koblet med detaljerte bedriftsopplysninger.<sup>12</sup> De finner at det å være ansatt i en bedrift som nedbemanner med minst 30 prosent i forhold til året før, ikke påvirker sannsynligheten for å bli sykmeldt utover arbeidsgiverperioden, sammenlignet med ansatte i industribedrifter som hadde mindre enn 30 prosent endring i sysselsettingen. Derimot finner de at studiegruppen har høyere antall dager med sykefravær utover arbeidsgiverperioden, noe som indikerer økt varighet eller økt hyppighet av lengre sykefravær. I denne

studien er det kontrollert for at ansatte i nedbemanningsbedrifter kan avvike fra ansatte i andre bedrifter i forhold til uobserverbare kjennetegn (for eksempel helsetilstand), jf. Martikainen m.fl. (2008) nevnt over.

Røed og Fevang (2007) analyserer data over sykepleiere og hjelpepleiere ansatt i kommuner og fylkeskommuner utenom Oslo. De tar utgangspunkt i fast ansatte i oktober 1992, som følges til oktober 2000.<sup>13</sup> Forfatterne påpeker at nedbemanning for offentlig ansatte sjelden fører til oppsigelser, siden de som må forlate jobben ufrivillig ofte får tilbud om alternativ sysselsetting i kommunen/fylkeskommunen. En del kan likevel oppleve et press om å gå frivillig, sykmelde seg eller søke uførepensjon eller AFP. Resultatene viser at for ansatte ved arbeidssteder der antall årsverk reduseres med mer enn 20 prosent i forhold til året før, øker sannsynligheten for overgang fra arbeid til sykmelding utover arbeidsgiverperioden med syv prosent, sammenlignet med ansatte ved arbeidssteder med mindre enn ti prosent reduksjon (eventuelt økning) i antall ansatte. I tillegg synker sannsynligheten for overgang tilbake til arbeid etter sykmelding med 10 prosent, og sannsynligheten for overgang fra å ha et arbeidsforhold til å motta andre offentlige ytelser enn sykepenger (beregnet samlet for uførepensjon, attførings- og rehabiliteringspenger, dagpenger og sosialhjelp) øker med 44 prosent. Ved nedbemanning på 10–20 prosent øker den sistnevnte overgangssannsynligheten med 20 prosent, mens sykefraværet da ikke påvirkes. De finner også at tidligere ansettelse ved et arbeidssted som har nedbemannet, øker effekten ytterligere. Det er kontrollert for en lang rekke kjennetegn og for uobserverbar variasjon mellom individene.

Østhus og Mastekaasa (2010) tar utgangspunkt i registerdata for 2000–2003, med 2000 som basisår. Sykefravær og endring i antall ansatte måles fra 15. mai i kalenderåret til samme dato året etter. Analysene gjøres separat for privat og offentlig sektor, og sykefraværet måles som antall legemeldte sykefraværstilfeller på over tre dager og tilhørende antall tapte arbeidsdager. For å kunne se på effekten av nedbemanning på sykefraværet både samme år og året etter, tar de bare med arbeidsforhold som er aktive to påfølgende tolv månedersperioder.<sup>14</sup> Det kontrolleres for uobserverbar variasjon mellom individer. De finner at sykefraværet i svært liten grad påvirkes av nedbemanning (verken på 8–18 prosent eller over 18 prosent), og de signifikante sammenhengene de finner er i hovedsak negative. Forfatterne gjør to tilleggsanalyser som stort sett gir samme resultat. I den ene begrenses analysen til

<sup>11</sup> Utvalget begrenses til bedrifter med minst 25 ansatte i hele perioden og minst 100 ansatte i ett av kvartalene.

<sup>12</sup> Utvalget begrenses til menn som var 25–54 år ved starten av perioden.

<sup>13</sup> Utvalget begrenses til fast ansatte under 53 år som ved utgangen av oktober 1992 ikke mottok offentlig stønad utenom sykepenger og fødselspenger. De aller fleste i utvalget er kvinner.

<sup>14</sup> Utvalget begrenses også til arbeidssteder med mer enn 25 ansatte i 2000.

nedbemanning i 2002 og sykefravær i 2003, personer ansatt ved samme arbeidssted hele perioden 2000–2003, og arbeidssteder uten betydelige personellendringer i 2000–2001. I den andre defineres nedbemanning i tillegg ut fra opplysningene i en spørreundersøkelse foretatt blant bedriftsledere, som gjør det mulig å snevre inn definisjonen av nedbemanning til bedrifter som har gjennomført planlagte reduksjoner i antall ansatte som ikke skyldes utskillelse av deler av virksomheten.

## KONKLUSJON

Når det gjelder konsekvensene av nedbemanning for personer som mister jobben, er det lett å konkludere. De to store norske registerstudiene gjennomgått over (Rege m. fl., 2009; Bratsberg m.fl., 2010) er trolig de viktigste studiene på dette området, sett fra et norsk ståsted. Studiene dokumenterer at det å miste jobben gir en relativt sterk økning i sannsynligheten for å motta helserelaterte ytelser utover sykepenger og for å bli uførepensjonert. Økningen er større for menn enn for kvinner. Det er spesielt bemerkelsesverdig at resultatet synes uavhengig av konjunktursituasjonen på tidspunktet for nedbemanning, siden man kanskje skulle vente at flere ville falle ut av arbeidsmarkedet etter å ha mistet jobben når forholdene på arbeidsmarkedet er dårlige, sammenlignet med en høykonjunktur. En forklaring kan være at personer som mister jobben i en høykonjunktur i gjennomsnitt er mindre ressurssterke enn dem som mister jobben i en lavkonjunktur, da nedbemanning rammer bredere. Det kan også ha sammenheng med at prosessen fram mot eventuell uførepensjonering uansett tar noen år, noe som vil redusere betydningen av konjunktursituasjonen på nedbemanningstidspunktet.

Videre har vi sett at en del studier gir indikasjon på at nedbemanning fører til økt sykefravær blant gjenværende ansatte. Mange av studiene har imidlertid svakheter, blant annet er det et spørsmål om de kontrollerer godt nok for seleksjon. Totalt sett er det ikke grunnlag for å konkludere med at nedbemanning nødvendigvis fører til økt sykefravær.

Østhus og Mastekaasa (2010) finner at nedbemanning verken øker antall sykefraværstilfeller eller -dager. Studien kontrollerer for seleksjon og omfatter en stor og representativ del av arbeidstakerne. At de ikke finner noen tegn på økt sykefravær kan muligens ha noe å gjøre med datagrunnlaget de benytter seg av. 2001–2003 var en periode med moderat konjunkturedgang, men skilte seg fra andre konjunkturedganger ved at ledigheten økte mest for yrker som krever høyere utdanning, som ledere, ingeniør- og IKT-fag, akademiske yrker og undervisningsyrker (Sørbo og Handal, 2010). Både i 1987–1989 og 2008–2009 var ledighetsveksten klart størst i bygg og

anlegg og deler av industrien, næringer som i større grad er preget av manuelt arbeid og der de som mister jobben trolig har færre alternative jobbmuligheter. Det virker ikke usannsynlig at nedbemanning kan ha en klarere effekt på sykefraværet i disse næringene, og kanskje særlig på de lengste fraværene, slik sykefraværstatistikken for 2008–2009 tyder på. En slik tolkning støttes av at Møen m.fl. (2006), som også kontrollerer for seleksjon, finner at nedbemanning i industrien fører til økt antall sykefraværsdager utover arbeidsgiverperioden blant dem som beholder jobben. På den annen side viser Røed og Fevang (2007) at nedbemanning blant sykepleiere og hjelpepleiere både øker antall sykefraværstilfeller og varigheten av fraværene. En mulig forklaring er at følgene av nedbemanning er annerledes på kvinnedominerte arbeidsplasser i offentlig sektor, som blant annet er preget av mye deltidsarbeid og generelt høyere sykefravær. Analysen av postansatte (Lorentzen m.fl., 2006), også med en høy kvinneandel og mye deltid, kan tyde på det samme.

## REFERANSER

- Bratsberg, Bernt, Elisabeth Fevang og Knut Røed (2010): *Disability in the welfare state: An unemployment problem in disguise?* IZA Discussion Paper no. 4897
- Ferrie, J.E., H. Westerlund, M. Virtanen og M. Kivimäki (2008): "Flexible labor markets and employee health". *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* Supplement 6: 98-110
- Gustafsson, Ove og Per Øystein Saksvik (2005): "Outsourcing in the public refuse collection sector: Exploiting old certainties or exploring new possibilities?" *Work* 25 (2): 91-97
- Kivimäki, Mika, Jussi Vahtera, Amanda Griffiths, Tom Cox og Louise Thompson (2000): "Sickness absence and organizational downsizing", i *The organization in crisis: downsizing, restructuring, and privatisation*, red. R.J. Burke og C.L. Cooper. Oxford: Blackwell
- Kivimäki, Mika, Teija Honkonen, Kristian Wahlbeck, Marko Elovainio, Jaana Pentti, Timo Klaukka, Marianna Virtanen og Jussi Vahtera (2007): "Organizational downsizing and increased use of psychotropic drugs among employees who remain in employment". *Journal of Epidemiology and Community Health* 61 (2): 154-158
- Kolstad, Arne (2005): *Nedbemanning og sykefravær. Sammenhengen mellom nedbemanning og sykefravær i et utvalg norske foretak i perioden 2. kvartal 2000 til 4. kvartal 2004*. Rapport 6/2005, Rikstrygdeverket, Oslo

- Lorentzen, Thomas, Espen Løken og Sissel Trygstad (2006): "Den nye staten: Omstillingenes effekter på ansattes fravær og trygdemottak. *Søkelys på arbeidsmarkedet* 23 (2): 249-258
- Martikainen, P., N. Mäki og M. Jäntti (2008): "The effects of workplace downsizing on cause-specific mortality: A register-based follow-up study of Finnish men and women remaining in employment". *Journal of Epidemiology and Community Health* 62 (11): 1008-13
- Møen, Jarle, Kjell G. Salvanes og Kjell Vaage (2006): "Kva er kostnadene ved omstilling?", i *Arbeidsliv i omstilling*, red. Per Heum, Torstein Nesheim, Odd Nordhaug og Kjell G. Salvanes. Bergen: Fagbokforlaget
- Nossen, Jon Petter (2009): "Sykefravær og konjunkturer – en oversikt". *Norsk Epidemiologi* 19 (2): 115-125
- Nossen, Jon Petter (2010): "Økt legemeldt sykefravær etter finanskrisen: Flere langvarige sykefravær for menn". *Arbeid og velferd* 1/2010: 22-30
- Rege, Mari, Kjetil Telle og Mark Votruba (2009): "The effect of plant downsizing on disability pension utilization". *Journal of the European Economic Association* 7 (4): 754-785
- Røed, Knut og Elisabeth Fevang (2007): "Organizational change, absenteeism, and welfare dependency". *The Journal of Human Resources* 42 (1): 156-193
- Sterud, Tom (2009): "Nedbemanninger og omorganiseringer blant norske yrkesaktive – har informasjon og medvirkning betydning for helse og trivsel?" *Søkelys på arbeidslivet* 26 (1): 59-73
- Sørbø, Johannes og Jørn Handal (2010): "Nedgangskonjunkturen til nå: Hva skiller denne fra de forrige?" *Arbeid og velferd* 1/2010: 13-21
- Theorell, T., G. Oxenstierna, H. Westerlund, J. Ferrie, J. Hagberg og L. Alfredsson (2003): "Downsizing of staff is associated with lowered medically certified sick leave in female employees". *Occupational and Environmental Medicine* 60 (9): E9
- Vahtera, Jussi, Mika Kivimäki, Jaana Pentti, Anne Linna, Marianna Virtanen, Pekka Virtanen og Jane E. Ferrie (2004): "Organizational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study". *British Medical Journal* 328: 555
- Vahtera, Jussi, Mika Kivimäki, Pauli Forma, Juhani Wikström, Tuomo Halmeenmäki, Anne Linna og Jaana Pentti (2005): "Organizational downsizing as a predictor of disability pension: The 10-town prospective cohort study". *Journal of Epidemiology and Community Health* 59 (3): 238-242
- Westerlund, Hugo, Jane Ferrie, Jan Hagberg, Kerstin Jeding, Gabriel Oxenstierna og Töres Theorell (2004): "Workplace expansion, long-term sickness absence, and hospital admission". *Lancet* 363: 1193-97
- Westin, Steinar (1990): "The structure of a factory closure: Individual responses to job-loss and unemployment in a 10-year controlled follow-up study". *Social Science & Medicine* 31 (12): 1301-11
- Østhus, Ståle (2007): "For better or worse? Workplace changes and the health and well-being of Norwegian workers". *Work, employment and society* 21 (4): 731-750
- Østhus, Ståle og Arne Mastekaasa (2010): "The impact of downsizing on remaining workers' sickness absence". *Social Science & Medicine* 71 (8): 1455-1462