

# Varför och hur bör arbetsmiljöpolitiken utvärderas?

Nikolay Angelov

AFA försäkring, 2016-10-24

# Bakgrund

- ▶ fil.dr i nationalekonomi
- ▶ har forskat om arbetsmarknad, socialförsäkringar och utbildning
- ▶ har undervisat flera år i ekonometri på forskarutbildningen i NEK UU
- ▶ 5 år på IFAU, sedan ett par månader på Riksrevisionen

## Vad menas med utvärdering?

**utvärdera** v. fastställa el. bedöma värdet av el. resultatet av försök m.m. (Källa: SAOL 12)

- ▶ ordet *försök* viktigt
- ▶ vad menas med *värde* och *resultat*?
- ▶ bedömningsgrund?
- ▶ *värdet* för vem?

## Utvärdering - enklast möjliga upplägg

Utvärdering av en arbetsmiljöinsats (Ex: inspektioner; anpassning av den fysiska arbetsmiljön; skyddsronder)

- ▶ Individer kan befinna sig i ett av två ömsesidigt uteslutande tillstånd: *behandlade* ( $D = 1$ ) eller *obehandlade* ( $D = 0$ )
- ▶ *Behandling* har att göra med *deltagande* i bred mening (att arbeta på en arbetsplats som inspekteras, att få en anpassad arbetsmiljö, etc.)
- ▶ Utfall  $Y$  (Ex: "arbetsmiljö"; sjukfrånvaro; sjukersättning; vård- eller läkemedelskonsumtion; tidigt arbetsmarknadsutträde)

- ▶ Utvärdering av insatsen *kan* innebära att vi ställer följande fråga: Vad är deltagarnas  $Y$  i genomsnitt, jämfört med vad deras  $Y$  hade varit i genomsnitt om de *inte* hade deltagit?
- ▶ Med andra ord, vad är den *kausala effekten* av insatsen på  $Y$ ?
- ▶ kontrafaktiskt tillstånd centralt; *potential outcomes* (Neyman-Rubin)

## Många möjliga tillstånd

Andra kontrafaktiska tillstånd som kan vara intressanta att jämföra med:

- ▶ Deltagande i en viss insats jämfört med deltagande i en annan insats
- ▶ Deltagande i en viss insats jämfört med deltagande i samma insats men a) implementerad på ett annorlunda sätt eller b) med delvis annat innehåll
- ▶ Vad hade icke-deltagarnas  $Y$  varit i genomsnitt om de hade deltagit?

## Fullständig utvärdering

En fullständig utvärdering skulle innebära att vi mäter utfall under det faktiska tillståndet och under alla möjliga kontrafaktiska tillstånd.

Men för att vara komplett ska en utvärdering även tillmäta alla möjliga utfall ett *värde*. I praktiken svårt att aggregera preferenser för olika utfall eftersom olika individer kan sätta olika värden på samma utfall.

## Varför utvärdera arbetsmiljöinsatser?

- ▶ Statens politik på området har *mål*
- ▶ Staten utformar också en verktygslåda med *medel*
- ▶ Med hjälp av utvärdering mäter vi om medlen bidrar till att uppfylla målen, och förhoppningsvis också graden av måluppfyllelse och om resurser används effektivt
- ▶ Centralt för att kunna utforma verkningsfull och effektiv politik



# Största utmaningen

- ▶ En individ (el. arbetsgivare) kan bara observeras i ett tillstånd, det *faktiska*.
- ▶ I en viss tidpunkt kan behandlade bara observeras då de är behandlade, och likadant för obehandlade
- ▶ Utfallet under det *kontrafaktiska* tillståndet måste skattas

## Naiva sätt att skatta det kontrafaktiska

1. Strunta i det kontrafaktiska, och i objektivitet ("Tycker du att insats X har förbättrat din arbetsmiljö?")
2. Före-efteranalys ("sjukfrånvaro/vårdbesök/arbetsplatsolyckor, etc. mäts före och efter deltagande")
3. Jämförelse av behandlade med kontroller, *utan* att ta hänsyn till mekanismen bakom deltagande.

## Bra sätt att skatta det kontrafaktiska

1. Experiment
2. Naturliga experiment - utnyttja kunskap om regler, arbetsrutiner, etc.
3. Utnyttja regelförändringar

Vanliga inom empirisk arbetsmarknadsforskning och har genererat mycket policyrelevant kunskap.

## Vilka effekter kan vara intressanta att mäta?

- (a) Effekter av arbetsmiljöinsatser (på arbetsmiljö, sjukfrånvaro, hälsa, etc.)
- (b) Effekter av arbetsmiljö (på sjukfrånvaro, hälsomått, mortalitet, etc.)

Min fokus är på (a). Tidsbrist samt att jag ser stora metodologiska och praktiska problem med att mäta effekten av *arbetsmiljö* på tidigt utträde från arbetslivet, hälsa, etc.

- ▶ Arbetsmiljö är en latent variabel - mätproblem
- ▶ Det kontrafaktiska tankeexperimentet fungerar i teorin, men svårt att föreställa sig i praktiken
- ▶ Riktiga experiment inte möjliga
- ▶ Kan vara svårt att komma på naturliga experiment där t.ex. en individ hamnar på en arbetsplats med dålig arbetsmiljö och en trovärdig kontrollindivid hamnar på en arbetsplats med bra dito.

## Om mätning

- ▶ *Latent variabel*: går inte att mäta direkt, men "alla" har en uppfattning om vad det är
- ▶ Exempel:
  - ▶ hälsa: finns ingen enskild "givare" som mäter hälsa; däremot finns många vedertagna hälsomått (blodtryck; kroppstemperatur; vård- eller läkemedelskonsumtion; mortalitet)
  - ▶ rumstemperatur: behövs a) en skala (Fahrenheit, Celsius, Kelvin) och b) en eller flera utplacerade givare
- ▶ Arbetsmiljö är en latent variabel
- ▶ Finns statistiska metoder för att skapa index av flera mått (datareduktion)
- ▶ Också för att fixera/förankra skalan (vinjetter)

## Varför görs så få utvärderingar på arbetsmiljöområdet?

- ▶ Pensionsåldersutredningen SOU 2013:25 slår fast att det generellt saknas kunskap om bl.a. a) vilka förebyggande åtgärder som fungerar och b) arbetsmiljöpolitikens effekter.
- ▶ Försäkringskassan 2014:17 tar upp ett fåtal effektstudier
- ▶ Fler?

Trivial förklaring: för få kvantitativt inriktade forskare och utredare med kunskaper i kausal analys har intresserat sig för området. Men varför?

## Mindre trivial förklaring

- ▶ Insatserna har inte implementerats med utvärdering i åtanke
- ▶ Svårt att skatta kontrafaktiska utfall

# Experiment?

- ▶ Anta att det finns begränsade resurser för arbetsplatsinspektioner
- ▶ Urval av besökta arbetsplatser
  - ▶ Skapa ett urval (säg A) av arbetsplatser som enligt ett antal karaktäristika kan anses vara lika värda att inspektera
  - ▶ Gör inspektioner i ett OSU av arbetsplatser i A
  - ▶ Mät lämpliga utfall på kort och lång sikt



## Variation på temat

- ▶ Skapa ett "besöksvärdhetsindex" som bygger på tydliga kriterier
- ▶ Alla arbetsplatser som hamnar över ett visst tröskelvärde besöks, resten besöks inte
- ▶ Jämför utfall för arbetsplatser som ligger nära varandra men på båda sidor om tröskelvärdet

# Sammanfattning

- ▶ Utvärdering av insatser viktigt
- ▶ För få studier skattar orsakssamband
- ▶ Finns många goda exempel på utvärderingar från bl.a. arbetsmarknads- och socialförsäkringsområdet
- ▶ Jag ser ingen anledning till att arbetsmiljöpolitiken inte ska utvärderas