

# Årsaker til variasjoner i sykefraværet

**idébanken**  
–inkluderende arbeidsliv [www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)

Telefon NAV NDU: 21 07 10 00

Internett [www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)

E-post [post@idebanken.org](mailto:post@idebanken.org)

Besøksadresse NAV NDU, Sannergata 2, Oslo

Postadresse Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo



Sykefraværsutviklingen for menn de siste 30 år viser ingen klar trend i retning av høyere eller lavere fravær (Figur 1). Det er derimot flere perioder av inntil ti års varighet med enten avtakende eller økende fravær. Også for kvinner har det vært klare perioder med avtakende eller økende fravær. For kvinner har det imidlertid også vært en netto økning i fraværet i perioden 1979–2009.

## Sykefravær i gode og dårlige tider

Figur 1 og 2 viser en sterk statistisk sammenheng mellom nivået på sysselsettingen og sykefraværet. Dette betyr ikke nødvendigvis at sysselsettingen i seg selv er en årsak til variasjoner i fraværet; vi ville fått nokså tilsvarende sammenhenger om vi hadde brukt andre indikatorer på gode og dårlige tider i økonomien. De underliggende årsaksmekanismene er heller ikke avklart. Vi kan skille mellom seleksjons-, disiplinering- og aktivitetsnivåeffekter.

## Seleksjonseffekter

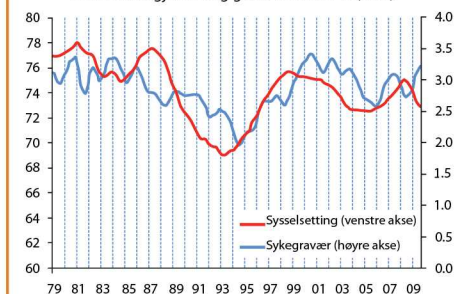
Gode tider med stor etterspørsel etter arbeidskraft trekker nye grupper med antatt dårligere helse og/eller lavere arbeidsmotivasjon inn i arbeidsmarkedet, mens disse i stor grad forsvinner ut igjen i nedgangstider. Denne seleksjonshypotesen har fått noe støtte i forskningen, men det er også resultater som tyder på at det først og fremst er de mer stabile gruppene i arbeidsmarkedet som endrer sitt fraværnivå i oppgangs- og nedgangstider. En kompliserende faktor er også at nyansatte personer vanligvis har vist seg å ha lavt fravær, kanskje pga. relativt dårlig oppsigelsesvern i prøvetiden. Eventuelle seleksjonseffekter vil derfor først og fremst vise seg på litt lengre sikt, kanskje etter et år eller to.

## Disiplinerings-effekter

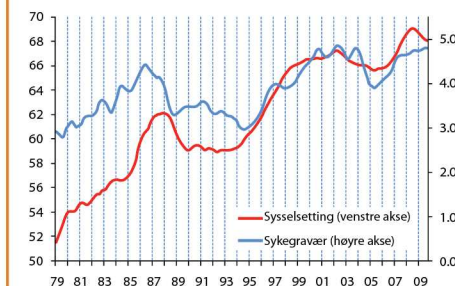
Økonomiske nedgangstider øker sannsynligheten for oppsigelse og gjør det vanskeligere å finne alternative jobber. Disiplineringshypotesen sier at ansatte da blir mer opptatt av å beholde jobben

og reduserer sitt fravær av den grunn. Denne hypotesen har også fått en del støtte. Forskning som viser at fraværet er lavere blant midlertidig ansatte, er også i samsvar med disiplineringshypotesen. Det er imidlertid også forhold som taler mot at disiplineringseffekten er av stor betydning for å forklare fraværsutviklingen; f.eks. viser det seg at svingningene i fraværet er omtrent de samme i

Figur 1. Sysselsetting og sykefravær for menn 1979–2009. Sesongjustert og glattet. Kilde: SSB (AKU)



Figur 2. Sysselsetting og sykefravær for kvinner 1979–2009. Sesongjustert og glattet. Kilde: SSB (AKU)



offentlig sektor (der stillingstryggheten er større) som i privat sektor.

### **Aktivitetsnivåeffekter**

Økonomiske oppgangstider gir høyere aktivitetsnivå og tempo i arbeidslivet. Dette kan ha negative helseeffekter i form av flere arbeidsulykker, mer stress, etc. Aktivitetsnivåeffektene er imidlertid ikke begrenset til arbeidslivet, men gjelder også folks fritid. Bedre økonomi gir f.eks. flere reiser, mer deltakelse i risikable fritidsaktiviteter og høyere alkoholforbruk.

Det er rimelig å anta at både seleksjonseffekter, disiplineringseffekter og aktivitetsnivåeffekter bidrar til variasjoner over tid i sykefraværet. Hvor stort bidraget er fra hver av dem, er imidlertid uklart.

### **Lover og regelverk**

Forskning både i Norge og andre land tyder på at fraværet er påvirket av hvordan kompensasjonsordningene er utformet. Da den nåværende sykelønnsordningen ble innført i 1978, synes dette å ha ført til en viss økning i fraværet. Siden 1978 har hovedprinsippene i sykelønnsordningen

(100 prosent kompensasjon fra første sykedag, egenmelding ved fravær inntil tre dager) ligget fast. Det har imidlertid vært noen mindre innstramminger i egenmeldingsordningen (1984), innføring av ordninger for oppfølging av sykmeldte (1988 og 1993), samt innskjerpning av de medisinske vilkårene for sykmelding (1993). I 2004 ble det foretatt videre innskjerpinger, bl.a. krav om økt bruk av delvise sykmeldinger og økte krav til legens dokumentasjon av behov for lengre sykmeldingsperioder. Tiltakene i 1993 kan ha bidratt til nedgangen i fraværet på første del av 1990-tallet. Fraværet begynte imidlertid å stige kort tid etter at flere av tiltakene var satt i verk. Tiltakene i 2004 ser ut til å ha hatt en sterkere og mer varig effekt.

### **Tiltak og kampanjer**

Fra begynnelsen på 1990-tallet ble det inngått en rekke avtaler mellom partene i arbeidslivet om arbeid for å redusere sykefraværet. Det virker rimelig å tro at dette arbeidet har bidratt noe til fraværnedgangen på begynnelsen av 1990-tallet, og evalueringer foretatt på den tiden tyder også til dels på det. Disse tiltakene kan imidlertid selvsagt ikke forklare den senere økningen

i fraværet, i alle fall ikke på noen annen måte enn som en følge av at tiltakene bare hadde kortsiktige effekter.

I 2001 ble det inngått nye avtaler mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, den såkalte IA-avtalen. En fersk evaluering av denne avtalen konkluderer med at den har ført til redusert fravær med sykmelding. Reduksjonen var imidlertid svak, og estimatet ville trolig vært enda lavere dersom det hadde vært mulig å korrigere for at IA-avtalen medfører en viss overgang fra legemeldt til egenmeldt fravær (siden adgangen til bruk av egenmelding utvides).

### **Andre faktorer**

Eldre har høyere sykefravær enn yngre (målt i tapte arbeidsdager) og endret alderssammensetning i arbeidsstyrken kan forklare noe av svingningene over tid i fraværet. Andre forhold som har vært trukket fram, er arbeidsmiljø og holdninger. Disse forholdene kan ha mye å si for den enkeltes fravær, men har neppe endret seg over tid på en slik måte at de kan forklare de svingningene vi har sett i sykefraværet i Norge de siste 30 årene.

## **Oppsummering**

Det er en sterk sammenheng mellom økonomiske konjunkturer og sykefravær. Hvor mye seleksjons-, disiplinering- og aktivitetsnivåeffekter bidrar til dette, er imidlertid uklart. Strengere sykmeldingsregler, spesielt 2004-innstramningen, har også hatt effekt. Trolig har også IA-avtalen og tilsvarende avtaler på 1990-tallet ført til redusert fravær, men disse effektene er svake.

## **Litteratur**

- Bjørnstad, R. (2006). Er det økte sykefraværet tegn på et mer inkluderende eller ekskluderende arbeidsliv? Økonomiske analyser 6/2006. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Markussen, S. (2009). How physicians can reduce sick-leaves – Evidence from a natural experiment. Notat. Oslo: Ragnar Frisch Centre for Economic Research.
- Nossen, J. P. og Thune, O. (2009). Utviklingen i sykefraværet de siste 20 år. Arbeid og vel-ferd, nr. 3, s. 13–23.
- Ose, S. O. et al. (2009). Evaluering av IA-avtalen (2001-2009). Rapport A11947. Trondheim: SINTEF.