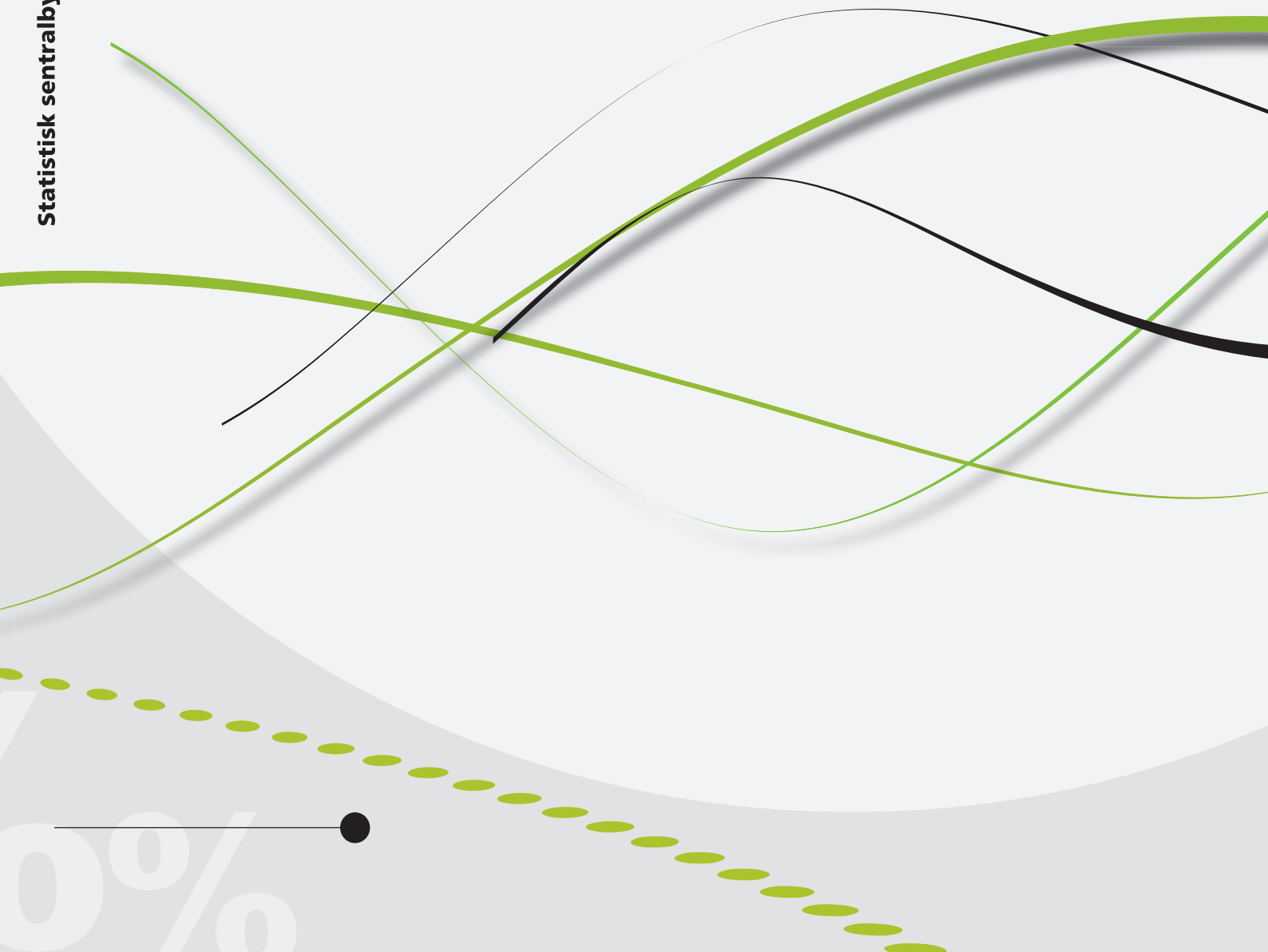




*Christoffer Berge, Jørgen Holck Johannessen og Helge Næsheim*

## **Internasjonal sammenligning av sykefravær**

Er Arbeidskraftundersøkelsene egnet som datakilde?



*Christoffer Berge, Jørgen Holck Johannessen  
og Helge Næsheim*

## **Internasjonal sammenligning av sykefravær**

Er Arbeidskraftundersøkelsene egnet som  
datakilde?

---

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

	<b>Standardtegn i tabeller</b>	<b>Symbol</b>
© Statistisk sentralbyrå	Tall kan ikke forekomme	.
Ved bruk av materiale fra denne publikasjonen skal Statistisk sentralbyrå oppgis som kilde.	Oppgave mangler	...
	Oppgave mangler foreløpig	...
ISBN 978-82-537-8321-5 (trykt)	Tall kan ikke offentliggjøres	:
ISBN 978-82-537-8322-2 (elektronisk)	Null	-
ISSN 0806-2056	Mindre enn 0,5 av den brukte enheten	0
Emne: 06.01 og 06.90	Mindre enn 0,05 av den brukte enheten	0,0
Publisert februar 2012	Foreløpig tall	*
	Brudd i den loddrette serien	—
	Brudd i den vannrette serien	
Trykk: Statistisk sentralbyrå	Desimaltegn	,

## Forord

I denne rapporten har vi analysert og dokumentert Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) som kilde for internasjonal sammenligning av sykefravær.

Formålet med AKU er primært å gi informasjon om utviklingen i sysselsetting og arbeidsledighet, og om ulike befolkningsgruppers tilknytning til arbeidsmarkedet. AKU er i utgangspunktet ikke designet for å være kilde for sykefraværstatistikk. I de fleste land kommer data om sykefravær fram som et biprodukt når man måler folks arbeidstid.

I mangel av internasjonalt sammenlignbare spesialstatistikker over sykefravær blir AKU likevel ofte brukt som kilde. Man ser da på andelen sysselsatte personer som var helt fraværende fra arbeid på grunn av egen sykdom i referanseuken. Det er av interesse å se om denne målingen av sykefravær er jamførbar mellom landene.

Hovedformålet med rapporten er å analysere om utformingen av AKU-undersøkelsene er så ulike mellom land at det kan forklare deler eller hele forskjellen man observerer i sykefraværet. I tillegg ser vi på om det er andre faktorer som også kan bidra til å forklare de forskjeller i sykefravær som AKU viser. Det gjelder utformingen av sykepengeordningen og andre institusjonelle ordninger, som for eksempel oppsigelsesvern.

Rapporten er skrevet av Christoffer Berge (prosjektleder), Jørgen Holck Johannessen og Helge Næsheim ved Seksjon for arbeidsmarkedsstatistikk.

Publikasjonen er også tilgjengelig på SSBs nettsider:  
[http://www.ssb.no/publikasjoner/etter\\_serie/rapp/](http://www.ssb.no/publikasjoner/etter_serie/rapp/).

Referansegruppen for arbeidet har bestått av Steinar Westin (leder for programstyret for "Forskning om årsaker til sykefravær og utstøting fra arbeidslivet" fram til sommeren 2011), Yngvill R. Tømmerberg (Norges forskningsråd) og Torill Lødemel (NHO). Vi takker referansegruppen for nyttige råd og innspill. Forfatterne står selv ansvarlig for analysene og konklusjonene i rapporten.

Prosjektstøtte: Arbeidet er finansiert av Norges forskningsråd.

## Sammendrag

Hovedformålet med rapporten er å analysere om utformingen av Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) er så ulike mellom land at det kan forklare deler eller hele forskjellen man observerer i sykefraværet. I tillegg ser vi på om det er andre faktorer som også kan bidra til å forklare de forskjeller i sykefravær som AKU viser. Det gjelder utformingen av sykepengeordningen og andre institusjonelle ordninger, som for eksempel oppsigelsesvern.

I mangel av internasjonale sammenlignbare spesialstatistikker om sykefravær blir AKU ofte brukt. Man ser da på andelen sysselsatte personer som var helt fraværende fra arbeid på grunn av egen sykdom i referanseuken. Norge kommer da ut med de høyeste tallene.

Rapporten er ment som en støtte til forskere som ønsker å benytte AKU-data for å sammenligne sykefravær mellom land. Ved siden av at den drøfter problemstillinger rundt jamførbarhet, har den også et kapittel om hvordan man praktisk kan få tilgang til AKU-tall fra EU-land.

Til spørsmålet om sykefraværet målt ved AKU er jamførbar mellom land, har vi i hovedsak jamført Norge med Sverige, Danmark og Finland. Sykefraværet i 2009, målt ved AKU, var 4 prosent i Norge, 2,3 prosent i Sverige, 1,9 prosent i Danmark og 2,6 prosent i Finland.

Hovedkonklusjonen er at måten man måler sykefravær på i AKU, synes å være sammenlignbar mellom de landene vi har sett på. Dette gjelder den tekniske utformingen av undersøkelsen. AKU gir også et bredt sett av data om personene og deres arbeidsforhold, men har mindre informasjon om sykefraværet som sådan. Det gjelder diagnose, og om det er egen- eller legemeldt, og i en del land spør man heller ikke etter varighet.

Når man ser bredere på problemstillingen om jamførbarhet av tallene, er det flere forhold man må ta hensyn til enn når sykefraværet måles isolert:

- Hvis det er forskjeller mellom land i bruk av delvis sykemelding eller andre ordninger som gjør at syke personer ikke er 100 prosent fraværende fra jobb, vil det gjøre AKUs måltall for sykefravær mindre sammenlignbart. Det vanlige brukte måltall fra AKU krever at man er 100 prosent fraværende fra jobb.
- Ulike institusjonelle ordninger kan bety at sykmeldte i noen land raskere kan miste jobben på grunn av ulike regler for oppsigelsesvern eller at man raskere overføres til andre velferdsordninger. Dette kan gi endret atferd i form av at folk raskere går tilbake til jobb, men kan også gjøre at man raskere havner utenfor status som sysselsatt og dermed faller utenfor AKUs mål på sykefravær. I sistnevnte tilfelle kamufleres reelle forskjeller i sykefravær.

Disse forholdene vil også gjelde andre kilder for sykefraværstatistikk, som for eksempel den sentrale sykefraværstatistikken.

Tidsrammen for prosjektet har ikke gitt mulighet for å gå detaljert til verks i problemstillingene nevnt i de to ballpunktene over; men det virker som om Danmark har mindre strenge krav til oppsigelser. Om man blir gående lenger på sykepenge i Norge enn i andre land på grunn av administrative regler, ville man forvente at man i Norge har flere med lange sykefravær. Sammenlignet med tall fra svensk og finsk AKU finner vi at Norge har en vesentlig høyere andel med fravær i intervallet mellom 5 og 26 uker, mens avstanden i andelen med fravær over 26 uker er vesentlig mindre. I dansk AKU måles ikke lengden på sykefraværene.

## Abstract

The main purpose of this report is to analyse whether the design of the Labour Force Survey (LFS) varies between countries to the extent that it can partly or fully explain the differences observed in sickness absence rates. The report also examines whether other factors can help explain the deviances in sickness absence observed across the LFSs, such as differences in sickness pay schemes and other institutional arrangements, e.g. dismissal protection.

Due to the lack of international comparable statistics on sickness absence, the LFS is often used. The sickness absence figures are based on the share of employed persons who were absent from work due to own illness during the entire reference week. Among the countries we have looked at, Norway has the highest share.

The report is intended as an aid for researchers who want to use LFS data to compare sickness absence between countries. Besides discussing the issue of comparability, the report also includes a chapter on how to obtain LFS figures from other EU countries.

In order to examine the question of whether the sickness absence rate as measured in the LFS is comparable between countries, we have mainly compared Norway to Sweden, Denmark and Finland. The sickness absence rate in 2009 was 4.0 per cent in Norway, 2.3 in Sweden, 1.9 in Denmark and 2.6 in Finland.

The main conclusion in the report is that the method of measuring sickness absence in the LFS seems to be comparable across the countries we have examined in relation to the technical design of the survey. The LFS also provides a broad range of data on the respondents and their employment situation, but less data on the nature of the actual sickness absence, i.e. diagnosis, whether the absence is self-certified or certified by a doctor. In addition to this, some countries do not ask the duration of the absence.

When taking a broader look at the problem of comparability, more factors need to be taken into account than when measuring the sickness absence in one country:

- If there are differences between countries in the use of graded sick pay or other schemes that result in sick employees not being 100% absent from work, the comparability of LFS data is weaker. The most widely used target figure requires 100% absence from work throughout the entire reference week.
- Differences in institutional arrangements can result in employees on sick leave losing their jobs quicker in some countries due to different employment protection rights, or because the transfer to other welfare arrangements happens sooner. This may produce different behaviour, with employees returning to work sooner, but can also mean that they lose their employee status and as such are excluded from the LFS target figure for sickness absence. In the latter example, real differences in sickness absence are camouflaged.

These circumstances also apply to other sources of data for sickness absence, such as the central sickness absence statistics.

The time frame for the project has not afforded us the opportunity to scrutinize the problems mentioned in the two bullet points above more thoroughly. However, it seems that Denmark has less stringent requirements with regard to work dismissals. If sick pay is paid for a longer period in Norway than in other countries due to administrative rules, the expectation would be for Norway to have more employees on long-term sick leave. Compared with figures from the Swedish and Finnish LFS, Norway has a substantially higher share of absences lasting between 5 and 26 weeks, while the gap between the countries is considerably smaller for employees who are absent for more than 26 weeks. The duration of sickness absence is not measured in the Danish LFS.

## Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>4</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>5</b>
<b>Innhold</b> .....	<b>6</b>
1.1. Bakgrunn og formål .....	7
1.2. Arbeidskraftundersøkelser (AKU).....	8
1.3. Disponering av rapporten .....	8
<b>2. Drøfting av problemstillingen og valg av metoder</b> .....	<b>9</b>
2.1. Utviklingen i sykefraværet .....	9
2.2. Drøfting av problemstillingen .....	11
2.3. Metoder for jamføring av sykefravær mellom land .....	12
2.4. Datagrunnlag.....	13
<b>3. Sykefravær belyst ved AKU</b> .....	<b>14</b>
3.1. Hvordan sykefravær måles i norsk AKU.....	14
3.2. Tekniske sider ved AKU .....	14
3.3. Utforming av sykepengeordninger og andre institusjonelle ordninger .....	20
3.4. Egenskaper ved sysselsettingen .....	27
3.5. Konjunkturer og sykefravær .....	34
<b>4. Veiledning til forskere vedrørende AKU-data</b> .....	<b>37</b>
4.1. Beskrivelse av dataene .....	37
4.2. Veiledning til forskere .....	37
4.3. Rettledning i europeisk statistikk – European Statistical Data Support .....	37
4.4. Hvordan bestille mikrodata fra Eurostat? .....	38
4.5. Variabeloversikt.....	38
<b>5. Oppsummering</b> .....	<b>39</b>
<b>Referanseliste</b> .....	<b>42</b>
<b>Vedlegg A: Sykefravær i norske AKU sammenlignet med sykefraværstatistikken</b> ....	<b>44</b>
<b>Vedlegg B: Tabeller og figurer</b> .....	<b>46</b>
<b>Vedlegg C: Næring og varighet</b> .....	<b>50</b>
<b>Vedlegg D: Variabeloversikt</b> .....	<b>52</b>
<b>Figurregister</b> .....	<b>69</b>
<b>Tabellregister</b> .....	<b>70</b>

# 1. Innledning

## 1.1. Bakgrunn og formål

I den offentlige debatten blir det hevdet at sykefraværet i Norge er blant verdens høyeste. Dette bygger som oftest på sykefraværstall som kommer fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Særlig OECD anvender AKU-tall i stor grad.

AKU i de fleste land er ikke primært designet for å gi tall for sykefravær. OECD og andre brukere av AKU-tallene kommenterer dette bare i liten grad. Hovedformålet med rapporten er å analysere om utformingen av AKU-undersøkelsene er så ulike mellom land at det kan forklare deler eller hele forskjellen man observerer i sykefraværet. I tillegg ser vi på om det er andre faktorer som også kan bidra til å de forskjeller i sykefravær som AKU viser. Det gjelder utformingen av sykepengeordningen og andre institusjonelle ordninger, som for eksempel oppsigelsesvern.

Formålet med AKU er å gi informasjon om utviklingen i sysselsetting og arbeidsledighet, og om ulike befolkningsgruppers tilknytning til arbeidsmarkedet. AKU dekker alle personer i alderen 15-74 år registrert bosatt i Norge (før 2006 var aldersgruppen 16-74 år). Hovedkilden for AKU er kvartalsvise, representative utvalgsundersøkelser basert på intervju per telefon. Én uke anvendes som referanseperiode (undersøkelsesuken). Informasjon om sykefravær fremkommer ved at de som svarer at de var fraværende fra jobb hele referanseuken blir spurt om årsaken til fraværet. Egen sykdom er ett av svaralternativene.

Det er en rekke problemer knyttet til det å sammenligne sykefraværet mellom land. Sykefravær er for det første ikke samme fenomen i alle land. En person som er sykmeldt fra jobben i Norge, kan være uten jobb i for eksempel Danmark og over på andre statlige støtteordninger. Systemet av ordninger knyttet til arbeidsuførhet av varierende grad er ulike landene imellom. Det avgjørende er hvor lenge en blir definert å være sysselsatt (midlertidig fraværende fra arbeid) og hvordan oppsigelsesvernet er ved langvarig sykdom.

Det finnes ulike kilder som måler sykefravær. Én type undersøkelser er de som er spesielt rettet inn mot å måle sykefravær, som for eksempel den sentrale sykefraværstatistikken.<sup>1</sup> Arbeidskraftundersøkelsene er en annen type undersøkelser som sier noe om sykefraværet. I tillegg kan sykepengestatistikk og ulike statistikker fra arbeidsgiverorganisasjonene si noe om sykefraværet innen ulike bransjer og sektorer.

Nedenfor gir vi en kort beskrivelse av ulike sykefraværskilder.

### 1. Sykepengestatistikk

Statistikk fra de som utbetaler sykepenge, det vil si statistikk over ansatte som får utbetalt sykepenge utover det som arbeidsgiver betaler. I Norge vil dette være NAV, mens andre land ofte vil ha mindre generelle statlige ordninger og mer basert på ulike former for forsikringsordninger/sykekasser. Fordi utformingen og dekningsgraden av sykepengeordninger kan variere mye mellom land, vil dermed også statistikken ofte være lite sammenlignbar.

### 2. Statistikker fra arbeidsgiverorganisasjonene

Statistikker fra arbeidsgiverorganisasjonene var den vanlige formen for sykefraværstatistikk i Norge fram til den sentrale sykefraværstatistikken ble etablert i år 2000. Statistikk fra arbeidsgiverorganisasjonene er basert på tall fra et utvalg av medlemsbedriftene i den enkelte organisasjon. I praksis vil man med dette opplegget nasjonalt ikke ha dekket alle næringer, og det vil være problem med både skjevhet og størrelsen på frafallet i en del av undersøkelsene.

---

<sup>1</sup> I vedlegg A er det gitt en kort beskrivelse av den sentrale sykefraværstatistikken.



Sammenlignbarhet mellom land vil dessuten være vanskelig fordi man ofte ikke finner arbeidsgiverorganisasjoner som dekker det samme segmentet av økonomien.

### **3. Undersøkelser spesielt innrettet på å måle sykefravær**

Dette er statistikk som dekker alt sykefravær for hele økonomien, som for eksempel den sentrale sykefraværstatistikken som SSB lager i samarbeid med NAV. Ifølge nettsidene til ulike lands statistikkbyråer synes det å være få land som har en slik foruten Norge. Søker man etter tall for sykefravær, får man sjelden treff på en egen spesialstatistikk. Der man finner data, er dette ofte tall for sykefravær samlet inn som en del av en tematisk bredere anlagt undersøkelse blant et utvalg husholdninger. Dette kan typisk være undersøkelser om helse, levekår eller sysselsetting/arbeidstid.

Av slike undersøkelser er Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) som regel ansett som de mest interessante, fordi de jevnt over dekker alt sykefravær, har størst utvalg, gjennomføres løpende og er generelt blant de mest harmoniserte.

## **1.2. Arbeidskraftundersøkelser (AKU)**

Når tall fra AKU ofte blir brukt til å gi tall for sykefravær, skyldes det at det ikke finnes noen internasjonalt standardisert undersøkelse av fenomenet sykefravær. AKU er på sin side en godt standardisert undersøkelse av folks forhold til arbeidsmarkedet. Standardiseringen skjer ved at The International Labour Organisation (ILO) har anbefalinger om definisjoner av sentrale begrep som sysselsetting og arbeidsledighet. Videre har EU foretatt ytterligere spesifiseringer av disse, samt at man har laget konkrete krav til løpende rapportering av AKU-data til EUs statistikkbyrå – Eurostat. Landene, inkludert EFTA-landene, rapporterer aidentifiserte mikrodata fra AKU etter en fastlagt filbeskrivelse.

I AKU må man først bli definert som sysselsatt for å få spørsmål om årsaken til at man var borte fra arbeid i undersøkelsesuken. Det betyr at kun sysselsatte personer kan bli klassifisert som syk i AKU. Hvis det er slik at personer med kroniske sykdommer raskere går ut av arbeidsstyrken i andre land enn i Norge, der ett års sykmelding er fast praksis også for personer som åpenbart ikke vender tilbake til arbeidslivet, kan det gi store utslag i tallene. Vi vet fra Norge at langtidsfravær har svært stor betydning for det totale fraværet.

Hva vil det si at AKU ikke primært er designet for å måle sykefravær? Både fra ILOs og EUs side er vekten i standardiseringen lagt på måling av sysselsetting og arbeidsledighet. Tall over sykefravær kommer som et biprodukt av at man måler arbeidstid. Nærmere bestemt kommer det fram som en av årsakene til at folk ikke arbeider de timene som de vanligvis gjør i referanseuken for undersøkelsen. I EUs liste over variable som skal innrapporteres, inngår ikke varighet på sykefraværet, diagnose, om fraværet er egenmeldt eller legemeldt, og heller ikke avlønning under sykefraværet. Alt dette er variable som man vil ønske å ha med i en statistikk som skal måle utvikling og struktur på sykefraværet. Men kan det på tross av disse manglene likevel tenkes at AKU gir et brukbart bilde av forskjellene mellom land når det gjelder sykefraværet?

## **1.3. Disponering av rapporten**

Vi starter i kapittel 2 med en nærmere drøfting av problemstillingen før vi ser på noen metodiske forhold knyttet til analysen. I kapittel 3 gir vi først en beskrivelse av hvordan sykefraværet måles i norsk AKU. Deretter ser vi på hvilke forhold som har betydning når vi sammenligner over landegrensene. I kapittel 4 gis det en veiledning til forskere som skal benytte AKU-data fra Eurostat for å sammenligne sykefravær mellom land. Kapittel 5 oppsummerer rapporten.

## 2. Drøfting av problemstillingen og valg av metoder

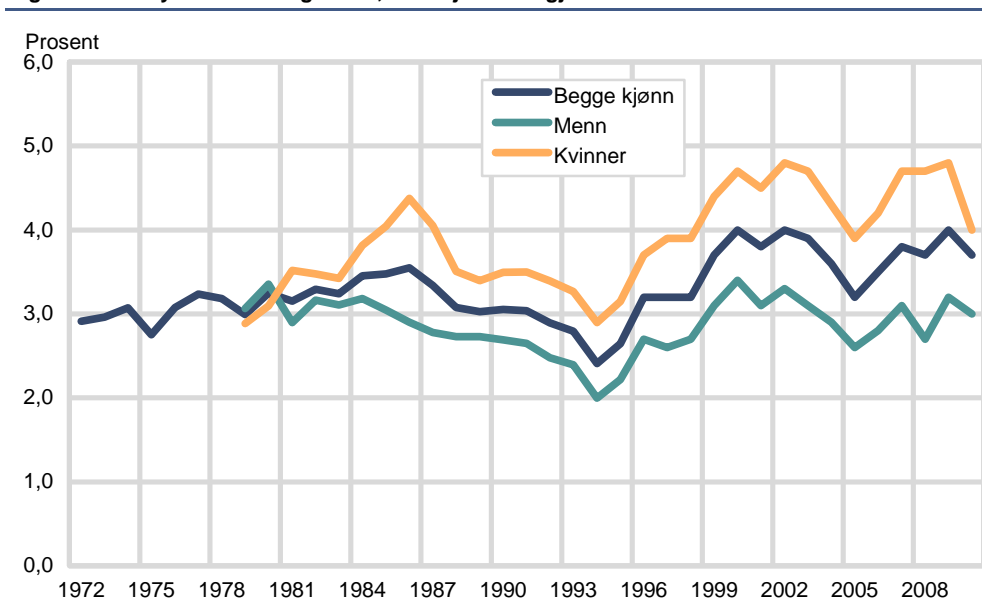
I dette kapittelet foretar vi en nærmere drøfting av problemstillingen og beskriver hvilke metoder vi benytter for å sammenligne sykefravær mellom land.

Vi starter med å gi en beskrivelse av utviklingen i sykefraværet i de nordiske landene samt Storbritannia og Nederland (kapittel 2.1). De forskjeller i sykefraværet som vi observerer mellom land, kan skyldes en rekke forhold. I kapittel 2.2 foretar vi en gruppering av slike forhold ut fra det som er formålet med dette prosjektet, nemlig å se på AKU som måleinstrument. Deretter beskriver og drøfter vi i kapittel 2.3 det videre opplegg for analysen. Til slutt gis en kort beskrivelse av datagrunnlaget.

### 2.1. Utviklingen i sykefraværet

Figur 2.1 viser AKUs tall for sykefravær i Norge fra 1972 til 2010. Figuren gir fram til 1978 bare totaltallet for sykefravær, men fra 1979 også fordelt på kvinner og menn. Hovedbildet er at sykefraværet for både kvinner og menn har variert en god del over perioden, men likevel slik at det har vært en stigende tendens for kvinner, mens det for menn har svingt rundt samme nivå som på 1970-tallet. Vi ser også at det er klare sammenhenger i variasjonene fra år til år mellom menn og kvinner – for kvinner rundt en stigende trend – for menn rundt et stasjonært nivå.

Figur 2.1. Sykefravær ifølge AKU, etter kjønn. Årsgjennomsnitt 1972-2010. Prosent

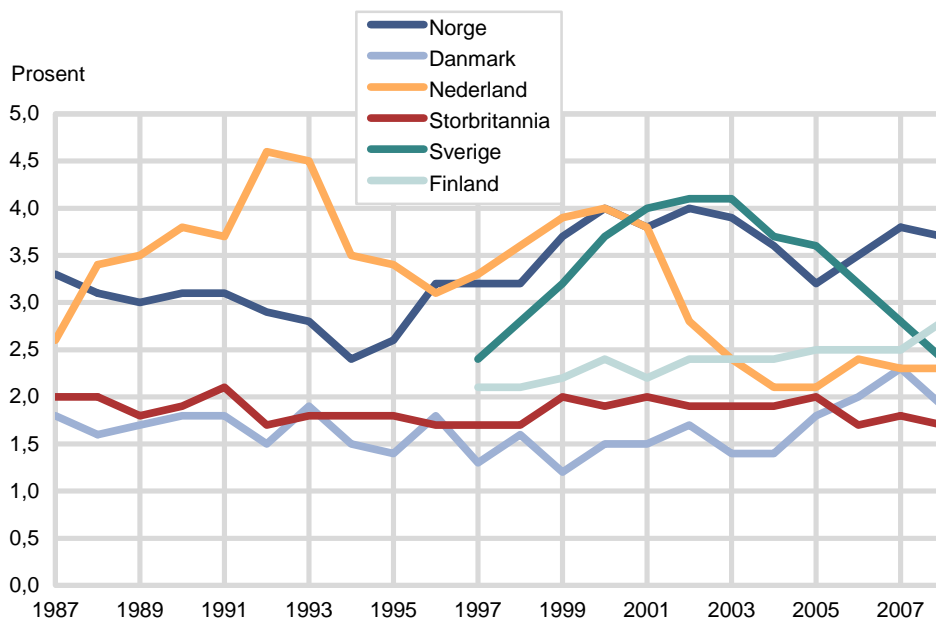


Figur 2.2 viser at sykefraværet svinger mye over tid i Norge, Sverige og Nederland, mens det har vært mer stabilt i Storbritannia, Danmark og Finland. Utviklingen i Norge og Sverige har i stor grad fulgt samme mønster. Sykefraværet falt fra slutten av 1980-tallet til relativt lave nivåer på midten av 1990-tallet. Figur 2.2 viser at historisk sett var sykefraværet lavest i Norge i 1994, med 2,4 prosent, mens det var lavest i Sverige i 1996 og 1997, med 2,4 prosent. Deretter var det en kraftig vekst i sykefraværet, og i 2002 var sykefraværet i Norge og Sverige henholdvis 4 og 4,1 prosent. I 2003 og 2004 falt sykefraværet noe i Norge, for så at ta seg opp igjen fra 2005. I 2008 var sykefraværet ifølge norsk AKU 3,7 prosent. I samme periode falt sykefraværet kraftig i både Nederland (fra 2000) og Sverige (fra 2003) til nivåer som ligger langt under Norge. Dette er land hvor det har vært til dels store endringer i sykefraværsordningene. I Sverige og Nederland var sykefraværet i 2008 henholdvis 2,4 og 2,3 prosent.

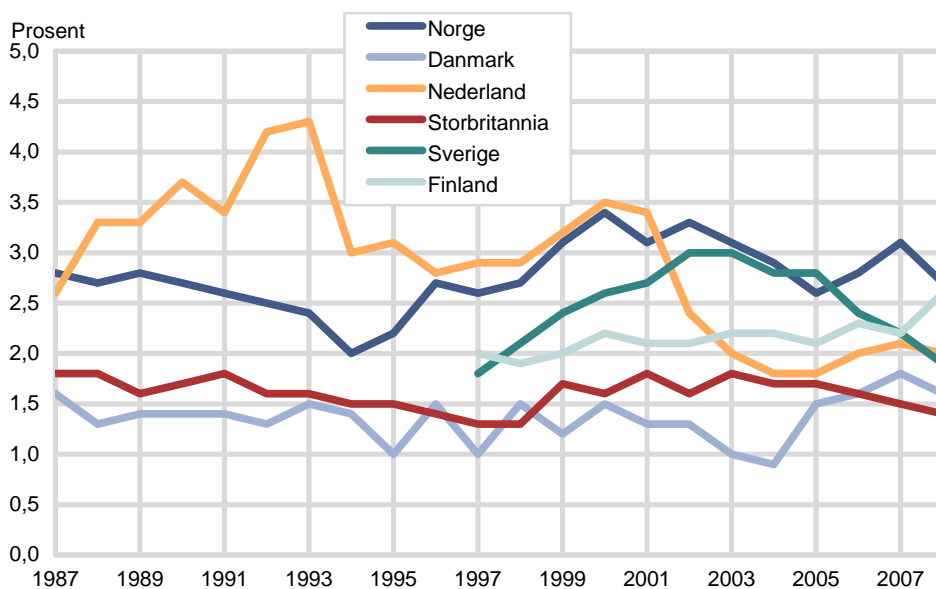
Noe av variasjonene i figurene skyldes utvalgsusikkerhet. Endringer fra ett år til det neste må derfor tolkes med forsiktighet. Videre er det ekstra stor usikkerhet knyttet til tallene fra Nederland, blant annet på grunn av lav svarprosent/kvalitet.

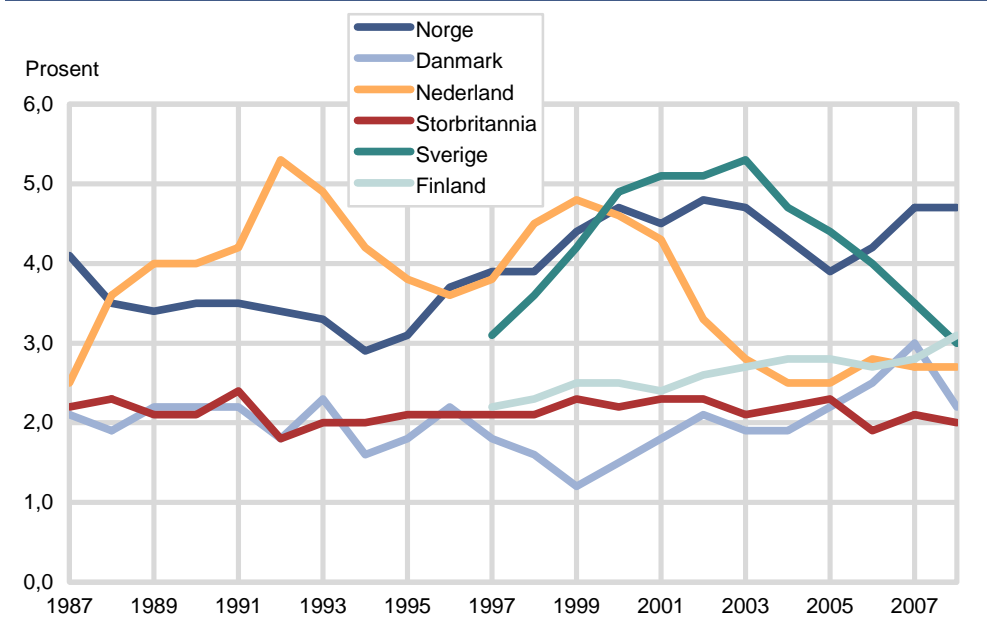
Ved å sammenligne figur 2.3 og 2.4 ser vi at sykefraværet for menn er lavere enn for kvinner i alle landene. Fraværet for menn i Norge er likevel høyere enn for kvinner i Storbritannia og Danmark.

**Figur 2.2. Sykefravær ifølge AKU, etter utvalgte land. Årsgjennomsnitt 1987-2008. Prosent**



**Figur 2.3. Sykefravær ifølge AKU, etter utvalgte land. Årsgjennomsnitt 1987-2008. Menn. Prosent**



**Figur 2.4. Sykefravær ifølge AKU, etter utvalgte land. Årsgjennomsnitt 1987-2008. Kvinner. Prosent**

## 2.2. Drøfting av problemstillingen

Spørsmålet om AKU er egnet som datakilde, kan tolkes på flere måter. Det ene er om ulike lands AKU måler sykefraværet på en lik måte. Det andre er om AKUs data om sykefravær gir et godt bilde av forskjeller i sykefraværet mellom land. Da er man ikke bare opptatt av sykefraværsprosenten isolert sett, men av en bredere beskrivelse av sykefraværet i form av for eksempel fordeling på langtids- og korttidsfravær. Hovedvekten i denne rapporten ligger på den første problemstillingen.

AKUs mulighet for en bred beskrivelse av sykefraværet har sine klare begrensninger ved at den ikke primært er designet for dette. Data om sykefravær fremkommer som et biprodukt i en spørresekvens om arbeidstid. Sysselsatte som ikke utførte arbeid i referanseuken for undersøkelsen, spørres om årsaker til fraværet. Egen sykdom er da ett av svaralternativene. I noen land spørres det også om lengden på fraværet. Andre utdypende spørsmål stilles som regel ikke, verken om diagnose, om fraværet er egen eller legemeldt, eller andre forhold knyttet til sykefraværet. Alt dette er variable som man vil ønske å ha med i en statistikk som skal måle utvikling og struktur på sykefraværet. Derimot gir AKU mye og jamførbare data om egenskaper ved personene, som alder, kjønn, yrke, næring og arbeidstid.

Ut fra formålet i denne analysen har vi valgt følgende inndeling av faktorer som vil være av betydning når AKU benyttes til sammenligning mellom land:

### 2.2.1. Tekniske sider ved AKU

Med dette tenker vi på om AKU-undersøkelsene er så ulike mellom land at dette i seg selv (uavhengig av punktene 2.2.2-2.2.4 nedenfor) vil kunne forklare hele eller deler av forskjellene som observeres. Med tekniske sider ved AKU menes for eksempel hvor lenge man kan være fraværende fra jobb og fortsatt bli definert som sysselsatt, og hvordan prioriteringen er hvis flere fraværsårsaker oppgis.

### 2.2.2. Utformingen av sykepengeordningen og andre institusjonelle ordninger

Ulikheter i sykepengeordningene og andre tilgrensede institusjonelle ordninger, som for eksempel oppsigelsesvern, hvor lenge man kan være sykemeldt og ordninger som aktiv og gradert sykemelding, vil kunne påvirke målingen av sykefravær i AKU.

Dette kan for vårt formål deles i to undergrupper:

- Om utformingen av slike ordninger er ulik mellom land og dette påvirker aktørenes adferd
- Om utformingen av slike ordninger er ulik og dette har betydning for om/hvordan sykefraværet teknisk blir registrert i AKU

Et typisk eksempel på ballpunkt 1 kan være kompensasjonsgraden ved sykefravær. Med "aktørene" tenker vi her både på den enkelte sysselsatte, arbeidsgivere, leger og de som ellers administrerer ordningen.

I ballpunkt 2 tenker vi på hva som kan gi ulike tall selv om AKU-undersøkelsene i seg selv er likt utformet mellom landene og aktørenes adferd ikke nødvendigvis er ulik. Typisk eksempel på dette er bruk av en ordning som gradert sykemelding. I AKU vil en slik person ikke komme med som sykemeldt når man bruker den mest vanlige definisjonen på sykefravær, nemlig de som var helt fraværende fra arbeid i hele referanseuken.

Noen institusjonelle ordninger, som hvor lenge man kan være sykemeldt og oppsigelsesvern, vil kunne påvirke både aktørenes adferd og hvordan sykefraværet tekniske blir registrert i AKU.

### **2.2.3. Egenskaper ved sysselsettingen (som forklarer variasjon i sykefravær)**

Vi tenker her på om de sysselsatte i Norge avviker fra andre land med hensyn til variable som i alle disse landene er positivt korrelert med sykefravær, for eksempel om vi har en høyere andel eldre sysselsatte. Dette kan igjen deles inn om det er:

- egenskaper ved de sysselsattes allmenne helsetilstand. Vi har som regel ikke direkte mål på dette, men kan for eksempel se på aldersfordeling
- egenskaper ved jobben, som for eksempel omfang av deltid, skiftarbeid, yrkesfordeling
- egenskaper ved bedriften man arbeider ved, som for eksempel næring

### **2.2.4. Andre årsaker**

Det nevnes at sykefraværet også kan påvirkes av debatt/informasjon om sykefraværet og ordninger knyttet til dette.

Et spesielt forhold er om sykefraværet er negativt korrelert med arbeidsledigheten. Her vil det i utgangspunkt være tale om en mulig samvariasjon mer enn en direkte årsakssammenheng. Men én teori om årsakssammenheng går ut på at høy ledighet fører til mindre fravær av frykt for at man ellers vil stille dårligere enn andre på arbeidsmarkedet.

### **2.2.5. Konklusjon vedrørende problemstilling**

Målsettingen for denne analysen er om AKU som måleinstrument for sykefravær kan forventes å gi resultater som er jämførbare mellom land. Det er altså de mer tekniske sider ved AKU som datakilde vi primært er ute etter å se på. Det betyr at vi konsentrerer oss om punkt 2.2.1 over, men gjør også noen drøftinger av punkt 2.2.2. Fordi vi i disse analysene også vil se en del på sammensetningen av sykefraværet mellom land, kommer vi indirekte også inn på punkt 2.2.3. Når de gjelder punkt 2.2.4 presenterer vi figurer over utviklingen i ledighet og sykefravær for de landene vi sammenligner.

## **2.3. Metoder for jämføring av sykefravær mellom land**

Som nevnt er hovedfokus i denne analysen om det er tekniske sider ved AKU-undersøkelsene som kan forklare alt eller deler av de forskjeller vi observerer i sykefraværstallene. Vi gjør dette ved først å se på hvordan AKU-undersøkelsene er lagt opp, dels generelle sider ved undersøkelsene og dels hvordan spørsmålene rundt sykefravær spesielt er designet. Ved dette kan vi avdekke eventuelle

forskjeller og gi en indikasjon på om forskjellene bidrar til å gi høyere eller lavere tall. Mer presise kvantitative anslag på utslagene for sykefraværsprosenten vil det imidlertid være vanskelig å komme med. De observerte forskjeller i sykefraværsprosentene vil også være påvirket av alle de andre faktorene som er nevnt i punktene 2.2.1-2.2.4 over, og det vil være vanskelig å identifisere virkningen av den enkelte faktor. Vi forsøker likevel å gå et stykke den veien, dels ved å se på typer av forskjeller knyttet til det å bruke AKU som datakilde, og dels ved å se på hvordan de sysselsatte fordeler seg langs en del dimensjoner.

### **2.3.1. Relevans for forskere på området**

Det at vi ikke foretar en systematisk gjennomgang av alle faktorer som kan påvirke sykefraværet, gjør at vi ikke pretenderer å gi noen fullstendig forklaring på hvorfor sykefraværsprosenten varierer mellom landene. For forskere på området vil likevel vår analyse kunne gi et fundament for de mulige årsaker som skyldes ulikheter i hvordan AKU er lagt opp (punkt 2.2.1 over). Videre peker vi på en rekke forhold man må ta hensyn til ved å bruke AKU som måleinstrument for sykefravær, selv om AKU som sådan ikke er utformet særlig ulikt (punkt 2.2.2 over).

Det vil videre være slik at de momenter som drøftes i forhold til sammenlignbarhet mellom land, også vil være relevante når man analyserer sykefraværet over tid for Norge ved hjelp av AKU-data. I beskrivelsen av hvordan sykefravær måles i norsk AKU, har vi derfor også trukket inn forhold som har endret seg over tid i Norge.

## **2.4. Datagrunnlag**

SSB har mottatt mikrodata fra Eurostat som gjelder de fleste lands arbeidskraftundersøkelser. Dataene omfatter personer mellom 15-74 år (16-74 år før 2006) og inneholder informasjon om blant annet sykefravær, alder, kjønn, arbeidstid og næring for årene 1987-2008. På grunn av ressursrammen til dette prosjektet har vi i tillegg til Norge kun sett på Danmark, Nederland og Storbritannia – land det er naturlig for Norge å sammenligne seg med.

Det er mulig for land å reservere seg mot å være med på mikrodatafilen fra Eurostat. Av for eksempel juridiske årsaker kan det være problematisk for enkelte land å gi fra seg persondata. Vi mangler derfor mikrodata fra land som Sverige og Finland, og har bedt om enkelte tabeller fra disse landene.

Vi henviser til kapittel 4.1 for en mer detaljert beskrivelse av dataene.

### 3. Sykefravær belyst ved AKU

I dette kapittelet gir vi først en beskrivelse av hvordan sykefravær måles i den norske AKU. Deretter ser vi på forhold som kan forklare de forskjellene vi observerer mellom land. Vi går punktvis gjennom faktorene som vi drøftet i kapittel 2.2 og vurderer hvilken betydning disse kan ha på sykefraværstallet.

#### 3.1. Hvordan sykefravær måles i norsk AKU

##### 3.1.1. Generelt om AKU

AKU er en intervjuundersøkelse blant et tilfeldig utvalg av befolkningen i hele landet som er i alderen 15 -74 år. I 2011 var bruttoutvalget på 24 000 personer og med en svarprosent på 87 prosent. Hver person deltar i åtte etterfølgende kvartal. I Norge er AKU-utvalget slik at vi får med alle som tilhører samme (kjerne)familie. For den enkelte som intervjues, anvender man en uke som referanseperiode, men siden utvalget er fordelt på alle årets uker, får man representative gjennomsnitt for både kvartal og år.

Det primære formålet med AKU er å måle folks forhold til arbeidsmarkedet (sysselsetting, ledighet, utenfor arbeidsstyrken). For disse finnes en rekke kjennemerker ved personen som alder, kjønn, familiesituasjon og utdanning. For de som er uten arbeid, kartlegges ønsker om og søking etter arbeid. For de sysselsatte kartlegges en rekke forhold knyttet til jobben som yrke, næring, sektor og type ansettelse. Arbeidstid er viktig, og både avtalt og faktisk arbeidstid i referanseuken kartlegges, foruten ulike arbeidstidsordninger.

##### 3.1.2. Om måling av sykefravær i AKU

Sykefravær kartlegges som en del av spørresekvensen om arbeidstid. Det spørres først om avtalt arbeidstid i referanseuken, og deretter om fravær i referanseuken. For de som svarer at de var fraværende hele referanseuken, spørres det om årsaken til dette. Egen sykdom er ett av svaralternativene. Det er dette som danner grunnlaget for sykefraværstallene som tradisjonelt er brukt ved internasjonale sammenligninger (gjengitt i figur 2.2). Legg merke til at kravet for å bli definert under kategorien sykefravær, er at man var fraværende *hele* uken. Det vil si at om man jobber kun en time denne uken og er syk resten av uken, så kommer ikke dette med i sykefraværstallet.

For at en person skal være inkludert i sykefraværstallet i AKU, må personen under sykefraværet fortsatt være definert som sysselsatt. I norsk AKU vil en person kunne være fraværende på grunn av sykdom i inntil 12 sammenhengende måneder og fortsatt være definert som sysselsatt. Hovedbegrunnelsen er at fraværet er tidsbegrenset, at personen har en jobb under fraværet som man har rett til å komme tilbake til, og at man mottar lønn eller sykepengene under fraværet.

Fra og med 1996 stiller man i Norge også spørsmål om fravær til dem som bare var fraværende deler av referanseuken. Siden formålet med denne rapporten er å vurdere de sykefraværstall som vanligvis brukes ved internasjonale jamføringer, går vi ikke nærmere inn på målingen av slikt korttidsfravær.

#### 3.2. Tekniske sider ved AKU

Vi ser her på om det er forskjeller i landenes AKU som kan bidra til at sykefraværstallene ikke blir umiddelbart jamførbare (jf. punkt 2.2.1). Vi omtaler først generelle egenskaper ved AKU (kapittel 3.2.1). Deretter ser vi i kapittel 3.2.2 på måling av sykefravær i AKU. Kapittel 3.2.3 oppsummerer og konkluderer.

##### 3.2.1. Generelle egenskaper ved AKU

SSB startet med AKU i 1972, og det finnes tall for sykefravær i denne undersøkelsen helt tilbake til dette året. Det har ikke skjedd endringer i selve AKU-undersøkelsen

som vi mener skaper store problemer for sammenlignbarheten over tid, men det er selvsagt slik at om det skjer endringer i sykefravær i retning av mer korttidsfravær (fra lenger enn én uke til kortere enn én uke, eller omvendt) så kan dette påvirke utviklingen i det man faktisk måler, jf. betingelsen om fravær hele uken.

I de ulike lands undersøkelser for 2009 er det noen markante forskjeller, men de synes ikke å være av en slik art at det skulle tilsi at sykefraværstallene ikke blir jamførbare.

Sverige har et vesentlig større bruttoutvalg enn de andre landene. Frafallet er lavest i Norge. Finland og Danmark har et noe annerledes rotasjonsmønster enn Norge og Sverige.

Nedenfor går vi gjennom noen av momentene som kunne tenkes å gi brudd i tidsserien nasjonalt og svekke sammenlignbarheten landene imellom.

### ***Ulike referanseuker***

En faktor som kunne påvirke jamførbarheten, er hvilke uker i året som utvalget er spredd utover. I dag er utvalget i alle de aktuelle land spredd utover alle årets uker, men tidligere har dette vært annerledes.

For Norges vedkommende har én uke hele tiden vært lengden på referanseperioden, men hvilke uker man har kartlagt, har variert mye. Fra 1972 til 1987 kartla man bare én bestemt uke i hvert kvartal. Disse ukene ble lagt slik at man konsekvent prøvde å unngå ferieuker og uker med faste fridager. Fra 1988 til 1996 hadde man en referanseuke i hver måned. Det betydde at man fikk med en uke i juli, men ellers la man fortsatt ukene utenom uker med faste fridager eller typiske ferieuker. Siden 1996 har SSB intervjuet folk i alle årets uker. Man har altså spredd utvalget jevnt utover hele året. Tilsvarende er gjort for Danmark fra 1994 og i Sverige fra 1993. Før dette hadde man i Danmark bare en høstundersøkelse tilbake til 1984, mens Sverige hadde to uker per måned.

Man vet at sykefraværet generelt er lavere i ferieperioder. Det gir lavere teller i beregningen av sykefraværsprosenten i AKU (antall midlertidig fraværende hele referanseuken på grunn av sykdom i prosent av alle sysselsatte). Men i tillegg er tallet på sysselsatte i AKU (nevneren i beregningen av sykefraværsprosenten) jevnt over høyest i feriemåneden juli fordi man får et tillegg av sysselsatte i form av ungdom med feriejobber (de som er på ferie er fortsatt sysselsatt – midlertidig fraværende på grunn av ferie). Vi har sammenlignet tall for 3. kvartal med tall for 4. kvartal og 2. kvartal med 1. kvartal. Konklusjonen er at sykefraværsprosenten jevnt over er noe lavere i 2. og 3. kvartal enn i de andre kvartalene. Men forskjellen mellom kvartalene har ikke endret seg særlig mye siden 1972. Endringer i plasseringen av referanseukerne ser altså ikke ut til å ha gitt særlig brudd i tidsserien for sykefraværsprosenten.

Vi konkluderer derfor med at ulike referanseuker ikke har gitt merkbare brudd i tidsserien med årsgjennomsnitt for Norge.

### **3.2.2. Måling av sykefravær i AKU**

Vi går her gjennom de ulike elementer som leder fram til at en person inkluderes i tallet på personer med sykefravær i AKU.

#### ***Hvor lenge kan man være fraværende og fortsatt bli definert som sysselsatt?***

For å komme med i sykefraværstallet i AKU, er et absolutt krav at man må være definert som sysselsatt. I alminnelighet har de ulike land svært like regler for hvordan man klassifiserer personer som sysselsatt i AKU. Dette følger av anbefalinger fra The International Labour Organisation (ILO). Men på et meget viktig punkt i forhold til sykefravær er anbefalingene fra ILO noe mer vage, og man har heller ikke i EU kommet fram til enighet om felles retningslinjer. Dette gjelder presiseringen av hva som skal til for at en person som er fraværende fra arbeid, fortsatt skal defineres som sysselsatt.



Hovedkriteriet i anbefalingene fra ILO for at midlertidig fraværende skal regnes som sysselsatte, er at det fortsatt må foreligge en formell tilknytning til jobben. Dette kan operasjonaliseres til at det foreligger en dato for når personen har rett til å gjenoppta arbeidet. At personen fortsatt mottar en vesentlig del av lønnen, kan også telle med. Om personen ikke lenger mottar lønn, er det videre anbefalt at man setter en grense for varigheten på fraværet. Det er imidlertid ikke presisert fra ILOs side hva denne tidsgrensen skal være. I EU har det vært diskutert om man skal avtale en felles tidsgrense, uten at man har kommet fram til enighet.

I norsk AKU er grensen for når en person faller ut av populasjonen ”sysselsatt” satt til ett år. Det vil si at en person som har vært midlertidig fraværende i mer enn 12 måneder, fortsatt må få utbetalt lønn for at personen fortsatt skal regnes som sysselsatt. For Norge faller dette sammen med tiden man kan gå på sykepenger. I det norske spørreskjema spør man om varighet på fraværet. Hvis fraværet varer mer enn 12 måneder, spørres det om lønn under sykefraværet (som lønn regnes også sykepenger). For å bli definert som sysselsatt må lønnen utgjøre minst halvparten av tidligere lønn. Personer som ikke tilfredstiller disse kravene går ut av spørresekvensen om sysselsetting, og over til spørsmål om arbeidssøking, for å avgjøre om personen skal regnes som arbeidsledig eller utenfor arbeidsstyrken. I Norge oppga i 2009 2,6 prosent av de som var borte fra arbeid på grunn av egen sykdom at de hadde vært fraværende i mer enn 12 måneder. At noen kommer ut med lengre fravær enn 12 måneder, kan skyldes en kombinasjon av flere fraværsgrunner i denne perioden, slik at samlet varighet overstiger 12 måneder. Men det kan selvsagt også skyldes at det er oppitt feil tall for varighet eller at intervjueren har notert feil.

#### ***Sammenligning med Sverige, Danmark og Finland***

Sverige, Danmark og Finland har ingen øvre grense i AKU for hvor lenge en person kan bli definert som midlertidig fraværende på grunn av sykdom, så lenge personen selv oppfatter/svarer at han fortsatt har en jobb.

SSBs vurdering er at de nordiske landene behandler dette i hovedsak likt, og at det derfor ikke har betydning ved sammenligning mellom landene.

#### ***Hva styrer hvilken fraværårsak man får registrert i AKU?***

I de fleste lands AKU-undersøkelser er det mulig å oppgi flere årsaker til fravær. Hva som velges hvis flere fraværårsaker oppgis, kan ha betydning for sykefraværstallet.

#### ***Norge***

Personer med jobb som oppgir at de ikke har arbeidet i referanseuken, får i Norge et åpent spørsmål om årsaker til fraværet. En person kan oppgi flere grunner til fraværet, for eksempel egen sykdom og ferie. I Norge benyttes følgende fraværsgrunner:

01	FERIE
02	EGEN SYKDOM ELLER SKADE
03	SYKDOM I HJEMMET
04	FØDSELSPERMISJON/SVANGERSKAPSPERMISJON
05	PERMISJON PGA. BARNEOMSORG
06	PERMISJON PGA. ANDRE PERSONLIGE FORHOLD
07	AVSPASERING/FLEKSIBEL ARBEIDSTID
08	ARBEIDSTIDSORDNING
09	UTDANNING ELLER OPPLÆRING
10	HELLIGDAG, ALMINNELIG FRIDAG
11	ARBEIDSKONFLIKT
12	DÅRLIG VÆR
13	ARBEIDSSSTANS PGA. TEKNISKE FORHOLD
14	UFRIVILLIG PERMITTERT
15	SKAL BEGYNNE I EN NY JOBB SEINERE
16	SLUTTET I JOBB UTEN Å BEGYNNE I NY
17	HADDE IKKE OPPDRAG
18	ANDRE GRUNNER

Det er mulig å oppgi fire årsaker til fraværet. Hva som blir valgt som hovedgrunn, styres av rekkefølgen på svaralternativene. Det vil si at den øverste fraværsårsaken gis første prioritet. Dersom for eksempel ferie og egen sykdom oppgis som årsaker til fraværet, er prioriteringen i Norge slik at ferie velges som hovedgrunn til fraværet. I AKU-filen til Eurostat skal bare hovedgrunn angis.

### **Sammenligning med Sverige, Danmark og Finland**

I Danmark, Sverige og Finland er det noen forskjeller fra Norge i hvilke fraværsårsaker man har, og hvordan man prioriterer hvis det er flere årsaker til fraværet. Men alle landene har en kategori for egen sykdom eller skade.

I Danmark skal kun den viktigste årsaken oppgis dersom det er flere grunner til fravær. Hvis en person oppgir flere årsaker i Finland, skal den som står for flest timer velges. I Sverige kan man oppgi maksimalt to årsaker til at man var fraværende hele referanseuka. De som har oppgitt to grunner, blir videre bedt om å oppgi hovedgrunnen til fraværet.

### **Ulike fraværsgrunner i Norge, Sverige, Danmark, Nederland og Storbritannia**

Tabell 3.1 viser sysselsatte personer og sykefravær i 2009 fordelt etter fraværsgrunner for Norge, Sverige, Danmark, Nederland og Storbritannia.

En hypotese kan være at Norge har høy andel på sykefravær fordi utformingen av spørresekvensen i AKU ledet til at man i Norge i større grad oppga sykefravær som årsak enn i andre land. Vi ville da forvente at andre land hadde relativt høyere andel av andre typer fravær. Tallene i tabell 3.1 tyder ikke på dette.

**Tabell 3.1. Sysselsatte personer og sykefravær ifølge AKU, etter utvalgte land, kjønn og fraværsgrunn. Årsgjennomsnitt 2008**

	Personer	Fraværsandel	Syss.prosent
<b>Norge</b>			
<b>I alt</b>			
Sysselsatte i alt .....	2 524	100	72,0
Fravær i alt .....	400	15,9	-
Ferie .....	93	3,7	-
Egen sykdom/skade .....	187	7,4	-
Grunner for øvrig .....	74	2,9	-
<b>Menn</b>			
Sysselsatte i alt .....	1 332	100	74,9
Fravær i alt .....	181	13,6	-
Ferie .....	36	2,7	-
Egen sykdom/skade .....	97	7,3	-
Grunner for øvrig .....	19	1,4	-
<b>Kvinner</b>			
Sysselsatte i alt .....	1 192	100	69,0
Fravær i alt .....	219	18,4	-
Ferie .....	56	4,7	-
Egen sykdom/skade .....	90	7,6	-
Grunner for øvrig .....	55	4,6	-
<b>Sverige</b>			
<b>I alt</b>			
Sysselsatte i alt .....	4 593	100	66,8
Fravær i alt .....	716,9	15,6	-
Ferie .....	389,7	8,5	-
Egen sykdom/skade .....	111,7	2,4	-
Grunner for øvrig .....	215	4,7	-
<b>Menn</b>			
Sysselsatte i alt .....	2 421,8	100	69,6
Fravær i alt .....	326,2	13,5	-
Ferie .....	199,5	8,2	-
Egen sykdom/skade .....	47,5	2	-
Grunner for øvrig .....	79,2	3,3	-
<b>Kvinner</b>			
Sysselsatte i alt .....	2 171,1	100	63,8
Fravær i alt .....	390,7	18	-
Ferie .....	190,2	8,8	-
Egen sykdom/skade .....	64,2	3	-
Grunner for øvrig .....	136,3	6,3	-

	Personer	Fraværsandel	Syss.prosent
<b>Danmark</b>			
<b>I alt</b>			
Sysselsatte i alt .....	2 854	100,0	69,8
Fravær i alt .....	415	14,5	-
Ferie .....	235,5	8,3	-
Egen sykdom/skade .....	54,6	1,9	-
Grunner forøvrig .....	124,9	4,4	-
<b>Menn</b>			
Sysselsatte i alt .....	1 517	100,0	73,9
Fravær i alt .....	182	12,0	-
Ferie .....	118,7	7,8	-
Egen sykdom/skade .....	24,8	1,6	-
Grunner for øvrig .....	38,6	2,5	-
<b>Kvinner</b>			
Sysselsatte i alt .....	1 336	100,0	65,6
Fravær i alt .....	232,9	17,4	-
Ferie .....	116,8	8,7	-
Egen sykdom/skade .....	29,8	2,2	-
Grunner forøvrig .....	86,3	6,5	-
<b>Nederland</b>			
<b>I alt</b>			
Sysselsatte i alt .....	8 513	100,0	69,3
Fravær i alt .....	1 093	12,8	-
Ferie .....	660,3	7,8	-
Egen sykdom/skade .....	198,3	2,3	-
Grunner forøvrig .....	234,4	2,8	-
<b>Menn</b>			
Sysselsatte i alt .....	4 634	100,0	75,4
Fravær i alt .....	535,6	11,6	-
Ferie .....	349,6	7,5	-
Egen sykdom/skade .....	92,4	2,0	-
Grunner for øvrig .....	93,6	2,0	-
<b>Kvinner</b>			
Sysselsatte i alt .....	3 879	100,0	63,2
Fravær i alt .....	557,4	14,4	-
Ferie .....	310,7	8,0	-
Egen sykdom/skade .....	105,9	2,7	-
Grunner forøvrig .....	140,8	3,6	-
<b>Storbritannia</b>			
<b>I alt</b>			
Sysselsatte i alt .....	28 818	100,0	64,6
Fravær i alt .....	2 917	10,1	-
Ferie .....	1 619	5,6	-
Egen sykdom/skade .....	480	1,7	-
Grunner forøvrig .....	818,2	2,8	-
<b>Menn</b>			
Sysselsatte i alt .....	15 533	100,0	70,4
Fravær i alt .....	1 249	8,0	-
Ferie .....	774,1	5,0	-
Egen sykdom/skade .....	212,2	1,4	-
Grunner for øvrig .....	262,3	1,7	-
<b>Kvinner</b>			
Sysselsatte i alt .....	13 285	100,0	59,0
Fravær i alt .....	1 669	12,6	-
Ferie .....	844,9	6,4	-
Egen sykdom/skade .....	267,8	2,0	-
Grunner forøvrig .....	555,9	4,2	-

SSBs vurdering er at norske data avviker noe fra de andre landenes, men at dette bare i marginal grad påvirker jamførbarheten.

#### ***Virkinger av å bruke sykefravær hele referanseuka***

Personer som arbeider mindre enn fem dager i uken vil lettere kunne bli klassifisert som fraværende i hele referanseuka på grunn av sykdom enn personer som jobber heltid. Dersom det er forskjeller i deltidsandelen mellom landene, vil det kunne forklare noe av forskjellen i sykefraværet. Merk at dette kun vil ha betydning når man måler fravær i hele referanseuka.

Sykefraværet i Norge er klart høyest for de som arbeider deltid (tabell 3.2). Dette gjelder både menn og kvinner. I 2008 var sykefraværet 3,2 prosent for heltids-

arbeidende og 4,8 prosent for deltidsarbeidende. I de andre landene er det kun små forskjeller mellom de som jobber heltid og deltid.

Samtidig er det slik at en større andel av de sysselsatte arbeider deltid i Norge sammenlignet med andre land, unntatt Nederland (tabell 3.3).

**Tabell 3.2. Sykefravær ifølge AKU, etter arbeidstid og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2008. Tall i 1 000 og prosent**

	I alt		Heltid		Deltid	
	Sykefravær (i 1000)	Sykefravær i prosent av sysselsatte	Sykefravær (i 1000)	Sykefravær i prosent av sysselsatte	Sykefravær (i 1000)	Sykefravær i prosent av sysselsatte
<b>Danmark</b>						
Begge kjønn ....	54,6	1,9	41,7	1,9	12,9	1,8
Menn .....	24,8	1,6	21,2	1,6	3,5	1,6
Kvinner .....	29,8	2,2	20,5	2,4	9,4	1,9
<b>Nederland</b>						
Begge kjønn ....	198,3	2,3	102,2	2,2	96,1	2,4
Menn .....	92,4	2	74,7	2,1	17,6	1,7
Kvinner .....	105,9	2,7	27,4	2,8	78,5	2,7
<b>Storbritannia</b>						
Begge kjønn ....	492,2	1,7	356,4	1,6	135,8	1,9
Menn .....	218,3	1,4	194,4	1,4	23,9	1,5
Kvinner .....	273,9	2	162	2	111,9	2
<b>Norge</b>						
Begge kjønn ....	92,5	3,7	58,5	3,2	34	4,8
Menn .....	36,3	2,7	30,7	2,7	5,7	3
Kvinner .....	56,2	4,7	27,9	4,1	28,3	5,5

**Tabell 3.3. Sysselsatte ifølge AKU, etter arbeidstid og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent**

	I alt	Heltid	Deltid
<b>Danmark</b>			
Begge kjønn .....	100	75,4	24,6
Menn .....	100	85,8	14,2
Kvinner .....	100	63,5	36,5
<b>Nederland</b>			
Begge kjønn .....	100	53,5	46,5
Menn .....	100	77,2	22,8
Kvinner .....	100	25,2	74,8
<b>Storbritannia</b>			
Begge kjønn .....	100	75,6	24,2
Menn .....	100	89,7	10,3
Kvinner .....	100	59,2	40,8
<b>Norge</b>			
Begge kjønn .....	100	71,9	28,1
Menn .....	100	85,7	14,3
Kvinner .....	100	56,5	43,5

Hvis det er slik at deltidsarbeidende lettere blir klassifisert som fraværende i hele referanseuka på grunn av sykdom enn personer som jobber heltid, burde sykefraværet blant deltidsarbeidende vært høyere enn blant heltidsarbeidende i alle landene. Tabell 3.2 viser at det ikke er tilfelle. Det er kun i Norge at sykefraværet er høyest blant deltidsarbeidende. Vi konkluderer derfor med at forskjeller i deltidsandeler mellom land har liten betydning for sykefraværet målt i AKU.

### 3.2.3. Oppsummering og konklusjoner vedrørende tekniske forskjeller i AKU

Vi har i kapittel 3.2 sett på om det er forskjeller i landenes AKU som kan bidra til at sykefraværstallene ikke blir sammenlignbare. Følgende faktorer kan ha betydning:

- Ulike referanseuker
- Hvor lenge man kan være fraværende og fortsatt bli definert som sysselsatt
- Valg av fraværsårsak når det oppgis flere årsaker
- Virkninger av å bruke sykefravær hele referanseuka

Endringer i referanseperiode har ikke gitt merkbare brudd i tidsserien for Norge. Hovedgrunnen er nok at utslaget i form av lavere sykefravær i ferieperioder særlig gjelder fravær av under en ukes varighet (noe den sentrale sykefraværstatistikken viser), slik at dette ikke slår ut i AKUs tall for fravær hele uka. Vår analyse tyder på at ulike referanseuker i liten grad påvirker jamførbarheten mellom land.

For å få spørsmål om man har vært borte i undersøkelsesuka, må man være definert som sysselsatt. Dersom det er forskjell mellom landene i hvor lenge man kan være fraværende fra jobben og fortsatt bli definert som sysselsatt i AKU, vil dette kunne ha betydning. SSBs vurdering er at de nordiske landene i hovedsak behandler dette likt, og at det derfor ikke har betydning ved sammenligning mellom landene.

I de fleste lands AKU-undersøkelser er det mulig å oppgi flere fraværårsaker. På AKU-filen til Eurostat – som er utgangspunktet for internasjonale sykefraværstall – skal kun hovedgrunnen angis. Hva som prioriteres dersom flere fraværårsaker oppgis, vil derfor kunne ha betydning. Teoretisk sett kan det synes som om norske data avviker noe fra de andre landenes. Vi har gjort en analyse på norske data hva dette kan bety kvantitativt. Det viser seg at svært få (under 3 prosent) oppgir mer enn én fraværsg grunn, hvor sykefravær inngår som en av fraværårsakene. Og siden en del av disse trolig ville blitt registrert med egen sykdom som viktigste grunn uansett, ser det ut som dette bare i marginal grad påvirker jamførbarheten.

Personer som arbeider mindre enn fem dager i uken, vil lettere kunne bli klassifisert som fraværende i AKU på grunn av sykdom enn personer som jobber heltid. Dermed burde sykefraværet blant de som jobber deltid være høyere enn for de som jobber heltid. Vi finner ikke belegg for dette blant de landene vi har sett på, med unntak av Norge. Vår vurdering er derfor at ulike deltidsandeler mellom land har liten betydning for internasjonal sammenligning av sykefravær.

Hovedkonklusjonen er at tekniske forskjeller mellom landenes AKU-undersøkelser ikke kan forklare de forskjellene i sykefraværet som vi observerer mellom Sverige, Danmark, Finland og Norge.

### **3.3. Utforming av sykepengeordninger og andre institusjonelle ordninger**

Vi ser her på hvordan ulike institusjonelle ordninger, som sykepengeordninger, oppsigelsesvern og administrative regler som aktiv sykemelding og graderte sykemeldinger, slår ut når AKU brukes som måleinstrument (jf. punkt 2.2.2).<sup>2</sup>

Utforming av blant annet sykepenge- og sykelønnsordninger i de ulike land vil slå ut i forhold til de klassifikasjonsreglene landene anvender i sine undersøkelser. Siden de fleste land ikke har samme grad av universelle løsninger for sykepenger som i Norge, vil det være en omfattende jobb å undersøke hvilken betydning dette har når man skal sammenligne tallene mellom land. I de fleste land finnes mange ulike ordninger som varierer med for eksempel hvilken sektor man arbeider i, avtaler i arbeidslivet og ulike forsikringsordninger.

Nedenfor har vi beskrevet noen sentrale elementer i de nordiske sykepengeordningene som kan påvirke målingen av sykefravær i AKU. Vi forsøker ikke å gi en fullstendig beskrivelse av sykepengeordningene. Kildene som blir benyttet er: Social tryghed i de nordiske landene 2008/09 (Nordisk socialstatistisk komité, 2010), informasjon fra nettsidene til NAV ([www.nav.no/Arbeid/Jobb+og+helse/Sykmelding+og+sykepenger](http://www.nav.no/Arbeid/Jobb+og+helse/Sykmelding+og+sykepenger)) og Arbeidstilsynet ([www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78229](http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78229)), nettsidene til Försäkringskassan i Sverige

<sup>2</sup> Dette vil også påvirke andre kilder for sykefraværstatistikk, som for eksempel den sentrale sykefraværstatistikken.

([www.forsakringskassan.se/privatpers/sjuk/sjuk\\_langre\\_an\\_14\\_dagar/om\\_sjukpenn\\_ing](http://www.forsakringskassan.se/privatpers/sjuk/sjuk_langre_an_14_dagar/om_sjukpenn_ing) og Socialförsäkringsrapport 2008:12), notat med en generell beskrivelse av den danske sygepengelov (mottatt fra Arbejdmarkedsstyrelsen i Danmark) og nettsidene til Folkpensionsanstalten (FPA) i Finland (<http://kela.fi/in/internet/svenska.nsf/NET/161001111912EH?OpenDocument>).

I kapittel 3.3.1 ser vi først på sykepenger og oppsigelsesvern. Deretter sammenligner vi varigheten på sykefraværet i Sverige, Finland og Norge (kapittel 3.2.2.). Kapittel 3.3.3 diskuterer om graderte og aktive sykemeldinger kan ha betydning ved sammenligning over landegrensene. Kapittel 3.3.4 oppsummerer og konkluderer.

### 3.3.1. Varighet av sykepenger og oppsigelsesvern

For å få spørsmål om man har vært syk i referanseuka, må man som nevnt være definert som sysselsatt i AKU. Ulike regler for oppsigelsesvern under sykdom og ulike sykelønnsordninger vil kunne påvirke klassifiseringen av personer når det gjelder arbeidsmarkedsstatus. Om man ikke lenger defineres som sysselsatt, får man heller ikke spørsmål om fravær i AKU, og inngår dermed ikke i AKUs tall over sykefravær. Som beskrevet i kapittel 3.2 kan det variere hvordan lange fravær fra jobb blir behandlet i de ulike lands AKU-undersøkelser, og ulikt oppsigelsesvern mellom landene vil kunne ha stor betydning.

#### *Norge*

Sykepengeordningen i Norge er slik at man kan motta sykelønn i 12 måneder. Tidsbegrensingen er den samme selv om man har vært delvis sykmeldt i hele perioden. Er man ikke i stand til å starte arbeidet etter 12 måneders sykefravær, blir man normalt overført til en annen statlig støtteordning og man mister arbeidet. For igjen å få rett til sykepenger fra NAV, må man har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at man sist fikk sykepenger fra NAV.

I Norge blir 100 prosent av arbeidsinntekten kompensert hvis man er helt arbeidsufør på grunn av sykdom. Sykepengegrunnlaget er den inntekten som sykepengene blir beregnet etter, som regel de siste fire ukene før man ble arbeidsufør. Sykepengegrunnlaget kan ikke overstige seks ganger folketrygdens grunnbeløp (6G). Dette utgjorde 437 286 norske kroner per desember 2009. Offentlige ansatte får kompensert for eventuell differanse mellom maksimumsbeløpet for sykepenger og den normale lønnen. Tilsvarende regler finnes i privat sektor.

I Norge er kompensasjonsgraden lavere enn 100 prosent hvis man går over på ordninger som arbeidsavklaringspenger og uførepensjon.<sup>3</sup> Det betyr at 12-måneders sykefravær er vanlig selv om det skulle synes åpenbart at man ikke kommer til å vende tilbake til arbeidsmarkedet.

*Kompensasjonsgraden varierer mellom de nordiske landene. Men om man mottar 100 eller 70 prosent lønn ved sykdom, har ingen betydning for hvordan man måler sykefraværet i AKU. Derimot vil kompensasjonsgraden påvirke folks adferd. Studier viser at det er en empirisk sammenheng mellom kompensasjonsgrad og sykefravær (jf. ekspertgrupperapport til Arbeidsdepartementet, 2010).*

#### *Sammenligning med Danmark, Sverige og Finland*

I Danmark kan sykepenger som regel kun utbetales i 12 måneder. I noen særlige situasjoner kan sykepengeperioden forlenges. Kompensasjonsgraden for offentlig ansatte er 100 prosent av arbeidsinntekten under hele sykefraværet, begrenset oppad til 3 940 danske kroner per uke per desember 2009 (ca 205 000 danske kroner per år). I privat sektor er det vanlig av funksjonærer får utbetalt full lønn

<sup>3</sup> Fra 1. mars 2010 ble tidsbegrenset uførestønad, attføringspenger og rehabiliteringspenger erstattet av en ny stønad som kalles arbeidsavklaringspenger.

under sykdom, mens andre får utbetalt lønn i for eksempel de første ni ukene av sykefraværsperioden.

I Sverige har man rett til sykepenger i 364 dager. Kompensasjonsgraden er 80 prosent. Det gjelder så lenge inntekten ikke overstiger 319 904 svenske kroner per desember 2009. Arbeidsgiver gir ytterligere 10 prosent av lønnen de første 15-90 dagene, slik at kompensasjonsgraden blir 90 prosent. Personer som tjener mer enn maksimumsbeløpet for sykepenger blir kompensert slik at man mottar om lag 90 prosent av lønnen.

Det er mulig å søke om å kunne motta sykepenger i ytterligere 550 dager, men da med 75 prosent lønnskompensasjon. Unntaksvis er det mulig å få enda flere dager med 75 prosent lønnskompensasjon. For sykemeldte som lider av en alvorlig sykdom, er det ingen tidsbegrensning for hvor lenge man kan motta sykepenger med 80 prosent lønnskompensasjon.

I Finland er tidsbegrensningen i sykelønnsordningen 12 måneder. Offentlig ansatte får full lønn de første to måneder av sykdomsperioden, deretter 65-75 prosent av lønnen. I privat sektor utbetales det full lønn i henhold til tariffavtaler i 1-3 måneder (avhengig av næring).

### ***Oppsigelsesvern***

I Norge kan ikke en arbeidstaker sies opp på grunn av sykdom de første 12 månedene etter at han ble arbeidsufør (jf. arbeidsmiljøloven § 15-8). Oppsigelsesvern ved sykdom). For arbeidstakere som har vært syke i mer enn ett år, gjelder vanlige regler om saklig grunn til oppsigelse. Sykdom kan være en saklig grunn til oppsigelse under særlige forutsetninger. Ifølge Arbeidstilsynet kan det likevel være anledning til å si opp en arbeidstaker mens han er sykemeldt det første året dersom arbeidsgiver har en saklig grunn, som for eksempel nedbemanning.

Ifølge den danske Arbejdmarkedsstyrelsen er det ingen lovgivning i Danmark som hindrer arbeidsgivere i å avskjedige lønsmottakere under sykdom. Men det kan finnes avtaler og kollektive overenskomster som begrenser eller hindrer en arbeidsgiver i å avskjedige en lønsmottaker under sykdom. Dette kan bety at adferden til danske arbeidstakere påvirkes slik at de raskere går tilbake til arbeid, og da bidrar reelt sett til at andelen med sykefravær blir lavere. Men ordningen vil sikkert også bety at en del syke forsvinner fra statusen som sysselsatt i dansk AKU og dermed ikke lenger kommer med i sykefraværetallet. Dette kan ha stor betydning når sykefravær i Norge sammenlignes med Danmark.

Dersom sykepengeordningen var slik i Norge at man etter 6 eller 3 måneder måtte gå over på andre trygdeordninger (og dermed ikke er sysselsatt i AKU), ville det totale sykefraværet i AKU i 2009 blitt redusert fra 4 prosent til henholdsvis 3,4 og 2,8 prosent. For menn ville sykefraværsprosenten blitt redusert fra 3,2 prosent til henholdsvis 2,8 og 2,3 prosent, mens det for kvinner vill blitt redusert fra 4,8 prosent til henholdsvis 4,1 og 3,4 prosent. Det totale sykefraværet i Danmark var 1,9 prosent i 2009, mens det var 1,4 prosent for menn og 2,4 prosent for kvinner. Selv ved 3-måneders grense i Norge er altså sykefraværet høyere i Norge enn i Danmark, men forskjellen er betydelig mindre. Dette antyder som nevnt over at også andre faktorer enn lengden på sykefraværene har betydning.

### **3.3.2. Sammenligning av varighet på sykefravær i Sverige, Finland og Norge**

Vi har pekt på at ordninger som gjør at langtidssyke raskere blir klassifisert som ikke-sysselsatte (men fortsatt er syke), kan bidra til mindre sammenlignbare tall over sykefravær når AKU anvendes som kilde. Det har ligget utenfor prosjektets ramme å gå inn på alle mulige slike ordninger, men om de betyr en del, vil man forvente at man i Norge har langt flere langtidssyke enn i andre land. Av de landene vi har data for er det dessverre bare Sverige og Finland utenom Norge som

vi har kunnet skaffe data om varighet på sykefravær. I dansk AKU spør man ikke om dette, og det inngår heller ikke i den listen over variable som landene leverer til Eurostat. Dette er et av de klare eksemplene på at AKU ikke er designet for å være en kilde for sykefraværstatistikk.

For Sverige har vi mottatt tall for 2005 og 2010, mens vi for Finland kun har tall for 2010. På grunn av avrundning og at noen personer har svart "vet ikke" på spørsmål om varighet, vil ikke prosenttallene i tabellen alltid summere seg til 100.

Tabell 3.4 viser sykefravær for Norge, Sverige og Finland, etter næring, kjønn og sykefraværets varighet for 2005 og 2010. Dette er en periode hvor vi observerer et stort fall i sykefraværet i Sveige, mens det har økt i Norge. Nedenfor ser vi på hvordan dette slår ut når vi ser på varighet.

I Norge har sykefraværet økt fra 3,2 prosent i 2005 til 3,7 prosent i 2010. Økningen skjedde hovedsakelig blant dem med lange fravær (over 27 uker). Andelen sykefravær med denne fraværslengden økte fra 18 til 21 prosent av det totale fraværet. Andelen med korte fravær (1-4 uker) gikk noe ned, mens andelen med mellomlange fravær (5-26 uker) var omtrent uendret. Ser vi i forhold til 2001 har det også vært en økning i de korte fraværene. Denne økningen kan blant annet skyldes inngåelse av den første avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) i 2001. IA-avtalen åpner for at ansatte kan egenmelde seg i inntil åtte sammenhengende dager, mot tidligere tre dager. Dette gjelder ansatte i bedrifter som har inngått en avtale med NAV om å bli en såkalt IA-bedrift. Avtalen førte til at ansatte kunne egenmelde seg for en hel uke, og dermed kunne komme med i AKUs tall over sykefravær. Tall fra den sentrale sykefraværstatistikken viser at den egenmeldte andelen av totalfraværet har økt fra om lag 12 prosent mellom 2000-2003 til rundt 14-15 prosent fra 2005. Økningen henger sammen med inngåelsen av IA-avtalen.

I Norge var sykefraværet spesielt lavt i 2005 på grunn av at regelverket ble strammet inn 1. juli 2004. Dette førte til et fall i sykefraværet i AKU og i den sentrale sykefraværstatistikken.<sup>4</sup> Regelendringen førte til at bruk av aktiv sykemelding ble begrenset, og man innførte tiltak for å øke bruken av graderte sykemeldinger. Hvis vi sammenligner 2010 med årene før regelendringen i 2004, har det vært en nedgang i sykefraværet. I 2001-2003 lå sykefraværet i Norge ifølge AKU mellom 3,8 og 4 prosent.

Fra 2005 til 2010 gikk sykefraværet i Sverige ned fra 3,5 til 2 prosent (tabell 3.5). Nedgangen var spesielt stor for de lengste fraværene. I overkant av 36 prosent av tilfellene hadde en varighet på 27 uker eller mer i 2005, mens andelen var snaut 18 prosent i 2010. Andelen med korte fravær (1-4 uker) i Sverige økte i perioden, fra vel 36 prosent i 2005 til 53 prosent i 2010, mens andelen mellomlange fravær var omtrent uendret.

Ifølge informasjon vi har mottatt fra Sverige har det ikke skjedd endringer i AKU som kan forklare denne nedgangen. Derimot har det skjedd en del endringer i sykelønnsordningen, jf. ekspertgrupperapport til Arbeidsdepartementet, 2010.

Andelen med lange fravær var noe høyere i Norge enn i Sverige og Finland i 2010. Men det var flere korte sykfravær (1-4 uker) i Sverige og Finland og færre mellomlange (5-26 uker). Finland skiller seg fra Norge og Sverige ved at andelen kvinner med lange fravær var betydelig lavere enn for menn.

Tabell 3.5 og 3.6 viser *sykefraværet i prosent av sysselsatte i hver gruppe* fordelt på varighet. Tabellene viser hvor mye de ulike varighetsgruppene utgjør av sykefraværprosenten. I Norge var totalsykefraværet i 2010 3,7 prosent, der korte

<sup>4</sup> I vedlegg A er den sentrale sykefraværstatistikken kort beskrevet, og sykefravær i AKU sammenlignes med den sentrale sykefraværstatistikken.



fravær på 1-4 uker stod for 1,5 prosentpoeng, mellomlange fravær på 5-26 uker stod for 1,4 prosentpoeng og lange fravær på 27 uker og mer stod for 0,8 prosentpoeng.

I 2005 var korttidsfraværet (1-4 uker) ganske likt i Norge og Sverige, mens langtidsfraværet (27 uker og mer) var klart høyest i Sverige (se tabell 3.5 og 3.6). I 2010 har sykefraværet falt i alle gruppene i Sverige, mens det har vært en økning i alle gruppene i Norge. I 2010 har Norge høyere fravær enn Sverige og Finland i alle varighetsgruppene. Dette skyldes at det totalt sett var mye høyere sykefravær i Norge.

Tabell 3.7 og 3.8 fordeles varigheten på sykefraværet i 2010 på kjønn og aldersgrupper. Vi finner samme mønster i Norge, Sverige og Finland: I aldersgruppen 15-54 år var andelen korte fravær (1-4 uker) størst, mens andelen lange fravær (over 27 uker) var størst i aldersgruppen 55-74 år. Det er verdt å merke seg at andelen med lange fravær i Norge var betydelig høyere enn i Sverige og Finland blant den yngste aldersgruppen. I den eldste aldersgruppen var forskjellen mellom landene liten.

Forskjellen i sykefraværet mellom Norge og Sverige i 2010 finner vi først og fremst blant de mellomlange fraværene på 5 til 26 uker. Endringen fra 2005 til 2010 skyldes den store nedgangen i lange fravær. Dette tyder på at det ikke er forskjeller av betydning mellom Norge og Sverige i hvor lenge man kan være fraværende og fortsatt bli definert som sysselsatt og dermed inngå i AKUs tall over sykefravær. Forskjellen i sykefraværet mellom Norge og Finland skyldes både de mellomlange og lange fraværene.

**Tabell 3.4. Sykefravær ifølge AKU for Norge, Sverige og Finland, etter varighet og kjønn. Årsgjennomsnitt 2005 og 2010. Tall i 1000 og prosent**

	Absolutte tall. 1 000				Prosent			
	I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer	I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer
<b>Norge</b>								
<b>2001</b>								
I alt .....	87	33	36	16	100,0	37,9	41,4	18,4
Menn .....	38	14	16	7	100,0	36,8	42,1	18,4
Kvinner .....	49	19	20	9	100,0	38,8	40,8	18,4
<b>2005</b>								
I alt .....	74	32	28	13	100,0	43,2	37,8	17,6
Menn .....	32	13	13	6	100,0	40,6	40,6	18,8
Kvinner .....	42	19	15	7	100,0	45,2	35,7	16,7
<b>2010</b>								
I alt .....	93	38	35	20	100,0	40,5	37,9	21,1
Menn .....	41	16	16	9	100,0	39,0	39,3	21,0
Kvinner .....	53	22	19	11	100,0	41,7	37,0	21,1
<b>Sverige</b>								
<b>2005</b>								
I alt .....	154	56	39	56	100,0	36,3	25,5	36,1
Menn .....	65	25	18	20	100,0	38,7	27,9	31,8
Kvinner .....	90	31	21	35	100,0	34,6	23,8	39,2
<b>2010</b>								
I alt .....	90	48	25	16	100,0	53,2	27,5	17,6
Menn .....	35	20	9	5	100,0	57,3	26,8	14,5
Kvinner .....	55	28	15	11	100,0	50,6	28,0	19,6
<b>Finland</b>								
<b>2010</b>								
I alt .....	56	28	18	9	100,0	50,0	32,1	16,1
Menn .....	26	12	9	5	100,0	46,2	34,6	19,2
Kvinner .....	31	17	9	4	100,0	54,8	29,0	12,9

**Tabell 3.5. Sykefravær ifølge AKU for Norge, Sverige og Finland, etter varighet og kjønn. Årsgjennomsnitt 2005 og 2010. Prosent**

	I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer
<b>Norge</b>				
<b>2005</b>				
I alt .....	3,2	1,4	1,2	0,6
Menn .....	2,6	1,1	1,1	0,5
Kvinner .....	3,9	1,8	1,4	0,6
<b>2010</b>				
I alt .....	3,7	1,5	1,4	0,8
Menn .....	3,0	1,2	1,2	0,6
Kvinner .....	4,5	1,9	1,6	0,9
<b>Sverige</b>				
<b>2005</b>				
I alt .....	3,5	1,3	0,9	1,3
Menn .....	2,8	1,1	0,8	0,9
Kvinner .....	4,3	1,5	1,0	1,7
<b>2010</b>				
I alt .....	2,0	1,1	0,5	0,3
Menn .....	1,5	0,8	0,4	0,2
Kvinner .....	2,5	1,3	0,7	0,5
<b>Finland</b>				
<b>2010</b>				
I alt .....	2,7	1,3	0,9	0,4
Menn .....	2,5	1,1	0,9	0,5
Kvinner .....	2,8	1,5	0,8	0,4

**Tabell 3.6. Sykefravær ifølge AKU for Norge, Sverige og Finland, etter varighet, kjønn og alder. Årsgjennomsnitt 2010. Prosent**

	15-54 år				55-74 år			
	I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer	I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer
<b>Norge</b>								
I alt .....	3,3	1,4	1,2	0,7	5,4	1,9	2,3	1,2
Menn .....	2,7	1,1	1,0	0,5	4,6	1,6	1,9	1,1
Kvinner .....	4,0	1,7	1,4	0,8	6,3	2,3	2,6	1,4
<b>Sverige</b>								
I alt .....	1,7	1,0	0,5	0,2	3,0	1,4	0,8	0,7
Menn .....	1,2	0,7	0,3	0,1	2,5	1,2	0,7	0,6
Kvinner .....	2,3	1,2	0,6	0,4	3,6	1,6	1,1	0,9
<b>Finland</b>								
I alt .....	2,7	1,3	0,7	0,3	4,2	1,6	1,5	0,9

**Tabell 3.7. Sykefravær ifølge AKU for Norge, Sverige og Finland, etter varighet og kjønn for aldersgruppen 15-54 år. Årsgjennomsnitt 2010. Tall i 1000 og prosent**

	Syssel-satte i alt 1 000	Lengde				Andel			
		I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer	I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer
<b>Norge</b>									
I alt .....	2 035	68	29	25	14	100,0	42,4	36,3	20,4
Menn .....	1 064	29	12	11	6	100,0	41,1	38,0	19,9
Kvinner .....	971	39	17	14	8	100,0	43,4	35,2	20,8
<b>Sverige</b>									
I alt .....	3 594	61	35	17	9	100,0	56,8	27,2	14,5
Menn .....	1 883	22	14	6	2	100,0	62,5	27,0	9,6
Kvinner .....	1 711	39	21	11	7	100,0	53,5	27,4	17,3
<b>Finland</b>									
I alt .....	1 744	41	22	12	6	100,0	53,7	29,3	14,6

**Tabell 3.8. Sykefravær ifølge AKU for Norge, Sverige og Finland, etter varighet og kjønn for aldersgruppen 55-74 år. Årsgjennomsnitt 2010. Tall i 1 000 og prosent**

	Syssel- satte i alt. 1 000	Lengde				Andel			
		I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer	I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer
<b>Norge</b>									
I alt .....	473	25	9	11	6	100,0	35,4	42,1	22,8
Menn .....	257	12	4	5	3	100,0	33,9	42,4	23,7
Kvinner .....	216	14	5	6	3	100,0	36,8	41,9	22,1
<b>Sverige</b>									
I alt .....	952	29	13	8	7	100,0	45,6	28,2	24,2
Menn .....	518	13	6	3	3	100,0	48,2	26,3	22,9
Kvinner .....	434	16	7	5	4	100,0	43,4	29,6	25,2
<b>Finland</b>									
I alt .....	375	16	6	6	4	100,0	37,5	37,5	25,0

### 3.3.3. Innslag av graderte (delvis) og aktive sykemeldinger

En annen faktor som kan ha betydning ved sammenligning over landegrensene er graderte (delvise) sykemeldinger og aktiv sykemelding.

Gradert sykemelding vil si at man er delvis sykemeldt samtidig som man jobber noe. Slike personer vil ikke være helt fraværende fra arbeid i referanseuka og dermed ikke telle med i sykefraværet i AKU.

#### *Norge*

I Norge er det ifølge NAV rundt 20 prosent av de legemeldte syke som har en gradert sykemelding. Ifølge den sentrale sykefraværstatistikken utgjorde dette om lag 100 000 sykefraværstilfeller i 1. kvartal 2010 og 2011.

I den nye IA-avtalen, som ble inngått mellom partene i arbeidslivet i 2010, legges det opp til at graderte sykemeldinger skal brukes i mye større grad. Hvis dette blir fulgt opp, vil det isolert sett trekke i retning av at fremtidige AKU-tall for sykefravær vil vise en større nedgang enn reelt sett av rent definisjonsmessige grunner, det vil si overvurdere den faktiske nedgangen. Noe av nedgangen vil være reell ved at delvis sykemeldte arbeider noe, men noe vil også skyldes at AKU bare teller med sykefravær for de som er fraværende hele referanseuka. Hvis slike delvise sykemeldinger er mye mer vanlig i enkelte andre land, vil dette også bidra til å forklare hvorfor sykefraværet i norsk AKU tilsynelatende har ligget høyt.

Aktiv sykemelding er en annen type ordning som ble benyttet i Norge fram til juli 2011. Personer på aktiv sykemelding har jobbet noe mens de fortsatt var klassifisert av legen som 100 prosent syke, og de blir dermed regnes som sysselsatte i AKU. Ordningen ble hyppig brukt, siden den var svært gunstig for arbeidsgivere som slapp å betale lønn. Den ble derfor raskt strammet til. I 2010 lå andelen aktive sykefraværstilfeller på kun 1,8 prosent. Ordningen med aktiv sykemelding opphørte 1. juli 2011.

#### *Sammenligning med Danmark og Sverige*

I Danmark brukes "delvis raskmelding" når en person etter lengre tids sykdom er klar til å vende tilbake til arbeid, men har behov for å starte med redusert tid og etter hvert trappe opp til fulltid. Virksomheten kan samtidig bli kompensert for det sykefraværet personen fortsatt har. I 2010 var det drøye 77 000 delvise raskmeldinger i Danmark, som er noe lavere enn tilsvarende tall for graderte sykemeldinger i Norge. I tillegg var det flere sysselsatte i Danmark enn i Norge i 2010 (2 687 000 sysselsatte i Danmark mot 2 508 000 i Norge).

I Sverige hadde i 2005 om lag halvparten av påbegynte sykemeldinger på 30 dager eller mer blant ansatte eller selvstendig næringsdrivende innslag av deltidssykemelding. Dette utgjorde om lag 277 000 sykefraværstilfeller, dvs. over 50 prosent av alle sykefraværstilfellene. Fra 1995 har antall deltidssykemeldinger økt med over 12 prosent.

Delvis sykemelding benyttes i både Norge, Sverige og Danmark, men i litt ulikt omfang. Tallene over antyder at omfanget er noe mindre i Danmark og noe større i Sverige sammenlignet med Norge.

### **3.3.4. Oppsummering og konklusjon vedrørende sykepengeordningen og andre institusjonelle ordninger**

Vi har i kapittel 3.3. sett på hvordan sykepengeordninger og institusjonelle ordninger som oppsigelsesvern, og aktive og graderte sykemeldinger påvirker målingen av sykefravær i AKU.

I Norge, Danmark og Finland kan man motta sykepenger i ett år, mens man i Sverige kan motta sykepenger i flere år. Isolert sett vil dette trekke i retning av et høyere sykefravær i AKU i Sverige enn i de andre land. Når vi ser på forskjeller i varigheten på sykefravær mellom Sverige og Norge synes imidlertid ikke de svenske reglene å være av noe betydning. Det tyder mer på at man i Sverige mottar sykepenger også etter man har sluttet i jobb, mens man i Norge har en annen betegnelse på den ordningen man da går på.

I Danmark, hvor sykefraværet ligger betydelig lavere enn i Norge, er det dårligere vern mot oppsigelse under sykdom. Dette vil trolig både ha en (tilsiktet) disiplinerende effekt, samt føre til at en person som ville bli regnet som syk i Norge og Sverige, vil stå uten jobb i Danmark. Vedkommende vil da ikke regnes som sysselsatt i den danske AKU og dermed ikke komme med i sykefraværstallene. Dette vil kunne ha stor betydning for sammenligning av sykefravær mellom Norge og Danmark.

Hvis sykepengeordningen var slik i Norge at man etter 3 måneder eller 6 måneder istedenfor 12 måneder, måtte på over på andre statlige ordninger og dermed ikke ble klassifisert som sysselsatt, ville sykefraværsprosenten i 2009 blitt redusert fra 4 prosent til henholdsvis 2,8 og 3,2 prosent. Selv om vi benytter en 3-måneders grense i Norge, blir sykefraværet høyere enn i Danmark. Det antyder at også andre faktorer spiller inn, som for eksempel at dårligere oppsigelsesvern fører til at danske arbeidstakere raskere går tilbake på jobb og dermed bidrar til at sykefraværet blir lavere.

Ordninger som aktive og graderte (delvise) sykemeldinger kan ha betydning ved sammenligning over landegrensene. Når man benytter disse ordningene, jobber man noe. Man er dermed ikke helt fraværende fra arbeid i referanseuka og kommer ikke med i AKUs tall over sykefravær. Delvis sykemelding benyttes i både Norge, Sverige og Danmark, men i litt ulikt omfang. Vår konklusjon er at dette i liten grad kan forklare forskjellene i sykefraværet mellom de nordiske landene.

Vi konkluderer med at utforming av sykepengeordninger og andre institusjonelle ordninger vil kunne ha til dels stor betydning for hvordan sykefraværet måles i AKU. Særlig vil oppsigelsesvernet spille en rolle. Det er imidlertid vanskelig å si hvilken betydning dette har på nivåtallene. I forhold til AKUs måling av sykefravær vil tiden man kan gå sykemeldt og fortsatt være definert som sysselsatt, være viktig for jamførbarheten av tallene.

## **3.4. Egenskaper ved sysselsettingen**

I dette kapitlet tar vi utgangspunkt i noen andre faktorer enn tekniske forskjeller ved AKU-undersøkelsene og forskjellig utforming av institusjonelle ordninger som kan tenkes å forklare variasjoner i sykefravær mellom landene (jf. kapittel 2.2.3). Vi undersøker om de sysselsatte i Norge avviker fra andre land på variable som er positivt korrelert med høyt sykefravær, for eksempel om vi har en høy andel eldre sysselsatte. Vi vet at eldre – og spesielt eldre kvinner – har et høyere sykefravær enn andre grupper. Videre ser vi på om ulik næringsfordeling kan være en forklaringsfaktor. Norge har mange ansatte i helse- og sosialtjenester, som er næringen med det klart høyeste sykefraværet. Ifølge NOU 2010:13 er

hovedforklaringen den høye andelen kvinner som er sysselsatt i helse- og omsorgssektoren<sup>5</sup> sammenlignet med andre næringer. Kvinner har om lag 60 prosent høyere sykefravær enn menn, og kjønnsforskjellene får dermed stor betydning siden helse- og sosialsektoren er svært kvinnedominert.

Nå kan de forskjeller vi observerer mellom landene tenkes å henge sammen med virkninger av ulike velferdsordninger som vi omtalte i punkt 3.3. På den annen side vil flere slike ordninger ofte være uavhengig av personers kjønn, hvilken næring de jobber i og for en del ordninger også alder. Om noen land har ordninger som gjør at de generelt får målt et lavere sykefravær enn i Norge, ville man forvente at dette slo ut likt for ulike grupper. Finner man da at det er forskjeller i sykefraværet etter for eksempel kjønn og næring, kan det tyde på at man får fram rulle forskjeller i sykefraværet mellom landene.

En del av velferdsordningene er rettet mot spesielle aldersgrupper, jf. aldersgrenser for ulike førtidspensjoner. Men også nivået på ytelsen i en pensjonsordning jamført med ytelsen man får under sykdom vil være av betydning. I Norge, hvor vi har full lønn under sykdom, vil forskjellen på hva man får ved en førtids-/uførepensjon være større enn i andre land. Det betyr at sysselsatte som er syke i andre land har mindre å tape økonomisk på å slutte i arbeid enn i Norge. Hvis slike forhold betyr en del, vil man forvente at det isolert sett trekker i retning av at andelen som er sysselsatt i de eldste aldersgruppene, er høyere i Norge enn i andre land.

I dette kapittelet brukes AKU-tall basert på mikrodata for hvert land som Eurostat gjør tilgjengelig for forskere. Sverige og Finland er ikke med på denne ordningen, og vi har derfor tatt med tall for Nederland og Storbritannia i tillegg til Danmark.

Vi starter med å se på hvordan sykefraværet varierer med kjønn og alder (kapittel 3.4.1). Deretter sammenlignes sykefravær i ulike næringer for utvalgte land (kapittel 3.4.2 og 3.4.3). Kapittel 3.4.5 oppsummerer og konkluderer.

### 3.4.1. Sykefravær etter kjønn og alder

Figur 3.1 – 3.3 viser utviklingen i sykefravær for Norge, Danmark, Nederland og Storbritannia etter kjønn og alder. Figur 3.4 – 3.6 viser sysselsettingsutviklingen for de samme landene.

Figurene viser at sykefraværet i Norge øker med alder. Blant menn var sykefraværet i 2008 på 2,1 prosent i den yngste aldersgruppen (15-24 år) og 4,2 prosent blant de eldste (62-74 år). Blant kvinner var det betydelig større forskjeller – fra 2,2 prosent i den yngste aldersgruppen til 7,7 prosent i den eldste.

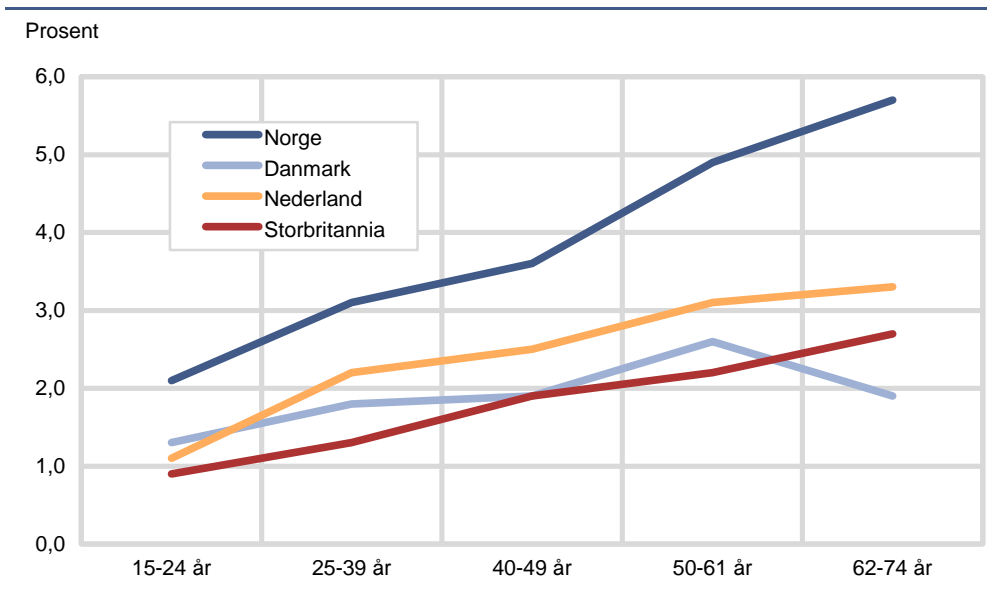
Sykefraværet for Norge lå over de andre landene i alle aldersgruppene for både menn og kvinner. Blant menn gikk sykefraværet i Norge noe opp fra den nest eldste aldersgruppen (50-61 år) til den eldste aldersgruppen (62-74 år). Tilsvarende tall for Nederland og Storbritannia viser også en økning, mens det var en nedgang i Danmark, jf. figur 3.2. Blant kvinner øker sykefraværet i Norge betydelig mer med alderen enn i de andre landene (se figur 3.3). Dette kan til en viss grad forklares ved den høye yrkesdeltakelsen blant kvinner i Norge, jf. figur 3.6.

Sysselsettingsandelen i aldersgruppen 15-61 år var omtrent på nivå med de andre landene (se figur 3.4). I aldersgruppen 62-74 år var andelen i arbeid noe høyere i Norge (27 prosent) enn Danmark (21 prosent) og Nederland (20 prosent), mens den var omtrent på samme nivå som i Storbritannia (26 prosent). For menn var det kun mindre forskjeller mellom Norge og de andre landene, jf. figur 3.5. Den største

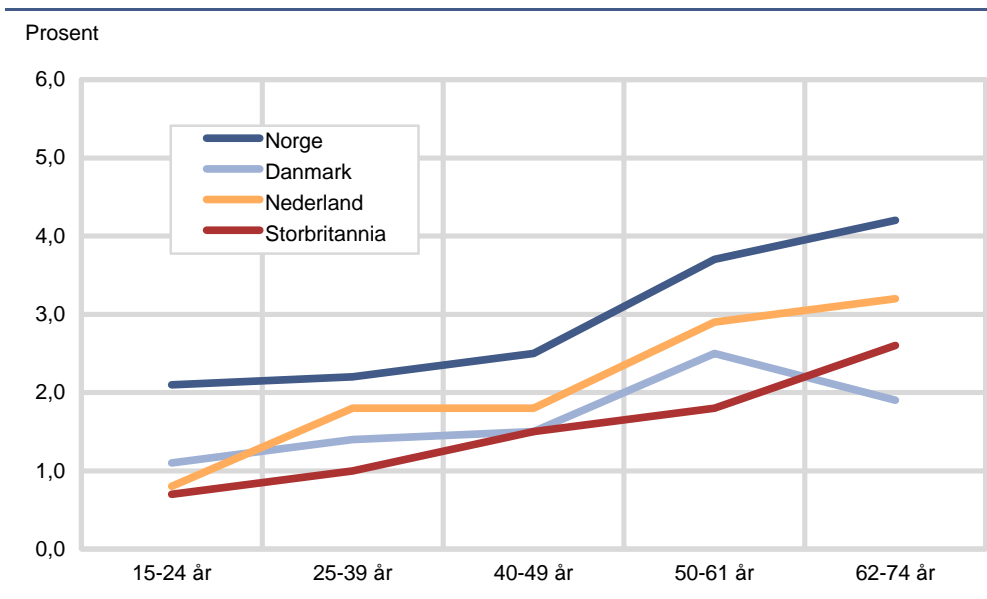
<sup>5</sup> Helse- og omsorgssektoren er i NOU 2010:13 definert som næring 86 (helsetjenester), næring 87 (pleie- og omsorgstjenester i institusjon) og næring 88.1 (sosialtjenester uten botilbud for eldre og funksjonshemmede). Helse- og sosialtjenester inkluderer også sosialtjenester uten botilbud for barn og ungdom (som for eksempel barnehager, skolefritidsordninger og barneverntjenester) i tillegg til næring 86 og 87,

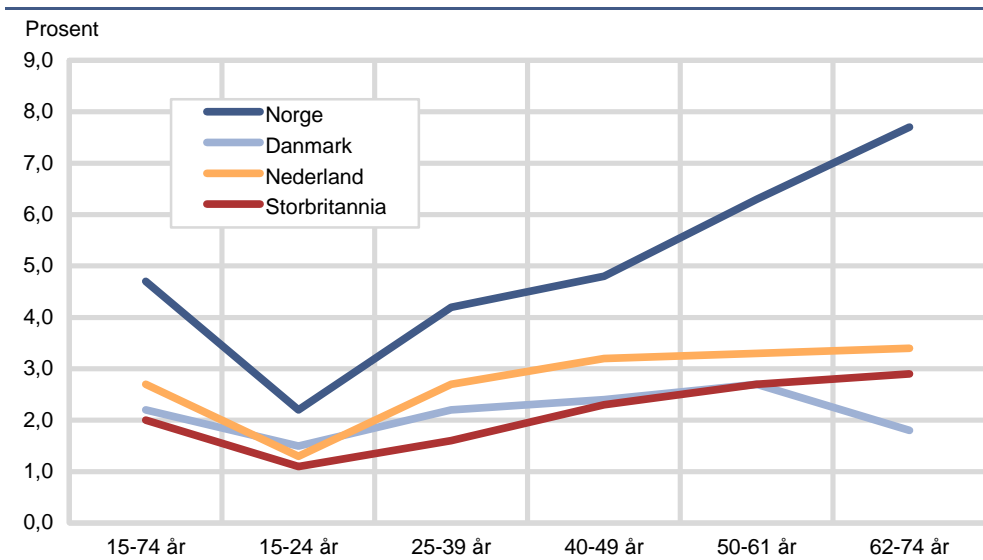
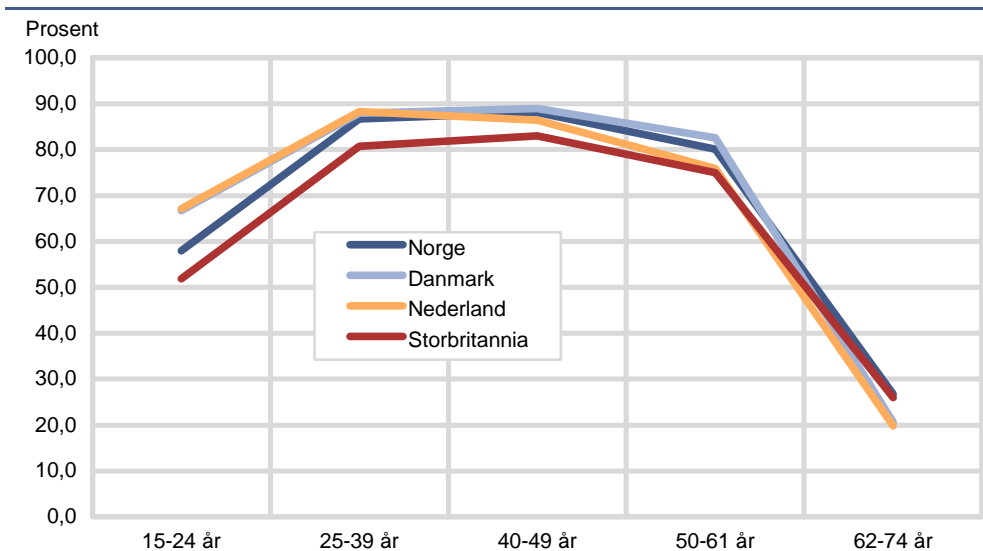
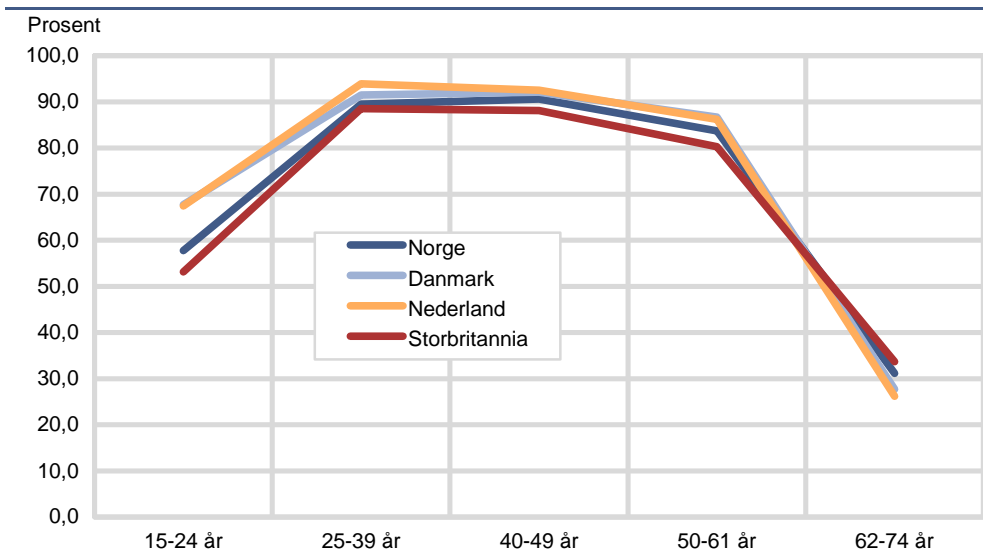
forskjellen mellom landene finner vi blant kvinner i den eldste aldersgruppen (figur 3.6). I Norge var sysselsettingandelen 23 prosent, mens den var 14 prosent i Nederland og Danmark. I Storbritannia var andelen 19 prosent. Dette kan tyde på at det skjer en form for seleksjon ut av arbeidsmarkedet i denne aldersgruppen i Danmark og Nederland, og til en viss grad i Storbritannia. De relativt friske blir igjen i jobb, mens de med dårlig helse forsvinner ut av arbeidsmarkedet. Det ser ut som seleksjonen ut av arbeidsmarkedet var minst i Norge. Man kunne tenke seg at dette var direkte styrt av regelverk, eller har med hvordan folk velger å tilpasse seg ut fra kompensasjonsgrad knyttet til ulike overførings- og pensjonsordninger. I tillegg kan det spille inn hvilke muligheter eldre har for å komme tilbake i arbeid etter at man har mistet jobben. Siden de institusjonelle ordningene er like for kvinner og menn i Norge, vil man forvente at Norge adskilte seg på samme måte etter kjønn som i andre land. Den særlig høye andel eldre sykemeldte kvinner i Norge tyder på at det er flere faktorer som bestemmer sykefraværstilbøyeligheten.

**Figur 3.1. Sykefravær ifølge AKU, etter utvalgte land og alder. Begge kjønn. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent**

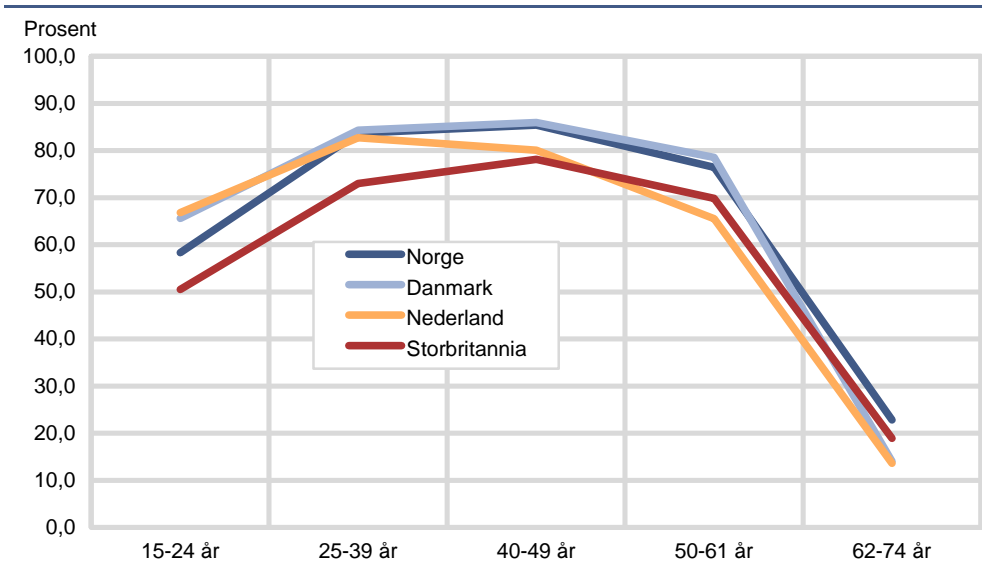


**Figur 3.2. Sykefravær ifølge AKU, etter utvalgte land og alder. Menn. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent**



**Figur 3.3. Sykefravær ifølge AKU, etter utvalgte land og alder. Kvinner. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent****Figur 3.4. Sysselsatte ifølge AKU, etter utvalgte land og alder. Begge kjønn. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent****Figur 3.5. Sysselsatte ifølge AKU, etter utvalgte land og alder. Menn. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent**

**Figur 3.6. Sysselsatte ifølge AKU, etter utvalgte land og alder. Kvinner. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent**

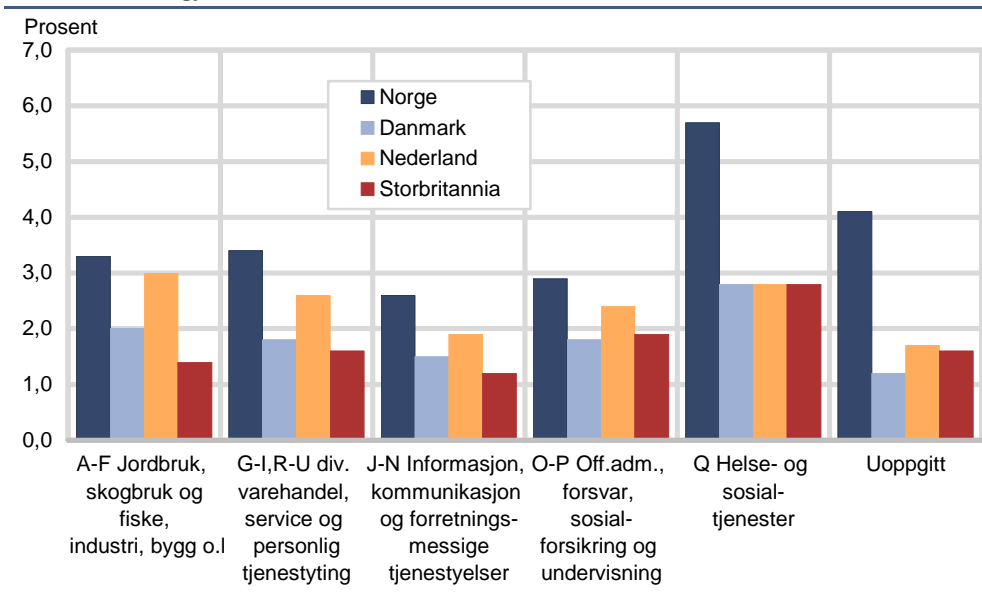


### 3.4.2. Sykefravær etter næring

I dette kapittelet undersøker vi om det er forskjeller i sykefraværet mellom ulike næringer når vi sammenligner Norge, Danmark, Nederland og Storbritannia. Siden AKU er en utvalgsundersøkelse, hvor den statistiske usikkerheten er relativt stor for små grupper, benytter vi oss av en grov næringsinndeling.

Norge har det høyeste sykefraværet i samtlige næringer, jf. figur 3.7. Størst forskjell mellom Norge og de andre landene finner vi i helse- og sosialtjenester. Figurene viser at det var større forskjeller mellom Norge og de andre landene blant kvinner enn blant menn. Noe kan skyldes den relativt høyere yrkesdeltagelsen blant eldre kvinner i Norge, jf. figur 3.6. I tillegg har Norge høy sysselsetting nettopp i denne næringen, med 20 prosent av de sysselsatte i 2008 (tabell 3.11). For Danmark, Nederland og Storbritannia lå andelen sysselsatte mellom 10 og 16 prosent i helse- og sosialtjenester.

**Figur 3.7. Sykefravær ifølge AKU for begge kjønn, etter næring og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent**



Sykefraværet blant norske kvinner i helse- sosialtjenester som jobbet deltid var klart høyere enn blant de som jobbet heltid, jf. tabell 3.9. I 2008 var sykefraværet 6,9 prosent blant deltidsarbeidene kvinner, mens det var 5,4 blant de som jobbet

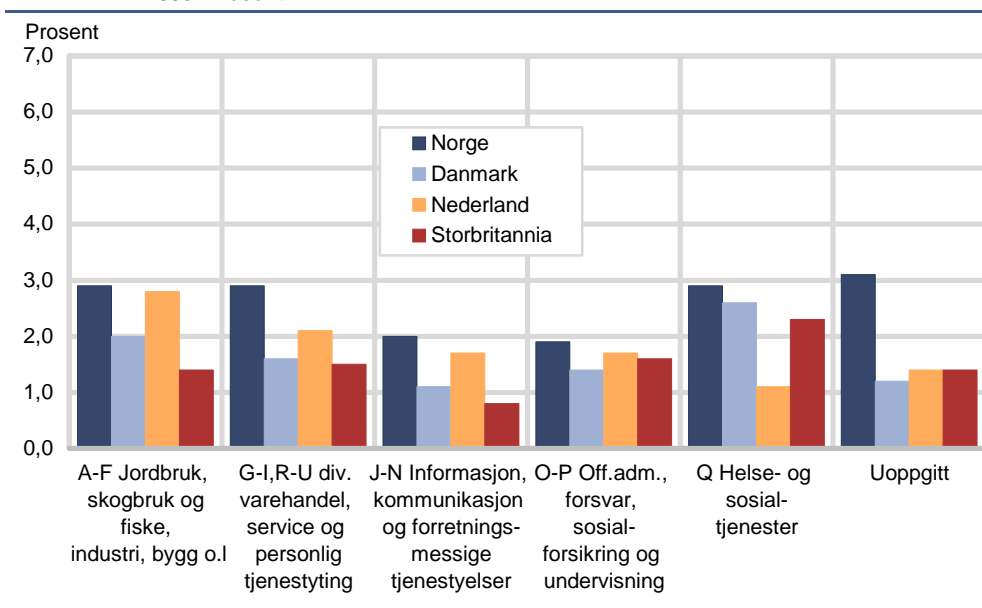


heltid. I den sentrale sykefraværstatistikken er ikke bildet like klart; I 4. kvartal 2008 var sykefraværet blant deltidsarbeidene likt eller lavere enn for de som arbeidet heltid, jf. tabell B1 i vedlegg B.

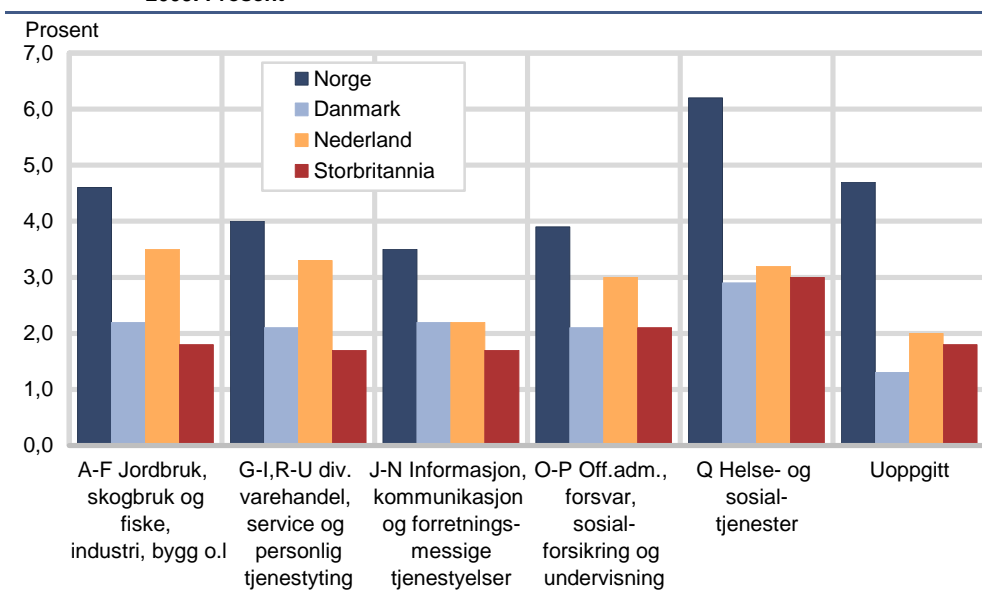
Som nevnt vil ulikt oppsigelsevern mellom land kunne ha stor betydning, både ved at det har en disiplinerende effekt på arbeidstakerne og at en del forsvinner fra arbeidsmarkedet og over på andre stønader. Dersom sykepengeordningen var slik i Norge at man etter 3 måneder gikk over på andre stønadsordninger, ville sykefraværspersenten i helse- sosialtjenester i 2008 blitt redusert fra 5,7 prosent til 4 prosent. For kvinner ville sykefraværet blitt redusert fra 6,2 til 4,2 prosent. Dette vil gi et betydelig lavere sykefravær for denne næringen i Norge, men det er fremdeles høyere enn i de andre landene (se tabell 3.9).

I Storbritannia og Nederland var sykefraværet litt høyere blant deltidsarbeidende enn blant heltidsarbeidende. I Danmark var derimot sykefraværet noe lavere blant de som jobbet deltid.

**Figur 3.8. Sykefravær ifølge AKU for menn, etter næring og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent**



**Figur 3.9. Sykefravær ifølge AKU for kvinner, etter næring og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2009. Prosent**



**Tabell 3.9. Sykefravær i helse- og sosialtjenester ifølge AKU, etter arbeidstid og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2008. Tall i 1 000 og prosent**

	I alt		Heltid		Deltid	
	Sykefravær (i 1 000)	Sykefravær i prosent av sysselsatte	Sykefravær (i 1 000)	Sykefravær i prosent av sysselsatte	Sykefravær (i 1 000)	Sykefravær i prosent av sysselsatte
<b>Danmark</b>						
Begge Kjønn ...	12,9	2,8	8,3	2,9	4,6	2,6
Menn .....	2,0	2,6	1,4	2,3	0,6	3,5
Kvinner .....	10,8	2,9	6,9	3,1	4,0	2,5
<b>Nederland</b>						
Begge Kjønn ...	29,2	2,8	5,0	1,9	24,3	3,1
Menn .....	2,2	1,1	1,3	1,0	0,9	1,2
Kvinner .....	27,1	3,2	3,7	2,8	23,4	3,3
<b>Storbritannia</b>						
Begge Kjønn ...	85,8	2,8	55,5	2,8	30,3	3,0
Menn .....	14,7	2,3	13,0	2,3	1,7	2,3
Kvinner .....	71,1	3,0	42,5	3,0	28,6	3,1
<b>Norge</b>						
Begge Kjønn ...	19,4	5,7	7,9	4,7	11,5	6,6
Menn .....	1,7	2,9	1,2	2,8	0,5	3,3
Kvinner .....	17,7	6,2	6,7	5,4	11,0	6,9

**Tabell 3.10. Sysselsatte i helse- og sosialtjenester ifølge AKU, etter arbeidstid og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent**

	I alt	Heltid	Deltid
<b>Danmark</b>			
Begge Kjønn .....	100,0	61,7	38,3
Menn .....	100,0	77,8	22,2
Kvinner .....	100,0	58,3	41,7
<b>Nederland</b>			
Begge Kjønn .....	100,0	25,5	74,5
Menn .....	100,0	64,0	36,0
Kvinner .....	100,0	16,0	84,0
<b>Storbritannia</b>			
Begge Kjønn .....	100,0	66,5	33,5
Menn .....	100,0	88,4	11,6
Kvinner .....	100,0	60,5	39,5
<b>Norge</b>			
Begge Kjønn .....	100,0	49,3	50,7
Menn .....	100,0	76,7	23,3
Kvinner .....	100,0	43,7	56,3

**Tabell 3.11. Sysselsattingsandeler og sykefravær ifølge AKU, etter næring og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2008. Tall i 1 000 og prosent**

	Norge				Danmark				Nederland				Storbritannia			
	Sysselsetting		Sykefravær		Sysselsetting		Sykefravær		Sysselsetting		Sykefravær		Sysselsetting		Sykefravær	
	Syssel-satte i alt	Syssel-settings-andel	Andel av syke-fravær	Pro-sent	Syssel-satte i alt	Syssel-settings-andel	Andel av syke-fravær	Pro-sent	Syssel-satte i alt	Syssel-settings-andel	Andel av syke-fravær	Pro-sent	Syssel-satte i alt	Syssel-settings-andel	Andel av syke-fravær	Pro-sent
I alt .....	2 524	100	100	3,7	2 854	100	100	1,9	8 513	100	100	2,3	28 818	100	100	1,7
Prinmærn., industri, bygg, o.l. ....	587	23,3	21,2	3,3	677	23,7	25,2	2	1 535	18	22,9	3	5 813	20,2	17,3	1,4
Varehandel, service og personlig tjenesteyting .....	652	25,8	24,3	3,4	654	22,9	21,4	1,8	1 602	18,8	20,7	2,6	7 014	24,3	22,9	1,6
Forretningsm. tjenesteyting, info og komm., m.m. ....	412	16,3	11,9	2,7	409	14,3	11,6	1,5	1 235	14,5	11,8	1,9	4 461	15,5	11,2	1,2
Off. administrasjon og undervisning .....	370	14,7	11,9	3	351	12,3	11,3	1,8	1 012	11,9	12	2,4	3 875	13,4	15,5	1,9
Helse- og sosialtjenester .....	500	19,8	30,6	5,7	457	16	23,5	2,8	1 041	12,2	14,7	2,8	2 963	10,3	17,4	2,8
Uoppgitt .....	4	0,2	0,1	2	306	10,7	7	1,2	2 087	24,5	17,8	1,7	4 691	16,3	15,8	1,6

### 3.4.3. Sykefravær etter næring og varighet

Når vi ser på varighet i ulike næringer får vi samme bilde som da vi så på samlet sykefravær etter varighet i kapittel 3.3. Forskjellen i sykefravær mellom Norge og Sverige i 2010 skyldes mellomlange fravær på mellom 5 og 26 uker.

I vedlegg C er det gitt en omtale av sykefravær etter varighet og næring for Norge, Sverige og Finland.

### 3.4.4. Alders- og næringsjustering

For å få mer presis informasjon om hva ulike alders- og næringsfordeling kan forklare av forskjeller mellom land, må man alders- og næringsjustere sykefraværet. Det har ikke vært mulig å gjøre dette innenfor tids- og kostnadsrammen for dette prosjektet.

### 3.4.5. Oppsummering og konklusjon vedrørende egenskaper ved sysselsettingen

Vi har i kapittel 3.4 vi sett på om det kan være andre faktorer enn tekniske forhold og ulike institusjonelle forhold som kan tenkes å forklare variasjoner i sykefraværstallene mellom land.

Både blant kvinner og menn i alle aldersgrupper viser AKU høyere andeler med sykefravær i Norge enn i andre land vi sammenligner med. Forskjellen er klart størst blant de eldste og da særlig for kvinner.

At Norge særlig har flere eldre kvinner i arbeid, en gruppe med relativt høyt sykefravær, vil isolert sett trekke i retning av et høyere samlet sykefravær i Norge enn i andre land. Dette synes imidlertid på langt nær å være hovedforklaringen på forskjellene i det samlede sykefraværstallet.

Kvinner har høyt sykefravær sammenlignet med Danmark, Nederland og Storbritannia i samtlige næringer i 2008, men forskjellen var særlig stor i helse- og sosialtjenester. Forskjellig næringsstruktur mellom landene kan trolig forklare noe av forskjellen i sykefravær mellom land.

Vi konkluderer med at demografi og ulike næringsstruktur vil kunne forklare noe av forskjellen i sykefravær mellom land, uten at dette er tallfestet. Trolig trekker ovennevnte faktorer i retning av et høyere sykefravær i Norge sammenlignet med andre land. I tillegg vil også andre faktorer som oppsigelsesvern, ytelsesnivå under sykepengeordningen og andre velferdsordninger m.m. spille inn.

## 3.5. Konjunkturer og sykefravær

I de foregående avsnittene har vi sett på mulige forklaringer på forskjellen i sykefravær mellom land. I tillegg til dette har vi også observert en sammenheng mellom sykefravær og arbeidsledighet (jf. kapittel 2.2.4).

Figur 3.10-3.13 viser sykefravær og arbeidsledighet for Norge, Danmark, Nederland og Storbritannia. Når vi ser på sammenhengen mellom sykefraværet og arbeidsledigheter for Norge ser vi at sykefraværet, med et visst tidsetterslep, varierer med konjunktorene, jf. figur 3.10. Når det er høy sysselsetting og lav arbeidsledighet, er sykefraværet høyt, mens det er lavt i perioder med lav sysselsetting og høy arbeidsledighet.

Det er gjerne to hovedhypoteser for hvordan konjunktorene påvirker sykefraværet: Disiplineringshypotesen og seleksjonshypotesen (sammensetningshypotesen).

*Disiplineringshypotesen* sier at når man står i fare for å miste jobben, og det er få ledige stillinger andre steder, vil en lønntaker unngå sykemelding for å redusere risikoen for å være blant de som blir oppsagt. Dårlige tider med lav sysselsetting og høy arbeidsledighet vil dermed ha en disiplinerende effekt på arbeidstakerne. Man forventer at dette i hovedsak vil gjelde de kortere sykefraværene. Helseproblemene

vil da ofte være av en slik art at man har et reelt valg mellom å gå på jobben eller være hjemme.

*Seleksjonshypotesen* sier at sammensetningen av arbeidsmarkedet vil endre seg med konjunktorene og dermed påvirke sykefraværet. I en konjunkturedgang vil de sykeste personene, det vil si personer med varig høyt sykefravær, i større grad miste jobben og stille bakerst i køen for ny jobb. Det vil dermed oppstå en seleksjon av arbeidskraften hvor andelen sysselsatte med høyt varig fravær reduseres, og dermed vil fraværet gå ned. I en konjunkturoppgang skjer det så en motsatt utvikling. Det vil bli økt behov for arbeidskraft som gjør at stadig flere inkluderes i arbeidslivet, også de med dårligere helse enn de arbeidstakerne som er i arbeidslivet hele tiden.

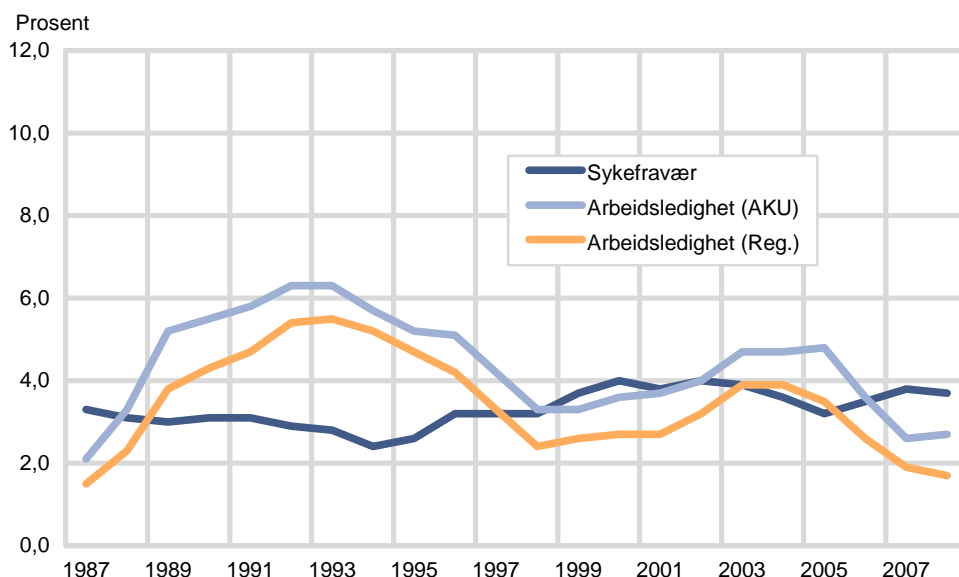
I tillegg til disse to hypotesene finnes det en tredje hypotese – Stresshypotesen. Denne går ut på at arbeidstakernes helse svinger med konjunktorene. For eksempel kan høykonjunktur føre til høyere arbeidstempo, økt belastning og stress. Dette påvirker helestilstanden og kan føre til høyere sykefravær særlig når man er på konjunkturtoppen og det kommer signaler om oppsigelser framover. Da finanskrisen slo inn over landet høsten 2008, økte sykefraværet i bygg og anlegg og en del industrinæringer som produksjon av metallvarer, deler til motorkjøretøyer og salg av motorkjøretøyer. Et slikt element kan overskygge effekten av disiplinering en periode og kan forklare at vi observerer et tidsetterslap i de motsatte svingninger mellom arbeidsledighet og sykefravær.

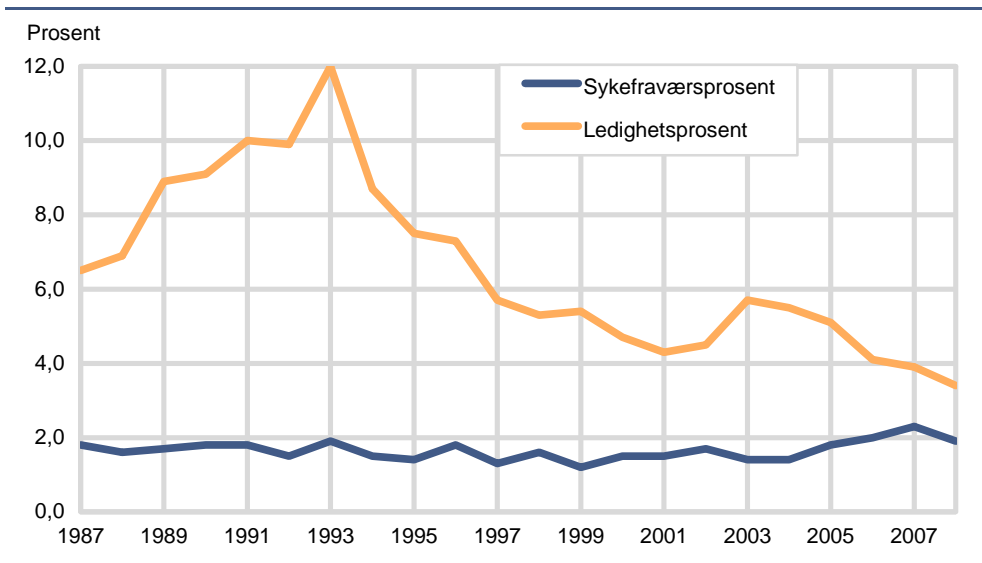
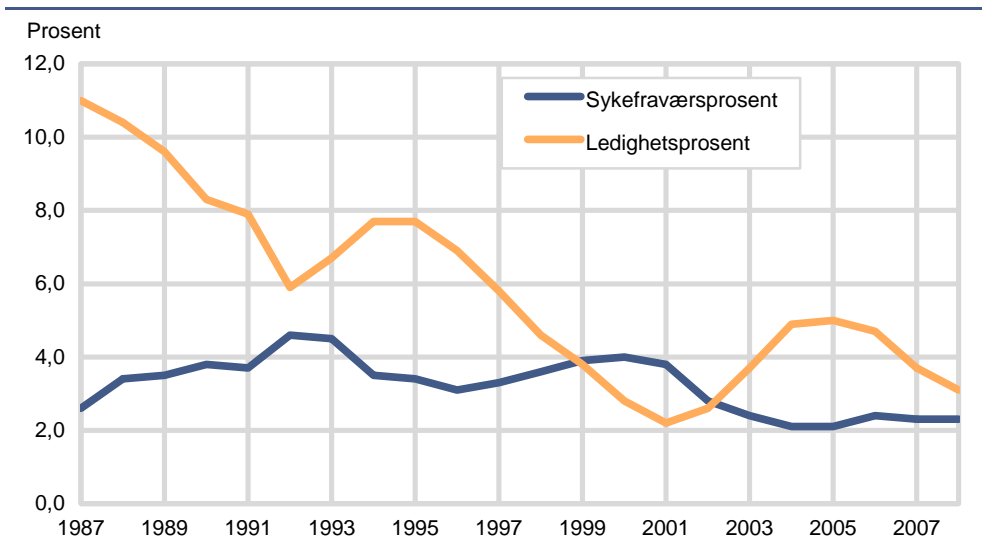
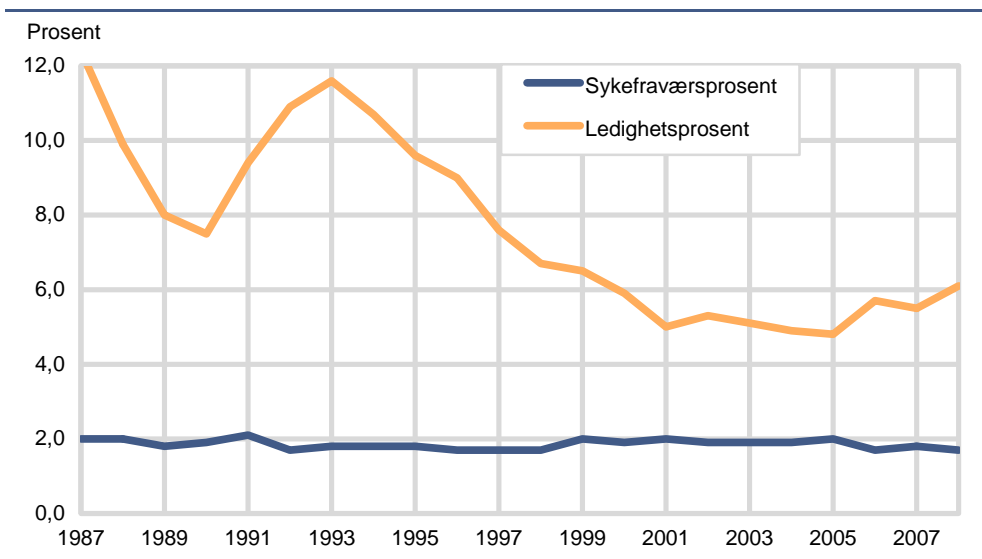
Bjørnstad (2006) viser til studier som antyder at seleksjonshypotesen ikke kan forklare sammenhengen mellom konjunktorene og sykefraværet. Videre henviser han til både Sandmann-utvalget (NOU 2000:27) og Ose mfl. (2006), som har gått gjennom forskningen på dette området, og begge konkluderer med at ingen av disse hypotesene alene kan forklare utviklingen.

Om slike forklaringsmodeller beskriver årsaken til observert variasjonen mellom ledighet og sykefravær i Norge, ville man forvente at det er forklaringsmodeller som også vil være tilstede i andre land. Det er derfor overraskende at man finner lite spor av det i tallseriene for Danmark og Storbritannia. I Nederland er samvariasjonen mer som for Norge. Årsaken kan muligens ligge i institusjonelle forhold, som sykepengeordningene og oppsigelsesvern.

Sammenhengen mellom konjunkturer og sykefravær vil også kunne bli forstyrret av at ulike endringer i sykefraværsordningene kan påvirke sykefraværet.

**Figur 3.10. Sykefravær og arbeidsledige ifølge AKU og registrerte arbeidsledige (NAV) for Norge. Årsgjennomsnitt 1987-2008. Prosent**



**Figur 3.11. Sykefravær og arbeidsledige ifølge AKU for Danmark. Årsgjennomsnitt 1987-2008. Prosent****Figur 3.12. Sykefravær og arbeidsledige ifølge AKU for Nederland. Årsgjennomsnitt 1987-2008. Prosent****Figur 3.13. Sykefravær og arbeidsledige ifølge AKU for Storbritannia. Årsgjennomsnitt 1987-2008. Prosent**

## 4. Veiledning til forskere vedrørende AKU-data

### 4.1. Beskrivelse av dataene

#### 4.1.1. Beskrivelse av mikrodataene fra Eurostat

SSB har mottatt mikrodata fra Eurostat som gjelder de fleste lands AKU. Filen inneholder variable som alder, kjønn, næring og arbeidstid. EU-versjonen av AKU inneholder ikke varighet på fravær, som ville vært en viktig indikator hvis det er ulik praksis i landene på hvor lenge en person kan være fraværende og fortsatt defineres som sysselsatte og dermed inngå i AKUs tall for sykefravær. AKU inneholder heller ikke informasjon om diagnose, om sykefraværet er egenmeldt eller legemeldt, eller noe om avlønning under sykefraværet. Alt dette er variable som man vil ønske å ha med i en statistikk som skal måle utvikling og struktur på sykefraværet.

Mikrodataene omfatter alle personer mellom 15 og 74 år. Før 2006 var aldersgruppen 16-74 år. Videre omfatter filen data fra 1987 – 2008. Nyere EU-land vil ha helt eller delvis manglende tidsserier så langt tilbake.

Det er mulig for land å reservere seg mot å være med på mikrofilen fra Eurostat. Det kan for eksempel av juridiske årsaker være problematisk for enkelte land å gi fra seg persondata. Vi mangler derfor mikrodata fra land som Sverige, Finland og Tyskland.

Det har som nevnt vært flere endringer i AKU (bl.a. ulike referanseuser). SSBs vurdering er at disse endringene ikke har gitt merkbare brudd i tidsserien i tallene for årsgjennomsnitt, jf. kapittel 3. Innenfor kostnadsrammen for dette prosjektet har vi ikke hatt mulighet til å gjøre tilsvarende vurdering for andre land, men vi antar at andre land ikke skiller seg vesentlig fra Norge på dette området.

#### 4.1.2. Beskrivelse av dataene fra Sverige og Finland

Tallene for Sverige og Finland har vi enten mottatt på forespørsel til disse landene eller hentet fra nettsidene til Nordisk ministerråd. For Sveige har vi også funnet noen tall på nettsidene til det svenske statistikkbyrået (Statistiska centralbyrån).

Fra 1987 til 2000 dekker AKU i Sverige alle personer mellom 16 og 64 år. Fra 2001 dekker undersøkelsen alle mellom 15 og 74 år.

### 4.2. Veiledning til forskere

Det er mulig for forskere å bestille mikrodata fra AKU fra Eurostat. Man kan få opplysninger om hvor mange som har oppgitt egen sykdom som grunn for fravær i undersøkelsesuka. Nedenfor har vi gitt en kort beskrivelse av fremgangsmåten ved bestilling av data, hvilke krav som stilles og hvilke variable man skal benytte.

En stor fordel med hensyn til bearbeidningen av tallene er at alle lands data er organisert på nøyaktig samme måte. Man skal imidlertid være klar over at dette har fremkommet ved at hvert land har konvertert ulike utformede spørreskjema til en felles mal. Det gis imidlertid også tilgang til de nasjonale skjema som danner grunnlaget for konverteringen. For land hvor skjemaet er elektronisk, er en fullgod gjengivelse av alle spørresekvenser ikke mulig å få til. Om man i analyser får svært overraskende resultat for enkelte land, kan en sjekk mot nasjonalt skjema kunne gi mulige forklaringer.

### 4.3. Rettledning i europeisk statistikk – European Statistical Data Support

Alt som Eurostat gir ut, publikasjoner og statistikkdatabaser, er gratis tilgjengelig på Eurostat sine nettsider: <http://ec.europa.eu/eurostat/>.

SSBs bibliotek og informasjonssenter samarbeider med Eurostat i å rettlegde brukere til å finne fram i europeisk statistikk. Tjenesten er gratis.

SSBs veiledningstjeneste for europeisk statistikk kan kontaktes på e-post: [biblioteket@ssb.no](mailto:biblioteket@ssb.no), eller på telefon: 21 09 46 42.

#### **4.4. Hvordan bestille mikrodata fra Eurostat?**

Tilgang til mikrodataene er begrenset til universiteter, forskningsinstitusjoner og nasjonale statistikkbyrået.

Når man skal bestille mikrodata fra Eurostat må man først søke om en godkjenning for å få tilgang til dataene. Denne prosessen tar omtrent seks måneder. Etter at en godkjenning er mottatt kan man sende en offisiell henvendelse på e-post til Eurostat.

Søknadsprosessen med informasjon om fremgangsmåte, kontaktpersoner, e-postadresser, mv. er beskrevet på Eurostat sine nettsider: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/lfs>

Informasjon om EUs arbeidskraftundersøkelse er tilgjengelig på nettsiden: [http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu\\_lfs/index.htm](http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/index.htm)

#### ***Hvis det ikke er nødvendig med mikrodata?***

Forskere som ikke trenger mikrodata – men kun trenger aggregerte datasett som for eksempel angir årsaken til at man var borte i undersøkelsesuka (for eksempel fravær på grunn av egen sykdom) fordelt på ulike variable som kjønn, alder, næring, og lignende – kan bestille dette via veiledningstjenesten til SSB. Denne formidler kontakt via et eget skjema som angir variabelnavn, m.m., jf. punkt 4.3.

#### **4.5. Variabeloversikt**

I vedlegg D gir vi en oversikt over variable som brukes til å filtrere ut de som er fraværende hele referanseuka på grunn av sykdom. Vedlagt er også en oversikt over variable som landene er pålagt å rapportere. Blant annet av hensyn til personvern vil mikrodata som leveres ut være noe mindre detaljert.

Oversikt over variable, kodelister, mm. som er tilgjengelig fra Eurostat, ligger på nettsiden: [http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu\\_lfs/index.htm](http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/index.htm)

## 5. Oppsummering

I denne rapporten har vi analysert og dokumentert Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) som kilde for internasjonal sammenligning av sykefravær. I mangel av internasjonalt jamførbare spesialstatistikker om sykefravær blir AKU ofte brukt som kilde. Man ser da på andelen sysselsatte personer som var helt fraværende fra arbeid på grunn av egen sykdom i referanseuken. Norge kommer da ut med de høyeste tallene.

Tallene i rapporten er basert på mikrodata fra Eurostat. Det er mulig for land å reservere seg mot å være med på filen fra Eurostat. Av for eksempel juridiske årsaker kan det være problematisk for enkelte land å gi fra seg persondata. Vi mangler derfor mikrodata fra land som Sverige og Finland, og vi har bedt om enkelte tabeller fra disse landene.

Rapporten er ment som en støtte til forskere som ønsker å benytte AKU-data for å sammenligne sykefravær mellom land. Ved siden av at den drøfter problemstillinger rundt jamførbarehet, har den også et kapittel om hvordan man praktisk kan få tilgang til AKU-tall fra EU-land.

Hovedformålet med rapporten er å analysere om utformingen av AKU-undersøkelsene er så ulike mellom land at det kan forklare deler eller hele forskjellen man observerer i sykefraværet. I tillegg ser vi på om det er andre faktorer som også kan bidra til å forklare de forskjeller i sykefravær som AKU viser. Det gjelder utformingen av sykepengeordningen og andre institusjonelle ordninger, som for eksempel oppsigelsesvern.

AKUs mulighet for en bred beskrivelse av sykefraværet har sine klare begrensninger ved at den ikke primært er designet for dette. Data om sykefravær fremkommer som et biprodukt i en spørresekvens om arbeidstid. Sysselsatte som ikke utførte arbeid i referanseuken for undersøkelsen, spørres om årsaker til fraværet. Egen sykdom er da ett av svaralternativene. I noen land spørres det også om lengden på fraværet. Andre utdypende spørsmål stilles som regel ikke, verken om diagnose, om fraværet er egen eller legemeldt, eller andre forhold knyttet til sykefraværet. Derimot gir AKU mye og jamførbare data om egenskaper ved personene, som alder, kjønn, yrke, næring og arbeidstid.

Til spørsmålet om sykefraværet målt ved AKU er jamførbare mellom land, har vi i hovedsak jamført Norge med Sverige, Danmark og Finland. Sykefraværet i 2009, målt ved AKU, var 4 prosent i Norge, 2,3 prosent i Sverige, 1,9 prosent i Danmark og 2,6 prosent i Finland.

Følgende faktorer kan ha betydning når AKU benyttes til å sammenligne sykefraværet mellom land:

1. Tekniske forhold ved AKU
2. Utformingen av sykepengeordninger og institusjonelle forhold som for eksempel oppsigelsesvern
3. Egenskaper ved sysselsettingen – som forskjeller i kjønn, alder og næringsstruktur
4. Andre årsaker

Vi ser først på om det er forskjeller mellom landene i selve utformingen av AKU som tilsier at tallene ikke er jamførbare. Dette var primærformålet med prosjektet. **Konklusjonen er at utformingen av landenes AKU ikke synes å forklare de forskjeller vi ser i sykefraværsprosenten.** Det viktigste er at de generelle regler man har i AKU for hvor lenge en person kan være helt fraværende fra jobb og fortsatt regnes som sysselsatt, og dermed telle med i sykefraværsprosenten, synes å være like.



**Derimot er en annen konklusjon at forskjeller i utformingen og praktiseringen av en del institusjonelle ordninger mellom landene vil gjøre at AKU-tallene for sykefravær ikke nødvendigvis gir et korrekt bilde av de reelle forskjeller i sykefraværet.** Det er vanskelig å tallfeste betydningen fordi de institusjonelle ordningene dels vil påvirke folks adferd i form av at de er mer/mindre til stede på jobben (det vil si reelle forskjeller) og dels ved at folk fortsatt er syke, men flyttes inn i kategorier som gjør at de faller utenfor AKUs mål på sykefravær.

Det er to måter man kan falle utenfor AKUs mål på sykefravær selv om man fortsatt er syk. Det ene er ordninger som gjør at man ikke lenger er helt fraværende fra arbeid i referanseuka. Dette gjelder for eksempel utforming og bruk av delvis sykemelding. Personen er da fortsatt noe syk, men dette kommer ikke med i AKUs måltall siden det krever at man er helt fraværende. Ordningen med aktiv sykemelding faller i samme kategori.

Det andre er ordninger som gjør at personer faller ut av statusen ”sysselsatt” tidligere i noen land selv om personen fortsatt er syk. Det kan være regler for oppsigelsesvern under sykdom eller hvor raskt man overføres fra sykepengeordning (hvor man er sysselsatt) til attføringsordninger (hvor man ikke er sysselsatt). Dersom sykepengeordningen var slik i Norge at man etter 6 eller 3 måneder måtte gå over på andre trygdeordninger (og dermed ikke ble klassifisert som sysselsatt), ville sykefraværsprosenten i 2009 blitt redusert fra 4 prosent til henholdsvis 3,4 og 2,8 prosent.

En fullstendig gjennomgang av slike institusjonelle forhold i landene lå utenfor prosjektets formål. Om man har tall for varigheten på sykefraværet vil forskjeller i dette kunne være en indikator på om slike forhold er til stede. Har man færre på lange fravær kan det tyde på at folk er flyttet over i andre kategorier enn ”sysselsatt helt fraværende fra arbeid på grunn av sykdom”. I Danmark har de generelt et svakere oppsigelsesvern under sykdom enn Norge og det kan tenkes å bidra til deres lavere tall for sykefravær. Danmark kartlegger imidlertid ikke varighet på sykefraværet i AKU slik at betydningen av dette er vanskelig å analysere. I Sverige måler de som i Norge varigheten på fraværet. Sverige hadde i følge AKU et høyere sykefravær enn Norge i 2005. Deretter gikk det markert ned til 2010. Ser man på fordelingen på varighet, var det i Sverige de lengste sykefraværene som gikk mest ned. Det er likevel slik at de fortsatt har en andel fraværende mer enn 6 måneder som er nesten like høyt som Norge. Forskjellen i det samlede sykefraværet skyldes at Norge har en betydelig høyere andel fraværende med varighet mellom 5 og 26 uker.

I rapporten pekes det også på at man for å belyse forskjeller i den samlede sykefraværsprosenten bør se på egenskaper ved sysselsettingen – som forskjeller i kjønn, alder og næringsstruktur. I to land kan sykefraværet være likt i en næring med høyt sykefravær, men om antallet sysselsatte i denne næringen i et av landene er mye høyere vil det bidra til at totaltallet for sykefraværet i det landet bli høyere.

I rapporten presenteres noen slike tall hvor også data fra Nederland og Storbritannia er med. Man ser her at Norge har et vesentlig høyere sykefravær blant eldre sysselsatte og i særdeleshet kvinner. Det at Norge også har en høyere andel eldre kvinner i arbeid, forsterker da forskjellen man får i det samlede tallet for sykefravær i Norge.

Sykefraværet kan også påvirkes av debatt og informasjon om sykefraværet og ordninger knyttet til dette.

Et spesielt forhold er om sykefraværet er negativt korrelert med arbeidsledigheten. Vi ser at sykefraværet i Norge, med et visst tidsetterslep, varierer med konjunktorene (arbeidsledigheten). Når det er høy sysselsetting og lav arbeidsledighet, er sykefraværet høyt, mens det er lavt i perioder med lav

sysselsetting og høy arbeidsledighet. Det er gjerne to hovedhypoteser for hvordan konjunktorene påvirker sykefraværet: Disiplineringshypotesen og seleksjonshypotesen (sammensetningshypotesen). I tillegg finnes det en tredje hypotese – stresshypotesen. *Disiplineringshypotesen* sier at når man står i fare for å miste jobben, og det er få ledige stillinger andre steder, vil en lønnskaker unngå sykemelding for å redusere risikoen for å være blant de som blir oppsagt. *Seleksjonshypotesen* sier at i en konjunkturedgang vil personer med varig høyt sykefravær i større grad miste jobben og stille bakerst i køen for ny jobb. Det vil dermed oppstå en seleksjon av arbeidskraften hvor andelen sysselsatte med høyt varig fravær reduseres, og dermed vil fraværet gå ned. *Stresshypotesen* går ut på at arbeidstakernes helse svinger med konjunktorene. For eksempel kan høykonjunktur føre til høyere arbeidstempo, økt belastning og stress. Dette påvirker helestilstanden og kan føre til høyere sykefravær særlig når man er på konjunkturtoppen og det kommer signaler om oppsigelser framover. Da finanskrisen slo inn over landet høsten 2008, økte sykefraværet i bygg og anlegg og en del industrinæringar som produksjon av metallvarer, deler til motorkjøretøyer og salg av motorkjøretøyer. Et slikt element kan overskygge effekten av disiplinering en periode og kan forklare at vi observerer et tidsetterslep i de motsatte svingninger mellom arbeidsledighet og sykefravær.

Om slike forklaringsmodeller beskriver årsaken til observert variasjonen mellom ledighet og sykefravær i Norge, ville man forvente at det er forklaringsmodeller som også vil være tilstede i andre land. Det er derfor overraskene at man finner lite spor av dette i tallseriene for Danmark og Storbritannia. I Nederland er samvariasjonen mer som for Norge. Årsaken kan muligens ligge i institusjonelle forhold, som sykepengeordningene og oppsigelsesvern.

**Hovedkonklusjonen** er at måten man måler sykefravær på i AKU synes å være sammenlignbar mellom de landene vi har sett på. Dette gjelder den tekniske utformingen av undersøkelsen. Når man ser nærmere på problemstillingen om jamførbarheten i tallene, er det som nevnt flere forhold man må ta hensyn til:

- Hvis det er forskjeller mellom land i bruk av delvis sykemelding eller andre ordninger som gjør at syke personer ikke er 100 prosent fraværende fra jobb, vil det gjøre AKUs måltall for sykefravær mindre sammenlignbart. Det vanlige brukte måltall fra AKU krever at man er 100 prosent fraværende fra jobb.
- Ulike institusjonelle ordninger kan bety at sykmeldte i noen land raskere kan miste jobben på grunn av ulike regler for oppsigelsesvern eller at man raskere overføres til andre velferdsordninger. Dette kan gi endret atferd i form av at folk raskere går tilbake til jobb, men kan også gjøre at man raskere havner utenfor status som sysselsatt og dermed faller utenfor AKUs mål på sykefravær. I sistnevnte tilfelle kamufleres reelle forskjeller i sykefravær.

Disse forholdene vil også gjelde andre kilder for sykefraværstatistikk, som for eksempel den sentrale sykefraværstatistikken.

## Referanseliste

- Arbeidstilsynet: Faktaside: Oppsigelse  
(<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78229>)
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (Danmark):  
<http://www.ams.dk/Arbejdsmarkedsstyrelsen.aspx>
- Bjørnstad (2006): Er det økte sykefraværet tegn på et mer inkluderende eller ekskluderende arbeidsliv? *Økonomiske analyser 6/2006*, Statistisk sentralbyrå.
- Brage, Søren (2007): Trender i de skandinaviske sykefraværsordningene. Arbeid og velferd nr 2-2007, Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Torstein Bye, Christoffer Berge og Helge Næsheim (2010): Det komplekse sykefraværet, *Samfunnsøkonomen* nr. 3 2010, Samfunnsøkonomene.
- Danmark statistikk: Informasjon om arbeidskraftundersøkelsen  
(<http://www.dst.dk/Statistik/dokumentation/Varedeklarationer/emnegruppe/emne.aspx?sysrid=857>)
- Ekspertgrupperapport til Arbeidsdepartementet (2010): Tiltak for reduksjon i sykefravær: Aktiviserings- og nærværsreform. Ekspertgrupperapport til Arbeidsdepartementet 01.02.10.
- Eurostat (2011): Tilgang til mikrodata for arbeidskraftundersøkelsen, Eurostat:  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/lfs>
- Finland statistikk: Informasjon om arbeidskraftundersøkelsen  
([http://www.stat.fi/meta/til/tyti\\_sv.html](http://www.stat.fi/meta/til/tyti_sv.html))
- Folkpensionsanstalten (Finland): Informasjon om sjukdagpenning  
(<http://kela.fi/in/internet/svenska.nsf/NET/161001111912EH?OpenDocument>)
- Försäkringskassan (Sverige): Om sjukpenning  
([www.forsakringskassan.se/privatpers/sjuk/sjuk\\_langre\\_an\\_14\\_dagar/om\\_sjukpenning](http://www.forsakringskassan.se/privatpers/sjuk/sjuk_langre_an_14_dagar/om_sjukpenning))
- Försäkringskassan (2008): *Deltidsjukskrivning. En registerstudie över utvecklingen 1995-2006*. Socialförsäkringsrapport 2008:12
- LOV 2005-06-17 nr 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- NAV: Sykefraværstilfeller 1. kvartal 2002-2011. Fylke og kjønn. Totalt, gradert og aktiv sykemelding  
(<http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Jobb+og+helse/281418.cms>)
- NAV: Informasjon om sykemelding og sykepenger  
(<http://www.nav.no/Arbeid/Jobb+og+helse/Sykmelding+og+sykepenger>)
- NAV: Innføring av arbeidsavklaringspenger  
(<http://www.nav.no/Arbeid/Jobb+og+helse/Arbeidsavklaringspenger/Arbeidsavklaringspenger/Innf%C3%B8ring+av+arbeidsavklaringspenger+-+tidsbegr.+uf%C3%B8rest%C3%B8nad.217387.cms>)
- Nordisk socialstatistisk komité (2010). *Social tryghed i de nordiske lande 2008/09*, Nordisk socialstatistisk komité.

Nordisk statistisk årbok (2010): Fravær fra jobb på grunn av egen sykdom, etter kjønn  
(<http://ww3.dst.dk/pxwebnordic/Dialog/varval.asp?ma=SOCI02&path=../DATABASE/4.%20Quality%20of%20life/Health%20and%20causes%20of%20death/&lang=1>)

NOU 2000:27: Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv. Sosial- og helsedepartementet.

NOU 2010:13: Arbeid for helse. Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren.

Ose, S.O., H. Jensberg, R.E. Reinertsen, M. Sandsund og J.M. Dyrstad (2006): Sykefravær. Kunnskapsstatus og problemstillinger. Rapport A325, SINTEF

Statistiska centralbyråen (SCB): Beskrivning av statistitiken  
([http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/\\_dokument/AM0401\\_BAS\\_2011.pdf](http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/_dokument/AM0401_BAS_2011.pdf))

Statistiska centralbyråen: Fraværstatistikk, Statistiska centralbyråen (SCB):  
<http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/MainTable.asp?yp=tansss&xu=C9233001&omradekod=AM&omradetext=Arbetsmarknad&lang=1>

Statistisk sentralbyrå: Arbeidskraftundersøkelsen ([www.ssb.no/aku/](http://www.ssb.no/aku/))

Statistisk sentralbyrå: Sentral sykefraværstatistikk ([www.ssb.no/sykefratot/](http://www.ssb.no/sykefratot/))

## Vedlegg A: Sykefravær i norske AKU sammenlignet med sykefraværstatistikken

Først gir vi en kort beskrivelse av den sentrale sykefraværstatistikken. Deretter sammenligner vi sykefravær i AKU med den sentrale sykefraværstatistikken.

### A1. Den sentrale sykefraværstatistikken

Den sentrale sykefraværstatistikken utarbeides i samarbeid mellom NAV og SSB. Statistikken består av legemeldt og egenmeldt sykefravær. Det legemeldte sykefraværet er basert på NAVs register over legers sykemeldinger (Sykemeldingsregisteret). Egenmeldt sykefravær er basert på en utvalgsundersøkelse som gjennomføres av SSB, hvor om lag 10 000 bedrifter deltar.

Statistikken ble etablert i år 2000 og gis ut kvartalsvis. Sykefraværstatistikken omfatter alle arbeidstakere mellom 16 og 69 år som bor i Norge og som er registrert i NAVs arbeidstakerregister. Personer på aktiv sykemelding er inkludert i statistikken. Statistikken omfatter ikke oppdragstakere (frilansere og lignende), selvstendig næringsdrivende og vernepliktige. Videre er annet fravær enn egen sykdom, som fravær på grunn av sykt barn eller omsorgs- og fødselspermisjoner, ikke med i sykefraværstatistikken.

For å kunne si noe om utviklingen i sykefraværet før år 2000, og for å kunne jamføre med sykefravær i andre land, må man imidlertid bruke andre datakilder. For jamføring mellom land er det altså vanlig å bruke tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU).

### A2. Sykefravær i AKU sammenlignet med sykefraværstatistikken

I 2009 var sykefraværsprosenten slik den måles i AKU 4,0 prosent mens den i sykefraværstatistikken var 7,5 prosent. Sykefraværsprosenten i sykefraværstatistikken er tallet på tapte dagsverk i kvartalet på grunn av egen sykdom i prosent av avtalte dagsverk i kvartalet. Avtalte dagsverk er justert for ferie og allmenne fridager. I AKU beregnes sykefravær i prosent av alle sysselsatte. Årsaken til forskjellen i nivået på sykefraværsprosenten fra de to datakildene er ikke målefeil eller utvalgusikkerhet, men i all hovedsak ulike definisjoner av måltallet. De viktigste forskjellene er:

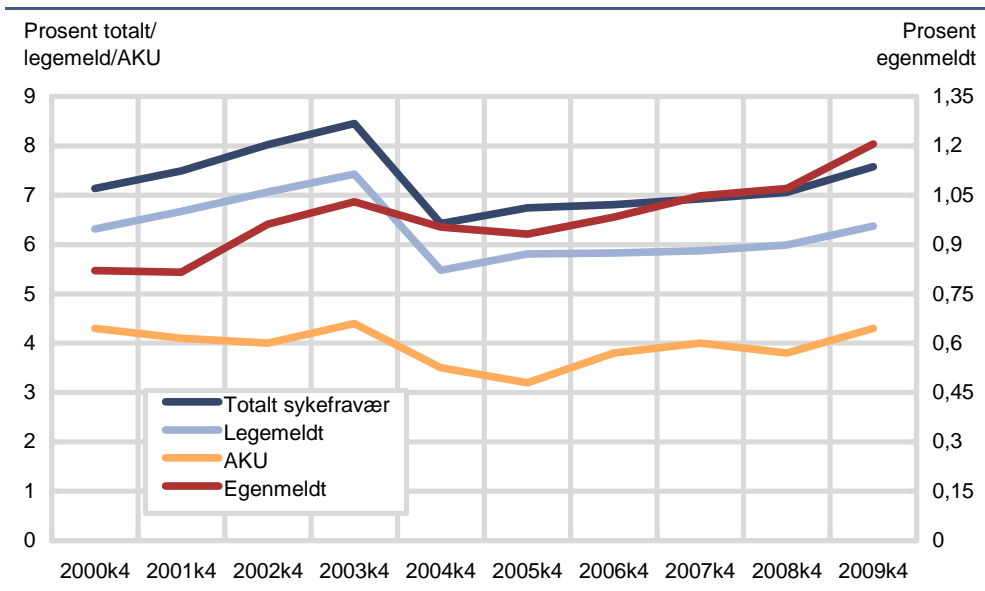
- I AKU inkluderes sykefravær av minst en ukes varighet mens sykefraværstatistikken teller med alt sykefravær
- AKU har med tall også for selvstendig næringsdrivende og tilfeldige småjobber hvor sykefraværet er lavere enn for arbeidstakere som sykefraværstatistikken dekker
- I sykefraværstatistikken justeres nevneren i sykefraværsprosenten (antall mulige dagsverk) ned på grunn av ferie og allmenne fridager. Dette gjøres ikke i AKU og man får dermed relativt sett en større nevner, noe som bidrar til lavere prosent.
- Personer på for eksempel aktiv sykemelding eller gradert sykemelding regnes som sysselsatte (og er dermed ikke syke) i AKU, mens det er med i sykefraværstatistikken
- Sykefraværstatistikken tar hensyn til arbeidstiden når sykefraværet beregnes. Det gjøres ikke i AKU.

Av figur A1 ser vi at AKUs tall ligger lavere, men viser en utvikling i sykefraværet fra år 2000 som er ganske likt det bildet som sykefraværstatistikken gir. Det er likevel visse forskjeller i årene rundt 2002 til 2004 hvor variasjonen i AKUs tall er noe mindre. Årsaken er at visse endringer i regelverk/tiltak knyttet til sykelønnsordningen slo ulikt ut i de to statistikkildene. Vi går ikke nærmere inn på dette her.

Som nevnt dekker ikke sykefraværstatistikken selvstendig næringsdrivende og personer med korte/tilfeldige småjobber. Det siste skyldes at disse ikke er meldeppliktige til NAV Arbeidsgiver-/arbeidstakerregister (Aa-register). Det er bare personer som er registrert her som inngår i sykefraværstatistikkenes tall for legemeldt sykefravær. Den sentrale sykefraværstatistikken dekker også det egen-

meldte sykefraværet gjennom aggregerte tall fra et utvalg bedrifter, og her skal i prinsippet sykefravær for alle typer av jobber regnes med. Den viktigste mangelen for personer med tilfeldige jobber vil dermed i teorien være at man ikke dekker kortvarige legemeldte sykefravær. En del tyder imidlertid på at det er en viss underrapportering av egenmeldt sykefravær blant personer med innhopp i kortvarige jobber i bedriftsundersøkelsen.

**Figur A1. Sykefravær i følge sentral sykefraværstatistikk og AKU. Prosent. Fra 4. kvartal 2000 til 4. kvartal 2009**



For 2009 har vi laget tall fra AKU hvor vi skiller mellom lønnstakere og selvstendig næringsdrivende. Vi ser av tabell A1 at selvstendig næringsdrivende har noe lavere sykefravær enn lønnstakere. Forskjellen er størst for kvinner, men dette må tolkes med en viss forsiktighet siden også utvalgsusikkerheten er størst for denne gruppen.

**Tabell A1. Sykefravær i alt etter yrkesstatus og kjønn. Årsgjennomsnitt 2009. Tall i 1 000 og prosent**

	1 000			Prosent		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
Sykefravær i alt .....	101	43	58	4,0	3,3	4,9
Lønnstakere .....	94	38	56	4,1	3,3	4,9
Selvstendige inkl. Familiearbeidere	7	5	2	3,4	3,5	3,4

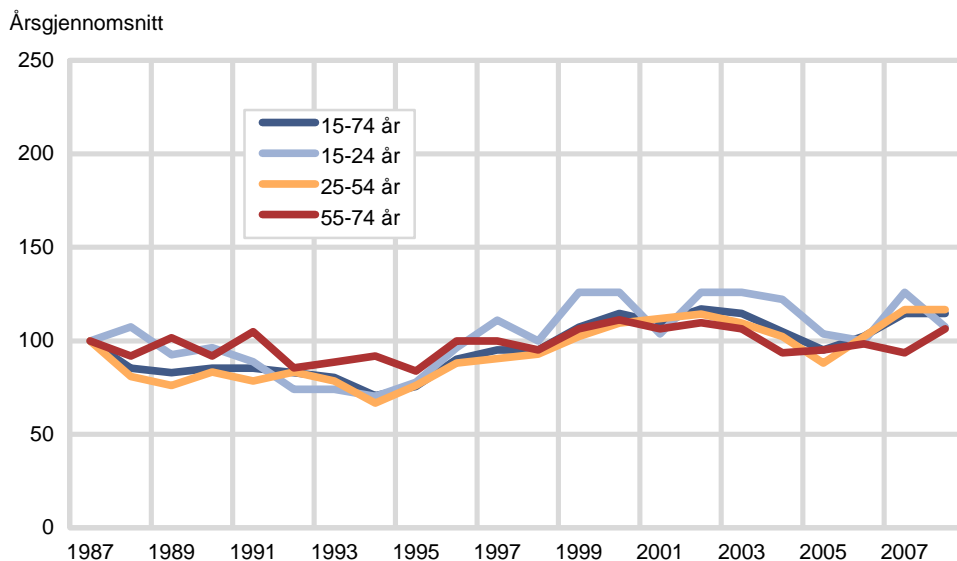
Når det gjelder personer med korte/tilfeldige småjobber som ikke er meldepliktige til NAVs Aa-register, er ikke disse mulige å identifisere presist i AKU. Men vi kan nærmere oss gruppen noe ved å se på de som ifølge AKU er midlertidig ansatt. Denne gruppen er nok likevel en del større enn de det ikke er nødvendig å melde til Aa-registeret. Helse- og sosialnæringen var den næringen som ifølge AKU i 2009 hadde klart fleste midlertidige ansatte i absolutte tall (59 000 av 186 000 midlertidige ansatte). Tabell A2 viser andelen med sykefravær blant gruppen midlertidige ansatte. Det er bare gitt tall for alle næringer samlet. Vi ser at midlertidig ansatte har lavere sykefravær enn fast ansatte og at dette særlig gjelder kvinner. Også her må tas hensyn til at tallene er små og utvalgsusikkerheten derfor høy.

**Tabell A2. Personer med sykefravær i alt, etter ansettelsesforhold og kjønn. Årsgjennomsnitt 2009. Tall i 1 000 og prosent**

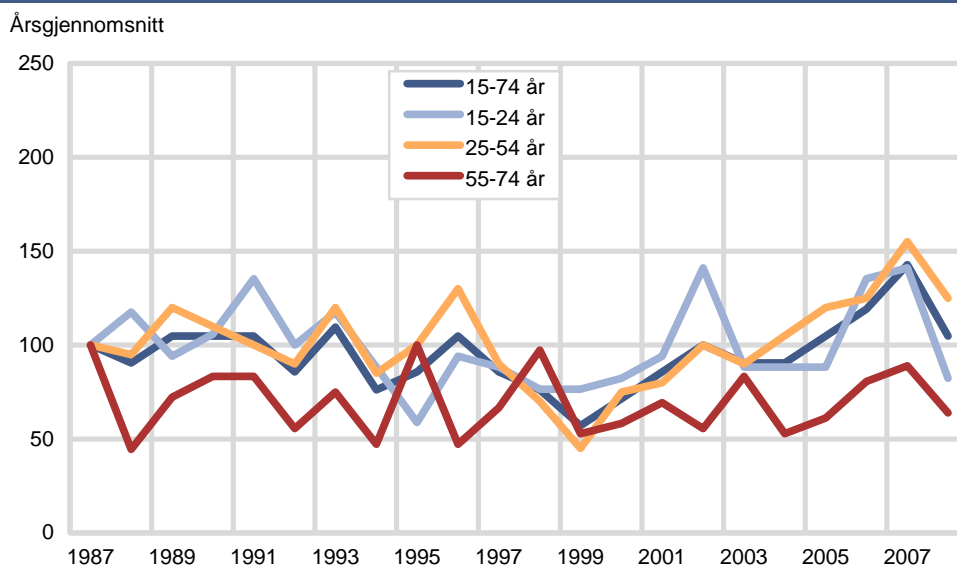
	1 000			Prosent		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
Ansatte i alt .....	94	38	56	4,1	4,3	4,9
Midlertidig ansatte .....	22	9	13	3,7	3,2	4,3
Ansatte i alt .....	72	29	43	4,2	3,3	5,2

## Vedlegg B: Tabeller og figurer

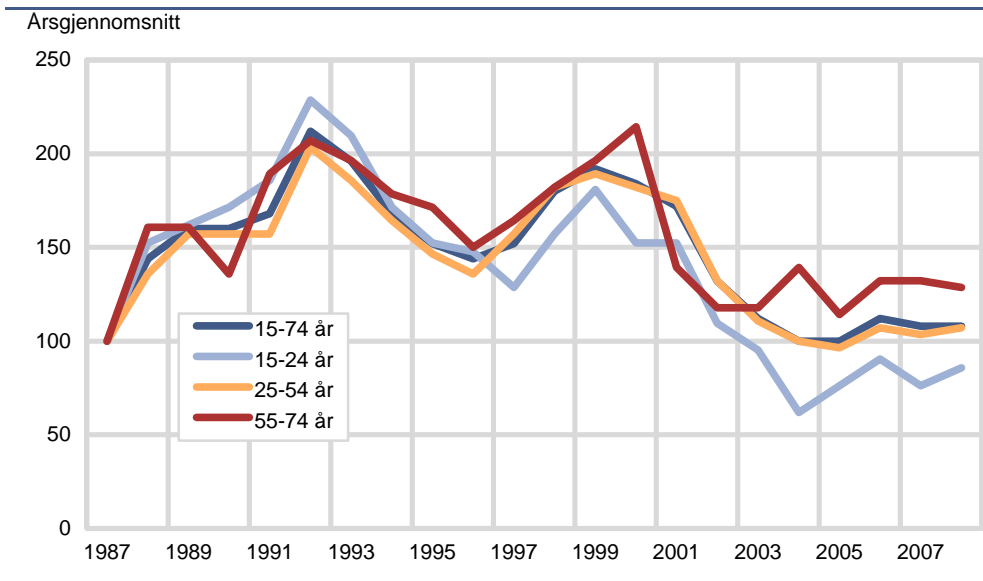
Figur B1a. Sykefravær ifølge AKU for Norge, etter alder. Begge kjønn. Årsgjennomsnitt 1987-2008. 1987=100



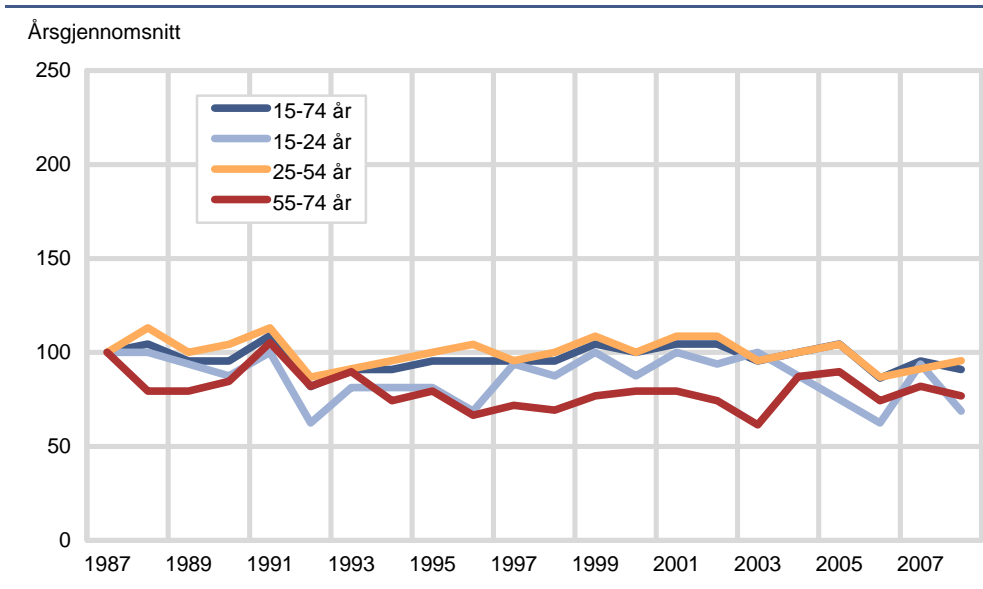
Figur B1b. Sykefravær ifølge AKU for Danmark, etter alder. Begge kjønn. Årsgjennomsnitt 1987-2008. 1987=100



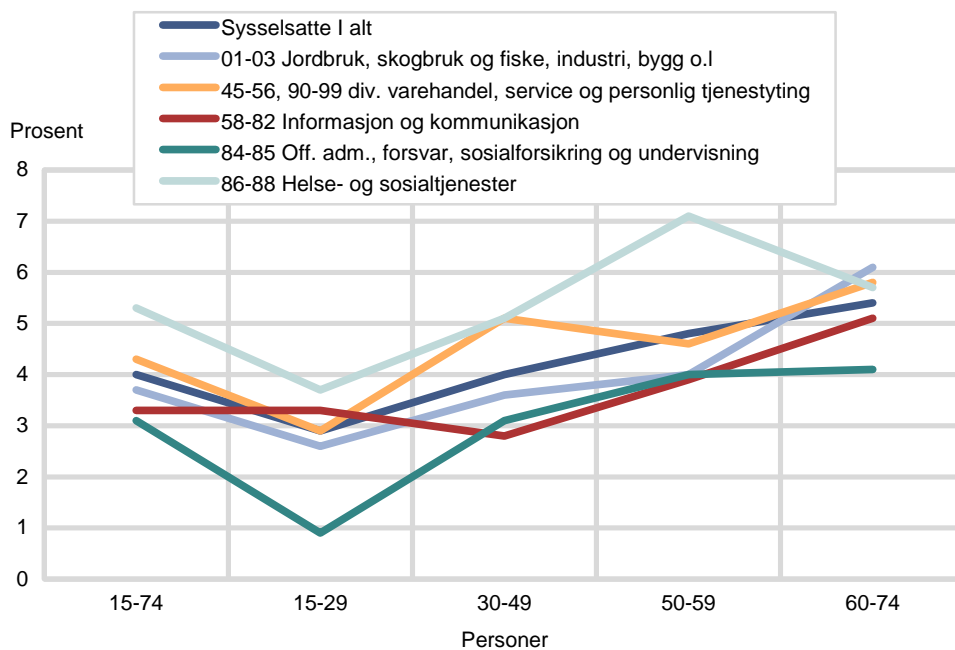
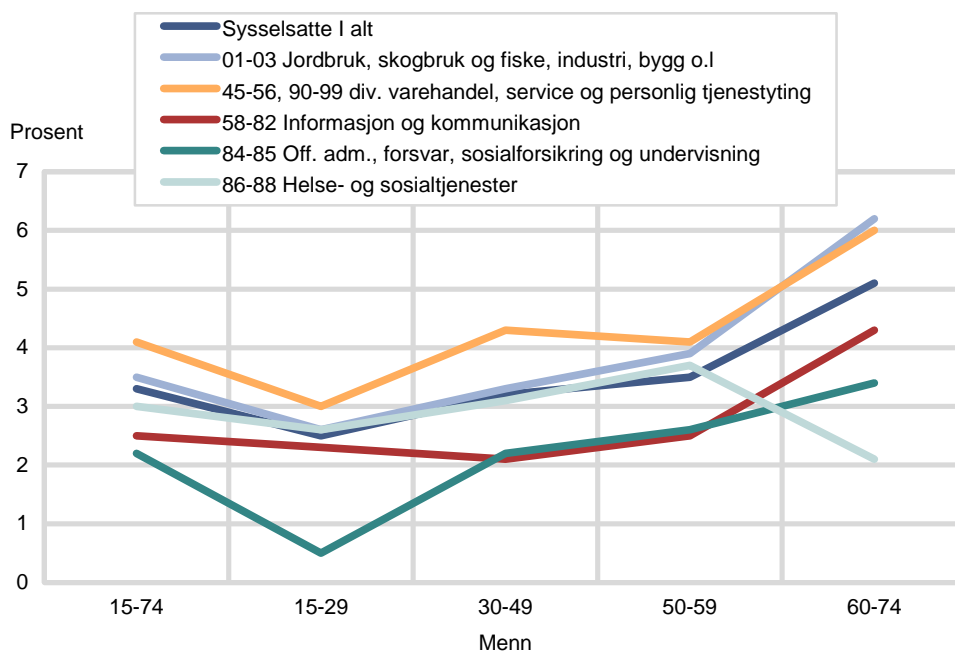
**Figur B1c. Sykefravær ifølge AKU for Nederland, etter alder. Begge kjønn. Årsgjennomsnitt 1987-2008. 1987=100**



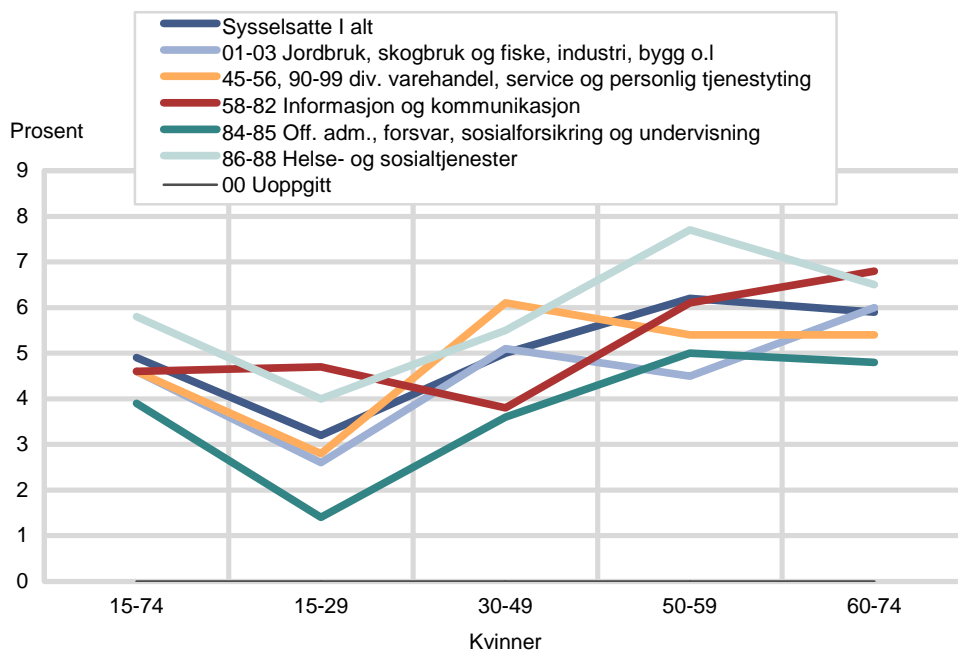
**Figur B1d. Sykefravær ifølge AKU for Storbritannia, etter alder. Begge kjønn. Årsgjennomsnitt 1987-2008. 1987=100**



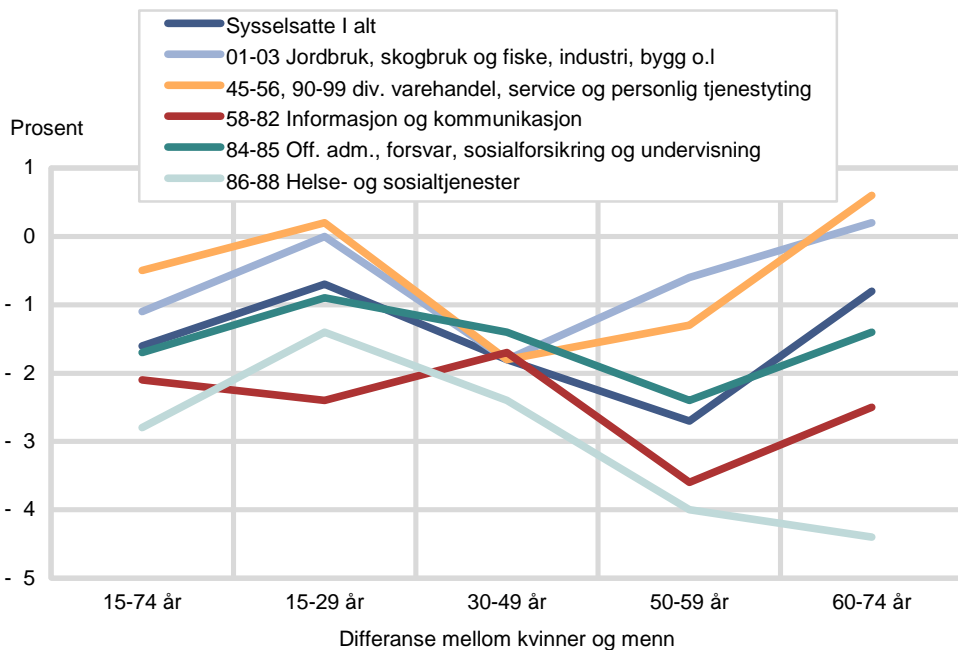


**Figur B2a. Sykefravær ifølge AKU for Norge, begge kjønn, etter næring og alder. Årsgjennomsnitt 2009. Prosent****Figur B2b. Sykefravær ifølge AKU for Norge, menn, etter næring og alder. Årsgjennomsnitt 2009. Prosent**

**Figur B2c. Sykefravær ifølge AKU for Norge, kvinner, etter næring og alder. Årsgjennomsnitt 2009. Prosent**



**Figur B2d. Sykefravær ifølge AKU for Norge. Differanse mellom menn og kvinner, etter næring og alder. Årsgjennomsnitt 2009. Prosent**



**Tabell B1. Legemeldt sykefravær ifølge sentral sykefraværstatistikk, etter stillingsandel og kjønn i helse- og sosialnæringen. 4. kvartal 2008. Tapte dagsverk og prosent**

	Tapte dagsverk pga. eget sykefravær			Prosent		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
I alt	21 245 652	3 858 881	17 386 771	8,2	5,3	8,9
Under 20 timer....	2 624 733	364 334	2 260 400	8,0	4,2	8,5
20-29 timer.....	3 532 598	282 780	3 249 818	8,9	5,3	9,2
30-34 timer .....	3 102 614	279 228	2 823 386	7,4	5,0	7,6
35 timer og over..	11 985 707	2 932 539	9 053 168	8,3	5,5	9,2

## Vedlegg C: Næring og varighet

Tabell C1 og C2 viser at en større andel personer har korte fravær på 1-4 uker i helse- og sosialtjenester enn i andre næringer. Vi ser av tabell C1 at i 2010 varte 45,5 prosent av sykefraværene i 1-4 uker i helse- og sosialtjenester, mens tilsvarende tall for gjennomsnittet av alle næringer var 40,6 prosent. Videre ser vi at det er flere lange fravær blant kvinner enn blant menn. De lengste fraværene i Norge finner vi i primærnæringene, industri og bygge- og anleggsverksamhet. Offentlig administrasjon og undervisning har færrest lange fravær. Den sentrale sykefraværstatistikken viser omtrent tilsvarende utvikling, jf. tabell C4. At det er noe forskjell i spesielt de korteste fraværene er likevel naturlig da den sentrale sykefraværstatistikken også har med fravær under en uke.

Tabell C2 viser at kvinner i Sverige også har en større andel korte fravær i helse- og sosialtjenester enn i de andre næringene. Men til forskjell fra Norge har næringen også størst andel lange fravær. Andelen menn med lange fravær er betydelig lavere enn i Norge i alle næringsgruppene.

I Finland var det også en stor andel korte fravær i helse- og sosialtjenester, jf. tabell C3. Merk at for Finland var det få som svarte at de var syke i 27 uker eller mer. Dette gir små og usikre tall når de brytes ned på næring. Dette, sammen med at vi har mottatt tall avrundet til nærmeste 1 000, gjør at vi for eksempel får ingen menn som var syke i mer enn 4 uker i næringen helse- og sosialtjenester.

**Tabell C1. Sykefravær ifølge AKU for Norge, etter næring, kjønn og varighet. Årsgjennomsnitt 2010. Prosent**

	I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer	I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer
<b>I alt</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>40,6</b>	<b>37,9</b>	<b>20,0</b>
Jordbruk, skogbruk og fiske, industri, bygg o.l .....	22,1	20,4	24,4	25,8	100	36,0	40,2	22,4
Div. varehandel, service og personlig tjenesteyting .....	42,2	38,1	40,5	39,2	100	39,0	38,8	19,8
Off. adm., forsvar, sosialforsikring og undervisning .....	14,6	12,4	11,9	9,7	100	43,9	39,3	16,8
Helse- og sosialtjenester .....	21,1	29,1	23,2	25,3	100	45,6	34,0	19,5
<b>Menn i alt</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>39,3</b>	<b>39,5</b>	<b>19,5</b>
Jordbruk, skogbruk og fiske, industri, bygg o.l .....	41,7	39,6	43,1	44,3	100	37,3	40,8	20,7
Div. varehandel, service og personlig tjenesteyting .....	45,4	44,7	45,0	45,6	100	38,6	39,1	19,6
Off. adm., forsvar, sosialforsikring og undervisning .....	7,7	9,4	6,9	6,3	100	48,4	35,5	16,1
Helse- og sosialtjenester .....	5,2	6,3	5,0	3,8	100	47,6	38,1	14,3
<b>Kvinner i alt</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>41,9</b>	<b>37,1</b>	<b>20,0</b>
Jordbruk, skogbruk og fiske, industri, bygg o.l .....	8,4	6,4	9,2	11,4	100	31,8	40,9	27,3
Div. varehandel, service og personlig tjenesteyting .....	35,2	33,2	36,9	34,3	100	39,5	38,9	19,5
Off. adm., forsvar, sosialforsikring og undervisning .....	14,5	15,0	15,9	12,4	100	43,4	40,8	17,1
Helse- og sosialtjenester .....	41,9	45,5	37,9	41,9	100	45,5	33,6	20,0

**Tabell C2. Sykefravær ifølge AKU for Sverige, etter næring, kjønn og varighet. Årsgjennomsnitt 2010. Prosent**

	I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer	I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer
<b>I alt</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>53,2</b>	<b>27,6</b>	<b>17,5</b>
Jordbruk, skogbruk og fiske, industri, bygg o.l .....	20,5	20,9	19,9	19,5	100,0	54,3	26,8	16,7
Div. varehandel, service og personlig tjenesteyting .....	37,7	39,5	37,4	33,6	100,0	55,7	27,3	15,6
Off. adm., forsvar, sosialforsikring og undervisning .....	17,7	17,1	17,9	19,1	100,0	51,4	27,8	18,9
Helse- og sosialtjenester .....	24,1	22,5	24,8	27,7	100,0	49,7	28,4	20,2
<b>Menn i alt</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>57,3</b>	<b>26,8</b>	<b>14,4</b>
Jordbruk, skogbruk og fiske, industri, bygg o.l .....	39,2	38,3	37,8	44,2	100,0	56,0	25,9	16,3
Div. varehandel, service og personlig tjenesteyting .....	46,6	47,0	47,5	43,1	100,0	57,8	27,3	13,3
Off. adm., forsvar, sosialforsikring og undervisning .....	7,9	8,6	7,3	7,2	100,0	61,7	24,7	13,1
Helse- og sosialtjenester .....	6,3	6,1	7,4	5,5	100,0	55,8	31,3	12,6
<b>Kvinner i alt</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>50,6</b>	<b>28,1</b>	<b>19,5</b>
Jordbruk, skogbruk og fiske, industri, bygg o.l .....	8,4	8,3	9,0	7,8	100,0	49,5	29,8	17,9
Div. varehandel, service og personlig tjenesteyting .....	32,0	34,0	31,2	29,1	100,0	53,8	27,4	17,7
Off. adm., forsvar, sosialforsikring og undervisning .....	24,0	23,3	24,3	24,8	100,0	49,2	28,4	20,1
Helse- og sosialtjenester .....	35,5	34,4	35,5	38,3	100,0	49,0	28,0	21,0

**Tabell C3. Sykefravær ifølge AKU for Finland, etter næring, kjønn og varighet. Årsgjennomsnitt 2010. Prosent**

	I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer	I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer
<b>I alt</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>50,0</b>	<b>32,1</b>	<b>16,1</b>
Jordbruk, skogbruk og fiske, industri, bygg o.l .....	25,3	28,6	25,0	33,3	100,0	43,8	37,5	18,8
Div. varehandel, service og personlig tjenesteyting .....	43,5	37,5	39,3	38,9	100,0	52,4	33,3	14,3
Off. adm., forsvar, sosialforsikring og undervisning .....	13,5	10,7	10,7	11,1	100,0	50,0	33,3	16,7
Helse- og sosialtjenester .....	17,1	23,2	25,0	16,7	100,0	53,8	23,1	15,4
<b>Menn i alt</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>46,2</b>	<b>30,8</b>	<b>19,2</b>
Jordbruk, skogbruk og fiske, industri, bygg o.l .....	40,3	50,0	41,7	50,0	100,0	38,5	30,8	23,1
Div. varehandel, service og personlig tjenesteyting .....	45,4	38,5	41,7	37,5	100,0	50,0	30,0	10,0
Off. adm., forsvar, sosialforsikring og undervisning .....	10,4	7,7	8,3	12,5	100,0	50,0	50,0	50,0
Helse- og sosialtjenester .....	3,9	3,8	8,3	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0
<b>Kvinner i alt</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>51,6</b>	<b>29,0</b>	<b>12,9</b>
Jordbruk, skogbruk og fiske, industri, bygg o.l .....	11,3	9,7	12,5	11,1	100,0	66,7	33,3	0,0
Div. varehandel, service og personlig tjenesteyting .....	42,2	38,7	37,5	44,4	100,0	50,0	33,3	16,7
Off. adm., forsvar, sosialforsikring og undervisning .....	16,8	12,9	12,5	11,1	100,0	50,0	25,0	0,0
Helse- og sosialtjenester .....	29,8	38,7	37,5	33,3	100,0	50,0	25,0	16,7

**Tabell C4. Antall sykefraværstilfeller for legemeldt sykefravær ifølge sentral sykefraværstatistikk, etter næring og varighet. 4. kvartal 2010. Prosent**

	I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer	I alt	1-4 uker	5-26 uker	27 uker og mer
<b>I alt</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>62,2</b>	<b>29,9</b>	<b>7,9</b>
Primærnæringer, utvinning, industri, bygg .....	18,0	17,9	17,6	19,8	100,0	62,0	29,3	8,8
Div. varehandel, service, personlig tj. yting .....	25,2	25,1	24,7	27,3	100,0	62,1	29,3	8,6
Off.adm., forsvar, sosialforsikr., undervisning .....	13,8	13,5	14,9	12,5	100,0	60,8	32,1	7,1
Helse- og sosialtjenester .....	30,2	30,3	30,4	27,8	100,0	62,6	30,1	7,3
<b>Menn i alt</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>64,3</b>	<b>27,6</b>	<b>8,1</b>
Primærnæringer, utvinning, industri, bygg .....	36,6	35,8	37,5	38,9	100,0	63,1	28,3	8,6
Div. varehandel, service, personlig tj. yting .....	30,0	29,6	30,5	31,7	100,0	63,4	28,0	8,6
Off.adm., forsvar, sosialforsikr., undervisning .....	9,6	9,5	10,1	8,6	100,0	63,8	28,9	7,3
Helse- og sosialtjenester .....	9,3	10,0	8,2	6,9	100,0	69,5	24,5	6,1
<b>Kvinner i alt</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>60,9</b>	<b>31,3</b>	<b>7,8</b>
Primærnæringer, utvinning, industri, bygg .....	6,5	6,2	6,8	7,7	100,0	58,2	32,6	9,1
Div. varehandel, service, personlig tj. yting .....	22,2	22,2	21,5	24,5	100,0	61,1	30,3	8,6
Off.adm., forsvar, sosialforsikr., undervisning .....	16,4	16,1	17,5	14,9	100,0	59,7	33,2	7,1
Helse- og sosialtjenester .....	43,0	43,5	42,4	41,0	100,0	61,7	30,9	7,5

## Vedlegg D: Variabeloversikt

Nedenfor gir vi først en oversikt over to sentrale AKU-variable: WSTATOR og NOWKREAS. Disse brukes til å filtrere ut de som er fraværende hele referanseuka på grunn av sykdom. Deretter følger en detaljert variabel og kodeliste fra Eurostat sine nettsider ([http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu\\_lfs/index.htm](http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/index.htm)).

*Variabelnavn:* WSTATOR

*Beskrivelse:* Status på arbeidsmarkedet i referanseuken

*Variabelkoder:*

1	Utførte lønnet arbeid av én times varighet eller mer i løpet av referanseuken (Inklusive familiearbeidere, men ikke vernepliktige og sivilarbeidere)
2	Uførte ikke arbeid, men hadde en jobb eller selvstendig virksomhet de var fraværende fra (Inklusive familiearbeidere, men ikke vernepliktige og sivilarbeidere)
3	Permittert
4	Avtjente verneplikt eller siviltjeneste
5	Andre personer over 15 år som verken utførte arbeid av minst én times varighet i referanseuka, eller var fraværende fra jobb eller selvstendig virksomhet
9	Ikke relevant
Blank	Uoppgitt

*Variabelnavn:* NOWKREAS

*Betingelse:* WSTATOR = 2 (Sysselsatte personer som ikke utførte arbeid i referanseuka)

*Beskrivelse:* Grunn til at man ikke har utført arbeid i referanseuka, selv om man har en jobb

*Variabelkoder:*

00	Dårlig vær
01	Arbeidsstans av tekniske eller økonomiske årsaker
02	Arbeidskonflikt
03	Utdanning/Opplæring
04	Egen sykdom/skade
05	Fødsel-svangerskapspermisjon
06	Permisjon, barneomsorg
07	Ferie
08	Arbeidstidsordning
09	Annet
99	Ikke relevant

I tillegg har benyttet følgende variable i denne rapporten:

AGE - Alder

COEFFY – Årsvekt

COUNTRY – land  
 FTPT – Heltid/Deltid  
 HWUSUAL – Avtalt ukentlig arbeidstid  
 NACE1D – Næring klassifisert etter NACE Rev 2, på 1. siffernivå  
 NOWKREAS - Grunn til at man ikke har utført arbeid i referanseuka, selv om man har en jobb  
 REFYEAR – Referanseår.  
 SEX - kjønn  
 WSTATOR - Status på arbeidsmarkedet i referanseuken

**European Union Labour Force Survey list of variables – detailed codification from 2009**

The following list is based on the

**COMMISSION REGULATION (EC) No 377/2008 of 25 April 2008**

**implementing Council Regulation (EC) No 577/98 on the organisation of a labour force sample survey in the Community as regards the codification to be used for data transmission from 2009 onwards, the use of a sub-sample for the collection of data on structural variables and the definition of the reference quarters.**

Name	Column	Periodicity	Code	Description	Filter/Remarks
<b>DEMOGRAPHIC BACKGROUND</b>					
HHSEQNUM	1/2	QUARTERLY		<i>Sequence number in the household (it should remain the same for all waves)</i>	everybody
			01-98	Two-digit sequence number allocated to each member of the household	
HHLINK	3	YEARLY		<i>Relationship to reference person in the household</i>	HHTYPE =1,3
			1	Reference person	
			2	Spouse (or cohabiting partner) of reference person	
			3	Child of reference person (or of his/her spouse or cohabiting partner)	
			4	Ascendant relative of reference person (or of his/her spouse or cohabiting partner)	
			5	Other relative	
			6	Other	
			9	Not applicable (HHTYPE ≠1,3)	
HHSPOU	4/5	YEARLY		<i>Sequence number of spouse or cohabiting partner</i>	HHTYPE =1,3
			01-98	Sequence number of spouse or cohabiting partner in the household	
			99	Not applicable (person does not belong to a private household, or has no partner, or the partner does not belong to this private household)	
HHFATH	6/7	YEARLY		<i>Sequence number of father</i>	HHTYPE =1,3
			01-98	Sequence number of father in the household	
			99	Not applicable (person does not belong to a private household, or the father does not belong to this private household)	
HHMOTH	8/9	YEARLY		<i>Sequence number of mother</i>	HHTYPE =1,3
			01-98	Sequence number of mother in the household	
			99	Not applicable (person does not belong to a private household, or the mother does not belong to this private household)	
SEX	10	QUARTERLY		Sex	everybody
			1	Male	
			2	Female	

YEARBIR	11/14	QUARTERLY		<i>Year of birth</i>	everybody
				The 4 digits of year of birth are entered	
DATEBIR	15	QUARTERLY		<i>Date of birth in relation to the end of reference period</i>	everybody
			1	Person's birthday falls between 1 January and the end of the reference week	
			2	Person's birthday falls after the end of the reference week	
MARSTAT	16	YEARLY		<i>Marital status</i>	everybody
			1	Single	
			2	Married	
			3	Widowed	
			4	Divorced or legally separated	
			blank	No answer	
NATIONAL	17/18	QUARTERLY		<i>Nationality</i>	everybody
				For coding, see ISO country classification	
YEARESID	19/20	QUARTERLY		<i>Years of residence in this country</i>	everybody
			00	Born in this country	
			01-99	Number of years of residence in this country	
			blank	No answer	
COUNTRYB	21/22	QUARTERLY		<i>Country of birth</i>	YEARESID=00
				For coding, see ISO country classification	
			99	Not applicable (col.19/20=00)	
			blank	No answer	
PROXY	23	QUARTERLY		<i>Nature of participation in the survey</i>	everybody aged 15 years or more
			1	Direct participation	
			2	Participation via another member of the household	
			9	Not applicable (child less than 15 years)	
			blank	No answer	
				<b>LABOUR STATUS</b>	
WSTATOR	24	QUARTERLY		<i>Labour status during the reference week</i>	everybody aged 15 years or more
			1	Did any work for pay or profit during the reference week - one hour or more (including family workers but excluding conscripts on compulsory military or community service)	
			2	Was not working but had a job or business from which he/she was absent during the reference week (including family workers but excluding conscripts on compulsory military or community service)	
			3	Was not working because on lay-off	
			4	Was a conscript on compulsory military or community service	
			5	Other (15 years or more) who neither worked nor had a job or business during the reference week	
			9	Not applicable (child less than 15 years)	
NOWKREAS	25/26	QUARTERLY		<i>Reason for not having worked at all though having a job</i>	WSTATOR=2
			00	Bad weather	
			01	Slack work for technical or economic reasons	
			02	Labour dispute	
			03	School education or training	
			04	Own illness, injury or temporary disability	
			05	Maternity leave	
			06	Parental leave	
			07	Holidays	
			08	Compensation leave (within the framework of working time banking or an annualised hours contract)	
			09	Other reasons (e.g. personal or family responsibilities)	
			99	Not applicable (WSTATOR=1,3-5,9)	
				<b>EMPLOYMENT CHARACTERISTICS OF THE MAIN JOB</b>	

STAPRO	27	QUARTERLY		<i>Professional status</i>	WSTATOR=1,2
			1	Self-employed with employees	
			2	Self-employed without employees	
			3	Employee	
			4	Family worker	
			9	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)	
			blank	No answer	
SIGNISAL	28	QUARTERLY		<i>Continuing receipt of the wage or salary</i>	(WSTATOR = 2 and NOWKREAS ≠04 and NOWKREAS≠05 and STAPRO=3) or WSTATOR= 3
			1	Absent for up to and including 3 months	
			2	Absent for more than 3 months and receiving a wage, salary or social allowances corresponding to half or more of the salary	
			3	Absent for more than 3 months and receiving a wage, salary or social allowances corresponding to less than half of the salary	
			4	Don't know	
			9	<b>Not applicable (WSTATOR ≠2 or NOWKREAS =04 or NOWKREAS= 05 or STAPRO≠3) and WSTATOR≠3</b>	
NACE3D	29/31	QUARTERLY		<i>Economic activity of the local unit</i>	WSTATOR=1,2
				NACE Rev 2 coded at 2 or if possible 3 digit level	
			000	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)	
			blank	No answer	
ISCO4D	32/35	QUARTERLY		<i>Occupation</i>	WSTATOR=1,2
				ISCO-88 (COM) coded at 3 or if possible 4 digit level	
			9999	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)	
			blank	No answer	
SUPVISOR	36	YEARLY		<i>Supervisory responsibilities</i>	STAPRO = 3
			1	Yes	
			2	No	
			9	STAPRO ≠ 3	
			blank	No answer	
SIZEFIRM	37/38	YEARLY		<i>Number of persons working at the local unit</i>	STAPRO=1,3,4, blank
			01-10	Exact number of persons, if between 1 and 10	
			11	11 to 19 persons	
			12	20 to 49 persons	
			13	50 persons or more	
			14	Do not know but fewer than 11 persons	
			15	Do not know but more than 10 persons	
			99	Not applicable (STAPRO=2,9)	
			blank	No answer	
COUNTRYW	39/40	QUARTERLY		<i>Country of place of work</i>	WSTATOR=1,2
				For coding, see ISO country classification	
			99	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)	
			blank	No answer	
REGIONW	41/42	QUARTERLY		<i>Region of place of work</i>	WSTATOR=1,2
				NUTS 2	
			99	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)	
			blank	No answer	
YSTARTWK	43/46	QUARTERLY		<i>Year in which person started working for this employer or</i>	WSTATOR=1,2



				<i>as self-employed</i>	
				Enter the 4 digits of the year concerned	
			9999	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)	
			blank	No answer	
MSTARTWK	47/48	QUARTERLY		<i>Month in which person started working for this employer or as self-employed</i>	YSTARTWK≠9999, blank & REFYEAR-YSTARTWK≤2
			01-12	Enter the number of the month concerned	
			99	Not applicable (YSTARTWK=9999,blank or REFYEAR-YSTARTWK>2)	
			blank	No answer	
WAYJFOUN	49	YEARLY		Involvement of the public employment office at any moment in finding the present job	STAPRO = 3 & has started this job in the last 12 months
			0	No	
			1	Yes	
			9	STAPRO ≠ 3 or has started this job more than 1 year ago	
			blank	No answer	
FTPT	50	QUARTERLY		<i>Full-time /Part-time distinction</i>	WSTATOR=1,2
			1	Full-time job	
			2	Part-time job	
			9	WSTATOR≠1,2	
			blank	No answer	
FTPTREAS	51	YEARLY		<i>Reasons for the part-time work</i>	FTPT=2
				Part-time job is taken because:	
			1	Person is undergoing school education or training	
			2	Of own illness or disability	
			3	Looking after children or incapacitated adults	
			4	Other personal or family reasons	
			5	Person could not find a full-time job	
			6	Of other reasons	
			9	Not applicable (FTPT≠2)	
			blank	No answer	
TEMP	52	QUARTERLY		<i>Permanency of the job</i>	STAPRO=3
			1	Person has a permanent job or work contract of unlimited duration	
			2	Person has temporary job/work contract of limited duration	
			9	Not applicable (STAPRO≠3)	
			blank	No answer	
TEMPREAS	53	YEARLY		Reasons for having a temporary job/work contract of limited duration	TEMP =2
				Person has temporary job/work contract of limited duration because:	
			1	It is a contract covering a period of training (apprentices, trainees, research assistants, etc.)	
			2	Person could not find a permanent job	
			3	Person did not want a permanent job	
			4	It is a contract for a probationary period	
			9	Not applicable (TEMP≠2)	
			blank	No answer	
TEMPDUR	54	QUARTERLY		<i>Total duration of temporary job or work contract of limited duration</i>	TEMP=2
			1	Less than one month	
			2	1 to 3 months	
			3	4 to 6 months	
			4	7 to 12 months	
			5	13 to 18 months	
			6	19 to 24 months	
			7	25 to 36 months	

TEMPAGCY	55	YEARLY	8	More than 3 years	STAPRO=3
			9	Not applicable (TEMP#2)	
			blank	No answer	
				<i>Contract with a temporary employment agency</i>	
			0	No	
SHIFTWK	56	YEARLY	1	Yes	STAPRO=3
			9	Not applicable (STAPRO#3)	
			blank	No answer	
				<b>ATYPICAL WORK</b>	
				<i>Shift work</i>	
EVENWK	57	YEARLY	1	Person does shift work	WSTATOR=1 or WSTATOR=2
			3	Person never does shift work	
			9	Not applicable (STAPRO ≠ 3)	
			blank	No answer	
				<i>Evening work</i>	
NIGHTWK	58	YEARLY	1	Person usually works in the evening	WSTATOR=1 or WSTATOR=2
			2	Person sometimes works in the evening	
			3	Person never works in the evening	
			9	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)	
			blank	No answer	
SATWK	59	YEARLY		<i>Night work</i>	WSTATOR=1 or WSTATOR=2
			1	Person usually works at night	
			2	Person sometimes works at night	
			3	Person never works at night	
			9	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)	
SUNWK	60	YEARLY	blank	No answer	WSTATOR=1 or WSTATOR=2
				<i>Saturday work</i>	
			1	Person usually works on Saturdays	
			2	Person sometimes works on Saturdays	
			3	Person never works on Saturdays	
SUNWK	60	YEARLY	9	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)	WSTATOR=1 or WSTATOR=2
			blank	No answer	
				<i>Sunday work</i>	
			1	Person usually works on Sundays	
			2	Person sometimes works on Sundays	
HWUSUAL	61/62	QUARTERLY	3	Person never works on Sundays	WSTATOR=1,2
			9	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)	
			blank	No answer	
				<b>HOURS WORKED</b>	
				<i>Number of hours per week usually worked in the main job</i>	
HWACTUAL	63/64	QUARTERLY	00	Usual hours cannot be given because hours worked vary considerably from week to week or from month to month	WSTATOR=1,2
			01-98	Number of hours usually worked in the main job	
			99	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)	
			blank	No answer	
				<i>Number of hours actually worked during the reference week in the main job</i>	
HWACTUAL	63/64	QUARTERLY	00	Person having a job or business and not having worked at all in the main activity during the reference week	WSTATOR=1,2
			01-98	Number of hours actually worked in the main job during the reference week	
			99	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)	
			blank	No answer	
				<i>Number of hours actually worked during the reference week in the main job</i>	

HWOVERP	65/66	QUARTERLY		<i>Paid overtime in the reference week in the main job</i>	STAPRO=3
			00-98	Number of paid overtime hours	
			99	Not applicable (STAPRO≠3)	
HWOVERPU	67/68	QUARTERLY		<i>Unpaid overtime in the reference week in the main job</i>	STAPRO=3
			00-98	Number of unpaid overtime hours	
			99	Not applicable (STAPRO≠3)	
HOURREAS	69/70	QUARTERLY		<i>Main reason for hours actually worked during the reference week being different from the person's usual hours</i>	HWUSUAL=00-98 & HWACTUAL=00-98 & WSTATOR=1
			01	- variable hours (e.g. flexible working hours)	
			16	- overtime	
WISHMORE	71	QUARTERLY	02	- other reasons	(WSTATOR=1 or WSTATOR=2)
				Person has worked less than usual due to:	
			03	- bad weather	
			04	- slack work for technical or economic reasons	
			05	- labour dispute	
			06	- education or training	
			07	- variable hours (e.g. flexible working hours)	
			08	- own illness, injury or temporary disability	
			09	- maternity or parental leave	
			10	- special leave for personal or family reasons	
			11	- annual holidays	
			12	- bank holidays	
			13	- start of/change in job during reference week	
			14	- end of job without taking up a new one during reference week	
			15	- other reasons	
97	Person having worked usual hours during the reference week (HWUSUAL=HWACTUAL=01-98)				
98	Person whose hours vary considerably from week to week or month to month and who did not state a reason for a divergence between the actual and usual hours (HWUSUAL=00 & HOURREAS#01-16)				
99	Not applicable (WSTATOR=2-5,9 or HWUSUAL=blank or HWACTUAL= blank)				
blank	No answer				
WAYMORE	72	YEARLY		<i>Way how person wants to work more hours</i>	WISHMORE=1
			1	Through an additional job	
			2	Through a job working more hours than the present job	
			3	Only within the present job	
HWWISH	73/74	QUARTERLY	4	In any of the above ways	WSTATOR=1 or WSTATOR=2
			9	Not applicable (WISHMORE≠1)	
			blank	No answer	
				<i>Number of hours that the person would like to work in total</i>	
			01-98	Number of hours wished to work in total	
99	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)				
blank	No answer				

HOMEWK	75	YEARLY		<i>Working at home</i>	WSTATOR=1 or WSTATOR=2
			1	Person usually works at home	
			2	Person sometimes works at home	
			3	Person never works at home	
			9	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)	
			blank	No answer	
LOOKOJ	76	QUARTERLY		<i>Looking for another job</i>	WSTATOR=1 or WSTATOR=2
			0	Person is not looking for another job	
			1	Person is looking for another job	
			9	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)	
			blank	No answer	
LOOKREAS	77	YEARLY		<i>Reasons for looking for another job</i>	LOOKOJ = 1
			1	- risk or certainty of loss or termination of present job	
			2	- actual job is considered as a transitional job	
			3	- seeking an additional job to add more hours to those worked in present job	
			4	- seeking a job with more hours worked than in present job	
			5	- seeking a job with fewer hours worked than in present job	
			6	- wish to have better working conditions (e.g. pay, working or travel time, quality of work)	
			7	- other reasons	
			9	Not applicable (LOOKOJ ≠ 1)	
			blank	No answer	
				<b>SECOND JOB</b>	
EXIST2J	78	QUARTERLY		<i>Existence of more than one job or business</i>	WSTATOR=1 or WSTATOR=2
			1	Person had only one job or business during the reference week	
			2	Person had more than one job or business during the reference week (not due to change of job or business)	
			9	Not applicable (WSTATOR=3-5,9)	
			blank	No answer	
STAPRO2J	79	QUARTERLY		<i>Professional status (in the second job)</i>	EXIST2J=2
			1	Self-employed with employees	
			2	Self-employed without employees	
			3	Employee	
			4	Family worker	
			9	Not applicable (EXIST2J=1,9 blank)	
			blank	No answer	
NACE2J2D	80/81	QUARTERLY		<i>Economic activity of the local unit (in the second job)</i>	EXIST2J=2
				NACE Rev. 2	
			00	Not applicable (EXIST2J=1,9,blank)	
			blank	No answer	
HWACTUA2	82/83	QUARTERLY		<i>Number of hours actually worked during the reference week in the second job</i>	EXIST2J=2
			00	Person not having worked in the second job during the reference week	
			01-98	Number of hours actually worked in the second job during the reference week	
			99	Not applicable (EXIST2J=1,9, blank)	
			blank	No answer	
				<b>PREVIOUS WORK EXPERIENCE OF PERSON NOT IN EMPLOYMENT</b>	
EXISTPR	84	QUARTERLY		<i>Existence of previous employment experience</i>	WSTATOR=3-5
			0	Person has never been in employment (purely occasional work, such as vacation work, compulsory military or	

YEARPR	85/88	QUARTERLY	1	community service are not to be considered as employment) Person has already been in employment (purely occasional work, such as vacation work, compulsory military or community service are not to be considered as employment)	EXISTPR=1				
			9	Not applicable (WSTATOR=1,2 or 9)					
			blank	No answer					
MONTHPR	89/90	QUARTERLY		<i>Year in which person last worked</i> Enter the 4 digits of the year in which person last worked	YEARPR≠9999, blank & REFYEAR- YEARPR <= 2				
			9999	Not applicable (EXISTPR=0,9,blank)					
			blank	No answer					
LEAVREAS	91/92	YEARLY		<i>Month in which person last worked</i> Enter the number of the month in which person last worked	EXISTPR=1 and REFYEAR - YEARPR <8				
			01-12	Enter the number of the month in which person last worked					
			99	Not applicable (YEARPR=9999,blank or REFYEAR-YEARPR>2)					
			blank	No answer					
				<i>Main reason for leaving last job or business</i>					
			00	Dismissed or made redundant					
			01	A job of limited duration has ended					
			02	Looking after children or incapacitated adults					
			03	Other personal or family responsibilities					
			04	Own illness or disability					
			05	Education or training					
			06	Early retirement					
			07	Normal retirement					
08	Compulsory military or community service								
09	Other reasons								
99	Not applicable (EXISTPR=0,9,blank, or EXISTPR=1 and did not work in last 8 years)								
STAPROPR	93	QUARTERLY only if having worked in the last 12 months YEARLY otherwise	blank	No answer	EXISTPR=1 and REFYEAR - YEARPR <8				
				<i>Professional status in last job</i>					
			1	Self-employed with employees					
			2	Self-employed without employees					
			3	Employee					
			4	Family worker					
			9	Not applicable (EXISTPR=0,9,blank, or EXISTPR=1 and did not work in last 8 years)					
			blank	No answer					
			NACEPR2D	94/95		QUARTERLY if having worked in the last 12 months, YEARLY otherwise		<i>Economic activity of the local unit in which person last worked</i> NACE Rev. 2	EXISTPR=1 and REFYEAR - YEARPR <8
							00	Not applicable (EXISTPR=0,9,blank, or EXISTPR=1 and did not work in last 8 years)	
blank	No answer								
ISCOPR3D	96/98	QUARTERLY if having worked in the last 12 months, YEARLY otherwise		<i>Occupation of last job</i> ISCO-88 (COM)	EXISTPR=1 and REFYEAR - YEARPR <8				
			999	Not applicable (EXISTPR=0,9,blank, or EXISTPR=1 and					

SEEKWORK	99	QUARTERLY	blank	did not work in last 8 years) No answer <b>SEARCH FOR EMPLOYMENT</b> <i>Seeking employment during previous four weeks</i>	(WSTATOR=3-5 or SIGNISAL=3) and Age<75
			1	Person has already found a job which will start within a period of at most 3 months	
			2	Person has already found a job which will start in more than 3 months and is not seeking employment	
			3	Person is not seeking employment and has not found any job to start later	
			4	Person is seeking employment	
			9	Not applicable (WSTATOR=1,2 or 9 and SIGNISAL ≠ 3) or Age equal or greater than 75	
SEEKREAS	100	YEARLY		<i>Reasons for not seeking employment</i> <i>Person is not seeking employment because:</i>	SEEKWORK=3
			1	- awaiting recall to work (persons on lay-off)	
			2	- of own illness or disability	
			3	- looking after children or incapacitated adults	
			4	- of other personal or family responsibilities	
			5	- of education or training	
			6	- of retirement	
			7	- of belief that no work is available	
			8	- of other reasons	
			9	Not applicable (SEEKWORK≠3 )	
SEEKTYPE	101	QUARTERLY	blank	No answer <i>Type of employment sought (or found)</i>	SEEKWORK=1, 2, 4 or LOOKOJ=1
				The employment sought (for SEEKWORK=1, 2 the employment found) is:	
			1	as self-employed	
				as employee :	
			2	- and only full-time job is sought (or has already been found)	
			3	- and full-time job is sought, but if not available, part-time job will be accepted	
			4	- and part-time job is sought, but if not available, full-time job will be accepted	
			5	- and only part-time job is sought (or has already been found)	
			6	- and person did not state whether full-time or part-time job is sought (or has already been found)	
			9	Not applicable (SEEKWORK≠1,2,4 and LOOKOJ≠1)	
SEEKDUR	102	QUARTERLY	blank	No answer <i>Duration of search for employment</i>	SEEKWORK=1, 4 or LOOKOJ=1
			0	Search not yet started	
			1	Less than 1 month	
			2	1-2 months	
			3	3-5 months	
			4	6-11 months	
			5	12-17 months	
			6	18-23 months	
			7	24-47 months	
			8	4 years or longer	
			9	Not applicable (SEEKWORK≠1, 4 and LOOKOJ≠1)	
			blank	No answer	
METHODA	103	QUARTERLY		<b>METHODS USED DURING PREVIOUS FOUR WEEKS TO FIND WORK</b> <i>Contacted public employment office to find work</i>	SEEKWORK=4

			0	No	or LOOKOJ=1
			1	Yes	
			9	Not applicable ( <b>SEEKWORK≠4 and LOOKOJ≠1</b> )	
METHODB	104	QUARTERLY		<i>Contacted private employment agency to find work</i>	SEEKWORK=4 or LOOKOJ=1
			0	No	
			1	Yes	
			9	Not applicable ( <b>SEEKWORK≠4 and LOOKOJ≠1</b> )	
METHODC	105	QUARTERLY		<i>Applied to employers directly</i>	SEEKWORK=4 or LOOKOJ=1
			0	No	
			1	Yes	
			9	Not applicable ( <b>SEEKWORK≠4 and LOOKOJ≠1</b> )	
METHODD	106	QUARTERLY		<i>Asked friends, relatives, trade unions, etc.</i>	SEEKWORK=4 or LOOKOJ=1
			0	No	
			1	Yes	
			9	Not applicable ( <b>SEEKWORK≠4 and LOOKOJ≠1</b> )	
METHODE	107	QUARTERLY		<i>Inserted or answered advertisements in newspapers or journals</i>	SEEKWORK=4 or LOOKOJ=1
			0	No	
			1	Yes	
			9	Not applicable ( <b>SEEKWORK≠4 and LOOKOJ≠1</b> )	
METHODF	108	QUARTERLY		<i>Studied advertisements in newspapers or journals</i>	SEEKWORK=4 or LOOKOJ=1
			0	No	
			1	Yes	
			9	Not applicable ( <b>SEEKWORK≠4 and LOOKOJ≠1</b> )	
METHODG	109	QUARTERLY		<i>Took a test, interview or examination</i>	SEEKWORK=4 or LOOKOJ=1
			0	No	
			1	Yes	
			9	Not applicable ( <b>SEEKWORK≠4 and LOOKOJ≠1</b> )	
METHODH	110	QUARTERLY		<i>Looked for land, premises or equipment</i>	SEEKWORK=4 or LOOKOJ=1
			0	No	
			1	Yes	
			9	Not applicable ( <b>SEEKWORK≠4 and LOOKOJ≠1</b> )	
METHODI	111	QUARTERLY		<i>Looked for permits, licences, financial resources</i>	SEEKWORK=4 or LOOKOJ=1
			0	No	
			1	Yes	
			9	Not applicable ( <b>SEEKWORK≠4 and LOOKOJ≠1</b> )	
METHODJ	112	QUARTERLY		<i>Awaiting the results of an application for a job</i>	SEEKWORK=4 or LOOKOJ=1
			0	No	
			1	Yes	
			9	Not applicable ( <b>SEEKWORK≠4 and LOOKOJ≠1</b> )	
METHODK	113	QUARTERLY		<i>Waiting for a call from a public employment office</i>	SEEKWORK=4 or LOOKOJ=1
			0	No	
			1	Yes	
			9	Not applicable ( <b>SEEKWORK≠4 and LOOKOJ≠1</b> )	
METHODL	114	QUARTERLY		<i>Awaiting the results of a competition for recruitment to the public sector</i>	SEEKWORK=4 or LOOKOJ=1
			0	No	

METHODM	115	QUARTERLY	1 9	Yes Not applicable ( <b>SEEKWORK≠4 and LOOKOJ≠1</b> ) <i>Other method used</i>	SEEKWORK=4 or LOOKOJ=1
WANTWORK	116	QUARTERLY	0 1 9	No Yes Not applicable ( <b>SEEKWORK≠4 and LOOKOJ≠1</b> ) Willingness to work for person not seeking employment Person is not seeking employment:	SEEKWORK=3
AVAILBLE	117	QUARTERLY	1 2 9 blank	- but would nevertheless like to have work - and does not want to have work Not applicable (SEEKWORK≠3) No answer <i>Availability to start working within two weeks</i>	<b>SEEKWORK=1, 4 or WANTWORK=1 ,blank or WISHMORE=1</b>
AVAIRESAS	118	YEARLY	1 2 9	If work were found now: Person could start to work immediately (within 2 weeks) Person could not start to work immediately (within 2 weeks) <b>Not applicable (SEEKWORK≠1, 4 and WANTWORK≠1, blank and WISHMORE≠1)</b> <i>Reasons for not being available to start working within 2 weeks</i>	AVAILBLE=2
PRESEEK	119	YEARLY	1 2 3 4 5 6 9 blank	Person could not start to work immediately (within 2 weeks) because: - he/she must complete education or training - he/she must complete compulsory military or community service - he/she cannot leave present employment within two weeks due to period of notice - of personal or family responsibilities (including maternity) - of own illness or incapacity - of other reasons Not applicable (AVAILBLE≠2) No answer <i>Situation immediately before person started to seek employment (or was waiting for new job to start)</i>	SEEKWORK=1, 2, 4
NEEDCARE	120	YEARLY	1 2 3 4 9 blank	Person was working (including apprentices, trainees) Person was in full-time education (excluding apprentices, trainees) Person was conscript on compulsory military or community service Person had domestic/family responsibilities Other (e.g. retired) Not applicable (SEEKWORK=3, 9) No answer <i>Need for care facilities</i> Person is not searching for a job or is working part time because:	FTPTRAS=3 or SEEKREAS =3
			1 2 3 4 9 blank	suitable care services for children are not available or affordable suitable care services for ill, disabled, elderly are not available or affordable suitable care services for both children and ill, disabled and elderly are not available or affordable. care facilities do not influence decision for working part time or not searching for a job Not applicable (FTPTRAS≠3 and SEEKREAS ≠3) No answer	



REGISTER	121	YEARLY		<i>Registration at a public employment office</i>	everybody aged 15 to 74 years
			1	Person is registered at a public employment office and receives benefit or assistance	
			2	Person is registered at a public employment office but does not receive benefit or assistance	
			3	Person is not registered at a public employment office but receives benefit or assistance	
			4	Person is not registered at a public employment office and does not receive benefit or assistance	
			9	Not applicable (person aged less than 15 years or older than 75)	
			blank	No answer	
				<b>MAIN LABOUR STATUS</b>	
MAINSTAT (optional)	122	YEARLY		<i>Main status</i>	everybody aged 15 years or more
			1	Carries out a job or profession, including unpaid work for a family business or holding, including an apprenticeship or paid traineeship, etc.	
			2	Unemployed	
			3	Pupil, student, further training, unpaid work experience	
			4	In retirement or early retirement or has given up business	
			5	Permanently disabled	
			6	In compulsory military service	
			7	Fulfilling domestic tasks	
			8	Other inactive person	
			9	Not applicable (child less than 15 years)	
			blank	No answer	
				<b>EDUCATION AND TRAINING</b>	
EDUCSTAT	123	QUARTERLY		<i>Student or apprentice in regular education during the last four weeks</i>	everybody aged 15 years or more
			1	Has been a student or an apprentice	
			3	<b>Person in regular education but on holiday</b>	
			2	Has not been a student or apprentice	
			9	Not applicable (child less than 15 years)	
			blank	No answer	
EDUCLEVL	124	QUARTERLY		<i>Level of this education or training</i>	EDUCSTAT = 1 or 3
			1	ISCED 1	
			2	ISCED 2	
			3	ISCED 3	
			4	ISCED 4	
			5	ISCED 5	
			6	ISCED 6	
			9	Not applicable (EDUCSTAT = 2, 9, blank)	
			blank	No answer	
EDUCFILD (optional)	125/127	YEARLY		<i>Field of this education or training</i>	EDUCSTAT = 1 or 3 and EDUCLEVL = 3 to 6
			000	General programmes	
			100	Teacher training and education science	
			200	Humanities, languages and arts	
			222	Foreign languages	
			300	Social sciences, business and law	
			400	Science, mathematics and computing	
			420	Life science (including biology and environmental science)	
			440	Physical science (including physics, chemistry and earth science)	
			460	Mathematics and statistics	
			481	Computer science	

COURATT	128	QUARTERLY	482	Computer use	Everybody aged 15 years or more				
			500	Engineering, manufacturing and construction					
			600	Agriculture and veterinary					
			700	Health and welfare					
			800	Services					
			900	Unknown					
			999	Not applicable (EDUCSTAT = 2, 9, blank or EDUCLEVL ≠ (3 to 6))					
			blank	No answer					
			<p><i>Did you attend any courses, seminars, conferences or receive private lessons or instruction outside the regular education system (hereafter referred to as taught-learning activities) within the last four weeks?</i></p>						
			1	Yes					
2	No								
9	Not applicable (child less than 15 years)								
blank	No answer								
COURLEN	129/131	QUARTERLY	<p><i>Number of hours spent on all taught-learning activities within the last four weeks</i></p>		COURATT = 1				
			3 digits	Number of hours					
			999	Not applicable (COURATT = 2, 9, blank)					
			blank	No answer					
COURPURP (optional)	132	YEARLY	<p><i>Purpose of the most recent taught-learning activity</i></p>		COURATT = 1				
			1	Mostly job related (professional)					
			2	Mostly personal/social					
			9	Not applicable (COURATT = 2, 9, blank)					
			blank	No answer					
COURFILD (optional)	133/135	YEARLY	<p><i>Field of the most recent taught-learning activity</i></p>		COURATT = 1				
			000	General programmes					
			100	Teacher training and education science					
			200	Humanities, languages and arts					
			222	Foreign languages					
			300	Social sciences, business and law					
			400	Science, mathematics and computing					
			420	Life science (including biology and environmental science)					
			440	Physical science (including physics, chemistry and earth science)					
			460	Mathematics and statistics					
			481	Computer science					
			482	Computer use					
			500	Engineering, manufacturing and construction					
			600	Agriculture and veterinary					
			700	Health and welfare					
			800	Services					
			900	Unknown					
			999	Not applicable (COURATT = 2, 9, blank)					
			blank	No answer					
			COURWORH (optional)	136		YEARLY	<p><i>Did the most recent taught-learning activity take place during paid working hours?</i></p>		COURATT = 1
							1	Only during paid working hours	
							2	Mostly during paid working hours	
							3	Mostly outside paid working hours	
							4	Only outside paid working hours	
							5	No job at that time	
							9	Not applicable (COURATT = 2, 9, blank)	
							blank	No answer	

HATLEVEL	137/138	QUARTERLY	<p><i>Highest level of education or training successfully completed</i></p> <p>00 No formal education or below ISCED 1</p> <p>11 ISCED 1</p> <p>21 ISCED 2</p> <p>22 ISCED 3c (shorter than <b>two</b> years)</p> <p>31 ISCED 3c (<b>two</b> years and more)</p> <p>32 ISCED 3 a, b</p> <p>30 ISCED 3 (without distinction a, b or c possible, 2 y+)</p> <p>41 ISCED 4a, b</p> <p>42 ISCED 4c</p> <p>43 ISCED 4 (without distinction a, b or c possible)</p> <p>51 ISCED 5b</p> <p>52 ISCED 5a</p> <p>60 ISCED 6</p> <p>99 Not applicable (child less than 15 years)</p> <p>blank No answer</p>	Everybody aged 15 years or more
HATFIELD	139/141	YEARLY	<p><i>Field of highest level of education or training successfully completed</i></p> <p>000 General programmes <b>(1)</b></p> <p>100 Teacher training and education science <b>(1)</b></p> <p>200 Humanities, languages and arts <b>(1)</b></p> <p>222 Foreign languages</p> <p>300 Social sciences, business and law <b>(1)</b></p> <p>400 Science, mathematics and computing <b>(1)</b></p> <p>420 Life science, including biology and environmental science <b>(1)</b></p> <p>440 Physical science, including physics, chemistry and earth science <b>(1)</b></p> <p>460 Mathematics and statistics <b>(1)</b></p> <p>481 Computer science</p> <p>482 Computer use</p> <p>500 Engineering, manufacturing and construction <b>(1)</b></p> <p>600 Agriculture and veterinary <b>(1)</b></p> <p>700 Health and welfare <b>(1)</b></p> <p>800 Services <b>(1)</b></p> <p>900 Unknown</p> <p>999 Not applicable (HATLEVEL = 00, 11, 21, 99, blank)</p> <p>blank No answer</p> <p><b>(1) or subdivisions of ISCED 1997 – field of education - coded on 3 digits</b></p>	HATLEVEL = 22 to 60
HATYEAR	142/145	YEARLY	<p><i>Year when highest level of education or training was successfully completed</i></p> <p>The 4 digits of year when highest level of education or training was successfully completed are entered</p> <p>9999 Not applicable (HATLEVEL=00, 99, blank)</p> <p>blank No answer</p>	HATLEVEL=11-60
WSTATIY	146	YEARLY	<p><b>SITUATION ONE YEAR BEFORE SURVEY</b></p> <p><i>Situation with regard to activity one year before survey</i></p> <p>1 Carries out a job or profession, including unpaid work for a family business or holding, including an apprenticeship or paid traineeship, etc.</p> <p>2 Unemployed</p> <p>3 Pupil, student, further training, unpaid work experience</p> <p>4 In retirement or early retirement or has given up business</p> <p>5 Permanently disabled</p> <p>6 In compulsory military service</p> <p>7 Fulfilling domestic tasks</p> <p>8 Other inactive person</p>	everybody aged 15 years or more

STAPRO1Y	147	YEARLY	9 blank	Not applicable (child less than 15 years) No answer <i>Professional status one year before survey</i>	WSTAT1Y=1
			1 2 3 4	Self-employed with employees Self-employed without employees Employee Family worker	
NACE1Y2D	148/149	YEARLY	9 blank	Not applicable (WSTAT1Y≠1) No answer <i>Economic activity of local unit in which person was working one year before survey</i>	WSTAT1Y=1
			00 blank	NACE Rev. 2 Not applicable (WSTAT1Y≠1) No answer	
COUNTRY1Y	150/151	YEARLY		<i>Country of residence one year before survey</i>	Everybody aged 1 year or more
			99 blank	For coding, see ISO country classification Not applicable (child less than one year old) No answer	
REGION1Y	152/153	YEARLY		<i>Region of residence one year before survey</i>	Everybody aged 1 year or more
			99 blank	NUTS 2 Not applicable (person who has changed country of residence or child less than one year old) No answer	
INCDECIL	154/155	YEARLY		<b>INCOME</b> <b>Monthly (take-home) pay from main job</b>	STAPRO=3
			01-10 99 blank	<b>Deciles order</b> <b>Not applicable (STAPRO ≠ 3)</b> <b>No answer</b>	
REFYEAR	156/159	QUARTERLY		<b>TECHNICAL ITEMS RELATING TO THE INTERVIEW</b> <i>Year of survey</i>	everybody
				4 digits of the year	
REFWEEK	160/161	QUARTERLY		<i>Reference week</i>	everybody
				Number of the week running from Monday to Sunday	
INTWEEK	162/163	QUARTERLY		<i>Interview week</i>	everybody
				Number of the week running from Monday to Sunday	
COUNTRY	164/165	QUARTERLY		<i>Country</i>	everybody
				For coding, see ISO country classification	
REGION	166/167	QUARTERLY		<i>Region of household</i>	everybody
				NUTS 2	
DEGURBA	168	QUARTERLY		<i>Degree of urbanisation</i>	everybody
			1 2 3	Densely populated area Intermediate area Thinly populated area	
HHNUM	169/174	QUARTERLY		<i>Serial number of household</i>	everybody
				Serial numbers are allocated by the national statistical institutes and remain the same for all waves Records relating to different members of the same household carry the same serial number	
HHTYPE	175	QUARTERLY		<i>Type of household</i>	everybody
			1	Person living in private household (or permanently in a hotel) and surveyed in this household	

HHINST	176	QUARTERLY	2	Person living in an institution and surveyed in this institution	HHTYPE =2,3
			3	Person living in an institution but surveyed in this private household	
			4	Person living in another private household on the territory of the country but surveyed in this household of origin	
				<i>Type of institution</i>	
			1	Educational institution	
			2	Hospital	
			3	Other welfare institution	
			4	Religious institution (not already included in 1-3)	
			5	Workers' hostel, working quarters at building sites, student hostel, university accommodation, etc.	
			6	Military establishment	
COEFFY	177/182	YEARLY	7	Other (e.g. prison)	everybody
			9	Not applicable (HHTYPE =1,4)	
			blank	No answer	
				<i>Yearly weighting factor</i>	
COEFFQ	183/188	QUARTERLY	0000-9999	Cols 183-186 contain whole numbers	everybody
			00-99	Cols 187-188 contain decimal places	
				<i>Quarterly weighting factor</i>	
			0000-9999	Cols 189-192 contain whole numbers	
COEFFH	189/194	YEARLY	00-99	Cols 193-194 contain decimal places	everybody
				<i>Yearly weighting factor of the sample for household characteristics ( in the case of a sample of individuals)</i>	
			0000-9999	Cols 195-198 contain whole numbers	
			00-99	Cols 199-200 contain decimal places	
INTWAVE	195	QUARTERLY		<i>Sequence number of the survey wave</i>	everybody
INTQUEST	196	QUARTERLY	1-8	Sequence number of the wave	everybody
				<i>Questionnaire used</i>	
			1	Only core variables	
			2	Whole questionnaire	

## Figurregister

2.1. Sykefravær ifølge AKU, etter kjønn. Årsgjennomsnitt 1972-2010. Prosent .....	9
2.2. Sykefravær ifølge AKU, etter utvalgte land. Årsgjennomsnitt 1987-2008. Prosent.....	10
2.3. Sykefravær ifølge AKU, etter utvalgte land. Årsgjennomsnitt 1987-2008. Menn. Prosent .....	10
2.4. Sykefravær ifølge AKU, etter utvalgte land. Årsgjennomsnitt 1987-2008. Kvinner. Prosent .....	11
3.1. Sykefravær ifølge AKU, etter utvalgte land og alder. Begge kjønn. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent .....	29
3.2. Sykefravær ifølge AKU, etter utvalgte land og alder. Menn. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent .....	29
3.3. Sykefravær ifølge AKU, etter utvalgte land og alder. Kvinner. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent .....	30
3.4. Sysselsatte ifølge AKU, etter utvalgte land og alder. Begge kjønn. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent .....	30
3.5. Sysselsatte ifølge AKU, etter utvalgte land og alder. Menn. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent .....	30
3.6. Sysselsatte ifølge AKU, etter utvalgte land og alder. Kvinner. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent .....	31
3.7. Sykefravær ifølge AKU for begge kjønn, etter næring og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent .....	31
3.8. Sykefravær ifølge AKU for menn, etter næring og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent .....	32
3.9. Sykefravær ifølge AKU for kvinner, etter næring og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2009. Prosent .....	32
3.10. Sykefravær og arbeidsledige ifølge AKU og registrerte arbeidsledige (NAV) for Norge. Årsgjennomsnitt 1987-2008. Prosent.....	35
3.11. Sykefravær og arbeidsledige ifølge AKU for Danmark. Årsgjennomsnitt 1987-2008. Prosent .....	36
3.12. Sykefravær og arbeidsledige ifølge AKU for Nederland. Årsgjennomsnitt 1987- 2008. Prosent .....	36
3.13. Sykefravær og arbeidsledige ifølge AKU for Storbritannia. Årsgjennomsnitt 1987- 2008. Prosent .....	36
<b>Vedlegg</b>	
A1. Sykefravær i følge sentral sykefraværstatistikk og AKU. Prosent. Fra 4. kvartal 2000 til 4. kvartal 2009 .....	45
B1a. Sykefravær ifølge AKU for Norge, etter alder. Begge kjønn. Årsgjennomsnitt 1987- 2008. 1987=100 .....	46
B1b. Sykefravær ifølge AKU for Danmark, etter alder. Begge kjønn. Årsgjennomsnitt 1987-2008. 1987=100 .....	46
B1c. Sykefravær ifølge AKU for Nederland, etter alder. Begge kjønn. Årsgjennomsnitt 1987-2008. 1987=100 .....	47
B1d. Sykefravær ifølge AKU for Storbritannia, etter alder. Begge kjønn. Årsgjennomsnitt 1987-2008. 1987=100 .....	47
B2a. Sykefravær ifølge AKU for Norge, begge kjønn, etter næring og alder. Årsgjennomsnitt 2009. Prosent .....	48
B2b. Sykefravær ifølge AKU for Norge, menn, etter næring og alder. Årsgjennomsnitt 2009. Prosent .....	48
B2c. Sykefravær ifølge AKU for Norge, kvinner, etter næring og alder. Årsgjennomsnitt 2009. Prosent .....	49
B2d. Sykefravær ifølge AKU for Norge. Differanse mellom menn og kvinner, etter næring og alder. Årsgjennomsnitt 2009. Prosent.....	49

## Tabellregister

3.1. Sysselsatte personer og sykefravær ifølge AKU, etter utvalgte land, kjønn og fraværsgrunn. Årsgjennomsnitt 2008 .....	17
3.2. Sykefravær ifølge AKU, etter arbeidstid og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2008. Tall i 1 000 og prosent.....	19
3.3. Sysselsatte ifølge AKU, etter arbeidstid og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent .....	19
3.4. Sykefravær ifølge AKU for Norge, Sverige og Finland, etter varighet og kjønn. Årsgjennomsnitt 2005 og 2010. Tall i 1000 og prosent .....	24
3.5. Sykefravær ifølge AKU for Norge, Sverige og Finland, etter varighet og kjønn. Årsgjennomsnitt 2005 og 2010. Prosent .....	25
3.6. Sykefravær ifølge AKU for Norge, Sverige og Finland, etter varighet, kjønn og alder. Årsgjennomsnitt 2010. Prosent .....	25
3.7. Sykefravær ifølge AKU for Norge og Sverige, etter varighet og kjønn for aldersgruppen 15-54 år. Årsgjennomsnitt 2010. Tall i 1000 og prosent .....	25
3.8. Sykefravær ifølge AKU for Norge, Sverige og Finland, etter varighet og kjønn for aldersgruppen 55-74 år. Årsgjennomsnitt 2010. Tall i 1 000 og prosent .....	26
3.9. Sykefravær i helse- og sosialtjenester ifølge AKU, etter arbeidstid og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2008. Tall i 1 000 og prosent .....	33
3.10. Sysselsatte i helse- og sosialtjenester ifølge AKU, etter arbeidstid og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2008. Prosent .....	33
3.11. Sysselsattingsandeler og sykefravær ifølge AKU, etter næring og utvalgte land. Årsgjennomsnitt 2008. Tall i 1 000 og prosent .....	33

### Vedlegg

A1. Sykefravær i alt etter yrkesstatus og kjønn. Årsgjennomsnitt 2009. Tall i 1 000 og prosent .....	45
A2. Personer med sykefravær i alt, etter ansettelsesforhold og kjønn. Årsgjennomsnitt 2009. Tall i 1 000 og prosent .....	45
B1. Legemeldt sykefravær ifølge sentral sykefraværstatistikk, etter stillingsandel og kjønn i helse- og sosialnæringen. 4. kvartal 2008. Tapte dagsverk og prosent.....	49
C1. Sykefravær ifølge AKU for Norge, etter næring, kjønn og varighet. Årsgjennomsnitt 2010. Prosent .....	50
C2. Sykefravær ifølge AKU for Sverige, etter næring, kjønn og varighet. Årsgjennomsnitt 2010. Prosent .....	50
C3. Sykefravær ifølge AKU for Finland, etter næring, kjønn og varighet. Årsgjennomsnitt 2010. Prosent .....	51
C4. Antall sykefraværstilfeller for legemeldt sykefravær ifølge sentral sykefraværstatistikk, etter næring og varighet. 4. kvartal 2010. Prosent .....	51

**B** Returadresse:  
Statistisk sentralbyrå  
NO-2225 Kongsvinger

## Statistisk sentralbyrå

### *Oslo:*

Postboks 8131 Dep  
NO-0033 Oslo  
Telefon: 21 09 00 00  
Telefaks: 21 09 49 73

### *Kongsvinger:*

NO-2225 Kongsvinger  
Telefon: 62 88 50 00  
Telefaks: 62 88 50 30

E-post: [ssb@ssb.no](mailto:ssb@ssb.no)  
Internett: [www.ssb.no](http://www.ssb.no)

ISBN 978-82-537-8321-5 (trykt)  
ISBN 978-82-537-8322-2 (elektronisk)  
ISSN 0806-2056

Pris kr 170,00 inkl. mva

ISBN 978-82-537-8321-5



9 788253 783215



**Statistisk sentralbyrå**  
Statistics Norway