

ISBN 978-82-491-0544-1 Trykt versjon
ISBN 978-82-491-0545-8 Elektronisk versjon
ISSN 0803-4036

INNHOLD

1	<i>Introduksjon</i>	1
2	<i>Institusjonelle forskjeller mellom de nordiske landene</i>	2
3	<i>Databeskrivelse og metode</i>	4
3.1	Databeskrivelse	4
3.2	Metode.....	7
4	<i>Resultater</i>	8
4.1	Faktorer som forklarer holdninger til sykefravær	9
4.2	Variasjoner mellom land	20
4.3	Sammenhengen mellom sykelønnsordning og holdninger til sykefravær	28
5	<i>Oppsummering</i>	31
6	<i>Referanser</i>	35
	<i>Vedlegg A Spørreskjema</i>	37
	<i>Vedlegg B Deskriptiv statistikk</i>	43
	<i>Vedlegg C Datatabeller</i>	64

SAMMENDRAG

I de nordiske landene er arbeidstakerne forsikret av det offentlige ved sykdom, noe som innebærer at arbeidstakere som midlertidig ikke er i stand til å utføre arbeidet mottar lønn gjennom forsikringsordningen. De offentlige forsikringsordningene varierer mellom landene, norske arbeidstakere får for eksempel 100 % inntektskompensasjon fra første dag, mens islandske arbeidstakere mottar 23 % kompensasjon først etter 14 dager. I litteraturen er det vist til at forsikringsordningene påvirker omfanget av sykefraværet, spesielt at et sjenerøst forsikringssystem ser ut til å øke sykefraværet. Et interessant spørsmål er derfor om sjenerøse forsikringsordninger fører til mindre restriktive holdninger til sykefravær. Dette er ett av temaene i denne rapporten. I tillegg ser vi også på hvordan egenskaper ved arbeidstakeren (som kjønn, alder, osv) påvirker holdninger til sykefravær og hvordan disse holdningene varierer mellom, og innen, de nordiske landene. Vi har også utarbeidet en indeks (for flere av spørsmålene) og ser på hvordan variasjoner i denne aggregerte indikatoren på holdninger til sykefravær sammenfaller med variasjoner i sykefraværet.

I analysene finner vi at holdningene til sykefravær i de nordiske landene avhenger av:

- ✓ Kjønn (kvinner har mer restriktive holdninger enn menn).
- ✓ Alder (eldre har mer restriktive holdninger enn yngre).
- ✓ Utdanningsnivå (påvirker holdningene, men effektene er ikke entydige).
- ✓ I hvilken sektor en arbeider (ansatte i privat sektor har mer restriktive holdninger enn ansatte i offentlig sektor).
- ✓ Hvor mange timer en jobbet i gjennomsnitt per uke (de som jobber mye har mer restriktive holdninger enn de som jobber lite).

Om respondenten er ansatt i en stor bedrift, eller hvilket yrke hun/han har, påvirker i liten eller ingen grad holdningene til sykefravær. Disse resultatene er i stor grad sammenfallende med resultatene som fremkommer i Opinion (2007). Resultatene styrkes noe når vi bruker en aggregert statistikk som mål på holdninger til sykefravær.

I de økonometriske analysene av holdningsforskjeller innen og mellom land kontrollerer vi for de faktorene vi oppsummerte ovenfor, det vil si at vi tar hensyn til at noe av holdningsforskjellene mellom land kan være forårsaket av at utvalgene er systematisk forskjellige. Disse analysene viser at det er til dels store forskjeller i holdningene til

sykefravær mellom arbeidstakerne i de nordiske landene. Et interessant funn er at forskjellene innenfor landene er betydelig mindre enn forskjellene mellom land. Isolert sett kunne dette tyde på at forsikringsordningene i det enkelte land, som jo er den samme for alle landets innbyggere uavhengig av hvor de bor, påvirker holdningene. Et problem i forhold til en slik konklusjon er at forskjellene i holdninger ikke varierer entydig i forhold til hvor restriktive forsikringsordninger det enkelte land har. For eksempel finner vi at:

- ✓ Norske arbeidstakere er mest restriktiv når det gjelder fravær begrunnet med at en er forkjølet med litt feber, men samtidig minst restriktiv når det gjelder fravær på grunn av mobbing på arbeidsplassen.
- ✓ Svenske arbeidstakere er mest restriktiv når det gjelder holdninger til å ta seg fri når det offentlige dekker utgifter til sykefravær, og minst restriktiv når det gjelder sykefravær grunnet for lite søvn.
- ✓ Islandske arbeidstakere er mest restriktiv når det gjelder holdninger til lengden av sykefravær (av ulike årsaker), og minst restriktiv når det gjelder å arbeide helt eller delvis om arbeidsgiver legger arbeidsoppgavene til rette for det.
- ✓ Danske arbeidstakere er mest restriktiv når det gjelder lengden på sykefravær grunnet for lite søvn, og minst restriktiv når det gjelder vanskeligheter på grunn av samlivsbrudd.
- ✓ Finske arbeidstakere er mest restriktive når det gjelder fravær begrunnet med at nære familiemedlemmer trenger støtte/omsorg og minst restriktive i forhold til fravær begrunnet med at man har drukket mye alkohol kvelden før.

Når vi aggregerer spørsmålene i to indekser (en for i hvilken grad respondentene kan akseptere ulike årsaker til sykefravær og en som måler hvor langvarig sykefravær man kan akseptere for de ulike årsakene) finner vi imidlertid at de to landene med de mest restriktive sykelønnsordningene (Island og Finland) også har de mest restriktive holdningene til sykefravær. Imidlertid er dette ikke nødvendigvis kausale sammenhenger slik at det vil skje en endring i holdningene dersom en gjør sykelønnsordningene mer restriktive. For å undersøke dette trengs longitudinelle data og andre metodiske tilnærminger.

ENGLISH SUMMARY

In the Nordic countries, public institutions insure employers in case of sickness, thus when employees are unable to execute their tasks at work they still receive salary via the insurance scheme. Public insurance schemes vary greatly among the countries, while Norwegian workers receive 100% compensation from the first day, Icelandic workers receive 23% compensation only after 14 days absence. The literature on sickness benefit schemes indicate that the generosity of benefits may well affect the level of absence from work due to sickness, in particular it is argued that a generous insurance schemes tend to increase the level of sickness absence. In this respect it would be of interest to study whether a less generous sickness compensation scheme leads to reductions in absenteeism due to sickness. This is one of the themes in the current report. Furthermore, we look into various characteristics of the employees (sex, age etc.) and how these attributes affect the attitude towards sickness absence and also how the attitudes vary between and within Nordic countries. An index is also generated (based on several of the questions) with the aim to study how an aggregated measure of attitudes towards absenteeism due to sickness coincide with variations in real sickness absence.

In the analyses several findings on attitudes toward sickness are reported:

- ✓ Sex: Females are more restrictive than men.
- ✓ Age: Elderly are more restrictive than their younger colleagues.
- ✓ Level of education: Education affects the attitudes, but ambiguously.
- ✓ Sector of work: Privately employed persons' attitudes are more restrictive than those of publicly employed.
- ✓ Average working hours: People who work a lot are more restrictive than persons working fewer hours per week.

Several characteristics do not seem to affect employees' attitude towards sick leave, for instance the size of the firm where the respondent works and the occupation of the respondent. These results correspond to the results in Opinion (2007). When using the aggregate statistics, the significance of the above mentioned results increase.

In the econometric analyses applied on the data, the characteristics mentioned above are controlled for, and accordingly, we take into account whether there are any systematic

differences between the countries causing the differences in attitudes between and within countries. The econometric analyses provide evidence that there are significant variations in the attitudes towards absenteeism due to sickness in the Nordic countries. A finding of particular interest in this respect is that differences within countries are less than differences between countries. On its own, such a finding may indicate that the insurance schemes applied in a country affect the attitudes towards sickness leave. However, the results related to attitudes to absenteeism due to sickness in the current report are ambiguously related to the restrictiveness of the insurance schemes in use in the various countries. For instance we find that:

- ✓ Norwegian employees are most restrictive in relation to absenteeism due to being fevered, but at the same time less restrictive when it comes to staying away due to mobbing at work.
- ✓ Swedish workers are most restrictive when it comes to attitudes to being absent when the public pays for the compensation, while at the same time the Swedes are least restrictive in relation to sickness due to few hours of sleep (the day before).
- ✓ Icelandic workers are most restrictive in relation to the length of sickness (for various reasons), while least restrictive when it comes to working fully or partially if the work-tasks are arranged by the employer.
- ✓ Danish workers are most restrictive when it comes to the length of sickness caused by too little sleep, but least restrictive in relation to sickness due to separation.
- ✓ Finnish employees are most restrictive to absence when close relatives are in need of support/care, but also least restrictive to absenteeism explained by too much alcohol the day before.

When aggregating the questions into two indices (one index measuring the various reasons for absence and another measuring the length of absenteeism) we find that countries with the least restrictive sickness benefits schemes (Iceland and Finland) are the countries with the most restrictive attitudes toward absenteeism due to sickness.

1 INTRODUKSJON

Sykefraværet i flere av de nordiske landene, og særlig i Norge og Sverige, er høyt sammenlignet med andre land i Europa til tross for at helsen ikke på noen måte kan sies å være dårligere, se for eksempel (Norden, 2005). Dette er en viktig grunn til at sykefraværsproblematikken har kommet høyt opp på den politiske dagsordenen og til at det er tatt en rekke initiativer for å få ned fraværet. Dette omfatter blant annet reduksjoner i ytelsene til den sykmeldte, økt innsats fra bedriftenes side for oppfølging og tilrettelegging, økt arbeidsgiveransvar, bedre samarbeid mellom det offentlige og bedriftene, bruk av deltidssykmelding, bedret oppfølging i forhold til den sykmeldte fra det offentlige og administrative/organisatoriske reformer. Forskningen om sykefravær er voksende og begynner etter hvert å bli relativt omfattende (for oversikter over litteraturen på dette feltet, se for eksempel (SBU, 2003) og (Ose *et al.*, 2006)). Det finnes for eksempel en rekke studier (Henrekson og Persson, 2004), (Skogman og Thoursie, 2005) som tyder på at enkelte arbeidstakere misbruker sykepengesystemet, ved at de er borte fra jobb uten faktisk å være syke. Andre studier, (Osterkamp og Röhn, 2007), finner at utformingen av regelverket påvirker sykefraværet (mer restriktive system gir lavere fravær), noe som kanskje kan tyde på at holdninger til sykefravær påvirker det faktiske sykefraværet. Imidlertid er det få eller ingen undersøkelser som direkte undersøker holdninger til sykefravær eller hvordan slike holdninger varierer mellom land. Formålet med denne rapporten er å kartlegge holdninger til sykefravær i Norden. Hovedfokus har vært på å undersøke hvilke faktorer som påvirker disse holdningene (som kjønn, alder, utdanning, osv) og også om holdningene varierer mellom landene. Et viktig og interessant spørsmål er videre om det er noen sammenheng mellom utformingen av det enkelte lands regelverk for sykepengeutbetalinger og holdningene til sykefravær. Disse spørsmålene er analysert ved bruk av enkle så vel som mer avanserte statistiske metoder.

Utgangspunktet for rapporten er en spørreundersøkelse som er gjennomført av Opinion i de nordiske landene (Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige) der folk er spurt om sine holdninger til sykefravær – i hvilken grad det er akseptabelt å være borte fra jobben på grunn av forhold som forkjølelse, samlivsbrudd, søvnmangel, mobbing osv. og hvor langvarig sykefravær man kan akseptere av ulike årsaker.

Gangen i rapporten er som følger. I kapittel 2 gir vi en kort redegjørelse for hvordan sykelønnsordningene i de ulike landene er utformet. Så følger en gjennomgang av datagrunnlaget og en kort presentasjon av den metodiske tilnærmingen i kapittel 3, før vi presenterer resultatene i kapittel 4. En oppsummering kommer i kapittel 5.

2 INSTITUSJONELLE FORSKJELLER MELLOM DE NORDISKE LANDENE

I de fleste land brukes offentlige støtteordninger for å sikre inntekt til personer som blir syke og midlertidig ikke kan ta del i arbeidslivet. Disse ordningene kan i stor grad anses som forsikringsordninger betalt av det offentlige for å sikre private mot inntektsbortfall i tilfelle sykdom. Med forsikringsordninger generelt oppstår problemer knyttet til såkalt moralsk hasard, som igjen oppstår på grunn av asymmetrisk informasjon. I utgangspunktet ønsker myndighetene å sikre arbeidstakere mot bortfall av inntekt i perioder hvor arbeidstakere ikke er i stand til å utføre arbeidet på grunn av sykdom. Samtidig har myndighetene liten mulighet til å fastslå om en person som sykmeldes faktisk er syk eller ikke, og enkeltindivider kan utnytte forsikringsordningene slik at en mottar lønn når en er borte fra jobben også i perioder hvor en ikke er syk. Full forsikring (gjennom det offentlige) medfører at den enkelte ikke har noen økonomisk kostnad ved å melde seg sykemeldt, mens mer restriktive forsikringsordninger medfører inntektsbortfall. Det antas ofte på generelt grunnlag at forsikringsordninger – i seg selv – påvirker handlingene til de forsikrede, spesielt at sjenerøse forsikringsordninger når det gjelder inntektsbortfall gir høyere sykefravær. Med andre ord oppstår potensielt et problem med moralsk hasard ved innføring av sjenerøse forsikringsordninger mot inntektsbortfall ved sykdom. Når den enkelte ikke bærer kostnaden med fraværet vil incentivene til å arbeide svekkes.

Et godt system for forsikring mot inntektsbortfall må derfor avveie to hensyn, på den ene siden gi midlertidig inntektskompensasjon, men også gi insentiver for de enkelte til å ønske seg tilbake til arbeidet. Som vi ser i Tabell 1 er det relativt store forskjeller når det gjelder regelverket for sykepenger mellom de nordiske landene. For eksempel har Norge 100 prosent dekning av bortfall av inntekt ved sykefravær, mens Island¹ i den andre enden av skalaen bare har 23 prosent.

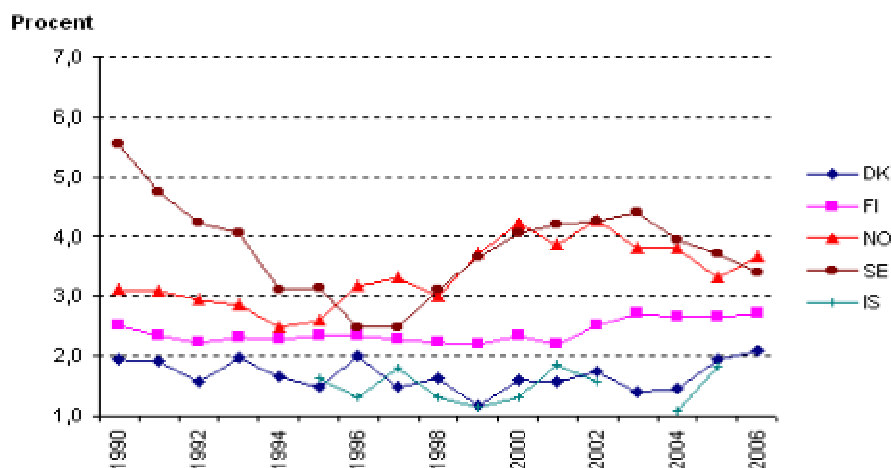
¹ Et problem er at arbeidstakere kan være forsikret gjennom andre ordninger enn de offentlige. På Island er det, etter som vi har forstått, vanlig at arbeidstakere er forsikret via fagforeningsmedlemskap.

Tabell 1: Forsikringsordninger knyttet til sykdom i de nordiske landene ^{a)}

	ANTALL VENTEDAGER	KOMPENSASJONSGRAD (% AV TIDLIGERE INNEKT)			MAKSIMAL VARIGHET	ARBEIDSGIVERS ANSVAR
		ETTER 1 UKE	ETTER 1 MÅNED	ETTER 6 MÅNEDER		
Sverige	1	80	80	80	Ubegrenset	2 uker
Norge	0	100	100	100	1 år	2 uker
Danmark	0	50	50	50	1 år	2 uker
Island	14	23	23	23	1 år	12 uker
Finland	0	70	70	70	1 år	9 uker

a) Arbeids og inkluderingsdepartementet, Stortingsmelding nr. 9 "Arbeid, velferd og inkludering".

Antallet ventedager varierer fra 0 i Norge, Danmark og Finland til 14 på Island, mens arbeidsgiverperioden varierer fra 2 uker til 12 uker. Gitt disse forskjellene skulle man forvente at sykefraværet i disse landene var forskjellig. I figuren nedenfor ser vi at dette er tilfelle, og at sykefraværet er lavest i landene som har de mest restriktive ordningene:



Kilde: Försäkringskassan (2007), *Sjukfrånvaro i ett antal europeiska länder*, Promemoria (PM), Stockholm, Sverige

Sammenhengen mellom restriktive sykelønnsordninger og lavt sykefravær er som nevnt innledningsvis også funnet i flere studier. På bakgrunn av denne sammenhengen skulle man også forvente at holdningene til sykefravær var mer restriktive i landene med restriktive

ordninger, og at dette er en medvirkende årsak til det lavere sykefraværet i disse landene. Dette spørsmålet kommer vi imidlertid nærmere tilbake til i kapittel 4.

3 DATABESKRIVELSE OG METODE

Analysene i denne rapporten bygger på data innsamlet gjennom en spørreundersøkelse gjennomført av Opinion i de fem nordiske landene sommeren 2007.

3.1 Databeskrivelse

I Tabell 27 (se vedlegg E) gir vi en oversikt over hvordan karakteristika ved respondentene varierer mellom de nordiske landene. Vi ser at respondentene ikke er veldig forskjellige på de egenskapene som er kartlagt i undersøkelsen. Noen forskjeller finner vi likevel, det viser seg for eksempel at de islandske respondentene har noe lavere utdanning og jobber mer enn de andre. Vi legger også merke til at Danmark har en svært høy andel registrert med ”Annen utdanning”. For ikke å miste mange av de danske respondentene fra analysene inkluderer vi denne gruppen som en egen kategori i regresjonene. Som en test på representativiteten til utvalget ville det vært nyttig å sammenligne andelene i Tabell 27 med tilsvarende andeler fra det enkelte land. Gitt den begrensede tiden vi har hatt til rådighet i dette prosjektet har det imidlertid ikke vært mulig å skaffe til veie landsgjennomsnitt for kategoriene i Tabell 27.

For noen av variablene i Tabell 27 er det gjort en del endringer i forhold til hvordan respondentene er kategorisert i spørreundersøkelsen:

- ✓ I spørreundersøkelsen er det spurt etter respondentens alder, vi har delt respondentene inn i fem alderskategorier (18-24, 25-34, 35-44, 45-55 og 56-67).
- ✓ Når det gjelder yrke har vi slått sammen en del av kategoriene fra spørreundersøkelsen: kategori 2 (kontorarbeid, inkl. regnskap, økonomi) og kategori 3 (megler, konsulent, rådgiver, etc.) er slått sammen til kontorarbeid, videre er kategori 7 (butikk og salgsarbeid), kategori 8 (hotell, kafé, restaurant, etc.) og kategori 9 (andre serviceyrker, herunder reiseliv) er slått sammen til service.
- ✓ Når det gjelder antall ansatte i bedriften der respondenten jobber har vi slått sammen 2-4 og 5-9 til 2-9 ansatte, videre har vi slått sammen 10-14, 15-19, 20-29, 30-39 og 30-49 til 10-49 ansatte.

- ✓ I spørreundersøkelsen er det spurt etter hvilken region respondenten er bosatt i. I analysene skiller vi etter om respondenten er bosatt i hovedstadsregionen eller ikke.

I spørreskjemaet er det stilt totalt 18 spørsmål angående respondentenes holdninger til sykefravær. På spørsmål 1A til 1I skal respondentene svare langs en skala fra 1 til 10 (1 betyr aldri akseptabelt og 10 alltid akseptabelt) om det er akseptabelt å sykemelde seg når man...

- A. Er forkjølet med litt feber
- B. Føler seg dårlig etter å ha drukket mye alkohol kvelden før
- C. Har problemer med å komme seg på jobb på grunn av kortvarig manglende tilbud i barnehage, skole eller offentlig transport
- D. Har fått for lite søvn
- E. Har vanskeligheter i forbindelse med samlivsbrudd
- F. Har nære familiemedlemmer som behøver ens støtte/omsorg
- G. Er misfornøyd med forhold på arbeidsplassen
- H. Føler ubehag på grunn av stress på arbeidet
- I. Blir mobbet på arbeidsplassen

I tabell B2-B10 i vedlegg B viser vi hvordan respondentenes svar fordeler seg på de ulike alternativene i de ulike landene. Det er særlig to forhold som er slående når vi ser på hvordan svarene fordeler seg over de ulike kategoriene. For det første er det store forskjeller mellom de ulike spørsmålene i andelene som mener det aldri/alltid er akseptabelt å sykemelde seg. Om vi ser på alle respondenter (kalt Norden i tabellen) ser vi for eksempel at 80.78 prosent mener det aldri er akseptabelt å sykemelde seg pga alkoholkonsum kvelden før (Tabell B3), mens bare 12.96 prosent mener det samme om man har nære familiemedlemmer som trenger ens støtte/omsorg (Tabell B7). For det andre, og kanskje mer interessant, ser vi at det er til dels store forskjeller mellom landene i forhold til når man mener det er akseptabelt/uakseptabelt å sykemelde seg. På spørsmål 1A (forkjølet med litt feber) svarer for eksempel 21.50 prosent av de norske respondentene at det aldri er akseptabelt å sykemelde seg, mens tilsvarende tall fra Finland er 5.69 prosent (Tabell B2). Når det gjelder spørsmål 1H og 1I legger vi merke til at 15 prosent av danskene synes det alltid er akseptabelt å sykemelde seg på grunn av stress, og at henholdsvis 16 og 18.6 prosent av nordmennene og danskene synes at det alltid er akseptabelt å sykemelde seg når en blir mobbet på arbeidsplassen. Grunnen til dette er trolig at stress og mobbing var langt framme i den offentlige diskusjonen i disse landene før intervjuetidspunktet.

Tendensen i landforskjeller er imidlertid ikke entydig, men ser vi på andelene som svarer aldri akseptabelt på disse ni spørsmålene synes det som om respondentene fra Norge, Danmark og til dels Sverige er mer liberale enn respondentene fra Island og Finland. Her må vi også huske at noe av forskjellene mellom land kan skyldes at respondentene er systematisk forskjellige mellom land, og dette vil vi ta hensyn til i regresjonene som presenteres i neste kapittel. Et siste punkt man kan merke seg er at svarprosenten på disse spørsmålene er relativt høy. På det meste (spørsmål 1I, Tabell B10) er det 2.02 prosent som svarer ”vet ikke” på disse spørsmålene.

I spørsmål 2 til spørsmål 7 spør man om hvor langt sykefravær respondenten kan akseptere for ulike årsaker (årsakene i spørsmål 1D til 1I). Svaralternativene er 1-2 dager, opptil en uke, opptil 4 uker, opptil 12 uker og opptil 6 måneder eller mer. Spørsmålene er som følger:

Spørsmål 2: Hvis man sykemelder seg fordi man har fått for lite søvn, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

Spørsmål 3: Hvis man sykemelder seg fordi man har vanskeligheter i forbindelse med samlivsbrudd, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

Spørsmål 4: Hvis man sykemelder seg fordi man har nære familiemedlemmer med problemer som behøver ens støtte/omsorg, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

Spørsmål 5: Hvis man sykemelder seg fordi man er misfornøyd med forhold på arbeidsplassen, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

Spørsmål 6: Hvis man sykemelder seg fordi man føler ubehag på grunn av stress på arbeidet, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

Spørsmål 7: Hvis man sykemelder seg fordi man blir mobbet på arbeidsplassen, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

Her er det bare de respondentene som aksepterer årsakene til fravær i spørsmålene 1D til 1I som blir spurt. Fra tabell B11-B16 i vedlegg B ser vi at hovedtyngden av svarene fordeler seg på de tre første kategoriene. På samme måte som for spørsmålene 1A til 1I er det også her store forskjeller, både når det gjelder hvor langt sykefravær respondentene kan akseptere for de ulike årsakene og særlig på hvordan respondentene i de fem landene besvarer spørsmålene. Om vi ser på alle respondentene, så er det for eksempel 76.1 prosent som bare aksepterer 1-2 dagers fravær på grunn av lite søvn, mens tilsvarende tall for fravær som skyldes vanskeligheter i forbindelse med samlivsbrudd er 24 prosent. Det synes videre å være en klar

tendens til at respondenter fra Island og Finland er mest restriktive i forhold til hvor langt fravær man aksepterer, likeledes at respondenter fra Sverige og Danmark befinner seg i midten, mens respondenter fra Norge er klart minst restriktive.

De tre siste spørsmålene (8A-8C) dreier seg om holdninger til langtidssykefravær:

- A. Jeg synes det er mer akseptabelt å være sykmeldt hvis det er ansatt en vikar i stillingen
- B. Jeg synes det er mer akseptabelt å være sykmeldt når det offentlige dekker utgiftene til sykelønn
- C. Jeg kunne tenke meg å arbeide helt eller delvis i en sykdomsperiode hvis arbeidsgiver tilrettelegger arbeidet for meg

Respondentene blir bedt om å angi om de er enige eller uenige i disse tre påstandene. Ser vi på hvor mange av respondentene som er enige i de to første påstandene fra spørsmål 8, finner vi at ca 39 prosent er enige i 8A, mens omlag 20 prosent er enig i 8B (tabell B17 og B18 i vedlegg B). På den siste påstanden er imidlertid tilsvarende tall betydelig høyere, ca 75 prosent (tabell B19, vedlegg B). Også på disse spørsmålene er det en god del variasjon mellom de fem landene, særlig gjelder dette 8C. I Norge og Sverige er det svært få som ikke kan tenke seg å arbeide i en sykdomsperiode om arbeidet tilrettelegges (4 og 8 prosent, henholdsvis), mens tilsvarende tall for Island er 36 prosent.

3.2 METODE

I de økonometriske analysene vil vi benytte ordered probit modeller for å analysere spørsmål 1A-1I og spørsmål 2-7. Årsaken til dette er at den avhengige variabelen her er ordinal, det vil si at det er mulig å rangere svaralternativene, men at "avstanden" mellom de ulike alternativene er ubestemt². Når det gjelder spørsmål 8A - 8C har vi bare to svaralternativ (enig eller uenig) og her benytter vi derfor en vanlig probit modell. I disse regresjonsmodellene benytter vi variablene i Tabell 27 som forklaringsvariabler, det vil si at vi korrigerer for at respondentene er ulike på disse (observerte) egenskapene. I tillegg inkluderer vi dummy-variabler for Sverige, Island, Danmark og Finland. Det betyr at vi sammenligner holdningene i disse landene med holdningene i Norge. Disse dummy-variablene vil da fange opp

² Dette gjelder ikke nødvendigvis for spørsmål 2-7, men vi velger likevel å benytte samme metodiske tilnærming for alle spørsmål.

forskjeller i holdninger mellom landene som ikke er forklart av de øvrige forklaringsvariablene.

4 RESULTATER

I den deskriptive analysen så vi at det var klare tendenser til at holdningene til sykefravær varierer, til dels betydelig, mellom de nordiske landene. I denne delen av rapporten diskuterer vi resultatene fra de økonometriske analysene. I disse analysene har vi korrigert for at sammensetningen av respondentene kan være ulik mellom landene, og hovedfokus i denne gjennomgangen vil være på holdningsforskjeller mellom de fem landene. Siden det, så langt vi kjenner til, ikke er foretatt tilsvarende analyser av holdninger til sykefravær, vil vi likevel starte gjennomgangen med å oppsummere effektene de ulike forklaringsvariablene har på holdninger til sykefravær (kjønnseffekter, alderseffekter, osv). Deretter vil vi diskutere hvordan holdninger til sykefravær varierer mellom land (her ser vi også på hvordan holdningene varierer innenfor landene), før vi avslutningsvis ser på sammenhengen mellom det enkelte lands sykelønnsordning og holdninger til sykefravær.

Effekten av forklaringsvariablene er rapportert i Tabell 22 til Tabell 24. I omtalen av de enkelte forklaringsvariablene har vi, for å gjøre denne gjennomgangen mer oversiktlig, valgt å dele disse tabellene opp i mindre tabeller. Tabell 22 til Tabell 24 er imidlertid gjengitt i sin helhet i appendiks C. Tabell 22 gir resultatene fra spørsmål 1 i spørreskjemaet, mens Tabell 23 gir resultatene fra spørsmål 2-7. I disse regresjonene har vi benyttet ordered probit analyser, og tabellene viser koeffisient-estimatene. På spørsmål 1 A til 1 I blir respondentene bedt om å svare på om det akseptabelt å sykemelde seg på en skala fra 1 til 10, der 1 betyr aldri akseptabelt og 10 betyr alltid akseptabelt. Om en variabel kommer ut med en negativ koeffisient innbærer dette at denne gruppen av respondenter, i gjennomsnitt, har en relativt restriktiv holdning til sykefravær, mens det vil være motsatt om koeffisienten er positiv. Spørsmål 2-7 dreier seg om hvor lenge respondenten kan godta at folk er sykmeldte for 6 av årsakene til sykmelding i spørsmål 1. Svaret skal graderes fra 1-5, der 1 betyr 1-2 dager og 5 betyr opptil 6 måneder eller mer. På samme måte som i Tabell 22 vil det derfor være slik at en negativ koeffisient innbærer mer restriktive holdninger til sykefravær.

På spørsmål 8 blir respondentene spurt om de er enige eller uenige i tre påstander angående langtidssykefravær:

- ✓ Jeg synes det er mer akseptabelt å være sykmeldt hvis det er ansatt en vikar i stillingen
- ✓ Jeg synes det er mer akseptabelt å være sykmeldt når det offentlige dekker utgiftene til sykelønn
- ✓ Jeg kunne tenke meg å arbeide helt eller delvis i en sykdomsperiode hvis arbeidsgiver tilrettelegger arbeidet for meg

Her har vi to mulige utfall, enig eller uenig, og vi har kodet dataene slik at enig er 1 og uenig er 0. Vi har estimert en probitmodell der positive koeffisienter derfor betyr at gruppen av respondenter er mer tilbøyelig til å være enig i påstanden de blir stilt. Ut fra måten spørsmålene er formulert, betyr dette at positive koeffisienter for spørsmål 8A og 8B innebærer mindre restriktive holdninger, mens positive koeffisienter på spørsmål 8C innebærer mer restriktive holdninger. Her rapporterer vi også marginaleffektene. Disse sier mer direkte noe om styrken i effektene. Om for eksempel marginaleffekten for variabelen kvinne er lik -0.05, betyr det at kvinner, i gjennomsnitt, er fem prosent mindre tilbøyelige enn menn (som er sammenligningskategorien) til å være enig i en av påstandene i spørsmål 8.

4.1 FAKTORER SOM FORKLARER HOLDNINGER TIL SYKEFRAVÆR

Som omtalt over er det en rekke faktorer som ser ut til å forklare det faktiske sykefraværet. I denne delen av analysen har vi undersøkt i hvilken grad disse ulike faktorene også påvirker holdningene til å sykmelde seg. Spesielt ser vi på faktorer som kjønn, alder, utdanningsnivå, sektor og arbeidstid.

4.1.1 KJØNNSFORSKJELLER I HOLDNINGER TIL SYKEFRAVÆR

Fra Tabell 2 ser vi at kvinner synes å være mer restriktive enn menn i forhold til hva som er akseptable årsaker for sykefravær (negative koeffisienter for variabelen ”kvinne” indikerer at kvinner har mer restriktive holdninger enn menn. Det er bare i de tilfellene at koeffisientene er merket med stjerne at forskjellene er statistisk signifikante (på 5 prosents nivå), det vil si at vi har grunnlag for å si at kvinner har forskjellige holdninger sammenlignet med menn). Unntakene er spørsmål 1A (forkjølet) som kvinner i større grad enn menn godtar som årsak til fravær og spørsmålene 1E (samlivsbrudd) og 1I (mobbing) der kvinners holdninger ikke skiller seg fra mennenes. Disse resultatene kan kanskje sies å være noe overraskende siden kvinner har høyere sykefravær enn menn, men det er imidlertid vanskelig å si noe om årsaken til disse forskjellene med utgangspunkt i våre data.

Tabell 2: Forskjeller mellom kjønn i forhold til hva som er akseptable årsaker til sykefravær. (basiskategori: menn).

	<i>Sp 1A</i>	<i>Sp 1B</i>	<i>Sp 1C</i>	<i>Sp 1D</i>	<i>Sp 1E</i>	<i>Sp 1F</i>	<i>Sp 1G</i>	<i>Sp 1H</i>	<i>Sp 1I</i>
Kvinne	0.072* (0.036)	-0.301* (0.049)	-0.129* (0.037)	-0.176* (0.042)	-0.002 (0.036)	-0.143* (0.036)	-0.102* (0.041)	-0.084* (0.037)	0.042 (0.037)

Ser vi videre på holdninger i forhold til hvor langvarig sykefravær man er villig til å akseptere for de ulike årsakene listet opp i spørsmål 1, er det ikke klare kjønnsforskjeller, Tabell 3. På fire av seks spørsmål skiller ikke kvinnene seg fra mennene, mens de er mer restriktive (godtar kortere fravær) pga nære familiemedlemmer som trenger støtte/omsorg og mindre restriktive i forhold til lengden på sykefravær som skyldes at man føler stress i arbeidet.

Tabell 3: Kjønnsforskjeller mellom kjønn i forhold til hva som er akseptabel lengde på sykefraværet (basiskategori: menn)

	<i>Sp 2</i>	<i>Sp 3</i>	<i>Sp 4</i>	<i>Sp 5</i>	<i>Sp 6</i>	<i>Sp 7</i>
Kvinne	-0.097 (0.096)	0.053 (0.045)	-0.115* (0.043)	-0.053 (0.068)	0.099* (0.048)	0.069 (0.046)

Det kan kanskje synes rart at kvinner er mer restriktive når det gjelder spørsmål 1, mens dette ikke er tilfelle for spørsmål 2-7. Her må vi imidlertid huske på at svarene er betinget på at man godtar å sykemelde seg av disse årsakene, og som sådan er det utvalget som svarer på spørsmål 2-7 en selektert gruppe. I spørsmål 8, der det blir spurt om holdninger til langtidssykefravær, finner vi heller ingen klare kjønnsforskjeller, se Tabell 4.

Tabell 4: Kjønnsforskjeller mellom kjønn i holdninger til langtidssykefravær (basiskategori: menn)

	<i>Spørsmål 8A</i>		<i>Spørsmål 8B</i>		<i>Spørsmål 8C</i>	
	Koeffisient verdier	Marginal effekter	Koeffisient verdier	Marginal effekter	Koeffisient verdier	Marginal effekter
Kvinne	0.142* (0.048)	0.056* (0.019)	0.049 (0.053)	0.014 (0.015)	0.110* (0.058)	0.027* (0.014)

Kvinner er mer tilbøyelige til å være enige i påstanden om at det er mer akseptabelt å være sykmeldt om det er ansatt en vikar i stillingen, samtidig som de er mer villige til å arbeide helt

eller delvis i en sykdomsperiode dersom arbeidet tilrettelegges av arbeidsgiver. På spørsmål 8B (det offentlige dekker utgiftene til sykelønn) er kvinners holdninger ikke forskjellige fra menns.

4.1.2 EFFEKTER AV ALDER

Det har i Sverige og Norge vært en debatt om hvorvidt holdninger til å sykmelde seg har endret seg. I denne undersøkelsen har vi ikke muligheter til å si noe om hvorvidt de generelle holdningene har endret seg over tid, men det synes å være en klar tendens til at de yngre generelt er mer liberale når det gjelder sykemelding, se Tabell 5. Med unntak av spørsmål 1B (alkohol kvelden før) og 1D (lite søvn), er tendensen at holdningene til sykefravær blir mer restriktive desto eldre respondentene er (siden koeffisientene gjennomgående er mer negative desto eldre respondentene er).

Tabell 5: Effekter på grunn av alder (basiskategori: alder 18-24 år)

	<i>Sp 1A</i>	<i>Sp 1B</i>	<i>Sp 1C</i>	<i>Sp 1D</i>	<i>Sp 1E</i>	<i>Sp 1F</i>	<i>Sp 1G</i>	<i>Sp 1H</i>	<i>Sp 1I</i>
Alder 25-34	0.036 (0.074)	-0.182 (0.097)	-0.129 (0.075)	-0.191* (0.085)	-0.119 (0.074)	-0.097 (0.074)	-0.067 (0.083)	0.012 (0.076)	-0.101 (0.075)
Alder 35-44	0.042 (0.072)	-0.265* (0.095)	-0.285* (0.073)	-0.166* (0.082)	-0.214* (0.072)	-0.150* (0.072)	-0.163 (0.080)	-0.109 (0.074)	-0.074 (0.073)
Alder 45-54	-0.074 (0.072)	-0.121 (0.094)	-0.318* (0.073)	-0.092 (0.083)	-0.296* (0.073)	-0.183* (0.072)	-0.153 (0.080)	-0.112 (0.074)	-0.166* (0.073)
Alder 55-67	-0.168** (0.074)	-0.137 (0.097)	-0.318* (0.076)	-0.089 (0.085)	-0.504* (0.075)	-0.253 (0.074)	-0.210* (0.083)	-0.187* (0.076)	-0.382* (0.076)

Når det gjelder hvor langvarig sykefravær man kan akseptere (

Tabell 6), synes det imidlertid ikke å være samme klare alderseffekter. Med unntak av spørsmål 3 (fravær som skyldes samlivsbrudd) og til dels spørsmål 6 (fravær som skyldes stress) finner vi ingen signifikante forskjeller mellom yngre og eldre arbeidstakere.

Tabell 6: Aldersforskjeller vedrørende hva som er akseptabel lengde på sykefraværet (basiskategori: alder 18-24 år)

	<i>Sp 2</i>	<i>Sp 3</i>	<i>Sp 4</i>	<i>Sp 5</i>	<i>Sp 6</i>	<i>Sp 7</i>
Alder 25-34	-0.087 (0.194)	-0.161 (0.088)	-0.019 (0.085)	-0.133 (0.139)	-0.042 (0.099)	-0.130 (0.092)
Alder 35-44	0.002 (0.188)	-0.172* (0.086)	0.024 (0.082)	0.034 (0.135)	-0.008 (0.096)	0.221* (0.089)
Alder 45-54	0.115 (0.186)	-0.228* (0.086)	-0.007 (0.083)	-0.061 (0.142)	-0.089 (0.097)	0.109 (0.090)
Alder 55-67	0.038 (0.192)	-0.392* (0.091)	-0.136 (0.086)	-0.061 (0.142)	-0.229* (0.101)	-0.067 (0.095)

Fra Tabell 7 ser vi også at det er en klar tendens til at yngre har mer liberale holdninger til sykmelding om det er ansatt en vikar i stillingen eller om det offentlige dekker utgiftene til sykelønn (8A og 8B). Når det gjelder spørsmålet om man kan tenke seg å jobbe i en sykdomsperiode hvis arbeidsgiver tilrettelegger arbeidet, er det imidlertid en klar tendens til at eldre er mer motvillige til dette enn yngre arbeidstakere.

Tabell 7: Aldersforskjeller vedrørende holdninger til langtidssykefravær (basiskategori: alder 18-24 år)

	<i>Spørsmål 8A</i>		<i>Spørsmål 8B</i>		<i>Spørsmål 8C</i>	
	Koeffisient verdier	Marginal effekter	Koeffisient verdier	Marginal effekter	Koeffisient verdier	Marginal effekter
Alder 25-34	-0.245* (0.097)	-0.094* (0.036)	-0.071 (0.105)	-0.020 (0.030)	-0.200 (0.113)	-0.052 (0.031)
Alder 35-44	-0.355* (0.093)	-0.136* (0.035)	-0.181 (0.102)	-0.050 (0.027)	-0.252** (0.110)	-0.066* (0.030)
Alder 45-54	-0.349* (0.094)	-0.134* (0.035)	-0.244* (0.102)	-0.067* (0.027)	-0.277* (0.110)	-0.073* (0.030)
Alder 55-67	-0.280* (0.096)	-0.107* (0.036)	-0.212* (0.105)	-0.057* (0.027)	-0.309* (0.113)	-0.083* (0.033)

4.1.3 EFFEKTER AV UTDANNING

Flere studier viser at faktisk sykefravær avhenger av utdanningsnivået (utdanningsnivåene er gitt i Vedlegg B (se spørsmål 13)). I denne undersøkelsen finner vi signifikante forskjeller når det gjelder utdanningsnivå og holdninger til sykefravær, men effektene er ikke entydige. Det ser ut for at respondentene med lang utdanning³ synes det er mer akseptabelt å sykemelde seg om man er forkjølet med lett feber eller har drukket alkohol kvelden før (1A og 1B), mens det motsatte er tilfelle når det gjelder manglende tilbud i barnhage, familiemedlemmer som trenger omsorg eller om man er misfornøyd med forhold på arbeidsplassen (1C, 1F og 1G), se Tabell 8.

Tabell 8: Forskjeller mellom utdanningsnivå i forhold til hva som er akseptable årsaker til sykefravær. (basiskategori: Utdanningsnivå 1).

	<i>Sp 1A</i>	<i>Sp 1B</i>	<i>Sp 1C</i>	<i>Sp 1D</i>	<i>Sp 1E</i>	<i>Sp 1F</i>	<i>Sp 1G</i>	<i>Sp 1H</i>	<i>Sp 1I</i>
Utdanning 2	0.187* (0.051)	0.063 (0.071)	-0.019 (0.052)	0.035 (0.059)	0.025 (0.051)	-0.016 (0.050)	-0.060 (0.056)	0.049 (0.052)	-0.066 (0.052)
Utdanning 3	0.238* (0.059)	0.111 (0.082)	-0.020 (0.060)	0.153* (0.067)	0.114* (0.059)	0.007 (0.058)	-0.058 (0.066)	0.002 (0.060)	-0.061 (0.060)
Utdanning 4	0.336* (0.059)	0.177* (0.082)	-0.108 (0.061)	0.142* (0.068)	0.025 (0.059)	-0.160* (0.059)	-0.215* (0.067)	-0.075 (0.060)	-0.095 (0.060)
Utdanning 5	-0.016 (0.088)	0.078 (0.122)	-0.251* (0.091)	0.015 (0.103)	0.018 (0.089)	0.000 (0.087)	0.046 (0.098)	-0.010 (0.089)	-0.160 (0.091)

Når det gjelder varigheten av sykefraværet synes det ikke å være store forskjeller i holdningene mellom utdanningsgrupper (Tabell 9). På to av spørsmålene, sykefravær i forbindelse med samlivsbrudd (spørsmål 3) og sykefravær fordi man er misfornøyd med forhold på arbeidsplassen (spørsmål 5) er det imidlertid en tendens til at personer med lang utdanning er mer restriktive enn de med kortere utdanning. Sammenhengen mellom holdninger til langtidsykefravær og utdanning er relativt entydige (Tabell 10).

³ Vi legger ikke vekt på kategorien utdanning 5 (annen utdanning) i denne diskusjonen, siden det er uklart hvilken utdanning disse respondentene faktisk har.

Tabell 9: Utdanningsforskjeller i forhold til hva som er akseptabel lengde på sykefraværet (basiskategori: Utdanningsnivå 1)

	<i>Sp 2</i>	<i>Sp 3</i>	<i>Sp 4</i>	<i>Sp 5</i>	<i>Sp 6</i>	<i>Sp 7</i>
Utdanning 2	-0.064 (0.137)	-0.035 (0.065)	0.006 (0.060)	-0.196* (0.099)	-0.052 (0.070)	-0.053 (0.067)
Utdanning 3	-0.154 (0.157)	-0.040 (0.074)	-0.017 (0.069)	-0.291* (0.114)	-0.016 (0.080)	-0.102 (0.077)
Utdanning 4	0.023 (0.156)	-0.120 (0.073)	-0.034 (0.070)	-0.423* (0.118)	-0.055 (0.081)	-0.096 (0.078)
Utdanning 5	0.099 (0.247)	-0.032 (0.111)	-0.006 (0.107)	-0.582* (0.185)	-0.044 (0.115)	-0.076 (0.120)

Det er en klar tendens til at personer med lang utdanning er mer restriktive i forhold til å godta sykemelding om det er ansatt vikar i stillingen eller om det offentlige dekker utgiftene til sykefravær, samtidig som respondenter med lang utdanning er mer tilbøyelige til å ville jobbe i sykdomsperioder om arbeidsgiver tilrettelegger arbeidet.

Tabell 10: Utdanningsforskjeller vedrørende holdninger til langtidssykefravær (basiskategori: Utdanningsnivå 1)

	<i>Spørsmål 8A</i>		<i>Spørsmål 8B</i>		<i>Spørsmål 8C</i>	
	Koeffisient verdier	Marginal effekter	Koeffisient verdier	Marginal effekter	Koeffisient verdier	Marginal effekter
Utdanning 2	-0.053 (0.065)	-0.021 (0.026)	-0.215* (0.070)	-0.061* (0.019)	0.145** (0.071)	0.035* (0.017)
Utdanning 3	-0.165** (0.076)	-0.064** (0.029)	-0.304* (0.083)	-0.080* (0.020)	0.199* (0.086)	0.046* (0.019)
Utdanning 4	-0.119 (0.076)	-0.046 (0.029)	-0.319* (0.084)	-0.085* (0.020)	0.230* (0.087)	0.053* (0.019)
Utdanning 5	-0.119 (0.113)	-0.046 (0.043)	-0.083 (0.124)	-0.023 (0.033)	0.020 (0.119)	0.005 (0.029)

4.1.4 EFFEKTER AV SEKTOR

Respondentene er gruppert etter om de jobber i en av tre sektorer i denne undersøkelsen: privat, offentlig eller selvstendig næringsdrivende. I forhold til spørsmålene om hvorvidt det er akseptabelt å sykmelde seg (spørsmål 1A-1I), viser resultatene i Tabell 11 at ansatte i offentlig sektor er klart mer liberale enn ansatte i privat sektor og selvstendig næringsdrivende.

Tabell 11: Forskjeller mellom sektorer i forhold til hva som er akseptable årsaker til sykefravær. (basiskategori: privat).

	<i>Sp 1A</i>	<i>Sp 1B</i>	<i>Sp 1C</i>	<i>Sp 1D</i>	<i>Sp 1E</i>	<i>Sp 1F</i>	<i>Sp 1G</i>	<i>Sp 1H</i>	<i>Sp 1I</i>
Offentlig	0.063 (0.039)	0.102* (0.052)	-0.003 (0.039)	0.199* (0.044)	0.068 (0.038)	0.069 (0.038)	0.131* (0.043)	0.109* (0.039)	0.069 (0.039)
Selvstendig	0.001 (0.080)	-0.025 (0.112)	0.033 (0.082)	-0.032 (0.094)	-0.036 (0.082)	0.042 (0.080)	0.019 (0.091)	-0.042 (0.083)	-0.011 (0.083)

Den samme tendensen, men ikke så entydig, ser vi også i forhold til hvor langvarig sykefravær man kan akseptere (Tabell 12). Offentlig ansatte har mer liberale holdninger i forhold til privat ansatte. Her er det i tillegg en helt klar tendens til at selvstendig næringsdrivende er mer restriktive enn ansatte i privat sektor

Tabell 12: : Sektorforskjeller i forhold til hva som er akseptabel lengde på sykefraværet (basiskategori: privat)

	<i>Sp 2</i>	<i>Sp 3</i>	<i>Sp 4</i>	<i>Sp 5</i>	<i>Sp 6</i>	<i>Sp 7</i>
Offentlig	0.140 (0.101)	0.116* (0.047)	0.036 (0.045)	0.060 (0.072)	0.103* (0.052)	0.109* (0.049)
Selvstendig	0.039 (0.220)	-0.271* (0.106)	-0.045 (0.094)	-0.397* (0.170)	-0.237* (0.118)	-0.422* (0.112)

Fra Tabell 13 (neste side), ser vi videre at offentlig ansatte er mer tilbøyelige til å godta langtidssykefravær om det er ansatt en vikar i stillingen, sammenlignet med ansatte i privat sektor. På spørsmål 8B er det ingen forskjeller mellom sektorene (dette spørsmålet er kanskje heller ikke særlig aktuelt for personer som jobber i offentlig sektor).

Tabell 13: Forskjeller etter sektor vedrørende holdninger til langtidssykefravær (basiskategori: privat)

	<i>Spørsmål 8A</i>		<i>Spørsmål 8B</i>		<i>Spørsmål 8C</i>	
	Koeffisient verdier	Marginal effekter	Koeffisient verdier	Marginal effekter	Koeffisient verdier	Marginal effekter
Offentlig	0.113* (0.050)	0.044* (0.020)	0.049 (0.056)	0.014 (0.016)	-0.019 (0.058)	-0.004 (0.014)
Selvstendig	-0.026 (0.107)	-0.010 (0.042)	0.068 (0.118)	0.020 (0.035)	0.248 (0.132)	0.055 (0.025)

4.1.5 EFFEKTER AV ARBEIDSTID

Det synes å være en relativt klar tendens til at personer med lang arbeidstid har mer restriktive holdninger i forhold til hva som er akseptable årsaker til sykefravær sammenlignet med de med kortere arbeidstid, se Tabell 14. Særlig finner vi at de med arbeidstid 40-49 timer og mer enn 50 timer per uke, har mer restriktive holdninger (fordi koeffisientene er mer negative for disse kategoriene) enn sammenligningskategorien (de som jobber 8-15 timer per uke).

Tabell 14: Forskjeller mellom personer med ulik arbeidstid i forhold til hva som er akseptable årsaker til sykefravær. (basiskategori: 8-15 timer)

	<i>Sp 1A</i>	<i>Sp 1B</i>	<i>Sp 1C</i>	<i>Sp 1D</i>	<i>Sp 1E</i>	<i>Sp 1F</i>	<i>Sp 1G</i>	<i>Sp 1H</i>	<i>Sp 1I</i>
Arbeidstid 16-23	0.000 (0.128)	-0.226 (0.166)	-0.055 (0.131)	-0.122 (0.143)	-0.054 (0.128)	-0.229 (0.126)	-0.112 (0.136)	-0.077 (0.128)	-0.080 (0.128)
Arbeidstid 24-31	0.109 (0.115)	-0.209 (0.148)	-0.111 (0.119)	-0.206 (0.130)	-0.045 (0.116)	-0.093 (0.115)	-0.249* (0.124)	-0.174 (0.117)	-0.005 (0.116)
Arbeidstid 32-39	0.056 (0.106)	-0.308* (0.134)	-0.126 (0.109)	-0.181 (0.118)	0.023 (0.106)	-0.165 (0.106)	-0.277* (0.113)	-0.213* (0.107)	-0.064 (0.106)
Arbeidstid 40-49	-0.065 (0.106)	-0.324* (0.134)	0.001 (0.109)	-0.247* (0.118)	-0.005 (0.106)	-0.130 (0.105)	-0.336* (0.114)	-0.241* (0.107)	-0.096 (0.106)
Arbeidstid 50 +	-0.238* (0.113)	-0.516* (0.146)	-0.049 (0.116)	-0.286* (0.118)	-0.158 (0.113)	-0.161 (0.112)	-0.420* (0.123)	-0.415* (0.115)	-0.193 (0.114)

Når det gjelder holdninger til sykefraværets lengde (spørsmål 2-7) finner vi ikke tilsvarende klare tendens (Tabell 15).

Tabell 15: Forskjeller mellom sektorer i forhold til hva som er akseptabel lengde på sykefraværet (basiskategori: 8-15 timer)

	<i>Sp 2</i>	<i>Sp 3</i>	<i>Sp 4</i>	<i>Sp 5</i>	<i>Sp 6</i>	<i>Sp 7</i>
Arbeidstid 16-23	-0.297 (0.300)	-0.007 (0.153)	-0.108 (0.145)	-0.035 (0.215)	0.069 (0.165)	0.216 (0.157)
Arbeidstid 24-31	-0.101 (0.269)	-0.026 (0.139)	-0.116 (0.131)	-0.288 (0.203)	-0.009 (0.152)	0.186 (0.141)
Arbeidstid 32-39	-0.485* (0.249)	-0.142 (0.126)	-0.262* (0.120)	-0.148 (0.183)	-0.052 (0.140)	0.064 (0.130)
Arbeidstid 40-49	-0.387 (0.248)	-0.090 (0.126)	-0.241* (0.120)	-0.207 (0.185)	-0.081 (0.141)	0.063 (0.130)
Arbeidstid 50 +	-0.272 (0.270)	-0.161 (0.068)	-0.269* (0.129)	-0.251 (0.206)	-0.163 (0.154)	-0.035 (0.142)

Her er det bare på spørsmål 4 (hvor langt fravær man kan godta om man er sykemeldt pga nære familiemedlemmer som trenger støtte/omsorg) at vi finner signifikante forskjeller.

Ser vi på holdninger til langtidsfravær finner vi imidlertid mye av den samme tendensen som i spørsmål 1. De som jobber 40-49 timer og mer enn 50 timer er mindre tilbøyelige til å godta fravær når det er ansatt vikar i stillingen eller det offentlige dekker utgiftene til sykelønn (Tabell 16). På spørsmålet om man kan tenke seg å arbeide i en sykdomsperiode om arbeidsgiver tilrettelegger arbeidet, er det imidlertid ingen signifikante forskjeller mellom personer med ulik arbeidstid.

Tabell 16: Forskjeller etter arbeidstid vedrørende holdninger til langtidssykefravær (basiskategori: 8-15 timer)

	<i>Spørsmål 8A</i>		<i>Spørsmål 8B</i>		<i>Spørsmål 8C</i>	
	Koeffisient verdier	Marginal effekter	Koeffisient verdier	Marginal effekter	Koeffisient verdier	Marginal effekter
Arbeidstid 16-23	-0.162 (0.164)	-0.062 (0.062)	0.108 (0.178)	0.032 (0.055)	0.018 (0.200)	0.004 (0.048)
Arbeidstid 24-31	-0.114 (0.150)	-0.044 (0.058)	-0.017 (0.162)	-0.005 (0.046)	0.092 (0.180)	0.022 (0.041)
Arbeidstid 32-39	-0.168 (0.138)	-0.065 (0.053)	-0.009 (0.149)	-0.003 (0.042)	-0.074 (0.161)	-0.018 (0.041)
Arbeidstid 40-49	-0.231 (0.138)	-0.090 (0.053)	-0.238 (0.150)	-0.067 (0.041)	0.021 (0.161)	0.005 (0.039)
Arbeidstid 50 +	-0.257 (0.148)	-0.098 (0.055)	-0.300 (0.162)	-0.077* (0.038)	0.060 (0.170)	0.015 (0.040)

4.1.6 EFFEKTER AV BEDRIFTSSTØRRELSE OG YRKE

Vi finner små – eller ikke signifikante - forskjeller i holdninger til sykefravær mellom personer i ulike yrker og i bedrifter av ulik størrelse. Vi rapporterer derfor ikke disse resultatene i egne tabeller i denne gjennomgangen, for resultater se eventuelt Tabell 21 til Tabell 23.

4.1.7 OPPSUMMERING AV EFFEKTENE AV FORKLARINGSVARIABLENE

Som omtalt over er det i litteraturen vist til flere faktorer som forklarer variasjoner i sykefravær. Over har vi lagt fram resultater som viser at også holdninger til sykefravær varierer med de faktorer som forklarer sykefraværet. Mer spesielt finner vi tendenser til at kvinner har mer restriktive holdninger enn menn, at eldre synes å ha mer restriktive holdninger enn yngre, at de som arbeider mye synes å ha mer restriktive holdninger enn de som arbeider lite, samt at personer ansatt i privat sektor synes å være mer restriktive enn offentlig ansatte. Det er en tendens til at disse forskjellene er størst i forhold til hva respondentene synes er akseptable årsaker til sykefravær (spørsmål 1A til 1I), mens forskjellene er mye mindre når det gjelder hvor langvarig fravær man kan akseptere for ulike fraværsgrunner. Utdanning synes også å påvirke holdningene til sykefravær, men her var det vanskelig å se noen klar sammenheng i resultatene. Langs noen dimensjoner fant vi at personer med lang utdanning var mer restriktive enn andre, mens det var motsatt langs andre. Når det gjelder hvilket yrke respondenten har, eller størrelsen på bedriften hvor respondenten jobber, finner vi små effekter på holdningene til sykefravær.

Disse resultatene er interessante av flere årsaker. For eksempel finner de fleste studier av sykefravær at kvinner og eldre har høyere fravær enn andre. Våre resultat peker i retning av disse forskjellene kan skyldes ulikheter i sykелighet, eller for kvinners del, kanskje ha noe med svangerskap, ansvar for barn eller dobbeltarbeid å gjøre. Et overraskende resultat er at yrke og bedriftsstørrelse i liten grad påvirker holdningene. Man ville for eksempel gjerne vente at personer ansatt i små bedrifter var mer restriktive i forhold til sykefravær enn andre arbeidstakere.

I det neste avsnittet undersøker vi hvordan holdningene til sykefravær varierer mellom de nordiske landene. I denne delen kontrollerer vi for holdningsforskjeller mellom landene kan skyldes at utvalgene er systematisk forskjellige.

4.2 VARIASJONER MELLOM LAND

Resultatene hvor vi sammenligner holdningene til sykefravær mellom de nordiske landene er presentert i Tabell 17 til Tabell 19. I disse tabellene sammenligner vi holdningene i de øvrige landene med holdningene i Norge. Vi bruker resultatene fra regresjonene rapportert i Tabell 22 til Tabell 24 for å predikere sannsynligheten for at en (gjennomsnittlig) respondent fra Norge skal svare henholdsvis "Aldri akseptabelt" og "Alltid akseptabelt" (fordi dette er de to svarkategoriene på spørsmål 1A-1I som har en entydig mening), "1-2 dager", "Opptil en uke" og "Opptil 4 uker" (siden de aller fleste svarene på spørsmål 2-7 fordeler seg på disse tre kategoriene) og "Enig" (spørsmål 8A-8C). For hvert av de andre landene beregner vi så hvor sannsynlig det er at en respondent svarer for eksempel "Aldri akseptabelt" på spørsmål 1A, sammenlignet med de norske respondentene. Om vi for eksempel ser på øverste linje i tabell 17 finner vi tallet 0.239 i kolonnen for Norge. Det betyr at (den estimerte) sannsynligheten for at en nordmann skal svare "aldri akseptabelt" på dette spørsmålet er 23.9 prosent. I neste kolonne, samme linje, finner vi verdien -0.105 for Sverige. Dette betyr at en svenske har 10.5 prosent lavere sannsynlighet for å mene at dette er en årsak til sykefravær som aldri er akseptabel. Om tallet hadde vært positivt, ville sannsynligheten vært høyere. Legg også merke til at bare de verdiene som er merket med stjerne er statistisk signifikant forskjellige fra de norske tallene, de andre må betraktes som like de norske og er derfor utelatt fra tabellene. Alternativt, og det er den tilnærmingen vi bruker nedenfor, kan disse tallene tolkes som andeler, for eksempel tyder resultatene på at 23.9 prosent av nordmennene vil svare "aldri akseptabelt" på dette spørsmålet.

Når det gjelder spørsmålene 1A til 1I, vil vi i gjennomgangen nedenfor fokusere på andelen som svarer "aldri akseptabelt". I all hovedsak er det imidlertid slik at en høy andel "aldri akseptabelt" følges av en lav andel "alltid akseptabelt", og motsatt. Dette betyr at vi mister lite informasjon ved denne avgrensingen, samtidig som gjennomgangen blir noe mer oversiktlig. Av tilsvarende årsaker fokuserer vi på andelen som svarer 1-2 dager på spørsmål 2-7 (det vil si det valget som innebærer de mest restriktive holdningene).

Om vi starter med å se på resultatene i Tabell 17 (under) finner vi, om vi tar utgangspunkt i basislandet (Norge), at fravær grunnet alkoholkonsum og manglende søvn kvelden før (1B og 1D) i liten grad aksepteres (merk at diskusjonen som følger er basert på en finere inndeling av statistisk signifikans enn det som er rapportert i tabellen under. Diskusjonen baseres på en

inndeling etter statistisk signifikans på 1, 5 og 10 %-nivå). Blant norske respondenter svarer henholdsvis 86 og 62 prosent at sykefravær av disse årsakene ikke er akseptabelt. Dette skiller seg heller ikke mye fra holdningene i de andre nordiske landene. Forklaringen er trolig at disse to faktorene ses på som egenforskyldte årsaker til fravær, og at dette derfor i liten grad aksepteres. Spørsmålene som går på forkjølelse, problemer med å komme seg på jobben på grunn av manglende tilbud i barnehage, misfornøyd med forhold på arbeidsplassen, samt ubehag på grunn av stress på jobben (1A, 1C, 1G og 1H) havner i en mellomkategori. Svenske og islandske respondenter er mer restriktive enn norske når det gjelder sykefravær som skyldes manglende tilbud i barnehage, etc., danske er mindre restriktive, mens finske ikke skiller seg fra norske respondenter. Når det gjelder holdninger til dette spørsmålet kan det være at de avhenger av hvor godt tilbudet er utbygd i de enkelte land, men det har det ikke vært anledning til å korrigere for i denne analysen. Holdningene til disse spørsmålene varierer imidlertid mye mellom land. På spørsmål 1A, sykefravær pga av forkjølelse med lett feber, viser tabellen at omtrent 24 prosent av de norske respondentene mener at dette aldri er akseptabelt, mens svenske og finske respondenter er mer liberale (i Finland er det omtrent 11 prosent som aldri aksepterer dette som grunn for fravær, mens tilsvarende tall i Sverige er omtrent 13 prosent). Disse faktorene blir trolig ansett som sykdom – eller indikasjoner på sykdom – og disse faktorene anses i større grad som gyldig fraværsgrunn (generelt i de nordiske landene). På spørsmålene som angår sykefravær som følge av at man er misfornøyd med forhold på arbeidsplassen eller føler ubehag på grunn av stress på jobben ser det ut for at danske respondenter er noe mindre restriktive enn norske, mens finske, islandske og svenske er mer restriktive.

Tabell 17: Estimerte sannsynligheter og marginal effekter for ulike svaralternativer spørsmål 1, standardavvik i parentes.

	NORGE		SVERIGE		ISLAND		DANMARK		FINLAND	
	Aldri akseptabelt	Alltid akseptabelt	Aldri akseptabelt	Alltid akseptabelt	Aldri akseptabelt	Alltid akseptabelt	Aldri akseptabelt	Alltid akseptabelt	Aldri akseptabelt	Alltid akseptabelt
Spørsmål 1_A	0.239 -	0.092 -		0.201* (0.018)	-0.065* (0.009)	0.104* (0.017)	-0.082* (0.007)	0.141* (0.016)	-0.127* (0.006)	0.267* (0.018)
Spørsmål 1_B	0.860 -	0.006 -					-0.085* (0.021)	0.009* (0.003)	-0.141* (0.022)	0.016* (0.004)
Spørsmål 1_C	0.349 -	0.051 -	0.106* (0.020)	-0.024* (0.004)	0.049* (0.022)	-0.012* (0.005)	-0.065* (0.018)	0.019* (0.006)		
Spørsmål 1_D	0.621 -	0.014 -							0.043* (0.021)	-0.003* (0.002)
Spørsmål 1_E	0.172 -	0.079 -	0.044* (0.015)	-0.018* (0.005)			-0.059* (0.012)	0.031* (0.008)	0.152* (0.017)	-0.049* (0.004)
Spørsmål 1_F	0.114 -	0.137 -	0.057* (0.013)	-0.045* (0.008)					0.045* (0.012)	0.036* (0.008)
Spørsmål 1_G	0.454 -	0.030 -	0.142* (0.020)	-0.009* (0.001)	0.285* (0.019)	-0.016* (0.001)	0.088* (0.020)	-0.006* (0.001)	0.167* (0.019)	-0.011* (0.002)
Spørsmål 1_H	0.276 -	0.037 -			0.080* (0.020)	-0.016* (0.004)	-0.227* (0.011)	0.100* (0.009)	0.196* (0.020)	-0.033* (0.003)
Spørsmål 1_I	0.158 -	0.192 -	0.054* (0.017)	-0.033* (0.010)	0.195* (0.021)	-0.095* (0.008)			0.209* (0.019)	-0.100* (0.007)

*signifikant på 5 prosents nivå

Det er akseptabelt å sykemelde seg når man...

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> a) Er forkjølet med litt feber b) Føler seg dårlig etter å ha drukket mye alkohol kvelden før c) Har problemer med å komme seg på jobb på grunn av kortvarig manglende tilbud i barnehage, skole eller offentlig transport d) Har fått for lite søvn e) Har vanskeligheter i forbindelse med samlivsbrudd | <ul style="list-style-type: none"> f) Har nære familiemedlemmer som behøver ens støtte/omsorg g) Er misfornøyd med forhold på arbeidsplassen h) Føler ubehag på grunn av stress på arbeidet i) Blir mobbet på arbeidsplassen |
|---|--|

De tre siste årsakene til sykefravær – problemer ved samlivsbrudd, nære familiemedlemmer som trenger støtte og mobbing på arbeidsplassen (1E, 1F og 1I) – anses i liten grad som ”aldri akseptabelt”. Når det gjelder forskjeller mellom de nordiske landene er det heller ikke her noen entydige tendenser. Svenske og finske respondenter er (betydelig) mer restriktive sammenlignet med norske i forhold til alle tre spørsmål. Danske respondenter er mindre restriktive når det gjelder å sykemelde seg ved samlivsbrudd, men skiller seg ellers ikke fra norske. Islandske respondenter er mer restriktive i forhold til sykefravær som skyldes at nære familiemedlemmer trenger omsorg eller pga mobbing på arbeidsplassen, mens de ikke skiller seg fra norske i forhold til sykmelding på grunn av samlivsbrudd.

Resultatene viser altså ingen entydig sammenheng i holdninger til sykefravær på den måten at noe land er mest restriktive på alle dimensjoner målt i undersøkelsen. For å kunne si noe om hvilke land som totalt sett har de mest/minst restriktive holdningene til sykefravær har vi derfor konstruert en indeks for spørsmål 1A til 1I. Indeksen er svært enkel, vi har beregnet gjennomsnittlig score for spørsmålene (avrundet til nærmeste heltall), og resultatene bør derfor tolkes med en viss forsiktighet. Siden svært få respondenter har en gjennomsnittlig score på 1, og ingen har 10, gir det liten mening å fokusere på andelene som svarer ”aldri akseptabelt” eller ”alltid akseptabelt” totalt sett. I denne delen av analysen rangerer vi derfor landene etter hvor restriktive holdninger respondentene har uten å fokusere på ”avstanden” i holdninger.

På samme måte som tidligere estimerer vi en ordered probit modell og resultatene fra regresjonen er presentert i Tabell 21 i vedlegg C. Om vi rangerer landene etter hvor restriktive holdninger de har til sykefravær totalt sett (på de dimensjoner som er målt i undersøkelsen) får vi følgende rangering: Finland, Island, Sverige, Norge og Danmark.

I Tabell 18 nedenfor fokuserer vi på landforskjeller i holdninger til varigheten av sykefravær. I tabellen rapporterer vi estimerte sannsynligheter for at respondentene skal angi 1-2 dager, opptil 1 uke eller opptil 4 uker som akseptabel varighet av sykefravær av ulike årsaker. I denne gjennomgangen fokuserer vi på andelene som oppgir 1-2 dager som lengste akseptable

fravær.⁴ Vi ser at respondentene (77.6 prosent av de norske) synes å godta 1-2 dagers sykefravær om man sykemelder seg som følge av at man har fått for lite søvn. Respondentene er mer restriktive i forhold til de andre angitte årsakene til det korteste sykefraværet, her er andelen (av de norske respondentene) som svarer at de maksimalt aksepterer et sykefravær på 1-2 dager i underkant av 20 prosent for spørsmål 3, 4 og 7 (vanskeligheter i forbindelse med samlivsbrudd, familie som trenger støtte/omsorg og mobbing på arbeidsplassen), mens den er henholdsvis 37.2 og 30.5 på spørsmål 5 og 6 (misfornøyd med forhold på arbeidsplassen og stress på arbeidet). Interessant nok finner vi en helt klar tendens til at norske respondenter er mindre restriktive enn respondentene fra de andre nordiske landene på disse spørsmålene. Det synes videre klart at personer fra Finland og Island er mest restriktive i forhold til lengden på sykefraværet, mens svenske og danske respondenter befinner seg et sted i mellom de norske og finske/islandske respondentene.

På samme måte som for spørsmål 1A til 1I har vi også beregnet en indeks for spørsmål 2 til 7. For disse spørsmålene er resultatene betydelig mer entydige, og resultatene fra regresjonen der vi benytter indeksen synes å bekrefte dette inntrykket (se Tabell 21 i vedlegget). Om vi rangerer landene etter hvor restriktive respondentene er i forhold til hvor langvarig sykefravær de totalt sett kan akseptere (på de dimensjoner som er målt i undersøkelsen) får vi følgende rangering: Island, Finland, Sverige, Danmark og Norge.

⁴ I Tabell 20 nedenfor oppsummere vi denne diskusjonen ved å rangere landene etter hvor restriktive holdninger respondentene har til lengden til sykefravær.

Tabell 18: Estimerte sannsynligheter og marginale effekter for ulike svaralternativer, standardavvik i parentes (spørsmål 2-7)

	NORGE			SVERIGE			ISLAND			DANMARK			FINLAND		
	1-2 dager	Opptil 1 uke	Opptil 4 uker	1-2 dager	Opptil 1 uke	Opptil 4 uker	1-2 dager	Opptil 1 uke	Opptil 4 uker	1-2 dager	Opptil 1 uke	Opptil 4 uker	1-2 dager	Opptil 1 uke	Opptil 4 uker
Spørsmål 2	0.776 -	0.150 -	0.048 -	0.064* (0.020)	-0.043* (0.014)	-0.014* (0.005)	0.088* (0.020)	-0.061* (0.015)	-0.019* (0.005)	0.094* (0.018)	-0.065* (0.013)	-0.020* (0.005)	0.057* (0.021)	-0.038* (0.015)	-0.012* (0.005)
Spørsmål 3	0.160 -	0.488 -	0.277 -	0.143* (0.022)	-0.026* (0.008)	-0.089* (0.012)	0.176* (0.025)	-0.038* (0.010)	-0.106* (0.013)	0.045* (0.019)		-0.031* (0.013)	0.287* (0.024)	-0.087* (0.013)	-0.157* (0.011)
Spørsmål 4	0.188 -	0.399 -	0.265 -	0.151* (0.023)	-0.035* (0.008)	-0.073* (0.010)	0.189* (0.024)	-0.048* (0.010)	-0.089* (0.011)	0.173* (0.022)	-0.042* (0.008)	-0.083* (0.010)	0.311* (0.022)	-0.098* (0.011)	-0.139* (0.009)
Spørsmål 5	0.372 -	0.389 -	0.165 -	0.181* (0.032)	-0.101* (0.021)	-0.057* (0.010)	0.317* (0.034)	-0.199* (0.026)	-0.087* (0.009)	0.181* (0.031)	-0.100* (0.020)	-0.058* (0.010)	0.276* (0.030)	0.161* (0.021)	-0.083* (0.009)
Spørsmål 6	0.305 -	0.387 -	0.212 -	0.118* (0.025)	-0.021* (0.007)	-0.058* (0.012)	0.314* (0.030)	-0.095* (0.015)	-0.138* (0.012)	-0.206* (0.018)		0.108* (0.011)	0.170* (0.028)	-0.038* (0.010)	-0.080* (0.012)
Spørsmål 7	0.159 -	0.312 -	0.301 -	0.186* (0.023)	-0.015* (0.006)	-0.094* (0.012)	0.350* (0.028)	-0.074* (0.013)	-0.164* (0.012)	0.139* (0.022)		-0.071* (0.011)	0.313* (0.024)	-0.052* (0.010)	-0.151* (0.011)

*signifikant på 5 prosents nivå

Spørsmål 2: Hvis man sykemelder seg fordi man har fått for lite søvn, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

Spørsmål 3: Hvis man sykemelder seg fordi man har vanskeligheter i forbindelse med samlivsbrudd, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

Spørsmål 4: Hvis man sykemelder seg fordi man har nære familiemedlemmer med problemer som behøver ens støtte/omsorg, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

Spørsmål 5: Hvis man sykemelder seg fordi man er misfornøyd med forhold på arbeidsplassen, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

Spørsmål 6: Hvis man sykemelder seg fordi man føler ubehag på grunn av stress på arbeidet, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

Spørsmål 7: Hvis man sykemelder seg fordi man blir mobbet på arbeidsplassen, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

Tabell 19 under gir de nasjonale forskjellene når det gjelder spørsmålene om holdninger knyttet til langtidssykefravær (8A til 8C). Vi legger først merke til at det er relativt få norske respondenter som er enig i at det er mer akseptabelt å sykemelde seg om det er ansatt en vikar i stillingen (8A) eller om det offentlige betaler utgiftene til sykepenger (8B) (34 og 25 prosent, henholdsvis). På det siste spørsmålet (om man kunne tenke seg å arbeide i en sykdomsperiode om arbeidet tilrettelegges av arbeidsgiver) er det imidlertid en stor majoritet som er enig. Ser vi på de andre landene er det en god del ulikheter, men uten at disse er systematiske. På spørsmål 8A (vikar i stillingen) er alle andre lands respondenter mer tilbøyelige til å være enige i påstanden enn hva som er tilfellet for norske respondenter, det vil si at de er mindre restriktive. På spørsmål 8B (det offentlige dekker utgiftene) er svensker og dansker mer restriktive, finner er mindre restriktive, mens islendinger ikke skiller seg fra nordmenn. På det siste spørsmålet er det særlig store forskjeller mellom landene. Alle lands respondenter er mindre villige til å arbeide i en sykdomsperiode sammenlignet med nordmenn. Særlig gjelder dette personer fra Island og Finland.

Vi har sett at det til dels er store forskjeller i holdningene til sykefravær mellom de nordiske landene. Et interessant spørsmål er om vi finner tilsvarende forskjeller innenfor land (der regelverket i forhold til sykemelding er det samme for alle regioner). Om vi starter med å se på dummy-variabelen som angir om respondenten bor i hovedstadsregionen eller ikke, ser vi fra Tabell 22 til Tabell 24 at disse i liten grad påvirker holdningene signifikant. Dette er en første indikasjon på at holdningene er relativt like innenfor de enkelte land. For å studere dette nærmere har vi også estimert de samme modellene som ligger til grunn for Tabell 22 til Tabell 24 for hvert enkelt land. Disse resultatene er gjengitt i Tabell 25 og Tabell 26 i appendiks D. I disse tabellene viser vi med \div om en region har signifikant (på 5 prosents nivå) mer restriktive holdninger sammenlignet med basisregionen (som for alle land er hovedstadsregionen), mens $+$ betyr at holdningene er mindre restriktive. I de tilfellene der vi bruker $\div\div$ og $++$ betyr det at effektene er signifikante på 1 prosents nivå. Selv om vi kan se at en del regioner i noen av landene har signifikant forskjellige holdninger (typisk mer restriktive) enn hva man finner i hovedstadsregionen på noen av spørsmålene, er tendensen likevel at de regionale forskjellene innenfor land er betydelig mindre enn forskjellene mellom land.

I 4.3 nedenfor oppsummerer vi resultatene i holdningsforskjeller mellom land, samtidig som vi forsøker å se forskjellene i holdninger i sammenheng med forskjeller i sykelønnsordninger.

Tabell 19: Estimerte sannsynligheter og marginale effekter for ulike svaralternativer, standardavvik i parentes (spørsmål 8)

	<i>Norge</i>	<i>Sverige</i>	<i>Island</i>	<i>Danmark</i>	<i>Finland</i>
	Enig	Enig	Enig	Enig	Enig
Spørsmål 8A	0.340 -		0.174* (0.028)	0.078* (0.026)	0.251* (0.025)
Spørsmål 8B	0.248 -	-0.109* (0.018)		-0.058* (0.018)	0.089* (0.023)
Spørsmål 8C	0.960 -	-0.101* (0.030)	-0.502* (0.032)	-0.267* (0.031)	-0.360* (0.031)

*signifikant på 5 prosents nivå

Spørsmål 8A: Jeg synes det er mer akseptabelt å være sykmeldt hvis det er ansatt en vikar i stillingen

Spørsmål 8B: Jeg synes det er mer akseptabelt å være sykmeldt når det offentlige dekker utgiftene til sykelønn

Spørsmål 8C: Jeg kunne tenke meg å arbeide helt eller delvis i en sykdomsperiode hvis arbeidsgiver tilrettelegger arbeidet for meg

4.3 SAMMENHENGEN MELLOM SYKELØNNSORDNING OG HOLDNINGER TIL SYKEFRAVÆR

I denne delen av rapporten forsøker vi å se på om det er noen sammenheng mellom det enkelte lands sykelønnsordning og holdninger til sykefravær slik de er uttrykt i svarene på spørreundersøkelsen. En slik sammenligningen er imidlertid vanskelig av flere årsaker. For det første er det ikke, a priori, klart om et restriktivt regelverk skulle gi opphav til restriktive eller liberale holdninger til sykefravær. For det andre er det ikke trivielt å rangere de ulike sykelønnsordningene, blant annet på grunn av at det eksisterer private forsikringsordninger i dette markedet (for eksempel ved at arbeidsgiver dekker noe av kostnaden eller, som på Island, at folk delvis er forsikret via fagforeningsmedlemskap). For det tredje er det heller ikke enkelt å rangere landene etter hvor restriktive holdninger innbyggerne har til sykefravær. Årsaken til dette er blant annet at de estimerte forskjellene mellom land er fanget opp med dummy-variabler, og disse dummy-variablene kan fange opp forskjeller mellom landene som ikke bare skyldes ulike sykelønnsordninger. I tillegg er det også vanskelig å vite hvilken vekt man skal gi det enkelte spørsmål i undersøkelsen.

Når det gjelder rangering av sykelønnsordninger tar vi utgangspunkt i rangeringen i Osterkamp og Röhn (2007). De rangerer land etter hvor sjenerøse de enkelte lands ordninger er med utgangspunkt i følgende syv indikatorer:

- ✓ Venteperiode
- ✓ I hvilken grad en har mulighet til å sykmelde seg selv
- ✓ Varighet på sykepenger
- ✓ Varighet på arbeidsgivers ansvar
- ✓ Andel av arbeidsgivers ansvar for sykepenger
- ✓ Andel av utbetaling fra sykefond
- ✓ Vurdering av uavhengig lege

Deres rangering for de nordiske landene er som følger:

Sverige (6.73), Norge (6.43), Danmark (5.40), Finland (2.6)

Island inngår dessverre ikke i denne rangeringen, men ut fra oppsummeringen av de ulike sykelønnsordningene i innledningen i denne rapporten går vi ut fra at Island ville plassere seg med en noe mindre sjenerøs ordning enn Finland.

Som nevnt ovenfor, en svakhet med denne rangeringen er at den ikke sier noe om kompensasjon fra andre kilder enn det offentlige, og de reelle forskjellene i ordningene er trolig mindre enn hva rangeringen til Osterkamp og Röhn (2007) indikerer. Vår rangering av hvor restriktive sykelønnsordninger de nordiske landene har blir da:

Island, Finland, Danmark, Norge og Sverige

I tabellen nedenfor har vi rangert de fem landene etter hvor restriktive holdninger de har til de ulike spørsmålene i undersøkelsen. Denne rangeringen bygger på resultatene i Tabell 22 til Tabell 24. Om vi starter med å se på spørsmål 1A til 1I er det vanskelig å finne noen klar sammenheng mellom rangeringen av sykelønnsordning og rangeringen av holdninger.

Tabell 20: Rangering av land etter hvor restriktive holdninger respondentene har til sykefravær¹⁾

<i>Spørsmål</i>	<i>Mest restriktivt land</i>				<i>Minst restriktivt land</i>
Sprm. 1.A	Norge	Island	Danmark	Sverige	Finland
Sprm. 1.B	Norge	Sverige	Island	Danmark	Finland
Sprm. 1.C	Sverige	Island	Finland	Norge	Danmark
Sprm. 1.D	Finland	Danmark	Island	Norge	Sverige
Sprm. 1.E	Finland	Sverige	Island	Norge	Danmark
Sprm. 1.F	Sverige	Finland	Island	Danmark	Norge
Sprm. 1.G	Island	Finland	Sverige	Danmark	Norge
Sprm. 1.H	Finland	Island	Sverige	Norge	Danmark
Sprm. 1.I	Finland	Island	Sverige	Danmark	Norge
Sprm. 2	Danmark	Island	Sverige	Finland	Norge
Sprm. 3	Finland	Island	Sverige	Danmark	Norge
Sprm. 4	Finland	Island	Danmark	Sverige	Norge
Sprm. 5	Island	Finland	Sverige	Danmark	Norge
Sprm. 6	Island	Finland	Sverige	Norge	Danmark
Sprm. 7	Island	Finland	Sverige	Danmark	Norge
Sprm. 8.A	Norge	Sverige	Danmark	Island	Finland
Sprm. 8.B	Sverige	Danmark	Island	Norge	Finland
Sprm. 8.C	Norge	Sverige	Danmark	Finland	Island

1) Rangeringen er foretatt med bakgrunn i resultatene i tabell 23 til 25. Merk at forskjellene ikke alltid er statistisk signifikante.

Ser vi på spørsmål 2-7 er imidlertid bildet noe annet. Med unntak av spørsmål 2, synes det å være en klar tendens til at Finland og Island, som har de klart mest restriktive ordningene i følge rangeringen, også er mest restriktive i forhold til hvor langvarig sykefravær man er villig til å akseptere. Den videre rangeringen av holdninger synes det å være slik at Norge er minst restriktiv, fulgt av Danmark og deretter Sverige. Dette er ikke helt i overensstemmelse med rangeringen til Osterkamp og Röhn, men som vist ovenfor, disse landenes sykelønnsordninger er ikke veldig forskjellig rangert når det gjelder sjenerøsitet. Når det gjelder spørsmålene om langtidssykefravær i 8A til 8C synes bildet å være motsatt, de landene som har de mest restriktive ordningene har de mest liberale holdningene, og motsatt. Det vil si at Norge er mest liberalt fulgt av Sverige, Danmark, Island og Finland.

Ut fra resultatene i tabell 25 er det altså vanskelig å se noen klar sammenheng mellom sykelønnsordning og holdninger til sykefravær. For å kunne si noe om de landspesifikke forskjellene i holdninger til sykefravær totalt sett, har vi derfor beregnet to indekser (en som måler i hvilken grad respondentene kan akseptere ulike årsaker til sykefravær (sp1A – sp1I) og en som måler hvor langvarig sykefravær man kan akseptere for de ulike årsakene (sp2-sp7)). Når vi aggregerer svarene på denne måten finner vi følgende rangering:

Indeks sp1A-sp1I: Finland, Island, Sverige, Norge og Danmark.

Indeks sp2-sp7: Island, Finland, Sverige, Danmark og Norge.

Selv om disse rangeringene ikke stemmer helt overens med rangering av hvor restriktive sykelønnsordningene i de nordiske landene er, synes det å være en klar tendens til at de to landene med de mest restriktive sykelønnsordningene (Island og Finland) også har de mest restriktive holdningene til sykefravær.

5 OPPSUMMERING

I kapittel 4.1 viste vi hvordan holdninger til sykefravær varierer langs en rekke karakteristika ved respondentene. Spesielt fant vi tendenser til at kvinner har mer restriktive holdninger enn menn, at eldre synes å ha mer restriktive holdninger enn yngre, at de som arbeider mye synes å ha mer restriktive holdninger enn de som arbeider lite, samt at personer ansatt i privat sektor synes å være mer restriktive enn offentlig ansatte. Det er en tendens til at disse forskjellene er størst i forhold til hva respondentene synes er akseptable årsaker til sykefravær (spørsmål 1A til 1D). Utdanning synes også å påvirke holdningene til sykefravær, men her var det vanskelig å se noen klar sammenheng i resultatene. Langs noen dimensjoner fant vi at personer med lang utdanning var mer restriktive enn andre, mens det var motsatt langs andre. Bedriftsstørrelse, eller hvilket yrke respondenten har, påvirker i liten grad holdningene til sykefravær. Disse resultatene er interessante av flere årsaker. For eksempel finner de fleste studier av sykefravær at kvinner og eldre har høyere fravær enn andre. Våre resultat peker i retning av disse forskjellene kan skyldes ulikheter i sykkelighet, eller for kvinners del, kanskje ha noe med svangerskap, ansvar for barn eller dobbeltarbeid å gjøre. Et overraskende resultat er at yrke og bedriftsstørrelse i liten grad påvirker holdningene. Man ville for eksempel gjerne vente at personer ansatt i små bedrifter var mer restriktive i forhold til sykefravær enn andre arbeidstakere.

I de økonometriske analysene av holdningsforskjeller innen og mellom land i kapittel 4.2 kontrollerte vi for de faktorene vi oppsummerte ovenfor, det vil si at vi tok hensyn til at eventuelle holdningsforskjeller mellom landene kan skyldes at utvalgene er systematisk forskjellige.

Resultatene viser at alkoholkonsum og manglende søvn kvelden før er de minst aksepterte årsakene til sykefravær. Henholdsvis 86 og 62 prosent av de norske respondentene anser sykefravær av disse årsakene som ikke-akseptabelt. Holdningene i de andre nordiske landene er relativt like, selv om danske og særlig finske arbeidstakere synes å ha noe mer liberale holdninger i forhold til fravær som skyldes alkoholbruk.

Spørsmålene som går på forkjølelse, problemer med å komme seg på jobben på grunn av manglende tilbud i barnehage, misfornøyd med forhold på arbeidsplassen, samt ubehag på grunn av stress på jobben havner i en mellomkategori. Andelen av norske respondenter som

anser dette som uakseptable årsaker til sykefravær varierer fra omtrent 24 til 45 prosent. Her er imidlertid forskjellene mellom landene store uten at noen land framstår som klart mest restriktivt eller klart mest liberalt på alle spørsmål.

De tre siste årsakene til sykefravær – problemer ved samlivsbrudd, nære familiemedlemmer som trenger støtte og mobbing på arbeidsplassen – anses i liten grad som ”aldri akseptabelt” (mellom 11 og 17 prosent av de norske respondentene svarer dette). Også her er det store forskjeller mellom de nordiske landene uten at disse tendensene er entydige.

Også når vi ser på holdninger i forhold til hvor langt fravær man kan akseptere er det store forskjeller, både mellom land og i hvor langt fravær man aksepterer av de ulike årsakene. Vi finner at respondentene synes å godta kortest sykefravær om man sykemelder seg som følge av at man har fått for lite søvn, rundt 80 prosent (avhengig av land) mener at 1-2 dager er det lengste akseptable fravær. Når det gjelder fravær grunnet mobbing, samlivsbrudd eller familie som trenger støtte er det betydelig færre som bare aksepterer 1-2 dagers sykemelding (rundt 20 til 50 prosent, avhengig av spørsmål og land). Det er en klar tendens til at norske respondenter er minst restriktive når det gjelder disse spørsmålene, mens respondentene fra Finland og Island er mest restriktive. Svenske og danske respondenter befinner seg et sted mellom de norske og finske/islandske respondentene.

På spørsmålene om holdninger knyttet til langtidssykefravær finner vi også store forskjeller mellom land. Relativt få norske respondenter er enige i at det er mer akseptabelt å sykemelde seg om det er ansatt en vikar i stillingen eller om det offentlige betaler utgiftene til sykepengene (33 og 24 prosent, henholdsvis). På det siste spørsmålet (om man kunne tenke seg å arbeide i en sykdomsperiode om arbeidet tilrettelegges av arbeidsgiver) er det imidlertid en stor majoritet som er enig (96 prosent). Ser vi på de andre landene er det en god del ulikheter, men uten at disse er systematiske. På spørsmålet om det er mer akseptabelt å sykemelde seg om det er ansatt en vikar i stillingen er alle andre lands respondenter mer tilbøyelige til å være enige i påstanden enn hva som er tilfellet for norske respondenter, det vil si at de er mindre restriktive (for eksempel er neste 60 prosent av de finske respondentene enige i denne påstanden). På spørsmål om det er mer akseptabelt å sykemelde seg om det offentlige betaler utgiftene til sykepengene, er svensker og dansker mer restriktive, finner er mindre restriktive, mens islendinger ikke skiller seg fra nordmenn. På det siste spørsmålet er det særlig store forskjeller mellom landene. Alle lands respondenter er mindre villige til å arbeide i en

sykdomsperiode sammenlignet med nordmenn (dette kan trolig ha sammenheng med det store fokuset på inkluderende arbeidsliv i Norge). Særlig gjelder dette personer fra Island (46 prosent) og Finland (60 prosent).

Et interessant funn i disse analysene er at forskjellene innenfor landene er betydelig mindre enn forskjellene mellom land. Isolert sett kunne dette tyde på at forsikringsordningene i det enkelte land, som jo er den samme for alle landets innbyggere uavhengig av hvor de bor, påvirker holdningene. Et problem i forhold til en slik konklusjon er at forskjellene i holdninger ikke varierer entydig i forhold til hvor restriktive forsikringsordninger det enkelte land har. Som Tabell 20 side 29 illustrerer er det ingen systematisk variasjon mellom holdninger til sykefravær og offentlige forsikringsordninger. Alle landene kan karakteriseres som både mest restriktiv og minst restriktiv (ved minst et spørsmål):

- ✓ Norske arbeidstakere er mest restriktiv når det gjelder fravær begrunnet med at en er forkjølet med litt feber, men samtidig minst restriktiv når det gjelder fravær på grunn av mobbing på arbeidsplassen.
- ✓ Svenske arbeidstakere er mest restriktiv når det gjelder holdninger til å ta seg fri når det offentlige dekker utgifter til sykefravær, og minst restriktiv når det gjelder sykefravær grunnet for lite søvn.
- ✓ Islandske arbeidstakere er mest restriktiv når det gjelder holdninger til lengden av sykefravær (av ulike årsaker), og minst restriktiv når det gjelder å arbeide helt eller delvis om arbeidsgiver legger arbeidsoppgavene til rette for det.
- ✓ Danske arbeidstakere er mest restriktiv når det gjelder lengden på sykefravær grunnet for lite søvn, og minst restriktiv når det gjelder vanskeligheter på grunn av samlivsbrudd.
- ✓ Finske arbeidstakere er mest restriktive når det gjelder fravær begrunnet med at de har problemer knyttet til samlivsbrudd og minst restriktive i forhold til fravær begrunnet med at man har drukket mye alkohol kvelden før.

Så til tross for at vi finner at det er store forskjeller i holdningene til sykefravær mellom arbeidstakerne i de nordiske landene, er det ut fra disse resultatene vanskelig å konkludere med at sykkelønsordningene i de ulike landene påvirker holdningene til sykefravær.

For å kunne si noe om de landspesifikke forskjellene i holdninger til sykefravær totalt sett, har vi derfor beregnet to indekser (en som måler i hvilken grad respondentene kan akseptere ulike årsaker til sykefravær (sp1A – sp1I) og en som måler hvor langvarig sykefravær man kan akseptere for de ulike årsakene (sp2-sp7)). Når vi aggregerer spørsmålene på denne måten finner vi at de to landene med de mest restriktive sykelønnsordningene (Island og Finland) også har de mest restriktive holdningene til sykefravær. Imidlertid er dette ikke nødvendigvis kausale sammenhenger slik at det vil skje en endring i holdningene dersom en gjør sykelønnsordningene mer restriktive. For å undersøke dette trengs longitudinelle data og andre metodiske tilnærminger.

6 REFERANSER

- Henrekson, M., and M. Persson (2004), "The Effects on Sick Leave of Changes in the Sickness Insurance System." *Journal of Labor Economics*, Vol. 22 , pp. 87-113.
- Norden (2005), "Nordiske initiativer til nedbringelse av sygefravær." Rapport. Nordisk ministerråd.
- Opinion (2007), "Aksepterte årsaker til sykefravær - holdninger i de fem nordiske landene." Rapport. Opinion AS.
- Ose, S.O., H. Jensberg, R.E. Reinertsen, M. Sandsund, and J.M. Dyrstad (2006), "Sykefravær Kunnskapsstatus og problemstillinger." Rapport. Sintef.
- Osterkamp, R., and O. Röhn (2007), "Being on Sick Leave: Possible Explanations for Differences of Sick-leave Days Across Countries." *CESifo Economic Studies*, doi:10.1093/cesifo/ ifm005.
- SBU (2003), "Sjukskrivning - orsaker, konsekvenser och praxis." Gul rapport. Statens beredning för medicinsk utvärdering.
- Skogman Thoursie, P. (2005), "Happy Birthday! You are Insured - Differences in Work Ethics Between Female and Male Workers." . Trade Union Institute for Economic Research, //Mar.

VEDLEGG A SPØRRESKJEMA

Hei, jeg ringer fra Norstat. Vi holder for tiden på med en undersøkelse for Nordisk Ministerråd om sykefravær og ønsker i den forbindelse å stille noen spørsmål til en i husstanden som er mellom 18 og 65 år og som gjennomsnittlig arbeider minimum 8 timer i uken. Spørsmålene vil ta ca. 5 minutter.

De som gjennomsnittlig arbeider mindre enn 8 timer i uken skal ikke intervjues.

Spørsmål 0.

ALLE

Omtrent hvor mange timer arbeider du i gjennomsnitt per uke?

1. 8 – 15 timer
2. 16 – 23 timer
3. 24 – 31 timer
4. 32 – 39 timer
5. 40 – 49 timer
6. 50 timer eller mer

Spørsmål 1.

ALLE

Jeg skal nå lese opp noen årsaker man kan ha for å sykemelde seg, og ønsker at du skal oppgi om du synes den enkelte årsaken jeg leser opp er akseptabel eller ikke.

Jeg ønsker at du svarer langs en skala fra 1 til 10 der 1 betyr aldri akseptabelt og 10 betyr alltid akseptabelt.

Det er akseptabelt å sykemelde seg når man...

RANDOMISERE

- A. Er forkjølet med litt feber
- B. Føler seg dårlig etter å ha drukket mye alkohol kvelden før
- C. Har problemer med å komme seg på jobb på grunn av kortvarig manglende tilbud i barnehage, skole eller offentlig transport
- D. Har fått for lite søvn
- E. Har vanskeligheter i forbindelse med samlivsbrudd
- F. Har nære familiemedlemmer som behøver ens støtte/omsorg
- G. Er misfornøyd med forhold på arbeidsplassen
- H. Føler ubehag på grunn av stress på arbeidet
- I. Blir mobbet på arbeidsplassen

1. Aldri akseptabelt
2. ..
3. ..
4. ..
5. ..
6. ..
7. ..
8. ..
9. ..
10. Alltid akseptabelt
11. Vet ikke (ikke les opp)

Spørsmål 2.

HVIS SVART ALTERNATIV 2 – 10 I SPØRSMÅL 1D

Hvis man sykemelder seg fordi man har fått for lite søvn, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

LES OPP

1. 1 – 2 dager
2. Opptil 1 uke
3. Opptil 4 uker
4. Opptil 12 uker
5. Opptil 6 måneder eller mer
6. Kan ikke godtas (ikke les opp)
7. Vet ikke (ikke les opp)

Spørsmål 3.

HVIS SVART ALTERNATIV 2 – 10 I SPØRSMÅL 1E

Hvis man sykemelder seg fordi man har vanskeligheter i forbindelse med samlivsbrudd, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

LES OPP

1. 1 – 2 dager
2. Opptil 1 uke
3. Opptil 4 uker
4. Opptil 12 uker
5. Opptil 6 måneder eller mer
6. Kan ikke godtas (ikke les opp)
7. Vet ikke (ikke les opp)

Spørsmål 4.

HVIS SVART ALTERNATIV 2 – 10 I SPØRSMÅL 1F

Hvis man sykemelder seg fordi man har nære familiemedlemmer med problemer som behøver ens støtte/omsorg, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

LES OPP

1. 1 – 2 dager
2. Opptil 1 uke
3. Opptil 4 uker
4. Opptil 12 uker
5. Opptil 6 måneder eller mer
6. Kan ikke godtas (ikke les opp)
7. Vet ikke (ikke les opp)

Spørsmål 5.

HVIS SVART ALTERNATIV 2 – 10 I SPØRSMÅL 1G

Hvis man sykemelder seg fordi man er misfornøyd med forhold på arbeidsplassen, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

LES OPP

1. 1 – 2 dager
2. Opptil 1 uke
3. Opptil 4 uker
4. Opptil 12 uker
5. Opptil 6 måneder eller mer
6. Kan ikke godtas (ikke les opp)
7. Vet ikke (ikke les opp)

Spørsmål 6.

HVIS SVART ALTERNATIV 2 – 10 I SPØRSMÅL 1H

Hvis man sykemelder seg fordi man føler ubehag på grunn av stress på arbeidet, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

LES OPP

1. 1 – 2 dager
2. Opptil 1 uke
3. Opptil 4 uker
4. Opptil 12 uker
5. Opptil 6 måneder eller mer
6. Kan ikke godtas (ikke les opp)
7. Vet ikke (ikke les opp)

Spørsmål 7.

HVIS SVART ALTERNATIV 2 – 10 I SPØRSMÅL 1D

Hvis man sykemelder seg fordi man blir mobbet på arbeidsplassen, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

LES OPP

1. 1 – 2 dager
2. Opptil 1 uke
3. Opptil 4 uker
4. Opptil 12 uker
5. Opptil 6 måneder eller mer
6. Kan ikke godtas (ikke les opp)
7. Vet ikke (ikke les opp)

Spørsmål 8.

ALLE

Så skal jeg komme med noen påstander om langtids sykefravær og ønsker at du oppgir om du er uenig eller enig med den enkelte påstanden. Om du ikke har noen mening eller problemstillingen i påstanden ikke er relevant for deg oppgir du det.

RANDOMISERE PÅSTANDER

- A. Jeg synes det er mer akseptabelt å være sykmeldt hvis det er ansatt en vikar i stillingen
- B. Jeg synes det er mer akseptabelt å være sykmeldt når det offentlige dekker utgiftene til sykelønn
- C. Jeg kunne tenke meg å arbeide helt eller delvis i en sykdomsperiode hvis arbeidsgiver tilrettelegger arbeidet for meg

1. Uenig
2. Enig
3. Vet ikke
4. Ikke relevant for meg

Spørsmål 9.

ALLE

Noter kjønn

1. Kvinne
2. Mann

Spørsmål 10.

ALLE

Hva er din alder?

1. Åpent – notere

Spørsmål 11.

ALLE

Hva er din høyeste fullførte utdanning?

1. Utdanning på grunnskolenivå
2. Utdanning på videregående skole nivå
3. Høyskole/universitet inntil 3 år
4. Høyskole/universitet mer enn 3 år
5. Annet
6. Ubesvart/vet ikke

(Og tilsvarende standardinndelinger for de andre landene – de som driver med datainnsamling har standarder for dette)

Spørsmål 12.

ALLE

Hva er ditt yrke? (Hvis respondenten har flere arbeidsforhold skal han/hun svare ut fra det arbeidsforholdet han/hun arbeider mest)

1. Leder
2. Kontorarbeid, inkl. regnskap, økonom
3. Megler, konsulent, rådgiver etc.
4. Ingeniør, it, telekommunikasjon
5. Helse, pleie, omsorg
6. Undervisning, inkl. barnehage
7. Butikk- og salgsarbeid
8. Hotell, kafé, restaurant etc.
9. Andre serviceyrker, herunder reiseliv
10. Presse, media, PR
11. Transport
12. Bygg og anlegg
13. Industriarbeid
14. Andre håndverksyrker
15. Jordbruk, skogbruk, fiske
16. Annet
17. Ubesvart/vet ikke

Spørsmål 13.

HVIS SVART ALTERNATIV 2 – 15 I SPØRSMÅL 12

Arbeider du i privat eller offentlig sektor? Eller er du selvstendig næringsdrivende? (Hvis respondenten har flere arbeidsforhold skal han/hun svare ut fra det arbeidsforholdet han/hun arbeider mest)

1. Privat sektor
2. Offentlig sektor
3. Selvstendig næringsdrivende
4. Ubesvart/vet ikke

Spørsmål 14.

ALLE

Omtrent hvor mange ansatte er det i bedriften der du arbeider, inkludert deg selv? (Hvis respondenten har flere arbeidsforhold skal han/hun svare ut fra det arbeidsforholdet han/hun arbeider mest)

1. 1, meg selv
2. 2 – 4
3. 5 – 9
4. 10 – 14
5. 15 – 19
6. 20 – 29
7. 30 – 49
8. 50 – 99
9. 100 – 199
10. 200 – 499
11. 500 eller flere
12. Ubesvart/vet ikke

Spørsmål 15.

ALLE

I hvilket fylke bor du i?

1. Her brukes standardinndelinger for de ulike landene.

Da har jeg ikke flere spørsmål. Takk for hjelpen!

VEDLEGG B DESKRIPTIV STATISTIKK

Tabell B.1. Spørsmål 0.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
Norge	26	68	114	431	270	91	1,000
	2.60	6.80	11.40	43.10	27.00	9.10	100.00
Sverige	19	45	83	164	602	87	1,000
	1.90	4.50	8.30	16.40	60.20	8.70	100.00
Island	32	28	48	106	462	324	1,000
	3.20	2.80	4.80	10.60	46.20	32.40	100.00
Danmark	22	35	89	561	223	70	1,000
	2.20	3.50	8.90	56.10	22.30	7.00	100.00
Finland	18	30	78	436	348	91	1,001
	1.80	3.00	7.79	43.56	34.77	9.09	100.00
Norden	117	206	412	1,698	1,905	663	5,001
	2.34	4.12	8.24	33.95	38.09	13.26	100.00

Alle respondenter

Omtrent hvor mange timer arbeider du i gjennomsnitt per uke?

1. 8 – 15 timer
2. 16 – 23 timer
3. 24 – 31 timer
4. 32 – 39 timer
5. 40 – 49 timer
6. 50 timer eller mer

Tabell B.2. Spørsmål 1A. Det er akseptabelt å sykemelde seg når man er forkjølet med litt feber

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
Norge	215	106	134	71	164	49	1,000
	21.50	10.60	13.40	7.10	16.40	4.90	100.00
Sverige	97	63	73	67	140	44	1,000
	9.70	6.30	7.30	6.70	14.00	4.40	100.00
Island	203	67	75	55	193	50	1,000
	20.30	6.70	7.50	5.50	19.30	5.00	100.00
Danmark	115	87	81	58	174	36	1,000
	11.50	8.70	8.10	5.80	17.40	3.60	100.00
Finland	57	34	48	36	181	84	1,001
	5.69	3.40	4.80	3.60	18.08	8.39	100.00
Norden	687	357	411	287	852	263	5,001
	13.74	7.14	8.22	5.74	17.04	5.26	100.00
	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)		
Norge	62	81	24	89	5		1,000
	6.20	8.10	2.40	8.90	0.50		100.00
Sverige	74	123	50	265	4		1,000
	7.40	12.30	5.00	26.50	0.40		100.00
Island	65	88	34	163	7		1,000
	6.50	8.80	3.40	16.30	0.70		100.00
Danmark	85	120	39	202	3		1,000
	8.50	12.00	3.90	20.20	0.30		100.00
Finland	83	133	89	252	4		1,001
	8.29	13.29	8.89	25.17	0.40		100.00
Norden	369	545	236	971	23		5,001
	7.38	10.90	4.72	19.42	0.46		100.00

Alle respondenter

1. Aldri akseptabelt
2. ..
3. ..
4. ..
5. ..
6. ..

7. ..
8. ..
9. ..
10. Alltid akseptabelt
11. Vet ikke (ikke les opp)

Tabell B.3. Spørsmål 1B. Det er akseptabelt å sykemelde seg når man føler seg dårlig etter å ha drukket mye alkohol kvelden før.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
Norge	855	74	31	6	11	2	1,000
	85.50	7.40	3.10	0.60	1.10	0.20	100.00
Sverige	841	66	27	17	21	1	1,000
	84.10	6.60	2.70	1.70	2.10	0.10	100.00
Island	854	46	22	12	28	6	1,000
	85.40	4.60	2.20	1.20	2.80	0.60	100.00
Danmark	778	97	48	10	30	7	1,000
	77.80	9.70	4.80	1.00	3.00	0.70	100.00
Finland	712	105	57	33	37	13	1,001
	71.13	10.49	5.69	3.30	3.70	1.30	100.00
Norden	4,040	388	185	78	127	29	5,001
	80.78	7.76	3.70	1.56	2.54	0.58	100.00
	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)		
Norge	2	5	4	8	2		1,000
	0.20	0.50	0.40	0.80	0.20		100.00
Sverige	6	4	1	7	9		1,000
	0.60	0.40	0.10	0.70	0.90		100.00
Island	6	4	2	16	4		1,000
	0.60	0.40	0.20	1.60	0.40		100.00
Danmark	5	7	4	10	4		1,000
	0.50	0.70	0.40	1.00	0.40		100.00
Finland	15	9	2	14	4		1,001
	1.50	0.90	0.20	1.40	0.40		100.00
Norden	34	29	13	55	23		5,001
	0.68	0.58	0.26	1.10	0.46		100.00

Alle respondenter

1. Aldri akseptabelt
2. ..
3. ..
4. ..
5. ..
6. ..

7. ..
8. ..
9. ..
10. Alltid akseptabelt
11. Vet ikke (ikke les opp)

Tabell B.4. Spørsmål 1C. Det er akseptabelt å sykemelde seg når man har problemer med å komme seg på jobb på grunn av kortvarig manglende tilbud i barnehage, skole eller offentlig transport.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
Norge	297	107	114	83	175	51	1,000
	29.70	10.70	11.40	8.30	17.50	5.10	100.00
Sverige	430	100	105	55	142	30	1,000
	43.00	10.00	10.50	5.50	14.20	3.00	100.00
Island	426	47	52	34	158	39	1,000
	42.60	4.70	5.20	3.40	15.80	3.90	100.00
Danmark	280	101	91	63	181	38	1,000
	28.00	10.10	9.10	6.30	18.10	3.80	100.00
Finland	307	75	112	67	157	36	1,001
	30.67	7.49	11.19	6.69	15.68	3.60	100.00
Norden	1,740	430	474	302	813	194	5,001
	34.79	8.60	9.48	6.04	16.26	3.88	100.00
	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)		
Norge	50	60	12	38	13		1,000
	5.00	6.00	1.20	3.80	1.30		100.00
Sverige	32	33	11	47	15		1,000
	3.20	3.30	1.10	4.70	1.50		100.00
Island	63	78	20	64	19		1,000
	6.30	7.80	2.00	6.40	1.90		100.00
Danmark	65	80	19	68	14		1,000
	6.50	8.00	1.90	6.80	1.40		100.00
Finland	78	89	35	30	15		1,001
	7.79	8.89	3.50	3.00	1.50		100.00
Norden	288	340	97	247	76		5,001
	5.76	6.80	1.94	4.94	1.52		100.00

Alle respondenter

1. Aldri akseptabelt
2. ..
3. ..
4. ..
5. ..
6. ..

7. ..
8. ..
9. ..
10. Alltid akseptabelt
11. Vet ikke (ikke les opp)

Tabell B.5. Spørsmål 1D. Det er akseptabelt å sykemelde seg når man har fått for lite søvn.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
Norge	585	155	89	33	79	11	1,000
	58.50	15.50	8.90	3.30	7.90	1.10	100.00
Sverige	581	115	111	42	74	24	1,000
	58.10	11.50	11.10	4.20	7.40	2.40	100.00
Island	677	70	65	33	70	20	1,000
	67.70	7.00	6.50	3.30	7.00	2.00	100.00
Danmark	648	114	78	32	77	15	1,000
	64.80	11.40	7.80	3.20	7.70	1.50	100.00
Finland	652	121	59	39	56	22	1,001
	65.13	12.09	5.89	3.90	5.59	2.20	100.00
Norden	3,143	575	402	179	356	92	5,001
	62.85	11.50	8.04	3.58	7.12	1.84	100.00
	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)		
Norge	12	9	4	14	9		1,000
	1.20	0.90	0.40	1.40	0.90		100.00
Sverige	15	14	1	9	14		1,000
	1.50	1.40	0.10	0.90	1.40		100.00
Island	16	12	2	25	10		1,000
	1.60	1.20	0.20	2.50	1.00		100.00
Danmark	7	10	1	13	5		1,000
	0.70	1.00	0.10	1.30	0.50		100.00
Finland	16	14	9	7	6		1,001
	1.60	1.40	0.90	0.70	0.60		100.00
Norden	66	59	17	68	44		5,001
	1.32	1.18	0.34	1.36	0.88		100.00

Alle respondenter

1. Aldri akseptabelt
2. ..
3. ..
4. ..
5. ..
6. ..

7. ..
8. ..
9. ..
10. Alltid akseptabelt
11. Vet ikke (ikke les opp)

Tabell B.6. Spørsmål 1E. Det er akseptabelt å sykemelde seg når man har vanskeligheter i forbindelse med samlivsbrudd.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
Norge	131	87	105	77	239	68	1,000
	13.10	8.70	10.50	7.70	23.90	6.80	100.00
Sverige	207	81	105	70	205	47	1,000
	20.70	8.10	10.50	7.00	20.50	4.70	100.00
Island	243	40	84	63	183	59	1,000
	24.30	4.00	8.40	6.30	18.30	5.90	100.00
Danmark	124	56	76	51	219	65	1,000
	12.40	5.60	7.60	5.10	21.90	6.50	100.00
Finland	296	94	113	104	156	59	1,001
	29.57	9.39	11.29	10.39	15.58	5.89	100.00
Norge	1,001	358	483	365	1,002	298	5,001
	20.02	7.16	9.66	7.30	20.04	5.96	100.00
	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)		
Norge	93	103	24	63	10		1,000
	9.30	10.30	2.40	6.30	1.00		100.00
Sverige	95	68	26	69	27		1,000
	9.50	6.80	2.60	6.90	2.70		100.00
Island	80	106	26	94	22		1,000
	8.00	10.60	2.60	9.40	2.20		100.00
Danmark	100	144	40	109	16		1,000
	10.00	14.40	4.00	10.90	1.60		100.00
Finland	74	62	17	17	9		1,001
	7.39	6.19	1.70	1.70	0.90		100.00
Norden	442	483	133	352	84		5,001
	8.84	9.66	2.66	7.04	1.68		100.00

Alle respondenter

1. Aldri akseptabelt
2. ..
3. ..
4. ..
5. ..
6. ..

7. ..
8. ..
9. ..
10. Alltid akseptabelt
11. Vet ikke (ikke les opp)

Tabell B.7. Spørsmål 1F. Det er akseptabelt å sykemelde seg når man har nære familiemedlemmer som behøver ens støtte/omsorg

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
Norge	67	42	87	56	248	78	1,000
	6.70	4.20	8.70	5.60	24.80	7.80	100.00
Sverige	171	52	80	69	192	62	1,000
	17.10	5.20	8.00	6.90	19.20	6.20	100.00
Island	155	34	62	48	193	68	1,000
	15.50	3.40	6.20	4.80	19.30	6.80	100.00
Danmark	118	60	59	46	216	47	1,000
	11.80	6.00	5.90	4.60	21.60	4.70	100.00
Finland	137	48	82	77	165	89	1,001
	13.69	4.80	8.19	7.69	16.48	8.89	100.00
Norden	648	236	370	296	1,014	344	5,001
	12.96	4.72	7.40	5.92	20.28	6.88	100.00
	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)		
Norge	125	133	37	113	14		1,000
	12.50	13.30	3.70	11.30	1.40		100.00
Sverige	94	137	24	106	13		1,000
	9.40	13.70	2.40	10.60	1.30		100.00
Island	98	135	49	152	6		1,000
	9.80	13.50	4.90	15.20	0.60		100.00
Danmark	82	174	46	144	8		1,000
	8.20	17.40	4.60	14.40	0.80		100.00
Finland	114	145	56	80	8		1,001
	11.39	14.49	5.59	7.99	0.80		100.00
Norden	513	724	212	595	49		5,001
	10.26	14.48	4.24	11.90	0.98		100.00

Alle respondenter

- | | |
|----------------------|-----------------------------|
| 1. Aldri akseptabelt | 7. .. |
| 2. .. | 8. .. |
| 3. .. | 9. .. |
| 4. .. | 10. Alltid akseptabelt |
| 5. .. | 11. Vet ikke (ikke les opp) |
| 6. .. | |

Tabell B.8. Spørsmål 1G. Det er akseptabelt å sykemelde seg når man er misfornøyd med forhold på arbeidsplassen

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
Norge	413	167	116	56	134	29	1,000
	41.30	16.70	11.60	5.60	13.40	2.90	100.00
Sverige	587	128	95	45	81	18	1,000
	58.70	12.80	9.50	4.50	8.10	1.80	100.00
Island	777	53	36	15	58	14	1,000
	77.70	5.30	3.60	1.50	5.80	1.40	100.00
Danmark	547	122	97	34	87	20	1,000
	54.70	12.20	9.70	3.40	8.70	2.00	100.00
Finland	596	132	74	58	69	23	1,001
	59.54	13.19	7.39	5.79	6.89	2.30	100.00
Norden	2,920	602	418	208	429	104	5,001
	58.39	12.04	8.36	4.16	8.58	2.08	100.00
	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)		
Norge	30	28	8	14	5		1,000
	3.00	2.80	0.80	1.40	0.50		100.00
Sverige	21	11	3	7	4		1,000
	2.10	1.10	0.30	0.70	0.40		100.00
Island	15	10	4	15	3		1,000
	1.50	1.00	0.40	1.50	0.30		100.00
Danmark	34	24	4	26	5		1,000
	3.40	2.40	0.40	2.60	0.50		100.00
Finland	16	13	9	8	3		1,001
	1.60	1.30	0.90	0.80	0.30		100.00
Norden	116	86	28	70	20		5,001
	2.32	1.72	0.56	1.40	0.40		100.00

Alle respondenter

1. Aldri akseptabelt
2. ..
3. ..
4. ..
5. ..
6. ..

7. ..
8. ..
9. ..
10. Alltid akseptabelt
11. Vet ikke (ikke les opp)

Tabell B.9. Spørsmål 1H. Det er akseptabelt å sykemelde seg når man føler ubehag på grunn av stress på arbeidet

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
Norge	214	137	140	100	208	62	1,000
	21.40	13.70	14.00	10.00	20.80	6.20	100.00
Sverige	269	107	133	94	184	46	1,000
	26.90	10.70	13.30	9.40	18.40	4.60	100.00
Island	426	83	90	57	152	38	1,000
	42.60	8.30	9.00	5.70	15.20	3.80	100.00
Danmark	83	57	65	60	201	52	1,000
	8.30	5.70	6.50	6.00	20.10	5.20	100.00
Finland	472	136	101	64	97	32	1,001
	47.15	13.59	10.09	6.39	9.69	3.20	100.00
Norden	1,464	520	529	375	842	230	5,001
	29.27	10.40	10.58	7.50	16.84	4.60	100.00
	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)		
Norge	56	44	13	24	2		1,000
	5.60	4.40	1.30	2.40	0.20		100.00
Sverige	61	52	11	31	12		1,000
	6.10	5.20	1.10	3.10	1.20		100.00
Island	38	52	10	45	9		1,000
	3.80	5.20	1.00	4.50	0.90		100.00
Danmark	111	167	44	150	10		1,000
	11.10	16.70	4.40	15.00	1.00		100.00
Finland	39	27	11	13	9		1,001
	3.90	2.70	1.10	1.30	0.90		100.00
Norden	305	342	89	263	42		5,001
	6.10	6.84	1.78	5.26	0.84		100.00

Alle respondenter

1. Aldri akseptabelt
2. ..
3. ..
4. ..
5. ..
6. ..

7. ..
8. ..
9. ..
10. Alltid akseptabelt
11. Vet ikke (ikke les opp)

Tabell B.10. Spørsmål 1l. Det er akseptabelt å sykemelde seg når man blir mobbet på arbeidsplassen

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
Norge	125	53	79	44	173	67	1,000
	12.50	5.30	7.90	4.40	17.30	6.70	100.00
Sverige	185	42	85	55	191	52	1,000
	18.50	4.20	8.50	5.50	19.10	5.20	100.00
Island	390	38	52	38	149	34	1,000
	39.00	3.80	5.20	3.80	14.90	3.40	100.00
Danmark	168	59	64	35	194	42	1,000
	16.80	5.90	6.40	3.50	19.40	4.20	100.00
Finland	316	90	83	59	130	62	1,001
	31.57	8.99	8.29	5.89	12.99	6.19	100.00
Norden	1,184	282	363	231	837	257	5,001
	23.68	5.64	7.26	4.62	16.74	5.14	100.00
	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)		
Norge	103	144	41	160	11		1,000
	10.30	14.40	4.10	16.00	1.10		100.00
Sverige	104	100	23	138	25		1,000
	10.40	10.00	2.30	13.80	2.50		100.00
Island	50	77	22	106	44		1,000
	5.00	7.70	2.20	10.60	4.40		100.00
Danmark	74	125	39	186	14		1,000
	7.40	12.50	3.90	18.60	1.40		100.00
Finland	78	79	40	57	7		1,001
	7.79	7.89	4.00	5.69	0.70		100.00
Norden	409	525	165	647	101		5,001
	8.18	10.50	3.30	12.94	2.02		100.00

Alle respondenter

1. Aldri akseptabelt
2. ..
3. ..
4. ..
5. ..
6. ..
7. ..

8. ..
9. ..
10. Alltid akseptabelt
11. Vet ikke (ikke les opp)

Tabell B.11. Spørsmål 2. Hvis man sykemelder seg fordi man har fått for lite søvn, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Total
Norge	274 67.49	53 13.05	17 4.19	3 0.74	6 1.48	31 7.64	22 5.42	406 100.00
Sverige	302 74.57	33 8.15	8 1.98	0 0.00	4 0.99	36 8.89	22 5.43	405 100.00
Island	252 80.51	26 8.31	5 1.60	0 0.00	0 0.00	19 6.07	11 3.51	313 100.00
Danmark	270 77.81	18 5.19	7 2.02	0 0.00	2 0.58	37 10.66	13 3.75	347 100.00
Finland	282 82.22	35 10.20	7 2.04	1 0.29	2 0.58	15 4.37	1 0.29	343 100.00
Norden	1,380 76.07	165 9.10	44 2.43	4 0.22	14 0.77	138 7.61	69 3.80	1,814 100.00

HVIS SVART ALTERNATIV 2 – 10 I SPØRSMÅL 1D

1. 1 – 2 dager
2. Opptil 1 uke
3. Opptil 4 uker
4. Opptil 12 uker
5. Opptil 6 måneder eller mer
6. Kan ikke godtas (ikke les opp)
7. Vet ikke (ikke les opp)

Tabell B.12. Spørsmål 3. Hvis man sykemelder seg fordi man har vanskeligheter i forbindelse med samlivsbrudd, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Total
Norge	125 14.55	376 43.77	242 28.17	32 3.73	19 2.21	13 1.51	52 6.05	859 100.00
Sverige	186 24.28	361 47.13	125 16.32	16 2.09	12 1.57	14 1.83	52 6.79	766 100.00
Island	187 25.44	361 49.12	109 14.83	12 1.63	4 0.54	24 3.27	38 5.17	735 100.00
Danmark	174 20.23	384 44.65	192 22.33	36 4.19	25 2.91	14 1.63	35 4.07	860 100.00
Finland	266 38.22	321 46.12	76 10.92	1 0.14	9 1.29	8 1.15	15 2.16	696 100.00
Norden	938 23.95	1,803 46.04	744 19.00	97 2.48	69 1.76	73 1.86	192 4.90	3,916 100.00

HVIS SVART ALTERNATIV 2 – 10 I SPØRSMÅL 1E

1. 1 – 2 dager
2. Opptil 1 uke
3. Opptil 4 uker
4. Opptil 12 uker
5. Opptil 6 måneder eller mer
6. Kan ikke godtas (ikke les opp)
7. Vet ikke (ikke les opp)

Tabell B.13. Spørsmål 4. Hvis man sykemelder seg fordi man har nære familiemedlemmer med problemer som behøver ens støtte/omsorg, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Total
Norge	160 17.41	329 35.80	262 28.51	48 5.22	61 6.64	7 0.76	52 5.66	919 100.00
Sverige	236 28.92	315 38.60	140 17.16	21 2.57	34 4.17	21 2.57	49 6.00	816 100.00
Island	266 31.70	328 39.09	124 14.78	21 2.50	19 2.26	19 2.26	62 7.39	839 100.00
Danmark	300 34.32	289 33.07	151 17.28	28 3.20	43 4.92	19 2.17	44 5.03	874 100.00
Finland	394 46.03	340 39.72	70 8.18	15 1.75	15 1.75	8 0.93	14 1.64	856 100.00
Norden	1,356 31.51	1,601 37.20	747 17.36	133 3.09	172 4.00	74 1.72	221 5.13	4,304 100.00

HVIS SVART ALTERNATIV 2 – 10 I SPØRSMÅL 1F

1. 1 – 2 dager
2. Opptil 1 uke
3. Opptil 4 uker
4. Opptil 12 uker
5. Opptil 6 måneder eller mer
6. Kan ikke godtas (ikke les opp)
7. Vet ikke (ikke les opp)

Tabell B.14. Spørsmål 5. Hvis man sykemelder seg fordi man er misfornøyd med forhold på arbeidsplassen, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Total
Norge	185 31.79	178 30.58	95 16.32	13 2.23	17 2.92	64 11.00	30 5.15	582 100.00
Sverige	178 43.52	126 30.81	28 6.85	5 1.22	4 0.98	55 13.45	13 3.18	409 100.00
Island	130 59.09	45 20.45	3 1.36	1 0.45	1 0.45	37 16.82	3 1.36	220 100.00
Danmark	212 47.32	107 23.88	36 8.04	11 2.46	6 1.34	58 12.95	18 4.02	448 100.00
Finland	235 58.46	97 24.13	14 3.48	5 1.24	3 0.75	41 10.20	7 1.74	402 100.00
Norden	940 45.61	553 26.83	176 8.54	35 1.70	31 1.50	255 12.37	71 3.44	2,061 100.00

HVIS SVART ALTERNATIV 2 – 10 I SPØRSMÅL 1G

1. 1 – 2 dager
2. Opptil 1 uke
3. Opptil 4 uker
4. Opptil 12 uker
5. Opptil 6 måneder eller mer
6. Kan ikke godtas (ikke les opp)
7. Vet ikke (ikke les opp)

Tabell B.15. Spørsmål 6. Hvis man sykemelder seg fordi man føler ubehag på grunn av stress på arbeidet, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Total
Norge	201 25.64	295 37.63	170 21.68	18 2.30	27 3.44	39 4.97	34 4.34	784 100.00
Sverige	253 35.19	243 33.80	94 13.07	11 1.53	21 2.92	49 6.82	48 6.68	719 100.00
Island	306 54.16	157 27.79	32 5.66	3 0.53	4 0.71	39 6.90	24 4.25	565 100.00
Danmark	135 14.88	230 25.36	234 25.80	99 10.92	133 14.66	23 2.54	53 5.84	907 100.00
Finland	235 45.19	162 31.15	67 12.88	5 0.96	12 2.31	30 5.77	9 1.73	520 100.00
Norden	1,130 32.33	1,087 31.10	597 17.08	136 3.89	197 5.64	180 5.15	168 4.81	3,495 100.00

HVIS SVART ALTERNATIV 2 – 10 I SPØRSMÅL 1H

1. 1 – 2 dager
2. Opptil 1 uke
3. Opptil 4 uker
4. Opptil 12 uker
5. Opptil 6 måneder eller mer
6. Kan ikke godtas (ikke les opp)
7. Vet ikke (ikke les opp)

Tabell B.16. Spørsmål 7. Hvis man sykemelder seg fordi man blir mobbet på arbeidsplassen, hvor lenge kan dette (etter din mening) godtas?

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Total
Norge	122 14.12	219 25.35	264 30.56	63 7.29	102 11.81	27 3.13	67 7.75	864 100.00
Sverige	203 25.70	267 33.80	149 18.86	21 2.66	47 5.95	38 4.81	65 8.23	790 100.00
Island	223 39.40	172 30.39	55 9.72	14 2.47	11 1.94	43 7.60	48 8.48	566 100.00
Danmark	195 23.84	251 30.68	181 22.13	46 5.62	59 7.21	43 5.26	43 5.26	818 100.00
Finland	275 40.56	210 30.97	101 14.90	19 2.80	27 3.98	28 4.13	18 2.65	678 100.00
Norden	1,018 27.40	1,119 30.11	750 20.18	163 4.39	246 6.62	179 4.82	241 6.49	3,716 100.00

HVIS SVART ALTERNATIV 2 – 10 I SPØRSMÅL 1D

1. 1 – 2 dager
2. Opptil 1 uke
3. Opptil 4 uker
4. Opptil 12 uker
5. Opptil 6 måneder eller mer
6. Kan ikke godtas (ikke les opp)
7. Vet ikke (ikke les opp)

Tabell B.17. Spørsmål 8A. Jeg synes det er mer akseptabelt å være sykmeldt hvis det er ansatt en vikar i stillingen

	(1)	(2)	(3)	(4)	Total
Norge	579 57.90	302 30.20	31 3.10	88 8.80	1,000 100.00
Sverige	627 62.70	296 29.60	50 5.00	27 2.70	1,000 100.00
Island	432 43.20	464 46.40	61 6.10	43 4.30	1,000 100.00
Danmark	560 56.00	367 36.70	42 4.20	31 3.10	1,000 100.00
Finland	366 36.56	525 52.45	69 6.89	41 4.10	1,001 100.00
Norden	2,564 51.27	1,954 39.07	253 5.06	230 4.60	5,001 100.00

1. Uenig
2. Enig
3. Vet ikke
4. Ikke relevant for meg

Tabell B.18. Spørsmål 8B. Jeg synes det er mer akseptabelt å være sykmeldt når det offentlige dekker utgiftene til sykelønn

	(1)	(2)	(3)	(4)	Total
Norge	652 65.20	215 21.50	58 5.80	75 7.50	1,000 100.00
Sverige	801 80.10	104 10.40	78 7.80	17 1.70	1,000 100.00
Island	680 68.00	180 18.00	81 8.10	59 5.90	1,000 100.00
Danmark	744 74.40	176 17.60	53 5.30	27 2.70	1,000 100.00
Finland	570 56.94	322 32.17	82 8.19	27 2.70	1,001 100.00
Norden	3,447 68.93	997 19.94	352 7.04	205 4.10	5,001 100.00

1. Uenig
2. Enig
3. Vet ikke
4. Ikke relevant for meg

Tabell B.19. Spørsmål 8C. Jeg kunne tenke meg å arbeide helt eller delvis i en sykdomsperiode hvis arbeidsgiver tilrettelegger arbeidet for meg

	(1)	(2)	(3)	(4)	Total
Norge	37	920	19	24	1,000
	3.70	92.00	1.90	2.40	100.00
Sverige	80	882	30	8	1,000
	8.00	88.20	3.00	0.80	100.00
Island	362	515	62	61	1,000
	36.20	51.50	6.20	6.10	100.00
Danmark	196	734	46	24	1,000
	19.60	73.40	4.60	2.40	100.00
Finland	250	681	42	28	1,001
	24.98	68.03	4.20	2.80	100.00
Norden	925	3,732	199	145	5,001
	18.50	74.63	3.98	2.90	100.00

1. Uenig
2. Enig
3. Vet ikke
4. Ikke relevant for meg

Tabell B.20. Spørsmål 9.

	(1)	(2)	Total
Norge	453	547	1,000
	45.30	54.70	100.00
Sverige	449	551	1,000
	44.90	55.10	100.00
Island	470	530	1,000
	47.00	53.00	100.00
Danmark	449	551	1,000
	44.90	55.10	100.00
Finland	486	515	1,001
	48.55	51.45	100.00
Norden	2,307	2,694	5,001
	46.13	53.87	100.00

1. Kvinne
2. Mann

Tabell B.21. Spørsmål 10. Hva er din alder?

	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Norge	1000	44.664	10.67497	18	65
Sverige	1000	44.557	11.53307	18	65
Island	1000	41.748	12.75716	18	65
Danmark	1000	44.778	10.12725	18	65
Finnland	1001	41.293	11.83603	18	65

Tabell B.22. Spørsmål 11. Hva er din høyeste fullførte utdanning?

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
Norge	83	357	229	317	13	1	1,000
	8.30	35.70	22.90	31.70	1.30	0.10	100.00
Sverige	90	444	212	241	11	2	1,000
	9.00	44.40	21.20	24.10	1.10	0.20	100.00
Island	222	387	178	146	63	4	1,000
	22.20	38.70	17.80	14.60	6.30	0.40	100.00
Danmark	105	431	115	223	120	6	1,000
	10.50	43.10	11.50	22.30	12.00	0.60	100.00
Finland	135	422	225	215	2	2	1,001
	13.49	42.16	22.48	21.48	0.20	0.20	100.00
Norden	635	2,041	959	1,142	209	15	5,001
	12.70	40.81	19.18	22.84	4.18	0.30	100.00

1. Utdanning på grunnskolenivå
2. Utdanning på videregående skole nivå
3. Høyskole/universitet inntil 3 år
4. Høyskole/universitet mer enn 3 år
5. Annet
6. Ubesvart/vet ikke

Tabell B.23. Spørsmål 12. Hva er ditt yrke? (Hvis respondenten har flere arbeidsforhold skal han/hun svare ut fra det arbeidsforholdet han/hun arbeider mest)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
Norge	79	100	53	69	159	131	1,000
	7.90	10.00	5.30	6.90	15.90	13.10	100.00
Sverige	64	135	34	83	196	87	1,000
	6.40	13.50	3.40	8.30	19.60	8.70	100.00
Island	62	125	68	27	121	129	1,000
	6.20	12.50	6.80	2.70	12.10	12.90	100.00
Danmark	89	130	71	55	124	98	1,000
	8.90	13.00	7.10	5.50	12.40	9.80	100.00
Finland	39	91	9	56	116	76	1,001
	3.90	9.09	0.90	5.59	11.59	7.59	100.00
Norden	333	581	235	290	716	521	5,001
	6.66	11.62	4.70	5.80	14.32	10.42	100.00
	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Norge	61	21	22	11	22	39	1,000
	6.10	2.10	2.20	1.10	2.20	3.90	100.00
Sverige	62	16	32	10	20	45	1,000
	6.20	1.60	3.20	1.00	2.00	4.50	100.00
Island	45	21	49	4	27	31	1,000
	4.50	2.10	4.90	0.40	2.70	3.10	100.00
Danmark	34	18	22	12	18	46	1,000
	3.40	1.80	2.20	1.20	1.80	4.60	100.00
Finland	118	34	55	7	51	56	1,001
	11.79	3.40	5.49	0.70	5.09	5.59	100.00
Norden	320	110	180	44	138	217	5,001
	6.40	2.20	3.60	0.88	2.76	4.34	100.00
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)		
Norge	46	19	17	146	5		1,000
	4.60	1.90	1.70	14.60	0.50		100.00
Sverige	55	32	12	115	2		1,000
	5.50	3.20	1.20	11.50	0.20		100.00
Island	55	84	63	89	0		1,000
	5.50	8.40	6.30	8.90	0.00		100.00
Danmark	47	37	13	185	1		1,000
	4.70	3.70	1.30	18.50	0.10		100.00
Finland	110	14	58	108	3		1,001
	10.99	1.40	5.79	10.79	0.30		100.00
Norden	313	186	163	643	11		5,001
	6.26	3.72	3.26	12.86	0.22		100.00

1. Leder
2. Kontorarbeid, inkl. regnskap, økonomi
3. Megler, konsulent, rådgiver etc.
4. Ingeniør, it, telekommunikasjon
5. Helse, pleie, omsorg
6. Undervisning, inkl. barnehage
7. Butikk- og salgsarbeid
8. Hotell, kafé, restaurant etc.

9. Andre serviceyrker, herunder reiseliv
10. Presse, media, PR
11. Transport
12. Bygg og anlegg
13. Industrierarbeid
14. Andre håndverksyrker
15. Jordbruk, skogbruk, fiske
16. Annet
17. Ubesvart/vet ikke

Tabell B.24. Spørsmål 13. Arbeider du i privat eller offentlig sektor? Eller er du selvstendig næringsdrivende? (Hvis respondenten har flere arbeidsforhold skal han/hun svare ut fra det arbeidsforholdet han/hun arbeider mest) (Hvis svart alternativ 2-15 spørsmål 12)

	(1)	(2)	(3)	(4)	Total
Norge	458 47.96	433 45.34	55 5.76	9 0.94	955 100.00
Sverige	500 50.15	442 44.33	49 4.91	6 0.60	997 100.00
Island	562 57.41	334 34.12	83 8.48	0 0.00	979 100.00
Danmark	543 54.52	422 42.37	30 3.01	1 0.10	996 100.00
Finland	539 55.68	379 39.15	40 4.13	10 1.03	968 100.00
Norden	2,602 53.16	2,010 41.06	257 5.25	26 0.53	4,895 100.00

1. Privat sektor
2. Offentlig sektor
3. Selvstendig næringsdrivende
4. Ubesvart/vet ikke

Tabell 25. Spørsmål 14. Omtrent hvor mange ansatte er det i bedriften der du arbeider, inkludert deg selv? (Hvis respondenten har flere arbeidsforhold skal han/hun svare ut fra det arbeidsforholdet han/hun arbeider mest)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
Norge	41 4.10	70 7.00	76 7.60	86 8.60	53 5.30	95 9.50	1,000 100.00
Sverige	31 3.10	56 5.60	58 5.80	49 4.90	31 3.10	71 7.10	1,000 100.00
Island	63 6.30	127 12.70	115 11.50	84 8.40	72 7.20	98 9.80	1,000 100.00
Danmark	26 2.60	46 4.60	80 8.00	77 7.70	51 5.10	87 8.70	1,000 100.00
Finland	70 6.99	81 8.09	103 10.29	95 9.49	68 6.79	103 10.29	1,001 100.00
Norden	231 4.62	380 7.60	432 8.64	391 7.82	275 5.50	454 9.08	5,001 100.00
	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Norge	109 10.90	103 10.30	81 8.10	95 9.50	156 15.60	35 3.50	1,000 100.00
Sverige	96 9.60	113 11.30	86 8.60	84 8.40	292 29.20	33 3.30	1,000 100.00
Island	103 10.30	115 11.50	75 7.50	73 7.30	61 6.10	14 1.40	1,000 100.00
Danmark	81 8.10	156 15.60	92 9.20	85 8.50	200 20.00	19 1.90	1,000 100.00
Finland	104 10.39	123 12.29	88 8.79	68 6.79	88 8.79	10 1.00	1,001 100.00
Norden	493 9.86	610 12.20	422 8.44	405 8.10	797 15.94	111 2.22	5,001 100.00

1. 1, meg selv
2. 2 – 4
3. 5 – 9
4. 10 – 14
5. 15 – 19
6. 20 – 29
7. 30 – 49
8. 50 – 99
9. 100 – 199
10. 200 – 499
11. 500 eller flere
12. Ubesvart/vet ikke

VEDLEGG C RESULTATER VED BRUK AV INDEKSER

Tabell 21: Koeffisientestimat (Ordered probit-modell) indekser, standardavvik i parentes.

	<i>Indeks 1A-1I</i>	<i>Indeks sp2-sp7</i>
<i>Landeffekter (basiskategori Norge)</i>		
Sverige	-0.087* (0.050)	-0.599*** (0.094)
Island	-0.165*** (0.054)	-1.004*** (0.108)
Danmark	0.342*** (0.049)	-0.161* (0.094)
Finland	-0.228*** (0.050)	-0.909*** (0.097)
<i>Effekter av region (sammenligner med regioner utenom hovedstedsregionen)</i>		
Hovedstedsområde	0.066** (0.033)	-0.023 (0.063)
<i>Effekter av arbeidstid (basiskategori arbeidstid 8-15 timer per uke)</i>		
Arbeidstid 16-23	-0.137 (0.126)	0.087 (0.239)
Arbeidstid 24-31	-0.113 (0.113)	0.213 (0.220)
Arbeidstid 32-39	-0.157 (0.104)	0.030 (0.201)
Arbeidstid 40-49	-0.198** (0.104)	0.049 (0.201)
Arbeidstid 50 +	-0.349*** (0.111)	0.004 (0.217)
<i>Effekter av alder (basiskategori alder 18-24 år)</i>		
Alder 25-34	-0.118* (0.074)	-0.140 (0.136)
Alder 35-44	-0.202*** (0.071)	-0.135 (0.132)
Alder 45-54	-0.276*** (0.072)	-0.277** (0.133)
Alder 55-67	-0.393*** (0.074)	-0.341*** (0.137)
<i>Kjønnseffekter(basiskategori mann)</i>		
Kvinne	-0.103*** (0.036)	-0.029 (0.068)
<i>Effekter av utdanning (basiskategori grunnskolenivå)</i>		
Utdanning 2	0.008 (0.050)	-0.035 (0.102)
Utdanning 3	0.049 (0.058)	-0.128 (0.114)
Utdanning 4	-0.041 (0.058)	-0.096 (0.115)

SNF-rapport nr. 23/07

Utdanning 5	-0.122 (0.086)	-0.294 (0.183)
<i>Effekter av yrke (basiskategori industri)</i>		
Kontorarbeid,	0.042 (0.073)	0.045 (0.139)
Ingeniør,	0.181** (0.088)	0.090 (0.155)
Helse,	0.025 (0.080)	0.151 (0.155)
Undervisning,	0.091 (0.085)	0.013 (0.157)
Service,	0.042 (0.075)	0.090 (0.145)
Media,	0.311* (0.168)	0.277 (0.282)
Transport,	-0.074 (0.168)	0.220 (0.205)
Bygg,	0.091 (0.080)	-0.137 (0.157)
Leder	-0.137 (0.089)	-0.116 (0.179)
Jordbruk,	0.202** (0.105)	0.042 (0.206)
Annet	0.073 (0.077)	0.204 (0.145)
<i>Effekter av bedriftsstørrelse (basiskategori mer enn 500 ansatte)</i>		
Ansatte 1	0.085 (0.091)	0.059 (0.182)
Ansatte 2-9	-0.095 (0.056)	-0.019 (0.108)
Ansatte 10-49	-0.036 (0.047)	-0.079 (0.090)
Ansatte 50-99	-0.038 (0.057)	-0.082 (0.105)
Ansatte 100-199	-0.097 (0.064)	-0.193 (0.123)
Ansatte 200-499	-0.006 (0.064)	-0.183 (0.120)
<i>Effekter av sektor (basiskategori privat sektor)</i>		
Offentlig	0.124*** (0.040)	0.042 (0.072)
Selvstendig	-0.020 (0.079)	-0.392** (0.172)
Antall observasjoner	4737	1512

VEDLEGG D RESULTATTABELLER

Tabell 22: Koeffisientestimat (Ordered probit-modell) spørsmål 1A – 1I, standardavvik i parentes.

	Sp 1A	Sp 1B	Sp 1C	Sp 1D	Sp 1E	Sp 1F	Sp 1G	Sp 1H	Sp 1I
<i>Landeffekter (basiskategori Norge)</i>									
Sverige	0.662*** (0.051)	0.029 (0.074)	-0.280*** (0.053)	0.054 (0.057)	-0.155*** (0.051)	-0.250*** (0.051)	-0.381*** (0.055)	-0.035 (0.051)	-0.172*** (0.051)
Island	0.365*** (0.055)	0.085 (0.079)	-0.131** (0.056)	-0.040 (0.063)	-0.019 (0.055)	-0.096* (0.054)	-0.823*** (0.063)	-0.232*** (0.056)	-0.577*** (0.056)
Danmark	0.484*** (0.050)	0.299*** (0.070)	0.180*** (0.051)	-0.068 (0.057)	0.228*** (0.049)	-0.002 (0.049)	-0.231*** (0.053)	0.820*** (0.050)	-0.048 (0.050)
Finland	0.852*** (0.051)	0.485*** (0.068)	-0.005 (0.051)	-0.118** (0.058)	-0.494*** (0.051)	-0.200*** (0.050)	0.453*** (0.055)	-0.547*** (0.052)	-0.613*** (0.051)
<i>Effekter av region (sammenligner med regioner utenom hovedstedsregionen)</i>									
Hovedstedsområde	0.157*** (0.034)	-0.138*** (0.045)	0.031 (0.035)	0.115*** (0.038)	-0.028 (0.034)	0.024 (0.033)	0.036 (0.038)	0.018 (0.034)	-0.002 (0.034)
<i>Effekter av arbeidstid (basiskategori arbeidstid 8-15 timer per uke)</i>									
Arbeidstid 16-23	0.000 (0.128)	-0.226 (0.166)	-0.055 (0.131)	-0.122 (0.143)	-0.054 (0.128)	-0.229* (0.126)	-0.112 (0.136)	-0.077 (0.128)	-0.080 (0.128)
Arbeidstid 24-31	0.109 (0.115)	-0.209 (0.148)	-0.111 (0.119)	-0.206 (0.130)	-0.045 (0.116)	-0.093 (0.115)	-0.249** (0.124)	-0.174 (0.117)	-0.005 (0.116)
Arbeidstid 32-39	0.056 (0.106)	-0.308*** (0.134)	-0.126 (0.109)	-0.181 (0.118)	0.023 (0.106)	-0.165 (0.106)	-0.277*** (0.113)	-0.213** (0.107)	-0.064 (0.106)
Arbeidstid 40-49	-0.065 (0.106)	-0.324*** (0.134)	0.001 (0.109)	-0.247** (0.118)	-0.005 (0.106)	-0.130 (0.105)	-0.336*** (0.114)	-0.241*** (0.107)	-0.096 (0.106)
Arbeidstid 50 +	-0.238** (0.113)	-0.516*** (0.146)	-0.049 (0.116)	0.286** (0.118)	-0.158 (0.113)	-0.161 (0.112)	-0.420*** (0.123)	0.415*** (0.115)	-0.193* (0.114)
<i>Effekter av alder (basiskategori alder 18-24 år)</i>									
Alder 25-34	0.036 (0.074)	-0.182* (0.097)	-0.129* (0.075)	-0.191** (0.085)	-0.119 (0.074)	-0.097 (0.074)	-0.067 (0.083)	0.012 (0.076)	-0.101 (0.075)
Alder 35-44	0.042 (0.072)	-0.265*** (0.095)	-0.285*** (0.073)	-0.166** (0.082)	-0.214*** (0.072)	-0.150** (0.072)	-0.163** (0.080)	-0.109 (0.074)	-0.074 (0.073)
Alder 45-54	-0.074 (0.072)	-0.121 (0.094)	-0.318*** (0.073)	-0.092 (0.083)	-0.296*** (0.073)	-0.183*** (0.072)	-0.153* (0.080)	-0.112 (0.074)	-0.166** (0.073)
Alder 55-67	-0.168** (0.074)	-0.137 (0.097)	-0.318*** (0.076)	-0.089 (0.085)	-0.504*** (0.075)	-0.253*** (0.074)	-0.210*** (0.083)	-0.187*** (0.076)	-0.382*** (0.076)
<i>Kjønnseffekter(basiskategori mann)</i>									
Kvinne	0.072** (0.036)	-0.301*** (0.049)	-0.129*** (0.037)	-0.176*** (0.042)	-0.002 (0.036)	-0.143*** (0.036)	-0.102*** (0.041)	-0.084** (0.037)	0.042 (0.037)
<i>Effekter av utdanning (basiskategori grunnskolenivå)</i>									
Utdanning 2	0.187*** (0.051)	0.063 (0.071)	-0.019 (0.052)	0.035 (0.059)	0.025 (0.051)	-0.016 (0.050)	-0.060 (0.056)	0.049 (0.052)	-0.066 (0.052)
Utdanning 3	0.238*** (0.059)	0.111 (0.082)	-0.020 (0.060)	0.153** (0.067)	0.114** (0.059)	0.007 (0.058)	-0.058 (0.066)	0.002 (0.060)	-0.061 (0.060)
Utdanning 4	0.336*** (0.059)	0.177** (0.082)	-0.108* (0.061)	0.142** (0.068)	0.025 (0.059)	-0.160*** (0.059)	-0.215*** (0.067)	-0.075 (0.060)	-0.095 (0.060)

SNF-rapport nr. 23/07

Utdanning 5	-0.016 (0.088)	0.078 (0.122)	-0.251*** (0.091)	0.015 (0.103)	0.018 (0.089)	0.000 (0.087)	0.046 (0.098)	-0.010 (0.089)	-0.160* (0.091)
<i>Effekter av yrke (basiskategori industri.)</i>									
Kontorarbeid,	0.068 (0.076)	-0.139 (0.099)	0.117 (0.076)	-0.115 (0.085)	0.085 (0.075)	0.012 (0.074)	-0.213*** (0.083)	0.070 (0.076)	0.041 (0.076)
Ingeniør,	0.067 (0.089)	0.155 (0.112)	0.144 (0.091)	0.077 (0.099)	0.090 (0.089)	0.091 (0.088)	-0.098 (0.098)	0.177** (0.090)	0.108 (0.090)
Helse,	0.003 (0.082)	-0.118 (0.109)	-0.017 (0.082)	-0.171* (0.093)	0.079 (0.082)	-0.025 (0.081)	-0.160* (0.090)	0.068 (0.083)	0.052 (0.083)
Undervisning,	-0.006 (0.086)	-0.106 (0.115)	0.100 (0.086)	-0.059 (0.098)	0.122 (0.086)	0.134 (0.085)	-0.174* (0.096)	0.070 (0.088)	0.014 (0.088)
Service,	-0.090 (0.076)	-0.064 (0.101)	0.123 (0.081)	-0.132 (0.088)	0.105 (0.077)	-0.033 (0.076)	-0.045 (0.084)	0.025 (0.078)	0.089 (0.078)
Media,	-0.007 (0.173)	-0.013 (0.223)	0.419*** (0.171)	0.199 (0.188)	0.471*** (0.170)	0.387** (0.171)	-0.078 (0.190)	0.132 (0.173)	0.230 (0.171)
Transport,	-0.197* (0.109)	-0.127 (0.144)	-0.049 (0.114)	-0.004 (0.124)	0.031 (0.110)	-0.008 (0.108)	-0.158 (0.121)	-0.133 (0.113)	0.056 (0.112)
Bygg,	-0.102 (0.082)	-0.109 (0.08)	0.156* (0.086)	-0.060 (0.094)	0.092 (0.082)	0.073 (0.081)	0.006 (0.090)	0.011 (0.084)	0.127 (0.083)
Leder	-0.091 (0.090)	-0.147 (0.122)	0.050 (0.092)	-0.234** (0.105)	-0.047 (0.090)	-0.070 (0.089)	-0.316*** (0.102)	-0.148* (0.092)	-0.100 (0.092)
Jordbruk,	0.004 (0.106)	-0.018 (0.141)	0.146 (0.110)	0.090 (0.120)	0.066 (0.107)	0.048 (0.105)	0.206* (0.116)	0.284*** (0.109)	0.234** (0.108)
Annet	0.022 (0.078)	-0.045 (0.102)	0.153** (0.080)	-0.057 (0.088)	0.067 (0.078)	0.014 (0.077)	-0.078 (0.085)	-0.004 (0.079)	0.104 (0.079)
<i>Effekter av bedriftsstørrelse (basiskategori mer enn 500 ansatte)</i>									
Ansatte 1	-0.029 (0.093)	0.215* (0.121)	0.093 (0.095)	0.058 (0.106)	0.008 (0.094)	0.085 (0.092)	0.105 (0.103)	0.089 (0.095)	0.046 (0.094)
Ansatte 2-9	-0.216** (0.086)	-0.011 (0.079)	0.029 (0.059)	-0.041 (0.065)	-0.046 (0.058)	-0.019 (0.057)	-0.030 (0.064)	-0.095* (0.058)	-0.053 (0.058)
Ansatte 10-49	-0.069 (0.048)	-0.071 (0.066)	0.022 (0.050)	-0.095 (0.055)	0.028 (0.048)	-0.034 (0.048)	-0.046 (0.054)	-0.049 (0.049)	0.020 (0.049)
Ansatte 50-99	-0.096* (0.058)	0.020 (0.078)	0.043 (0.060)	-0.033 (0.066)	0.013 (0.058)	-0.059 (0.058)	-0.039 (0.065)	-0.083 (0.059)	0.044 (0.059)
Ansatte 100-199	-0.103 (0.065)	-0.023 (0.087)	0.068 (0.066)	-0.075 (0.074)	-0.032 (0.065)	-0.084 (0.064)	-0.022 (0.072)	-0.115* (0.066)	-0.033 (0.066)
Ansatte 200-499	-0.004 (0.065)	0.026 (0.088)	0.066 (0.067)	-0.027 (0.074)	0.064 (0.065)	-0.059 (0.065)	-0.047 (0.073)	0.032 (0.066)	0.024 (0.066)
<i>Effekter av sektor (basiskategori privat sektor)</i>									
Offentlig	0.063* (0.039)	0.102** (0.052)	-0.003 (0.039)	0.199*** (0.044)	0.068* (0.038)	0.069* (0.038)	0.131*** (0.043)	0.109*** (0.039)	0.069* (0.039)
Selvstendig	0.001 (0.080)	-0.025 (0.112)	0.033 (0.082)	-0.032 (0.094)	-0.036 (0.082)	0.042 (0.080)	0.019 (0.091)	-0.042 (0.083)	-0.011 (0.083)
Antall observasjoner	4737	4737	4692	4718	4682	4714	4740	4722	4665

Tabell 23: Koeffisientestimat (ordered probit model) spørsmål 2-7, standardavvik i parentes.

	Sp 2	Sp 3	Sp 4	Sp 5	Sp 6	Sp 7
<i>Landeffekter (basiskategori Norge)</i>						
Sverige	-0.347*** (0.124)	-0.418*** (0.062)	-0.400*** (0.059)	-0.473*** (0.090)	-0.314*** (0.066)	-0.505*** (0.061)
Island	-0.522*** (0.147)	-0.508*** (0.067)	-0.498*** (0.064)	-0.912*** (0.123)	-0.816*** (0.078)	-0.926*** (0.074)
Danmark	-0.561*** (0.135)	-0.137** (0.058)	-0.458*** (0.056)	-0.472*** (0.085)	-0.610*** (0.060)	-0.382*** (0.059)
Finland	-0.305** (0.127)	-0.804*** (0.063)	-0.818*** (0.059)	-0.745*** (0.091)	-0.444*** (0.071)	-0.836*** (0.064)
<i>Effekter av region (sammenligner med regioner utenom hovedstedsregionen)</i>						
Hovedstedsområde	-0.071 (0.090)	0.033 (0.041)	-0.033 (0.040)	0.028 (0.065)	0.038 (0.046)	0.019 (0.044)
<i>Effekter av arbeidstid (basiskategori arbeidstid 8-15 timer per uke)</i>						
Arbeidstid 16-23	-0.297 (0.300)	-0.007 (0.153)	-0.108 (0.145)	-0.035 (0.215)	0.069 (0.165)	0.216 (0.157)
Arbeidstid 24-31	-0.101 (0.269)	-0.026 (0.139)	-0.116 (0.131)	-0.288 (0.203)	-0.009 (0.152)	0.186 (0.141)
Arbeidstid 32-39	-0.485** (0.249)	-0.142 (0.126)	-0.262** (0.120)	-0.148 (0.183)	-0.052 (0.140)	0.064 (0.130)
Arbeidstid 40-49	-0.387 (0.248)	-0.090 (0.126)	-0.241** (0.120)	-0.207 (0.185)	-0.081 (0.141)	0.063 (0.130)
Arbeidstid 50 +	-0.272 (0.270)	-0.161 (0.068)	-0.269** (0.129)	-0.251 (0.206)	-0.163 (0.154)	-0.035 (0.142)
<i>Effekter av alder (basiskategori alder 18-24 år)</i>						
Alder 25-34	-0.087 (0.194)	-0.161* (0.088)	-0.019 (0.085)	-0.133 (0.139)	-0.042 (0.099)	-0.130 (0.092)
Alder 35-44	0.002 (0.188)	-0.172** (0.086)	0.024 (0.082)	0.034 (0.135)	-0.008 (0.096)	0.221** (0.089)
Alder 45-54	0.115 (0.186)	-0.228*** (0.086)	-0.007 (0.083)	-0.061 (0.142)	-0.089 (0.097)	0.109 (0.090)
Alder 55-67	0.038 (0.192)	-0.392*** (0.091)	-0.136 (0.086)	-0.061 (0.142)	-0.229** (0.101)	-0.067 (0.095)
<i>Kjønnseffekter</i>						
Kvinne	-0.097 (0.096)	0.053 (0.045)	-0.115*** (0.043)	-0.053 (0.068)	0.099** (0.048)	0.069 (0.046)
<i>Effekter av utdanning (basiskategori grunnskolenivå)</i>						
Utdanning 2	-0.064 (0.137)	-0.035 (0.065)	0.006 (0.060)	-0.196** (0.099)	-0.052 (0.070)	-0.053 (0.067)
Utdanning 3	-0.154 (0.157)	-0.040 (0.074)	-0.017 (0.069)	-0.291*** (0.114)	-0.016 (0.080)	-0.102 (0.077)
Utdanning 4	0.023 (0.156)	-0.120* (0.073)	-0.034 (0.070)	-0.423*** (0.118)	-0.055 (0.081)	-0.096 (0.078)
Utdanning 5	0.099	-0.032	-0.006	-0.582***	-0.044	-0.076

SNF-rapport nr. 23/07

	(0.247)	(0.111)	(0.107)	(0.185)	(0.115)	(0.120)
<i>Effekter av yrke (basiskategori industri.)</i>						
Kontorarbeid,	0.244 (0.228)	0.060 (0.094)	0.177** (0.089)	0.193 (0.143)	0.082 (0.103)	0.035 (0.097)
Ingeniør,	0.134 (0.254)	0.087 (0.109)	0.182* (0.103)	0.153 (0.164)	0.143 (0.119)	0.038 (0.111)
Helse,	0.394* (0.241)	0.124 (0.102)	0.204** (0.098)	0.442*** (0.154)	0.119 (0.112)	0.021 (0.105)
Undervisning,	0.154 (0.251)	0.145 (0.106)	0.201** (0.102)	0.367** (0.163)	0.147 (0.118)	0.086 (0.112)
Service,	0.535** (0.226)	0.099 (0.097)	0.123 (0.091)	0.143 (0.143)	0.028 (0.107)	-0.001 (0.099)
Media,	0.233 (0.468)	0.299 (0.203)	0.241 (0.197)	0.342 (0.306)	-0.025 (0.218)	0.119 (0.198)
Transport,	0.252 (0.316)	0.101 (0.143)	0.177 (0.130)	0.044 (0.217)	0.049 (0.160)	0.238* (0.145)
Bygg,	0.578*** (0.236)	-0.002 (0.103)	-0.033 (0.098)	0.014 (0.156)	0.048 (0.115)	-0.175* (0.108)
Leder	0.398 (0.268)	-0.056 (0.112)	0.129 (0.107)	0.043 (0.182)	-0.019 (0.124)	-0.141 (0.118)
Jordbruk,	0.685*** (0.279)	0.125 (0.137)	0.017 (0.126)	0.132 (0.201)	0.273* (0.151)	0.037 (0.142)
Annet	0.435* (0.229)	0.125 (0.097)	0.248*** (0.093)	0.301** (0.144)	0.170 (0.107)	0.089 (0.100)
<i>Effekter av bedriftsstørrelse (basiskategori 1 ansatt)</i>						
Ansatte 1	-0.034 (0.240)	0.290** (0.119)	0.090 (0.108)	0.223 (0.178)	0.116 (0.129)	--0.164 (0.124)
Ansatte 2-9	-0.039 (0.149)	-0.057 (0.071)	-0.026 (0.067)	-0.082 (0.111)	-0.110 (0.077)	-0.066 (0.073)
Ansatte 10-49	-0.025 (0.126)	-0.013 (0.059)	-0.098* (0.056)	-0.040 (0.091)	-0.070 (0.063)	-0.023 (0.060)
Ansatte 50-99	-0.069 (0.151)	-0.021 (0.071)	-0.056 (0.068)	0.006 (0.107)	-0.131* (0.075)	-0.037 (0.072)
Ansatte 100-199	-0.019 (0.175)	0.095 (0.079)	-0.073 (0.076)	-0.076 (0.123)	-0.032 (0.085)	0.013 (0.082)
Ansatte 200-499	-0.058 (0.175)	-0.012 (0.078)	-0.051 (0.076)	-0.013 (0.121)	-0.017 (0.083)	0.021 (0.082)
<i>Effekter av sektor (basiskategori privat sektor)</i>						
Offentlig	0.140 (0.101)	0.116*** (0.047)	0.036 (0.045)	0.060 (0.072)	0.103** (0.052)	0.109** (0.049)
Selvstendig	0.039 (0.220)	-0.271*** (0.106)	-0.045 (0.094)	-0.397** (0.170)	-0.237** (0.118)	-0.422*** (0.112)
Antall observasjoner	1512	3480	3810	1645	2992	3142

Tabell 24: Koeffisientestimat og marginaleffekter (Probit-modell) spørsmål 8A–8C, standardavvik i parentes.

	Spørsmål 8_1		Spørsmål 8_2		Spørsmål 8_3	
	Koeffisient verdier	Marginal effekter	Koeffisient verdier	Marginal effekter	Koeffisient verdier	Marginal effekter
<i>Landeffekter (basiskategori Norge)</i>						
Sverige	0.003 (0.068)	0.001 (0.027)	-0.426*** (0.079)	-0.109*** (0.018)	-0.372*** (0.101)	-0.101*** (0.030)
Island	0.441*** (0.072)	0.174*** (0.028)	-0.077 (0.080)	-0.022 (0.022)	-1.534*** (0.097)	-0.502*** (0.032)
Danmark	0.198*** (0.065)	0.078*** (0.026)	-0.215*** (0.072)	-0.058*** (0.018)	-0.880*** (0.093)	-0.267*** (0.031)
Finland	0.640*** (0.067)	0.251*** (0.025)	0.291*** (0.070)	0.089*** (0.023)	-1.141*** (0.092)	-0.360*** (0.032)
<i>Effekter av region (sammenligner med regioner utenom hovedstedsregionen)</i>						
Hovedstedsområde	-0.038 (0.044)	-0.015 (0.017)	-0.082* (0.050)	-0.023* (0.014)	-0.012 (0.051)	-0.003 (0.013)
<i>Effekter av arbeidstid (basiskategori arbeidstid 8-15 timer per uke)</i>						
Arbeidstid 16-23	-0.162 (0.164)	-0.062 (0.062)	0.108 (0.178)	0.032 (0.055)	0.018 (0.200)	0.004 (0.048)
Arbeidstid 24-31	-0.114 (0.150)	-0.044 (0.058)	-0.017 (0.162)	-0.005 (0.046)	0.092 (0.180)	0.022 (0.041)
Arbeidstid 32-39	-0.168 (0.138)	-0.065 (0.053)	-0.009 (0.149)	-0.003 (0.042)	-0.074 (0.161)	-0.018 (0.041)
Arbeidstid 40-49	-0.231* (0.138)	-0.090* (0.053)	-0.238 (0.150)	-0.067* (0.041)	0.021 (0.161)	0.005 (0.039)
Arbeidstid 50 +	-0.257* (0.148)	-0.098* (0.055)	-0.300* (0.162)	-0.077** (0.038)	0.060 (0.170)	0.015 (0.040)
<i>Effekter av alder (basiskategori alder 18-24 år)</i>						
Alder 25-34	-0.245*** (0.097)	-0.094*** (0.036)	-0.071 (0.105)	-0.020 (0.030)	-0.200* (0.113)	-0.052* (0.031)
Alder 35-44	-0.355*** (0.093)	-0.136*** (0.035)	-0.181* (0.102)	-0.050* (0.027)	-0.252*** (0.110)	-0.066** (0.030)
Alder 45-54	-0.349*** (0.094)	-0.134*** (0.035)	-0.244** (0.102)	-0.067*** (0.027)	-0.277*** (0.110)	-0.073** (0.030)
Alder 55-67	-0.280*** (0.096)	-0.107*** (0.036)	-0.212** (0.105)	-0.057** (0.027)	-0.309*** (0.113)	-0.083*** (0.033)
<i>Kjønnseffekter(basiskategori mann)</i>						
Kvinne	0.142*** (0.048)	0.056*** (0.019)	0.049 (0.053)	0.014 (0.015)	0.110** (0.058)	0.027** (0.014)
<i>Effekter av utdanning (basiskategori grunnskolenivå)</i>						
Utdanning 2	-0.053 (0.065)	-0.021 (0.026)	-0.215*** (0.070)	-0.061*** (0.019)	0.145** (0.071)	0.035** (0.017)
Utdanning 3	-0.165** (0.076)	-0.064** (0.029)	-0.304*** (0.083)	-0.080*** (0.020)	0.199** (0.086)	0.046*** (0.019)
Utdanning 4	-0.119 (0.076)	-0.046 (0.029)	-0.319*** (0.084)	-0.085*** (0.020)	0.230*** (0.087)	0.053*** (0.019)
Utdanning 5	-0.119 (0.076)	-0.046 (0.029)	-0.083 (0.084)	-0.023 (0.020)	0.020 (0.087)	0.005 (0.019)

SNF-rapport nr. 23/07

	(0.113)	(0.043)	(0.124)	(0.033)	(0.119)	(0.029)
<i>Effekter av yrke (basiskategori industri.)</i>						
Kontorarbeid,	0.026 (0.097)	0.010 (0.038)	-0.187* (0.107)	-0.050* (0.027)	0.035 (0.108)	0.008 (0.026)
Ingeniør,	0.023 (0.119)	0.009 (0.047)	-0.175 (0.131)	-0.047 (0.033)	0.136 (0.136)	0.032 (0.030)
Helse,	0.118 (0.105)	0.047 (0.041)	-0.135 (0.115)	-0.037 (0.030)	0.046 (0.120)	0.011 (0.029)
Undervisning,	0.397*** (0.112)	0.157*** (0.044)	0.044 (0.121)	0.013 (0.036)	-0.000 (0.127)	-0.000 (0.031)
Service,	0.119 (0.099)	0.047 (0.039)	-0.134 (0.106)	-0.037 (0.028)	0.053 (0.111)	0.013 (0.026)
Media,	0.503** (0.226)	0.198** (0.086)	0.056 (0.247)	0.016 (0.074)	0.293 (0.287)	0.062 (0.051)
Transport,	-0.171 (0.142)	-0.066 (0.053)	-0.170 (0.152)	-0.045 (0.038)	0.034 (0.157)	0.008 (0.038)
Bygg,	0.010 (0.107)	0.004 (0.042)	-0.125 (0.115)	-0.034 (0.030)	-0.012* (0.116)	-0.003 (0.029)
Leder	-0.085 (0.118)	-0.033 (0.047)	-0.227* (0.132)	-0.060* (0.044)	0.226* (0.138)	0.050* (0.028)
Jordbruk,	0.175 (0.141)	0.069 (0.056)	-0.080 (0.151)	-0.022 (0.041)	0.107 (0.154)	0.025 (0.034)
Annet	-0.114 (0.104)	-0.044 (0.039)	-0.245* (0.111)	-0.065 (0.027)	-0.012 (0.113)	-0.003 (0.028)
<i>Effekter av bedriftsstørrelse (basiskategori 1 ansatt)</i>						
Ansatte 1	0.421*** (0.122)	0.158*** (0.043)	0.172 (0.136)	0.047 (0.035)	0.130 (0.148)	0.033 (0.040)
Ansatte 2-9	0.155** (0.075)	0.061** (0.030)	0.206** (0.086)	0.062** (0.027)	-0.051 (0.087)	-0.013 (0.022)
Ansatte 10-49	0.247*** (0.064)	0.097*** (0.025)	0.146** (0.074)	0.042* (0.022)	0.043 (0.076)	-0.010 (0.018)
Ansatte 50-99	0.119 (0.077)	0.047 (0.030)	0.186** (0.088)	0.056** (0.028)	-0.062 (0.087)	-0.016 (0.023)
Ansatte 100-199	0.109 (0.086)	0.043 (0.034)	0.011 (0.099)	0.003 (0.029)	-0.060 (0.098)	-0.015 (0.025)
Ansatte 200-499	0.027 (0.087)	0.011 (0.034)	0.105 (0.099)	0.031 (0.030)	0.047 (0.102)	0.011 (0.024)
<i>Effekter av sektor (basiskategori privat sektor)</i>						
Offentlig	0.113** (0.050)	0.044** (0.020)	0.049 (0.056)	0.014 (0.016)	-0.019 (0.058)	-0.004 (0.014)
Selvstendig	-0.026 (0.107)	-0.010 (0.042)	0.068 (0.118)	0.020 (0.035)	0.248* (0.132)	0.055* (0.025)
Konstantledd	0.144 (0.214)	-	-0.258 (0.234)	-	-2.103*** (0.262)	-
Antall observasjoner	4307	4307	4237	4237	4442	4442

VEDLEGG D: REGIONALE FORSKJELLER I HOLDNINGER TIL SYKEFRAVÆR**Tabell 25: Oppsummering av regioneffekter, spørsmål 1A-II**

	<i>Sp 1_1</i>	<i>Sp 1_2</i>	<i>Sp 1_3</i>	<i>Sp 1_4</i>	<i>Sp 1_5</i>	<i>Sp 1_6</i>	<i>Sp 1_7</i>	<i>Sp 1_8</i>	<i>Sp 1_9</i>
<i>Norge (Sammenligner med Oslo/Akershus)</i>									
Trøndelag			+						
Vest Norge	÷								
Sør Norge	÷	÷							
Nord Norge	÷								+
Østlandet	÷÷	÷		÷÷					
<i>Sverige (Sammenligner med Svealand)</i>									
Götaland									
Norrland									
<i>Island (Sammenlignet med Höfuðborgarsvæðið)</i>									
Suðurnes					+				
Vesturland									
Vestfirðir									
Norðurland Vestra						+			
Norðurland Eystra									
Austurland									
Suðurland			+						
<i>Danmark (Sammenlignet med Hovedstaden)</i>									
Sjælland									
Syddanmark	÷÷			÷÷				÷÷	
Midtjylland	÷÷	÷÷		÷					
Nordjylland	÷÷	÷		÷÷					
<i>Finland (Sammenlignet med South Finland region)</i>									
West Finland region			+						
East Finland region									
Lappland region									
Oulus region									

÷: signifikant mer restriktiv på 5 prosents nivå. ÷÷: signifikant mer restriktiv på 1 prosents nivå. +: signifikant mindre restriktiv på 5 prosents nivå. ++: signifikant mindre restriktiv på 1 prosents nivå

Tabell 26: Oppsummering av regionseffekter, spørsmål 2-7 og 8A-8C

	Sp 2	Sp 3	Sp 4	Sp 5	Sp 6	Sp 7	Sp 8_1	Sp 8_2	Sp 8_3
<i>Norge (Sammenligner med Oslo/Akershus)</i>									
Nord Norge									
Trøndelag								÷	
Vest Norge									
Sør Norge									
Østlandet									
<i>Sverige (Sammenligner med Svealand)</i>									
Götaland									
Norrland									
<i>Island (Sammenlignet med Höfuðborgarsvæðið)</i>									
Suðurnes				+				÷	
Vesturland									
Vestfirðir				+					
Norðurland Vestra									
Norðurland Eystra									
Austurland			+		÷				
Suðurland									
<i>Danmark (Sammenlignet med Hovedstaden)</i>									
Sjælland			÷						
Syddanmark		÷÷	÷	÷					
Midtjylland									
Nordjylland									
<i>Finland (Sammenlignet med South Finland region)</i>									
West Finland region									
East Finland region									
Lappland region		÷÷							
Oulus region									

÷: signifikant mer restriktiv på 5 prosents nivå. ÷÷: signifikant mer restriktiv på 1 prosents nivå. +: signifikant mindre restriktiv på 5 prosents nivå. ++: signifikant mindre restriktiv på 1 prosents nivå

VEDLEGG E: OVERSIKT OVER DATAMATERIALET**Tabell 27: Oversikt over utvalget**

	Norge	Sverige	Island	Danmark	Finnland
Antall respondenter	1000	1000	1000	1000	1001
Andel kvinner	0.55	0.55	0.53	0.55	0.52
Alder:					
Alder 18-24	0.04	0.04	0.10	0.02	0.09
Alder 25-34	0.15	0.18	0.23	0.16	0.22
Alder 35-44	0.30	0.29	0.23	0.32	0.28
Alder 45-54	0.31	0.26	0.24	0.31	0.25
Alder 55-67	0.21	0.24	0.20	0.20	0.16
Utdanning:					
Grunnskole	0.08	0.09	0.22	0.11	0.13
Videregående	0.36	0.44	0.39	0.43	0.42
Høyskole/universitet inntil 3 år	0.23	0.21	0.18	0.12	0.23
Høyskole/universitet mer enn 3 år	0.32	0.24	0.15	0.22	0.22)
Annen utdanning	0.01	0.01	0.06	0.12	0.01
Arbeidstid:					
Arbeidstid 8-15	0.03	0.02	0.03	0.02	0.02
Arbeidstid 16-23	0.07	0.05	0.03	0.04	0.03
Arbeidstid 24-31	0.11	0.08	0.05	0.09	0.08
Arbeidstid 32-39	0.43	0.16	0.11	0.56	0.44
Arbeidstid 40-49	0.27	0.60	0.46	0.22	0.35
Arbeidstid 50 +	0.09	0.09	0.32	0.07	0.09
Yrke:					
Leder	0.08	0.06	0.06	0.09	0.04
Kontorarbeid,	0.15	0.17	0.19	0.20	0.10
Ingeniør,	0.07	0.08	0.03	0.06	0.06
Helse,	0.16	0.20	0.12	0.12	0.12
Undervisning,	0.13	0.09	0.13	0.10	0.08
Service,	0.10	0.11	0.12	0.07	0.21
Media,	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Transport,	0.02	0.02	0.03	0.02	0.05
Bygg,	0.06	0.08	0.12	0.08	0.07
Industri,	0.05	0.06	0.05	0.05	0.11
Jordbruk,	0.02	0.01	0.06	0.01	0.06
Annet	0.15	0.12	0.09	0.19	0.11

SNF-rapport nr. 23/07

Sektor:					
Privat	0.48	0.50	0.57	0.55	0.56
Offentlig	0.45	0.44	0.34	0.42	0.39
Selvstendig	0.06	0.05	0.08	0.03	0.04
Antall ansatte i bedriften					
1 (respondenten)	0.04	0.03	0.06	0.03	0.07
2-9 ansatte	0.15	0.11	0.24	0.13	0.18
10-49 ansatte	0.34	0.25	0.36	0.30	0.40
50-99 ansatte	0.10	0.11	0.11	0.16	0.12
100-199 ansatte	0.08	0.09	0.08	0.09	0.09
200-499 ansatte	0.10	0.08	0.07	0.09	0.07
500 eller flere ansatte	0.16	0.29	0.06	0.20	0.09
Region:					
Hovedstatdsområde	0.20	0.40	0.58	0.25	0.39