



# Bruk av utvidet rett til egenmeldinger

– omfang og konsekvenser



Proba-rapport nr 2024-21. , Prosjekt nr. 23100  
ISSN: 1891-8093  
AMM/SEA/RB/HB/SK/GMK/PDS, AG, 16.12.2024  
--

# Bruk av utvidet rett til egenmeldinger – omfang og konsekvenser

Utarbeidet for Arbeids- og  
inkluderingsdepartementet



# Forord

På oppdrag for Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) har Proba samfunnsanalyse kartlagt bruken av rett til utvidet egenmelding innenfor dagens lovverk og vurdert mulige konsekvenser av å øke antall lovfestede egenmeldingsdager. Forskningsprosjektet er relatert til kapasitetsutfordringer i fastlegeordningen og forslag fra ekspertutvalget for allmennlegetjenesten om at retten til å bruke egenmelding bør gjelde hele arbeidsgiverperioden

Anne May Melsom har vært prosjektleder, og prosjektteamet har ellers bestått av prosjektmedarbeiderne Saliha El-Amrani, Rune Busch, Helene Berg, Synne Klingenberg, Gro Malene Vestøl og Pia Dybvik Staalesen. Audun Gleinsvik har vært kvalitetssikrer.

Vi vil takke vår oppdragsgiver Arbeids- og inkluderingsdepartementet ved Bent-Ole Grooss og Anette Storhaug Sørensen for godt samarbeid, verdifulle innspill og konstruktiv dialog underveis i prosjektet.

Prosjektet har også hatt en referansegruppe med representanter for Virke, Akademikerne, KS, LO, Digitaliserings og forvaltningsdepartementet (DFD) samt Helse- og omsorgsdepartementet (HOD). Tusen takk for alle gode innspill og god hjelp fra dere også!

Sist, men ikke minst, vil vi takke alle arbeidstakere og arbeidsgivere som har besvart spørreundersøkelsene våre og alle informanter som har delt sine erfaringer, tanker og synspunkter med oss i intervjuer.

Proba samfunnsanalyse, desember 2024



# Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER .....	1
1 INNLEDNING .....	4
1.1 Problemstillinger .....	5
1.2 Bakgrunn .....	6
1.3 Regelverket .....	7
1.4 Metode .....	8
1.4.1 Gjennomgang av tidligere forskning .....	8
1.4.2 Analyse av data fra SSBs egenmeldingsundersøkelse .....	8
1.4.3 Analyse av registerdata om arbeidstakere .....	9
1.4.4 Probas arbeidstakerundersøkelse .....	10
1.4.5 Probas arbeidsgiverundersøkelse .....	10
1.4.6 Kvalitative intervjuer .....	12
1.5 Rapportens oppbygning .....	13
2 LITTERATURGJENNOMGANG .....	14
2.1 Variasjoner i sykefraværet .....	14
2.2 Variasjon i bruk av egenmeldinger .....	15
2.3 Effekter av utvidet rett til egenmelding .....	17
3 OMFANGET AV UTVIDET RETT TIL EGENMELDINGER .....	20
3.1 Egenmeldingsordninger blant virksomhetene .....	20
3.1.1 Variasjoner etter sektor og næring .....	21
3.1.2 Variasjoner etter størrelsen på virksomheten .....	23
3.1.3 Antall ansatte, sektor og sentralitetsklasse etter egenmeldingsordning .....	24
3.1.4 Utvidet rett til egenmelding – utvikling over tid .....	24
3.2 Egenmeldingsordninger blant arbeidstakerne .....	26
3.3 Arbeidstakernes kjennskap til egenmeldingsordningene i egen virksomhet .....	28
3.4 Informasjon om egenmeldingsordningen .....	29
3.5 Etterlever arbeidsgivere plikten til å drøfte utvidet rett til egenmelding med tillitsvalgte? .....	31
4 BRUKEN AV EGENMELDINGER OG UTVIDET RETT TIL EGENMELDINGER .....	32
4.1 Bruken av egenmeldinger .....	32
4.2 Bruken av egenmelding vs. legemelding .....	33
4.3 Bruk av hjemmekontor og egenmeldinger .....	35
4.4 Bruken av utvidet rett til egenmelding .....	37
4.5 Årsaker til at arbeidstakere ikke benytter rett til utvidet egenmelding .....	38
5 KONSEKVENSER FOR VIRKSOMHETENE OG OPPFØLGING AV ARBEIDSTAKERNE .....	41

5.1	Konsekvensene av 16 dagers egenmelding for egenmeldt sykefravær.....	41
5.2	Kontakt med fastlege i egenmeldingsperioden.....	45
5.3	Dialog og oppfølging fra arbeidsgiver i egenmeldingsperioden.....	47
6	KONSEKVENSER FOR SYKEFRAVÆRSMØNSTRE .....	53
6.1	Data og metode.....	53
6.1.1	Utvalg og variabler .....	54
6.2	Deskriptiv statistikk.....	57
6.2.1	Mål på sykefravær.....	57
6.2.2	Virksomheter og arbeidstakere som bytter ordning.....	57
6.3	Legemeldt sykefravær blant arbeidstakerne.....	59
6.4	Sykefravær i virksomhetene .....	63
6.5	Oppsummering.....	65
7	DISKUSJON OG ANBEFALINGER .....	66
	LITTERATURLISTE .....	69

---



# Sammendrag og konklusjoner

## Resymé

*I dette prosjektet har vi på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) kartlagt bruken av rett til utvidet egenmelding innenfor dagens lovverk og vurdert mulige konsekvenser av å øke antall lovfestede egenmeldingsdager. Omtrent halvparten av virksomhetene i Norge og 2/3 av arbeidstakerne i Norge har utvidet rett til egenmelding. Andelen virksomheter med utvidet rett har vært rimelig stabil de siste ti årene, men det er store forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Omtrent alle virksomheter i offentlig sektor har utvidet rett til egenmelding, mens det samme kun gjelder 1/3 av private virksomheter. Utvidet rett er også mer vanlig i store enn i små virksomheter.*

*Vi finner at rundt én av fem arbeidstakere ikke kjenner til hva slags egenmeldingsordning de har, og blant dem som har utvidet rett, er det mange som ikke benytter den når det er aktuelt. Mange arbeidsgivere er likevel skeptiske til å utvide den lovfestede retten til 16 dager og frykter at det vil føre til økt misbruk og høyere sykefravær. Sykefraværet er høyere blant arbeidstakere og virksomheter med utvidet rett, også når vi kontrollerer for en rekke bakgrunnsegenskaper. Blant virksomheter og arbeidstakere som bytter ordning, er det likevel ingen signifikant forskjell i det legemeldte sykefraværet når vi sammenligner perioder med ulike ordninger hos samme virksomhet eller arbeidstaker. Det egenmeldte fraværet, og også det totale sykefraværet, er likevel noe høyere i perioder der virksomheten har utvidet rett.*

## Bakgrunn

Arbeidstakere i Norge har rett til full inntektskompensasjon ved sykefravær. De første dagene i en sykefraværsperiode kan arbeidstakeren benytte egenmelding og selv melde fra om sykdom eller arbeidsuførhet uten at arbeidsgiver krever dokumentasjon fra lege eller annet helsepersonell. Arbeidstakerne har lovfestet rett til å benytte inntil tre sammenhengende egenmeldingsdager fire ganger i løpet av et år. Arbeidsgiver står fritt til å tilby utvidet rett til egenmelding i inntil 16 dager.

Ekspertutvalget for Allmennlegetjenesten har foreslått å øke antall lovfestede egenmeldingsdager fra tre til 16 som ett av flere tiltak for å løse kapasitetsutfordringer i fastlegeordningen. Videre anbefaler utvalget at arbeidstakeren må bruke opp egenmeldingsdagene før en kan benytte sykmelding og at arbeidsgivere som krever legeattest i denne perioden, må finansiere den selv. Forslagene innebærer til dels store endringer sammenlignet med dagens ordning. Det overordnede formålet med prosjektet er å kartlegge bruken av rett til utvidet egenmelding i dagens ordning og å vurdere mulige konsekvenser av å øke antallet lovfestede egenmeldingsdager.

## Problemstillinger og metode

I prosjektet har vi kartlagt hvor stor andel av virksomhetene og arbeidstakerne i Norge som har utvidet rett til egenmelding. Vi har sett på forekomsten av ulike egenmeldingsordninger i norske virksomheter, utviklingen over tid i perioden 2015-2024 og hvordan andelen virksomheter med utvidet rett varierer med sektor, næring og bedriftsstørrelse. Videre har vi sett på hvordan virksomhetene informerer de ansatte om ordningen, i hvilken grad arbeidstakerne er klar over hvilken ordning de har, i hvilken grad de benytter egenmelding når de har rett til det og forholdet mellom

hjemmekontor og bruk av egenmeldinger. Vi har også undersøkt hvordan virksomhetene selv vurderer forslaget om å øke antallet lovfestede egenmeldingsdager, om de drøfter utvidet rett til egenmelding med tillitsvalgte og hva slags oppfølging arbeidstakerne får i egenmeldingsperioden. Til slutt har vi undersøkt hvordan utvidet rett til egenmeldinger påvirker sykefraværsmønstre blant arbeidstakere og virksomheter.

For å belyse problemstillingene har vi primært brukt kvantitative metoder, og analysert data fra SSBs egenmeldingsundersøkelse koblet med registerdata samt data fra egne spørreundersøkelser til arbeidstakere og arbeidsgivere. Dette materialet har vi supplert med kvalitative analyser av intervjuer med ledere, ansatte og tillitsvalgte i utvalgte virksomheter.

## Konklusjoner

### *Omfanget av utvidet rett til egenmeldinger*

Omtrent halvparten av virksomhetene i Norge gir de ansatte utvidet rett til egenmelding, og den tidligere IA-ordningen med åtte kalenderdager egenmelding er den klart vanligste formen. Omtrent 45 prosent av alle virksomhetene har åtte dager, to prosent har 16 dager, og fire prosent har andre ordninger med rett til mer enn tre dager. Andelen med utvidet rett har vært rimelig stabil de siste ti årene. Det var likevel en klar økning i andelen virksomheter med 16 dager egenmelding i starten av pandemien, men denne andelen er nå tilbake på samme nivå som før pandemien.

Det er store sektorforskjeller i bruken av utvidet rett til egenmelding. Omtrent alle virksomhetene i offentlig sektor har utvidet rett, mens dette kun gjelder en tredjedel av de private virksomhetene. Vi finner også store forskjeller mellom næringer, men det skyldes i hovedsak forskjellen mellom offentlig og privat sektor. Andelen virksomheter som tilbyr utvidet rett, er særlig lav i næringer som primært finnes i privat sektor. Utvidet rett er videre mer vanlig blant store enn blant små virksomheter målt i antall ansatte, og det er virksomhetene i privat sektor som driver dette mønsteret. Omtrent en tredjedel av arbeidsgiverne oppgir at ledelsen har drøftet virksomhetens egenmeldingsordning med tillitsvalgte eller verneombud.

Siden utvidet rett til egenmeldinger er mer utbredt blant store virksomheter, er andelen arbeidstakere med utvidet rett høyere enn andelen virksomheter som har ordningen. Sett under ett har to av tre arbeidstakere i Norge åtte egenmeldingsdager. Videre har 30 prosent tre dager og to prosent 16 egenmeldingsdager. Rundt én av fem arbeidstakere er ikke klar over hva slags ordning de har.

### *Bruken av egenmeldinger og utvidet rett*

Blant arbeidstakere som har utvidet rett, er det mange som ikke benytter den. I en del tilfeller oppsøker ansatte lege og skaffer sykmelding også når de kunne ha brukt egenmelding. Ifølge arbeidstakerne er de viktigste årsakene til det at lege/behandler mente at de burde ha sykmelding, at de uansett måtte til lege og at de foretrakk sykmelding for å dokumentere at de var for syke til å jobbe. Det er vanskelig å anslå hvor mange som har benyttet sykmelding fordi de ikke kjente til at de har utvidet rett, men det kvalitative materialet tyder på at det også kan være en viktig grunn.

Vi finner ingen forskjell i egenmeldt fravær blant arbeidstakere som har mulighet til å ha hjemmekontor og de som ikke har det målt som gjennomsnittlig antall egenmeldingsdager. Pandemien, med etterfølgende ny praksis for bruk av hjemmekontor, kan likevel ha hatt betydning for bruken av egenmeldinger, men vi kan ikke trekke slutninger om det basert på våre data. De aller fleste arbeidstakere som har mulighet til å jobbe hjemmefra, anser dette som et godt tilretteleggingstiltak

når man er for syk til å gå på jobb fysisk, men frisk nok til å jobbe noe. Mange jobber også noen ganger hjemme i stedet for å bruke egenmelding når de er litt syke. Omtrent halvparten av arbeidstakerne som har mulighet til hjemmekontor, oppgir imidlertid at det hender at de jobber hjemmefra på dager der de egentlig er for syke til det, og like mange oppgir at de noen ganger jobber hjemmefra på dager der de har brukt egenmelding og meldt fra om at de er syke.

#### *Konsekvenser for virksomhetene og oppfølging av arbeidstakere*

Arbeidsgiverne har blandede meninger om utvidet rett til egenmeldinger. Mange er skeptiske til å utvide den lovfestede retten fra tre til 16 dager, særlig de som i dag har minimumsordningen med tre egenmeldingsdager. De frykter misbruk av ordningen og at en utvidelse vil føre til høyere sykefravær. Mange mener at dagens sykefraværsordninger er for gode, at terskelen for å være hjemme er blitt lavere etter koronapandemien og at en ytterligere utvidelse vil slå uheldig ut blant arbeidstakere som mangler motivasjon til å gå på jobb. Dette vil videre medføre økonomiske tap for arbeidsgiveren og gi store utfordringer, særlig i små virksomheter med få ansatte. Andre arbeidsgivere er positive og nevner at færre legemeldte sykefravær medfører mindre administrasjon og kan gi mer kontakt mellom leder og ansatt. Til sist er det noen som ikke er kritiske til en utvidelse, men heller ikke ser behovet for å utvide den lovfestede retten til egenmelding fordi de ansatte sjelden benytter seg av de tilgjengelige dagene virksomheten allerede har. Arbeidsgivere som allerede har 16 egenmeldingsdager, melder stort sett om positive erfaringer og lite misbruk av ordningen.

#### *Konsekvenser for sykefraværsmønstre*

Sykefraværet er høyere blant arbeidstakere og virksomheter med utvidet rett, også når vi kontrollerer for en rekke bakgrunnsegenskaper. Blant virksomheter og arbeidstakere som bytter ordning, er det ingen signifikant forskjell i det legemeldte sykefraværet når vi sammenligner perioder med ulike ordninger. Det egenmeldte fraværet og det totale sykefraværet er likevel noe høyere i perioder der virksomheten har utvidet rett. Våre analyser tyder dermed på at forskjellene i det egenmeldte sykefraværet utgjør en økning fremfor en forskyvning fra legemeldt til egenmeldt sykefravær. Et viktig premiss i våre data er imidlertid at virksomhetene selv velger hvilken egenmeldingsordning de ønsker å ha. En pålagt ordning som vil gjelde alle virksomheter i Norge, kan gi andre effekter enn det vi kan observere i våre data.

### **Anbefalinger**

De fleste arbeidstakere i Norge har allerede utvidet rett til egenmelding, men mange bruker den ikke. Et tiltak for å redusere belastningen på fastlegene, kan derfor være å oppfordre arbeidsgivere som tilbyr utvidet rett, om å informere bedre om ordningen. Dersom en skal innføre en lovfestet 16 dagers egenmeldingsperiode, må en ta stilling til viktige spørsmål rundt utformingen av ordningen. Skal det være obligatorisk å først bruke egenmeldingsdagene, eller bør arbeidstakerne få velge? Mange arbeidstakere praktiserer gradert egenmelding, særlig i kombinasjon med hjemmekontor, men regelverket for sykepengene tar ikke høyde for det. Med flere lovfestede egenmeldingsdager kan ensartet praksis og tydeligere retningslinjer rundt dette bli viktigere for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

# 1 Innledning

I Norge har arbeidstakere rett til full inntektskompensasjon ved sykefravær i inntil ett år, begrenset oppad til seks ganger folketrygdens grunnbeløp (G). Arbeidsgiver betaler for de første 16 dagene, kalt «arbeidsgiverperioden». Deretter får arbeidstakerne utbetalt sykepenger fra NAV. De første dagene i en sykefraværperiode kan arbeidstakeren benytte egenmelding. Det vil si at arbeidstakeren selv melder fra til arbeidsgiver om sykdom eller arbeidsuførhet uten at arbeidsgiver krever legeerklæring eller dokumentasjon fra helsepersonell med rett til å skrive sykmelding.

Arbeidstakere kan i utgangspunktet benytte egenmelding i opptil tre kalenderdager om gangen innenfor en periode på 16 kalenderdager inntil fire ganger i løpet av et år. Arbeidsgiver står fritt til å tilby lengre perioder med egenmelding, såkalt utvidet rett til egenmelding, innenfor de 16 dagene som utgjør arbeidsgiverperioden. Muligheten for bruk av utvidet egenmelding er presisert i folketrygdloven, og arbeidsgiver har plikt til å drøfte med de tillitsvalgte om virksomheten skal ha en slik ordning (Lov om folketrygd §8-24).

På oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet har Proba samfunnsanalyse kartlagt bruken av utvidet rett til egenmeldinger blant arbeidstakere i Norge. Forskningsprosjektet er relatert til kapasitetsutfordringer i fastlegeordningen og forslag fra ekspertutvalget for allmennlegetjenesten om å øke det lovfestede antallet egenmeldingsdager slik at de omfatter hele arbeidsgiverperioden, altså fra tre til 16 dager. Videre anbefaler utvalget at arbeidstakeren må bruke opp egenmeldingsdagene før en kan benytte sykmelding og at arbeidsgivere som krever legeattest i denne perioden, må finansiere den selv (Telle mfl. 2023: 236) Forslagene innebærer til dels store endringer sammenlignet med dagens ordning.

I prosjektet har vi kartlagt omfanget av utvidet rett til egenmelding i dag, hvordan ordningen blir brukt og hvordan bruken varierer etter egenskaper ved de ansatte (som kjønn, alder, og utdanning) og egenskaper ved virksomhetene (som næring, sektor og størrelse). Vi har også undersøkt om virksomhetene etterlever drøftingsplikten og hvordan virksomhetene selv vurderer bruk av utvidet rett til egenmelding. Vi har særlig bedt dem om å vurdere ekspertutvalgets forslag om å utvide den lovfestede retten til egenmelding og hvilke fordeler og ulemper de ser i den forbindelse. Til sist har vi undersøkt sammenhengen mellom virksomhetenes egenmeldingsordninger og sykefraværet blant de ansatte.

I Norge har vi gode registerdata om det legemeldte sykefraværet. Det finnes ikke noe tilsvarende nasjonalt register for egenmeldt sykefravær, og vi vet derfor langt mindre om mønstre i det egenmeldte fraværet. Mangel på gode data gjør studier av egenmeldt sykefravær mer krevende og gjør det nødvendig å bruke data fra flere kilder. For å belyse problemstillingene har vi brukt registerdata om arbeidsforhold og sykefravær, eksisterende spørreundersøkelser, egne spørreundersøkelser samt kvalitative intervjuer med ledere, tillitsvalgte og ansatte i utvalgte virksomheter, inkludert en fastlege med verv i Norsk forening for allmenntilleggsmedisin.

## 1.1 Problemstillinger

De overordnede problemstillingene i prosjektet er å kartlegge bruken av rett til utvidet egenmelding i dagens ordning og å vurdere mulige konsekvenser av å øke antall lovfestede egenmeldingsdager fra tre til 16. Vi har formulert følgende hovedtemaer og problemstillinger i prosjektet:

### Omfanget av ordninger for utvidet rett til egenmeldinger

- a) Hvor stor andel av virksomhetene i Norge tilbyr ulike former for utvidet rett til egenmeldinger, og hvordan varierer dette etter sektor, næring og bedriftsstørrelse?
- b) Har bruken av utvidet rett til egenmeldinger endret seg i perioden 2019-2024, og da særlig under pandemien?
- c) Hvor mange og hvor stor andel av arbeidstakerne kan benytte utvidet egenmelding, og hvordan varierer dette etter kjønn, alder og yrke?
- d) I hvilken grad er arbeidstakerne klar over hva slags egenmeldingsrett de har?
- e) Hvordan informerer virksomhetene om egenmeldingsordningen på arbeidsplassen?
- f) I hvilken grad etterlever virksomhetene folketrygdens plikt til å drøfte utvidet rett til egenmelding med tillitsvalgte?

### Bruken av egenmeldinger og utvidet rett til egenmeldinger

- a) I hvilken grad benytter arbeidstakerne egenmelding når de har rett til det?
- b) Hvor mye av sykefraværet i arbeidsgiverperioden dokumenteres gjennom bruk av egenmelding og ved legeerklæring?
- c) På hvilken måte har bruk av hjemmekontor betydning for bruken av egenmeldinger (for ulike yrkesgrupper)?

### Konsekvenser for virksomhetene og oppfølging av arbeidstakere

- a) Hvilke vurderinger har virksomhetene selv knyttet til bruk av utvidet egenmelding?
- b) Hvordan vurderer virksomhetene forslaget om egenmeldinger i hele arbeidsgiverperioden? Hvilke barrierer og drivere ser de?
- c) Oppsøker ansatte med utvidet rett til egenmelding lege mer eller mindre enn ansatte uten en slik rett?
- d) Hvilke konsekvenser har utvidet rett til egenmelding for dialog og oppfølging på arbeidsplassen f. eks knyttet til mindre kontakt med fastlege i egenmeldingsperioden?

### Konsekvenser for sykefraværs mønstre

- a) Har virksomheter og ansatte med utvidet rett til egenmeldinger et annet fraværs mønster enn dem som ikke har en slik rett?
- b) Påvirker utvidet rett til egenmelding omfanget av totalt sykefravær, også utover arbeidsgiverperioden?

## 1.2 Bakgrunn

Fastlegene oppgir at de har lange og krevende arbeidsdager med stor arbeidsbelastning. Flere kommuner opplever store og økende utfordringer med å rekruttere, og etablerte fastleger velger seg bort fra ordningen (Oslo Economics 2022, Menon 2018). Helsetilsynet (2022) og Helsedirektoratet (2023) beskriver situasjonen som presset og alvorlig. Regjeringen nedsatte i august 2022 et ekspertutvalg som skulle gå gjennom allmennlegetjenesten og komme med forslag til tiltak for å styrke fastlegeordningen og gjøre den bærekraftig over tid. Forslagene om å utvide egenmeldingsperioden til 16 dager, at en må bruke opp egenmeldingsdagene før en kan benytte sykmelding og at arbeidsgiver må finansiere legeattest i arbeidsgiverperioden, har til hensikt å redusere behovet for legeerklæringer for korte fravær og dermed dempe presset på fastlegene.

Mange virksomheter har allerede utvidet rett til egenmelding. En vanlig ordning er at ansatte kan bruke egenmelding i inntil åtte dager per sykefraværsperiode, i inntil 24 kalenderdager i løpet av en 12 måneders periode og uten ytterligere begrensninger i antall ganger en kan bruke egenmelding. Dette var ordningen i bedrifter som tidligere hadde en lokal IA-avtale. Ved utgangen av 2017 var det registrert omtrent 60 000 slike IA-virksomheter som til sammen dekket nær 60 prosent av alle sysselsatte (Telle mfl. 2018: 10). Fra 2019 var det ikke lenger krav om en lokal IA-avtale. Mange tidligere IA-virksomheter har likevel videreført denne praksisen, mens noen har gått tilbake til den lovfestede ordningen.<sup>1</sup>

Å øke antall egenmeldingsdager vil lette arbeidet for fastlegene, men kan samtidig påvirke sykefraværslivået. Det er ikke helt uproblematisk å sammenligne sykefravær på tvers av land, men i studier som gjør det, ligger Norge høyt (Palme & Persson 2020, Proba 2014, Melsom & Mastekaasa 2014). Målet for den inneværende IA-perioden (2019-2024) har vært å redusere sykefraværet med ti prosent fra årsgjennomsnittet i 2018, men sykefraværet har snarere økt (Hanssen Wang 2023). Det totale sykefraværet var i 2022 på 6,8 prosent og økte fra 2021 til 2022. Det egenmeldte fraværet utgjorde om lag 19 prosent av det totale sykefraværet og har også økt i denne perioden, fra 1,1 til 1,3 prosent. Kunnskapsavdelingen i NAV anslår at arbeidsgivernes kostnader ved sykefravær utgjør omkring 17,4 milliarder kroner per år (Andersen og Nossen 2018).

Mange omtaler sykefraværsordningene i Norge som (for) sjenerøse. Norge er for eksempel ganske alene i verden om å sikre de fleste arbeidstakere full lønnskompensasjon fra første fraværsdag i inntil ett år (Røed 2010). Å øke antall egenmeldingsdager og samtidig beholde full lønnskompensasjon fra første fraværsdag, vil senke terskelen for sykefravær ytterligere. Dette kan medføre økte kostnader for virksomhetene dersom det fører til høyere sykefravær. Samtidig viser blant annet Proba (2016) at god bruk av utvidet egenmelding kan sikre dialog mellom ansatt og leder i sykefraværsperioden, og på den måten bidra til tilrettelegging av arbeidet slik at den ansatte kan komme tidligere tilbake i jobb. En viktig del av prosjektet har vært å undersøke hva slags konsekvenser en

---

<sup>1</sup> <https://www.dagsavisen.no/nyheter/2023/06/05/sykefravaer-arbeidsgivere-kutter-i-egenmeldingsdager/>,

utvidelse av egenmeldingsordningen kan ha for virksomhetene, spesielt når det gjelder sykefraværet.

## 1.3 Regelverket

Sykefraværsordningen vi har i Norge sikrer syke arbeidstakere full inntektskompensasjon begrenset opp til seks G for opptil ett år. Ordningen sikrer inntektskompensasjon fra første dags fravær, uten karensdager (eller ventetid). Arbeidsgiver betaler for sykepengene de første 16 dagene, kalt «arbeidsgiverperioden». De kan velge å tilby full lønn til ansatte som tjener mer enn seks G og dermed sikre full lønnskompensasjon også for dem.

Rett til sykepenger i arbeidsgiverperioden på grunnlag av egenmelding er nedfelt i folketrygdloven § 8-23 første ledd. Retten til egenmelding omfatter ikke andre fravær enn arbeidsuførhet ved sykdom eller skade, som for eksempel legebesøk (jf. Karnov lovkommentar til folketrygdloven). For å kunne benytte egenmelding må arbeidstakeren ha vært ansatt hos arbeidsgiveren i minst to måneder, jf. ftrl. § 8-24 første ledd.

En kan i utgangspunktet benytte egenmelding i opptil tre kalenderdager om gangen innenfor en periode på 16 kalenderdager, jf. § 8-24 fjerde og femte ledd. Arbeidsgiver står fritt til å tilby lengre perioder med egenmelding, såkalt utvidet rett til egenmelding, innenfor de 16 dagene som utgjør arbeidsgiverperioden. Det følger av § 8-24 fjerde ledd. Arbeidsgiver har videre plikt til å drøfte bruken av rett til utvidet egenmelding med tillitsvalgte, jf. § 8-24 fjerde ledd.

Alle IA-bedrifter hadde tidligere utvidet rett til egenmelding som en del av IA-avtalen. Da avtalen med egne IA-bedrifter opphørte i 2019, ble avgjørelsen om utvidet egenmelding overlatt til lokale forhandlinger (Karnov lovkommentar til folketrygdloven). Samtidig ble bestemmelsen om plikt for arbeidsgiver til å drøfte utvidet rett til egenmelding med de tillitsvalgte innført for at det skulle komme «tydelig fram at arbeidsgiver kan gi arbeidstaker utvidet rett til å bruke egenmelding innenfor arbeidsgiverperioden», jf. Prop. 75 L (2018–2019).

For fravær utover egenmeldingsperioden, men innenfor arbeidsgiverperioden, kan arbeidsgiver kreve dokumentasjon i form av legeerklæring, jf. § 8-24 sjette ledd. Retten til sykepenger faller som hovedregel bort for egenmeldingsperioden dersom arbeidstakeren ikke legger frem legeerklæring. Arbeidsgiver kan bestemme at en arbeidstaker skal miste retten til å benytte egenmelding dersom arbeidstakeren i løpet av en periode på 12 måneder har hatt minst fire fravær uten å legge frem legeerklæring eller dersom arbeidsgiveren har rimelig grunn til å anta at fraværet ikke skyldes sykdom, jf. ftrl. § 8-27.

Arbeidsgiverperioden regnes fra og med første *hele* fraværsdag som skyldes arbeidsuførhet, med mindre arbeidstakeren er delvis sykmeldt av lege, jf. ftrl. § 8-19 annet ledd. Dette innebærer at dager der den ansatte er fraværende med egenmelding deler av dagen, ikke teller med i arbeidsgiverperioden – med mindre egenmeldingsperioden starter med en full dag med egenmelding.

## 1.4 Metode

For å belyse problemstillingene i prosjektet har vi primært brukt kvantitative analyser av registeropplysninger og data fra spørreundersøkelser. Vi har supplert funnene fra disse kildene med analyser av kvalitativt materiale fra intervjuer og fritekstsvar fra spørreundersøkelsene. I tillegg har vi gått gjennom eksisterende forskningslitteratur om bruken av egenmeldinger og om effektene av å utvide egenmeldingsperioden.

### 1.4.1 Gjennomgang av tidligere forskning

I litteraturgjennomgangen oppsummerer vi tidligere forskning på sykefravær og bruken av egenmeldinger. I Norge har vi som nevnt svært gode registerdata om legemeldt sykefravær på individnivå, og det finnes mange studier av overordnede sykefraværsmønstre som er basert på disse dataene. For egenmeldt fravær har vi ikke noe tilsvarende register og langt færre tidligere studier. Den beste kilden til løpende informasjon om egenmeldt sykefravær er SSBs kvartalsvise utvalgsundersøkelse til norske bedrifter der virksomhetene oppgir aggregerte opplysninger om egenmeldinger blant sine ansatte.

Det finnes imidlertid noen tidligere studier av forsøk med utvidet rett til egenmelding, blant annet i Kristiansand kommune og daværende Mandal kommune og én studie der Bergsvik mfl. (2011) fikk tilgang til egenmeldingsopplysninger for ansatte i et stort konsern. Vi oppsummerer funn fra disse studiene og gir også en overordnet oversikt over mønstre i legemeldt fravær og av hvordan inntektskompensasjon påvirker sykefraværet.

### 1.4.2 Analyse av data fra SSBs egenmeldingsundersøkelse

For å belyse omfanget av ulike ordninger for utvidet rett til egenmeldinger har vi primært brukt data fra SSBs utvalgsundersøkelse over egenmeldt fravær i perioden 2015 til og med 2. kvartal 2024. SSB gjennomfører denne undersøkelsen kvartalsvis blant et representativt utvalg på omtrent 10 000 virksomheter. Utvalget er stratifisert etter næring, størrelse og arbeidsstedsfylke. Virksomhetene oppgir om de gir utvidet rett til egenmelding, og i så fall hvor mange kalenderdager hver enkelt egenmeldingsperiode kan være. Videre oppgir de opplysninger om antall personer med egenmeldt sykefravær, antall egenmeldinger, antall egenmeldte sykefraværsdager og antall dagsverk med egenmeldt sykefravær. Datagrunnlaget inneholder også noen bakgrunnsopplysninger om virksomhetene, som antall ansatte, sektor og næring.

I tillegg til å undersøke omfanget av utvidet rett til egenmeldinger har vi brukt disse dataene til å belyse hvordan utbredelsen av disse ordningene varierer etter sektor, næring og bedriftsstørrelse samt hvordan dette har endret seg de siste årene, og særlig under pandemien.

Datamaterialet består av totalt 30 527 virksomheter der de aller fleste har deltatt i undersøkelsen flere ganger. Perioden vi har opplysninger om, omfatter totalt 38 kvartaler. 1261 virksomheter har deltatt i undersøkelsen i samtlige kvartaler. I tabellen under viser vi enkel deskriptiv statistikk for alle virksomhetene, basert på de siste opplysningene vi har om dem i materialet.



Tabell 1.1 Virksomheter i SSBs egenmeldingsundersøkelse. Fordeling etter sektor, antall ansatte og næring. N=30527

Sektor	Andel	N	Næring	Andel	N
Privat sektor	72 %	22094	varehandel, rep. av motorvogn.	16 %	4801
Kommunal sektor	19 %	5705	helse- og sosialtjenester	11 %	3325
Statlig sektor	4 %	1332	industri	10 %	2962
Ideell sektor	3 %	949	personlig tjenesteyting	8 %	2476
Annet/ukjent	1 %	447	teknisk tjenesteyting	8 %	2476
			bygg- og anleggsvirksomhet	6 %	1974
			undervisning	6 %	1961
			overnattings- og serveringsvirk.	6 %	1793
			forretningsmessig tjenesteyting	6 %	1692
			transport og lagring	5 %	1489
			informasjon og kommunikasjon	5 %	1394
			off.adm., forsvar, sosialforsikring	4 %	1294
			elektrisitet, vann og renovasjon	3 %	985
			jordbruk, skogbruk og fiske	2 %	740
			finansiering og forsikring	2 %	732
			bergverksdrift og utvinning	1 %	432
Antall ansatte	Andel	N			
Under 5	10 %	2921			
5-9	18 %	5620			
10-19	20 %	6193			
20-49	26 %	8052			
50-99	13 %	3842			
100-249	9 %	2842			
250 og over	3 %	943			
Ukjent	0 %	114			

### 1.4.3 Analyse av registerdata om arbeidstakere

For å belyse hvordan utvidet rett til egenmeldinger påvirker overordnede sykefraværs mønstre, har vi koblet opplysninger fra egenmeldingsundersøkelsen til registeropplysninger om alle arbeidstakerne som har et registrert arbeidsforhold i de virksomhetene som har deltatt i SSBs egenmeldingsundersøkelse. Vi har følgende opplysninger om arbeidstakerne:

- Avtalt arbeidstid pr. uke
- Stillingsprosent
- Start- og sluttdato for arbeidsforholdet
- Om arbeidsforholdet er fast eller midlertidig (2021-2024)
- Kjønn
- Alder
- Antall barn i husholdningen
- Sykefravær (start- og stoppdato for alle sykefraværsperioder)
- Sykmeldingsgrad
- Yrkeskode
- Arbeidsstedskommune
- Næring
- Utdanningsnivå
- Lønn

Opplysninger om arbeidstakernes sykefravær har vi også kvartalsvis, men kun til og med 4. kvartal 2023. De andre opplysningene dekker samme periode som egenmeldingsundersøkelsen (2015-2024).

Ved hjelp av statistiske analyser av det samlede datamaterialet fra SSB, altså registerdata koblet med opplysninger fra SSBs egenmeldingsundersøkelse, har

vi undersøkt hvorvidt arbeidstakere og virksomheter med utvidet rett til egenmelding har et annet sykefraværsmonster enn arbeidstakere og virksomheter uten en slik rett.

Enkle gjennomsnittstall tyder på ulikt sykefraværsliv i virksomheter med og uten utvidet rett, men vi kan ikke vite forskjellene vi observerer skyldes egenskaper ved virksomhetene som tilbyr utvidet rett eller egenskaper ved arbeidstagerne som jobber der. Det er opp til arbeidsgiverne å velge om de vil tilby utvidet rett til egenmelding eller ikke. Virksomheter som gjør det, vil være systematisk forskjellige fra virksomheter som ikke gjør det, og det gjelder trolig også arbeidstakerne som jobber der. For å komme nærmere kausale årsakssammenhenger mellom egenmeldingsordning og sykefravær har vi gjennomført ulike former for regresjonsanalyser med henholdsvis arbeidstakerne og virksomhetene som analyseenheter. Vi beskriver data, metode og modeller i disse analysene mer detaljert i kapittel 6.

#### 1.4.4 Probas arbeidstakerundersøkelse

Verken SSBs utvalgsundersøkelse eller øvrige registerdata kan belyse hvorvidt arbeidstakerne selv er klar over hvilken egenmeldingsrett de har, i hvilken grad de benytter egenmelding når de har rett til det, og vurderingene deres rundt det å oppsøke lege. For å få svar på disse spørsmålene har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant norske arbeidstakere, i samarbeid med Norstat. Vi distribuerte spørreundersøkelsen elektronisk til deltagere i Norstatpanelet som består av 120 000 medlemmer gjennom Norstats nettbaserte løsning. Målgruppen for undersøkelsen var alle yrkesaktive medlemmer av Norstatpanelet i alderen 18-65 år.

I undersøkelsen stilte vi spørsmål om hva slags egenmeldingsordning respondentene har, hvordan de har fått informasjon om ordningen og hvordan de registrerer og melder fra om sykefravær. Videre spurte vi om respondentene har hatt sykefravær i løpet av det siste året. De som har hatt sykefravær, fikk spørsmål om sykefraværets lengde, om de brukte egenmelding, sykmelding eller begge deler i løpet av sykefraværsperioden, om kontakten med fastlege og om dialog med arbeidsgiver i egenmeldingsperioden. Til slutt spurte vi respondentene om de har mulighet til å jobbe hjemme. Respondenter som hadde mulighet til å jobbe hjemmefra, ble bedt om å vurdere noen påstander om sammenhengen mellom bruk av egenmeldinger og bruk av hjemmekontor. Se vedlegg A for fullstendig spørreskjema.

Probas arbeidstakerundersøkelse var åpen i perioden 17.–28. juni 2024, og nettoutvalget består av 1005 respondenter. Blant disse er 511 menn og 494 kvinner. Gjennomsnittsalderen er 44 år.

Arbeidstakerorganisasjonen Akademikerne sendte ut den samme undersøkelsen, unntatt spørsmålene om hjemmekontor, til sitt Akademikerpanel i omtrent samme periode. Det gjør det mulig å sammenligne noen av resultatene. Nettoutvalget fra Akademikerpanelet består av 1200 respondenter.

#### 1.4.5 Probas arbeidsgiverundersøkelse

For å kartlegge virksomhetenes vurderinger knyttet til bruk av utvidet rett til egenmeldinger og synspunktene deres på forslaget om å lovfeste rett til

egenmeldinger i hele arbeidsgiverperioden, har vi også gjennomført en spørreundersøkelse blant arbeidsgivere.

Undersøkelsen inneholdt spørsmål om hvilken egenmeldingsordning virksomheten har (antall egenmeldingsdager), hvordan virksomhetene praktiserer ordningen (informasjon, dialog osv.) og hvilke erfaringer de har med sykefravær og sykefraværsoppfølging (se vedlegg B for fullstendig spørreskjema).

Probas arbeidsgiverundersøkelse ble distribuert pr. e-post til daglig leder/HR-funksjoner hos 10 000 virksomheter. Vi trakk utvalget til undersøkelsen fra Brønnøysundregisterets oversikt over virksomheter i Norge.<sup>2</sup> For å være med i målgruppa for undersøkelsen måtte virksomheten være registrert med e-postadresse og med flere enn fire ansatte. Målgruppa bestod av totalt 32 276 virksomheter. Blant disse virksomhetene trakk vi et enkelt tilfeldig utvalg på 10 000 virksomheter som fikk tilsendt undersøkelsen.

Vi piloterte undersøkelsen blant 1000 virksomheter før endelig utsending og gjorde mindre justeringer i spørreskjemaet i piloteringsfasen, uten at det har hatt betydning for resultatene. Undersøkelsen var åpen i perioden 19. september–8. oktober 2024. I denne perioden purret vi to ganger.

Til sammen har vi fått svar fra totalt 1507 virksomheter, hvorav 1395 virksomheter gjennomførte hele undersøkelsen. Ytterligere 112 virksomheter besvarte deler av undersøkelsen. Det betyr at 15 prosent av utvalget som mottok undersøkelsen har besvart hele eller deler av undersøkelsen

Tabell 1.2 viser antall virksomheter i utvalget, antall svar og svarprosent etter sektor. Tallene i tabellen er basert på antall fullstendige besvarelser av undersøkelsen (nettoutvalget). Sektor er definert i fire kategorier med utgangspunkt i SSBs sektorgruppering<sup>3</sup>:

Vi ser at privat sektor utgjør hovedvekten av både utvalget og av virksomhetene som har svart på alle spørsmålene i undersøkelsen (nettoutvalget). Statlig og kommunal sektor har klart høyest svarprosent, noe som styrker representativiteten i svarene fra disse sektorene ettersom utvalget i utgangspunktet er lite.

---

<sup>2</sup> Hovedenheter (øverste virksomhetsnivå).

<sup>3</sup> Privat sektor: 2100 (private aksjeselskap), 3100, 3200, 3500, 3600, 3900, 4100, 4900, 5500 og 5700 (finansielle foretak), 1110 (statens forretningsdrift), 1120 (statlig eide aksjeselskap mv.), 1510 (kommunale foretak med ubegrenset ansvar), 1520 (kommunalt eide aksjeselskap mv.), 2300 (personlige foretak), og 8200 og 8300 (husholdninger)

Kommunal sektor: 6500 (kommuneforvaltningen)

Statlig sektor: 6100 (statsforvaltningen)

Ideell sektor: 7000 (ideelle organisasjoner)

Tabell 1.2 Utvalget, antall svar og svarprosent etter sektor

Sektor	N-utvalg	N-nettoutvalg	Svarprosent	Andel av nettoutvalget
Statlig	93	53	57 %	4 %
Privat	8 398	1 016	12 %	73 %
Kommune	569	155	27 %	11 %
Ideell	715	139	19 %	10 %
Uklart/ukjent	225	44	20 %	3 %
Totalt	10 000	1 395	14 %	100 %

Tabell 1.3 viser antall svar og svarprosent etter virksomhetsstørrelse. Det er en forholdsvis lik svarprosent mellom virksomheter av ulik størrelse, bortsett fra de aller største virksomhetene som har markant høyere svarprosent (29). Dette er også gunstig for representativitetene i svarene, da de aller største virksomhetene utgjør det laveste antallet i utvalget. Svarprosenten fra denne undersøkelsen er erfaringsmessig høy sammenlignet med tilsvarende undersøkelser.

Tabell 1.3 Antall svar og svarprosent etter virksomhetsstørrelse

Antall ansatte	N-utvalg	N-nettoutvalg	Svarprosent	Andel av nettoutvalget
> 10	3 708	424	11 %	30 %
44136	2 396	286	12 %	21 %
21-50	2 188	331	15 %	24 %
51-200	1 207	210	17 %	15 %
>200	501	144	29 %	10 %
I alt	10 000	1 395	14 %	100 %

#### 1.4.6 Kvalitative intervjuer

I tillegg til de kvantitative datakildene vi har beskrevet så langt, har vi også gjennomført kvalitative intervjuer. Innledningsvis intervjuet vi en representant i Norsk forening for allmennmedisin (fastlege). Tema for intervjuet var fastlegenes rolle i forbindelse med sykmelding, og synspunkter på forslaget om 16 dagers obligatorisk egenmelding i arbeidsgiverperioden.

Videre har vi gjennomført 19 intervjuer blant ledere og ansatte i tre virksomheter med utvidet rett til egenmelding, for å få belyst erfaringer, fordeler og ulemper med denne ordningen.

I valget av virksomheter har vi lagt vekt på å inkludere virksomheter med ulikt fraværnivå, og fra både privat og offentlig sektor. Vi ønsket å samle erfaringer fra virksomheter med ulike rammebetingelser og typer av arbeidsoppgaver. To av virksomhetene vi valgte å ta med, har åtte dagers egenmelding, og den tredje har 16 dager. Til sammen har vi inkludert:

- En kommune, herunder et helse- og omsorgssenter og en administrasjonsavdeling
- En butikkjede, herunder et større varehus og en mindre butikk
- En logistikkvirksomhet

I alle de tre virksomhetene har vi gjennomført et individuelt intervju med leder og enten gruppeintervju eller individuelle intervju med medarbeidere og tillitsvalgte. Vi har intervjuet mellom fire til tolv medarbeidere i hver virksomhet, til sammen

22 medarbeidere. Fem av disse hadde verv som tillitsvalgt. I tillegg har vi intervjuet 5 ledere/avdelingsledere og en sentral HR-medarbeider. De ansatte ble rekruttert til intervju via lederne sine.

De ansatte vi intervjuet, hadde ulik grad av erfaring med bruk av egenmelding eller legemelding ved korttidsfravær. Et fellestrekk var likevel at de ikke hadde hatt mye korttidssykefravær, og dermed heller ikke mye erfaring med bruk av egenmelding. En del hadde hatt sporadisk bruk av egenmelding eller legemelding ved korttidsfravær. Mens enkelte andre nesten ikke hadde hatt sykefravær, eller hadde fått tilrettelagt med hjemmekontor i den grad de hadde vært syke.

Tema for intervjuene var:

- Kjennskap til og informasjon om egenmeldingsordningen
- Bruk av egenmelding
- Erfaringer med bruk av egenmelding
- Arbeidsgivers oppfølging ved bruk av egenmelding
- Involvering av tillitsvalgte
- Synspunkter på å utvide egenmeldingsretten til 16 (obligatoriske) dager.

Vi besøkte to av virksomhetene og gjennomførte de fleste av disse intervjuene fysisk. I den ene virksomheten var det utfordrende å samle de ansatte på ett tidspunkt, og intervjuene ble derfor gjennomført individuelt og på Teams.

## 1.5 Rapportens oppbygning

I det neste kapittelet oppsummerer vi tidligere forskning på sykefravær og bruk av egenmeldinger. Videre følger tre kapitler som samsvarer med hovedtemaene vi har delt problemstillingene inn i.

Kapittel 3 handler om omfanget av ordningene for utvidet rett til egenmeldinger. Vi beskriver hvor stor andel av virksomhetene i Norge som tilbyr utvidet rett, hvor stor andel av arbeidstakerne dette omfatter og hvordan dette varierer etter sektor, virksomhetsstørrelse, næring og egenskaper ved de ansatte.

I kapittel 4 beskriver vi hvordan arbeidstakerne bruker egenmeldinger og utvidet rett til egenmeldinger og hvordan dette henger sammen med bruk av hjemmekontor. Kapittel 5 handler om virksomhetenes vurderinger av utvidet rett til egenmeldinger og forslaget om å øke arbeidstakeres lovfestede rett fra 3 til 16 egenmeldingsdager. Vi beskriver også praksis for dialog og oppfølging og hva slags kontakt arbeidstakerne har med fastlege i egenmeldingsperioden. I kapittel 6 beskriver vi sammenhengen mellom ulike egenmeldingsordninger og sykefraværnivået blant arbeidstakere og i virksomhetene.

I syvende og siste kapittel oppsummerer vi overordnede funn, diskuterer dem og kommer med våre anbefalinger.

## 2 Litteraturgjennomgang

I dette kapittelet oppsummerer vi tidligere forskning og statistikk om bruk av egenmeldinger, herunder hvordan bruken av egenmeldinger varierer med egenskaper ved virksomheter og arbeidstagere og om effektene av utvidet egenmelding på sykefraværsliv. Vi gir også en kort beskrivelse av overordnede sykefraværsmønstre og tidligere studier av hvordan økonomiske insentiver påvirker sykefravær.

I vår gjennomgang har vi hovedsakelig fokusert på nordiske studier av sykefravær og egenmeldinger fordi sykefraværssystemene i andre land til dels er svært forskjellige fra norske ordninger. Det gir studier fra andre land begrenset overføringsverdi. I tillegg kommer mye av forskningen som finnes om sykefravær fra de nordiske landene, og da særlig fra Norge, Sverige og Finland.

### 2.1 Variasjoner i sykefraværet

Sykefraværet varierer etter kjennetegn både ved arbeidsplassen og sammensetningen av arbeidsstyrken. Kjønnsforskjeller i sykefraværet er særlig godt dokumentert og er et gjennomgående mønster på tvers av land (f.eks. Bråten og Jensen 2023, Nossen 2019, Melsom & Mastekaasa 2018, Mastekaasa 2016, Proba 2014). Sett under ett har kvinner over dobbelt så høyt sykefravær som menn, der både sykefraværshyppigheten er høyere og sykefraværperiodene lengre for kvinner (Timp mfl. 2024). En rekke studier har forsøkt å belyse årsakene til kjønnsforskjeller i sykefravær (f.eks. Mastekaasa 2016, Beret og Jensen 2023). Noe skyldes graviditet (Nossen 2019), men mye er uforklart av observerbare kjennetegn. Hypoteser om at kvinner har høyere sykefravær enn menn på grunn av mer belastende arbeidsforhold eller større omsorgsansvar får begrenset støtte. I arbeidslivet har kvinner og menn også omtrent de samme holdningene og møter omtrent de samme forventningene og normene knyttet til sykefravær. (Løset mfl. 2018). Det ser imidlertid ut til at kjønnsforskjeller i helse eller reaksjoner på helseproblemer utvikles tidlig og at enten forskjeller i biologi eller tidlig sosialisering kan være viktige faktorer (Mastekaasa 2016).

Sykefraværet varierer også etter kjennetegn ved arbeidsplassen, som sektor (Mastekaasa 2020, Proba 2016) og næring (Gading & Rohte 2022). Ifølge en svensk studie ser antallet sykefraværstilfeller ut til å være høyere, men med noe kortere varighet, ved store sammenlignet med små arbeidsplasser (Lindgren 2012). Sykefraværet er høyere i offentlig sektor, men det skyldes i hovedsak forskjeller i type produksjon og sammensetning av arbeidsstyrken (Proba 2016, Mastekaasa 2016, Mastekaasa 2020). Proba (2016) fant at en større andel av virksomhetene i kommunal enn i privat sektor rapporterer at de har ansatte med nedsatt funksjonsevne som får tilpasset sin arbeidssituasjon. Når en kontrollerer for de ansattes kjønn, alder, ansiennitet, avtalt arbeidstid, yrke, kommunetype, næring og bedriftsstørrelse, er det små forskjeller mellom sektorene. Seleksjon av fraværutsatte individer til offentlig sektor ser også ut til å skape sektorforskjeller, i hvert fall for korttidsfravær (Mastekaasa 2020).

Individens sykefravær påvirkes av mange og til dels komplekse forhold, som blant annet kommer til uttrykk i mønstrene vi beskriver over. Et av disse forholdene er økonomiske insentiver i form av inntektskompensasjon ved sykdom.

Den norske offentlige sykelønneren blir i en del sammenhenger omtalt som sjenerøs og blir med jevne mellomrom diskutert i offentligheten (Dale-Olsen 2018). En bekymring er at den norske ordningen blir utnyttet ved at arbeidstakere vil ha incentiver til å motta sykepenger uten at de egentlig er syke. Et forslag som gjerne dukker opp i denne diskusjonen, er å kutte i inntektskompensasjonen, enten ved å innføre karensdager eller å kutte i kompensasjonsgraden. Ved hjelp av slike endringer ønsker forkjemperne å oppnå lavere offentlige utgifter til sykelønn, lavere sykefravær og at syke arbeidstakere raskere kommer tilbake til jobb. Hva endringer i sykelønnsordningen vil føre til, er imidlertid vanskelig å forutse. Det kan tenkes at en vil oppnå redusert sykefravær på kort sikt, men dersom arbeidstakere føler seg tvunget til å arbeide til tross for sykdom, kan innstramminger i ordningen også ha negative helseeffekter og gi økt sykefravær på lengre sikt. I Norge har ordningen stort sett vært uendret siden 1978, og en mangler derfor norsk empiri om effekter av kutt. Teori og studier av reformer fra andre land tyder på at kutt i sykelønnsordningen i gjennomsnitt reduserer sykefraværet, men dette bildet er ikke entydig for alle grupper av arbeidstakere. Kvinner og personer med langtidsfravær blir for eksempel mindre berørt enn andre (f.eks. Dale-Olsen 2018, Grasdahl 2016, Henrekson & Persson 2004, Johansson & Palme 2002). En viktig konsekvens av kutt i sykelønn er at arbeidstakere som ikke endrer atferd, blir like fraværende, men med dårligere levekår, noe som fører til at ulikheten i samfunnet øker. Økonomiske innstramminger ser ut til å redusere sykefraværet, men en risikerer at marginale arbeidstakere går over på andre trygdeordninger og ut av arbeidsstyrken. På den andre siden kan (for) sjenerøse velferdsordninger gi svakere økonomiske incentiver til å opprettholde tilknytningen til arbeidslivet i (Grasdahl 2016).

Å øke antall egenmeldingsdager og samtidig beholde full lønnskompensasjon fra første fraværsdag, vil innebære en ytterligere utvidelse av noe mange mener er en sjenerøs ordning. Det kan medføre økte kostnader for virksomhetene dersom utvidelsen fører til høyere egenmeldt og/eller legemeldt sykefravær. Det er imidlertid ikke gitt at det vil skje. Vi kommer nærmere inn på dette, særlig i kapittel 5 og 6.

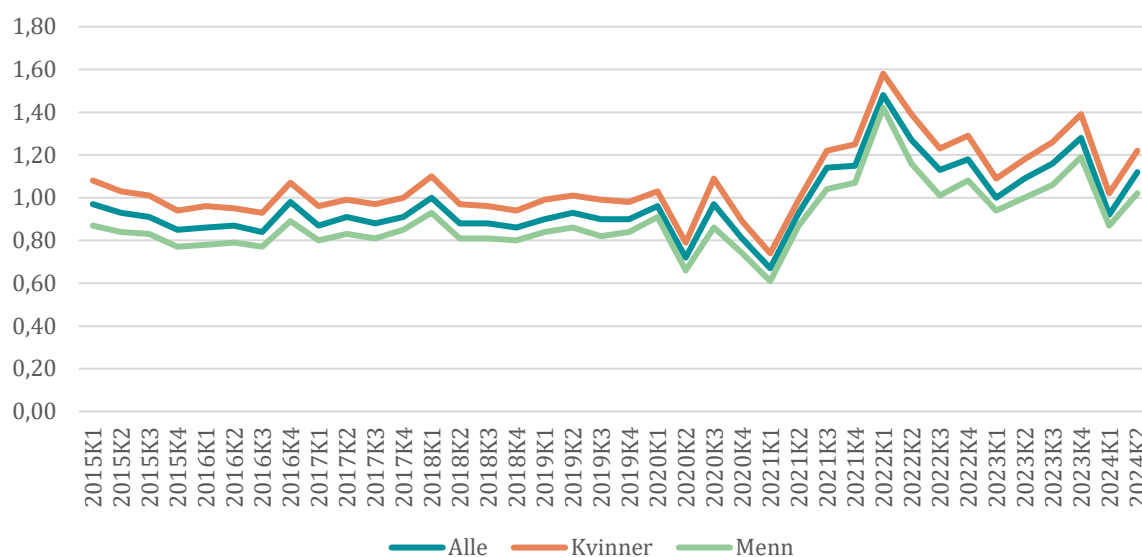
## 2.2 Variasjon i bruk av egenmeldinger

Den beste kilden til data om egenmeldt sykefravær er som nevnt SSBs kvartalsvise utvalgsundersøkelse til norske virksomheter. Virksomhetene oppgir aggregerte opplysninger om egenmeldt fravær blant sine ansatte, totalt og etter kjønn. Undersøkelsen inneholder ikke opplysninger om egenmeldinger på individnivå og gir derfor begrensede muligheter til å studere mønstre i det egenmeldte sykefraværet. Basert på denne undersøkelsen produserer SSB løpende statistikk over egenmeldt fravær.

SSB publiserer kvartalsvis statistikk over utvikling i sykefraværsprosent både for egenmeldt og legemeldt sykefravær. Statistikken inkluderer antall sykefraværsdager dokumentert med egenmelding eller sykmelding som faller innenfor kvartalet uavhengig av om de startet/sluttet i et annet kvartal eller ikke. Sykefraværsprosenten måler antall sykefraværsdagsverk som prosentandel av

avtalte dagsverk. Figur 2.1 viser utviklingen i sykefraværsprosent for egenmeldt fravær de siste årene basert på denne statistikken.<sup>4</sup>

**Figur 2.1** Sesongjustert sykefraværsprosent for egenmeldt sykefravær etter kjønn. 1. kvartal 2015- 2. kvartal 2024



Kilde: SSB

Det egenmeldte sykefraværet var rimelig stabilt frem til pandemien, men det har vært større svingninger i pandemiårene og høyere egenmeldt fravær etter pandemien sammenlignet med før pandemien. Det egenmeldte sykefraværet falt i siste kvartal 2023, men har økt igjen i 2024. I likhet med legemeldt fravær er det egenmeldte fraværet høyere blant kvinner enn blant menn.

I 2. kvartal 2024 utgjorde egenmeldt sykefravær om lag 16 prosent av det totale sykefraværet; 13 prosent blant kvinner og 19 prosent blant menn (SSB 2024: Statistikkbanken kildetabell 12439). Selv om det er adgang til å benytte egenmelding i arbeidsgiverperioden, er en betydelig andel av det legemeldte sykefraværet korttidsfravær. Telle mfl. (2018) fant at sykefravær på inntil 16 dager sto for 63 prosent av alle påbegynte tilfeller i 2016. De utgjorde likevel kun 13 prosent av de legemeldte *sykefraværsdagene* i de samme tilfellene. Lange sykefraværstilfeller vil derfor har stor innvirkning på den totale sykefraværsprosenten, som omfatter både legemeldt og egenmeldt sykefravær.

Detaljerte data om egenmeldinger finnes kun i interne systemer hos den enkelte virksomhet og er dermed vanskelig tilgjengelig for forskning. Vi vet derfor langt mindre om mønstrene i det egenmeldte fraværet. Det ser imidlertid ut til å være mindre variasjon i egenmeldt fravær på tvers av kjennetegn ved arbeidsplassen og sammensetningen av de ansatte enn det som er tilfellet for det legemeldte sykefraværet. Kjønnsforskjellene er for eksempel langt større for legemeldt fravær enn for egenmeldt fravær (Nossen 2019). I 2. kvartal 2024 hadde kvinner 77 prosent høyere legemeldt fravær enn menn, mens det tilsvarende tallet for

<sup>4</sup> <https://www.ssb.no/statbank/table/12439/>



egenmeldte fravær var 20 prosent (SSB 2024). Proba (2016) finner at det er små forskjeller i det egenmeldte sykefraværet mellom sektorer.

For å virkelig kunne studere mønstre og variasjoner i egenmeldt fravær trenger vi data på individnivå. Bergsvik, Markussen og Raaum (2011) fikk tilgang til slike data fra et konsern med 700 ansatte over en periode på fem år. Konsernet hadde utvidet rett til egenmelding i tråd med den tidligere IA-avtalen (åtte dager, i totalt 24 dager i løpet av en 12-måneders periode). I analyser av disse dataene fant forskerne variasjon i bruk av egenmelding etter alder og kjønn: Omtrent halvparten av mennene og en tredjedel av kvinnene hadde ikke egenmeldt sykefravær i løpet av et kalenderår. Noen flere menn enn kvinner hadde to egenmeldinger, men kjønnsforskjellene var omvendt for tre til seks forløp. De fant videre at andelen med egenmeldt fravær var noe høyere blant unge arbeidstakere, mens hvert enkelt forløp varte lenger for eldre arbeidstakere enn for yngre.

Det var også stor spredning i bruken av egenmeldinger. Mens mange ikke brukte retten overhodet, hadde noen få et betydelig egenmeldt fravær. 18,5 prosent av de ansatte hadde flere enn én egenmelding i to påfølgende kalenderår. Bergsvik mfl. (2011) fant ingen tegn til misbruk av ordningen, f.eks. i form av høyere egenmeldt fravær på mandager og fredager. De fant heller ingen indikasjoner på at egenmeldt fravær erstattet legemeldt fravær, og det var få tegn til at ansatte tok ut egenmeldinger forut for et lengre legemeldt forløp. I deres datamateriale hadde kun 204 av 4 370 (4,7 prosent) ugraderte legemeldte sykmeldinger et egenmeldt fraværsløp i umiddelbar forkant. Ved å utvide til syv dager forut for legemeldingen fant de egenmeldinger i 8,9 prosent av tilfellene.

Sumanen mfl. (2017) undersøker hvordan det egenmeldte sykefraværet varierer med yrkesstatus blant unge ansatte i Helsinki kommune. Ansatte i kommunesektoren i Finland kan ta opptil tre egenmeldingsdager av gangen med full lønn. De fant at variasjonen i egenmeldt sykefravær skiller seg fra det som vanligvis observeres for legemeldt sykefravær ved at det ikke er en entydig sammenheng mellom yrkets status og egenmeldt fravær.

Det har, så vidt oss bekjent, vært få studier av variasjon i bruken av egenmelding i de senere år. De siste årene har fjern- og hjemmekontorløsninger blitt mer utbredt. Disse ordningene kan ha konsekvenser for både egenmeldt og legemeldt sykefravær. En nylig studie fant høyere egenmeldt sykefravær blant ansatte med kontorplasser i åpne landskap sammenlignet med ansatte med cellekontorer, mens ansatte med tilgang til hjemmekontor hadde lavere egenmeldt sykefravær enn ansatte uten tilgang til hjemmekontor. Blant ansatte med tilgang til hjemmekontor var forskjellen mellom cellekontor og åpent landskap ikke lenger signifikant. (Borge mfl. 2023).

## 2.3 Effekter av utvidet rett til egenmelding

I 2022 gjennomførte Fafo en undersøkelse blant tillitsvalgte fra LOs fagforbund med spørsmål om egenmelding. Litt over halvparten svarte at arbeidsplassen har utvidet egenmelding ved sykdom, rundt en fjerdedel svarte nei, mens en femtedel var usikre. Det var en høyere andel blant tillitsvalgte ved store arbeidsplasser som svarte at de har en slik avtale enn ved små arbeidsplasser (Flatland 2022).

Cochrane utarbeidet i 2019 en oversikt over effektene på sykefravær av å innføre, avslutte eller endre perioden med egenmelding (Kausto mfl. 2019). Fem studier ble inkludert i analysen: Tre fra Norge; Fleten mfl. 2009, Saksvik & Nytrø 2001 og Torsvik & Vaage 2014, én fra Sverige; Hesselius mfl. 2005 og en eldre studie fra Storbritannia; Taylor 1969. Studien fra Sverige ble kategorisert som en randomisert kontrollert studie, mens de andre studiene ble kategorisert som før/etter-analyser med kontrollgruppe. Studien fra Storbritannia evaluerte effekten av å innføre egenmelding, mens de andre evaluerte effekten av utvidet egenmelding på antall egenmeldingsperioder, antall sykefraværsdager i hver periode med sykefravær eller på tapt arbeidstid på grunn av sykefravær. Kausto mfl. (2019) konkluderer med at resultatene er sprikende og usikre. Studiene fra Storbritannia og Sverige er basert på regelendringer som ligger langt tilbake i tid (på 1960- og 1980-tallet) og har dessuten redusert overføringsverdi til Norge som følge av andre kontekstuelle forhold som arbeidsmarkedsstruktur, kultur og institusjoner. Vi omtaler derfor bare studiene fra Norge.

Saksvik & Nytrø (2001) vurderte effektene av et kontrollert forsøk med utvidet egenmelding i en norsk kommune i 1997. Forsøket innebar at en gruppe ansatte i helsesektoren fikk anledning til å benytte egenmelding i fem dager fire ganger i året. Det ble gjennomført en spørreundersøkelse blant 165 ansatte i behandlingsgruppa og 100 personer i kontrollgruppa før og etter intervensjonen som varte i ett år. Resultatene viste ingen forskjeller i utviklingen i sykefraværnivået i de to gruppene, men forfatterne fant tegn til reduserte plager forbundet med «forkjølelse/influenza» og «muskel/skjelett» i gruppa som benyttet utvidet egenmelding. Et annet resultat av forsøket var at bruken av egenmeldinger økte i begge gruppene og holdt seg på et høyere nivå også etter at forsøket var avsluttet.

Fleten mfl. (2009) evaluerte et kontrollert forsøk med utvidet egenmelding i Kristiansand kommune i 2002. Ansatte fikk rett til egenmeldt sykefravær i inntil 50 dager, fordelt på én til ti perioder. I forsøket inngikk en forutsetning om dialog med arbeidsplassen for både egenmeldt og legemeldt fravær etter fem fraværsdager. Resultater fra forsøket viste at egenmelding i stor grad erstattet legemelding for fravær med inntil én ukes varighet. Gjennomsnittslengden på sykefraværet i arbeidsgiverperioden på 16 dager ble redusert med 0,8 dager. Antall korte sykefravær og andel ansatte med korttidsfravær økte, men det var likevel ingen økning i sykefraværet målt som prosent av mulige arbeidsdager i arbeidsgiverperioden (Fleten mfl. 2009). Selv om studien omtales som et kontrollert forsøk, gjør manglende rapportering av utviklingen i kontrollkommunen det vanskelig å vurdere effekter.

Torsvik & Vaage (2014) vurderte effektene av et tilsvarende forsøk som ble igangsatt i Mandal kommune i 2008. Resultatene ble senere publisert i Ferman, Torsvik, & Vaage (2023). Utvidet rett til egenmelding i opptil ett år førte ikke til økning i sykefraværet, men snarere til lavere sykefravær blant kvinnelige arbeidstakere (Ferman mfl. 2019). Rett til utvidet egenmelding reduserte dermed kjønnsforskjellene i sykefraværet. Forfatterne fant også at antall egenmeldinger ble redusert, men at den gjennomsnittlige varigheten på de gjenværende fraværstilfellene økte.

I forsøksprosjektet «Egenmelding 365» fikk de ansatte anledning til å bruke egenmelding ved sykdom i inntil 365 dager. 12 virksomheter deltok i forsøket. Proba (2016) fant at bruken av gradert fravær økte, men at ordningen hadde liten

effekt på det samlede sykefraværet. I «Egenmelding 365» ble den utvidede egenmeldingsordningen brukt vesentlig mindre enn forventet (Proba 2016). Blant ansatte som hadde sykefravær over åtte dager, oppga 35 prosent at de kun hadde brukt egenmelding, men dette varierte mye mellom virksomhetene som var med. De ansatte hos virksomhetene som deltok i forsøket, kunne benytte sykmelding fra lege dersom de ønsket det. Årsakene til lite bruk av egenmeldinger handlet i hovedsak om svakt engasjement blant nøkkelpersoner i virksomhetene og/eller dårlig forankring i organisasjonene, i tillegg til preferanser, kultur, holdninger og tillit i virksomhetene og avdelingene. I en del tilfeller var ikke legen klar over ordningen og skrev ut sykmelding rutinemessig (Proba 2016).

Hoff mfl. (2022) undersøker effekten av å ha IA-avtale (med utvidet rett til egenmelding) på retur til arbeid og sannsynlighet for nye sykmeldinger blant arbeidstakere som har vært sykemeldte. De sammenligner virksomheter med og uten IA-avtale og følger arbeidstakere som var fulltidssykemeldt i over 16 dager i perioden 2004-2010, i 500 dager etter første fraværsperiode. Resultatene tyder på at arbeidstakere i IA-virksomheter har høyere sannsynlighet for retur til arbeid etter sykmelding og lavere sannsynlighet for senere fulltidssykmelding. Hoff mfl. (2022) finner også en liten økning i bruk av gradert sykmelding for arbeidstakere med IA-avtale. For personer som har vært sykemeldt, ser dermed IA-avtalen ut til fremme yrkesdeltagelse og redusere sykefravær. Utvidet rett til egenmelding er imidlertid bare ett av flere punkt i IA-avtalen, og studien er ikke randomisert. Vi kan derfor ikke vite om forskjellene Hoff mfl. observerer, skyldes IA-avtalen eller egenskaper ved virksomheter som har valgt å signere den. Vi kan heller ikke skille ut eventuelle effekter av utvidet rett til egenmelding fra øvrig IA-arbeid.

At de ansatte får utvidet rett til bruk av egenmeldinger betyr ikke nødvendigvis at de benytter seg av denne retten med påfølgende økning i sykefraværet. Tidligere studier har sprikende funn, og noen av dem kan tyde på det motsatte, også i tilfeller der utvidet rett til legemelding går langt utover de 16 dagene som inngår i arbeidsgiverperioden i dagens ordning.

## 3 Omfanget av utvidet rett til egenmeldinger

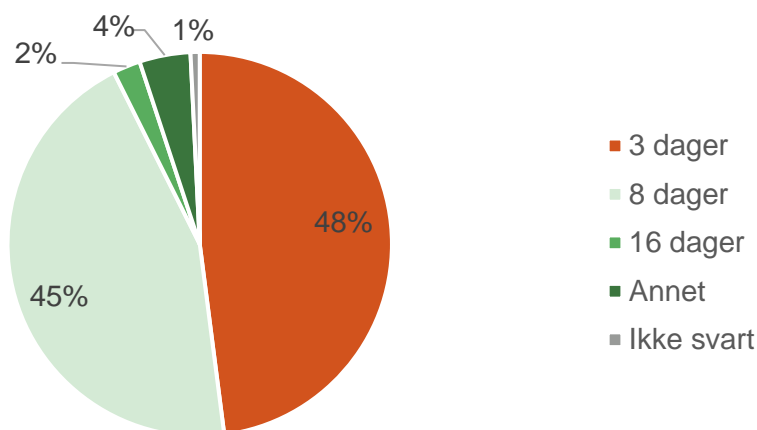
I dette kapitlet gjør vi rede for hvor stor andel av virksomheter og arbeidstakere i Norge som har utvidet rett til egenmelding. Vi ser nærmere på utformingen av egenmeldingsordningene, variasjoner etter kjennetegn ved virksomhetene og arbeidstakerne og i hvilken grad arbeidstakerne er klar over hvilken ordning de har. Videre ser vi på hvordan arbeidsgiverne informerer om ordningen og i hvilken grad de overholder drøftingsplikten.

Hovedkilden til informasjon om omfanget av utvidet rett til egenmelding er SSBs egenmeldingsundersøkelse. Vi har supplert med informasjon fra Probas egen arbeidsgiverundersøkelse, en utvalgsundersøkelse Proba gjennomførte blant Virkes medlemsbedrifter i mars 2024, samt resultater fra Arbeidsgiverbarometeret i staten for 2024. Vi refererer også til resultater fra Probas arbeidstakerundersøkelse og Probas arbeidsgiverundersøkelse.

### 3.1 Egenmeldingsordninger blant virksomhetene

I SSBs egenmeldingsundersøkelse var det i 2. kvartal 2024 52 prosent av virksomhetene som oppga at de hadde gitt anledning til egenmeldingsperiode utover tre sammenhengende kalenderdager. Blant virksomheter med utvidet rett til egenmelding er den vanligste ordningen at egenmeldingsperioden varer i åtte kalenderdager. I 2. kvartal 2024 gjelder dette 87 prosent av alle virksomhetene som oppgir at de har rett til utvidet egenmelding. De utgjør 45 prosent av alle virksomhetene. Resten fordeler seg på både kortere og lengre egenmeldingsperioder. Omtrent seks prosent har en egenmeldingsperiode på mellom fire og syv dager, mens 2 prosent har mellom ni og femten dager. Videre svarte fem prosent at de har en egenmeldingsperiode på 16 dager. Figur 3.1 viser andelen virksomheter med utvidet rett og hva slags ordning de har.

Figur 3.1 Andel virksomheter etter egenmeldingsordning. N=9434



Kilde: SSB egenmeldingsundersøkelse 2. kvartal 2024

I Probas arbeidsgiverundersøkelse spurte vi i tillegg virksomhetene om hvor mange egenmeldingsdager de ansatte kunne ha i løpet av 12 måneder. Flertallet

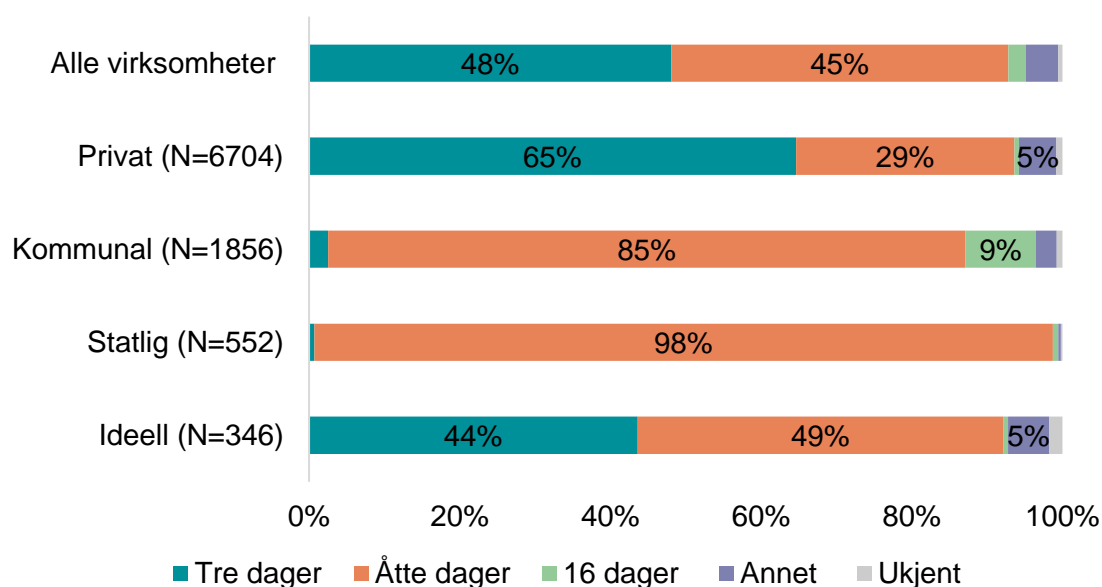
av virksomhetene (58 prosent) oppgir at de har totalt 12 dager egenmelding i løpet av en 12-måneders periode. 30 prosent svarte at de har totalt 24 dager, mens kun én prosent svarte at de har totalt 64 dager.

### 3.1.1 Variasjoner etter sektor og næring

Andelen virksomheter som oppgir at de har utvidet rett til egenmelding, er ulik på tvers av kildene vi har opplysninger fra. I Probas arbeidsgiverundersøkelse oppgir 30 prosent av virksomhetene at de har rett til åtte dager egenmelding, fire prosent har 16 dager og 36 prosent av virksomhetene har andre egenmeldingsperioder på mer enn tre dager. I undersøkelsen blant Virkes medlemsbedrifter oppgir kun 17 prosent at de har åtte dager, tre prosent at de har 16 dager og ytterligere seks prosent har andre egenmeldingsperioder på mer enn tre dager. I Statens arbeidsgiverbarometer (2024) oppgir langt flere, totalt 97 prosent av alle statlige virksomheter, at de har rett til åtte dager egenmelding.

At andelen virksomheter som oppgir at de har utvidet rett til egenmelding, er forskjellige, skyldes ulik fordeling av virksomheter pr. sektor i de ulike kildene. Vi vurderer SSBs egenmeldingsundersøkelse til å være den beste og mest representative for det totale omfanget av ulike egenmeldingsordninger. I Probas arbeidsgiverundersøkelse er det en noe høyere andel virksomheter fra privat sektor og en lavere andel fra kommunal sektor enn i SSBs egenmeldingsundersøkelse. Virkes medlemsbedrifter er utelukkende i privat sektor, og i Statens arbeidsgiverbarometer er det kun statlige virksomheter. Utvidet rett til egenmelding er videre langt mer vanlig i offentlig enn i privat sektor. Det fremgår av Figur 3.2.

Figur 3.2 Andel virksomheter etter sektor og egenmeldingsordning. N=9434



Kilde: SSBs egenmeldingsundersøkelse 2. kvartal 2024.

Per 2. kvartal 2024 har omtrent alle virksomheter i statlig og kommunal sektor som har deltatt i egenmeldingsundersøkelsen, oppgitt at de har utvidet rett til egenmelding. Til sammenligning er det kun en tredjedel av virksomhetene i privat

sektor som oppgir det samme. I ideell sektor gjelder dette litt over halvparten. Det er vanligere med 16 dager egenmeldingsperiode i offentlig sektor enn i privat, og tilsvarende er det vanligere med korte egenmeldingsperioder (4-7 dager) i privat sektor enn i offentlig.

Vi finner også stor variasjon mellom ulike næringer i andelen virksomheter med utvidet rett til egenmelding, men denne variasjonen henger tett sammen med sektor. For eksempel er andelen med utvidet rett til egenmelding høyest blant virksomheter innenfor helse- og sosialtjenester (90 prosent) og undervisning (95 prosent), næringer hvor flertallet av virksomhetene er innenfor statlig eller kommunal sektor. Utvidet egenmelding er mindre vanlig blant virksomheter innenfor næringer som hovedsakelig er å finne i privat sektor. For eksempel oppgir 28 og 30 prosent av virksomhetene innenfor henholdsvis overnattings- og serveringsvirksomhet og bygg- og anleggsvirksomhet at de har utvidet rett til egenmelding. Blant virksomheter i næringer som finnes i både privat og offentlig sektor, finner vi også en tydelig «sektoreffekt» der andelen med utvidet rett til egenmelding er langt høyere blant virksomheter i statlig og kommunal sektor enn i privat sektor. I Tabell 3.1 viser vi andelen virksomheter som gir rett til mer enn tre dager egenmelding etter næring.

*Tabell 3.1 Andel virksomheter med utvidet rett til egenmelding etter hovednæringsområde. (N=9434)*

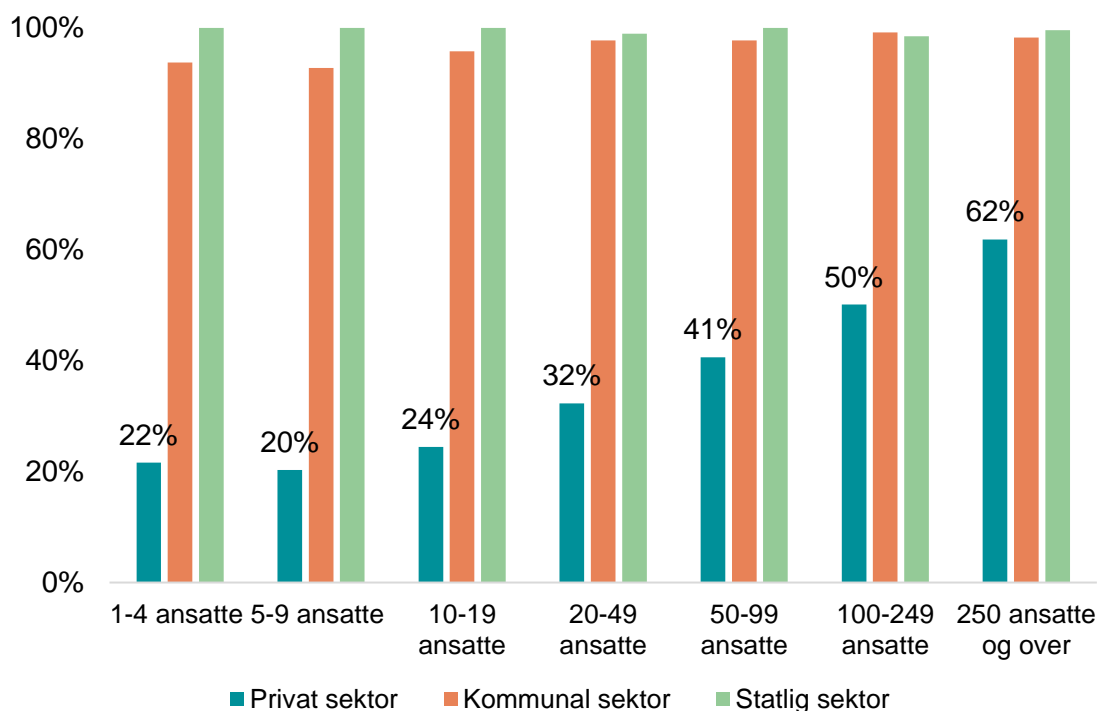
Næring	Andel	N
Offentlig adm. og forsvar, og trygdeord underlagt off.forv.	99 %	395
Undervisning	95 %	779
Helse- og sosialtjenester	90 %	984
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	79 %	152
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	60 %	162
Annen tjenesteyting	58 %	421
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	54 %	223
Bergverksdrift og utvinning	48 %	166
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	48 %	320
Industri	46 %	924
Transport og lagring	46 %	431
Informasjon og kommunikasjon	42 %	88
Forretningsmessig tjenesteyting	40 %	545
Bygge- og anleggsvirksomhet	34 %	619
Varehandel, reparasjon og motorvogner	30 %	1410
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	30 %	607
Jordbruk, skogbruk og fiske	29 %	217
Overnattings- og serveringsvirksomhet	28 %	478
Omsetning og drift av fast eiendom	28 %	144

Kilde: SSB egenmeldingsundersøkelse 2. kvartal 2024.

### 3.1.2 Variasjoner etter størrelsen på virksomheten

Utvidet rett til egenmelding er vanligere blant større virksomheter enn blant små (målt i antall ansatte). Det er i hovedsak virksomheter i privat sektor som driver dette mønsteret. I kommunal og statlig sektor har tilnærmet alle virksomheter mer enn tre dagers sammenhengende egenmeldingsperiode uavhengig av antall ansatte i virksomheten. Dette fremkommer tydelig i Figur 3.3. Oversikten i figuren er basert på den siste rapporteringen vi har data fra (2. kvartal 2024).

Figur 3.3 *Andel virksomheter med mer enn tre dagers sammenhengende egenmeldingsperiode etter sektor og antall ansatte. N=9434*



Kilde: SSB egenmeldingsundersøkelse 2. kvartal 2024.

Vi finner det samme mønsteret i Probas arbeidsgiverundersøkelse og i Virkeundersøkelsen. Kun 19 prosent av virksomhetene med flere enn 200 ansatte har minimumsordningen med tre dager, mens dette gjelder 73 og 78 prosent av virksomhetene med henholdsvis 5-10 ansatte og 11-20 ansatte. Det er i hovedsak andelen virksomheter med åtte dagers egenmeldingsperiode som varierer. Uavhengig av bedriftsstørrelse er det en lav andel virksomheter som har 16 dagers egenmeldingsperiode.

I utvalget fra Virkeundersøkelsen hadde flertallet av de store virksomhetene åtte dagers sammenhengende egenmeldingsperiode (53 prosent). Bare 10 prosent av de små virksomhetene hadde så lang egenmeldingsperiode og 26 prosent av de mellomstore. Andelen av store og små virksomheter med 16 dagers egenmeldingsperiode er omtrent like stor.

### 3.1.3 Antall ansatte, sektor og sentralitetsklasse etter egenmeldingsordning

Variasjonene i bruken av utvidet rett til egenmeldinger kommer også tydelig frem dersom vi ser på kjennetegn ved virksomheter som har de ulike ordningene. I Tabell 3.2 gir vi enkel deskriptiv statistikk for virksomheter med ulike egenmeldingsordninger. Tallene er basert på opplysninger fra 2. kvartal 2024. Gjennomsnittlig antall ansatte er høyest i virksomheter med åtte dager egenmeldingsperiode. Videre er omtrent samtlige virksomheter med minimumsordningen å finne i privat sektor. Blant virksomheter med 16 dager egenmelding er de fleste i kommunal sektor.

Basert på opplysninger om de ansattes arbeidskommune har vi koblet på sentralitetsklasse slik disse er definert av SSB.<sup>5</sup> I virksomheter med flere lokasjoner der de ansatte er fordelt over flere arbeidskommuner, har vi brukt den arbeidskommunen der virksomheten har flest ansatte. Fordelingen etter sentralitetskode er også litt forskjellig der særlig virksomheter med 16 egenmeldingsdager skiller seg ut. Det er en langt høyere andel blant dem med sentralitetskode 3 og 4.

Tabell 3.2 *Antall ansatte, sektor og sentralitetsklasse blant virksomheter med ulike egenmeldingsordninger. N=9434*

	3 dager	8 dager	16 dager	Annet	Ukjent
<b>N</b>	4536	4224	219	406	49
<b>Gj.snitt antall ansatte</b>	63,3	155,5	74,3	75,5	
<b>Sektor</b>					
Ideell	3 %	4 %	1 %	5 %	
Kommunal	1 %	37 %	79 %	13 %	
Privat	96 %	46 %	18 %	82 %	
Statlig	0 %	13 %	2 %	0 %	
<b>Sentralitetskode</b>					
1 og 2 (høy)	58 %	50 %	20 %	53 %	
3 og 4 (middels)	31 %	37 %	64 %	32 %	
5 og 6 (lav)	11 %	13 %	16 %	14 %	

Kilde: SSB egenmeldingsundersøkelse 2. kvartal 2024

### 3.1.4 Utvidet rett til egenmelding – utvikling over tid

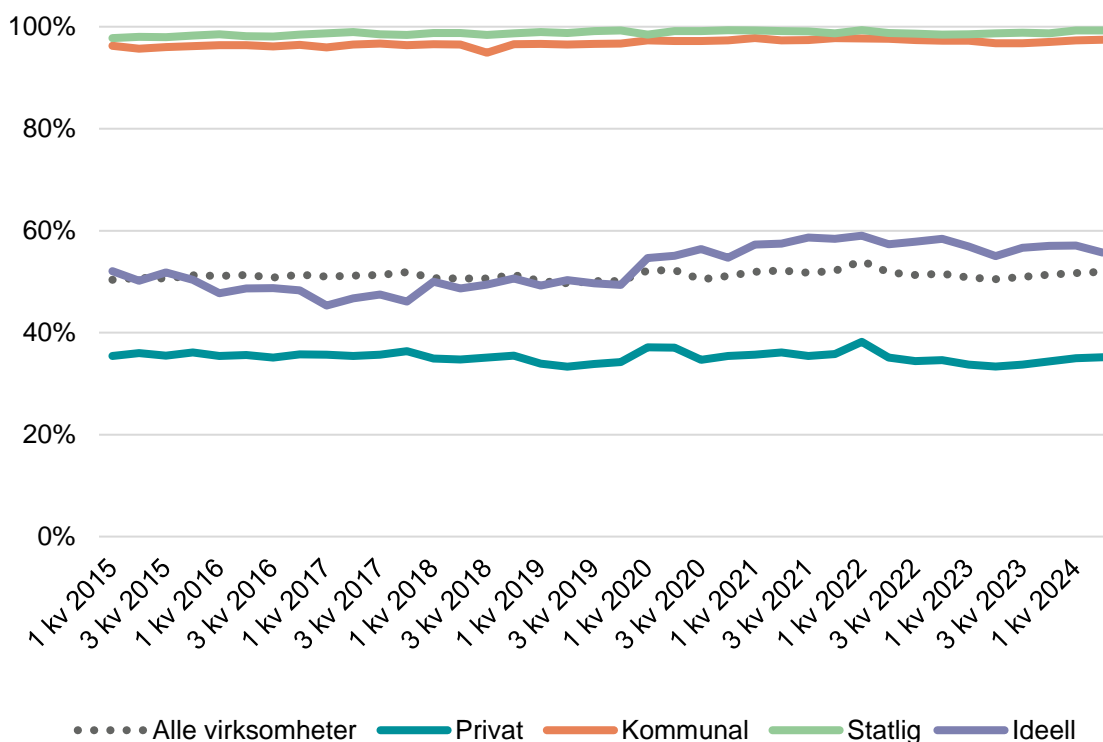
Andelen virksomheter som tilbyr utvidet rett til egenmelding, det vi si mer enn tre sammenhengende dager, har vært rimelig stabil de siste årene både i privat sektor, i offentlig sektor og sett under ett. I privat og i ideell sektor har det vært en

<sup>5</sup> <https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/128>



liten økning under pandemien, og i ideell sektor har denne andelen holdt seg på et litt høyere nivå etter enn før pandemien. Det fremgår av Figur 3.4.

**Figur 3.4** Andel virksomheter med mer enn tre dagers sammenhengende egenmeldingsperiode 2015-2024Q2, etter sektor



De stabile andelene tyder på at virksomheter som tidligere hadde lokale IA-avtaler med krav om åtte dagers egenmeldingsperiode, i stor grad har videreført denne ordningen når dette ikke lenger var et krav, inkludert privat sektor.

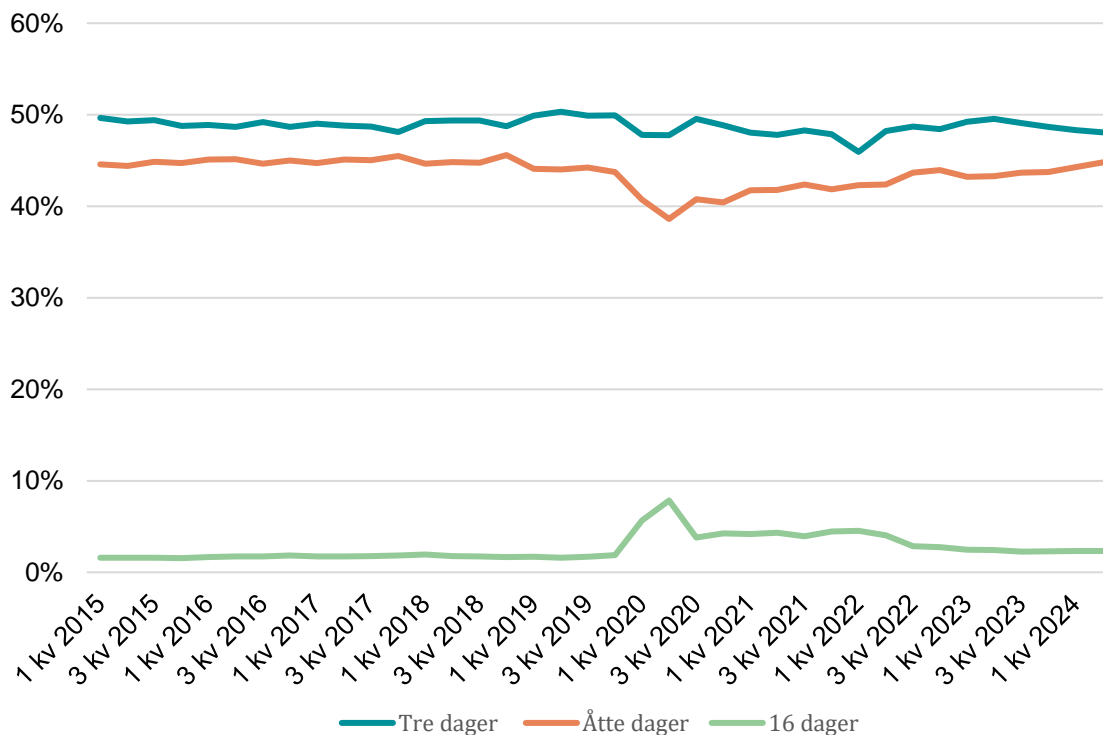
I utvalget fra Virke-undersøkelsen finner vi også at tidligere IA-virksomheter har en lengre periode for egenmelding enn virksomheter som ikke var IA-virksomheter før 2019. 56 prosent av tidligere IA-virksomheter hadde åtte dagers sammenhengende egenmeldingsperiode, mot 17 prosent i utvalget som helhet. Det er likevel få av Virkes medlemsbedrifter som har 16 dagers egenmeldingsperiode, også blant tidligere IA-virksomheter. Det gjelder syv prosent av disse virksomhetene. Selv om andelen er lav, er det likevel omtrent dobbelt så mange tidligere IA-virksomheter som har valgt å ha maksimal lengde på egenmeldingsperioden, sammenlignet med utvalget som helhet.<sup>6</sup>

Selv om andelen virksomheter med mer enn tre dagers egenmeldingsperiode har vært rimelig stabil, ser vi klare endringer ved starten av pandemien i antall egenmeldingsdager virksomhetene har. Allerede ved 1. kvartal 2020 ser vi en klar oppgang i andel virksomheter som hadde egenmeldingsperiode på 16 dager, fra to prosent i 4. kvartal 2019 til seks prosent i 1. kvartal 2020. Denne andelen økte videre til åtte prosent i 2. kvartal 2020, før den gikk ned igjen til om lag fire prosent gjennom 2022. I 2023 var denne andelen tilbake igjen på nivået før

<sup>6</sup> 231 tidligere IA-virksomheter og 615 virksomheter som ikke var IA-virksomheter før 2019 har svart på spørsmålet.

pandemien (2-3 prosent). Figur 3.5 viser utviklingen i andel virksomheter som har en egenmeldingsperiode på tre, åtte og 16 dager.

Figur 3.5 Andel virksomheter med egenmeldingsperiode på tre, åtte og 16 dager.



Kilde: SSB egenmeldingsundersøkelse

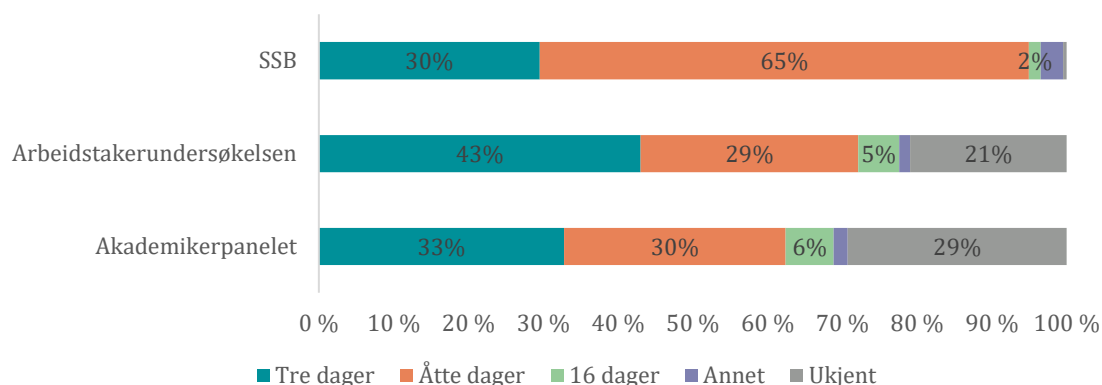
## 3.2 Egenmeldingsordninger blant arbeidstakerne

Andelen arbeidstakere som har utvidet rett til egenmelding samsvarer ikke nødvendigvis med andelen virksomheter som har det, fordi utvidet rett til egenmeldinger er mest utbredt blant store virksomheter som har mange ansatte. Vi har imidlertid brukt opplysninger om antall ansatte i virksomhetene som har deltatt i SSBs egenmeldingsundersøkelse til å kartlegge dette.

I tillegg har vi stilt spørsmål om type egenmeldingsordning i spørreundersøkelsen til arbeidstakerne. Akademikerne stilte de samme spørsmålene i sin undersøkelse til Akademikerpanelet. Basert på disse kildene kan vi også anslå hvor stor andel av arbeidstakerne som har utvidet rett til egenmelding og hva slags ordning de har. Ved hjelp av spørreundersøkelsen kan vi i tillegg avdekke hvor stor andel av arbeidstakerne som kjenner til hva slags ordning de har.

I Figur 3.6 viser vi type egenmeldingsordning blant arbeidstakerne både basert på SSBs egenmeldingsundersøkelse for 2. kvartal 2024, utvalget fra arbeidstakerundersøkelsen og fra Akademikerpanelet.

Figur 3.6 Andel arbeidstakere etter egenmeldingsordning.



Kilde: SSBs egenmeldingsundersøkelse 2. kvartal 2024 (N=1 255 001), Probas arbeidstakerundersøkelse (N=969) og Akademikerpanelet (1165).

Ifølge SSBs utvalgsundersøkelse har 30 prosent av arbeidstakerne minimumsordningen med tre dagers egenmeldingsperiode, 65 prosent har åtte dager og to prosent har 16 dager.

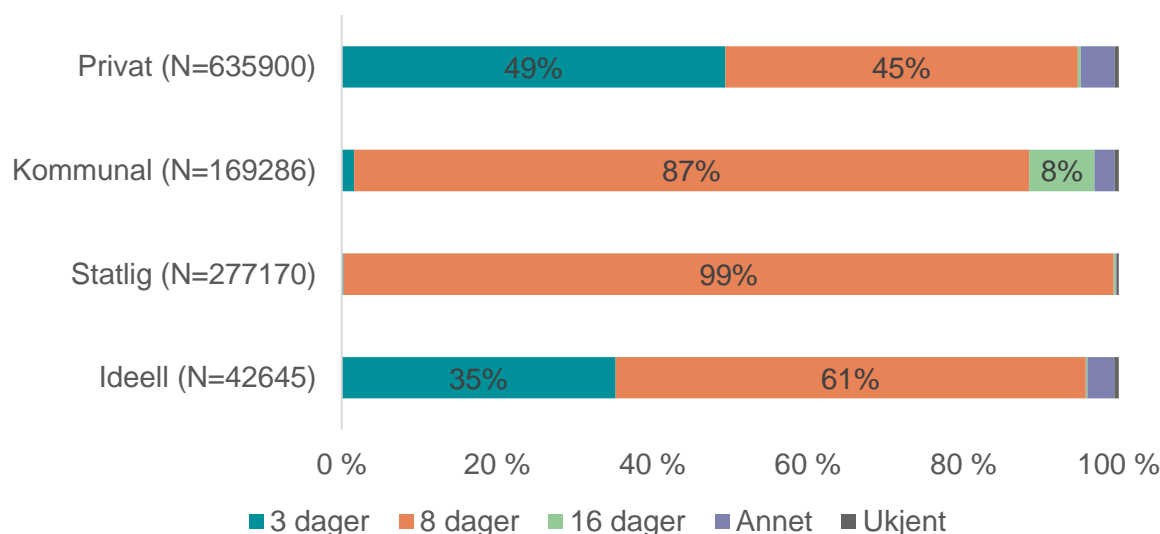
Andelen som oppgir at de har åtte dager, er en del lavere i vår arbeidstakerundersøkelse, men der er det også en relativt stor andel som ikke vet hvilken ordning de har. Vi ser det samme mønsteret i Akademikerpanelet, der andelen som ikke kjenner til egen ordning, er enda litt høyere.

Blant respondentene i Probas arbeidstakerundersøkelse som oppgir at de kjenner til egen ordning, var det 46 prosent som svarte at de har mer enn tre dagers sammenhengende egenmeldingsperiode. 48 prosent svarte at de har over 12 dager i løpet av en 12-månedersperiode. Det er altså om lag halvparten av arbeidstakerne som har utvidet egenmeldingsrett, blant dem som vet dette.

I analysen av Probas arbeidstakerundersøkelse har vi også undersøkt hvordan andelen med utvidet rett varierer med kjennetegn ved arbeidstakerne. Vi finner at kvinner oftere enn menn jobber i virksomheter med utvidet rett, det samme gjelder arbeidstakere i aldersgruppa 40-59 år sammenliknet med andre aldergrupper, og arbeidstakere med utdanning på masternivå sammenliknet med de med lavere utdanning. Disse kjennetegnene reflekterer hvilke næringer/yrker det er mest vanlig å ha utvidet rett i. Ifølge arbeidstakerundersøkelsen er det en overrepresentasjon av arbeidstakere med utvidet rett som jobber innen offentlig forvaltning og tjenesteyting, helse/omsorg, forskning/utvikling, utdanning/undervisning, administrasjon/personalforvaltning, samt olje/gass og politi/sikkerhet.

I Figur 3.7 viser vi andelen arbeidstakere med ulike egenmeldingsordninger i privat, offentlig og ideell sektor. Andelen arbeidstakere med åtte dagers egenmeldingsperiode er høyere enn andelen virksomheter som tilbyr det (se Figur 3.2), særlig i privat og ideell sektor, siden utvidet rett til egenmelding er mer utbredt i store virksomheter. Ellers finner vi igjen de samme forskjellene, altså at en langt høyere andel av arbeidstakerne i offentlig sektor enn i privat og ideell sektor, har utvidet rett til egenmelding.

Figur 3.7 Andel arbeidstakere etter sektor og egenmeldingsordning. (N= 1 125 001)



Kilde: SSBs egenmeldingsundersøkelse 2.kv 2024.

### 3.3 Arbeidstakernes kjennskap til egenmeldingsordningene i egen virksomhet

Som vist i Figur 3.6 svarte en av fem arbeidstakere «vet ikke» på spørsmål om hvor lang sammenhengende egenmeldingsperiode de har rett til. Det var enda flere som svarte «vet ikke» på spørsmål om antall egenmeldingsdager de kunne ha i løpet av en 12-måneders. Det gjaldt 37 prosent. Andelen arbeidstakere som kjenner til hvilken egenmeldingsordning virksomheten har, er imidlertid høyere blant dem som selv har hatt sykefravær de siste 12 månedene enn blant dem som ikke har hatt det.

Det er en viss variasjon i andelen som kjenner til virksomhetens egenmeldingsordning etter arbeidstakerens kjønn og alder. Det er noe større andel av kvinner enn av menn som kjenner ordningen, mens sammenhengen mellom alder og kunnskap om ordningen er lite systematisk. Blant unge er det imidlertid en vesentlig høyere andel som selv har hatt sykefravær de siste 12 månedene enn blant eldre. Vi har derfor undersøkt hvordan kjennskap til egenmeldingsordningen varierer med kjønn, alder og eget sykefravær ved hjelp av logistiske regresjonsanalyser. Vi finner at det ikke er noen signifikant sammenheng mellom kjønn og kjennskap til egenmeldingsperioden når vi kontrollerer for alder og egen erfaring. Videre har de aller yngste lav kjennskap til ordningen, mens sammenhengen mellom egen erfaring (sykefravær) og kjennskap til egenmeldingsordningen er sterkt positiv. Siden det også er en høy andel blant de unge som har egen erfaring med sykefravær, har denne gruppen tilsynelatende god kjennskap til ordningen.

Hovedinntrykket fra intervjuene er også at mange ikke kjenner til hva slags ordninger de har for egenmeldinger på arbeidsplassen sin. Flere av de ansatte forteller at de ikke var kjent med at de hadde utvidet rett til egenmelding og at de har praktisert inntil tre dager med egenmelding når de har vært syke.

*Ingen vet noe om det. Vi visste ikke det før dette intervjuet. Har spurt noen kollegaer nå, det er ingen som vet det. Vi har skaffet oss sykmelding etter tre dager. (ansatt)*

Et mindre antall av de ansatte som vi har intervjuet, forteller at de kjente til reglene. Disse hadde fått informasjon gjennom rutinebeskrivelse, nyansatt-opplæring, avdelingsmøter o.l., tillitsvalgtverv eller fra leder i forbindelse med et konkret sykefraværstilfelle.

Intervjuene gir inntrykk av at kjennskapen til ordningen kan variere mellom ansatte i samme avdeling og mellom avdelinger i samme virksomhet/kommune. Blant annet kjente ansatte i kommuneadministrasjonen godt til reglene for egenmelding, mens ansatte i en helse- og omsorgstjeneste i den samme kommunen ikke gjorde det. Det siste kan bl.a. handle om hvor systematisk ledere informerer om ordningen.

### 3.4 Informasjon om egenmeldingsordningen

I arbeidsgiverundersøkelsen spurte vi arbeidsgiverne hvordan de informerer ansatte om egenmeldingsordningen (Figur 3.8). Flest, 44 prosent, svarer at de informerer som «felles skriftlig informasjon på intranett/HR-rutiner, e-post etc.». Det er også forholdsvis vanlig at nærmeste leder har et informasjonsansvar, 31 prosent svarer dette. Resultatene viser også at det er vanlig å informere om egenmeldingsordningen muntlig, f.eks. som felles informasjon på kontormøter og lignende. 20 prosent svarer at de ikke har en spesiell rutine for å informere om ordningen. En god del svarer også i «annet-feltet og oppgir «personalbok» eller «arbeidsreglement».

**Figur 3.8** Hvordan informerer dere ansatte om ordningene for egenmelding hos dere? (N=1447)



Vi spurte også arbeidstakerne om hvordan de får informasjon om egenmeldingsordningen i deres virksomhet. Kun arbeidstakere som hadde gitt et konkret svar på spørsmål om hvilken ordning virksomheten har, fikk dette

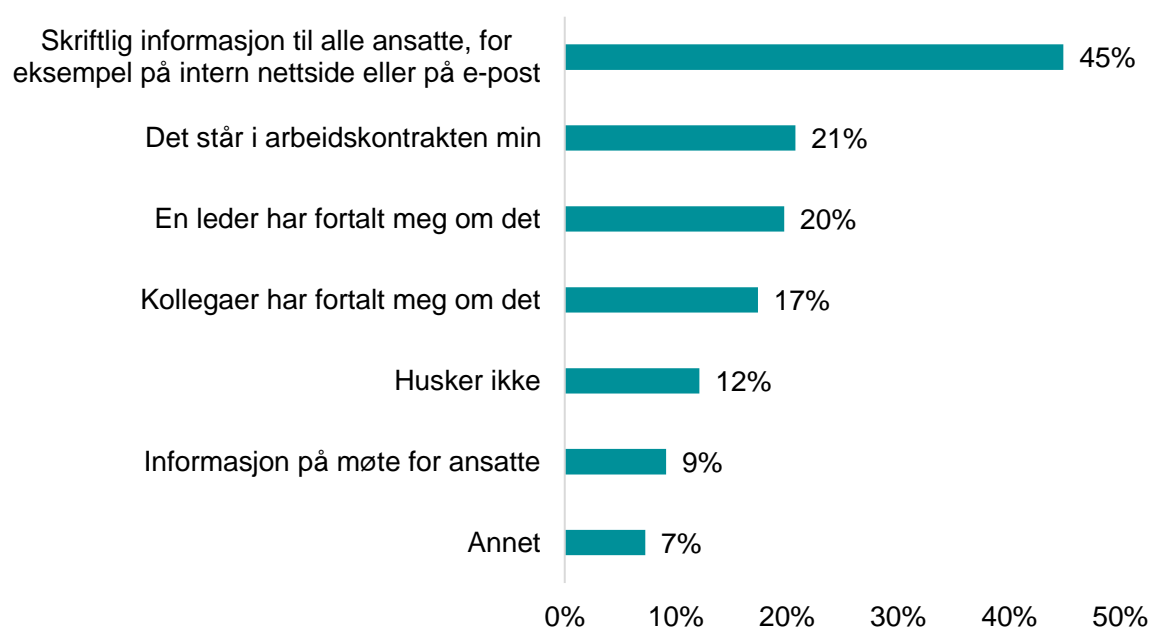
spørsmålet. Respondentene kunne velge flere svar. Som vist i Figur 3.9 var det 45 prosent blant arbeidstakerne som svarte at de hadde fått skriftlig informasjon – for eksempel på intern nettside eller på e-post. Dette samsvarer godt med det arbeidsgiverne oppgir.

Videre var det 21 prosent som oppga at det står i arbeidskontrakten deres og 20 prosent oppga at en leder har fortalt dem om det. Andelen som oppga at de hadde fått informasjon fra nærmeste leder, er altså lavere enn det arbeidsgiverne oppgir som rutine. Det er altså ikke helt samsvar mellom hvordan arbeidsgivere sier at det skal informeres, og hvordan arbeidstakerne oppfatter at det er gitt informasjon.

Syv prosent av arbeidstakerne oppga «Annet» på dette spørsmålet om hvordan de hadde fått informasjon om virksomhetens egenmeldingsordning, og utdypet det nærmere. De fleste av dem viser til personalhåndboka eller liknende interne dokumenter. Noen oppgir at de kjenner til ordningen gjennom sin rolle som nåværende eller tidligere leder, HR-medarbeider, tillitsvalgt eller annet.

Som nevnt er det en sterk sammenheng mellom egen erfaring med sykefravær og kjennskap til egenmeldingsordningen. Det er derfor nærliggende å anta at en del arbeidstakere etterspør og/eller får informasjon når det er aktuelt for dem, for eksempel ved å sjekke tilgjengelig skriftlig informasjon eller ved å spørre leder eller kollegaer.

Figur 3.9 Hvordan har du fått informasjon om reglene for egenmelding i din virksomhet? Probas arbeidstakerundersøkelse. N = 800



I intervjuene er det enkelte av lederne som forteller at de informerer om reglene for egenmelding i forbindelse med nyansettelser og at det står i rutinebeskrivelser. Andre forteller at de ikke rutinemessig eller aktivt informerer de ansatte om utvidet rett til egenmelding.

*Det er ikke opplyst, ikke informert om at vi har det. Så folk leverer sykmelding. Men de som har jobbet her lenge vet det. (leder)*

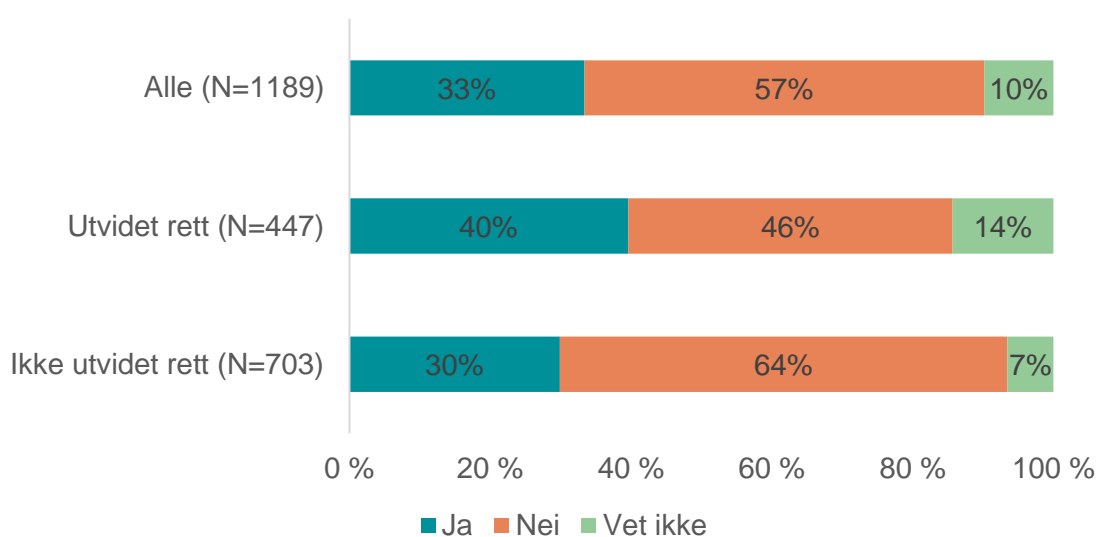
Den ene lederen begrunner dette med at de ønsker at de ansatte skal komme og jobbe det de klarer, og så kan de heller tilpasse arbeidsoppgavene. Hen antyder også at det kan være risiko for at de ansatte tar et par dager ekstra hjemme hvis arbeidsgiver informerte bredt om ordningen. Den samme lederen forteller at hen vurderer i det enkelte sykefraværstilfellet om hen skal informere om ordningen. I noen tilfeller kan være aktuelt å informere om at virksomheten har utvidet egenmelding.

### 3.5 Etterlever arbeidsgivere plikten til å drøfte utvidet rett til egenmelding med tillitsvalgte?

Ifølge folketrygdloven (§8-24) har arbeidsgivere plikt til å drøfte med de tillitsvalgte om det skal gis utvidet rett til å bruke egenmelding. I Probas arbeidsgiverundersøkelse fikk de som har ordning med tillitsvalgt eller verneombud, spørsmål om ledelsen har drøftet virksomhetens egenmeldingsordning med tillitsvalgte eller verneombud i løpet av de siste tre årene. Resultatene i Figur 3.10, viser at én av tre virksomheter rapporterer at de overholder drøftingsplikten. FAFO har stilt omtrent det samme spørsmålet til LO sitt tillitsvalgtpanel og finner en litt lavere andel. 26 prosent av LO's tillitsvalgte svarte at ledelsen har drøftet virksomhetens egenmeldingsordning med de tillitsvalgte i løpet av de siste to årene. 67 prosent svarte nei og 7 prosent svarte «vet ikke» (Ødegård og Andersen 2024). Tillitsvalgtpanelet består av om lag 4700 tillitsvalgte fra LO-forbundene.

Det er ingen vesentlige forskjeller mellom virksomheter som har tillitsvalgt og de som har verneombud. Blant virksomheter som har utvidet rett til egenmelding, er det imidlertid en noe høyere andel som oppgir at de har drøftet ordningen med tillitsvalgte enn blant dem som ikke har utvidet rett.

Figur 3.10 Har ledelsen drøftet virksomhetens egenmeldingsordning med tillitsvalgte eller verneombud i løpet av de siste tre årene?



## 4 Bruken av egenmeldinger og utvidet rett til egenmeldinger

I dette kapitlet ser vi på bruken av egenmeldinger i arbeidslivet som helhet og bruken av utvidet rett til egenmeldinger blant de arbeidstakerne som har mulighet til det. Vi vil anslå hvor mye av sykefraværet i arbeidsgiverperioden som dokumenteres med bruk av egenmelding og ved bruk av legeerklæring og belyse årsaker til at ansatte oppsøker lege og får legeerklæring i egenmeldingsperioden. Videre vil vi belyse sammenhengen mellom bruk av hjemmekontor og egenmeldinger.

Funn i dette kapitlet bygger på analyser av data fra både SSBs egenmeldingsundersøkelse og Probas arbeidstakerundersøkelse.

### 4.1 Bruken av egenmeldinger

Som omtalt i kapittel 2.2, har det egenmeldte sykefraværet vært rimelig stabilt frem til pandemien, men det har vært større svingninger i pandemiårene og høyere egenmeldt fravær under og etter pandemien sammenlignet med perioden før. I likhet med legemeldt fravær er det egenmeldte fraværet høyere blant kvinner enn blant menn.

I SSBs egenmeldingsundersøkelse har virksomhetene oppgitt antall dagsverk med egenmeldt sykefravær pr. kvartal, som er antallet arbeidsdager med egenmeldt sykefravær justert for stillingsprosent. For hver virksomhet har vi beregnet sykefraværsprosenten i virksomheten, altså antall dagsverk med egenmeldt sykefravær som prosentandel av avtalte dagsverk. Med regresjonsanalyser der vi bruker dette målet som utfall, finner vi også signifikante forskjeller mellom næring, sektor og bedriftsstørrelse.

Det egenmeldte sykefraværet er signifikant høyere i statlig og kommunal sektor enn i privat sektor, og lavest i ideell sektor. Det øker videre med bedriftsstørrelse, der fraværet pr. ansatt er høyere i store enn i små virksomheter. Gjennomsnittlig antall dagsverk med egenmeldt sykefravær er høyest i næringene helse- og sosialtjenester og industri. Disse mønstrene består når vi sammenligner like virksomheter. Sektorforskjellene er altså fortsatt signifikante når vi sammenligner virksomheter som er like store og i samme næring. Det er heller ikke slik at næring og sektor forklarer forskjellene mellom store og små virksomheter. Bedriftsstørrelse og sektor forklarer noe av forskjellen mellom næringer, men ikke alt. Se vedlegg D for fulle og spesifiserte regresjonsmodeller.

Vi har også undersøkt om bruken av egenmeldinger varierer med hva slags egenmeldingsordning virksomhetene har, altså om det egenmeldte sykefraværet er høyere eller lavere i virksomheter med utvidet rett. I tillegg til å sammenligne virksomheter i samme sektor, næring og bedriftsstørrelse har vi her tatt høyde for sammensetningen av arbeidsstyrken i virksomheten, blant annet kjønnsbalansen, utdanningsnivået og gjennomsnittsalderen blant arbeidstakerne. Resultater fra disse analysene beskriver vi nærmere i kapittel 6.



## 4.2 Bruken av egenmelding vs. legemelding

I arbeidstakerundersøkelsen spurte vi alle respondentene om sykefravær de siste 12 månedene og i hvilken grad de brukte sykmelding eller egenmelding. Det var 64 prosent av dem (641 personer) som hadde hatt sykefravær i løpet av det siste året – i én eller flere perioder. Vi spurte disse om hvor mange kalenderdager sykefraværet varte. De som hadde flere sykefraværsperioder, ble spurt om den lengste perioden – noe som betyr at vi ikke har informasjon om det totale sykefraværet de ansatte har. Vi mener likevel at variasjoner i svarene gir en god indikasjon på bruken av egenmeldinger vs. sykmeldinger.

Tabell 4.1 viser antall dager sykefravær i respondentenes lengste sykefraværsperiode. Vi ser at et flertall – 56 prosent – kun har hatt sykefravær i inntil 3 dager. 20 prosent har hatt sykefravær som har gått utover arbeidsgiverperioden.

Tabell 4.1 *Hvor mange kalenderdager varte denne sykefraværsperioden sammenhengende?*

	Andel	N
1-3 dager	56 %	359
4-8 dager	16 %	103
9-16 dager	8 %	54
Mer enn 16 dager	20 %	125
Total	100 %	641

Deretter spurte vi de som hadde hatt sykefravær, om de hadde brukt egenmelding, sykmelding eller begge deler i (den lengste) sykefraværsperioden – og i så fall hvor mange dager egenmelding de hadde brukt.<sup>7</sup> Svarfordelingen er vist i Tabell 4.2. Et stort flertall av alle respondentene brukte enten egenmelding i hele sykefraværsperioden (60 prosent), eller sykmelding i hele perioden (26 prosent).

Tabell 4.2 *Brukte du egenmelding i denne (/den lengste) sykefraværsperioden, hadde du sykmelding fra lege / annen behandler, eller begge deler?*

	Andel	N
Egenmelding i hele sykefraværsperioden	60 %	384
Sykmelding i hele sykefraværsperioden	26 %	166
Begge deler	12 %	75
Husker ikke	2 %	16
Total	100 %	641

Bruken av egenmelding er klart mest vanlig i forbindelse med de kortvarige fraværene. Hele 90 prosent av dem som kun hadde hatt sykefravær i under 4

<sup>7</sup> Det var en del som svarte «Husker ikke» på dette spørsmålet.

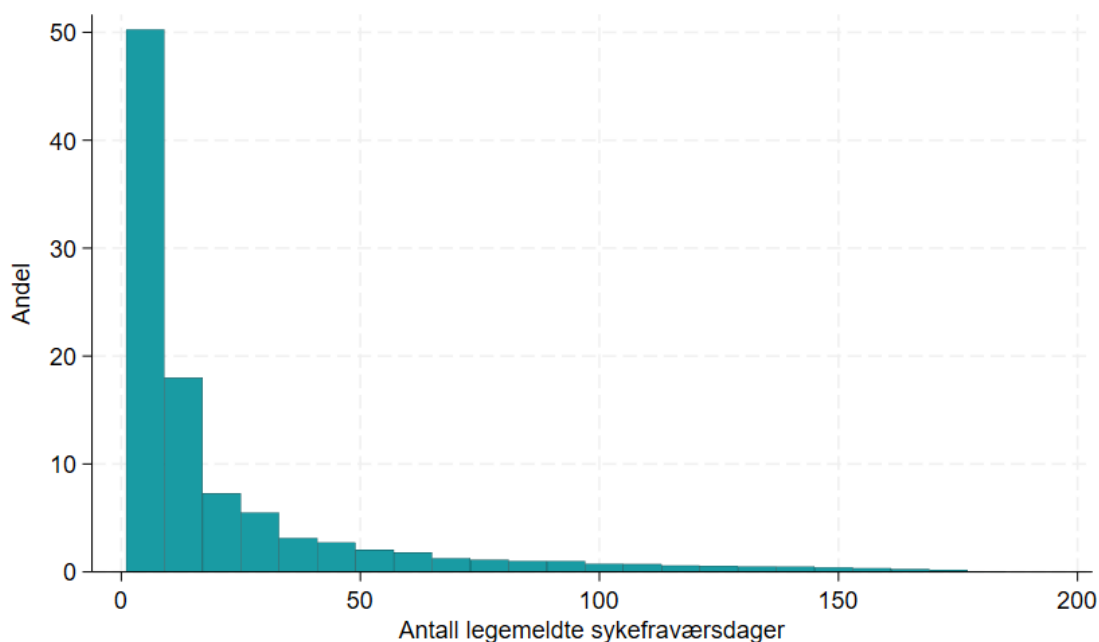
dager, oppga at de hadde brukt egenmelding i hele perioden, mens det gjelder 22 prosent av dem som hadde hatt sykefravær på mellom 4 og 8 dager. I den siste gruppa var det 54 prosent som hadde brukt sykmelding i hele perioden.

I sum hadde respondentene som besvarte spørsmålet om antall egenmeldingsdager, 12 263 sykefraværsdager (regnet for én periode). Selv om de fleste bare hadde sykefravær av relativt kort varighet, er det noen få som har svært langvarige sykefravær og drar dette tallet opp. Antall fraværsdager innenfor arbeidsgiverperioden var 3 706. I sum brukte arbeidstakerne 1 153 dager egenmelding i denne perioden. Det tilsvarer 9 prosent av alt fraværet og 31 prosent av alt fraværet innenfor arbeidsgiverperioden. Disse tallene er ikke helt representative for det som gjelder det totale sykefraværet, siden vi bare spurte om den lengste av eventuelt flere sykefraværsperioder.

I registeropplysningene om sykefravær har vi ikke data om egenmeldt sykefravær på individnivå, men vi kan se lengden på de legemeldte fraværsperiodene. I likhet med Telle mfl. (2018) finner vi at korte sykefraværstilfeller står for en stor andel av de legemeldte sykefraværstilfellene. Vi har informasjon om totalt 1 394 104 påbegynte sykefraværstilfeller i 2023. Fravær på inntil 16 dager står for 67 prosent av disse. I 49 prosent av tilfellene er fraværet på åtte dager eller mindre og 19 prosent av de legemeldte fraværstilfellene er på tre dager eller mindre. Figur 4.1 viser fordelingen av påbegynte sykefraværstilfeller i 2023 etter fraværets lengde. Én søyle tilsvarer åtte dager.

Sykefraværstilfeller på 16 dager eller mindre utgjør imidlertid bare 15 prosent av det totale antallet *sykefraværsdager* i disse tilfellene og har liten innvirkning på sykefraværsprosenten. Vi vet heller ikke om arbeidstakerne har hatt egenmeldt fravær i forkant av det legemeldte fraværet, og i så fall hvor mange dager det egenmeldte fraværet varte. Som nevnt i kapittel 2, fant Bergsvik mfl. (2011) få tegn til at de ansatte tok ut egenmeldinger forut for et legemeldt forløp, men praksisen kan ha endret seg siden den gang, og kan også være annerledes i befolkningen for øvrig enn i virksomheten de undersøkte. Så vidt vi kjenner til finnes det ingen andre og nyere studier som belyser dette.

Figur 4.1 Påbegynte sykefraværstilfeller for legemeldt sykefravær i 2023 etter fraværets lengde (N=1 394 104)



### 4.3 Bruk av hjemmekontor og egenmeldinger

Har bruken av egenmeldinger sammenheng med muligheten for hjemmekontor? 49 prosent av respondentene i arbeidstakerundersøkelsen oppga at de har hatt mulighet til å ha hjemmekontor i løpet av de siste seks månedene. Blant disse var det 47 prosent som oppga at de vanligvis har hjemmekontor en eller flere dager i uka. 30 prosent oppga at det skjer sjeldnere enn månedlig, eventuelt «aldri». Andelen av arbeidstakerne som har mulighet til å ha hjemmekontor, varierer naturlig nok mye med type arbeid/yrke. Den er på rundt 90 prosent eller høyere innen forskning/utvikling, IT, konsulentvirksomhet, markedsføring/-analyse og økonomi/regnskap. Den er på 20 prosent eller mindre innen varehandel, renhold, helse/omsorg og industri.

Vi har sammenliknet bruk av egenmelding blant arbeidstakere som har *mulighet* til å ha hjemmekontor, med de som ikke har en slik mulighet. I disse to gruppene er gjennomsnittlig antall egenmeldingsdager lik. Arbeidstakere som jobber hjemmefra månedlig eller oftere, har litt færre egenmeldingsdager enn arbeidstakere som sjelden eller aldri jobber hjemmefra, men denne forskjellen er liten og ikke signifikant. Basert på data vi har tilgang til, kan vi imidlertid ikke trekke slutninger om økningen i bruken av hjemmekontor etter pandemien har fått konsekvenser for bruken av egenmeldinger. Spørreundersøkelsen er en tverrsnittsundersøkelse uten mulighet til å følge utviklingen over tid. Med data fra SSB kan vi følge utviklingen over tid, men disse inneholder ikke informasjon om bruken av hjemmekontor.

I spørreundersøkelsen ba vi også arbeidstakerne om å vurdere en del påstander om forholdet mellom bruk av hjemmekontor og egenmelding/sykefravær.

Spørsmålet gikk til dem som hadde hatt mulighet til å ha hjemmekontor. Svarfordelingen er vist i Figur 4.2 under.

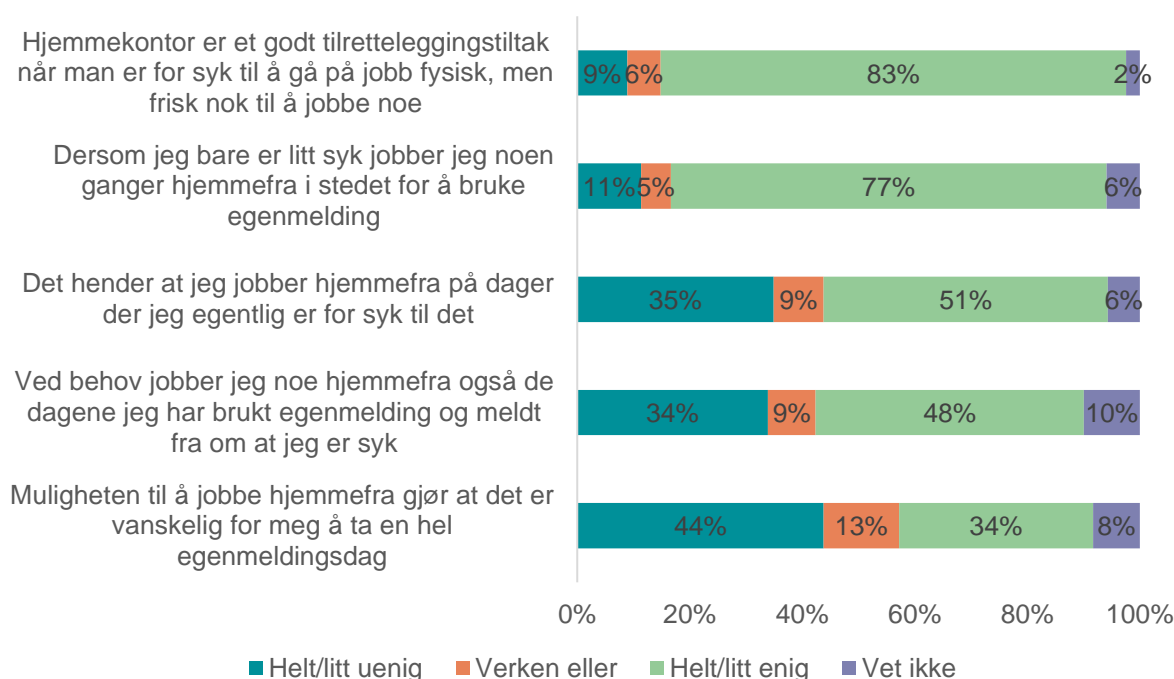
Vi ser at mange er enige i utsagnet «Dersom jeg bare er litt syk jobber jeg noen ganger hjemmefra i stedet for å bruke egenmelding» – 77 prosent sier seg helt eller litt enig i dette. Mange ser også positivt på denne muligheten: 83 prosent er helt eller litt enig i at «Hjemmekontor er et godt tilretteleggingstiltak når man er for syk til å gå på jobb fysisk, men frisk nok til å jobbe noe». Det er en god del færre som er enige i en potensiell negativ sammenheng: Bare 34 prosent sier seg helt eller litt enig i at «Muligheten til å jobbe hjemmefra gjør at det er vanskelig for meg å ta en hel egenmeldingsdag».

Vi har undersøkt om det er forskjeller mellom ulike yrkesgrupper i hvordan de vurderer disse spørsmålene. Det er en god del yrker hvor det er for få respondenter til å trekke fram noen resultater, men vi finner enkelte forskjeller mellom de største yrkesgruppene. Når det gjelder utsagnet om at hjemmekontor er et godt tilretteleggingstiltak, er det stor grad av enighet blant respondenter i ulike yrker.

I to av spørsmålene skiller de som jobber med administrasjon/personal og økonomi/finans, seg noe fra de andre: Disse gruppene er de som er mest enige i «Dersom jeg bare er litt syk jobber jeg noen ganger hjemmefra i stedet for å bruke egenmelding» og «Det hender at jeg jobber hjemmefra på dager der jeg egentlig er for syk til det».

Det er flest som er enige i utsagnet «Ved behov jobber jeg noe hjemmefra også de dagene jeg har brukt egenmelding og meldt fra om at jeg er syk», blant de som jobber i helse/omsorg og undervisning, mens det er flest som er enige i at «Muligheten til å jobbe hjemmefra gjør at det er vanskelig for meg å ta en hel egenmeldingsdag», innen ingeniøryrker og blant dem som jobber i forskning/utvikling.

Figur 4.2 Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander? N=493



## 4.4 Bruken av utvidet rett til egenmelding

Som vi så i kapittel 4.2, er det 64 prosent av respondentene i arbeidstakerundersøkelsen som har hatt sykefravær i løpet av det siste året – i én eller flere perioder.

I dette prosjektet er vi først og fremst interessert i hvorvidt arbeidstakere med utvidet rett til egenmelding benytter denne muligheten i de tilfeller det er aktuelt. Målgruppa for ordningen er ansatte som har mer enn 3 dagers sykefravær. Blant de respondentene i undersøkelsen som oppga at de har rett til mer enn 3 dagers sammenhengende egenmeldingsperiode, gjelder det 121 personer.

I deres (lengste) sykefraværsperiode de siste 12 månedene, var det 45 av dem – 39 prosent – som brukte egenmelding i mer enn 3 dager. 70 personer, altså 61 prosent, gjorde det ikke selv om de kunne.<sup>8</sup>

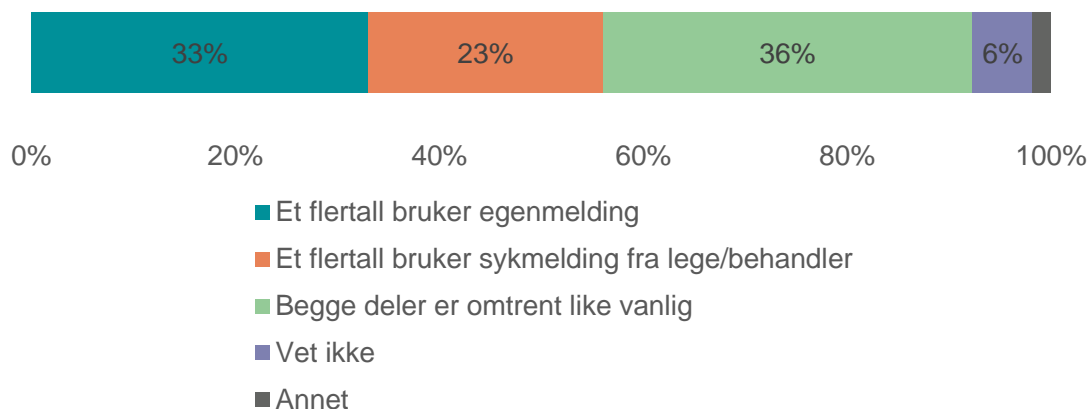
Andelen av de aktuelle arbeidstakerne som brukte utvidet egenmelding da det var aktuelt, er om lag den samme for kvinner og menn. Vi finner heller ingen systematisk forskjell etter alder eller utdanningsnivå, men det er få personer i hver gruppe.

Også resultater fra arbeidsgiverundersøkelsen tyder på at arbeidstakere i mange tilfeller oppsøker lege og skaffer sykmelding også i tilfeller der de kunne brukt egenmelding. I arbeidsgiverundersøkelsen stilte vi arbeidsgiverne som praktiserer flere enn tre dager egenmelding, spørsmålet «Hvor vanlig er det at

<sup>8</sup> 6 av de aktuelle respondentene oppga at de ikke husker hvor mange egenmeldingsdager de brukte.

ansatte likevel leverer sykmelding fra lege i egenmeldingsperioden?». Vi viser resultatene i Figur 4.3.

**Figur 4.3** Hvor vanlig er det at ansatte likevel leverer sykmelding fra lege i egenmeldingsperioden? N=505



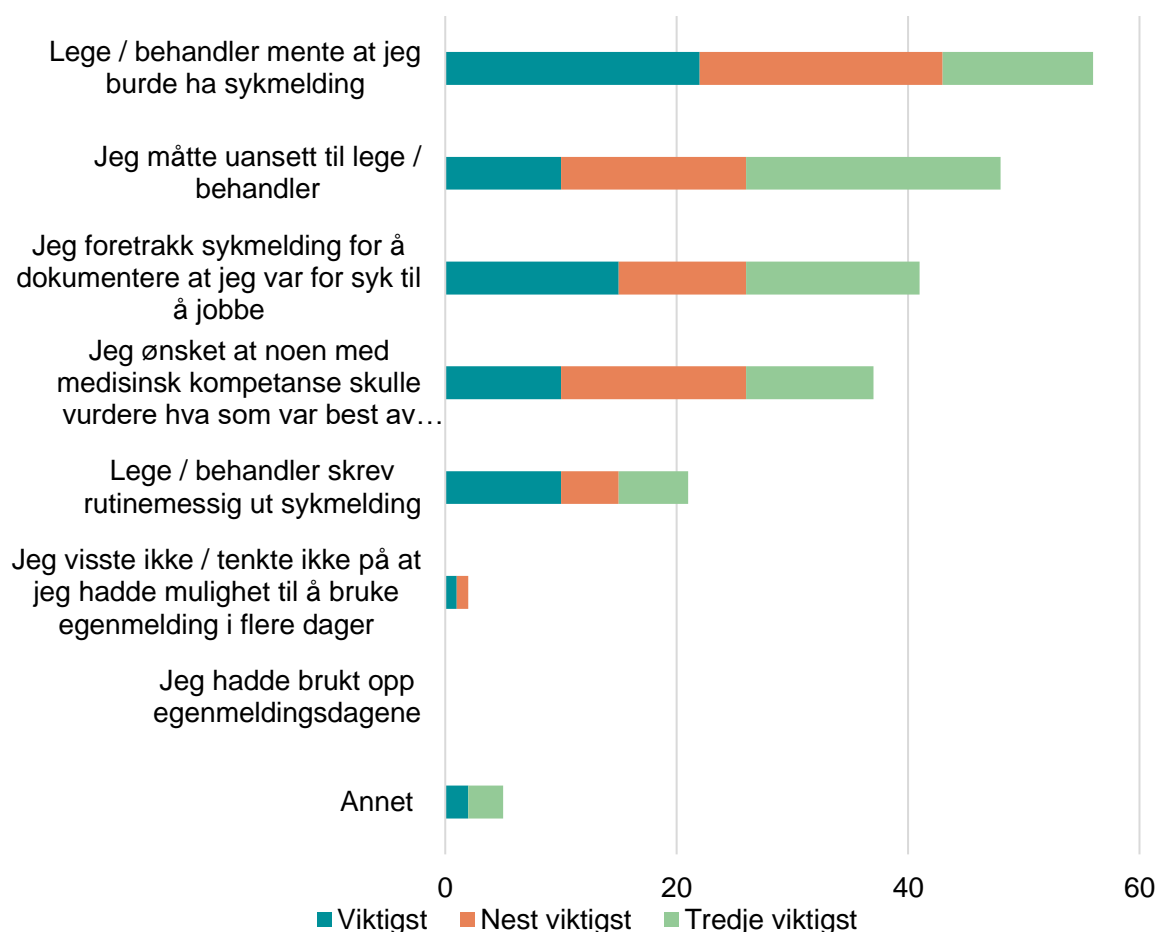
23 prosent svarte at et flertall ansatte bruker sykmelding fra lege/behandler i egenmeldingsperioden, mens 36 prosent svarte at begge deler [les egenmelding og sykmelding] er omtrent like vanlig. Kun en tredjedel av arbeidsgiverne svarte at et flertall bruker egenmelding.

Basert på arbeidsgivernes svar er det litt vanligere å levere sykmelding blant arbeidstakere på arbeidsplasser som praktiserer 16 dager enn blant dem som praktiserer åtte dager, men forskjellene er forholdsvis små.

## 4.5 Årsaker til at arbeidstakere ikke benytter rett til utvidet egenmelding

I arbeidstakerundersøkelsen fikk de respondentene som ikke brukte muligheten til egenmelding i mer enn 3 dager selv om de kunne det, spørsmål om årsakene. Svarfordelingen er vist i figur 4.4. Den viktigste årsaken for mange var at lege eller annen behandler mente at de burde ha sykmelding. Mange svarte også at de uansett måtte til lege/behandler som én av grunnene, og over halvparten oppga at de foretrakk sykmelding for å kunne dokumentere at de var for syke til å jobbe.

**Figur 4.4**      *Ansatte med utvidet rett til egenmelding, som har hatt sykefravær mer enn 3 dager sammenhengende, men ikke brukt mer enn 3 egenmeldingsdager: Hva var de tre viktigste grunnene til at du ikke brukte flere egenmeldingsdager? Antall. N = 70*



I de kvalitative intervjuene har vi også spurt informantene (de ansatte) om de eller andre de kjenner til har brukt den utvidede retten til egenmelding. Informantene er noe delt i svarene.

I en av virksomhetene forteller ansatte at de i liten grad har hatt sykefravær, og at de ved sykdom har fått tilrettelagt arbeidssituasjonen ved å benytte hjemmekontor. Informantene mener likevel det er positivt og praktisk å ha muligheten til utvidet rett til egenmelding. De tror også at de vil benytte seg av denne muligheten dersom de skulle få behov det.

I de andre virksomhetene er de ansatte vi intervjuet, positive til å ha muligheten til å ta utvidet egenmelding, men flere gir samtidig uttrykk for at de i liten grad har brukt egenmelding utover tre-fire dager, eller at de trolig ville gått til lege for sykmelding ved sykdom utover tre dager. De begrunner først og fremst bruk av legemeldt sykefravær med at de har behov for eller foretrekker å kunne vise til en vurdering fra lege for å legitimere fraværet.

*(...). Det er noe med å kunne bevise det. Man kan få litt bekreftelse. Jeg tenker det. Jeg lå med feber fem dager. Da følte jeg på det, at jeg nesten måtte bevise det. (ansatt).*

I forlengelsen av dette er det flere av informantene viser til at det har mye å si i hvordan man blir møtt av leder, for hvorvidt man vil benytte egenmelding eller ikke.

*Det å bli møtt med en god tone, at man blir sett og ikke dømt. (...). Og hvis sykefraværet er gjentakende, er det noe vi kan hjelpe med, er det noe vi kan gjøre for å gjøre det bedre. Kan vi hjelpe til? (ansatt)*

Informantene i en av virksomhetene begrunner bruk av sykmelding, fremfor egenmelding, med virksomhetens rutiner i forbindelse med egenmelding, for eksempel krav om å melde fra daglig tidlig på morgenen dersom man er syk. Dersom det er sannsynlig at sykefraværet vil strekke seg over flere dager, foretrekker de ansatte å bruke sykmelding fremfor egenmelding, blant annet for å få «ro» til å bli friske. De mener selv at de ofte kan kjenne kvelden i forveien om de kommer til å være i form til å jobbe dagen etter.

Noen få av de ansatte forteller også at de foretrekker å dokumentere fraværet med legemelding fremfor egenmelding for ikke å «bruke opp» egenmeldingsdagene eller -periodene. Noen av disse informantene er opptatt av at egenmeldingsordningen er inndelt i tre perioder, og at de ikke vil «bruke opp» en hel periode hvis de er borte bare en dag eller to dager. Dette handler dels om at de ikke vil bruke opp egenmeldingsperiodene, da de kan få behov for disse senere, og/eller at de kan oppleve at de «mister» egenmeldingsdager de har rett på (de gjenstående egenmeldingsdagene i en periode).

Flere av lederne bekrefter også at det er få som har benyttet egenmelding utover tre dager.

*Det er ikke noen som har vært egenmeldt mer enn tre dager. Bortsett fra én da. Jeg informerte den personen om egenmelding, og sa hen kunne være borte hele uka og at hen ikke trengte gå til legen. Hen var operert og klarte ikke jobbe (...). Jeg ville at hen skulle hvile mer og være hjemme. (leder)*

I tråd med det de ansatte forteller, er også ledernes inntrykk at ansatte primært bruker legemelding fremfor egenmelding for å legitimere fraværet sitt. I tillegg kommer de som ikke kjenner til virksomhetens egenmeldingsordning.

*De ansatte synes legemelding legitimerer sykefraværet, men det er ingen forskjell i mitt hode. Men de ansatte vil gjøre det fordi det ikke vil bli mistenkeliggjort. (leder)*

Personalledere i to av virksomhetene forteller også at de ofte oppfordrer ansatte til å gå til legen for å få en medisinsk vurdering etter tre dager.

*Jeg oppfordrer folk til å gå til legen etter tre dager for å få behandling. (...) Jeg har personalansvar – jeg kommer med min anbefaling til de som er syke. (leder)*



## 5 Konsekvenser for virksomhetene og oppfølging av arbeidstakerne

I dette kapitlet undersøker vi hvordan arbeidsgiverne selv vurderer bruk av utvidet rett til egenmeldinger, herunder ekspertutvalgets forslag om å utvide lovfestet rett til egenmeldinger i hele arbeidsgiverperioden og hvilke barrierer og drivere arbeidsgivere ser i den forbindelse. Vi ser også på hva slags dialog og oppfølging arbeidsgivere har med arbeidstakere og hva slags konsekvenser utvidet rett til egenmeldinger kan ha for denne dialogen og for arbeidstakernes kontakt med fastlegene.

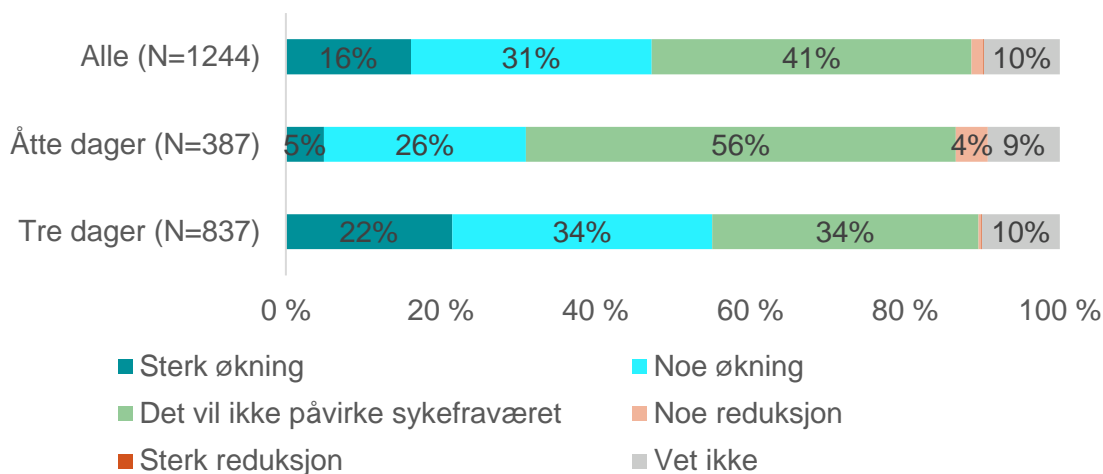
### 5.1 Konsekvensene av 16 dagers egenmelding for egenmeldt sykefravær

Arbeidsgivere som i dag praktiserer færre en 16 dagers egenmelding, fikk i arbeidsgiverundersøkelsen spørsmål om hvordan de tror en utvidelse av egenmeldingsordningen til 16 dager vil påvirke det egenmeldte sykefraværet. 45 prosent mener at en utvidelse vil innebære økt egenmeldt sykefravær (se Figur 5.1). 39 prosent mener at en utvidelse ikke vil påvirke det egenmeldte sykefraværet. Det er tilnærmet ingen som mener at en utvidet egenmeldingsperiode vil redusere det egenmeldte sykefraværet.

Blant arbeidsgivere som i dag gir rett til åtte dager egenmelding, er det en klart lavere andel som mener at en lovfestet rett til 16 dagers egenmelding vil øke det egenmeldte sykefraværet enn blant dem har tre egenmeldingsdager. Det er også en tydelig forskjell mellom arbeidsgivere i privat og offentlig sektor, der arbeidsgivere i privat sektor i større grad enn de i offentlig sektor, mener at 16 dagers egenmelding vil øke det egenmeldte sykefraværet. Sektorforskjellen henger imidlertid tett sammen med egenmeldingsordningen som virksomhetene har. Blant virksomheter med åtte dager egenmelding ser vi ingen tydelig forskjell mellom offentlig og privat sektor, men blant virksomheter med tre dagers egenmeldingsperiode er andelen som mener at det egenmeldte sykefraværet vil øke, høyest blant virksomheter i privat sektor.

FAFO stilte samme spørsmål til LO's tillitsvalgte i virksomheter med kortere egenmeldingsperiode enn 16 dager. De ble også bedt om å ta stilling til en påstand om at 16 dagers egenmeldingsperiode ville øke sykefraværet i deres virksomheter. Andelen blant de tillitsvalgte som mener det, er lavere enn blant arbeidsgiverne. 24 prosent av de tillitsvalgte sa seg helt eller delvis enig i denne påstanden (Ødegård og Rolfsen 2024).

Figur 5.1 Hvordan tror du en utvidelse av egenmeldingsordningen til 16 dager vil påvirke det egenmeldte sykefraværet i din virksomhet?



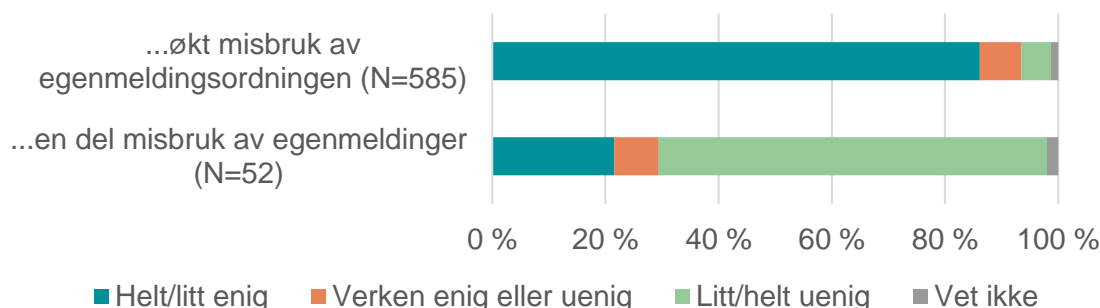
Kilde: Probas arbeidsgiverundersøkelse 2024.

### Risiko for misbruk

Mange av arbeidsgiverne som mener at det egenmeldte fraværet vil øke, legger vekt på risikoen for misbruk. Disse arbeidsgiverne har fått oppfølgingsspørsmål der vi har bedt dem om å vurdere noen påstander, blant annet om utvidet rett til egenmelding vil føre til økt misbruk av egenmeldingsordningen. De aller fleste av disse arbeidsgiverne, 86 prosent, mener at en utvidelse vil føre til misbruk av egenmeldingsordningen (se Figur 5.2).

Alle virksomhetene som allerede har 16 dagers egenmeldingsperiode, ble bedt om å vurdere en påstand knyttet til misbruk med tilnærmet samme ordlyd. Resultatene viser at arbeidsgivere som allerede praktiserer ordningen, har en langt mer positiv holdning til en utvidelse av ordningen. En klar overvekt av dem er *uenig* i at 16 dagers egenmelding medfører en del misbruk. Det er imidlertid få arbeidsgivere som har 16 dagers egenmeldingsperiode. Nettoutvalget består bare av 52 arbeidsgivere.

Figur 5.2 Utvidet egenmeldingsperiode (16 dager) vil føre til... (N=585)  
16 dagers egenmeldingsperiode medfører.. (N=52)



Kilde: Probas arbeidsgiverundersøkelse 2024

I spørreundersøkelsen har vi også stilt følgende åpne fritekstspørsmål til alle arbeidsgivere med kortere egenmeldingsperiode enn 16 dager: «Ser du andre

fordeler eller ulemper ved å innføre 16-dagers egenmeldingsperiode i din virksomhet?»

Også i fritekstsvarene er flertallet av arbeidsgiverne kritiske til en utvidelse av egenmeldingsordningen. Svært mange mener at utvidede rettigheter vil føre til mer misbruk av ordningen og økt fravær. De opplever at en del arbeidstakere anser egenmeldingsdager som rett til fri og ekstra feriedager. Et økt antall egenmeldingsdager vil dermed gi økt fravær. Arbeidsgiverne uttrykker bekymring for at en økning av egenmeldingsdager vil gjøre det for lett å «bli syk». Egenmeldingene misbrukes allerede, og en utvidelse av ordningen vil automatisk øke sykefraværet.

*Økes egenmeldingsdagene er det «fort gjort» å bli hjemme fem dager i stedet for tre dager.*

*Det er en stor ulempe. Allerede i dag misbrukes egenmeldingsperioden i stor grad. En blåmandag blir automatisk til tre dager.*

Arbeidsgiverne opplever å ha for lite makt og mulighet til å overprøve den ansatte og lege ved «falsk sykdom». Dagens sykefraværsordning er for god, og basert på holdninger som ikke finnes blant de ansatte i samme grad som før, mener flere. Økningen av mulige egenmeldingsdager vil dermed slå uheldig ut blant arbeidstakere som mangler motivasjon til å gå på jobb. Mange oppgir at det spesielt gjelder unge arbeidstakere.

Noen arbeidsgivere oppgir at terskelen for å være hjemme er blitt lavere for arbeidstakerne etter koronapandemien. Flere tar til orde for å innføre en karensgang der første egenmeldingsdag er uten lønn, slik at en hever terskelen for å ta ut egenmelding.

*Det må koste arbeidstaker litt hvis man skal redusere sykefraværet.*

Mange arbeidsgivere beskriver arbeidstakere som «tar ut» alle tilgjengelige egenmeldingsdager hvert år. De anser det som sannsynlig at denne gruppen ansatte ville sørge for å benytte seg av alle tilgjengelige egenmeldingsdager. Ved å øke antall egenmeldingsdager vil arbeidsgiver derfor få betydelig økte kostnader.

Svært mange arbeidsgivere uttrykker frustrasjon over arbeidstakeres holdninger til det å møte på jobb. De mener en utvidet egenmeldingsordning vil bidra til mer fravær.

*... [jeg] er generelt veldig bekymret for hvor dette fører oss som land og folk. Har ingen tro på at det vil gi AS Norge lavere sykefravær. Se på dagens IA-avtale hvilken effekt den har hatt ... Vi trenger leger som stiller flere spørsmål og som samarbeider med bedriftene om å få sykefraværet ned. Norges oljeformue har gjort oss som bor her på berget litt for daffe og makelige i forhold til å levere på litt tunge dager. Norges ungdom har godt av å møte krav og forventninger om de ikke skal henge etter sammenlikna med våre broderfolk. Innfør karensgang for alle som ikke har kronisk sykdom og få ønsket effekt! Hvorfor komplisere dette?*

En arbeidsgiver uttrykker bekymring for at ansatte kan ta i bruk egenmeldingsdager for et bredere spekter av personlige forhold og velge fravær fra jobb ved for eksempel sosiale utfordringer eller sorg.

## Økonomiske konsekvenser

Store økonomiske tap er videre en hovedårsak til at mange arbeidsgivere i spørreundersøkelsen stiller seg kritiske til å utvide egenmeldingsordningen. Noen anser utvidelse av ordningen for å være tilpasset økonomien i store bedrifter med mange ansatte samt for offentlig sektor. Ved mindre arbeidsplasser med få arbeidstakere er sykefravær kritisk.

*Vi hører at langtidsfraværet er det fraværet som er mest problematisk i Norge. Men i vår bransje, opplever vi at flere tenker at egenmeldinger er fridager man kan ta ut som man vil. Vi har til og med opplevd at arbeidstaker ikke har gitt beskjed om fravær, fordi den mente at det ikke skulle være nødvendig når man hadde egenmeldinger til gode. For en liten bedrift som oss, der vi har lang opplæringstid, er korttidsfraværet en kjempeutfordring. Er det noen som har langtidsfravær, er det mye enklere å få inn erstattere, da har vi tid til opplæring. Vi er sterkt imot å innføre enda flere egenmeldinger.*

Ved økt fravær av ansatte vil det oppstå behov for å dekke personalmangel, og bedriftene vil måtte ansette flere. En arbeidsgiver beskriver at det vil kunne føre til at produksjonen må flyttes til utlandet.

Noen arbeidsgivere trekker frem at økt risiko for økonomisk tap også vil spille inn i ansettelsesprosesser. Flere oppgir at de ville bli mer restriktive med hvem de ansetter for å unngå kostnader knyttet til sykefravær. Arbeidsgiver vil ikke kunne ta risiko med å ansette sårbare grupper arbeidssøkere, og personer med helsemessige utfordringer ville ikke bli ansatt.

## Konsekvenser for arbeidsmiljøet

Noen arbeidsgivere mener flere egenmeldingsdager vil føre til større usikkerhet og problemer med å planlegge bemanning. Mindre forutsigbarhet vil gi dårligere arbeidsmiljø og større press på de ansatte som er på jobb. Enkelte arbeidsgivere ved små bedrifter oppgir at en utvidelse av ordningen vil være «katastrofe», at bedriften vil bryte sammen og at arbeidsmengden på de resterende ansatte vil være u håndterlig. Ekstra arbeidsbelastning på de ansatte vil igjen føre til sykdom hos de som blir overarbeidet. De nevner også at ordningen slik sett vil kunne skape konflikter mellom arbeidstakere med høy arbeidsmoral og arbeidstakere med lavere arbeidsmoral. En arbeidsgiver er bekymret for økt fravær i bransjer som allerede er preget av mye sykefravær, som barnehager.

## Fordeler ved 16 dager lovfestet egenmelding

Selv om mange er skeptiske, er det også arbeidsgivere som ser fordeler ved å forlenge den lovfestede retten til egenmelding. De ser på 16 dagers egenmelding som positivt og verdt å teste ut og påpeker blant annet at sykmeldinger ofte varer lengre enn sykdommen og at en utvidet egenmeldingsperiode vil kunne gjøre det mer sannsynlig at den ansatte kommer tilbake på jobb så snart formen er god. Videre vil ordningen kunne redusere administrasjonsoppgaver, som å håndtere og registrere sykmeldinger.

Det er også en del arbeidsgivere som oppgir at de ikke er kritiske til en utvidelse, men heller ikke ser behovet for å forlenge egenmeldingsperioden. De opplever

at ansatte sjelden benytter seg av de tilgjengelige egenmeldingsdagene virksomheten allerede har.

Arbeidsgivere som allerede har 16 dager egenmelding, har fått fritekstspørsmålet «Har du erfaringer med andre fordeler eller ulemper med 16-dagers egenmeldingsperiode?» De beskriver i hovedsak positive erfaringer. De ansatte trenger ikke gå til lege for å få sykmelding dersom det ikke er helsemessig behov for lege. Færre legemeldte sykefravær medfører mindre administrasjon og mer kontakt mellom ansatt og leder. De opplever også at 16 egenmeldingsdager sjelden blir brukt. Ordningen gir imidlertid likevel en risiko for at ansatte benytter seg av flere egenmeldingsdager enn de egentlig trenger, og at holdninger knyttet til å «ta seg fri», smitter til andre ansatte.

Informantene vi har intervjuet, er generelt positive til å forlenge egenmeldingsperioden til 16 dager. Blant annet peker flere på at lang egenmeldingsperiode er en måte for arbeidsgivere å utvise tillit til ansatte.

## 5.2 Kontakt med fastlege i egenmeldingsperioden

Et forhold som har blitt framhevet som en fordel med utvidet rett til egenmelding, er at færre vil oppsøke fastlegene kun for å få sykmelding – dersom det ikke er behov for behandling. På den annen side kan det være at arbeidstakere ikke går til lege i tilfeller hvor det er behov for det. I arbeidsgiverundersøkelsen var det omtrent halvparten av arbeidsgiverne som allerede har 16 dagers egenmelding, som sa seg helt eller delvis enig i at 16 dagers egenmeldingsperiode medfører begrenset oppfølging hos lege/sykemelder under egenmeldingsperioden.

Vi intervjuet en representant i Norsk forening for allmennmedisin (fastlege) som mener at egenmelding kan fungere bra når det gjelder å avlaste fastlegen, men at det ikke nødvendigvis er positivt for den enkelte pasient. Ifølge informanten kan det ha en verdi å komme tidlig i dialog med legen, både med tanke på oppfølging fra lege og med tanke på gradering av sykefraværet. Informanten viser blant annet til at en kan bruke gradering ved legemeldt sykefravær, men ikke ved egenmelding. Hvorvidt egenmelding er gunstig eller ikke vil, ifølge informanten, avhenge av hvilke helseproblemer pasienten har. For eksempel kan egenmelding være hensiktsmessig ved luftveissykdom, men når det gjelder psykiatri, f.eks. angst, er det nedsider. Mange fra denne pasientgruppen kan komme til å «gjemme seg bort» dersom de ikke må til legen for å få sykmelding.

En del arbeidsgivere kom også inn på dette temaet i sine fritekstsvar i spørreundersøkelsen. På den positive siden mener de at ordningen med utvidet egenmelding kan redusere belastningen på helsevesenet, da det blir mindre behov for legebesøk for å få sykmelding. I så fall vil det være fordelaktig dersom det i tillegg ikke blir mulig å benytte sykmelding før etter at egenmeldingsdagene er brukt opp.

På den annen side påpeker noen at ansatte med utvidet egenmeldingsordning kan risikere at symptomer som skulle vært vurdert av lege, ikke blir det. Ansatte vil kunne utsette legebesøk og potensielt stille feil diagnose på seg selv, når de burde oppsøkt helsevesenet for hjelp og behandling.

Flere ser forslaget om utvidet egenmeldingsperiode primært som forsøk på å avlaste fastlegene ved å la *bedriftene* ta kostnadene.

*Å løse en legemangel ved at alle og enhver skal være sin egen lege er for lettvindt, og kostnad ved legemangel føres over til bedriftene.*

## Praksis i dag

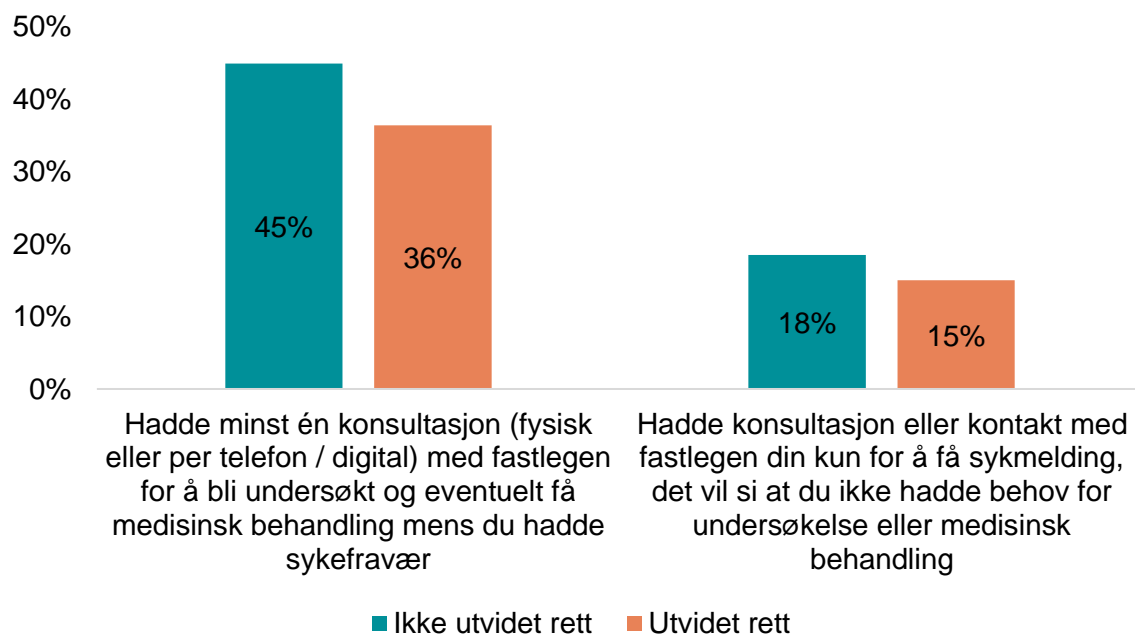
For å kartlegge arbeidstakernes faktiske praksis rundt legebesøk ved sykefravær har vi stilt spørsmål om dette i arbeidstakerundersøkelsen, og sammenliknet praksis blant de som har og de som ikke har utvidet rett til egenmelding i dag.

Vi spurte respondentene som hadde hatt sykefravær, om de hadde hatt konsultasjon med fastlegen for å bli undersøkt og eventuelt få behandling, og om de hadde hatt kontakt med fastlegen *kun* for å få sykmelding (dersom de brukte sykmelding). Det var i alt 40 prosent som svarte ja på det første og 42 prosent som svarte ja på det andre. Andelen av alle med sykefravær som hadde hatt kontakt med fastlegen *kun* for å få sykmelding, var 16 prosent.

I Figur 5.3 viser vi svarfordelingen blant de som har utvidet rett til egenmelding, og de som ikke har det. Figuren viser at noen færre oppsøker lege kun for å få sykmelding dersom de har rett til utvidet egenmelding. Denne forskjellen er imidlertid ikke så stor.

Figuren viser samtidig at det faktisk er en god del *færre* av de med utvidet rett enn av de uten utvidet rett som har hatt kontakt med fastlegen for å bli undersøkt og få behandling (henholdsvis 36 og 45 prosent). Vi kan ikke vurdere hvorvidt de dermed ikke fikk den helsehjelpen de hadde behov for.

**Figur 5.3** Konsultasjon med fastlegen i sykefraværperioden. Arbeidstakere med og uten utvidet rett til egenmelding. (N=265 og 253)



## 5.3 Dialog og oppfølging fra arbeidsgiver i egenmeldingsperioden

Arbeidsgivers dialog med og oppfølging av ansatte med sykefravær blir ofte fremhevet både som et mulig resultat av og/eller en forutsetning for å ha lengre egenmeldingsperiode. For noen arbeidsgivere framstår begge deler som positivt, mens andre påpeker at en utvidelse av retten til egenmelding vil gi økt belastning på dem.

I fritekstsvarene fra spørreundersøkelsen mener noen arbeidsgivere at en utvidelse av egenmeldingsordningen kan stimulere til bedre dialog mellom leder og ansatt i egenmeldingsperioden, øke muligheten for gradert sykmelding og mer tilrettelegging, dersom sykefraværet blir langvarig. Ordningen kan slik sett også bidra til å bygge tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

På den annen side er det en rekke arbeidsgivere som fremholder at legemeldt sykefravær har en hensikt og peker på at den ansatte har behov for oppfølging i sykdomsperioden. De mener 16 dager egenmeldingsperiode krever økt dialog mellom arbeidsgiver og ansatt. Dersom det ikke følges opp, vil den ansatte kunne bli skadelidende uten kontakt med verken arbeidsplass eller lege.

Arbeidsgivere ser videre at ordningen vil kunne påføre dem ekstra oppfølgingsoppgaver som vil gå utover ordinære arbeidsoppgaver. De anser at de vil få mer å følge opp og mindre tid til ordinær forvaltning og utvikling av virksomheten, noe som vil redusere bedriftens konkurransekraft. En utvidet egenmeldingsperiode vil ikke sette arbeidsgiver i stand til å gjøre mer for den ansatte under sykefraværet, men vil gjøre det vanskelig å få oversikt over den ansattes restarbeidsevne.

I intervjuene peker enkelte ledere og tillitsvalgte også på at en utvidelse av egenmeldingsretten vil kunne utløse behov for raskere og tettere oppfølging av sykmeldte fra virksomhetenes side, blant annet for å avklare muligheter for tilrettelegging og gradering og for å hindre at fraværet blir for langt. Tettere oppfølging fra leder kan være positivt dersom det stimulerer til bedre dialog mellom leder og ansatte, og kan potensielt være positivt med tanke på tilrettelegging. Det forutsetter samtidig at ledere har kapasitet og kompetanse til å følge opp. En tillitsvalgt i en av virksomhetene der vi har gjennomført intervjuer, forteller at de erfarer at utvidet rett til egenmelding fungerer best der lederspennet ikke er for stort, og der ledere er gode på oppfølging av de ansatte. En risiko ved manglende eller dårlig oppfølging er at fraværet kan bli mer langvarig enn nødvendig og at den ansatte ikke føler seg sett og hørt.

*Hvis man har gode ledere kommer de raskere tilbake – ved hjelp av gradering og tilrettelegging. (leder)*

En leder og flere tillitsvalgte viser videre til at kultur og holdninger på arbeidsplassen er avgjørende for hvordan utvidet rett til egenmelding fungerer. Her vises det særlig til to forhold. På den ene siden sikter informantene til at det kan være risiko for misbruk, eller økt misbruk av ordningen, dersom ordningen innføres i virksomheter med mye bruk av egenmelding eller en «ukultur» knyttet til bruk av egenmelding.

*Meg bekjent vil det være positivt. Det bør ikke være en utfordring å gjøre det nasjonalt. Igjen, det kommer tilbake til kulturen. Hvis det er mye bruk av egenmelding, så vil jeg tenke at det er en ukultur. Da ville jeg tenkt meg om før jeg tok det inn. Må se tegn på at det bedrer seg først. (leder)*

På den andre siden peker informantene på at det kan være uheldig for ansatte med 16 dager obligatorisk egenmelding dersom arbeidsmiljøet er preget av mistenkeliggjøring og lite tillit mellom ledere og ansatte. Eksempelet som går igjen her, er at dersom man har en leder som pusher for mye på at man skal komme tilbake, så kan det være vanskelig for den ansatte å ta den tiden man trenger til å bli frisk.

*Det er mye ansvar på den ansatte. (...). Er det et trygt og godt arbeidsmiljø er det ikke farlig å være syk. Men hvis du har en leder som peser deg hele tiden, slik at du ikke får den tiden du trenger, da er det utfordring. Så arbeidsmiljøet er viktig. (Tillitsvalgt)*

Dette er et punkt som også de ansatte mener er viktig for at de skal ta i bruk utvidet rett til egenmelding.

*For dem som har dårlig forhold til sjefen kan det bli et problem. Det finnes mye dårlige sjefer rundt omkring. Som tillitsvalgt er jeg kurset gjennom (...), og mange har dårlig erfaring med sjefen og sykefravær. Vi er veldig heldige her i (...). For at det skal fungere må man ha gode ledere og god dialog. Her kan man prate åpent om hva som helst. (Tillitsvalgt)*

Informanten fra Norsk forening for allmennmedisin (fastlege) peker også på at mange pasienter kan ha behov for en attest fra lege fordi de er den «svake» part i arbeidsrelasjonen. Informanten viser til at legen fungerer som en «advokat» for pasienten i tilfeller hvor arbeidsgiver betviler at den ansatte er for syk til å jobbe. Et mindre antall arbeidsgivere påpekte det samme i spørreundersøkelsen: At det for arbeidstakere kan være en fordel å få tiden de selv mener de trenger for å hente seg inn når de er syke, uten å føle press fra ledere om å komme tilbake på jobb etter få dager. Vi så i kapittel 4 at over halvparten av de arbeidstakerne som ikke hadde brukt egenmelding selv om de kunne, oppga at de foretrakk sykmelding for å kunne dokumentere at de var for syke til å jobbe.

Et kompromiss som ivaretar ulike hensyn, kan ifølge informanten fra Norsk forening for allmennmedisin (fastlege) være at ansatte kan levere sykmelding dersom de ønsker, men at dagene med sykmelding trekkes fra egenmeldingsdagene (slik at man bruker opp egenmeldingsdagene ved å benytte sykmelding).

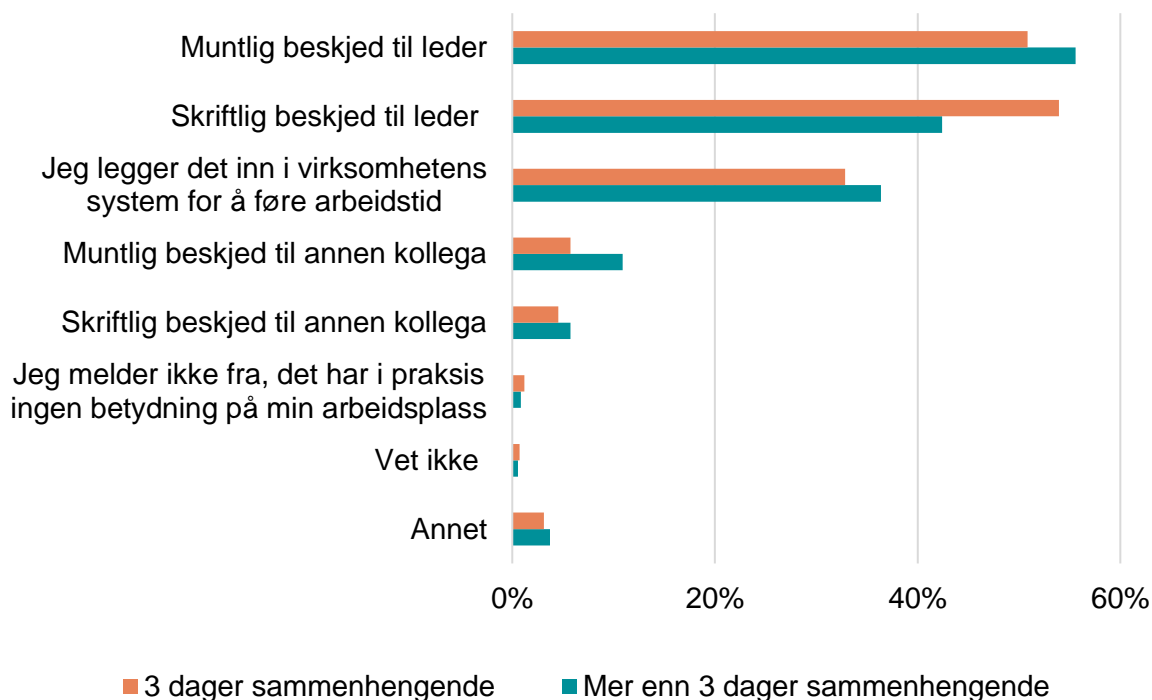
## **Praksis i dag**

Vi spurte alle arbeidstakerne om hvordan de normalt vil melde fra om og eventuelt registrere egenmeldt sykefravær. Vi hadde satt opp seks svaralternativer hvor respondentene kunne velge flere, noe mange gjorde.

Et flertall svarte at de gir beskjed til leder – muntlig og/eller skriftlig. Henholdsvis 51 og 47 prosent svarte dette. Deretter var det en del – 32 prosent – som oppga at de legger det inn i virksomhetens system for å føre arbeidstid. Det var få som valgte noen av de øvrige alternativene. Det er bare små forskjeller mellom arbeidstakere med og uten utvidet rett til egenmelding.



Figur 5.4 Dersom du har behov for å bruke egenmeldingsdager, hvordan vil du normalt melde fra om og/eller registrere dette? N= 1005

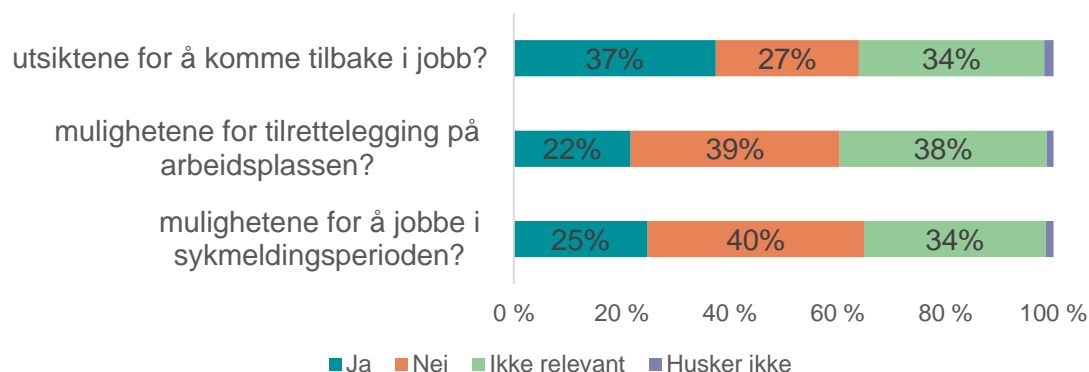


I både arbeidstakerundersøkelsen og arbeidsgiverundersøkelsen har vi videre spurt om hva slags dialog og oppfølging arbeidsgiver har med syke arbeidstakere.

I arbeidstakerundersøkelsen fikk alle respondentene som hadde hatt sykefravær de siste 12 månedene, spørsmål om de hadde dialog med arbeidsgiveren sin i sykefraværperioden. Vi ser i Figur 5.5 at en stor andel mener at det ikke var relevant med dialog om tilrettelegging, gradert sykmelding eller utsiktene for å komme tilbake i jobb. Dette er trolig knyttet til at over halvparten av sykefraværene varte i under fire dager.

Det var flest som hadde dialog om muligheten til å komme tilbake i jobb – 37 prosent svarte ja på det. 25 prosent hadde dialog om mulighetene for å jobbe i sykmeldingsperioden og 22 prosent om mulighetene for tilrettelegging på arbeidsplassen.

Figur 5.5 I sykefraværsperioden; Hadde du dialog med arbeidsgiveren din om ... (N=641)

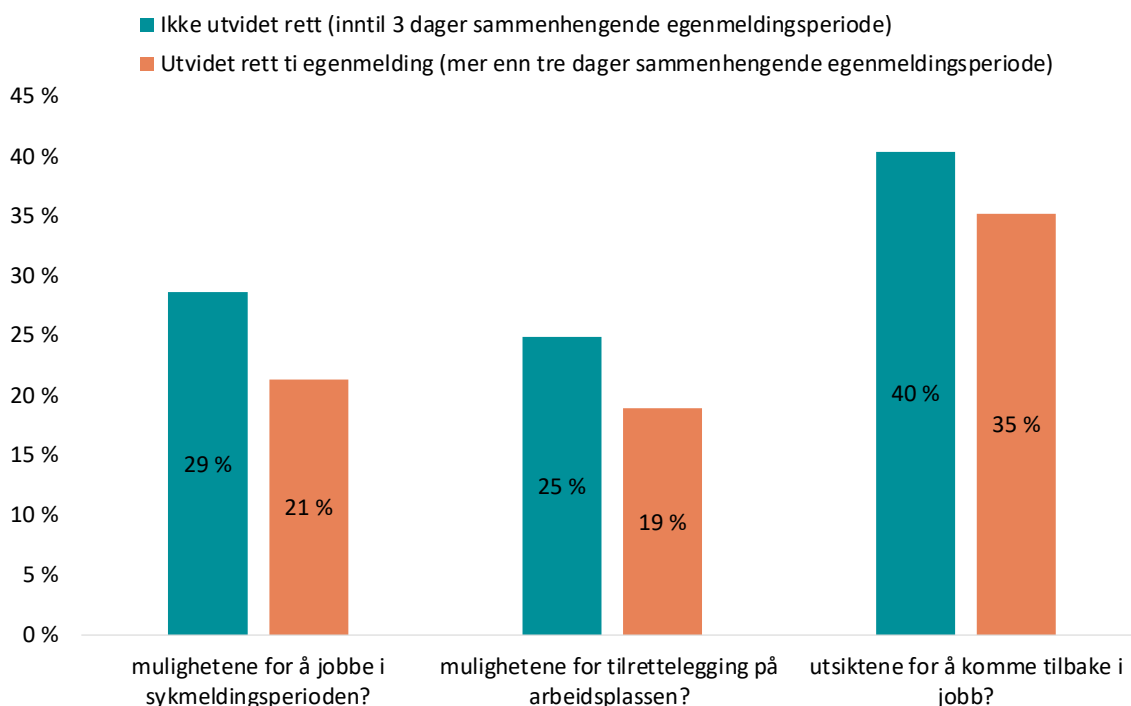


Andelen av arbeidstakerne som hadde hatt dialog med arbeidsgiver i sykefraværsperioden, er en god del høyere blant de med mer enn tre dager sykefravær: 54 prosent hadde snakket om utsiktene for å komme tilbake i jobb, 33 prosent om mulighetene for tilrettelegging og 38 prosent om mulighetene for å jobbe i sykmeldingsperioden.

I Figur 5.6 viser vi andelen av de med og uten rett til mer enn tre dager sammenhengende egenmeldingsperiode som svarte ja på hver av de tre spørsmålene. Vi ser at det for alle de tre temaene er det en *større* andel av arbeidstakerne uten utvidet egenmeldingsrett enn av de med utvidet rett som hadde dialog i løpet av sykefraværet. Det gjelder også dersom vi bare ser på svarene for de med fravær utover tre dager.

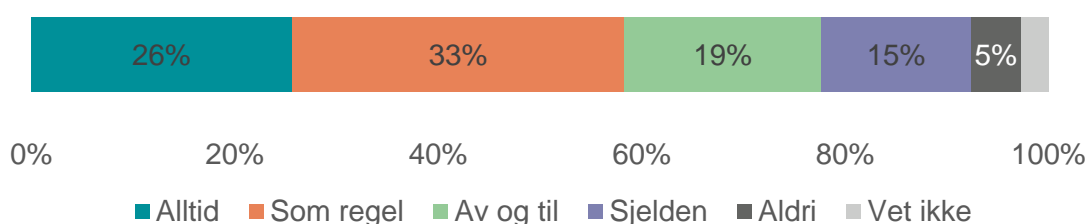
Vi anser det som lite trolig at utvidet rett til egenmelding er årsaken til at færre har dialog. Det kan trolig ha sammenheng med andre kjennetegn ved virksomhetene som har utvidet rett, som for eksempel bedriftsstørrelse. Som vi har sett, var det dessuten et mindretall av arbeidstakerne i disse virksomhetene som benyttet utvidet rett til egenmelding i de tilfellene det var aktuelt. Det var dessuten en større andel av arbeidstakerne med rett til utvidet egenmelding som svarte «ikke relevant» på alle de tre spørsmålene. Dersom vi utelater disse, var det omtrent en like stor andel i de to gruppene som svarte henholdsvis ja og nei på spørsmålet om de hadde hatt dialog med arbeidsgiver i sykefraværsperioden.

**Figur 5.6** I sykefraværperioden; Hadde du dialog med arbeidsgiveren din om ... Andel ja, etter egenmeldingsordning



I arbeidsgiverundersøkelsen oppgir 59 prosent av respondentene at nærmeste leder *alltid* eller *som regel* har oppfølgingssamtaler med den ansatte i egenmeldingsperioden, se Figur 5.7. 34 prosent svarer av og til og sjelden. Fem prosent svarer aldri.

**Figur 5.7** Har nærmeste leder rutinemessige oppfølgingssamtaler med den ansatte i egenmeldingsperioden?



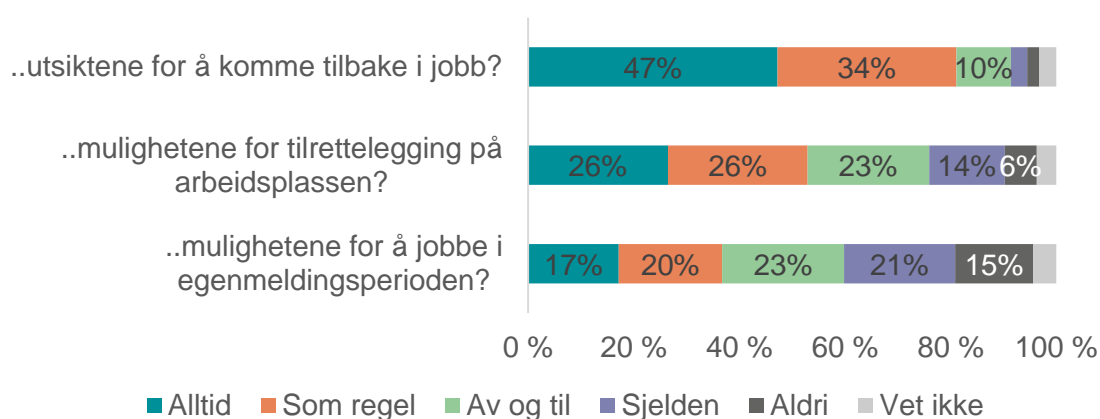
Andelen av virksomhetene som rapporterer at nærmeste leder alltid har oppfølgingssamtaler, er høyere blant virksomhetene med 16 dagers egenmeldingsperioden enn andre. Ifølge SSBs egenmeldingsundersøkelse er det bare to prosent av alle virksomheter som har 16 dagers egenmeldingsperiode. De har trolig andre egenskaper enn øvrige virksomheter, f.eks. en mer aktiv personalpolitikk.

Videre er andelen som rapporterer at nærmeste leder alltid har oppfølgingssamtaler, høyere i private og ideelle virksomheter enn statlige og kommunale, og høyere i små og mellomstore virksomheter (<51 ansatte) enn

store. Når vi undersøker betydningen av størrelse og sektor sammen, finner vi at virksomheter i privat sektor oftere enn de i offentlig sektor rapporterer at de alltid har oppfølgingsamtaler med ansatte i egenmeldingsperioden – uavhengig av virksomhetsstørrelse.

Ifølge arbeidsgiverne er det klart vanligst at oppfølgings samtalen handler om «utsiktene til å komme tilbake til jobb», noe som samsvarer med det arbeidstakerne oppga at samtalen faktisk hadde handlet om. 81 prosent av arbeidsgiverne svarer at de alltid eller som regel snakker om dette. Omtrent halvparten svarer at de alltid eller som regel tar opp mulighetene for tilrettelegging på arbeidsplassen. Det er færre som alltid eller som regel tar opp mulighetene for å jobbe i egenmeldingsperioden. Det er noe vanligere å alltid ta opp mulighetene for å jobbe i egenmeldingsperioden i små og mellomstore virksomheter sammenlignet med de aller største virksomhetene.

Figur 5.8 Hvor ofte vil du si at oppfølgings samtalen handler om... (N=1106)



Alle virksomhetene som vi har intervjuet i, har rutiner for oppfølging i egenmeldingsperioden. Disse innebærer at den ansatte skal kontakte leder ved første sykefraværsdag og deretter enten hver dag eller etter avtale med leder. Ledere forteller at et fast punkt i disse samtalen er hvorvidt den ansatte kan klare å jobbe noe og å drøfte mulig tilrettelegging. Intervjuene tyder på at det ikke er så vanlig med gradert arbeid i egenmeldingsperioden, med unntak av i kommuneadministrasjonen. Der er det muligheter for hjemmekontor.

## 6 Konsekvenser for sykefraværsmønstre

I dette kapitlet vil vi undersøke om virksomheter og arbeidstakere med utvidet rett til egenmelding har et annet sykefraværsmønster enn arbeidstakere og virksomheter uten en slik rett, både med tanke på egenmeldt og legemeldt sykefravær. Et viktig formål med disse analysene er å undersøke om utvidet rett til egenmelding påvirker omfanget av det totale sykefraværet, også utover arbeidsgiverperioden.

Funn i dette kapitlet bygger på analyser av data fra SSBs egenmeldingsundersøkelse koblet med registeropplysninger for personer med registrerte arbeidsforhold i disse virksomhetene.

### 6.1 Data og metode

For å undersøke sammenhengen mellom sykefraværsnivået og virksomhetenes egenmeldingsordninger, bruker vi regresjonsanalyser. Vi har gjennomført slike analyser med både arbeidstakere og virksomheter som analyseenheter. For virksomhetene har vi brukt både egenmeldt sykefravær og legemeldt sykefravær som utfall. For arbeidstakerne har vi ikke informasjon om egenmeldt fravær på individnivå, og har derfor kun sett på legemeldt sykefravær. Vi har gjennomført både ordinære regresjonsanalyser og analyser med faste effekter der vi utnytter panelstrukturen i datamaterialet, altså at vi har flere observasjoner av de samme enhetene over tid, og kan undersøke hva som skjer når virksomheter endrer egenmeldingsordning.

I de ordinære regresjonsanalysene sammenligner vi arbeidstakere og virksomheter med like bakgrunnsegenskaper. Med slike analyser kan vi for eksempel undersøke sammenhengen mellom egenmeldingsordning og sykefravær når vi sammenligner arbeidstakere med samme kjønn, alder, utdanning, ansiennitet, antall barn, inntekt og andre observerbare kjennetegn. I tillegg kan vi kontrollere for kjennetegn ved virksomheten de er ansatt i (sektor, bransje, størrelse, mv). Dersom det fortsatt står igjen forskjeller i sykefraværet basert på egenmeldingsordning, må disse forskjellene enten skyldes ordningen eller kjennetegn ved arbeidstakerne eller arbeidsplassene som vi ikke kan observere og ta hensyn til i analysene.

Selv med rike data vil det alltid være uobserverbare kjennetegn ved både virksomheter og individer en ikke kan ta hensyn til med ordinære regresjonsanalyser. En viktig årsak til forskjeller i sykefravær blant virksomheter med ulike fraværordninger kan for eksempel være seleksjon av fraværutsatte individer. Det kan for eksempel tenkes at arbeidstakere med dårlig helse eller som av andre grunner er mer utsatt for sykefravær, søker seg til, og i større grad jobber, ved virksomheter som har utvidet rett til egenmelding. Egenmeldingsordningen til virksomheten trenger ikke å være årsaken til dette mønsteret, altså et avgjørende kriterium for hvilke arbeidssteder individene søker til eller blir ved. Det kan likevel være slik at virksomheter som gir utvidet rett til egenmelding også har andre egenskaper som vi ikke har informasjon om og som gjør dem attraktive for fraværutsatte arbeidstakere, for eksempel knyttet til tilrettelegging eller insentiver på arbeidsplassen.

I regresjonsanalyser med faste effekter kan vi ta hensyn til denne typen seleksjon, og vi har gjennomført slike analyser både for arbeidstakere og virksomheter. Analyser med faste virksomhetseffekter innebærer å undersøke sammenhengen mellom sykefravær og egenmeldingsordning kun basert på variasjon innad i samme virksomhet. I praksis vil det si å estimere hvordan egenmeldingsordningen påvirker sykefraværet i virksomheter som bytter egenmeldingsordning, og da sammenligne sykefraværet i perioder med og uten utvidet rett. Tilsvarende innebærer analyser med faste individeffekter å kun bruke variasjoner «innen samme individ» til å undersøke hvordan endringer i egenmeldingsordningen påvirker arbeidstakerens sykefravær. Endringer hos arbeidstakeren kan enten skyldes at virksomheten arbeidstakeren er ansatt i endrer ordning eller at arbeidstakeren har byttet jobb til en virksomhet som har en annen egenmeldingsordning. I analysene skiller vi mellom disse to formene for endringer. Vi kan bare følge arbeidstakere som har byttet jobb til en annen virksomhet som også er med i SSBs egenmeldingsundersøkelse.

### 6.1.1 Utvalg og variabler

Datamaterialet består av data fra SSBs egenmeldingsundersøkelse koblet med registeropplysninger om alle arbeidsforhold i virksomheter som svarte på denne undersøkelsen i perioden 2015-2023. Vi har med andre ord ingen informasjon om virksomheter som ikke har deltatt i egenmeldingsundersøkelsen. Det vil si at dersom en arbeidstaker på et eller annet tidspunkt under denne perioden har byttet jobb til en virksomhet som ikke har vært med i egenmeldingsundersøkelsen, er ikke det nye arbeidsforholdet inkludert i vårt datamateriale.

Vi har i utgangspunktet data om arbeidsforhold pr måned, mens data fra SSBs utvalgsundersøkelse er kvartalsvis. Vi har derfor aggregert opp data om arbeidsforhold til kvartaler. For alle arbeidsforhold har vi opplysninger om start og eventuelt sluttdato. Vi begrenser analysene til ett arbeidsforhold pr. individ pr. kvartal, slik at ingen arbeidstakere teller flere ganger innenfor samme kvartal, men arbeidsforholdet kan selvfølgelig strekke seg over flere kvartaler/år. Dersom en person hadde flere arbeidsforhold i løpet av et kvartal, har vi valgt arbeidsforhold etter følgende kriterier, i prioritert rekkefølge:

- Arbeidsforhold med høyest stillingsprosent
- Hovedarbeidsforhold fremfor biarbeidsforhold<sup>9</sup>
- Arbeidsforholdet med lengst ansiennitet
- Arbeidsforhold som er klassifisert som «normal» i henhold til SSBs kodeliste for arbeidsforholdstyper, fremfor «oppdrag» eller andre arbeidsforholdstyper

Vi har videre begrenset datamaterialet til arbeidsforhold med en varighet på minst fire uker blant arbeidstakere i alderen 18 til 70 år. Vi har i tillegg satt en nedre aldersgrense for når arbeidsforholdet startet, på 15 år. Etter disse begrensningene står vi igjen med 2 581 706 unike arbeidstakere fordelt på 28 901 virksomheter. Disse enhetene utgjør studiepopulasjonen vi bruker i analysene.

---

<sup>9</sup> Basert på klassifikasjon i A-meldingen.

For både virksomheter og arbeidstakere har vi paneldata, men panelet er ikke balansert. Det betyr at vi ikke har opplysninger om alle virksomheter og arbeidstakere for alle kvartalene. Perioden fra 2015 til 2023 består av totalt 36 kvartaler. For 1261 virksomheter (4 prosent) og 152 796 arbeidstakere (6 prosent) har vi data for alle 36 kvartaler. 62 prosent av virksomhetene har vært med i to til fire hele år, og vi har opplysninger om dem for 8–16 kvartaler.

### **Avhengige variabler – mål på sykefravær**

For arbeidstakerne har vi opplysninger om start- og stoppdato for alle perioder med legemeldte sykefravær samt sykmeldingsgrad. Opplysningene om sykefravær er ikke knyttet opp mot arbeidsforhold. I tilfeller der individet har flere arbeidsforhold samtidig og ikke er sykemeldt fra alle, kan vi ikke vite hvilket arbeidsforhold sykmeldingen gjelder, men i slike tilfeller går vi ut fra at sykefraværet (også) gjelder arbeidsforholdet vi har valgt ut. Alle mål på legemeldt sykefravær er kun basert på sykefraværsdager som faller innenfor start- og stoppdatoene på dette arbeidsforholdet.

Basert på opplysningene om sykefravær har vi definert følgende to utfallsvariabler i modellene der arbeidstakerne er analyseenheter: 1) antall sykefraværsdager justert for sykmeldingsgrad, og 2) en binær variabel som indikerer om arbeidstakeren har hatt sykefravær det aktuelle kvartalet eller ikke.

Vi har ikke opplysninger om egenmeldt fravær på individnivå, men virksomhetene har i SSBs egenmeldingsundersøkelse oppgitt summen av antall dagsverk med egenmeldt fravær pr. kvartal. Vi har brukt disse opplysningene sammen med aggregerte opplysninger om arbeidstagernes legemeldte fravær til å beregne sykefraværsprosenten pr. virksomhet pr. kvartal for både egenmeldt, legemeldt og totalt sykefravær. Sykefraværsprosenten tilsvarer sykefraværsdagsverk i prosent av avtalte dagsverk<sup>10</sup>.

I virksomhetsanalysene bruker vi i hovedsak sykefraværsprosenten som utfallsvariabler for både 1) egenmeldt fravær, 2) legemeldt fravær og 3) totalt fravær. Vi har i tillegg gjennomført supplerende analyser der vi ser på om virksomheten har hatt egenmeldt sykefravær i det aktuelle kvartalet eller ikke og andelen arbeidstakere med legemeldt fravær.

### **Uavhengige variabler – bakgrunnsegenskaper**

I analysene der arbeidstakerne er analyseenheter, undersøker vi hvordan egenmeldingsordning påvirker (legemeldt) sykefravær på individnivå. Egenmeldingsordningen på arbeidsplassen er inkludert som en kategorisk variabel med verdiene 3 dager, 8 dager, 16 dager og andre ordninger over tre dager. Arbeidstakere med rett til tre dager egenmelding utgjør referansegruppa.

---

<sup>10</sup> Sykefraværsdagsverk tilsvarer antall arbeidsdager med sykefravær justert for stillingsprosent og sykmeldingsgrad (ved legemeldt fravær). Avtalte dagsverk er antall arbeidsdager som lønnskaker har avtalt med arbeidsgiver å jobbe i perioden, justert for stillingsprosent.

Vi har videre inkludert kategoriske kontrollvariabler for avtalt arbeidstid<sup>11</sup>, firesifret yrkeskode basert på SSBs klassifisering (STYRK-08), kjønn<sup>12</sup>, utdanningsnivå<sup>13</sup>, sektor<sup>14</sup> og kvartal. I tillegg har vi inkludert kontinuerlige kontrollvariabler for månedslønn, ansiennitet, antall barn i husholdningen og antall ansatte i virksomheten.

I modellene der virksomhetene er analyseenheter, undersøker vi hvordan egenmeldingsordningen påvirker sykefravær på virksomhetsnivå. Variabelen for egenmeldingsordning er operasjonalisert på samme måte som i arbeidstakeranalysene.

Vi har videre brukt aggregerte data om arbeidstakerne til å definere mål på og kontrollere for sammensetningen av arbeidsstyrken i form av kjønnsbalansen på arbeidsplassen (andel kvinnelige arbeidstakere), andelen arbeidstakere som har utdanning fra universitet/høyskole, i deltidsstillinger og andelen med barn i husholdningen. Disse andelene er kontinuerlige variabler fra 0-10, slik at estimatene i tabellen viser gjennomsnittlig endring i sykefraværsprosenten dersom disse variablene øker med 10 prosentpoeng.

I modellene har vi også inkludert sentralitetskode som en kategorisk uavhengig variabel. Denne variabelen er basert på aggregerte data om de ansattes arbeidskommune og sentralitetskoden til den kommunen disse er definert av SSB.<sup>15</sup> I virksomheter med flere lokasjoner der de ansatte er fordelt over flere arbeidskommuner, har vi brukt den arbeidskommunen der virksomheten har flest ansatte.

Videre har vi kontrollert for arbeidstakernes gjennomsnittsalder, ansiennitet og månedslønn. Disse er også kontinuerlige variabler. Estimatene i regresjonsmodellene viser gjennomsnittlig endring i sykefraværsprosenten med en økning på 10 år for gjennomsnittsalder i virksomheten, 1 år for gjennomsnittlig ansiennitet og 1000 kr for gjennomsnittlig månedslønn.

I modellene uten faste virksomhetseffekter har vi også kontrollert for sektor og næringskode med to siffer. Vi har brukt opplysninger om næring basert på de to første sifrene i SSBs næringsgruppering (SN2007), og den samme firdelte inndelingen i sektor (privat, kommunal, statlig og ideell) som vi omtaler i kapittel 1.4.5 Når vi inkluderer faste virksomhetseffekter har det ingen hensikt å kontrollere for sektor og næringskode fordi dette er stabile egenskaper ved virksomhetene som ikke endrer seg over tid.

I alle analysene har vi inkludert kvartal som kontrollvariabel, og vi har brukt robuste standardfeil som tar hensyn til at observasjonene i datamaterialet ikke er uavhengig av hverandre, altså at vi har flere observasjoner enten pr. virksomhet eller pr. arbeidstaker.

---

<sup>11</sup> Verdier: 0-9.99 timer, 10-29.99 timer, 35.5 timer, 37,5 timer, 40 timer og annen avtalt arbeidstid på 30 timer eller mer. Referansekategori: 37,5 timer

<sup>12</sup>Menn = 0, Kvinner = 1

<sup>13</sup>Verdier: Ingen utdanning/førskole, grunnskole, videregående utdanning, fagskole, kort universitet/høyskole, lang universitet/høyskole. Referansegruppe: videregående utdanning

<sup>14</sup>Verdier: Privat, kommunal, statlig, ideelle. Referansegruppe: Privat sektor

<sup>15</sup> <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/128>



## 6.2 Deskriptiv statistikk

### 6.2.1 Mål på sykefravær

I Tabell 6.1 viser vi overordnet deskriptiv statistikk for alle utfallsvariablene på virksomhetsnivå etter egenmeldingsordning. Den viser det siste kvartalet vi har opplysninger om, det vil si 4. kvartal 2023.

*Tabell 6.1 Sykefraværsprosent etter egenmeldingsordning, egenmeldt og legemeldt sykefravær.*

Egenmeldingsordning:	3 dager	8 dager	16 dager	Annet> 3 dager
Sykefraværsprosent – legemeldt fravær	7,1	7,8	10,6	7,2
Andel arbeidstakere med sykefravær	18 %	18 %	20 %	17 %
Sykefraværsprosent – egenmeldt fravær	1,0	1,6	1,8	1,3
Andel virksomheter med egenmeldt fravær	77 %	96 %	96 %	85 %
N	5 123	4 604	243	494

Kilde: SSBs egenmeldingsundersøkelse Q4-2023, koblet med registeropplysninger om arbeidstakernes sykefravær.

Sykefraværet ser ut til å være høyere i virksomheter som har utvidet rett, men det kan skyldes egenskaper ved virksomhetene og arbeidstakerne som jobber der heller enn egenmeldingsordningen. Slike egenskaper kontrollerer vi for med regresjonsanalysene.

### 6.2.2 Virksomheter og arbeidstakere som bytter ordning

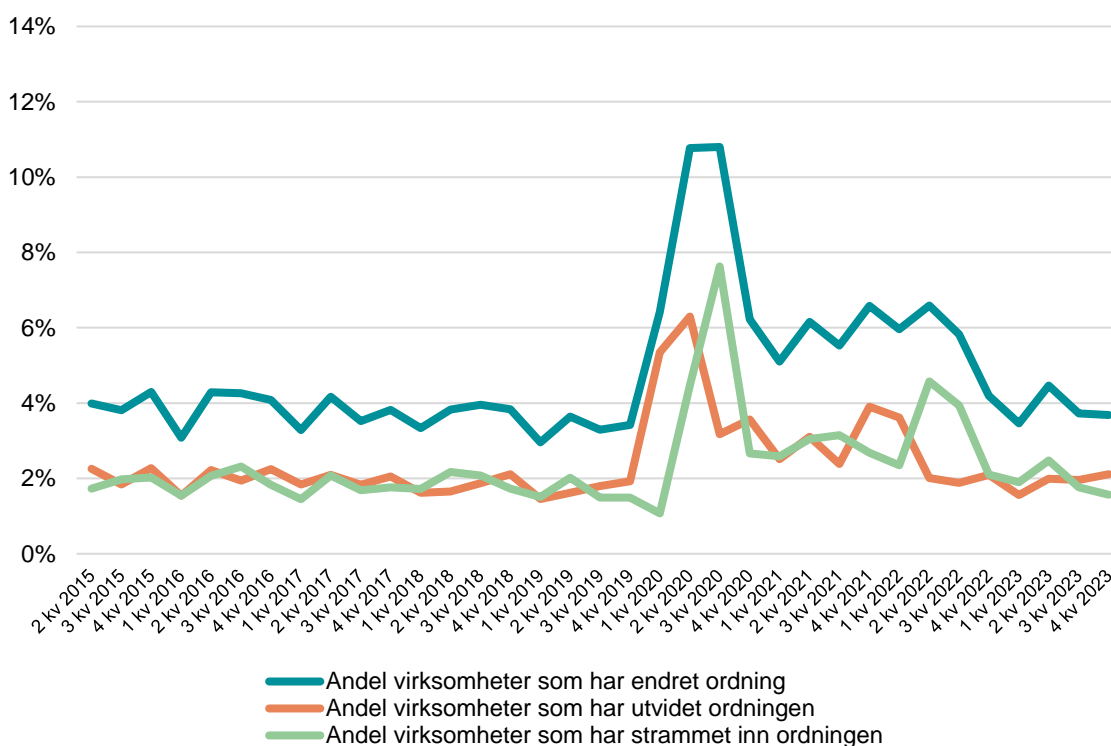
I modellene med faste effekter for enten individ eller virksomhet, er estimatene for sammenhengen mellom egenmeldingsordning og sykefravær kun basert på dem som har hatt endringer i egenmeldingsordningen i observasjonsperioden. Blant arbeidstakerne utgjør dette totalt 790 857 individer, som tilsvarer 31 prosent av utvalget. Arbeidstakerne kan som nevnt bytte egenmeldingsordning enten ved at de bytter jobb til en virksomhet med enn annen ordning, eller ved at virksomheten de jobber i endrer sin ordning. Blant de virksomhetene vi kan observere i minst to kvartaler er det 6 711 virksomheter som har byttet ordning minst én gang i løpet av perioden, og de utgjør 23 prosent av alle virksomhetene i studiepopulasjonen.

Figur 6.1 nedenfor viser andel virksomheter som til enhver tid endrer egenmeldingsordning i perioden 2015-2023. Vi regner tidspunktet (kvartal) for endringen som det kvartalet den nye ordningen gjelder fra, og viser derfor utviklingen fra andre kvartal 2015. I figuren viser vi også i hvilken «retning» endringen går, det vil si om det er en utvidelse av egenmeldingsordningen eller innstramming. Vi ser en helt klar økning i andelen virksomheter som endret sin egenmeldingsordning i starten av pandemien (1. og 2. kvartal 2020). I første kvartal 2020 (og delvis også 2. kvartal) skyldes dette i hovedsak en økning i virksomheter som utvidet sin egenmeldingsordning. Dette har trolig sammenheng

med at det i perioden 16. mars til 1. juni 2020 ble gitt en midlertidig utvidelse i regelverket som ga alle arbeidstakere rett til bruk av egenmelding i hele arbeidsgiverperioden (16 dager).<sup>16</sup> Figuren nedenfor indikerer også at flertallet av de virksomhetene som utvidet egenmeldingsordningen reverserte denne endringen ved utgangen av «unntaksperioden». Den grønne linjen viser at det var en klar økning i andel virksomheter som strammet inn sin egenmeldingsordning fra 3. kvartal 2020.

Det er to kategorier av henholdsvis utvidelse og innstramming i egenmeldingsordningen. Virksomheter som går fra minimumsordningen (tre dager) til å gi rett til en egenmeldingsperiode på mer enn tre dager og virksomheter som går fra for eksempel åtte egenmeldingsdager til 16, er begge definert som virksomheter som utvider sin egenmeldingsordning. Og motsatt, virksomheter som går fra å ha utvidet rett (mer enn tre dager) til minimumsordningen og virksomheter som for eksempel går fra 16 til 8 dager er begge definert som virksomheter som strammer inn egenmeldingsordningen.

**Figur 6.1** Andel virksomheter som bytter egenmeldingsordning i perioden 2015-2023, utvidelser og innstramminger



En del av arbeidstakerne i datamaterialet bytter ordning flere ganger. Dette gjelder spesielt arbeidstakerne vi kan observere over lang tid. Vi har valgt å ta utgangspunkt i den siste endringen. Som vist i tabellen nedenfor, skyldes omtrent like mange av tilfellene overgang til annen virksomhet som at virksomheten har endret egenmeldingsordning. I tabellen viser vi også hvor stor andel av

<sup>16</sup> Retten til bruk av egenmelding ble hjemlet i midlertidig forskrift om unntak fra folketrygden og arbeidsmiljøloven i forbindelse med covid-19-pandemien §3-3.

endringene som er utvidelser og innstramminger av ordningen, totalt og for begge årsakene til endring.

**Tabell 6.2** *Arbeidstakere som har endret egenmeldingsordning i perioden 2015-2023, utvidelser og innstramminger i den sist observerte endringen*

	Alle endringer i egenmeldingsordning		Overgang til annen virksomhet		Endret ordning i virksomheten	
	Andel	N	Andel	N	Andel	N
<b>Utvidelse</b>						
Fra 3 dager til utvidet rett	35 %	275 632	44 %	167 598	26 %	108 034
Fra utvidet rett til flere dager	9 %	68 461	6 %	21 326	11 %	47 135
<b>Innstramming</b>						
Fra utvidet rett til færre dager	21 %	164 900	9 %	35 490	31 %	129 410
Fra utvidet rett til 3 dager	36 %	281 864	41 %	153 691	31 %	128 173
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>790 857</b>	<b>100 %</b>	<b>378 105</b>	<b>100 %</b>	<b>412 752</b>

Virksomheter og individer som har byttet ordning kan være systematisk forskjellige fra dem som har samme ordning i hele perioden. I så fall vil det være problematisk å generalisere funn fra modeller med faste individeffekter og faste virksomhetseffekter til resten av populasjonen. Tabell 0.1 i vedlegg C viser overordnet deskriptiv statistikk for alle arbeidstakere i studiepopulasjonen og for arbeidstakere som har byttet ordning basert på den siste observasjon i datamaterialet.

Arbeidstakere som har byttet ordning har i noe større grad avtalt stillingsprosent tilsvarende en heltidsstilling sammenlignet med studiepopulasjonen for øvrig, men forskjellen er liten. Vi ser også at det er noe høyere andel som arbeider i privat sektor blant dem som har byttet egenmeldingsordning enn blant populasjonen som helhet. Dette er som forventet, ettersom det er mindre vanlig med endringer i egenmeldingsordning i offentlig sektor (særlig statlig) enn i privat sektor. Det ser også ut til at arbeidstakere som har byttet ordning har noe kortere ansiennitet sammenlignet med studiepopulasjonen. Til slutt, er det en svak tendens til at arbeidstakere som har byttet ordning har arbeidsplass i mer sentrale områder sammenlignet med studiepopulasjonen som helhet. Vi vurderer likevel forskjellene som små, og at vi kan generalisere resultatene fra dette utvalget til resten av populasjonen.

### 6.3 Legemeldt sykefravær blant arbeidstakerne

Utfallsmålet i alle analysene på arbeidstakernivå er legemeldt sykefravær siden vi ikke har individdata om egenmeldt sykefravær. Analysene vi presenterer her er lineære regresjonsmodeller (OLS). I modellene der avhengig variabel er sykefraværsdager, kan denne bare variere fra 0–92 fordi det er maksimalt 92 dager i et kvartal, og de fleste arbeidstakerne i hvert kvartal har ingen fraværsdager. En av forutsetningene i lineære regresjonsmodeller er at den

avhengige variabelen er normalfordelt, noe som ikke er tilfelle for sykefraværsdager. Det taler for å heller bruke andre type modeller som Poissonregresjoner. En viktig ulempe med sistnevnte modeller er imidlertid at i modeller med faste individeffekter vil arbeidstakere som har null fraværsdager alle kvartalene bli utelatt. Vi har derfor valgt å vise hovedresultatene basert på lineære modeller, men har også gjort noen analyser med Poissonregresjon for å vurdere hvor robuste analysene er. Vi har også gjort regresjoner med multiple faste effekter, der vi i tillegg har inkludert faste effekter for arbeidsstedskommune. Disse analysene gir i hovedsak samme resultater som modellene vi viser her. I alle modellene er referansegruppen (sammenligningsgruppen) arbeidstakere med rett til tre dager egenmelding. I tabell 6.3 viser vi resultater for en regresjonsmodell med faste yrkeseffekter. Den avhengige variabelen er legemeldt sykefravær målt som antall sykefraværsdager justert for sykmeldingsgrad. I analysemodellen (1) har vi som nevnt inkludert faste yrkeseffekter, som innebærer at vi sammenligner arbeidstakere i samme yrke (firesifret yrkeskode), men med ulike egenmeldingsordninger. Ved å inkludere faste effekter på yrke, tar vi i analysen høyde for variasjoner over tid innad i samme yrkesgruppe, som for eksempel endring i kompetansekrav.

Resultatene viser at det legemeldte sykefraværet er høyere blant arbeidstakere med utvidet rett til egenmelding enn arbeidstakere uten en slik rett, innenfor samme yrke. Det vil si at dersom vi sammenligner to sykepleiere eller to førskolelærere, med like observerbare bakgrunnsegenskaper (alder, kjønn, utdanningsnivå, etc.), men med ulike egenmeldingsordninger, vil den arbeidstakeren som har utvidet rett til egenmelding i gjennomsnitt ha høyere legemeldt sykefravær enn den som ikke har en slik rett. Videre finner vi at forskjellen er stigende med antall egenmeldingsdager arbeidstakeren har rett til. I gjennomsnitt har arbeidstakere med henholdsvis åtte og 16 dager egenmelding 0,19 og 0,22 dager høyere legemeldt sykefravær i kvartalet, sammenlignet med arbeidstakere i samme yrke, men med tre dager egenmelding.

Vi finner også at resultatene med hensyn til de øvrige kontrollvariablene i stor grad samsvarer med funn i forskningslitteraturen, som er omtalt i kapittel 2. Resultatene viser at det legemeldte sykefraværet i gjennomsnitt er høyere blant kvinner enn menn, stigende med alder og synkende med utdanningsnivå og lønn. Vi finner også at sykefraværet øker med antall barn i husholdningen. Videre finner vi at sykefraværet er stigende med ansiennitet, men synkende med avtalt arbeidstid. Vi finner også at arbeidstakere i kommunal sektor har høyere sykefravær enn arbeidstakere i andre sektorer.

Vi har valgt å ikke vise estimeringsresultatene for alle variablene vi har kontrollert for i tabellene nedenfor. Fullstendig resultattabeller finnes i vedlegg E.

**Tabell 6.3** Legemeldte sykefraværsdager justert for sykmeldingsgrad – Lineær regresjonsmodell med faste yrkeseffekter

	Modell 1: OLS – FE (yrke)	
<i>Egenmeldingsordning, ref: 3 dager</i>		
8 dager	0.186***	(0.0131)
16 dager	0.223***	(0.0345)
Annen ordning over 3 dager	0.0586*	(0.0256)
N – observasjoner	26 460 274	
N – arbeidstakere	1 806 941	
Justert R2	0.0252	

Kommentar: Robuste standardfeil er rapportert i parentes. \*\*\*=signifikant på 1%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*=signifikant på 10%-nivå

Som nevnt, kan en mulig forklaring på sammenhengen mellom sykefravær og egenmeldingsordning være seleksjon av fraværsutsatte individer til virksomheter som tilbyr utvidet rett til egenmelding. Slike seleksjonseffekter kan en ta høyde for ved å estimere effektene av egenmeldingsordning på sykefravær kun basert på variasjoner innenfor samme individ, det vil si med faste individeffekter.

Resultatene fra slike modeller er vist i Tabell 6.4 under. I modell 2 undersøker vi hvordan det legemeldte sykefraværet for det samme individet endret seg når individet bytter egenmeldingsordning. I modell 3 legger vi i tillegg på faste effekter for yrke, og ser på endringen i det legemeldte sykefraværet når individet bytter egenmeldingsordning, men ikke yrke.

Også her ser vi at det er en positiv korrelasjon mellom utvidet rett til egenmelding og nivået på legemeldt sykefravær, men størrelsen på «effekten» er noe mindre enn i modellen uten faste individeffekter (modell 1). Dersom man bare ser på arbeidstakere som har opplevd endring av egenmeldingsordningen, er det gjennomsnittlige legemeldte sykefraværet henholdsvis 0,1 og 0,12 dager høyere i perioder de har åtte og 16 dager egenmeldingsordning, sammenlignet med perioder med kun tre dager egenmelding. For arbeidstakere med annen utvidet egenmeldingsordning finner vi ingen signifikant forskjell.

**Tabell 6.4** Legemeldte sykefraværsdager justert for sykmeldingsgrad – Lineære regresjonsmodeller med faste individeffekter (2) og faste effekter for individ og yrke (3)

	Modell 2: OLS – FE (individ)		Modell 3: OLS – FE (individ og yrke)	
<i>Egenmeldingsordning, ref: 3 dager</i>				
8 dager	0.099***	(0.019)	0.106***	(0.0180)
16 dager	0.123***	(0.035)	0.121***	(0.0341)
Annen ordning over 3 dager	0.036	(0.029)	0.0413	(0.0278)
N – observasjoner	26 473 328		26 401 457	
N – arbeidstakere	1 809 357		1 748 124	
Justert R2	0.206		0.259	

Kommentar: Robuste standardfeil er rapportert i parentes. \*\*\*=signifikant på 1%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*=signifikant på 10%-nivå

Arbeidstakere kan som nevnt bytte egenmeldingsordning enten ved å skifte jobb eller ved at virksomheten de arbeider i bytter ordning. I modell 2 og 3 over kan

sammenhengen vi ser mellom egenmeldingsordning og legemeldt sykefravær skyldes at individer endrer sitt fraværsmonster etter overgang til ny arbeidsplass. I disse modellene ser vi på variasjoner innenfor samme individ der yrkeskoden er konstant, men hvilken virksomhet arbeidstakeren er ansatt i kan variere.

I Tabell 6.5 viser vi en modell der vi inkluderer faste effekter for både individ og virksomhet (modell 4). I denne modellen er estimatene kun basert på sykefraværsvariasjoner innad i samme individ som jobber i samme virksomhet over tid. Vi utelukker med andre ord bytte av egenmeldingsordning på grunn av jobbskifte, og ser kun på effekten av at virksomheten arbeidstakeren jobber i bytter ordning. Estimateresultatene, som er vist i tabell nedenfor, viser at egenmeldingsordning ikke har noen signifikant betydning for (legemeldt) sykefraværsmønsteret til disse arbeidstakerne. Det kan tyde på at sammenhengen vi finner mellom egenmeldingsordningen og legemeldt sykefravær (modell 1-3) kan skyldes seleksjon av arbeidstakere med høyt fravær til virksomheter med mange egenmeldingsdager.

**Tabell 6.5**      *Legemeldte sykefraværsdager justert for sykmeldingsgrad – Lineær regresjons-modell med faste effekter for individ og virksomhet (4)*

	Modell 4: OLS – FE (individ og virksomhet)	
<i>Egenmeldingsordning, ref: 3 dager</i>		
8 dager	-0.049	(0.029)
16 dager	-0.005	(0.041)
Annen ordning over 3 dager	-0.081*	(0.034)
N – observasjoner	26 473 328	
N – arbeidstakere	1 809 357	
Justert R2	0.220	

Kommentar: Robuste standardfeil er rapportert i parentes. \*\*\*=signifikant på 1%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*=signifikant på 10%-nivå

Vi har gjort tilsvarende analyser der avhengig variabel er sannsynligheten for å ha legemeldt sykefravær i et kvartal, uavhengig av lengden på det legemeldte sykefraværet. Det er en binær variabel som tar verdien 1 hvis arbeidstakeren har hatt legemeldt sykefravær i løpet av et kvartal, og verdien 0 hvis ikke. Estimeringsresultatene fra disse analysene er vist i vedlegg E.

Samlet sett tyder våre resultater på at arbeidstakere med utvidet rett til egenmelding har lavere sannsynlighet for å ha legemeldt sykefravær i løpet av et kvartal, sammenlignet med arbeidstakere som ikke har en slik rett. Dette er som forventet, ettersom arbeidstakere med utvidet rett til egenmelding kan bruke nettopp egenmelding i en lenger periode før behovet for sykmelding inntreffer, sammenlignet med arbeidstakere som kun kan ha tre dager egenmelding.

### **Sykefraværsmønster i privat sektor**

Som vist tidligere, er andelen virksomheter med utvidet rett til egenmelding lavest i privat sektor, sammenlignet med ideell og offentlig sektor (kommunal og statlig). Dersom egenmeldingsordningen i virksomheten har betydning for sykefraværsmønsteret (legemeldt) til arbeidstakerne, vil en eventuell lovfestet

endring i egenmeldingsperioden gjøre størst forskjell i privat sektor. Vi har derfor gjennomført regresjonsanalyser med de samme analysemodellene som over, men kun for privat sektor. Resultatene fra disse analysene er omtrent helt like resultatene for hele studiepopulasjonen.

## 6.4 Sykefravær i virksomhetene

I analysene der virksomhetene er enheter, har vi i hovedsak også brukt lineære regresjonsmodeller (OLS) for alle utfallene. Vi har imidlertid også her gjort noen supplerende analyser med Poissonregresjon (av sykefraværsprosent) og logistisk regresjon (av andel virksomheter) for å vurdere hvor robuste resultatene er. Disse analysene tyder på at valg av regresjonsmetode har liten betydning for resultatene. Vi viser kun utdrag fra regresjonsmodellene i omtalen av resultatene under. Fullstendige regresjonstabeller finnes i vedlegg F.

### Egenmeldt sykefravær

I Tabell 6.6 viser vi resultater for egenmeldt sykefravær målt som sykefraværsprosent. Det egenmeldte fraværet er høyere i virksomheter med 8 og 16 dagers egenmeldingsperiode enn blant virksomheter som har den lovfestede minimumsordningen med rett til tre dager egenmeldt sykefravær, også når vi sammenligner virksomheter innenfor samme kvartal og med like observerbare bakgrunnsegenskaper (modell 1). Forskjellen er ganske stor. Gjennomsnittlig egenmeldt fraværsprosent i referansegruppa for modellen er 1,6. I perioder med åtte dager er det egenmeldte sykefraværet 0,38 prosentpoeng høyere enn i perioder med tre dager blant virksomheter som har byttet ordning. I perioder med 16 dager egenmelding er forskjellen 0,52 prosentpoeng. For virksomheter med åtte dagers egenmelding er den gjennomsnittlige fraværsprosenten for egenmeldt fravær altså nesten to i virksomheter som ellers har like egenskaper som referansegruppa. For virksomheter med 16 dager er den 2,1.

Dersom vi kun ser på variasjoner innad i samme virksomhet (modell 2) er ikke forskjellen like stor, men det egenmeldte fraværet er likevel høyere med utvidet egenmeldingsordning. Det vil si at i virksomheter som endrer egenmeldingsordning er det egenmeldte fraværet høyere i perioder der virksomheten har åtte og 16 dager egenmelding, sammenlignet med perioder der den har tre dager.

Tabell 6.6 Sykefraværsprosent egenmeldt fravær – Lineære regresjonsmodeller med og uten faste virksomhetseffekter\*

	Modell 1: OLS		Modell 2: OLS-FE	
8 dager	0.386***	(0.009)	0.212***	(0.012)
16 dager	0.519***	(0.021)	0.375***	(0.020)
Annen ordning over 3 dager	0.291***	(0.017)	0.257***	(0.015)
N - observasjoner	346471		346343	
N - virksomheter	28568		28342	
Justert R2	0.201		0.489	

Kommentar: Robuste standardfeil er rapportert i parentes. \*\*\*=signifikant på 1%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*=signifikant på 10%-nivå. Referansegruppe: Virksomheter med tre dager egenmelding, privat sektor, sentralitetskode 1

I supplerende modeller der avhengig variabel er sannsynligheten for om virksomheten har hatt arbeidstakere med egenmeldt fravær finner vi også en positiv sammenheng mellom utvidet rett til egenmeldinger og egenmeldt fravær, der forskjellen mellom virksomheter med og uten utvidet rett, er ganske stor. Ser vi kun på variasjoner innad i samme virksomhet (dvs. virksomheter som har endret ordning), er forskjellen fortsatt positiv, men betydelig mindre (se full modell i vedlegg F).

### Legemeldt sykefravær

I Tabell 6.7 viser vi resultater for legemeldt sykefravær målt som sykefraværspersent. Sykefraværspersenten for legemeldt fravær er høyere i virksomheter med åtte og 16 dagers egenmeldingsperiode enn blant virksomheter med tre dager, også når vi sammenligner virksomheter innenfor samme kvartal og med like observerbare bakgrunnsegenskaper. Forskjellen er på om lag 0,6 prosentpoeng. Når vi kun ser på sykefraværsvariasjoner innad i samme virksomhet (virksomheter som bytter ordning), har imidlertid egenmeldingsordningen ingen signifikant effekt. I virksomheter som endrer egenmeldingsordning ser vi altså ingen forskjell i det legemeldte fraværet når vi sammenligner perioder med ulike egenmeldingsordninger.

Tabell 6.7 Sykefraværspersent legemeldt sykefravær – Lineære regresjonsmodeller med og uten faste virksomhetseffekter\*

	Modell 1: OLS		Modell 2: OLS-FE	
8 dager	0.610***	(0.055)	-0.006	(0.080)
16 dager	0.607***	(0.127)	0.103	(0.123)
Annen ordning over 3 dager	0.066	(0.098)	-0.125	(0.093)
N - observasjoner	346471		346343	
N - virksomheter	28569		28342	
Justert R2	0.129		0.388	

Kommentar: Robuste standardfeil er rapportert i parentes. \*\*\*=signifikant på 1%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*=signifikant på 10%-nivå. Referansegruppe: Virksomheter med tre dager egenmelding, privat sektor

I supplerende analyser der utfallsvariabelen er andelen arbeidstakere med legemeldt sykefravær finner vi en litt høyere andel blant virksomheter med 8 dager egenmelding enn virksomheter med 3 dager egenmelding, men forskjellen er liten. For virksomheter med 16 dagers egenmelding finner vi ingen signifikant forskjell. Når vi kun ser på variasjoner innad i samme virksomhet finner vi en enda svakere effekt og med motsatt fortegn. Andelen arbeidstakere med legemeldt fravær er i gjennomsnitt litt lavere i perioder med 8 dagers egenmelding sammenlignet med tre (se full modell i vedlegg F).

### Samlet sykefravær

I den siste regresjonsmodellen (Tabell 6.8) har vi sett på samlet sykefraværspersent. Det totale sykefraværet er også høyere i virksomheter med åtte og 16 dagers egenmeldingsperiode enn blant virksomheter med tre dager, når vi sammenligner virksomheter innenfor samme kvartal og med like observerbare bakgrunnsegenskaper. Når vi kun ser på sykefraværsvariasjoner innad i samme virksomhet, er det også slik at det totale sykefraværet målt som sykefraværspersent, er høyere i perioder der virksomheten har åtte og 16 egenmeldingsdager, sammenlignet med perioder der de har minimumsordningen blant virksomheter som har byttet ordning.



Tabell 6.8 Sykefraværprosent samlet sykefravær – Lineære regresjonsmodeller med og uten faste virksomhetseffekter\*

	Modell 1: OLS		Modell 2: OLS-FE	
8 dager	1.011***	(0.058)	0.227**	(0.081)
16 dager	1.156***	(0.132)	0.537***	(0.128)
Annen ordning over 3 dager	0.396***	(0.101)	0.176	(0.096)
N - observasjoner	346471		346343	
N - virksomheter	28658		28568	
Justert R2	0.147		0.409	

Kommentar: Robuste standardfeil er rapportert i parentes. \*\*\*=signifikant på 1%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*=signifikant på 10%-nivå. Referansegruppe: Virksomheter med tre dager egenmelding, privat sektor, sentralitetskode 1.

## 6.5 Oppsummering

Samlet sett finner vi altså høyere sykefravær blant arbeidstakere og i virksomheter med utvidet rett enn blant dem som ikke har det. Det har liten betydning for det legemeldte sykefraværet at virksomheter bytter ordning, både når vi ser på det overordnede sykefraværslivået i virksomheten og sykefraværet til arbeidstakerne. Vi finner likevel høyere egenmeldt sykefravær i perioder der virksomhetene har utvidet rett, sammenlignet med perioder der de ikke har det. Forskjellen i egenmeldt fravær gir utslag for det totale sykefraværet, og vi finner altså høyere sykefraværprosent totalt sett i perioder med utvidet rett til egenmelding, blant virksomheter som har byttet ordning. Tallene tyder på at forskjellene i det egenmeldte sykefraværet utgjør en faktisk økning fremfor en forskyvning fra legemeldt til egenmeldt sykefravær.

Arbeidstakere som bytter ordning ser ikke ut til å være systematisk annerledes enn studiepopulasjonen for øvrig, men det kan være forskjeller vi ikke fanger opp. Et viktig premiss i alle våre analyser er dessuten at virksomhetene selv har valgt hvilken egenmeldingsordning de ønsker å ha, og hvorvidt de skal endre denne. En lovpålagt endring vil derfor kunne ha andre konsekvenser for sykefraværet enn det vi har muligheten til å observere i våre data.

## 7 Diskusjon og anbefalinger

Hovedformålet med prosjektet har vært å kartlegge bruken av utvidet rett til egenmeldinger blant virksomheter og arbeidstakere i Norge og vurdere konsekvensene av en eventuell utvidelse av ordningen. Ekspertutvalget for allmennlegetjenesten har foreslått å lovfeste retten til å bruke egenmeldinger i hele arbeidsgiverperioden. I dette kapitlet diskuterer vi hovedfunnene og gir våre anbefalinger med tanke på hvilke vurderinger og hensyn en bør ta dersom det blir aktuelt å følge forslaget.

### Bedre informasjon om utvidet rett til egenmeldinger

Et viktig formål med ekspertutvalgets forslag om å utvide den lovfestede perioden med rett til egenmelding er å redusere arbeidsbelastningen på fastlegene. Våre funn tyder imidlertid på at det ikke bare er arbeidstakernes formelle rettigheter som avgjør hvorvidt en oppsøker lege for å få sykmelding. Mange arbeidstakere er i dag ikke klar over hva slags egenmeldingsordning de har. Blant dem som har utvidet rett og som kjenner til egen egenmeldingsordning, er det dessuten en del arbeidstakere som bruker sykmelding selv om det ikke er nødvendig. En av flere viktige årsaker til det, er at de ønsker å legitimere sykefraværet overfor arbeidsgiver.

Et tiltak for å redusere belastningen på fastlegene kan derfor være å oppfordre arbeidsgivere som tilbyr utvidet rett til egenmelding i dag, til å innføre bedre rutiner for å informere om ordningen. Informasjonen må være utformet slik at arbeidstakeren ikke føler behov for å bruke legemelding for å legitimere sykefravær innenfor egenmeldingsperioden. Om lag to av tre arbeidstakere i Norge har allerede åtte dagers egenmelding eller mer, og det ser ut til at mange ikke benytter denne retten.

### Høyere egenmeldt sykefravær med utvidet rett til egenmelding

Behovet for å legitimere sykefraværet handler om mangel på tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, noe vi også ser i arbeidsgivernes vurderinger av forslaget om å utvide den lovfestede retten til egenmeldinger. Mange frykter misbruk av ordningen og at sykefraværet vil øke. Det gjelder særlig arbeidsgivere som i dag har minimumsordningen med tre dager egenmelding.

I registerdataanalysene finner vi høyere sykefravær blant arbeidstakere og virksomheter med utvidet rett, også når vi kontrollerer for en rekke bakgrunnsegenskaper. Blant virksomheter og arbeidstakere som har byttet ordning, er det ingen signifikant forskjell i det legemeldte sykefraværet når vi sammenligner perioder med ulike ordninger. Det egenmeldte fraværet er likevel noe høyere i perioder der virksomheten har utvidet rett.

Et viktig spørsmål er om utvidet rett til egenmelding gir en økning i det *totale* sykefraværet eller en forskyvning der arbeidstakerne bruker egenmelding for fravær som ellers ville vært legemeldt. Vi har kun data om både egenmeldt og legemeldt fravær for virksomhetene, ikke arbeidstakerne. I virksomheter som har byttet ordning, finner vi noe høyere totalt fravær i perioder der virksomheten har utvidet rett. Forskjellene vi observerer i det egenmeldte fraværet, ser dermed ut til å være en faktisk økning snarere enn en forskyvning fra legemeldt til egenmeldt fravær.

Resultatene fra alle våre datakilder, også endringene vi observerer i registerdataene, bygger imidlertid på et viktig premiss; det er virksomhetene som selv velger hvilken egenmeldingsordning de ønsker å ha. En egeninitiert endring i egenmeldingsordning som virksomheten selv har valgt å innføre er noe ganske annet enn en lovendring som innebærer at endringen blir pålagt alle virksomheter i Norge.

Arbeidsgiverne har delte meninger om utvidet rett til egenmeldinger. Mange er skeptiske til å øke antallet lovfestede egenmeldingsdager og frykter misbruk, mens arbeidsgivere som allerede har 16 egenmeldingsdager i hovedsak melder om positive erfaringer og lite misbruk. Det kan imidlertid tenkes at skeptiske arbeidsgivere i større grad har utfordringer knyttet til samarbeid og lojalitet på arbeidsplassen. Det kan være en viktig grunn til at de ikke har utvidet rett til egenmeldinger i dag, og at en pålagt endring vil ha andre konsekvenser for det totale sykefraværet enn vi kan observere blant virksomheter som selv har valgt ordningen de tilbyr. En lovfestet endring vil videre gjøre størst forskjell i privat sektor der de fleste virksomheter i dag har minimumsordningen som gir rett til tre dager egenmelding. I privat sektor er det mange små virksomheter, som kan tenkes å være spesielt sårbare.

### **Egenmelding ved delvis sykdom**

Informantene vi har intervjuet, påpeker noen bedriftsinterne forutsetninger som må ligge til grunn for at en allmenn ordning med utvidet rett til egenmelding skal fungere. De vektlegger betydningen av tydelige retningslinjer slik at reglene blir praktisert likt på tvers av avdelinger, virksomheter og sektorer. De viser blant annet til behovet for en «minimumsramme» for hva som skal inngå i egenmeldingsordningen slik at man sikrer at ledere tolker og praktiserer ordningen likt.

Dagens lovverk mangler særlig føringer for tilfeller der arbeidstakeren har delvis sykefravær i egenmeldingsperioden. Loven gir kun rom for gradert legemeldt fravær. Arbeidstakere praktiserer likevel gradert egenmelding, blant annet i kombinasjon med hjemmekontor slik vi beskriver i kapittel 4.3. Ifølge folketrygdloven regnes imidlertid arbeidsgiverperioden fra og med første *hele* fraværsdag som skyldes arbeidsuførhet med mindre arbeidstakeren er delvis sykemeldt av lege. Dette innebærer at dager der den ansatte er fraværende med egenmelding deler av dagen, ikke teller med i arbeidsgiverperioden.

I en del virksomheter, blant annet i alle statlige virksomheter, kan arbeidstakeren registrere sykefravær del av dag, men disse dagene inngår ikke i rapporteringen av sykefraværsdager og regnes i praksis som en del av arbeidstiden. Det er opp til den enkelte virksomhet hvordan en følger opp arbeidstakere som har mye delvis egenmeldt sykefravær. Med en utvidelse av den lovfestede retten til egenmeldinger kan det bli viktigere både for arbeidstaker og arbeidsgiver hvordan virksomheten registrerer og behandler slike dager.

### **Viktige spørsmål ved 16 dagers egenmeldingsperiode**

Dersom en skal innføre en lovfestet 16 dagers egenmeldingsperiode må en først ta stilling til noen viktige spørsmål rundt utformingen av ordningen. Skal det være en lovfestet *plikt* til å først bruke egenmeldingsdager før en kan bruke

sykmelding? Hvor mange egenmeldingsdager må en i så fall bruke i hver sykefraværsperiode? Skal denne plikten gjelde for alle typer diagnoser? Og skal arbeidstakerne selv kunne velge om de vil benytte egenmelding eller sykmelding?

Utformingen av ordningen vil kunne få ulike konsekvenser for ulike grupper av arbeidstakere. Bruk av egenmeldingsdager ved antatt korte fravær kan ha positive effekter som mindre medikalisering og mer dialog med arbeidsgiver rundt muligheter for tilrettelegging. Samtidig kan det være lite hensiktsmessig ved antatt langvarig fravær der det er viktig å komme i tidlig dialog med lege. En lovfestet plikt til å først bruke egenmeldingsdager før en kan bruke sykmelding slik ekspertutvalget foreslår, kan i praksis frata en del mennesker retten til egenmelding ved korte sykdomsperioder som ikke krever legebeseøk, dersom man har brukt opp egenmeldingsdagene på ett eller flere lengre sykefravær, eller har en kronisk sykdom som medfører hyppig fravær. Dersom man har brukt opp egenmeldingsdager i forbindelse med et lengre sykefravær, vil det kunne føre til økt forbruk av legekonsultasjoner for kortvarig sykdom senere.

### **Videre forskning – konsekvenser for fastlegene**

Både våre data og andre kilder viser at drøyt 60 prosent av det legemeldte fraværet har en varighet på under 16 dager. Ifølge tall fra Nav gir det rundt 2,3 millioner sykmeldinger for korttidsfravær pr. år. Ekspertutvalget skriver eksplisitt at hvor mye av korttidsfraværet som skyldes tilstander hvor pasienten har helsemessig nytte av konsultasjon med fastlegen, er usikkert, men antar at ca. halvparten av konsultasjonene er relatert til selvhelbredende tilstander som krever lite diagnostikk og behandling (Telle 2023: 243). Vi finner at blant respondenter som hadde hatt sykefravær og konsultasjon med fastlegen i forbindelse med sykefraværet, oppga 42 prosent at de hadde hatt kontakt med fastlegen *kun* for å få sykmelding, og uten at de hadde behov for undersøkelse eller medisinsk behandling. Det siste er imidlertid basert på arbeidstakernes vurderinger.

Det har vært utenfor rammen av dette prosjektet å gjøre en mer inngående vurdering av fastlegenes innsats i sykefraværsoppfølgingen, hvilke konsekvenser flere lovfestede egenmeldingsdager vil få for dem, tiden de bruker på å skrive sykmeldinger og en grundigere kartlegging av deres vurderinger rundt utvidet rett til egenmelding. Disse spørsmålene bør også utredes nærmere dersom en skal innføre en lovfestet 16 dagers egenmeldingsperiode, særlig sett i lys av at mange arbeidsgivere er skeptiske.

## Litteraturliste

- Andersen U. & Nossen JP (2018) Hva koster sykefraværet for bedriftene? *MEMU 2018*: <https://memu.no/artikler/hva-koster-sykefravaeret-for-bedriftene/>
- Bergsvik D., Markussen S. & Raaum O. Tok en tredagers? Mønstre i egenmeldt sykefravær Søkelys på arbeidslivet 27(4): 379-395
- Borge RH., Johannessen HA., Fostervold KI. & Nielsen MB. Office design, telework from home, and self-certified sickness absence: A cross-sectional study of main and moderating effects in a nationally representative sample *Scand J Work Environ Health* 2023;49(3):222-230 <https://doi.org/10.5271/sjweh.4078>
- Bråten, B. & Steen Jensen, R. (2023) «Kvinnens sykefravær – et mysterium» i Fløtten m fl(ed) Ulikhets drivere og dilemmaer s 194-210 <https://www.idunn.no/doi/10.18261/9788215065403-23-11>
- Dale-Olsen, Harald. "Sykefravær og inntektskompensasjon ved sykefravær." Søkelys på arbeidslivet 35, no. 1-2 (2018): 77-95
- EY og Vista Analyse(2019) Evalering av fastlegeordningen <https://vista-analyse.no/site/assets/files/6663/evalering-av-fastlegeordningen---sluttrapport-fra-ey-og-vista-analyse.pdf>
- Ferman B., Torsvik G. & Vaage K (2021) Skipping th doctor: evidence from a case with extended self-certification of paid sick leave *Journal of Population Economics* 36:935-971 <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00841-6>
- Flatland T. (2022) LO-tillitsvalgtpanel: Arbeid med avtalen om inkluderende arbeidsliv Faktaflak – Mars 2022 <https://cp.fafu.no/images/pub/2022/Faktaflak-IA.pdf>
- Fleten, N., Krane, L., & Johnsen, R. (2010). Utvidet egenmelding – en vei mot riktigere sykefravær?. *Norsk Epidemiologi*, 19(2). <https://doi.org/10.5324/nje.v19i2.594>
- Gading R. & Rothe JS (2022) Stabilt sykefravær <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljosykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/sykefravaer/artikler/stabilt-sykefravaer>
- Godøy, A. (2014). Essays on Unemployment, Social Insurance and Labor Market Outcomes. *University of Oslo: Department of Economics*.
- Hanssen Wang AL mfl. (2023) Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk Rapport 2018 – rapportering fra faggruppen for IA-avtalen: <https://www.regjeringen.no/contentassets/13624d3b7c6447f3bfa42c623a3ae386/malene-om-et-mer-inkluderende-arbeidsliv-rapport-2023-faggruppen-for-ia-arbeidet.pdf>
- Helsedirektoratet (2023) Allmennlegetjenesten – statusrapport høsten 2023 <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/allmennlegetjenesten--statusrapport-hosten-2023>
- Helsetilsynet (2023) Presset fastlegesituasjon har konsekvenser for pasientene – gjennomgang av tilsynserfaringer [https://www.helsetilsynet.no/globalassets/opplastinger/publikasjoner/rapporter2022/helsetilsynetrapport\\_3\\_2022.pdf](https://www.helsetilsynet.no/globalassets/opplastinger/publikasjoner/rapporter2022/helsetilsynetrapport_3_2022.pdf)
- Hoff R., Maltzahn N., Hasting RL. Mfl (2022) An initiative for a more inclusive working life and its effect on return-to-work after sickness absence: a multistate longitudinal cohort study. *BMJ Open* 2022;12:e062558. doi:10.1136/bmjopen-2022-062558

- Kausto, J., Verbeek, J. H., Ruotsalainen, J. H., Halonen, J. I., Virta, L. J., & Kankaanpää, E. (2019). Self-certification versus physician certification of sick leave for reducing sickness absence and associated costs. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (5).
- Lindgren, K. O. (2012). Workplace size and sickness absence transitions (No. 2012: 26). Working Paper.
- Løset, G. K., Dale-Olsen, H., Hellevik, T., Mastekaasa, A., Von Soest, T., & Østbakken, K. M. (2018). Gender equality in sickness absence tolerance: Attitudes and norms of sickness absence are not different for men and women. *PLoS One*, 13(8), e0200788.
- Mastekaasa A. (2020), Absenteeism in the Public and the Private Sector: Does the Public Sector Attract High Absence Employees?, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Volume 30, Issue 1, January 2020, Pages 60–76, <https://doi.org/10.1093/jopart/muz003>
- Mastekaasa A. & Melsom AM (2014). Occupational segregation and gender differences in sickness absence: Evidence from 17 European countries. *European Sociological Review*. ISSN 0266-7215. 30(5), p. 582–594. doi: 10.1093/esr/jcu059. Full text in Research Archive
- Mastekaasa, A. (2016) Kvinner og sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning* 19(2): 125-147 <https://www.idunn.no/doi/full/10.18261/issn.2464-3076-2016-02-03>
- Melsom AM. & Mastekaasa A. (2018). Gender, occupational gender segregation and sickness absence: Longitudinal evidence. *Acta Sociologica*. ISSN 0001-6993. 61(3), p. 227–245. doi: 10.1177/0001699317691583. Full text in Research Archive Show summary
- Menon (2018) Fastlegeordningen i krise – Hva sier tallene? Rapport nr. 83/2018 <https://www.legeforeningen.no/contentassets/1f3039425ea744adab5e11ac5706b85a/fastlegeordningen-i-krise-hva-sier-tallene-endelig-rapport.pdf>
- Nossen, Jon Petter (2019) «Kjønnsforskjellen i sykefravær: Hvor mye er det mulig å forklare med registerdata?». *Arbeid og velferd*, 4/2019, 59–80. [https://arbeidogvelferd.Nav.no/journal/2019/4/m-2304/Kj%C3%B8nnsforskjellen\\_i\\_sykefrav%C3%A6r:\\_Hvor\\_mye\\_er\\_det\\_mulig\\_%C3%A5\\_forklare\\_med\\_registerdata](https://arbeidogvelferd.Nav.no/journal/2019/4/m-2304/Kj%C3%B8nnsforskjellen_i_sykefrav%C3%A6r:_Hvor_mye_er_det_mulig_%C3%A5_forklare_med_registerdata)
- Nossen, A. J. P. (2014). Utviklingen i sykefraværet: Betydningen av arbeidsmarkedet, gradering og regelendringer. *Arbeid og velferd* 2 /2014.
- Oslo Economics (2022) Evaluering av handlingsplan for allmennlegetjenesten 2020–2024. Evalueringsrapport I/2022
- Palme M. & Persson M. (2020), “Sick pay insurance and sickness absence: Some European cross-country observations and a review of previous research” *Journal of Economic Surveys*, 34: 85-108. <https://doi.org/10.1111/joes.12351>
- Proba (2016) Egenmelding 365 – evaluering av et forsøksprosjekt Rapport 2016-14 <https://proba.no/wp-content/uploads/proba-rapport-2016-14-egenmelding-365-fullversjon.pdf>
- Proba (2015). Sykefraværet i bygg- og anleggsnæringen etter finanskrisen. Rapport 2015-01.
- Proba (2014) Internasjonal sammenligning av sykefravær – delrapport 1 Rapport 2014-03 <https://proba.no/wp-content/uploads/rapport-2014-03-internasjonal-sammenligning-av-sykefravaer.pdf>
- Røed K. (2010) Ja til sykefravær! *Samfunnsøkonomen* 64(3):13-18

- Saksvik, P. Ø., & Nytrø, K. (2001). Improving subjective health and reducing absenteeism in a natural work life–intervention. *ScandiNavian journal of psychology*, 42(1), 17-24.
- Samfunnsøkonomiske Analyse (2021) Legebarometeret Rapport nr. 10/2021 <https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/609842a5cc694952d8474dc6/1620591275151/R10-2021+Legebarometeret.pdf>
- SSB (2023) Sykefraværspersent for lønnstakere 16-19 år, etter næring og sektor <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/sykefravaer>
- Sumanen, H., Pietiläinen, O. & Mänty, M. (2017). Self-Certified Sickness Absence among Young Municipal Employees—Changes from 2002 to 2016 and Occupational Class Differences. *International journal of environmental research and public health*, 14(10), 1131.
- Telle K. m.fl (2023) Gjennomgang av allmennlegetjenesten – Ekspertutvalgets rapport. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/gjennomgang-av-allmennlegetjenesten/id2971896/?ch=1>
- Telle K. m.fl (2018) Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk Rapport 2018 – rapportering fra faggruppen for IA-avtalen: [https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2018/ia-rapport\\_2018\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2018/ia-rapport_2018_web.pdf)
- Torsvik, G. & Vaage, K. (2014). Gatekeeping versus monitoring: Evidence from a case with extended self-reporting of sickness absence.
- Ødegård, AM. & Andersen, RK (2024) Tillitsvalgtpanelet om egenmelding og oppfølging av sykmeldte FAFO: Faktaflak Desember 2024 [https://fafo.no/images/pub/Tillitvalgte\\_om\\_egenmelding\\_og\\_oppf%C3%B8lging\\_av\\_sykmeldte.pdf](https://fafo.no/images/pub/Tillitvalgte_om_egenmelding_og_oppf%C3%B8lging_av_sykmeldte.pdf)

## Vedlegg A - Spørreskjema arbeidstakere

I denne undersøkelsen stiller vi deg spørsmål om egenmeldingsordninger på din arbeidsplass og sykefravær. Proba Samfunnsanalyse skal bruke resultatene i et forskningsprosjekt på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Det varierer hvilke ordninger arbeidsgivere har. I noen virksomheter kan de ansatte ha inntil tre egenmeldingsdager sammenhengende (inntil 4 ganger i løpet av en 12-måneders periode). Andre arbeidsgivere har mer enn tre dagers sammenhengende egenmelding, og det er mulig å ha inntil 16 dager sammenhengende egenmelding. Dersom du har flere arbeidsforhold, ber vi deg om å relatere svarene til din hovedarbeidsgiver.

Q1: Hvor lang sammenhengende egenmeldingsperiode har dere i din virksomhet?

- Tre dager sammenhengende
- Åtte dager sammenhengende
- 16 dager sammenhengende
- Annet (fyll inn antall dager):\_\_\_ OPEN NUMERIC (ALLOW 4-7,9-15)
- Vet ikke
- Ikke aktuelt

Q1B: Hvor mange egenmeldingsdager totalt i løpet av en 12-måneders periode har dere anledning til å ha i din virksomhet?

- Totalt 12 dager
- Totalt 24 dager
- Totalt 64 dager
- Annet (fyll in antall dager):\_\_\_ OPEN NUMERIC (ALLOW 13-23,25-63)
- Vet ikke
- Ikke aktuelt

[IF Q1=1-4 OR Q1B=1-4] Q2: Hvordan har du fått informasjon om reglene for egenmelding i din virksomhet? *Flere svar mulig.*

- Det står i arbeidskontrakten min
- Skriftlig informasjon til alle ansatte, for eksempel på intern nettside eller på e-post
- Informasjon på møte for ansatte
- En leder har fortalt meg om det
- Kollegaer har fortalt meg om det
- Annet, spesifiser:\_\_\_
- Husker ikke

Q3: Dersom du har behov for å bruke egenmeldingsdager, hvordan vil du normalt melde fra om og/eller registrere dette?

- Skriftlig beskjed til leder
- Skriftlig beskjed til annen kollega
- Muntlig beskjed til leder
- Muntlig beskjed til annen kollega



- Jeg legger det inn i virksomhetens system for å føre arbeidstid
- Jeg melder ikke fra, det har i praksis ingen betydning på min arbeidsplass
- Annet, spesifiser: \_\_\_\_
- Vet ikke

Q4: Har du hatt fravær på grunn av egen sykdom i løpet av de siste 12 månedene?

- Ja, én periode
- Ja, flere perioder
- Nei

[FILTER FOR NEXT BLOCK IF Q4=1-2]

IF Q4=1: Vi vil nå stille deg noen spørsmål om sykefraværet ditt de siste 12 månedene.

IF Q4=2: Vi vil nå stille deg noen spørsmål om sykefraværet ditt de siste 12 månedene. Tenk på den perioden som varte lengst.

Q5: Hvor mange kalenderdager varte denne sykefraværsperioden sammenhengende?

- Antall dager: \_\_\_\_

Q6: Brukte du egenmelding i denne sykefraværsperioden, hadde du sykmelding fra lege / annen behandler, eller begge deler?

- Egenmelding i hele sykefraværsperioden
- Sykmelding i hele sykefraværsperioden
- Begge deler
- Husker ikke

[IF Q6=3] Q7: Hvor mange dager brukte du egenmelding i denne sykefraværsperioden?

- Antall dager egenmelding: \_\_\_\_
- Husker ikke

[IF Q1=2-4 (SELECTED) AND Q5>3 AND (Q6=2 OR Q7=1-3 (VALUE))] Q8: Hva var de tre viktigste grunnene til at du ikke brukte flere egenmeldingsdager?

*Vennligst ranger der 1=viktigst, 2=nest viktigst og 3=tredje viktigst*

- Jeg måtte uansett til lege / behandler
- Jeg foretrakk sykmelding for å dokumentere at jeg var for syk til å jobbe
- Jeg ønsket at noen med medisinsk kompetanse skulle vurdere hva som var best av hensyn til helsen min
- Lege / behandler mente at jeg burde ha sykmelding

- Lege / behandler skrev rutinemessig ut sykmelding
- Jeg visste ikke / tenkte ikke på at jeg hadde mulighet til å bruke egenmelding i flere dager
- Jeg hadde brukt opp egenmeldingsdagene
- Annet

Q8B: I sykmeldingsperioden; hadde du dialog med arbeidsgiveren din om ...

- mulighetene for å jobbe i sykmeldingsperioden?
- mulighetene for tilrettelegging på arbeidsplassen?
- utsiktene for å komme tilbake i jobb?

Scale:

- Ja
- Nei
- Ikke relevant
- Husker ikke

Q9: Hadde du minst én konsultasjon (fysisk eller per telefon / digital) med fastlegen din for å bli undersøkt og eventuelt få medisinsk behandling mens du hadde sykefravær?

- Ja
- Nei
- Husker ikke

[IF Q6=2-3] Q10: Hadde du konsultasjon eller kontakt med fastlegen din kun for å få sykmelding, det vil si at du ikke hadde behov for undersøkelse eller medisinsk behandling?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

END BLOCK

Q11: Har du i løpet av de siste seks månedene hatt mulighet til å ha hjemmekontor en eller flere arbeidsdager i måneden?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

[IF Q11=1] Q12: Hvor ofte har du vanligvis hjemmekontor hele dagen?

- Hver dag
- Flere dager i uka
- En dag i uka
- Månedlig

- Sjeldnere
- Aldri

[IF Q11=1] Q13: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?

- Dersom jeg bare er litt syk jobber jeg noen ganger hjemmefra i stedet for å bruke egenmelding
- Ved behov jobber jeg noe hjemmefra også de dagene jeg har brukt egenmelding og meldt fra om at jeg er syk
- Muligheten til å jobbe hjemmefra gjør at det er vanskelig for meg å ta en hel egenmeldingsdag
- Det hender at jeg jobber hjemmefra på dager der jeg egentlig er for syk til det
- Hjemmekontor er et godt tilretteleggingstiltak når man er for syk til å gå på jobb fysisk, men frisk nok til å jobbe noe

Scale:

- Helt uenig
- Litt uenig
- Verken eller
- Litt enig
- Helt enig
- Vet ikke / ikke relevant

## Vedlegg B – Spørreskjema arbeidsgiver

### Kartlegging av egenmeldt sykefravær

Takk for at du ønsker å besvare undersøkelsen. Dine svar vil være viktig for Arbeids- og inkluderingsdepartementets arbeid med den nye IA-avtalen, hvor sykefraværsordninger er et viktig tema.

I kartleggingen ber vi deg svare på hvilken egenmeldingsordning virksomheten har, hvordan dere praktiserer ordningen og hvilke erfaringer dere har med sykefravær og sykefraværsoppfølging.

Har du spørsmål eller kommentarer til undersøkelsen, kan du svare på e-posten eller ta kontakt med forsker i Proba, Rune Busch, rb@proba.no.

Trykk neste for å starte besvarelsen.

### Egenmeldingsordningene i virksomheten

Arbeidsgivere har forskjellige ordninger for egenmelding ved sykefravær. I noen virksomheter kan de ansatte ha inntil tre egenmeldingsdager sammenhengende (inntil 4 ganger i løpet av en 12-måneders periode). Andre arbeidsgivere har mer enn tre dagers egenmelding, og det er mulig å ha inntil 16 dager egenmelding.

Hvor lang sammenhengende egenmeldingsperiode har dere i din virksomhet?

- (1)  a. Tre dager
- (2)  b. Åtte dager
- (3)  c. 16 dager
- (4)  d. Annet (fyll inn antall dager):
- (5)  e. Vet ikke
- (6)  f. Ikke aktuelt

Hvor mange egenmeldingsdager totalt i løpet av en 12-måneders periode har de ansatte anledning til å ha i din virksomhet?

- (1)  a. Totalt 12 dager
- (2)  b. Totalt 24 dager
- (3)  c. Totalt 64 dager
- (4)  d. Annet (fyll in antall dager):
- (5)  e. Vet ikke
- (6)  f. Ikke aktuelt

## Informasjon om egenmelding

Hvordan informerer dere ansatte om ordningene for egenmelding hos dere? (flere svar mulig)

- (1)  a. Vi har ingen spesiell rutine for å informere om ordningen
- (2)  b. I arbeidskontraktene
- (3)  c. Felles skriftlig informasjon på intranett/HR-rutiner, e-post etc.
- (4)  d. Felles informasjon på kontormøter eller lignende
- (5)  e. Nærmeste leder skal informere sine ansatte
- (6)  f. Vet ikke
- (7)  g. Annet (skriv): \_\_\_\_\_

## Bruk av egenmelding

Du har svart at virksomheten praktiserer egenmeldingsperiode lengre enn tre dager. Hvor vanlig er det at ansatte likevel leverer sykmelding fra lege i egenmeldingsperioden?

- (1)  a. Et flertall bruker egenmelding
- (2)  b. Et flertall bruker sykmelding fra lege/behandler
- (3)  c. Begge deler er omtrent like vanlig
- (4)  d. Vet ikke
- (5)  e. Annet (skriv): \_\_\_\_\_

## Dialog mellom arbeidsgiver og ansatt

Har nærmeste leder rutinemessige oppfølgingssamtaler med den ansatte i egenmeldingsperioden?

- (1)  a. Alltid
- (2)  b. Som regel
- (3)  c. Av og til
- (4)  d. Sjelden
- (5)  e. Aldri
- (6)  f. Vet ikke

Hvor ofte vil du si at oppfølgingssamtalen handler om..

a. Alltid b. Som regel c. Av og til d. Sjelden e. Aldri f. Vet ikke

..mulighetene for å (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)   
jobbe i  
egenmeldings-  
perioden?

..mulighetene for (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)   
tilrettelegging på  
arbeidsplassen?

..utsiktene for å (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)   
komme tilbake i  
jobb?

### Konsekvenser

Ifølge folketrygdloven har alle ansatte minimum rett til tre sammenhengende dager med egenmelding inntil fire ganger i løpet av en 12-måneders periode, men virksomhetene kan selv velge å gi utvidet rett i inntil 16 dager. Ekspertutvalget for allmennlegetjenesten foreslår å utvide egenmeldingsperioden til 16 dager for alle virksomheter.

Hvordan tror du en utvidelse av egenmeldingsordningen til 16 dager vil påvirke det egenmeldte sykefraværet i din virksomhet?

- (1)  a. Sterk økning
- (2)  b. Noe økning
- (3)  c. Det vil ikke påvirke sykefraværet
- (4)  d. Noe reduksjon
- (5)  e. Sterk reduksjon
- (9)  f. Vet ikke
- (6)  g. Ikke relevant
- (8)  h. Annet (skriv): \_\_\_\_\_

Hvorfor mener du utvidet rett til egenmelding vil redusere sykefraværet i din virksomhet?

---

---

Ta stilling til om du er enig eller uenig i følgende påstander. Utvidet egenmeldingsperiode (16 dager) vil føre til..

a. Helt enig    b. Litt enig    c. Verken enig eller uenig    d. Litt uenig    e. Helt uenig    f. Vet ikke

..økt misbruk av egenmeldingsordningen.    (1)     (2)     (3)     (4)     (5)     (6)

..mer dialog mellom leder/HR og den ansatte under sykefraværperioden?    (1)     (2)     (3)     (4)     (5)     (6)

..mindre oppfølging hos lege/sykemelder under egenmeldingsperioden.    (1)     (2)     (3)     (4)     (5)     (6)

..mer tilrettelegging på arbeidsplassen?    (1)     (2)     (3)     (4)     (5)     (6)

Ser du andre fordeler eller ulemper ved å innføre 16-dagers egenmeldingsperiode i din virksomhet?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Er du enig eller uenig i følgende påstander om hvordan 16 dagers egenmeldingsperiode virker i din virksomhet? 16 dagers egenmeldingsperiode medfører..

a. Helt enig    b. Litt enig    c. Verken enig eller uenig    d. Litt uenig    e. Helt uenig    f. Vet ikke

..en del misbruk av egenmeldinger.	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>
..gode muligheter for dialog mellom leder/HR og den ansatte under sykefraværperioden.	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>
..begrenset oppfølging hos lege/sykemelder under egenmeldingsperioden.	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>
..gode muligheter for tilrettelegging på arbeidsplassen i egenmeldingsperioden.	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>

Har du erfaringer med andre fordeler eller ulemper med 16-dagers egenmeldingsperiode?

---

---



## Tillitsvalgte

Har dere tillitsvalgte i din virksomhet?

- (1)  a. Ja, tillitsvalgt
- (2)  b. Ja, verneombud
- (3)  c. Ingen av delene
- (4)  d. Vet ikke

Har ledelsen drøftet virksomhetens egenmeldingsordning med tillitsvalgte eller verneombud i løpet av de siste tre årene?

- (1)  a. Ja
- (2)  b. Nei
- (3)  c. Vet ikke

## Opplysninger om virksomheten

Hva har vært det totale sykefraværet for virksomheten i gjennomsnitt det siste året (sykefraværsprosenten)? (Skriv et tall)

\_\_\_\_\_

## Avslutning

Du har besvart alle spørsmål, og kan avslutte. Takk for at du deltok!

## Vedlegg C – Deskriptiv statistikk

Tabell 0.1 Deskriptiv statistikk for studiepopulasjon og for arbeidstakere som har byttet egenmeldingsordning

	Studie- populasjonen	Arbeidstakere som har byttet ordning
N	2 581 706	790 857
Andel kvinner	46 %	44 %
Gjennomsnittsalder	41,9	41,5
Antall barn (0-17 år) i husholdningen (snitt)	0,64	0,64
Grunnskole/ingen/uoppgitt utd	14 %	13 %
Videregående skolenivå	34 %	32 %
Fagskolenivå	4 %	4 %
Universitets- og høyskolenivå, kort	32 %	33 %
Universitets- og høyskolenivå, lang	17 %	19 %
Andel med heltidsstilling ( $\geq 80$ % stillingspst.)	59 %	64 %
Gj.snitt ansiennitet (i år)	6,32	5,54
Gj.snitt (heltidsekvivalent) månedslønn	52 546	54 033
<i>Avtalt arbeidstid</i>		
Under 10 timer	11 %	10 %
10-19.99 timer	8 %	7 %
20-29.99 timer	6 %	6 %
35.5 timer	6 %	5 %
37.5 timer	57 %	59 %
40 timer	2 %	3 %
Annet 30 timer eller mer	11 %	11 %
Privat sektor	56 %	64 %
Ideell sektor	5 %	5 %
Kommunal sektor	18 %	17 %
Statlig sektor	21 %	14 %
Liten virksomhet (inntil 20 ansatte)	8 %	7 %
Mellomstor virksomhet (21-100 ansatte)	26 %	26 %
Stor virksomhet (over 100 ansatte)	66 %	67 %
<i>Sentralitetsindeks (arbeidsstedskommune)</i>		
1	29 %	33 %
2	29 %	30 %
3	21 %	20 %
4	11 %	9 %
5	8 %	7 %
6	3 %	2 %

## Vedlegg D – Regresjonsanalyser av egenmeldt sykefravær

Tabell 0.2 Egenmeldt sykefravær – Lineære regresjonsmodeller med standardfeil i parentes.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Ideell sektor	0.302*** (0.0306)	-0.275*** (0.0310)	-0.228*** (0.0343)
Kommunal sektor	0.0440* (0.0211)	0.0718*** (0.0218)	0.0472* (0.0233)
Privat sektor	0.190*** (0.0191)	-0.162*** (0.0200)	-0.0897*** (0.0261)
Statlig sektor	0 (.)	0 (.)	0 (.)
Antall ansatte		0.0112*** (0.00222)	0.00909*** (0.00226)
Antall ansatte # Antall ansatte		0.00005*** (0.00001)	0.00004*** (0.00001)
Bergverksdrift og utvinning			-0.633*** (0.0389)
Bygg- og anleggsvirksomhet			-0.240*** (0.0268)
Elektrisitet, vann og renovasjon			-0.364*** (0.0300)
Finansiering og forsikring			-0.596*** (0.0346)
Forretningsmessig tjenesteyting			-0.472*** (0.0258)
Helse- og sosialtjenester			0 (.)
Industri			-0.186*** (0.0244)
Informasjon og kommunikasjon			-0.447*** (0.0289)
Jordbruk, skogbruk og fiske			-0.655*** (0.0369)
Off.adm., forsvar, sosialfors.			-0.384*** (0.0263)
Overnattings- og servering			-0.587*** (0.0287)
Personlig tjenesteyting			-0.403*** (0.0231)
Teknisk tjenesteyting			-0.453*** (0.0253)
Transport og lagring			-0.547*** (0.0286)
Undervisning			-0.430*** (0.0211)
Varehandel, rep. av motorvogn			-0.257*** (0.0233)
Annen bransje			-1.273 (2.634)
Konstant	1.100*** (0.0184)	1.064*** (0.0198)	1.362*** (0.0244)
N	351698	351393	351393
r <sup>2</sup>	0.00146	0.00154	0.00562

Utvalg: Virksomheter som har deltatt i SSBs egenmeldingsundersøkelse 2. kvartal 2024

Avhengig variabel: Egenmeldt sykefravær som sykefraværspersent (antall egenmeldte sykefraværst dager som prosentandel av avtalte dagsverk)

Referansegruppe: Virksomheter i statlig sektor og innenfor næringen «Helse og sosialtjenester».

## Vedlegg E – Regresjonsanalyser av legemeldt fravær blant arbeidstakere

Tabell 0.3 Legemeldte sykefraværsdager justert for sykmeldingsgrad – Lineær regresjonsmodell med faste yrkeseffekter

	Modell 1: OLS – FE	
<i>Egenmeldingsordning, ref: 3 dager</i>		
8 dager	0.186***	(0.0131)
16 dager	0.223***	(0.0345)
Annen ordning over 3 dager	0.0586*	(0.0256)
Kvinne (ref: mann)	2.016***	(0.0121)
Alder	0.0641***	(0.000512)
Antall barn i husholdningen	0.164***	(0.00502)
<i>Utdanningsnivå (ref: VGS)</i>		
Ingen eller uoppgitt utdanning	-0.324	(0.177)
Grunnskolenivå	0.744***	(0.0215)
Fagskolenivå	-0.172***	(0.0293)
Universitet- og høyskolenivå, kort	-0.730***	(0.0156)
Universitets- og høyskolenivå, lang	-0.964***	(0.0175)
Ansiennitet (i antall år)	0.0234***	(0.000861)
Gj.snitt. månedslønn (i 1000)	-0.0620***	(0.00189)
Gj.snitt. månedslønn (i 1000) <sup>2</sup>	0.000185***	(0.0000145)
<i>Avtalt arbeidstid per uke (ref: 37.5 t)</i>		
Under 10 timer	-1.531***	(0.0205)
10-19.99 timer	0.0457	(0.0264)
20-29.99 timer	0.312***	(0.0264)
35.5 timer	1.089***	(0.0279)
40 timer	0.414***	(0.0269)
Annet 30 timer eller mer	0.143***	(0.0170)
Antall ansatte i virksomheten	0.0000327	(0.0000175)
Antall ansatte i virksomheten <sup>2</sup>	-1.03e-08**	(3.25e-09)
<i>Sektor (ref: privat sektor)</i>		
Ideell sektor	0.206***	(0.0347)
Kommunal sektor	0.949***	(0.0248)
Statlig sektor	0.278***	(0.0212)
Konstant	1.928***	(0.0576)
Kontroll sentralitet (indeks med 6 nivåer)		x
Kontroll for kvartal		x
N – observasjoner	26 460 274	
N – arbeidstakere	1 806 941	
Justert R2	0.0252	

Kommentar: Robuste standardfeil er rapportert i parentes. \*\*\*=signifikant på 1%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*=signifikant på 10%-nivå

Tabell 0.4 Legemeldte sykefraværsdager justert for sykmeldingsgrad – Lineære regresjonsmodeller med faste individeffekter (2) og faste effekter for individ og yrke (3)

	Modell 2: OLS – FE		Modell 3: OLS – FE	
<i>Egenmeldingsordning, ref: 3 dager</i>				
8 dager	0.099***	(0.019)	0.106***	(0.0180)
16 dager	0.123***	(0.035)	0.121***	(0.0341)
Annen ordning over 3 dager	0.036	(0.029)	0.0413	(0.0278)
<i>Alder</i>				
Alder	0.464***	(0.004)	0.464***	(0.00356)
<i>Antall barn i husholdningen</i>				
Antall barn i husholdningen	-0.211***	(0.010)	-0.210***	(0.00932)
<i>Utdanningsnivå (ref: VGS)</i>				
Ingen eller uoppgitt utdanning	1.233	(1.159)	1.285	(1.119)
Grunnskolenivå	-0.450***	(0.060)	-0.422***	(0.0585)
Fagskolenivå	-0.081	(0.094)	-0.018	(0.0914)
Universitet- og høyskolenivå, kort	-0.504***	(0.039)	-0.520***	(0.0385)
Universitets- og høyskolenivå, lang	-0.786***	(0.054)	-0.762***	(0.0527)
<i>Ansiennitet (i antall år)</i>				
Ansiennitet (i antall år)	0.077***	(0.001)	0.0759***	(0.00133)
<i>Gj.snitt. månedslønn (i 1000)</i>				
Gj.snitt. månedslønn (i 1000)	0.028***	(0.002)	0.0300***	(0.00239)
<i>Gj.snitt. månedslønn (i 1000)^2</i>				
Gj.snitt. månedslønn (i 1000)^2	-0.000***	(0.000)	-0.00045***	(0.0000185)
<i>Avtalt arbeidstid per uke (ref: 37.5 t)</i>				
Under 10 timer	-1.803***	-1.803***	-1.837***	(0.0247)
10-19.99 timer	-2.191***	-2.191***	-2.231***	(0.0298)
20-29.99 timer	-1.190***	-1.190***	-1.244***	(0.0289)
35.5 timer	0.846***	0.846***	0.736***	(0.0334)
40 timer	0.068	0.068	0.0522	(0.0387)
Annet 30 timer eller mer	-0.391***	-0.391***	-0.433***	(0.0215)
<i>Antall ansatte i virksomheten</i>				
Antall ansatte i virksomheten	0.000***	0.000***	0.000178***	(0.0000243)
Antall ansatte i virksomheten^2	-0.000***	-0.000***	-2.52e-08***	(4.38e-09)
<i>Sektor (ref: privat sektor)</i>				
Ideell sektor	-0.011	(0.054)	0.00252	(0.0526)
Kommunal sektor	-0.149***	(0.039)	-0.0942*	(0.0388)
Statlig sektor	-0.240***	(0.032)	-0.246***	(0.0326)
Konstant	-15.998***	(0.160)	-16.05***	(0.155)
<i>Kontroll for arbeidsstedskommunens sentralitet (indeks med 6 nivåer)</i>				
Kontroll for arbeidsstedskommunens sentralitet (indeks med 6 nivåer)		x		x
<i>Kontroll for kvartal</i>				
Kontroll for kvartal		x		x
N – observasjoner	26 473 328		26 401 457	
N – arbeidstakere	1 809 357		1 748 124	
Justert R2	0.206		0.259	

Kommentar: Robuste standardfeil er rapportert i parentes. \*\*\*=signifikant på 1%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*=signifikant på 10%-nivå

Tabell 0.5 Sykefraværsdager justert for sykmeldingsgrad – Lineær regresjonsmodell med faste effekter for individ og virksomhet (4)

	Modell 4: OLS - FE	
<i>Egenmeldingsordning, ref: 3 dager</i>		
8 dager	-0.049	(0.029)
16 dager	-0.005	(0.041)
Annen ordning over 3 dager	-0.081*	(0.034)
Alder	0.519***	(0.004)
Antall barn i husholdningen	-0.262***	(0.011)
<i>Utdanningsnivå (ref: VGS)</i>		
Ingen eller uoppgitt utdanning	2.335	(1.464)
Grunnskolenivå	-0.397***	(0.073)
Fagskolenivå	0.208	(0.114)
Universitet- og høyskolenivå, kort	-0.214***	(0.052)
Universitets- og høyskolenivå, lang	-0.236**	(0.073)
Ansiennitet (i antall år)	0.043***	(0.002)
Gj.snitt. månedslønn (i 1000)	0.041***	(0.003)
Gj.snitt. månedslønn (i 1000)^2	-0.001***	(0.000)
<i>Avtalt arbeidstid per uke (ref: 37.5 t)</i>		
Under 10 timer	-2.719***	(0.038)
10-19.99 timer	-3.038***	(0.041)
20-29.99 timer	-1.808***	(0.037)
35.5 timer	0.369***	(0.043)
40 timer	-0.047	(0.072)
Annet 30 timer eller mer	-0.799***	(0.029)
Antall ansatte i virksomheten	0.000**	(0.000)
Antall ansatte i virksomheten^2	-0.000*	(0.000)
Konstant	-18.281***	(0.183)
Kontroll for arbeidsstedskommunens sentralitet (indeks med 6 nivåer)		x
Kontroll for kvartal		x
N – observasjoner	26 473 328	
N – arbeidstakere	1 809 357	
Justert R2	0.220	

Kommentar: Robuste standardfeil er rapportert i parentes. \*\*\*=signifikant på 1%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*=signifikant på 10%-nivå

Tabell 0.6 Sannsynlighet for legemeldt sykefravær per kvartal – Lineære regresjonsmodeller med faste individeffekter (2), faste effekter for individ og yrke (3) og faste effekter for individ og virksomhet

	Modell 2: OLS – FE (individ)		Modell 3: OLS – FE (individ og yrke)		Modell 4: OLS – FE (individ og virksomhet)	
<i>Egenmeldingsordning, ref: 3 dager</i>						
8 dager	-0.0038***	(0.000469)	-0.005***	(0.000559)	0.0026***	(0.00065)
16 dager	-0.0025**	(0.000818)	-0.0031***	(0.000893)	0.0058***	(0.00095)
Annen ordning>3dgr.	-0.0013	(0.000715)	-0.0028***	(0.000797)	0.0002	(0.00086)
Alder	0.0082***	(0.00009)	0.0006***	(0.000037)	0.0009***	(0.000037)
Antall barn i hushold.	-0.0052***	(0.000229)	-0.001***	(0.00025)	-0.002***	(0.00025)
<i>Utdanning (ref: VGS)</i>						
Ingen/uoppgitt utd.	-0.0117	(0.0254)	0.0227	(0.0140)	-0.0039	(0.0152)
Grunnskolenivå	-0.0068***	(0.00159)	0.0301***	(0.00139)	0.026***	(0.00138)
Fagskolenivå	-0.0031	(0.00218)	-0.014***	(0.00202)	-0.02***	(0.00205)
Universitet- og høyskolenivå, kort	0.0002	(0.00113)	-0.042***	(0.00104)	-0.026***	(0.00103)
Universitets- og høyskolenivå, lang	0.00481**	(0.00147)	-0.065***	(0.00122)	-0.05***	(0.00120)
Ansiennitet (i antall år)	0.0021***	(0.000031)	0.0013***	(0.000035)	0.0009***	(0.000037)
Gj.snitt. månedslønn (i 1000)	0.0018***	(0.000055)	0.0009***	(0.000066)	0.0005***	(0.00006)
Gj.snitt. månedslønn (i 1000)^2	-0.0000***	(0.000000)	-0.0000***	(0.000000)	-0.0000***	(0.0000005)
<i>Avtalt arbeidstid pr uke (ref: 37.5 t)</i>						
Under 10 timer	-0.0652***	(0.000601)	-0.0622***	(0.000675)	-0.0591***	(0.00077)
10-19.99 timer	-0.0632***	(0.000668)	-0.0521***	(0.000738)	-0.0473***	(0.00081)
20-29.99 timer	-0.0314***	(0.000675)	-0.0193***	(0.000742)	-0.0120***	(0.00079)
35.5 timer	0.0322***	(0.000799)	0.0430***	(0.000895)	0.0509***	(0.00098)
40 timer	0.0056***	(0.00103)	0.0072***	(0.00131)	0.00433**	(0.00165)
Annet 30 t eller mer	-0.0062***	(0.000516)	-0.001	(0.00059)	0.00185**	(0.00064)
Antall ansatte i virksomheten	0.00000***	(0.000001)	0.00000***	(0.000001)		
Antall ansatte i virksomheten^2	-9.89e-10***	(1.13e-10)	-1.26e-09***	(1.41e-10)		
<i>Sektor (ref: privat)</i>						
Ideell sektor	-0.002	(0.00135)	0.0085***	(0.00166)		
Kommunal sektor	-0.0033***	(0.000966)	0.0215***	(0.00110)		
Statlig sektor	-0.008***	(0.000829)	0.0012	(0.00102)		
Konstant	-0.213***	(0.004)	0.103***	(0.00243)	0.140***	(0.00238)
Kontroll for sentralitet		x		x		x
Kontroll for kvartal		x		x		x
N – observasjoner	26 473 328		26 460 274		26 478 867	
Justert R2	0.0088		0.0103		0.0088	

Kommentar: Robuste standardfeil er rapportert i parentes. \*\*\*=signifikant på 1%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*=signifikant på 10%-nivå

## Vedlegg F – Regresjonsanalyser av egenmeldt og legemeldt sykefravær i virksomhetene

Tabell 0.7 Sykefraværspersent egenmeldt fravær – Lineære regresjonsmodeller med og uten faste virksomhetseffekter\*

	Modell 1: OLS		Modell 2: OLS-FE	
8 dager	0.386***	(0.00923)	0.212***	(0.0121)
16 dager	0.519***	(0.0206)	0.375***	(0.0199)
Annen ordning over 3 dager	0.291***	(0.0175)	0.257***	(0.0148)
Antall ansatte	0.00241	(0.00159)	0.00862	(0.00650)
Antall ansatte^2	-0.0000189**	(0.00000592)	-0.0000386*	(0.0000182)
Ideell sektor	0.0248	(0.0252)		
Kommunal sektor	0.0579***	(0.0173)		
Statlig sektor	0.118***	(0.0206)		
Andel kvinner	0.0278***	(0.00198)	0.00738*	(0.00350)
Andel med høyskole/univ.	-0.0212***	(0.00197)	-0.00487	(0.00331)
Andel med barn	0.0132***	(0.00230)	0.0122***	(0.00269)
Andel i deltidsstilling	-0.0119***	(0.00187)	0.0194***	(0.00227)
Gj. snitt ansiennitet	0.0257***	(0.00102)	0.0141***	(0.00140)
Gj.snitt alder	-0.00196***	(0.0000714)	0.000224*	(0.000109)
Gj.snitt lønn	-0.00766***	(0.000514)	0.000474	(0.000746)
Sentralitetsklasse=2	0.017	(0.010)	0.002	(0.042)
Sentralitetsklasse=3	-0.041***	(0.011)	0.023	(0.048)
Sentralitetsklasse=4	-0.049***	(0.013)	0.078	(0.074)
Sentralitetsklasse=5	-0.081***	(0.014)	0.153	(0.081)
Sentralitetsklasse=6	-0.060**	(0.021)	0.036	(0.163)
Konstant	1.594***	(0.036)	0.386***	(0.070)
Næringskode 2 siffer		x		
Kvartal		x		x
N - observasjoner	346471		346343	
N - virksomheter	28568		28342	
Justert R2	0.201		0.489	

Note: Robuste standardfeil er rapportert i parentes. \*\*\*=signifikant på 1%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*=signifikant på 10%-nivå. Referansegruppe: Virksomheter med tre dager egenmelding, privat sektor, sentralitetskode 1



Tabell 0.8 Andel virksomheter med egenmeldt fravær – Lineære regresjonsmodeller med og uten faste virksomhetseffekter\*

	Modell 1: OLS		Modell 2: OLS-FE	
8 dager	0.169***	(0.00388)	0.0519***	(0.00404)
16 dager	0.166***	(0.00655)	0.0601***	(0.00562)
Annen ordning > 3 dager	0.0825***	(0.00692)	0.0636***	(0.00495)
Antall ansatte	0.0131***	(0.00197)	0.00804**	(0.00267)
Antall ansatte^2	-0.0000509***	(0.00000783)	-0.0000281**	(0.00000869)
Ideell sektor	0.00706	(0.0126)		
Kommunal sektor	0.0614***	(0.00721)		
Statlig sektor	0.0307***	(0.00810)		
Andel kvinner	0.0121***	(0.000945)	0.00474***	(0.00138)
Andel med høyskole/univ	-0.00236*	(0.00102)	-0.00159	(0.00129)
Andel med barn	0.00196	(0.00114)	0.00177	(0.00101)
Andel i deltidstilling	-0.0180***	(0.000851)	-0.00168*	(0.000756)
Gj. snitt ansiennitet	0.00801***	(0.000469)	0.000700	(0.000413)
Gj.snitt alder	-0.000720***	(0.0000351)	-0.000355***	(0.0000399)
Gj.snitt lønn	0.000431	(0.000283)	-0.00141***	(0.000318)
Sentralitetsklasse=2	-0.010*	(0.004)	0.004	(0.017)
Sentralitetsklasse=3	-0.035***	(0.005)	0.008	(0.019)
Sentralitetsklasse=4	-0.051***	(0.006)	0.044	(0.026)
Sentralitetsklasse=5	-0.078***	(0.007)	0.091**	(0.035)
Sentralitetsklasse=6	-0.113***	(0.010)	0.107	(0.084)
Konstant	0.945***	(0.017)	0.955***	(0.026)
Næringskode 2 siffer		x		
Kvartal		x		x
N - observasjoner		346474		346345
N - virksomheter		28569		28342
Justert R2		0.172		0.559

Note: Robuste standardfeil er rapportert i parentes. \*\*\*=signifikant på 1%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*=signifikant på 10%-nivå. Referansegruppe: Virksomheter med tre dager egenmelding, privat sektor, sentralitetskode 1

Utfallsvariabelen er binær der virksomheter som ikke har hatt rapportert noe egenmeldt fravær har verdien 0, mens virksomheter der minst én arbeidstaker har hatt egenmeldt fravær i løpet av kvartalet, har verdien 1.

Tabell 0.9 Sykefraværprosent legemeldt fravær – Lineære regresjonsmodeller med og uten faste virksomhetseffekter\*

	Modell 1: OLS		Modell 2: OLS-FE	
8 dager	0.610***	(0.0548)	-0.00608	(0.0799)
16 dager	0.607***	(0.127)	0.103	(0.123)
Annen ordning > 3 dager	0.0655	(0.0980)	-0.125	(0.0928)
Antall ansatte	0.0143*	(0.00730)	0.0825*	(0.0324)
Antall ansatte^2	-0.000109***	(0.0000275)	-0.000287**	(0.0000987)
Ideell sektor	-0.294	(0.171)		
Kommunal sektor	0.802***	(0.125)		
Statlig sektor	0.452**	(0.140)		
Andel kvinner	0.306***	(0.0146)	0.289***	(0.0322)
Andel med høyskole/univ.	-0.376***	(0.0142)	-0.137***	(0.0300)
Andel med barn	0.0582***	(0.0172)	-0.0262	(0.0252)
Andel i deltidsstilling	-0.0181	(0.0128)	-0.0345	(0.0190)
Gj. snitt ansiennitet	-0.0372***	(0.00699)	0.00971	(0.0101)
Gj.snitt alder	0.00220***	(0.000519)	0.00805***	(0.00102)
Gj.snitt lønn	-0.0627***	(0.00350)	-0.0213**	(0.00778)
Sentralitetsklasse=2	0.247***	(0.061)	0.164	(0.305)
Sentralitetsklasse=3	0.233***	(0.070)	-0.061	(0.367)
Sentralitetsklasse=4	0.251**	(0.088)	-0.745	(0.599)
Sentralitetsklasse=5	-0.483***	(0.096)	-0.430	(0.694)
Sentralitetsklasse=6	-0.597***	(0.143)	-2.710*	(1.360)
Konstant	8.777***	(0.238)	4.117***	(0.588)
Næringskode 2 siffer		x		
Kvartal		x		x
N - observasjoner		346471		346343
N - virksomheter		28569		28342
Justert R2		0.129		0.388

Note: Robuste standardfeil er rapportert i parentes. \*\*\*=signifikant på 1%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*=signifikant på 10%-nivå. Referansegruppe: Virksomheter med tre dager egenmelding, privat sektor, sentralitetskode 1

Tabell 0.10 Andelen arbeidstakere med legemeldt sykefravær – Lineære regresjonsmodeller med og uten faste virksomhetseffekter\*

	Modell 1: OLS		Modell 2: OLS-FE	
8 dager	0.984***	(0.092)	-0.455***	(0.116)
16 dager	0.315	(0.187)	-0.111	(0.170)
Annen ordning over 3 dager	-0.117	(0.160)	-0.228	(0.131)
Antall ansatte	0.084***	(0.019)	0.293**	(0.096)
Antall ansatte <sup>2</sup>	-0.000***	(0.000)	-0.001***	(0.000)
Ideell sektor	-0.610*	(0.259)		
Kommunal sektor	1.852***	(0.196)		
Statlig sektor	0.904***	(0.234)		
Andel kvinner	0.722***	(0.023)	0.673***	(0.050)
Andel med høyskole/universitet	-0.717***	(0.023)	-0.296***	(0.047)
Andel med barn	0.238***	(0.028)	0.108**	(0.040)
Andel i deltidsstilling	-0.285***	(0.020)	-0.131***	(0.028)
Gj. snitt ansiennitet	0.050***	(0.012)	0.099***	(0.015)
Gj.snitt alder	-0.007***	(0.001)	0.013***	(0.002)
Gj.snitt lønn	-0.125***	(0.006)	-0.056***	(0.012)
Sentralitetsklasse=2	-0.502***	(0.114)	-0.315	(0.548)
Sentralitetsklasse=3	-1.711***	(0.122)	0.472	(0.538)
Sentralitetsklasse=4	-2.177***	(0.144)	-0.351	(0.832)
Sentralitetsklasse=5	-3.763***	(0.156)	-0.325	(1.051)
Sentralitetsklasse=6	-3.973***	(0.218)	-1.344	(1.593)
Konstant	23.273***	(0.423)	9.590***	(0.929)
Næringskode 2 siffer		x		
Kvartal		x		x
N - observasjoner	346474		346345	
N - virksomheter	28568		28342	
Justert R2	0.188		0.458	

Note: Robuste standardfeil er rapportert i parentes. \*\*\*=signifikant på 1%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*=signifikant på 10%-nivå. Referansegruppe: Virksomheter med tre dager egenmelding, privat sektor, sentralitetskode 1

Utfallsvariabelen er kontinuerlig med verdier fra 0–100, der 0 tilsvarer ingen arbeidstakere med sykefravær, og 100 tilsvarer 100 prosent, altså at alle arbeidstakerne har hatt sykefravær i løpet av kvartalet.

Tabell 0.11 Sykefraværprosent samlet sykefravær – Lineære regresjonsmodeller med og uten faste virksomhetseffekter\*

	Modell 1: OLS		Modell 2: OLS-FE	
8 dager	1.011***	(0.0577)	0.227**	(0.0814)
16 dager	1.156***	(0.132)	0.537***	(0.128)
Annen ordning over 3 dager	0.396***	(0.101)	0.176	(0.0956)
Antall ansatte	0.0153	(0.00808)	0.0871*	(0.0371)
Antall ansatte <sup>2</sup>	-0.000122***	(0.0000305)	-0.000312**	(0.000110)
Ideell sektor	-0.289	(0.176)		
Kommunal sektor	0.833***	(0.129)		
Statlig sektor	0.557***	(0.146)		
Andel kvinner	0.333***	(0.0151)	0.292***	(0.0328)
Andel med høyskole/univ.	-0.398***	(0.0146)	-0.137***	(0.0307)
Andel med barn	0.0722***	(0.0178)	-0.00412	(0.0257)
Andel i deltidsstilling	-0.0199	(0.0133)	-0.000691	(0.0195)
Gj. snitt ansiennitet	-0.0103	(0.00732)	0.0297**	(0.0103)
Gj.snitt alder	0.0000864	(0.000538)	0.00846***	(0.00103)
Gj.snitt lønn	-0.0707***	(0.00366)	-0.0212**	(0.00793)
Sentralitetsklasse=2	0.269***	(0.064)	0.147	(0.328)
Sentralitetsklasse=3	0.195**	(0.074)	-0.089	(0.383)
Sentralitetsklasse=4	0.205*	(0.092)	-0.744	(0.629)
Sentralitetsklasse=5	-0.567***	(0.100)	-0.333	(0.705)
Sentralitetsklasse=6	-0.655***	(0.148)	-2.797	(1.429)
Konstant	10.446***	(0.249)	4.367***	(0.606)
Næringskode 2 siffer		x		
Kvartal		x		x
N - observasjoner		346471		346343
N - virksomheter		28658		28568
Justert R2		0.147		0.409

Note: Robuste standardfeil er rapportert i parentes. \*\*\*=signifikant på 1%-nivå, \*\*=signifikant på 5%-nivå og \*=signifikant på 10%-nivå. Referansegruppe: Virksomheter med tre dager egenmelding, privat sektor, sentralitetskode 1