

***Sosiale normer som disiplinerende faktor på
det egenmeldte sykefraværet***

Line Eielsen

28. 01. 2008

Økonomisk Institutt

Universitetet i Oslo

Forord

Denne oppgaven er skrevet høsten 2007 og januar 2008. Oppgaven tar for seg det egenmeldte sykefraværet i Norge.

Jeg vil rette en stor takk til min veileder Simen Markussen. Hans artikkel ”Økonomisk sykefraværsforskning: hva vet vi, og hvor bør vi gå?” var en viktig inspirasjonskilde for meg i startfasen med denne oppgaven. Markussen har gitt grundige kommentarer underveis, bidratt til utformingen av den teoretiske modellen og har gitt gode råd når jeg har stått fast. I tillegg har jeg fått gode tips til hvordan man skal skrive en god oppgave.

Jeg vil også benytte anledningen til å takke mine korrekturlesere: Marit Cecilie Haug, Anja Olsen Moberg og Kjersti Skeie.

For teknisk bistand vil jeg takke Bjørn Malde og Øyvind Berge.

Eventuelle feil og uklarheter i oppgaven er ene og alene mitt ansvar.

Oslo 28.01.2008

Line Eielsen

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	1
1.1 Oppgavens oppbygging:	2
2. Den norske sykelønnsordningen	3
2.1 Norsk sykelønns historie	3
2.1.1 Den norske sykelønnsordningens utvikling	6
2.2 Inkluderende Arbeidsliv	6
2.3 Effekt av den norske sykelønnsordningen	7
2.4 Komparative studier	8
2.4.1 Oversikt over sykelønnsordningene i EU/EØS området 1999	9
2.4.2 Egenmeldingsdager og Karensdager i Europa	10
2.4.3 Sammenliknbare fraværstrater	11
2.5 Oppsummering	12
3. Er det egenmeldte sykefraværet i Norge høyt?	13
3.1 Hvor høyt kunne det egenmeldte sykefraværet vært?	13
3.2 Det egenmeldte fraværet	13
3.2.1 Oversikt over det egenmeldte fraværet, 2000-2007	14
3.2.2 Trend for det egenmeldte fraværet, 2000-2007	14
3.2.3 Egenmeldt sykefravær, 1970-2006	15
3.2.4 Fravær fordelt over firma	16
3.2.5 Fravær fordelt over kommuner	16
3.3 Inkluderende Arbeidsliv	16
3.4 Nivået på det egenmeldte fraværet	18
4. Økonomisk teori og sykefravær	19
4.1 Arbeidstilbudsmodell	19
4.1.1 Sannsynlighet for fravær fordelt på alder	21
4.2 Effektivitetslønnmodell	21
4.3 Økonomiske konjunkturer	22
4.4 Sykelønnsordningen	24
4.5 Oppsummering	24
5. Kan sosiale normer disiplinere det egenmeldte sykefraværet?	25
5.1 Sosiale normer	26
5.2 Sosiale normer og egenmeldt sykefravær	29

5.3	Økonomer som har inkludert sosiale normer	31
5.4	Arbeidstilbudsmodell	34
5.5	Modifisert arbeidstilbudsmodell	35
5.5.1	Arbeidstilbudsmodellen	37
5.6	Inntektsforsikring og sosiale normer	37
5.7	Internalisert stigma	38
5.7.1	Arbeidstilbudsmodellen med konstant stigma	39
5.8	Spiraleffekt	39
5.8.1	Avtakende Stigma	40
5.9	Konformitetseffekt	42
5.9.1	Ikke lineært stigma	43
5.9.2	Effekt av stigmaet utenfor likevekt	45
5.10	Sammenlikning av benchmark, spiraleffekten og konformitetseffekten	45
5.10.1	Likevekter og effekt av en mer sjenerøs sykelønnsordning	47
5.11	Sosiale normer og uttak av egenmeldinger	49
6.	Er det mulig å opprettholde en sjenerøs sykelønnsordning?	50
6.1	Utvikling i det norske sykefraværet	51
6.1.1	Utvikling i det egenmeldte fraværet	51
6.1.2	Utvikling i arbeidsledigheten, 1970-2006	52
6.1.3	Utvikling i det totale fraværet	53
6.1.4	Utvikling i antall uføretrygdede	54
6.1.5	Utvikling i sysselsettingen, 1970-2008	55
6.2	Påvirkes de sosiale normene av sykelønnsordningen?	55
6.2.1	Sammenheng mellom sykelønnsordning, antall syke og sosiale normer	57
6.3	Er de sosiale normene svekket?	57
6.4	Vi påvirkes av flere sosiale normer	59
6.4.1	Sosiale normer og sykefraværsatferd	59
6.4.2	Samlet varians i antall fraværsdager per arbeidstaker, 2001-2005	60
6.5	Kan sykelønnsordningen opprettholdes?	61
7.	Konklusjon	63
8.	Litteratur:	65

1. Innledning

I Norge har vi en sjenerøs sykelønnsordning der vi har full lønnskompensasjon for sykefravær i inntil ett år. Standard økonomisk teori predikerer at en såpass sjenerøs ordning gir svake økonomiske insentiver for å arbeide, og dermed vil medføre et høyt sykefravær. Det norske totale sykefraværet er da også relativt høyt sammenliknet med andre europeiske land. Men kan vi med bakgrunn i økonomisk teori forklare den store forskjellen i faktisk og teoretisk mulig uttak av egenmeldt fravær? Det egenmeldte fraværet er på 0,8 prosent mens det potensielt kunne vært på nesten 8 prosent. Egenmeldingsdagene kan karakteriseres som ”gratis” fridager, vi får full lønnskompensasjon og fraværet trenger ikke verifiseres av en lege. Dette ser tilsynelatende ut til å være et paradoks og problemstilling for oppgaven er derfor: Hvorfor tar *ikke* norske arbeidstakere ut alle egenmeldingsdagene?

Med bakgrunn i standard økonomisk teori er det vanlig å analysere sykefraværet med utgangspunkt i arbeidstilbudsmodellen, effektivitetslønnsmodeller, disiplineringsmodellen og å se på hvordan sykelønnsordningen er utformet. Min påstand er at ingen av disse teoriene kan forklare hvorfor folk ikke tar ut alle egenmeldingsdagene, de forklarer i større grad hvorfor ordningen kan misbrukes. De ovennevnte teoriene vektlegger at ved svake økonomiske insentiver vil folk foreta et valg der det å bli hjemme er et alternativ, fordi det ikke får økonomiske konsekvenser. Sykefravær fremstår således i stor grad som et valg arbeidstaker tar; man velger å bli hjemme eller gå på jobb. Dersom det ikke er økonomisk lønnsomt å gå på jobb, blir den rasjonelle Homo Oeconomicus hjemme.

Intuitivt kan man tenke seg mange årsaker til at folk faktisk går på jobb til tross for svake økonomiske insentiver: normer, moral, det sosiale fellesskapet på arbeidsplassen, et godt arbeidsmiljø, trivsel, spennende arbeidsoppgaver, det å føle at man bidrar, selvstendighet og mye mer. Fokuset i denne oppgaven er på sosiale normer som disiplinerende mekanisme på sykefraværet. Lindbeck et al. (1999) har sett på samspillet mellom sosiale normer og økonomiske insentiver. De skriver at individets beslutning om å gå på jobb eller ikke ser ut til å tilhøre den klassen av avgjørelser hvor både økonomiske insentiver og sosiale normer spiller en rolle. Man kan tenke seg at det eksisterer en norm som tilsier at ”man skal leve av sitt eget

arbeid og ikke av sosiale trygder”. Dersom man bryter normen kan det medføre sanksjoner fra omgivelsene, og man kan oppleve følelser som skyld eller skam.

I oppgaven benytter jeg en arbeidstilbudsmodell basert på Lindbeck og Persson (2006). Jeg innfører sosiale normer på to ulike måter og dette gir to modellvarianter med ulike prediksjoner. Den første modellen tilsier at sosiale normer kun bidrar til å dempe effekten av svake økonomiske insentiver på kort sikt. Årsaken til dette er at en sjenerøs sykelønnsordning vil føre til stadig flere stønadsmottakere, og at dette på sikt vil redusere effekten av de sosiale normene. På lengre sikt vil de sosiale normene forsterke effekten av svake økonomiske insentiver, og dette vil medføre en spiraleffekt på fraværet. Den andre modellen viser at de sosiale normene kan disiplinere fraværet. Dersom fraværet øker tilsier denne modellen at stigmaet øker og dette reduserer folks insentiv til å utnytte sykelønnsordningen. Dette medfører at de sosiale normene bidrar til å holde oss i en likevekt med lavt fravær.

Begge disse måtene å inkludere sosiale normer på kan forklare hvorfor folk ikke benytter alle egenmeldingsdagene, men det store spørsmålet er om sosiale normer faktisk disiplinere fraværet eller om de kun demper effekten av svake økonomiske insentiver? Vi har hatt en sjenerøs sykelønnsordning i Norge i lang tid, og det er ikke mulig å spore en spiraleffekt på fraværet. Oppgaven argumenterer for at de sosiale normene disiplinere fraværet til å bli i en likevekt med lavt fravær og at det derfor er mulig å opprettholde en sjenerøs sykelønnsordning.

1.1 Oppgavens oppbygging:

Oppgavens andre kapittel omhandler den norske sykelønnsordningen. Her settes sykelønnsordningen inn i en historisk kontekst, og effektene av de endringene som har skjedd i sykelønnsordningen kommenteres i forhold til problemstillingen. I kapittel tre vises empiriske data på sykefravær. Det kommer her fram omtrent hvor mye egenmeldt fravær som kunne blitt tatt ut versus hva som faktisk blir tatt ut. I kapittel fire gjennomgås økonomisk teori som tar for seg sykefravær, og hva disse teoriene predikerer kommenteres i forhold til problemstillingen. I kapittel fem gis det en innføring i hva sosiale normer er og hvordan disse kan påvirke folks atferd. Deretter benyttes en forenklet og modifisert utgave av Lindbeck og Perssons (2006) modell for inntektsforsikring og sosiale normer. I modellen innføres sosiale normer som en form for stigma og det vises hvordan ulike uttrykk for stigmaet påvirker fraværet. I kapittel seks drøftes muligheten for å opprettholde en sjenerøs sykelønnsordning.

2. Den norske sykelønnsordningen

Utgangspunktet for denne oppgaven er at vi i Norge har en sjenerøs sykelønnsordning som innebærer mulighet for å ta ut 12 eller 24 egenmeldingsdager. En sjenerøs ordning kan føre til overforbruk, og dette kapitlet vil gjennomgå utviklingen i den norske sykelønnsordningen. Hvorvidt grad av sjenerøsitet påvirker sykefraværet er viktig for argumentasjonen i denne oppgaven. Jeg sammenlikner derfor den norske sykelønnsordningen med sykelønnsordningen i andre europeiske land og ser på sammenhengen mellom graden av sjenerøsitet og sykefravær i disse landene.

2.1 Norsk sykelønns historie¹

I 1909 ble det oppnådd enighet i Stortinget om å innføre en statlig sykeforsikring. Denne første statlige syketrygden ga en liten kontantutbetaling ved sykefravær og i tillegg rett til gratis legehjelp. Ordningen ble iverksatt i 1912 og omfattet industriarbeidere med lav inntekt. Loven ble møtt med skepsis og motstand fordi den omfattet få arbeidere, den var kompleks og i tillegg var det høye administrasjonskostnader. Kostnadene ble delt mellom de forsikrede arbeiderne (60 prosent), staten (20 prosent), kommunene (10 prosent) og arbeidsgiver (10 prosent).

De statsansatte fikk fra 1918 rett til full lønn under sykdom i tre måneder og en tilsvarende ordning ble etter hvert innført i kommunene. Dette var ikke tilfelle i privat sektor. Siden ikke alle arbeidere ble dekket av den offentlige forsikringen, utviklet det seg et komplekst system av private og offentlige ordninger på 1920/30-tallet. I etterkrigstiden hadde i hovedsak funksjonærer i privat sektor rett til full lønn i maksimalt en måned. Dette var frivillige ordninger og arbeidsgivere opprettet dem på eget initiativ. Blant arbeidere ble en liten, men voksende minoritet dekket av arbeidsmarkedsbaserte sykepengeordninger. Systemene ga normalt rett til støtte i tre måneder per år med tre karensdager. Med karensdag menes at man ikke får utbetalt lønn de første dagene man er syk, med andre ord gikk det tre dager uten lønnskompensasjon. Kompensasjonsnivået varierte fra 60 til 100 prosent. For arbeidstakere uten bedriftsbaserte ordninger eksisterte det ulike selvhjelpsordninger for å øke

¹ Avsnittene under 2.1 som omhandler norsk sykelønns historie er basert på Hagen og Hippe (1991) og Ose (2003).

inntektssikringen. Mange fagforeninger hadde egen sykepengekasse som ga begrensede tillegg til de offentlige utbetalingene.

Den kompliserte kombinasjonen av offentlige og private løsninger ble en sentral politisk utfordring på 1950-tallet, særlig for fagbevegelsen. De sosiale forskjellene var store mellom arbeidere og funksjonærer, og mellom offentlig og privat ansatte. På begynnelsen av 1950-tallet var kun 40 prosent av Landsorganisasjonens (LOs) medlemmer dekket av en tilleggsordning utover det offentlige systemet. På LO-kongressen i 1953 ble det fremmet forslag om opprettelse av en komité som skulle se på muligheten for å få til en forbedret sykepengeordning. Komiteen som ble nedsatt mente det var lite sannsynlig at man ville oppnå full lønn under sykdom ved politiske tiltak alene, og komiteen anbefalte sentrale forhandlinger som strategi. I 1954 ble LO og NAF (Norsk Arbeidsgiverforening, i dag NHO) enige om å bygge opp et fond for å finansiere framtidige sykepengesystemer. To år senere ble partene enige om å bygge inn et forslag om sykepenger i oppgjøret. Den avtalefestede ordningen fra 1956 bidro til å heve kompensasjonsnivået for store grupper arbeidere. Kompensasjonen lå på cirka 50 prosent av inntekten for enslige med gjennomsnittlig inntekt. Teknisk sett var systemet nært knyttet til det offentlige. Systemet hadde seks karensdager, og ordningen ble administrert av Rikstrygdeverket.

I 1966 ble LO og NAF enige om at forskjellen i kompensasjonsnivået mellom arbeidere og funksjonærer ikke kunne rettferdiggjøres. For å likestille kompensasjonsnivået mellom ulike grupper i arbeidsmarkedet, ble nivået til LO/NAF-ordningen hevet til 90 prosent av nettoinntekten fra 1. april 1969. Karenstiden ble redusert fra 14 til ni dager i 1966, til seks dager i 1968 og til tre dager i 1973. Året etter ble antallet karensdager redusert til én i den offentlige ordningen, og en tilsvarende endring ble gjort av LO/NAF.

Midt på 1970-tallet var 20 prosent av arbeidstakerne uten en supplerende sykepengeordning. I tillegg var det betydelige forskjeller mellom offentlig og privat ansatte, og mellom arbeidere og funksjonærer i privat sektor. En offentlig komité foreslo derfor i 1976 at den statlige ordningen skulle gi alle 90 prosent kompensasjon fra første dag, noe som fikk bred politisk støtte. I forhandlingene etter forslaget lyktes det LO å få gjennomslag i Arbeiderpartiregjeringen om lønn fra første dag og 100 prosent kompensasjonsnivå. I 1978 trådte den nye sykelønnsordningen i kraft. Den nye sykelønnsordningen omfattet alle lønnstakere uavhengig av stilling, lønn, organisasjonsmedlemskap eller bedriftstilknytning.

Alle grupper fikk like økonomiske betingelser ved sykefravær. Arbeidsgivere måtte betale de første 14 dagene av sykefraværet og arbeidstakere kunne benytte egenmelding i inntil seks dager.

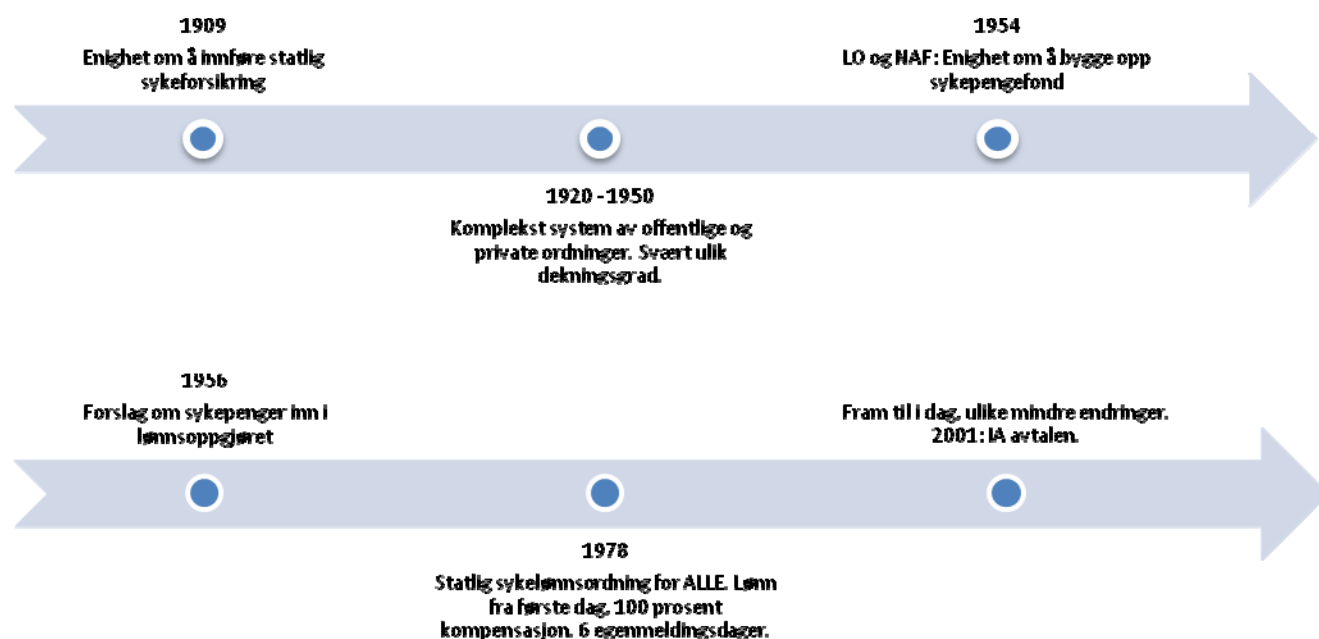
Noen store endringer er gjort med sykelønnsordningen siden 1978. I 1984 ble antall egenmeldingsdager redusert fra seks til fire, og en mer restriktiv metode for å telle fraværsdager ble innført. I 1991 ble det gjort endringer for å redusere kostnadsveksten i sykepengeutbetalingen. Blant annet ble det oppmuntret til en kombinasjon av arbeid og sykepenger, såkalt gradert sykemelding. Det ble også innført strengere kontroll med rapportert sykefravær. Dette ble innført samtidig med at LO og nå NHO initierte en omfattende plan for å redusere sykefraværet. Denne planen omfattet i stor grad arbeidsmiljøet. Alle ansatte og selvstendig næringsdrivende med inntekt over 50 prosent av grunnbeløpet² er dekket av sykelønnsordningen.

I Norge har vi i dag en sjenerøs sykelønnsordning der vi har full lønnskompensasjon ved sykefravær i inntil ett år, og vi har ingen form for egenbetaling. Arbeidstakere med inntekt over seks ganger grunnbeløpet (6 G) har ikke rett til sykepenger for det overskytende beløpet, men de aller fleste arbeidsgivere betaler full lønn ved sykdom. De fleste andre europeiske land har karensdager. Arbeidsgivere betaler de totale kostnadene ved sykefravær de første 16 dagene³. Ved fravær over tre eller åtte dager, avhengig av om bedriften er en "Inkluderende Arbeidsliv"- (IA) bedrift, kreves legeerklæring. Det eksisterer et øvre tak på antall egenmeldingsdager totalt per år (12/24). Egenmeldingsdagene kan karakteriseres som "gratis" fridager, og disse er ikke underlagt noen form for kontroll; man trenger ikke sykemelding fra lege. Derimot må man som arbeidstaker selv fylle ut et egenmeldingsskjema, og dette kan danne grunnlag for samtale med arbeidsgiver.

² Dette beløpet er kr 66.812 kr per Januar 2008 og varierer automatisk med endring i det generelle pris og inntektsnivået (NAV 2008).

³ Fra 1. april 1998 ble denne perioden utvidet fra 14 til 16 dager (NAV 2008)

2.1.1 Den norske sykelønnsordningens utvikling



2.2 Inkluderende Arbeidsliv

Med ønske om å skape et mer inkluderende arbeidsliv ble ”Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv” undertegnet av myndighetene og partene i arbeidslivet for første gang i oktober 2001. Målet med denne avtalen var (og er) blant annet en reduksjon i sykefraværet med 20 prosent og å redusere andel uføretrygdede i Norge (NAV 2007, 1). Ett av punktene i avtalen er at arbeidstakernes mulighet til å bruke egenmelding har økt til åtte kalenderdager per sykefraværstilfelle, med et samlet øvre tak på 24 dager per år. I tillegg kan de 24 dagene spres utover året, men med en maksimal varighet på åtte dager sammenhengende uten kontakt med lege. I bedrifter der IA ikke er innført, mister man muligheten til å ta ut fire ganger tre egenmeldingsdager dersom man kun tar ut én dag. Dersom man benytter én egenmeldingsdag har man kun anledning til tre ganger tre dager senere. Flere argumenter ble fremsatt for hvorfor man burde øke antall mulige egenmeldingsdager. Blant disse var at man ønsket å unngå unødvendig bruk av lege, og man ville unngå å legitimere fravær gjennom legeerklæring (NOU 2000:27). Når arbeidstaker selv må skrive en egenmeldingserklæring, var tanken at dette vil føre til en ansvarliggjøring overfor arbeidsgiver. Egenmelding er dermed basert på tillit, og målet er å oppnå økt dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver for slik å redusere fraværet (NOU 2000:27). Det store spørsmålet er om antall egenmeldte dager har økt som følge av IA? Hva kan årsaken være

dersom det egenmeldte fraværet ikke har gått opp? Jeg kommer nærmere tilbake til dette i kapittel tre.

2.3 Effekt av den norske sykelønnsordningen

Flere studier er gjennomført for å analysere hvilke effekter endringene i den norske sykelønnsordningen har hatt på sykefraværet. Disse studiene har til dels kommet fram til ulike konklusjoner. Kolstad (1999, sitert i Ose 2003) har benyttet kvartalsvise tidsseriedata fra perioden 1972-1997. Kolstad fant at endringen i 1974, som reduserte antall karensdager fra tre til én, ikke hadde noen effekt på sykefraværet. I 1978 ble det innført 100 prosent kompensasjon fra første dag med sykefravær, noe som var en svært omfattende reform. Heller ikke av denne reformen ble det funnet noen effekt på fraværet. Kolstad har i disse studiene ikke skilt mellom ulik fraværslengde, noe som kan forklare hvorfor han ikke finner noen effekt av endringene i sykelønnsordningen (Ose 2003).

Andre studier har funnet effekter av de nevnte reformendringene. Dyrstad og Lysø (1998, sitert i Ose 2003) har separert fravær i korttidsfravær og langtidsfravær. Korttidsfravær er fravær opp til tre dager, langtidsfravær er alt over tre dager. Forfatterne har brukt aggregerte kvartalsvise tidsseriedata fra NHO i Norge fra 1973 til 1996. De fant at 1978-reformen førte til en økning i korttidsfraværet på kort sikt og en økning i langtidsfraværet på lang sikt. Sykelønnsordningen ble mer sjenerøs og det førte til en økning i sykefraværet. Videre fant de at effektene av 1984-reformen, som innebar en innskrenking i antall egenmeldingsdager, reduserte korttidsfraværet både på kort og lang sikt. De fant også en økning for langtidsfraværet, men dette kan ha vært som følge av en endring i metode for å telle sykefraværsdager som ble innført i 1984. Før 1984 ble fravær på lørdager, søndager og offentlige helligdager ikke inkludert i antall sykefraværsdager. Forskerne mener at restriksjonene som ble innført i 1991 reduserte korttidsfraværet på kort sikt, mens de ikke fant noen langsiktseffekter. De fant at langtidsfraværet økte på kort sikt, men på lengre sikt førte denne innstramningen til en reduksjon i langtidsfraværet. Slik ser det ut til at sykelønnsordningens utforming har ulik effekt på korttids- og langtidsfraværet.

Dyrstad og Ose (2002) har brukt aggregerte data fra 1971 til 1998 for å analysere endringer i sykefraværet. De har brukt dummyvariable for å kontrollere for effektene av reformene som inkluderes. Ett av deres funn er at reduksjonen i antall karensdager i 1974 økte korttidsfraværet for menn, men ikke for kvinner. Langtidsfraværet ble ikke påvirket verken

for kvinner eller menn. Reformen i 1978, som gjorde systemet mer sjenerøst, økte korttidsfraværet for menn, men påvirket ikke fraværsraten for kvinner. Denne reformen fant de at økte langtidsfraværet for både kvinner og menn. Som i Dyrstad og Lysø (1998, gjengitt i Ose 2003), ble det funnet en negativ effekt for 1984-reformen på korttidsfraværet. På den annen side ble den forventede positive effekten på langtidsfraværet kun funnet blant kvinner. Restriksjonene som ble innført i 1991 reduserte korttidsfraværet for kvinner, men hadde ingen effekt på menn. Dyrstad og Ose (2002) fant ingen effekt på langtidsfraværet som følge av denne reformen.

Studiene det refereres til over har kommet fram til ulike konklusjoner når det kommer til effekten av endringer i den norske sykelønnsordningen på sykefraværet. Med andre ord er det, basert på norske data, knyttet stor usikkerhet til hva slags effekter en endring i sykelønnsordningen gir. Kolstad har ikke funnet noen effekt på sykefraværet i sine studier, men dette kan skyldes at han ikke skiller mellom korttidsfravær og langtidsfravær. Andre studier har funnet effekter på sykefraværet. Det ser ut til at det må skilles mellom effekter på korttidsfraværet og langtidsfraværet på kort og lang sikt, og i tillegg ser det ut til at endringene til dels har ulik effekt på kvinner og menn. Dette taler for at det er en kompleks sammenheng mellom sjenerøsitet i sykelønnsordningen og sykefraværet. Utviklingen i den norske sykelønnsordningen og dens effekter på fraværet kan kun i begrenset grad brukes som grunnlag for å predikere hva fremtidige endringer i ordningen vil medføre.

2.4 Komparative studier

Den norske sykelønnsordningen er blant de mest sjenerøse i verden. Figur 2.4.1 viser tydelig at det er store variasjoner mellom land med hensyn til kompensasjonsnivå, antall karensdager og i hvor lang tid det kan mottas støtte fra arbeidsgiver eller fra det offentlige forsikringssystemet.

2.4.1 Oversikt over sykelønnsordningene i EU/EØS området 1999

	Arbeidsgiver- periode	Kvalifiserings- periode	Karens- dager	Deknings- grad	Tids- begrensing	Full utbetaling
Norge	16 dager	14 dager	0	100 %	52 uker	365 dager
Sverige	14 dager	0	1	80 %	Ingen	0
Danmark	14 dager	13 uker	0	100 %	52 uker	52 uker
Finland		3 måneder	9	66 %	300 dager	0
England	28 uker	0	3	Fast beløp	28 uker	0
Irland		39 uker	3 (18)	Fast beløp	375 dager	0
Østerrike	4 - 12 uker	14 dager	3	50 %	52 uker	0
Tyskland	6 uker		0	80-70 %	78 uker	0
Nederland	6 uker	Ingen	2	70 %	1 år	0
Belgia	30 dager	6 måneder	1	100 %	1 år	30 dager
Italia	3 måneder	0	3	50 %	6 måneder	0/3 måneder
Spania	15 dager		3	60/75 %	12 måneder	0
Frankrike	Koll. Avtale	Avh. Innbet.	3	50 - 60 %	12 måneder	0

*Tabellen fanger ikke opp bla. eksistensen av inntektstak, som at det gis full dekning opp til 6 G i Norge, mens det i Danmark bare gis full

dekning opptil om lag 150000 danske kr

* Kvalifiseringsperiode innebærer hvor lenge man må ha vært i arbeid før en opparbeider rett til sykepenger

* Karensdager: Sykefravær uten lønnskompensasjon

* I Italia har arbeidere 0 mnd og funksjonærer 3 mnd full utbetaling

Kilde: SINTEF 1999, gjengitt i NOU 2000:27, 8.1.2

Vi ser ut fra tabell 2.4.1 at den norske sykelønnsordningen skiller seg ut. Norge er blant svært få land som ikke har karensdager, og er de eneste som har 100 prosent dekningsgrad i ett år. I Danmark er det 100 prosents dekning opp til et visst nivå, og det er slik i praksis cirka 50 prosent dekningsgrad i 52 uker. Men som i Norge betaler mange arbeidsgivere i Danmark full lønn under sykdom (Eide et al. 1999).

Det er stor variasjon i sykemeldingsreglene mellom europeiske land, noe som gjør det vanskelig å sammenlikne det norske egenmeldte fraværet med andre land. Tabell 2.4.2 gir en skjematisk oversikt over antall karensdager og egenmeldingsdager, hentet fra Bonato og Lusinyan (2004).

2.4.2 Egenmeldingsdager og Karensdager i Europa

	Egenmeldingsdager	Karensdager	Kommentar
Sverige	8	1	
Danmark	4	0	Egenerklæring etter to dager
Spania	4	3	
Norge	3/8	0	IA bedrifter har 8
Nederland	0	0	Hjemmebesøk fra inspektør
Tyskland	0	0	
UK	0	3	
Sveits	0	3	
Frankrike	0	0	
Finland	0	9	
Island	0	4	

Kilde: Bonato og Lusinyan (2004)

Oversikt 2.4.2 viser at Sverige, Danmark, Spania og Norge er de landene som har egenmeldingsdager. Av disse landene har Sverige og Spania karensdager. Slik er det kun Danmark det er mulig å sammenlikne det egenmeldte fraværet med, men det er vanskelig å skaffe data på egenmeldt fravær. I det følgende vil jeg derfor se på graden av sjenerøsitet i forhold til det totale sykefraværet.

Sykefraværet i de europeiske landene varierer relativt mye. Et interessant aspekt ved dette er om det er landene med høyest grad av sjenerøsitet som har det høyeste fraværet? Ose (2003) skriver at bildet er i tråd med forventningene; land med en høy indeks (sjenerøse land) har de høyeste fraværssratene, og med noen unntak har land med en lavere indeks lavere fraværssrate. Samtidig vektlegger Ose at disse tolkningene må gjøres med forsiktighet fordi det er vanskelig å sammenlikne land. Det har blitt enklere å sammenlikne land i nyere tid fordi nye data har blitt tilgjengelige gjennom ”the LES⁴ study”(Ose 2003).

Bliksvær og Helliesen (1997, sitert i Ose 2003) fant på bakgrunn av tall fra LES-studien en statistisk sammenheng både mellom alder og sykefravær, og mellom kjønn og sykefravær. I aldersgruppen 20-54 år er kvinner mer fraværende enn menn i alle LES-landene⁵, mens det

⁴ Luxembourg Employment study.

⁵ Disse landene er Tsjekia, Finland, Ungarn, Luxembourg, Norge, Polen, Slovenia, Spania, Sverige, Storbritannia og USA

motsatte er tilfelle i aldersgruppen 55-64 år. De fant også at forskjeller i kjønn, alder og kunnskapsnivå i liten grad kan forklare forskjellene i sykefraværstene mellom land. En viss sammenheng mellom sykefravær og sjenerøsitet ble funnet for noen land (Sverige og USA), men dette kan skyldes målefeil i datamaterialet (Bliksvær og Helliesen 1997, sitert i Ose 2003).

Barmby et al. (2002) har benyttet de samme dataene i en internasjonal sammenlikning. Totalt ni land ble studert: Canada, Tsjekia, Frankrike, Luxemburg, Slovenia, Spania, Sverige, Sveits og Storbritannia. Forfatterne har som utgangspunkt at sykefravær i en viss grad er en konsekvens av valg, og at disse valgene blir påvirket av økonomiske insentiver. Forfatterne slår fast at sykefraværet er sterkt påvirket av tilgjengeligheten til sykepenger og referer til Buzzard and Shaw (1952) og Barmby et al. (1997). For å kunne karakterisere noe som fravær må det i utgangspunktet være kontraktfestet et visst antall timer som skal jobbes. Fravær defineres som kontraktfestede timer som ikke arbeides. Tabell 2.4.3 viser internasjonale sammenliknbare fraværstater.

2.4.3 Sammenliknbare fraværstater

Årstall	Land	Kvinne	Mann	Total	Observasjoner
1997	Canada	3,83	2,58	3,07	36015
1997	Tsjekia	4,75	3,34	3,95	23656
1997	Frankrike	2,76	2,49	2,59	42835
1992	Luxemburg	1,62	1,92	1,83	5345
1994	Slovenia	3,48	3,62	3,56	8494
1993	Spania	2,47	2,49	2,48	39019
1990	Sverige	8,42	5,13	6,31	24933
1997	Sveits	2,69	1,4	1,78	5301
1989	Storbritannia	3,87	2,91	3,21	48189

Kilde: Barmby et al. (2002)

Ut i fra tabellen ser man at Sveriges fravær er særlig høyt, noe som kan skyldes deres sjenerøse system. I Sverige er det ingen formell tidsbegrensing på hvor lenge man kan være syk (Eide et al. 1999) og dette kan være en medvirkende forklaring på det høye fraværstnivået. Frankrikes sykelønnsordning er sjenerøs, men Frankrikes fraværstater er lav. I Storbritannia er de regulerte sykepengeordningene svært lave sammenliknet både med Sverige og Frankrike, men deres fravær ligger et sted mellom de to. Det trengs en mer sofistikert forklaring på

variasjonene i sykefraværet enn hvor sjenerøs den regulerte sykelønnsordningen i ulike land er (Barmby et al. 2002). Et annet poeng som er verdt å merke seg med tabellen er at i alle land, bortsett fra tre, er fraværet lavere blant menn enn blant kvinner. Forklaringen på dette er kompleks og involverer antakelig sammenhengen mellom hushold og arbeidsmarkedet, eller ulik struktur på midlertidig og temporære arbeidskontrakter (Barmby et al. 2002).

Barmby og hans medforfattere (2002) har vist at fraværet hovedsakelig øker med alder for begge kjønn. I Frankrike, Luxemburg Slovenia og Spania er sykefraværet blant yngre menn høyere enn for unge kvinner. Videre har de funnet at enslige menn har lavest fravær, mens gifte kvinner har det høyeste fraværet. Unntaket her er enslige kvinner i Luxemburg som har det laveste fraværet observert i noen av de ni landene. Hovedsakelig er sektoren med høyest fravær helse- og sosialsektoren mens sektoren med lavest fravær er finanssektoren og relaterte yrker. Forfatterne fant at yrker med høy grad av ansvar gjennomgående har lavere målt fravær enn andre. Videre har de vist at jo lengre erfaring en person har, jo høyere fravær, men denne variabelen korrelerer med alder. Etter å ha kontrollert for alder viser det seg fortsatt at folk med mer erfaring/ansiennitet har høyere fraværsrate. Personer som har vært i en jobb i over fire år har et sykefravær som er 1,5 prosentpoeng høyere enn nyansatte. Arbeidere som jobber lange dager finner de at har høyere fravær enn de som jobber kortere dager. En mulig tolkning av dette er at den marginale substitusjonsraten mellom konsumgoder og fritid er høyere og gjør den marginale fritiden mer verdifull.

2.5 Oppsummering

Sykelønnsordningene i de europeiske landene er ulike og sykefraværet varierer kraftig. Som en hovedregel ser det ut til at landene med en sjenerøs sykelønnsordning har høyt fravær, mens de strenge landene har lavt fravær, men her finnes det viktige unntak. Disse unntakene illustrerer at sammenhengen mellom sykelønnsordning og fravær er kompleks. Ansiennitet, grad av ansvar i jobben, om man er gift eller ikke, kjønn og alder er blant flere variabler som trekkes fram for å forklare sykefraværet i de studiene som her er gjennomgått.

3. Er det egenmeldte sykefraværet i Norge høyt?

3.1 Hvor høyt kunne det egenmeldte sykefraværet vært?

Omtrent halvparten av norske arbeidstakere arbeider i IA-bedrifter (NAV 2007, 2).

Arbeidstakere i disse virksomhetene har anledning til å ta ut 24 egenmeldingsdager i løpet av ett år, mens den resterende andelen av arbeidsstokken kan ta ut 12 egenmeldingsdager. Et interessant spørsmål er hvor stor forskjellen er på faktisk egenmeldt sykefravær versus hva det teoretisk kunne vært dersom arbeidstakerne tok ut alle egenmeldingsdagene.

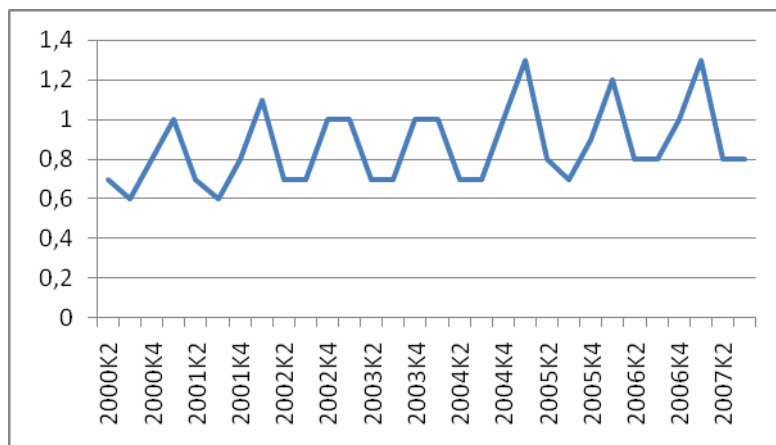
For å beregne omtrent hvor stort det egenmeldte sykefraværet teoretisk sett kunne vært tar vi utgangspunkt i at cirka halvparten av arbeidstakerne jobber i IA-virksomheter. Dersom arbeidstakere jobber fulltid har de i løpet av ett år cirka 230 arbeidsdager. For å forenkle det hele, og fordi det ikke er mulig å fremskaffe presise data, antar vi at det kun jobbes fulltid. Vi får da at antall mulige egenmeldingsdager er gitt ved: $0,5 * 24 + 0,5 * 12 = 18$. Vi finner deretter fraværsprosenten dersom alle egenmeldingsdagene ble benyttet: $18/230 = 0,078$. Det viser seg at dersom det maksimale antallet egenmeldingsdager ble tatt ut ville denne fraværsprosenten være på cirka 7,8. Det egenmeldte sykefraværet i Norge i andre kvartal 2007 var på 0,8 prosent. Det er med andre ord svært stor forskjell på faktisk uttak av egenmeldinger og det teoretisk mulige uttaket av egenmeldingsdager.

3.2 Det egenmeldte fraværet

Sykefraværet, slik det oppgis i statistikken til SSB, måler tapte dagsverk på grunn av egen sykdom i prosent av avtalte dagsverk. Med avtalte dagsverk menes de dagene en arbeidstaker normalt skulle ha arbeidet, altså ikke medberegnet helger, ferier og helligdager. Det egenmeldte sykefraværet holdt seg uendret på 0,8 prosent fra 1. kvartal 2007 til 2. kvartal 2007 (SSB 2007). ”Populasjonen for utvalgsundersøkelsen om egenmeldt fravær er alle bedrifter med virksomhet i Norge med noen få unntak. Grunnet problemer med å skaffe til veie pålitelig informasjon om egenmeldt sykefravær er bedrifter fra følgende næringer holdt utenfor utvalgsundersøkelsen: lønnet husarbeid, internasjonale organisasjoner, investeringsselskap, olje-/gassutvinning, sjøtransport og avløserlag i jordbruket. Statistikken

over egenmeldt sykefravær baserer seg på data rapportert fra et utvalg bedrifter” (SSB 2007). Figur 3.2.1 viser utviklingen i det egenmeldte fraværet fra 2. kvartal 2000 til 1. kvartal 2007.

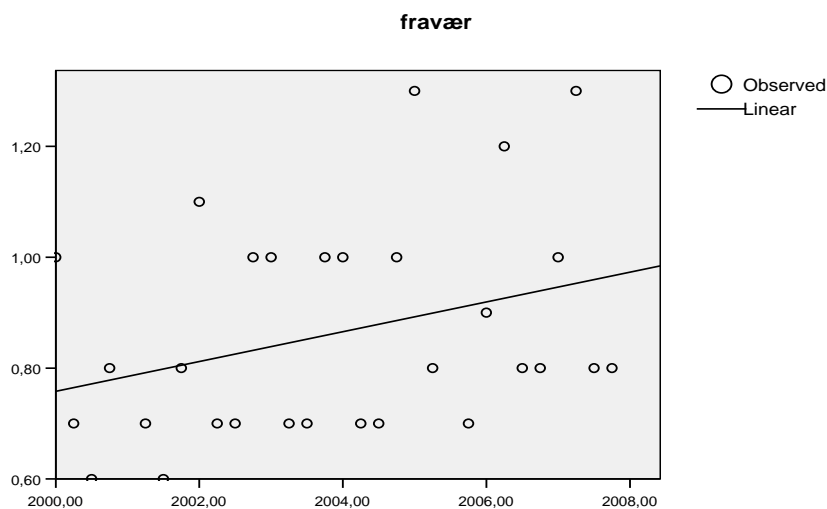
3.2.1 Oversikt over det egenmeldte fraværet, 2000-2007



Kilde: SSB 2007, statistikkbanken

Det er vanskelig å se den generelle trenden i fraværet på bakgrunn av figur 3.2.1. I figur 3.2.2 vises derfor den trendmessige utviklingen i det egenmeldte sykefraværet. Den lineære regresjonen for forholdet mellom år og det egenmeldte fraværet viser en stigende kurve, men sammenhengen er ikke signifikant. Slik får vi ikke bekreftet at det eksisterer en sammenheng mellom tid og sykefravær, noe som tyder på at det egenmeldte fraværet over tid er relativt stabilt. Det er verdt å merke seg at tidsperioden her er relativt kort.

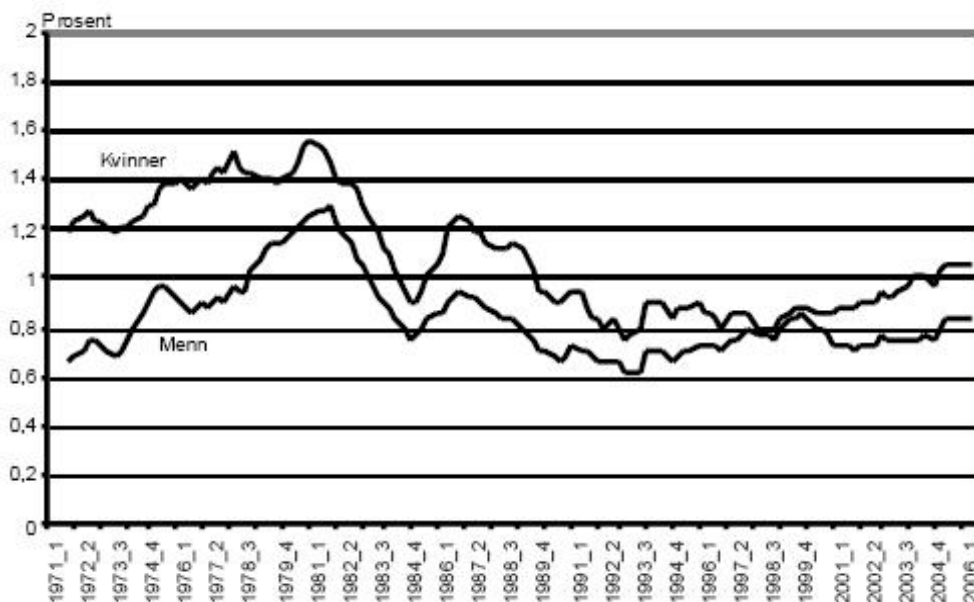
3.2.2 Trend for det egenmeldte fraværet, 2000-2007



Kilde: SSB 2007, statistikkbanken

Det finnes lite tilgjengelig data på egenmeldt fravær over tid, men figur 3.2.3 viser en figur hentet fra Ose et al. (2006) som illustrerer utviklingen i egenmeldt sykefravær. Fraværet før 2001 er hentet fra NHO og nivået er justert for å tilpasses SSB.

3.2.3 Egenmeldt sykefravær, 1970-2006

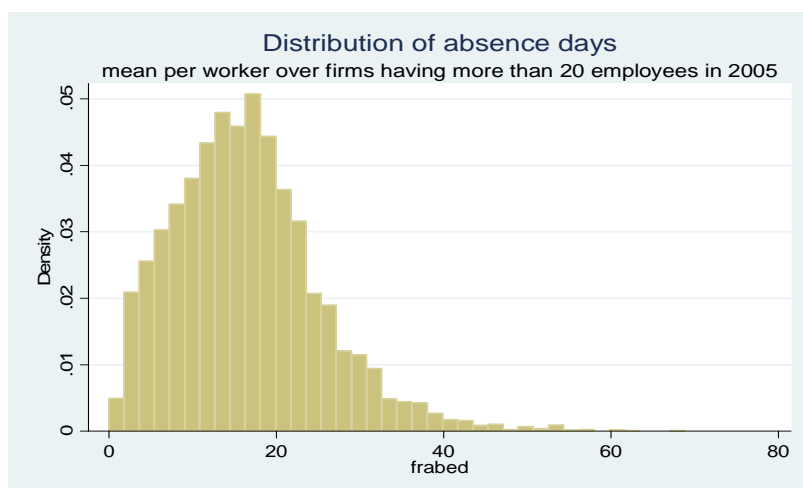


Kilde: NHO og SSB, hentet fra Ose et al. (2006)

Ose et al. (2006) skriver at det egenmeldte fraværet har vært relativt stabilt siden slutten av 80-tallet og kan derfor ikke være særlig relevant i diskusjonen i dag om økende sykefravær. I tillegg fremhever de at man vet at fraværet ikke er høyere på mandager og at det ikke er systematiske forskjeller i fraværstrater mellom onsdager og fredager. De mener at dette kan bety at det ikke finnes særlig potensial for reduksjon i det korte fraværet. Denne oversikten får frem at det ikke eksisterer en klar økende trend for det egenmeldte fraværet.

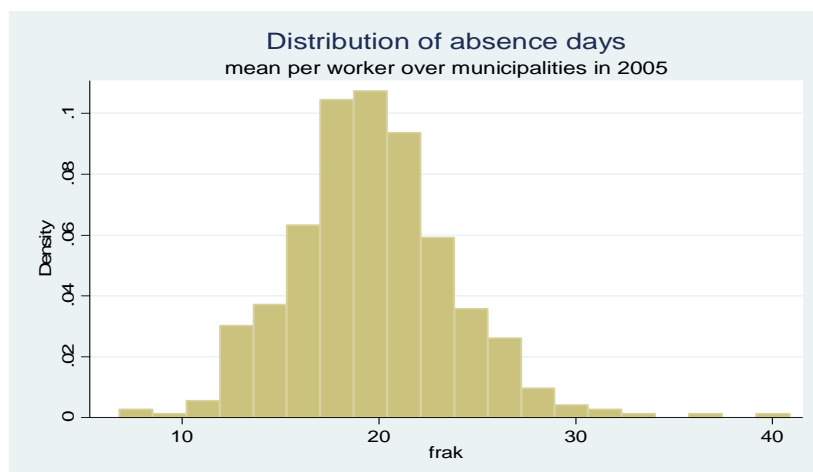
Det er også interessant å se at sykefraværet i Norge i stor grad varierer mellom firma og ulike geografiske steder. Dette er illustrert i 3.2.4 og 3.2.5 for fraværet totalt og ikke kun for det egenmeldte fraværet, men det er en naturlig antakelse at en slik variasjon eksisterer også for egenmeldt fravær. Årsakssammenhengene bak dette vil diskuteres i kapittel fem og seks, men det kan tyde på at det eksisterer ulike sosiale normer i firma og kommuner som påvirker fraværsnivået.

3.2.4 Fravær fordelt over firma



Kilde: Gaure, Markussen, Rød og Røgeberg 2008

3.2.5 Fravær fordelt over kommuner



Kilde: Gaure, Markussen, Rød og Røgeberg 2008

På den horisontale akse i 3.2.4. og 3.2.5 vises antall fraværsdager per år, mens den vertikale akse viser andelen som har dette fraværet. Spredningen viser slik hvor mye dette varierer mellom firma og kommuner. Det er flere moment som kan forklare disse forskjellene, men deler av variasjonene skyldes antakelig sosiale normer.

3.3 Inkluderende Arbeidsliv

Som omtalt i kapittel én ble ”Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv” undertegnet av myndighetene og partene i arbeidslivet for første gang i oktober 2001. Det finnes mange delmål, men et av hovedmålene er å redusere sykefraværet. Ett av virkemidlene

som ble innført, var at de ansatte i IA-bedrifter fikk anledning til å ta ut dobbelt så mange egenmeldinger som tidligere: sykelønnsordningen ble mer sjenerøs. Sett fra et økonomisk perspektiv er det noe vanskelig å forstå motivasjonen for å øke antall egenmeldingsdager. Ved all form for forsikring er det en fare for overforbruk av forsikringsordningen, i dette tilfellet av antall egenmeldingsdager. Fra forsikringsteori er det et kjent faktum at man kan redusere ugunstig atferd enten ved økt kontroll før utbetaling av forsikringen eller ved å redusere kompensasjonen. Norge har full lønnskompensasjon ved fravær og slik vil forsikringsteori tilsa at man bør innføre streng kontroll for å unngå at folk misbruker ordningen. Ved innføringen av IA har man i Norge fått mindre formell kontroll av sykedagene samtidig som vi har beholdt full lønnskompensasjon.

Det er gjort få evalueringer av denne reformen, og de som har blitt foretatt har ikke sett på endringen i det egenmeldte fraværet (dette er da heller ikke et viktig poeng i avtalen). Analysebyrået Econ (2005) har foretatt en Casestudie av 16 IA-virksomheter, først i 2003 og siden i 2005 (da 15 virksomheter). Rapporten viser at sykefraværet for de 15 bedriftene i perioden fra 2002 til 2004 opplevde en reduksjon i sykefraværet på 14 prosent. I samme periode falt sykefraværet i samfunnet som helhet med i underkant av 10 prosent. De finner ikke noen vesentlig forskjell i sykefraværsreduksjon mellom IA-bedrifter og andre. Vi kan se i figur 3.2.3, som viser utviklingen i det egenmeldte sykefraværet i perioden 1971-2006, at det egenmeldte fraværet i tidsrommet har variert, men det er ikke mulig å se en markant endring etter innføringen av intensjonsavtalen.

Hesselius et al.(2005) har på bakgrunn av et unikt sosialt eksperiment foretatt i Sverige, sett på virkningen av å innføre en utvidet egenmeldingsperiode. Eksperimentet ble gjennomført i Göteborg og Jämtland og det ble gitt en utvidet egenmeldingsperiode til alle innbyggere født på partallsdatoer. De som ble omfattet av den utvidede egenmeldingsperioden trengte ikke kontakte lege før det var gått 14 dager. 237.000 personer deltok i eksperimentet. Det viste seg at tilbakevendingsdagene for dem med åtte dagers egenmelding var klart størst dag syv, mens denne var dag 14 for dem med utvidet egenmelding. Resultatet fra denne studien viste at den utvidede egenmeldingsordningen medførte at sykefraværet ble lengre. De fant at i gjennomsnitt økte sykefraværsperiodene med 6,6 prosent. Konklusjonen deres var at graden av kontroll spiller en viktig rolle i å redusere ugunstig atferd i det svenske sykeforsikringssystemet.

Funnene fra Hesselius et al. (2005) står i kontrast til den foreløpige statistikken for endringen i egenmeldt fravær i Norge. Én tolkning av dette er at endringen i egenmeldingspraksis i Norge fortsatt er såpass ny at vi ikke har sett den endelige effekten av dette. En annen tolkning er at endret egenmeldingspraksis i kombinasjon med økt fokus på sykefraværarbeid i bedriften, reduserer sykefraværet heller enn å øke det. Selv om arbeidstakere ikke trenger legeerklæring før etter dag åtte er ett av målene med IA-avtalen at fraværet skal følges opp av leder/bedriften, og slik blir det likevel en form for kontroll av fraværet.

3.4 Nivået på det egenmeldte fraværet

Er det egenmeldte fraværet i Norge høyt? Det egenmeldte fraværet er på 0,8 prosent og har vært relativt stabilt over lengre tid. For å snu problemstillingen på hodet kan vi spørre; hvor lavt er det ønskelig at det egenmeldte fraværet er? Det er ikke gitt at vi ønsker et egenmeldt fravær på tilnærmet null prosent. Dersom det egenmeldte fraværet er svært lavt kan det bety at marginale arbeidstakere er støtt ut av arbeidsstokken. En annen tolkning av et svært lavt egenmeldt fravær er at arbeidstakere, i stedet for å bli hjemme et par dager for å bli frisk, pådrar seg mer langvarige sykdommer. Dette kan bidra til å øke langtidsfraværet. Det viktigste å få frem her er at det egenmeldte fraværet er svært mye lavere enn det teoretisk sett kunne ha vært.

4. Økonomisk teori og sykefravær

Med bakgrunn i standard økonomisk teori er det vanskelig å forklare hvorfor ikke en større andel av egenmeldingsdagene benyttes. Økonomisk teori kan forklare hvorfor sykefraværet er høyt i tider med lav arbeidsledighet, når det ikke er kontroll på uttaket av sykefravær og når sykelønnsordningen er sjenerøs. Men min påstand er at disse teoriene ikke kan forklare den store forskjellen på faktisk og teoretisk mulig uttak av egenmeldingsdagene. For å underbygge dette vil jeg her gjennomgå de klassiske teoriene/modellene økonomer benytter for å analysere sykefraværet.

Jeg vil starte med å si at helsetilstand selvsagt er en viktig forklaring på sykefravær. Hvor syk befolkningen faktisk er, påvirker nivå og endring i sykefravær. Men sykefraværet kan ikke kun forklares med dette. Mange fagdisipliner forsker på sykefravær og har ulik tilnærming til området. Mulige måter å forklare sykefraværet på er å se på arbeidsmiljø, ledere, livsstil, kjønnsforskjeller, personlige karakteristika, utvikling i samfunnet som helhet, tidsklemme, faktisk sykkelighet i befolkningen og mer. Blant økonomer er det vanlig å se på økonomiske tilleggforklaringer både for nivå og variasjon i fravær (Askildsen et al. 2004). Målet her er å gi en oversikt over økonomisk teori og å få frem hvorfor disse teoriene ikke forklarer den observerte forskjellen i faktisk og teoretisk mulig uttak av egenmeldt fravær.

4.1 Arbeidstilbudsmodell

Arbeidstilbudsmodellen er ofte utgangspunktet for økonomer som skal analysere sykefravær. En klassisk referanse her er Allen (1984). Allen har som utgangspunkt at en arbeidstaker med en gitt helsetilstand og bestemte personlige karakteristika, er nyttemaksimerende og veier konsum mot fritid. Her inkluderer fritid også tid borte fra jobben når man er syk. Fraværet påvirkes da av helsetilstanden; fraværet blir høyere jo dårligere helse personen har. En mulig forklaring på det er at nytten av fritid øker relativt til nytten av konsum når en er syk. Dernest vil det tapet en lider ved sykefravær være viktig for hvor stort fraværet blir. Hvor stort tapet blir avhenger av hvor stort inntektsbortfallet ved fravær er. Ved full kompensasjonsgrad blir dette tapet lite og fraværet kan slik bli høyt. Utgangspunktet i modellen er at arbeideren er i en kontrakt som innebærer at han skal jobbe mer enn han ønsker. For å redusere tiden han arbeider er fravær en løsning. Slik blir fravær her sett på som en form for rasjonell skulking.

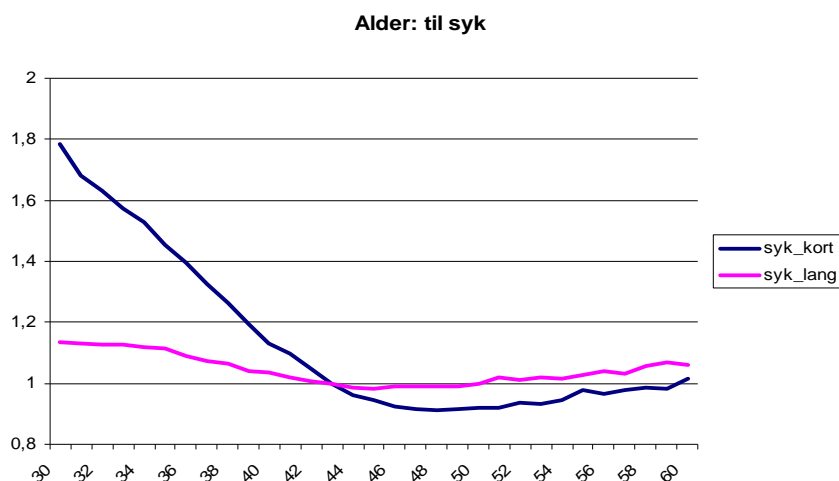
Allen (1984) mener arbeidsgivere kan redusere fraværet på tre måter. De kan gjøre det mer kostbart for de ansatte å være fraværende ved for eksempel ulike bestemmelser angående forfremming, lønnsøkning, tilgjengeligheten på sykefravær og bonuser knyttet til tilstedeværelse. Eller de kan redusere arbeiderens etterspørsel etter fravær ved å gjøre arbeidsplanen mer fleksibel. Til sist foreslår han å tilpasse en måte å drive med utvelgingsprosedyrer, slik at det er mindre sannsynlig at firma ansetter individer som er fraværende ofte. Resultatene til Allen støtter synet om at finansielle insentiver har viktige effekter på arbeidstakeres avgjørelse om å gå på arbeid eller ikke.

Men spørsmålet blir da, hvorfor gir staten/firma sykelønn? Ved å tilby sykelønn øker arbeidernes insentiv til å være fraværende, og potensielt skaper de større avstand mellom antall timer arbeiderne faktisk jobber kontra, det offisielle antall timer firmaet har satt. Hva motiverer firmaer til å handle på en så irrasjonell måte? Dette er en utfordring for modellen (Chatterji og Tilley 2002). Denne modellen gir slik ingen forklaring på hvorfor ikke arbeidstakerne benytter alle egenmeldingsdagene.

Det er også mulig å tenke seg andre økonomiske insentivvirkninger når det gjelder valget mellom å gå på jobb og å bli hjemme. Det at man får full lønnskompensasjon betyr ikke at det ikke kan få økonomiske konsekvenser å ha mye fravær. Straffen kan være tapt inntekt ved eventuell arbeidsledighet dersom mye fravær fører til at en ansatt mister jobben, eller til reduserte karrieremuligheter som gir lavere fremtidig inntekter (Askildsen et al. 2004, Brekke 2007). Det kan også tenkes at man går glipp av viktig kunnskap ved å være borte, noe som også har en reell kostnad (Brekke 2007). Dette er antakelig en reell problemstilling, det tar seg dårlig ut overfor arbeidsgiver å ha mye egenmeldt fravær dersom man ønsker å signalisere innsatsvilje og ønske om videre opprykk i bedriften.

I følge en slik tankegang skulle vi tro at det egenmeldte fraværet var høyere blant eldre enn yngre arbeidstakere. Dessverre har jeg ikke tilgang på data om egenmeldt fravær fordelt på alder, men det er en naturlig antakelse at dette fordeler seg relativt likt som korttidsfravær. Det viser seg nemlig at unge arbeidstakere har svært mye høyere sannsynlighet for å gå fra å være frisk til korttidsfraværende enn eldre arbeidstakere. Dette er illustrert i figur 4.1.1.

4.1.1 Sannsynlighet for fravær fordelt på alder



Kilde: Gaure, Markussen, Røed og Røgeberg 2008

Figur 4.1.1 viser at arbeidstakere på cirka 30 år har nesten 80 prosent hyppigere korttidsfravær enn hva referansepersonen i studien på 43 år har. Helt fram til man er cirka 43 år viser figuren at yngre arbeidstakere har hyppigere korttidsfravær enn eldre arbeidstakere. Yngre arbeidstakere, med hele karrieren foran seg, skulle man tro i størst grad lot seg disiplinere av at fremtidig inntjening kan reduseres. Det ser ikke ut til å være tilfelle. Dette er slik et argument mot at reduksjon i fremtidig inntekt kan forklare differansen i faktisk og teoretisk mulig egenmeldt fravær.

4.2 Effektivitetslønnmodell

Effektivitetslønnmodeller er basert på forklaringer om hvorfor firmaer kan finne det lønnsomt å opprettholde relativt høye lønninger når det eksisterer ufrivillig arbeidsledighet (Ose 2003). En klassisk referanse her er Shapiro og Stiglitz (1984). Utgangspunktet deres var å finne ut hvorfor ufrivillig arbeidsledighet var et vedvarende trekk i moderne arbeidsmarked. Hvorfor tilpasser ikke lønningene seg slik at markedet klarer? Svaret de gir er at dette skyldes informasjonsstrukturen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, særlig arbeidsgivers manglende mulighet til å observere de ansattes innsats. Det antas at arbeidsgiver kun delvis kan kontrollere de ansatte og kartlegge årsaken til fravær. I modellen er ikke arbeidstakernes innsats perfekt observerbar, og arbeiderne står slik overfor en avveining mellom nyttetapet fra å yte innsats og den økte risikoen for å miste jobben dersom man ikke yter en viss innsats. Shapiro og Stiglitz viser at mangel på perfekt kontroll over arbeidstakerne nødvendiggjør arbeidsledighet i likevekt. Intuisjonene bak dette resultatet er at i et marked hvor alle

arbeiderne får markedslønnen og det ikke er noen arbeidsledighet, så er det verste som kan skje en arbeider at han får sparken. Siden han umiddelbart kan bli ansatt i en annen bedrift betaler han ingen straff for sin atferd. Når det ikke er mulig å kontrollere de ansatte perfekt og det er full sysselsetting, så vil arbeiderne velge å skulke. For å oppmuntre arbeiderne til ikke å skulke betaler firmaer mer enn markedslønnen. Dersom alle firmaene øker lønnen forsvinner insentivet til ikke å skulke igjen, men når alle firmaene øker lønnen, så vil deres etterspørsel etter arbeidskraft reduseres og dermed oppstår det arbeidsledighet. Når det eksisterer arbeidsledighet har arbeideren insentiv til ikke å skulke. Dersom han nå blir sparket vil han ikke umiddelbart få ny jobb. Arbeidsledighetsraten må være tilstrekkelig høy slik at det betaler seg for arbeidstakeren å arbeide heller enn å bli tatt i å skulke. Shapiro og Stiglitz teori har flere viktige implikasjoner, men den viktigste i denne sammenhengen er:

- Arbeidsledighetsstønad og andre velferdstrygder øker likevektsledighetsraten. I denne modellen reduserer arbeidsledighetstrygd straffen ved å bli sparket. Derfor må firma, for å oppmuntre de ansatte til å arbeide og ikke skulke, betale høyere lønn.

Sammenhengen med sykefravær er rett og slett at man ser på skulk som ikke legitimt sykefravær. Med andre ord tilsier denne modellen at dersom det ikke er noen økonomisk risiko ved å være syk, så vil mange være fraværende. Denne modellen kan derfor heller ikke forklare det lave egenmeldte sykefraværet.

4.3 Økonomiske konjunkturer

Fra begynnelsen av 1970-tallet og frem til i dag ser vi at det i store deler av perioden eksisterer en negativ sammenheng mellom sykefravær og arbeidsledighet i Norge (Ose et al. 2006). Høy arbeidsledighet går sammen med lavt sykefravær og lav arbeidsledighet ser ut til å gi høyt fravær. Sammenhengen er ikke gyldig i alle perioder, og fra slutten av 90-tallet og fram til begynnelsen av 2004 er det en tydelig positiv sammenheng mellom fraværet og ledigheten. Sykefraværet og arbeidsledigheten økte parallelt (Ose et al. 2006). Slik er det knyttet noe usikkerhet til om det lengre er relevant å se på konjunktorene i forhold til sykefravær, men både Ose et al. (2006) og Askildsen et al. (2004) mener det er for tidlig å forkaste dette som en forklaringsvariabel.

Jeg skal her trekke fram tre mulige hypoteser for at sykefraværet følger konjunkturforløpet og følger slik fremstillingen til Askildsen et al. (2004) og Ose et al. (2006).

Presshypotesen: Perioder med lav ledighet og høykonjunktur innebærer høyt tempo på arbeidsplassen. Økt belastning på arbeidstakerne medfører sykefravær.

Disiplineringshypotesen: Når ledigheten øker, øker også sannsynligheten for å miste jobben fordi etterspørselen etter bedriftenes produkter reduseres. Selv om vi har et sterkt stillingsvern i Norge, vil bedriftene ønske å kvitte seg med de minst produktive medarbeiderne dersom nedbemanning må gjennomføres. En arbeidstaker med høyt fravær antas å ha lavere produktivitet enn én med lavt fravær. I tillegg innebærer en periode med høy arbeidsledighet at det er vanskelig å skaffe alternativt arbeid dersom en skulle bli arbeidsledig. Økt sannsynlighet for å miste jobben og mindre sannsynlighet for å finne ny jobb, gjør at økt arbeidsledighet fungerer som en disiplineringsmekanisme.

Sammensetningshypotesen: Forklarer den negative sammenhengen mellom sykefravær og arbeidsledighet med at lav ledighet og få jobbsøkere å velge mellom, medfører at bedriftene må ansette flere marginale arbeidstakere. Ved redusert ledighet vil flere marginale arbeidstakere bli ansatt, noe som igjen medfører at sykefraværet øker.

Det er også mulig å forklare hvordan det kan oppstå en positiv samvariasjon mellom sykefravær og arbeidsledighet: Perioder med stigende arbeidsledighet betyr at det kan være nedbemanning i bedriftene. De ansatte kan bli utslitt fordi det er for stor belastning på de gjenværende. I tillegg er det i denne sammenheng verdt å nevne sykenærvershypotesen: Av ulike årsaker, for eksempel disiplinering, kan arbeidstakerne velge å gå på jobb selv om de er syke. Dette kan føre til økt sykefravær på grunn av mangel på restitusjon, slik at mer alvorlige sykdommer oppstår.

De fleste resultater støtter hypotesen om at vi disiplineres i lavkonjunkturtider fordi vi er redde for å miste jobbene våre (Askildsen et al. 2004, Ose et al. 2006). Studier tyder på at sykefraværets konjunkturfølsomhet først og fremst er et resultat av atferden til arbeidstakere med en stabil arbeidsmarkedstilknytting (Askildsen et al. 2004). Askildsen et al. (2004) og Ose (2003) finner lite empirisk støtte for sammensetningshypotesen.

Ose (2003) finner at sammenhengen mellom arbeidsledighet og sykefravær er tydeligere for langtidsfravær, som hun definerer over fire dager, enn korttidsfravær. I dag har vi i Norge svært lav arbeidsledighet noe som i følge disiplineringshypotesen burde medføre et høyt sykefravær. Det egenmeldte fraværet i dag er på 0,8 prosent og er relativt lavt. Siden 2001 har det egenmeldte fraværet vært relativt stabilt, selv om arbeidsledigheten i samme periode har

variert. Økonomiske konjunkturer og disiplineringsmekanismen ser slik ikke ut til å kunne forklare det relativt lave egenmeldte sykefraværet.

4.4 Sykelønnsordningen

Sykefraværet har økt siden begynnelsen av 1980-tallet. OECD ser økningen i sammenheng med at den sjenerøse sykelønnsordningen gir insentiver til lav arbeidsinnsats, og råder Norge til å kutte i ytelsene (Bjørnstad 2006). Gjennom sykelønnsordningen er arbeidstakere i Norge sikret mot inntektstap ved sykdom. Fra forsikringsteori vet vi at forsikringsordninger med god dekning gir opphav til ugunstig atferd (Askildsen et al. 2004). Med det menes her at arbeidstakere, fordi de har en svært sjenerøs forsikring, endrer sin atferd. I dette tilfellet kan det bety at man blir hjemme i lenger periode enn man ville blitt dersom det medførte større økonomiske konsekvenser å bli hjemme. Vanligvis forebygges atferdsproblemer med ulike former for medforsikring og egenandeler, men det er ikke tilfelle i det norske systemet. Mange økonomer mener at det sjenerøse systemet kan være med på å forklare det høye sykefraværet i Norge sammenliknet med andre land. I Norge har det vært gjennomført noen endringer i sykelønnsordningene, men effektene på fraværet har vært litt blandet (Ose et al. 2006). I Sverige er det gjennomført nyere analyser, blant annet av effekten av å innføre én karensdag. Det konkluderes med at innføringen av karensdag, altså en innskrenking i sykelønnsordningen, reduserer sykefraværet (Ose et al. 2006).

Med bakgrunn i forsikringsteori er det relativt rett fram å si at en sjenerøs ordning uten egenandeler og kontrollmekanismer vil gi et høyt fravær. Forsikringsteori kan slik heller ikke forklare forskjellen i faktisk og teoretisk mulig uttak av egenmeldingene.

4.5 Oppsummering

Jeg har her gjennomgått økonomisk teori som ser på sykefravær. Konklusjonen er at disse teoriene ikke kan forklare hvorfor arbeidstakere ikke benytter alle egenmeldingsdagene. Dette er årsaken til at jeg velger å se på om arbeidstakere lar seg påvirke av mer enn økonomiske insentiver. I kapittel fem vektlegges derfor sosiale normer.

5. Kan sosiale normer disiplinere det egenmeldte sykefraværet?

Enkelte ting som observeres i samfunnet er vanskelig å forklare med bakgrunn i standard økonomisk teori. Hvorfor velger for eksempel folk å resirkulere søppelen sin, bidra i frivillige organisasjoner og delta på dugnader? Dersom folk kun lar seg lede av økonomiske insentiver og maksimerer sin egen materielle nytte, er det vanskelig å forklare hvorfor folk gjør de ovennevnte tingene. I kapittel fire gjennomgikk jeg hvordan klassisk økonomisk teori har tatt for seg sykefravær. Disse teoriene vektlegger at ved full inntektskompensasjon og ingen form for egenbetaling, er insentivene for å gå på arbeid svake. Teoriene predikerer at en sjenerøs sykelønnsordning bidrar til økt sykefravær. Denne prediksjonen passer dårlig overens med at det er et stort gap mellom hvor mange egenmeldingsdager i Norge som benyttes, versus hvor mange dager som teoretisk kunne blitt benyttet. Med bakgrunn i klassisk økonomisk teori er det slik et paradoks at ikke en større andel av egenmeldingsdagene benyttes.

Satt på spissen kan de egenmeldte sykefraværsdagene i Norge karakteriseres som gratis fridager. Vi får full lønnskompensasjon og det er ingen lege som trenger å verifisere at vi faktisk er syke. Så, hvorfor tar ikke norske arbeidstakere i større grad ut disse fridagene? Det kan tenkes at arbeidstakere lar seg påvirke av mer enn økonomiske insentiver. Det er mulig at arbeidstakere ikke er så egoistiske og opptatt av egen materiell nytte som standard økonomisk teori forutsetter. Kanskje påvirkes vi også av hvordan vår handling oppfattes av andre? Flere faktorer kan være med på å forklare hvorfor folk ikke utnytter forsikringssystemet, men i dette kapitlet vil fokus være rettet mot hvilken påvirkning sosiale normer har på sykefraværet.

Økonomer antar ofte at individuell atferd drives av økonomiske insentiver, og i mange sammenhenger virker dette som en naturlig antakelse og stemmer godt overens med empirien. For eksempel ser vi at dersom renten settes opp demper dette folks konsum, og innføres det skattefordel på aksjeutbytte vil flere kjøpe aksjer. Men som nevnt over vil dette føre til en prediksjon om at ved full lønnskompensasjon vil svært mange benytte de egenmeldte sykefraværsdagene. Flere økonomer har i den senere tid vist at mer enn økonomiske insentiver er viktig for å forklare hvordan folk handler (Akerlof 1980, Nyborg og Rege 2001, Lindbeck et al. 1995, 2002, 2005, 2006). Folk kan være opptatt av rettferdighet, de kan være opptatt av at alle skal ha tilgang til visse goder, de kan være opptatt av sosial aksept, de kan ha

en moralsk overbevisning og det finnes andre motiv som påvirker hvordan folk handler. Dette kan virke innfløkt å modellere, og et vanlig argument blant økonomer er at dersom man endrer folks preferanser, kan man forklare alt! På den annen side, dersom man holder fast ved standard teori, som empirisk viser seg ikke å stemme, så forklarer man lite. Det kan tenkes at det er mer enn økonomiske insentiver som påvirker økonomiske utfall.

Det er verdt å nevne at mange av egenmeldingsdagene som benyttes, brukes fordi folk faktisk er syke. Men med sykepengesforsikring, som med all form for forsikring, er det en fare for at arbeidstakere benytter flere sykedager enn strengt tatt nødvendig, siden dette ikke får økonomiske konsekvenser. Det er denne økte bruken av sykedager som er utgangspunkt for den følgende diskusjonen. Argumentet som fremsettes i dette kapitlet er at arbeidstakere lar seg påvirke av mer enn økonomiske insentiver i valget mellom å gå på jobb eller ikke gå på jobb. Det argumenteres for at sosiale normer påvirker hvordan folk handler, og at normene virker disiplinerende på det egenmeldte fraværet.

Det er først og fremst sosiologer som har studert sosiale normer, og det er et relativt nytt fenomen å inkludere normer i økonomiske modeller. Nye studier viser at sosiale normer kan ha en viktig effekt, ikke bare på sosiale relasjoner, men også på økonomiske utfall (Nyborg og Rege 2003). I det følgende ønsker jeg å utdype hva sosiale normer er, og hvordan disse kan påvirke vår handlemåte. Dette vil begrunne hvorfor det er viktig å inkludere sosiale normer når vi ser på uttak av egenmeldt fravær.

5.1 Sosiale normer

Sosiale normer er et stort felt innenfor sosiologien og det er en utfordring å gi en relativt kort presentasjon av et så stort forskningsområde. Målsetningen vil derfor være å gi et innblikk i hvordan sosiale normer kan påvirke hvordan folk handler i kontrast til hvordan økonomers insentiver påvirker folks atferd. I tillegg er målet å definere hva sosiale normer er, samt å begrunne hvorfor det er viktig å ta med sosiale normer når vi ser på egenmeldt sykefravær. For å gi et innblikk i forskningen på området, vil jeg først presentere noen teoretikere som har tatt for seg sosiale normer, før jeg diskuterer disse teoriene opp mot problemstillingen.

Elster (1989) har skrevet at ett av de tydeligste skillene innenfor samfunnsvitenskapen, er skillet mellom de tanker som representeres av henholdsvis Adam Smith og Emilie Durkheim, nemlig skillet mellom Homo Oeconomicus og Homo Sociologicus. Den første av disse to

drives av instrumentell rasjonalitet og mulighet for fremtidig gevinst, mens atferden til den andre dikteres av sosiale normer og lar seg styre av sosiale krefter. Den enkle Homo Oeconomicus kjenner mange til i stilisert form. Han er kun opptatt av egen materiell nytte og styres av økonomiske insentiver. Han er en ”enkel sjel” og det er mulig å gi klare prediksjoner om hans atferd basert på hans preferanser. Ved inkludering av sosiale normer blir det straks mer komplisert å predikere hvordan aktørene handler.

Coleman (sitert i Nyborg og Rege 2001, s. 8) definerer sosiale normer som regler for atferd som oppmuntrer folk til å oppføre seg på visse måter. En sosial norm er en regel for atferd som blir opprettholdt gjennom sosiale sanksjoner. Dersom man bryter en norm, vil man oppleve stigma fra omgivelsene og dermed redusert nytte. Sanksjonene kan være både eksterne og interne; en sanksjon er ekstern når en person sanksjonerer en annen og intern når personen sanksjonerer seg selv. En sosial/ekstern sanksjon tar normalt form som misbilligelse fra omgivelsene, enten implisitt eller eksplisitt, mens en intern sanksjon resulterer i følelser som skyld og skam (Lindbeck 1997).

Elster (1989, s. 99) har skrevet at de enkleste sosiale normene er av typen: gjør X, eller: ikke gjør X. Mer komplekse sosiale normer kan si: gjør X om det er bra for alle hvis alle gjorde X. For at normene skal være sosiale, må de deles av andre og opprettholdes gjennom andres godkjenning eller mangel på godkjenning. Normene opprettholdes også av følelser som skam, skyld, engstelse og flauhet som kan oppstå når man bryter normene (normene er da internalisert). Elster argumenterer for at å akseptere sosiale normer som en motiverende kraft, ikke er det samme som å avfeie viktigheten av rasjonelle valg. Handlinger er typisk påvirket både av rasjonalitet og normer, og vil ofte være et kompromiss mellom disse to.

Elster (1989) mener økonomer ofte forsøker å fremstille sosiale normer på en slik måte at de i stor grad sammenfaller med selvinteressehypotesen og dermed ikke endrer prediksjonene til standard økonomisk teori. Elster (1989) argumenterer mot at normer er en form for rasjonalisering av selvinteresse, selv om sosiale normer enkelte ganger kan brukes for å underbygge ens selvinteresse. Et eksempel på dette er at arbeidere i en lønnsforhandlingssituasjon kan bruke sosiale normer som tilsier at man skal ha lik lønn for likt arbeid, dersom de i utgangspunktet har dårlig lønn. I en forhandlingssituasjon der man i utgangspunktet har høyere lønn enn andre, vil en slik sosial norm virke mot ens selvinteresse. Sosiale normer bidrar med andre ord ikke alltid til å rasjonalisere ens selvinteresse, tvert i

mot. Elster vektlegger at på et gitt tidspunkt tror vi på mange forskjellige normer som kan ha motsigende implikasjoner for situasjonen vi er oppe i.

Videre spør Elster om normer følges ut av selvinteresse? Når folk følger sosiale normer så har de ofte et spesielt utfall i tankene: de ønsker å unngå sanksjoner fra samfunnet – som kan være alt fra hevede øyebryn til sosial utestenging. Normstyrt atferd støttes av trussel om sosiale sanksjoner og truslene gjør det rasjonelt å følge normene. Akerlof (1980) argumenterer på denne måten. Men Elster (1989) fremhever at normer ikke nødvendigvis trenger eksterne sanksjoner for å være effektive. Når normer er internalisert blir de etterfulgt selv om det å bryte dem ikke vil være observerbart for andre, og dermed ikke vil innebære noen form for ekstern sanksjon. Skam kan da være en tilstrekkelig straff (Elster 1989).

Eksisterer normer for å fremme selvinteresse? Elster (1989) svarer ved å si at han tror at for mange økonomer er en instinktiv reaksjon på påstanden om at folk er motivert av irrasjonelle normer at ved nærmere inspeksjon vil normene vise seg å være uttrykk for selvinteresse. Han viser til Becker (1976), som Elster mener hevder at normer eksisterer fordi de fremmer selvinteresse og man unngår sanksjoner. Elster (1989) mener at det finnes sosiale normer som er individuelt nyttige, men at ikke alle sosiale normer er nyttige, og det er dermed ikke derfor de eksisterer. Sosiale normer er mer autonome enn det eksempelvis Becker argumenterer for.

Elster (1989) vektlegger at en arbeidsplass er full av sosiale normer. ”There is a social norm against living off other people and a corresponding normative pressure to earn one`s income from work” (Elster 1988, gjengitt i Elster 1989 s. 101). På arbeidsplassen finner man ofte uformelle normer arbeiderne mellom som regulerer arbeidsinnsatsen. Akerlof (1980) argumenterer for at arbeidere har en ”code of honor”, som for eksempel forbyr dem å lære opp nye arbeidere som blir ansatt til å gjøre samme jobb for lavere lønn. Dette mener Elster (1989) viser at arbeidernes handlemåte er påvirket av et sett sosiale normer som eksisterer på arbeidsplassen, og som påvirker hvordan man handler, uavhengig av hva som materielt og egoistisk sett er det beste for en selv.

Elster og Coleman gir et innblikk i hva sosiale normer er og hvordan disse påvirker folks handlemåte. Men hvordan oppstår sosiale normer? Ullmann-Margalitt (1977) har skrevet at man i stedet bør stille spørsmålet: Hvilke betingelser må til for at de skal eksistere? Hun skriver at normer i hovedsak ikke kommer inn i historien på ett bestemt tidspunkt, og de er

heller ikke et resultat av et håndterbart antall identifiserbare handlinger. De er derimot resultatet av et komplekst atferdsmønster foretatt av et stort antall mennesker over en langvarig tidsperiode. Hun mener som Coleman og Elster, at en sosial norm gir retningslinjer for oppførsel og atferd som medlemmene i et samfunn samtykkes om.

Skog (2006) skriver at den sosiale normen kan være en formell juridisk lov, som for eksempel forbudet mot narkotika, eller det kan være uformelle sosiale normer, som at man ikke skal pille seg i nesen ved middagsbordet. I sistnevnte tilfelle er sanksjonene uformelle. Noen brudd på normer kan oppfattes som alvorlige og andre som mindre viktige. Sosiale normer kan internaliseres og bli en del av ens grunnleggende verdier. Slike normer kan få et sterkt grep om våre sinn, og føre til skamfølelse hos individet dersom disse brytes. ”Ikke alle sosiale normer er internalisert i aktørenes verdier. Hvorvidt aktører da velger å handle i overensstemmelse med normene vil i så fall kunne være avhengig av andres reaksjoner og risikoen for sanksjoner. I samhandlingsteori er det snakk om uformelle sanksjoner fra medaktører” (ibid s. 143). Dette er forskjellig fra formelle sanksjoner fra samfunnets maktinstitusjoner. ”Brudd på mange uformelle, ikke-instrumentelle normer kan gi opphav til sterke sanksjoner, antakelig fordi disse normene er kulturelle identitetsmarkører”(ibid s. 146). Mange regler vi etterlever forblir uformelle, og vi følger dem fordi de blir en del av vårt felles verdigrunnlag, eller fordi brudd på normene vil utløse sanksjoner fra andre og da også skam.

5.2 Sosiale normer og egenmeldt sykefravær

Slik jeg leser Coleman, Elster, Ullmann-Margalitt og Skog har de et relativt likt syn på sosiale normer. Normer er uformelle regler for atferd som er felles for de fleste i et samfunn, og avvik fra normen resulterer i straff. I denne konteksten kan man tenke seg at det eksisterer en norm i Norge som tilsier at det er galt å utnytte egenmeldingsdagene. Dersom man bryter denne normen vil det medføre en sanksjon fra ens medmennesker. Et problem med egenmeldt sykefravær er at det ikke nødvendigvis er mulig for arbeidskolleger eller arbeidsgiver å vite om man faktisk er syk. Derfor kan interne sanksjoner være vel så viktig som eksterne sanksjoner. Man opplever dårlig samvittighet dersom man blir hjemme en dag man faktisk ikke er særlig syk. Men man kan også tenke seg at man vil oppleve hevede øyebryn og risting på hodet dersom man til stadighet benytter egenmeldingsdagene. De eksterne sanksjonene kan nok ramme folk som faktisk er syke, men da vil man ikke nødvendigvis oppleve intern sanksjon i form av skyld eller skamfølelse. Studiene som er referert ovenfor viser at normer påvirker hvordan folk handler, og kan bidra til at man velger annerledes enn hva standard

økonomisk teori skulle tilsi. For å tydeliggjøre i hvor stor grad sosiale normer kan påvirke arbeidere vil jeg kort referere hovedfunnene i ”Arbeiderkollektivet”.

Arbeiderkollektivet av Sverre Lysgaard (2001) er en klassiker i sosiologien. Denne sosiologiske studien legger vekt på de uformelle reglene, normene og samhandlingsmønstrene i en bedrift. I denne studien er det svært tydelig hvilken betydning de sosiale normene har for å forme arbeidernes atferd. Lysgaard viser hvordan det uformelle normfellesskapet (arbeiderkollektivet) bidrar til å koordinere arbeidernes interesser, og til å løse noen av de utfordringene de står overfor i kraft av å være underordnede. For eksempel kommer det fram at man som arbeider skal oppføre seg slik at de overordnede ikke finner grunn til å sette den ene arbeideren foran den andre (ibid s. 107). Det kommer også fram at ”en dårlig arbeidskamerat, det er en som er lat, en som lar andre gjøre alt sammen” (ibid s. 109). Det eksisterer normer for at man skal bidra og ikke la andre ta over ens arbeid. Gjennom de mange sitatene i boken fremkommer det hvor viktige arbeidskameratene er for den enkelte arbeider. Hvordan man skal tilpasse seg arbeidssituasjonen og finne fram til det rette atferdsmønster, bestemmes av arbeiderkollektivet. Det er for eksempel viktig ikke å stikke seg ut eller gjøre ledelsen til lags ved å gjøre noe ekstra, men man skal heller ikke sluntre unna og overlate jobben til kollegaene. Det eksisterer sanksjoner dersom de interne sosiale normene brytes og ved at man kan støtes ut fra gruppen. Systemet opprettholder seg selv fordi det inspirerer, belønner og straffer (ibid s. 216).

I Arbeiderkollektivet kommer det tydelig fram at det eksisterer noen uformelle regler for hva man skal gjøre og ikke gjøre. Slik vil ens handling ikke bare påvirkes av egen rasjonalitet, men også av hvordan denne handlingen dømmes av arbeiderfellesskapet. For egenmeldt fravær kan man tenke seg at det ikke er greit å ta ut egenmeldingsdager fordi man da overlater jobben til arbeidskollegaene, noe som ikke er godkjent. Man kan også tenke seg at det eksisterer en sosial norm på arbeidsplassen som tilsier at det er greit å ta ut disse dagene. Kanskje tilsier arbeidsnormen at man må ta ut alle tre egenmeldingsdagene når man først er syk, for dersom dette ikke gjøres, setter man kollegaer som gjør dette i et dårlig lys. Ulike sosiale arbeidsnormer kan være med på å forklare hvorfor vi kan observere ulike fraværsnivåer på ulike arbeidsplasser og i ulike geografiske områder (se figur 3.2.4 og 3.2.5). Det er også mulig å tenke seg at siden man selv ansvarliggjøres når man tar ut egenmeldingsdager, fraværet legitimeres ikke gjennom en sykemelding, så virker de sosiale

normene mer disiplinerende på egenmeldt fravær enn lengre fravær. På den måten kan sosiale normer tenkes å være særlig viktig i forhold til egenmeldt sykefravær.

Studiene over viser at sosiale normer har påvirkning på hvordan folk handler, og det er vesentlig at vi inkluderer sosiale normer også i økonomiske modeller. Som Elster (1989) har fremhevet, eksisterer det svært mange sosiale normer på arbeidsplassen. Det fellesskapet man opplever på arbeidsplassen og de uformelle reglene som eksisterer der, er viktige for å forklare hvorfor arbeidstakere handler som de gjør. Flere økonomer har i den senere tid sett at sosiale normer også kan påvirke økonomiske utfall og føre til andre prediksjoner enn hva standardmodellene skulle tilsi. Under vil jeg kort presentere noen økonomiske arbeider hvor man har inkludert sosiale normer.

5.3 Økonomer som har inkludert sosiale normer

Flere økonomer har i den senere tid begynt å se på hvilken effekt sosiale normer og sosial interaksjon har på økonomiske utfall. Akerlof (1980) gjorde et tidlig forsøk på å inkorporere sosiale normer i økonomisk analyse. Hans artikkel, "A theory of social Custom, of which unemployment may be one consequence", er mye omtalt i den økonomiske litteraturen som ser på sosiale normer. Han forklarer hvorfor sosiale skikker som er kostbare for individet likevel kan fortsette å eksistere. Det viser seg at når han inkluderer det han kaller en "social custom" får han en modell med flere likevekter. Dersom folk møter sanksjoner når de ikke følger normen kan normen opprettholdes selv om den er kostbar for individet. Artikkelen besvarer spørsmålet om økonomisk vinning nødvendigvis vil utslette den sosiale normen. Svaret Akerlof gir er at en norm, når den først er etablert, kan fortsettes å følges av en stabil andel av befolkningen som tror på disse normene og også følger dem. Akerlofs utgangspunkt var at økonomer ikke hadde en tilfredsstillende teori for å forklare ufrivillig arbeidsledighet. Han mente at sosiale normer kan virke disiplinerende på økonomisk aktivitet, og dermed forhindre overføringer som ellers ville funnet sted i fravær av en slik kode. Akerlof får ulike likevekter på kort og lang sikt. På kort sikt holder man antallet som tror på normen fast, mens på lengre sikt kan dette endre seg. Dette vil jeg komme tilbake til i diskusjonen rundt implementeringen av de ulike sosiale normene i modellen under.

Rege og Telle (2001) skriver at flere økonomer har vist at sosiale og internaliserte normer kan påtvinge samarbeid i situasjoner med kollektive goder og viser blant annet til (Arrow 1971, Ullman-Margalit 1977, Andreoni 1990). Rege og Telle (2001) viser at den sosiale og interne

anerkjennelsen en person mottar ved å følge en norm føles sterkere jo flere andre som følger normen. Dette gir opphav til et koordineringsspill: Dersom en person tror at andre folk vil følge den sosiale normen, så er det rasjonelt også for ham å følge den. På den annen side, dersom han tror at folk *ikke* vil følge normen, er det heller ikke rasjonelt for ham å følge den (ibid). Deres eksperiment viser at sosiale og internaliserte normer for samarbeid kan spille en svært viktig rolle i forbindelse med tilbudet av kollektive goder. Eksperimentet underbygger to politikkforslag: For det første vil det å avsløre en persons identitet og hans bidrag til det kollektive godet, øke frivillige bidrag grunnet en sosial norm for å samarbeide. Denne innsikten finner man blant annet igjen hos blodbanker som gir ting med logo på i gave, for at man kan vise at man er en bidragsyter. For det andre viser de at fremstillingen har betydning for utfallet. Ved å bruke et språk som gir assosiasjoner til sosiale og internaliserte normer for samarbeid viser de at frivillige bidrag kan øke.

Lindbeck et al. (2002) har vist at sosiale normer kan redusere folks overforbruk av sosiale forsikringer. Sosiale normer mot å leve av ulike trygder kan dempe gratispassasjerproblemet. En styrke med sosiale normer er at de som utøver sanksjonene overfor en person sannsynligvis er nær individet, og det er lettere for disse å avdekke bruken av ufortjente trygder. I tillegg er ikke håndhevelsen av sosiale normer betinget av formelle regler. Personer som avviker fra normen påføres stigma fra andre eller opplever skyldfølelse dersom normen er internalisert. Sosiale normer kan i visse omstendigheter være effektive i å begrense antall personer som lever av trygder (ibid). Forfatterne fremhever særlig en ulempe ved å stole på at sosiale normer skal disiplinere sykefraværet. De mener at de sosiale normene over tid kan miste sin styrke dersom vi opplever et økt antall trygdemottakere. I Lindbeck (1995) vektlegger forfatteren at normer kan dempe effekten av økonomiske disinsentiver på individuell atferd, men at normene igjen kan påvirkes av de samme disinsentivene. Bak denne antakelsen ligger forutsetningen om at det er mer sannsynlig at et individ følger de sosiale normene dersom mange andre i samfunnet følger de. Ved svake økonomiske insentiv kan antall trygdebrukere øke og dermed redusere normen som tilsier at det er galt å utnytte trygdeordningen. Stigmaet antas her å være avhengig av hvor mange andre som følger normen. Slik kan det tenkes at de faktiske disinsentiveffektene av forsikringsordningen først viser seg med et visst tidsetterslep. De sosiale normene disiplinere først, men vil så kunne virke stadig svakere desto flere som utnytter trygdesystemet. I Lindbeck (1995, 2) skriver forfatteren at en viktig årsak til at disinsentiveffekter på individuell atferd ofte er forsinket er

vaner, sosiale normer, holdninger og etikk som påvirker økonomiske incentivers virkning på økonomisk atferd.

Lindbeck, Palme og Persson (2007) har i en helt ny studie sett på om det gjennomsnittlige sykefraværet i nabolaget påvirker individuelt sykefravær gjennom sosial interaksjon på nabolagsnivå. Det er flere metodologiske utfordringer med en slik studie, men forfatterne har brukt fire ulike tilnærminger som alle har vist samme type gruppeeffekt. Utgangspunktet deres er at sykefravær har vist store aggregerte sykliske fluktuasjoner, og også stor variasjon mellom geografiske områder innen land – til tross for at sykepengesystemet er likt i hele landet. De mener at disse observerte mønstrene er vanskelig å forklare med standardvariabler som stønadsregler, sosioøkonomiske faktorer og generell helsetilstand. Det har derfor blitt argumentert for at disse mønstrene kan relateres til sosial interaksjon, som gruppeeffekt på individuell atferd. Studien tar på den måten for seg gruppeeffekter på ugunstig atferd i sykepengeforsikring, noe de mener er et viktig element i sosialforsikringen i Europa. Slike effekter kan virke gjennom flere mekanismer, men deres hypotese at sosiale normers effekt på gruppeatferd er en viktig mekanisme.

Studien stiller to hovedspørsmål: 1) Finnes det bevis på at gruppeinnflytelse eksisterer i sykefraværsatferd? 2) Hvis slike effekter eksisterer, hvor store kan de være? De mener selv at spørsmålene de stiller er viktige, fordi gruppeinnflytelse kan forsterke ugunstig atferd innen forsikring og at det dermed kan oppstå en sosial multiplikator. De hevder at gruppeeffekter i stor grad har blitt analysert teoretisk, men at det er gjort lite empirisk analyse, grunnet metodiske problemer. Det er vanskelig å skille gruppeeffekter på individuell handling fra andre mekanismer som genererer korrelasjon mellom individuell atferd og gruppeatferd. I studien har de brukt fire ulike tilnærminger⁶ for å unngå disse problemene. De definerer gruppeeffekt som innflytelsen av gjennomsnittlig atferd i nabolaget på individuell atferd. Resultatet er at alle de fire tilnærmingene indikerer at det eksisterer sosial interaksjon innen nabolag som påvirker individuell atferd. Forsøket på å kvantifisere en slik effekt gir tilnærmet likt resultat, punkttestimatene for gruppeeffektene de finner er 0.672 og 0.629, men avhengig av om forutsetningene deres er oppfylt kan disse effektene være skjeve og overdrive. Effektene innebærer at dersom en person bor i et område hvor gjennomsnittet har én dag mer

⁶ For nærmere beskrivelse av disse fire metodene henvises det til artikkelen: "Social Interaction and Sickness Absence".

fravær enn et annet nabolag, vil denne personen ha omlag 0,65 flere sykedager. Men forfatterne vektlegger at disse resultatene må analyseres med forsiktighet.

I denne studien ble det kun sett på gruppeeffekter innen nabolag. Slik har de sett bort fra andre kanaler for gruppeeffekter som: Personlig interaksjon med andre enn de i nabolaget, for eksempel slektninger, kollegaer eller andre med like interesser. En annen kanal for gruppeeffekter er gjennom lokale og nasjonale massemedia. De mener at gruppeeffektene kan ha blitt underestimert ved å se bort fra disse kanalene. Med andre ord kan effektene av sosial interaksjon være betydelig for folks fraværsatferd.

Studiene over viser at økonomer har begynt å vektlegge sosiale normer og sosial interaksjon i sine analyser. Aksepten blant økonomer for at sosial interaksjon er viktig for folks atferd ser ut til å være økende. Når man som økonom skal endre på folks preferanser, er det viktig at dette ikke gjøres tilfeldig, men at man for eksempel støtter seg på forskning fra andre fagdisipliner. Sosiale normer er grundig studert innenfor sosiologien. I det følgende vil jeg se på en arbeidstilbudsmodell der jeg inkluderer tre ulike sosiale normer.

5.4 Arbeidstilbudsmodell ⁷

Jeg vil i det følgende benytte en modifisert og forenklet utgave av Lindbeck og Perssons (2006) modell for inntektsforsikring og sosiale normer. Lindbeck og Persson mener at for å forstå hva som driver sykefraværet i utviklede land er det nødvendig å se på hvilken effekt inntektsforsikring har på hvordan folk opptrer. Inntektsforsikring kan medføre ugunstig atferd ved at folk endrer sin atferd fordi dette innebærer en mindre økonomisk risiko dersom de eksempelvis blir sykemeldt. Ugunstig atferd innebærer i dette tilfellet at fraværet er høyere når man har forsikring enn hva det ville vært uten forsikring. Det er en klar distinksjon mellom ugunstig atferd før og etter at en hendelse inntreffer. Med ugunstig atferd før en negativ hendelse inntreffer menes det at folk vil endre atferd slik at sannsynligheten for at en uheldig hendelse inntreffer er større når personen har forsikring. For sykeforsikring vil det medføre at folk i mindre grad tar vare på egen helse. Dette er sannsynligvis en lite relevant

⁷ Fremstillingen av modellen bygger i stor grad på: Lindbeck, Assar og Mats Persson.(2006).”A model of income insurance and social norms”. Seminal Paper No. 742, Institute for international economic studies, Stockholm University.

problemstilling når det kommer til sykepengeforsikring. Det er lite troverdig at folk ikke tar vare på egen helse fordi de har sykelønn. Tvert i mot ser vi at levealderen er veldig høy i land med sjenerøse ordninger. Derimot er ugunstig atferd etter at en sykdom har inntruffet relevant når det er full inntektskompensasjon. Siden arbeidstakerne har en inntektsforsikring, vil de kunne ha mer fritid uten tap av inntekt ved å utnytte sykepengeforsikringen.

5.5 Modifisert arbeidstilbudsmodell

Vi følger fremstillingen til Lindbeck og Persson (2006) og starter med en modifisert versjon av den tradisjonelle arbeidstilbudsmodellen som her vil omtales som "benchmark".

Utgangspunktet er at en person skal bestemme seg for når han vil bli hjemme, og når han skal gå på jobb. En viktig faktor for dette er egen helse. Vi tenker oss at det finnes ulike gråsoner mellom å være syk og å være frisk. Personen trekker helse fra en fordeling og bestemmer seg på bakgrunn av dette for om han skal gå på jobb eller ikke. Helse (h) er uniformt fordelt i intervallet $[0,1]$. Sannsynligheten for at $h < h' = h'^8$. Det er ingen usikkerhet i modellen; personen våkner, observerer egen helse og bestemmer seg på bakgrunn av dette for om han skal gå på arbeid eller ikke.

Personen sammenlikner egen nytte av å bli hjemme med egen nytte av å gå på jobb. For at han skal velge å gå på arbeid må nytten av å gå på arbeid være høyere enn nytten av å bli hjemme. Personens nytte av å gå på arbeid er gitt ved:

$$(1) U^w(h) = w + gh$$

Han har nytte av å gå på arbeid gitt ved lønnen (w), g er en parameter for helse når han går på jobb og h er helse. Hans nytte ved å bli hjemme er:

$$(2) U^h(h) = b + a + ch$$

Når han velger å være hjemme får han: utbetalt trygd (b), fritid (a) og c er en parameter for helse når han er hjemme/syk.

⁸ Dette resultatet er hentet fra Rice, A.J. (2007). "Mathematical Statistics and Data Analysis"

Vi innfører en betingelse i modellen: $c < g$. Denne betingelsen innebærer at personen har størst nytte av egen helse når han er på jobb fremfor når han er hjemme. Det er en naturlig antakelse at når helsen er relativt dårlig blir han hjemme, mens når helsen er god velger han å gå på arbeid. Vi kan tenke på dette som at marginalnyttan av helse er størst når han behøver den mest, nemlig på jobb.

For å avgjøre om han skal gå på arbeid eller ikke vil personen maksimere egen nytte:

$U(h) = \max [U^w(h), U^h(h)] = \max [w + gh, b + a + ch]$, noe som gir uttrykket:

$$h^* = \frac{b + a - w}{g - c}$$

h^* er en beslutningsregel for om personen vil velge å gå på jobb eller bli hjemme. Når helsen er bedre enn h^* , $h > h^*$, vil han ha størst nytte av å gå på arbeid, $U^w > U^h$, mens når helsen er mindre enn h^* vil han ha størst nytte av å bli hjemme. Dette følger av at begge uttrykkene er lineære og stigende i h og $c < g$.

For å få et enklere uttrykk definerer vi at differansen i personens nytte av helse når han er frisk versus når han er syk uttrykkes ved parameteren k .

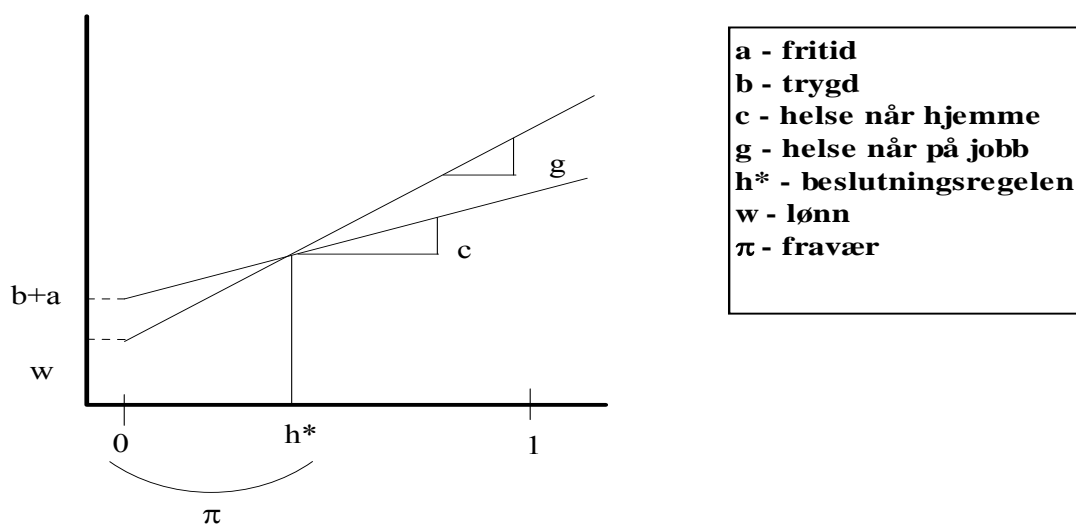
$$(3) \quad h^* = \frac{1}{k}(b + a - w)$$

Siden h er uniformt fordelt og siden $P(h < h^*) = h^*$ og de store talls lov gjelder, blir h^* et uttrykk for fraværshavet, π . Med dette menes at siden h^* uttrykker avstanden fra 0 til h^* og personen vil velge å være hjemme når $h < h^*$ som illustrert i figur 5.5.1, så gir dette et uttrykk for fraværet. Dette er uttrykt i likning (4).

$$(4) \quad \pi = \frac{1}{k}(b + a - w)$$

Personen vil velge å jobbe når $h > h^*$ og vil bli hjemme når h er mindre enn h^* . Likning (1) og (2) er illustrert i figur 5.5.1

5.5.1 Arbeidstilbudsmodellen



Figur 5.5.1 viser likevekten for når personen vil ønske å bli hjemme og når han vil gå på jobb. Personen vil velge å gå på arbeid når $h > h^*$ og bli hjemme når $h < h^*$. Avstanden mellom $0 - h^*$ er slik et uttrykk for fraværnivået

For å tydeliggjøre effektene de ulike parametrene i modellen har på sykefraværet setter vi opp de deriverte:

$$\frac{\partial h^*}{\partial b} > 0 \quad \frac{\partial h^*}{\partial a} > 0 \quad \frac{\partial h^*}{\partial w} < 0$$

Uttrykkene viser at personens fravær vil øke med nivået på sykelønnsordningen og verdien han setter på fritid. En høyere lønn vil redusere fraværet hans. Det virker rimelig å tenke seg at en svært sjenerøs sykelønnsordning her innebærer et høyt fravær.

5.6 Inntektsforsikring og sosiale normer

Vi skal nå inkludere sosiale normer i arbeidstilbudsmodellen. Vi kan tenke oss at det eksisterer en sosial norm i samfunnet som fremmer det å arbeide fremfor å leve av trygdeordninger. En person vil kunne påføres en sosial sanksjon fra sine omgivelser dersom han utnytter en velferdsordning. Stigmaet dette medfører reduserer nytten av å være hjemme når han egentlig ikke er syk. Som i forsikringsteori generelt eksisterer det en avveining mellom forsikring, insentiv og kontroll. Dersom det eksisterer uformell kontroll i form av en sosial norm vil behovet for administrativ kontroll og sterke arbeidsinsentiver reduseres (Lindbeck og Persson 2006).

Det virker åpenbart at arbeidstakere påvirkes av mer enn økonomiske insentiver når det gjelder hvorvidt de skal gå på jobb eller ikke gå på jobb. Fokuset her vil være at folks atferd

også påvirkes av hvordan deres handlinger blir oppfattet av andre. Mange vil oppleve det som ubehagelig å benytte egenmeldingsdagene når man ikke er syk fordi det går på bekostning av kollegaer og arbeidsgiver, og man frykter deres reaksjon. I tillegg opplever man kanskje stigma fra familie og venner som mener det er galt å utnytte sykelønnsordningen. I det følgende inkluderes tre ulike former for sosialt stigma.

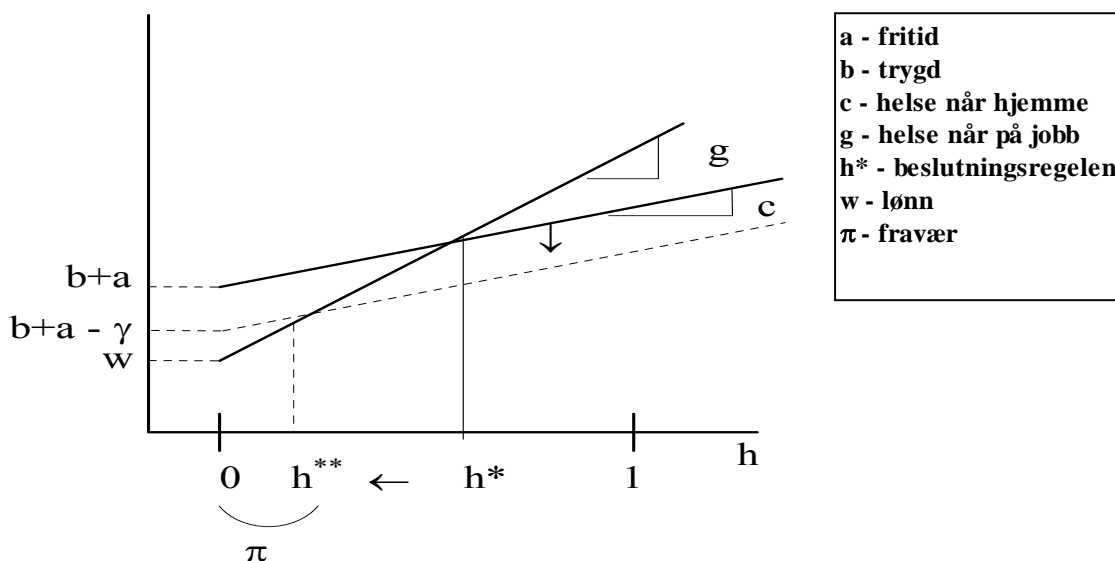
5.7 Internalisert stigma

Vi skal nå anta at det å være hjemme medfører et stigma og at dette stigmaet er uavhengig av hvor mye fravær det er i samfunnet. Dette er den enkleste måten vi kan inkludere sosiale normer på og er nyttig som et utgangspunkt. Det er lite sannsynlig at stigmaet er helt uavhengig av hvor mange som følger den sosiale normen, dersom ingen følger normen vil ingen sanksjonere dem som bryter den. Men vi kan tenke på dette som en norm som er internalisert eller at folk har en moral som tilsier at det er galt å utnytte sykelønnsordningen. For en person som vurderer å bli hjemme er det grunnet selvpåført stigma en ekstra "kostnad" ved å bli hjemme når man ikke er syk. Stigmaet innføres som en konstant; den påføres personen uavhengig av om det er få eller mange andre som bryter normen. Det er slik en kostnad (γ) for personen ved å være hjemme grunnet stigma (s), $s = \gamma$.

$$(5) U^h = b + a + ch - \gamma$$

Likning (5) viser at personens nytte av å være hjemme nå også påvirkes av den negative effekten av stigmaet. Nyttien ved å gå på jobb er fortsatt som vist i likning (2). Figur 5.7.1 viser at inkluderingen av denne formen for sosialt stigma bidrar til å redusere personens glede ved å bli hjemme.

5.7.1 Arbeidstilbudsmodellen med konstant stigma



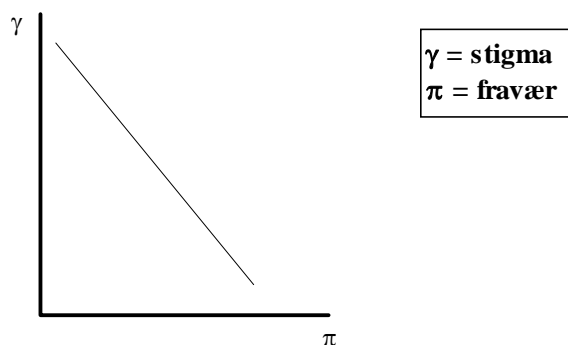
Figur 5.7.1 viser likevekten for når personen vil ønske å bli hjemme og når han vil gå på jobb. Etter inkluderingen av stigmaet som en konstant er fraværet redusert til h^{**} . Personen vil velge å gå på arbeid når $h > h^{**}$ og bli hjemme når $h < h^{**}$. Avstanden mellom $0 - h^{**}$ er slik et uttrykk for fraværnivået.

Figur 5.7.1 viser at når vi har inkludert sosialt stigma som en konstant reduseres sykefraværet. Som tidligere forklart er h^{**} et uttrykk for fraværet og vi ser at fraværet her blir lavere. Stigmaet innebærer at det er en ekstra kostnad for personen forbundet med å være hjemme fra jobb når han ikke er syk. Selv om han får full lønnskompensasjon ved sykefravær vil denne ekstra sosiale kostnaden bidra til at det egenmeldte fraværet reduseres. På denne måten vil ikke kun de økonomiske insentivene avgjøre om han tar ut en egenmelding. Denne måten å inkludere stigma på er enkel, men det virker usannsynlig at stigmaet ikke avhenger av hvor mange som følger normen

5.8 Spiraleffekt

I begynnelsen av kapitlet ble det gitt en innføring i sosiale normer, og et hovedpoeng er at sosiale normer er regler for atferd som opprettholdes gjennom omgivelsenes sanksjoner. For at en sosial norm skal kunne eksistere må den være felles innad i et samfunn. Dersom svært mange bryter normen vil en naturlig antakelse derfor være at normen står svakt i samfunnet og dermed vil også sanksjonene være begrensede. Dette illustreres i figur 5.8.1

5.8.1 Avtakende Stigma



Figur 5.8.1 viser sammenhengen mellom stigma (γ) og fraværnivået (π). Når fraværet er lavt er stigmaet høyt og motsatt.

Stigmaet er høyt når få tar ut egenmeldinger, men når stadig flere tar ut egenmeldingsdagene vil stigmaet reduseres. Hvor sterkt normen står, avhenger av hvor mange i samfunnet som følger den. Her tenker vi oss at normen står svakere for hver ekstra person som tar ut fravær. Et samfunn kan eksempelvis være hele landet, nærmiljøet eller en arbeidsplass. For å illustrere hvordan denne sosiale normen virker tar vi utgangspunkt i en bedrift med 10 ansatte. I utgangspunktet er vi i en bedrift uten uttak av egenmeldinger. Dersom en arbeidstaker tar ut egenmelding opplever han det som ubehagelig; det medfører stigma å være borte fra jobb. Det er ingen kultur for å være fraværende og arbeidstakeren har dårlig samvittighet overfor kollegaene. Dersom 3-4 i denne bedriften tar ut egenmeldinger vil stigmaet reduseres. Kollegaene opplever at det er økt aksept for å være hjemme når flere til tider er syke og man ikke er den eneste. I dette tilfellet reduseres stigmaet jo flere som er fraværende. Ytterpunktet er at alle i denne bedriften bruker alle sine egenmeldinger og det er da ikke lenger stigma forbundet med å benytte disse dagene.

For å inkludere denne mekanismen i modellen innfører vi derfor at stigmaet avhenger av hvor mange andre som følger normen. Dersom mange følger normen, vil sanksjonene dersom man bryter disse være høye, men dersom svært mange bryter normen er det få som vil sanksjonere andre og stigmaet blir lite. Fraværet avhenger slik av tidligere fravær og stigmaet er da gitt ved: $s_t = \gamma(1 - \pi_{t-1})$. Vi kan definere en likevekt som at $\pi_t = \pi_{t-1}$ og vi innfører derfor stigmaet på følgende måte:

$$s = \gamma(1 - \pi)$$

Nytten av å gå på arbeid er lik som tidligere, det er kun nytten ved å bli hjemme som endres. Personen tar nå inn over seg andres oppfatning om sitt fravær, og i hvor stor grad han påføres sanksjoner avhenger av hvor mange andre som er fraværende. Hans nytte ved å bli hjemme er gitt ved;

$$u^h = b + ch + a - s$$

s uttrykker det generelle uttrykket for stigmaet. Personen maksimerer sin nytte og vi får et nytt uttrykk for h^* . Dette er den nye beslutningsregelen. Personen er fraværende når helsen er dårligere enn h^* , og han er på arbeid når helsen er bedre enn h^* .

$$(6) h^* = \frac{1}{k} [b + a - w - s]$$

Vi skal nå finne hva som skjer med personens fravær etter inkluderingen av de lineære normene og gir s funksjonen $s = \gamma(1 - \pi)$ og setter dette inn i likning (6) hvor h^* som vist tilsvarer fraværnivået. Fraværet etter inkluderingen av de sosiale normene kan da uttrykkes som vist i (7).

$$(7) \pi^s = \frac{b + a - w - \gamma}{k - \gamma}$$

π^s uttrykker fraværnivået etter inkluderingen av ”spiraleffekt-stigmaet”. Ved hjelp av likning (4): $\pi = \frac{1}{k}(b + a - w)$, som er uttrykket for fraværet uten sosiale normer, kan vi skrive

(7) som en lineær funksjon av π :

$$\begin{aligned} \pi^s &= \frac{b + a - w}{k - \gamma} - \frac{\gamma}{k - \gamma} \\ &= \frac{k}{k - \gamma} \left[\frac{1}{k}(b + a - w) \right] - \frac{\gamma}{k - \gamma} \end{aligned}$$

$$(8) = \frac{k}{k-\gamma} \pi - \frac{\gamma}{k-\gamma}$$

Når vi her benytter en lineær funksjon får vi en unik løsning og kan utlede et uttrykk for en ”sosial multiplikator”. Dersom vi antar at det offentlige endrer inntektsforsikringen, b , får vi ved å benytte (8) at:

$$\frac{\partial \pi^s}{\partial b} = \frac{k}{k-\gamma} \frac{\partial \pi}{\partial b}$$

Uttrykket: $\frac{k}{k-\gamma} > 1$ og dette innebærer at fraværet, etter at vi inkluderte sosiale normer, er

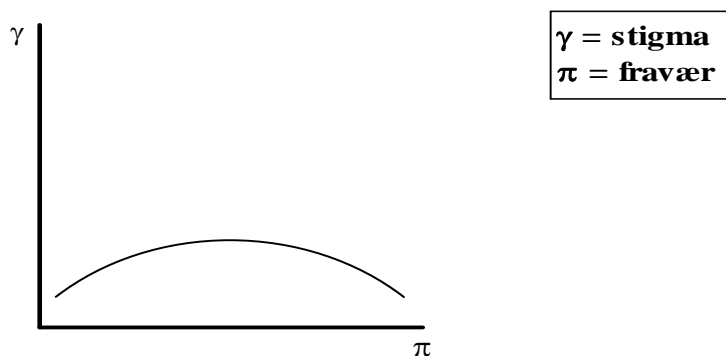
mer følsom for politikkenninger enn hva fraværet var før. Uttrykket: $\frac{k}{k-\gamma}$ kan sees på som

en sosial multiplikator. De sosiale normene bidrar til å begrense effekten av svake økonomiske insentiver på fraværet på kort sikt, men på lengre sikt reduseres effekten av normene fordi flere blir borte. Normene endrer seg slik sakte. En politikkenning som øker fraværet vil også påvirke stigmaet; stigmaet blir mindre desto flere som er fraværende, og slik blir endringen i fraværet på sikt større enn før vi inkluderte sosiale normer. Denne effekten vil illustreres i figur 5.9.3 etter at vi også har sett på ”konformitetseffekten”.

5.9 Konformitetseffekt

Vi tenker oss nå at stigmaet er lite når få er fraværende, men stigmaet øker dersom antall fraværende øker. Dersom svært mange er fraværende, er stigmaet lavt. Svært mange skal være fraværende før den sosiale normen svekkes og stigmaet reduseres. Inntil dette skjer står normen sterkt og stigmaet for de som bryter normen er høyt. Dette er illustrert i figur 5.9.1

5.9.1 Ikke lineært stigma



Figur 5.9.1 viser hvordan stigmaet (γ) er lavt når svært få er fraværende (π), men stigmaet øker dersom fraværet øker. Dersom svært mange er fraværende vil styrken på stigmaet avta.

Vi tar igjen utgangspunkt i et firma med 10 ansatte. Stigmaet er lite når få i bedriften benytter egenmeldingene. Kollegaene tviler ikke på at man faktisk er hjemme med forkjølelse eller annen sykdom. Når fraværet er på et håndterbart nivå er det lite sanksjoner forbundet med å være fraværende fordi de gjenværende tror at de som er borte faktisk er syke. I denne bedriften øker stigmaet når 3-4 er fraværende. De gjenværende begynner kanskje å tvile på om de andre virkelig er syke og de irriterer seg over stadig flere arbeidsoppgaver. Stigmaet øker og slik virker de sosiale normene disiplinerende på fraværet; nytten av å bli hjemme reduseres fordi stigmaet øker. Dersom noe inntreffer slik at svært mange begynner å benytte egenmeldingsdagene, vil stigmaet kunne reduseres igjen. Når svært mange på arbeidsplassen benytter egenmeldingsdagene medfører det lite stigma fra kollegaene. Slik er det mulig å havne i en likevekt med lite stigma og høyt fravær.

Vi kan også tenke på dette som et hendelsesforløp over tid der dagens fravær avhenger av gårsdagens fravær. Når få er fraværende er stigmaet ved å være borte lite, men dette øker dersom en større andel benytter egenmeldingene. Vi kan tenke oss at vi er i et samfunn der de sosiale normene om ikke å utnytte sykelønnsordningen står sterkt. Dersom noen begynner å utnytte systemet medfører det sterke sosiale sanksjoner; det er ikke godtatt å utnytte systemet. Slik vil de som bryter normen merke sanksjonene godt og dette bidrar til å disiplinere fraværet; gleden ved å være hjemme påvirkes av den sosiale kostnaden dette innebærer. Dersom noe inntreffer slik at stadig flere likevel tar ut egenmeldingsdagene er det en naturlig antakelse at sanksjonene reduseres. Folk som selv utnytter systemet sanksjonerer ikke andre som gjør det, og på sikt kan man da havne i en likevekt med høyt fravær.

Normene endres over tid og stigmaet avhenger av tidligere fravær. Dette er gitt ved:

$$s_t = \gamma \pi_{t-1} (1 - \pi_{t-1})$$

Vi starter med en situasjon hvor vi ikke er i likevekt og $\pi_t \neq \pi_{t-1}$. Ved å benytte likning (6) får vi da at :

$$\begin{aligned} h_t^* = \pi_t^k &= \frac{1}{k} [b + a - w - s_t] = \frac{1}{k} [b + a - w - \gamma \pi_{t-1} (1 - \pi_{t-1})] \\ &= \frac{1}{k} [b + a - w - \gamma [\pi_{t-1} - \pi_{t-1}^2]] \end{aligned}$$

Vi vil finne hvordan fraværet i morgen påvirkes av en endring i fraværet i dag:

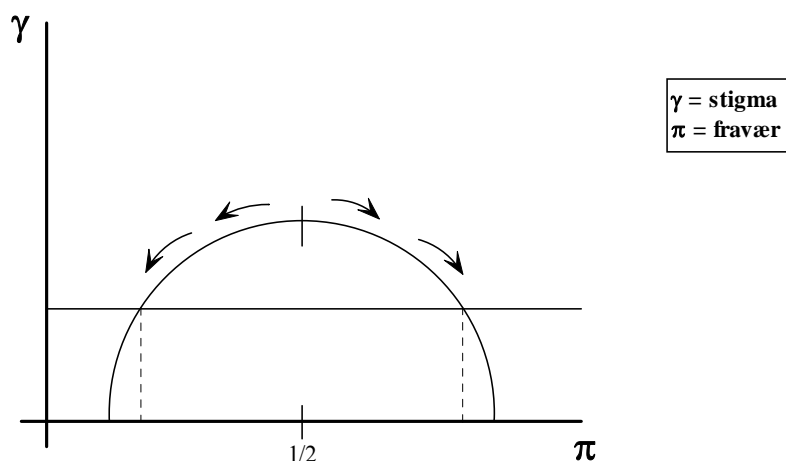
$$\frac{\partial \pi_{t+1}}{\partial \pi_t} = -\frac{\gamma}{k} + 2\frac{\gamma}{k} \pi_t$$

For $\pi = \frac{1}{2}$ er den deriverte lik null. Dette er ”toppen av kurven” midt mellom de to

$$\text{likevektene: } \frac{\partial \pi_{t+1}}{\partial \pi_t} = -\frac{\gamma}{k} + 2\frac{\gamma}{k} \pi_t = 0 \quad \pi = \frac{1}{2}$$

Dersom $\pi_t > \frac{1}{2}$ er $\frac{\partial \pi_{t+1}}{\partial \pi_t} > 0$ og fraværet vil øke mot den øvre likevekten. Er $\pi_t < \frac{1}{2}$ vil fraværet synke mot den lave likevekten. Dette er illustrert i figur 5.9.2.

5.9.2 Effekt av stigmaet utenfor likevekt



Figur 5.9.2 viser at fraværet i morgen vil øke dersom dagens fravær er over $1/2$. Dersom dagens fravær er under $1/2$ vil morgendagens fravær reduseres.

Vi ser her at fraværet i morgen vil øke dersom fraværet i dag er over et fravær på $1/2$, mens morgendagens fravær vil reduseres dersom vi er på venstre side av dette punktet. Med andre ord vil fraværet disiplineres til å bli i likevekten med lavt fravær dersom dagens fravær ikke overstiger $1/2$ og det vil øke dersom vi er over dette punktet.

I likevekt er dagens fravær lik gårsdagens fravær slik at $\pi_t = \pi_{t-1}$, og stigmaet innføres da som følgende: $s = \gamma\pi(1 - \pi)$. Vi setter dette inn i likning (6):

$$\pi^k = \frac{1}{k} [b + a - w - \gamma\pi(1 - \pi)]$$

Dette gir andregradsuttrykket:

$$(9) \quad -\gamma\pi^2 + \pi(k + \gamma) - [b + a - w] = 0$$

Likning (9) er et andregradsuttrykk og gir en konkav kurve. Vi får slik to mulige likevekter – en med høyt og en med lavt fravær, som illustrert i figur 5.9.2.

5.10 Sammenlikning av benchmark, spiraleffekten og konformitetseffekten

Målet med å inkludere sosiale normer i modellen var å se om de kan bidra til å disiplinere det egenmeldte sykefraværet. For å illustrere dette vil jeg illustrere benchmarkmodellen,

spiraleffekten og konformitetseffekten i samme figur. Dette for å vise likevektene, og for å se hva som skjer dersom sykelønnsordningen blir mer sjenerøs.

For benchmarkmodellen tar vi utgangspunkt i likning (4) og omskriver slik at vi får det jeg vil omtale som fraværsinsentivet på venstre side:

$$(10) \quad b + a - w = \pi k$$

For spiraleffekten tar vi utgangspunkt i likning (6) og skriver også her om og får:

$$(11) \quad b + a - w = \pi(k - \gamma) + \gamma$$

Vi gjør tilsvarende for konformitetseffekten og tar utgangspunkt i likning (9) og får:

$$(12) \quad b + a - w = \pi(k - \gamma) - \gamma\pi^2$$

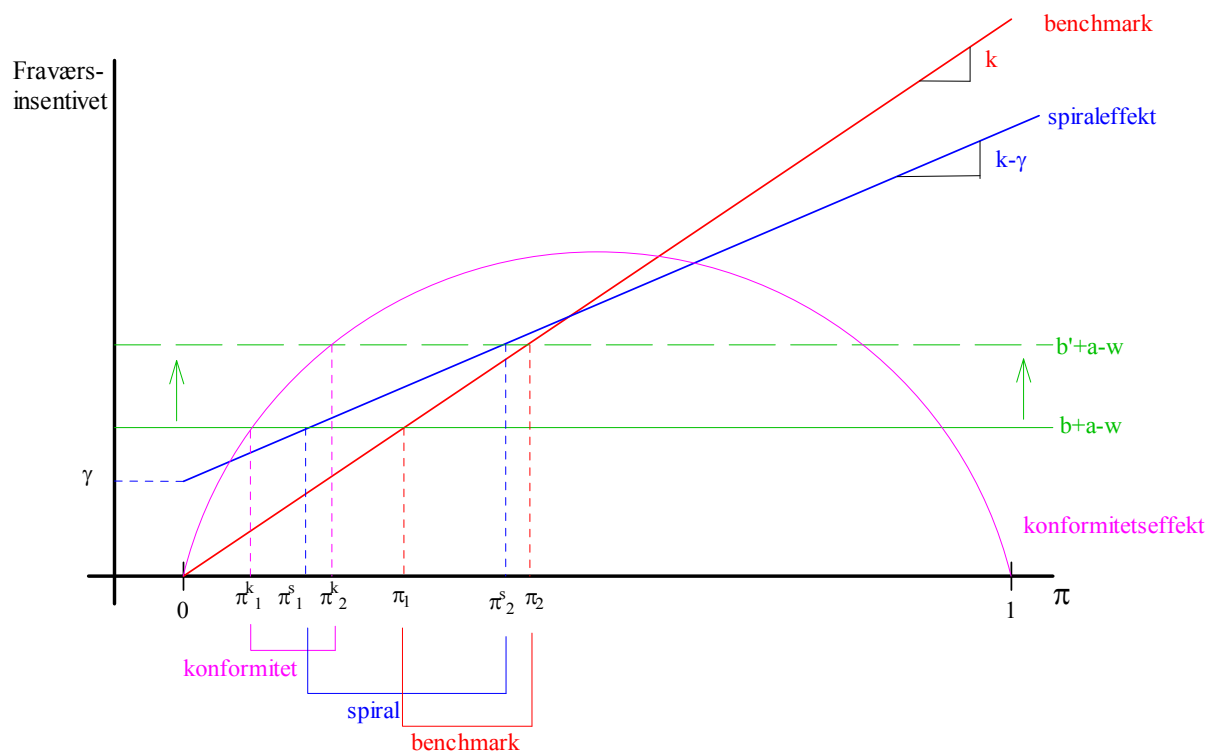
Fraværsinsentivet uttrykker forskjellen i nytte mellom å gå på arbeid og å bli hjemme. $b + a$ er det personen får ved å bli hjemme, mens han får lønnen w dersom han går på arbeid. Økt b og a vil bidra til at insentivet for å gå på arbeid er svakere, mens økt w vil bidra til å øke dette.

For å finne effekten av å innføre en mer sjenerøs sykelønnsordning differensierer vi likning 10, 11 og 12 med hensyn på b og får at effektene er gitt ved:

Modell	Effekt av økt b	
Benchmark	$\frac{1}{k}$	
Spiraleffekt	$\frac{1}{k - \gamma}$	
Konformitet	$\pi = 0$	$\frac{1}{k + \gamma}$
	$\pi = \frac{1}{2}$	$\frac{1}{k}$
	$\pi = \frac{1}{4}$	$\frac{1}{k + \frac{1}{2}\gamma}$

Likevektene og endringen gitt av en økning i graden av sjenerøsitet i sykelønnsordningen, er illustrert i figur 5.10.1.

5.10.1 Likevekter og effekt av en mer sjenerøs sykelønnsordning



Figur 5.10.1 viser likevektene gitt ved benchmarkmodellen, spiraleffektmodellen og konformitetseffektmodellen. Likevektene er illustrert også etter en økning i sjenerøsiteten i sykelønnsordningen (b). Fraværet i benchmark er høyest i utgangspunktet og forblir høyest. I spiraleffektmodellen er fraværet i utgangspunktet lavere enn i benchmark, men endringen i fraværet er her større. Fraværet er lavere enn i benchmark også etter økningen i b. I konformitetseffektmodellen er fraværet i utgangspunktet lavest, endringen i fraværet er minst og fraværet forblir lavere enn i spiral- og benchmarkmodellen.

Figur 5.10.1 viser at i likevekt, før endringen i sykelønnsordningen, er sykefraværet høyest i benchmarkmodellen, omtalt her som π_1 . Som vi så da benchmarkmodellen ble gjennomgått, vil en sykelønnsordning med full dekning medføre et svært høyt fravær i følge denne modellen (gitt naturlige verdier på de andre parametrene). For spiraleffekten ser vi at fraværet er lavere enn i benchmarkmodellen. De sosiale normene bidrar til at fraværet i utgangspunktet er lavere, og normene reduserer effekten av de svake økonomiske insentivene i sykelønnsordningen. For konformitetsmodellen er fraværet i utgangspunktet lavere enn både i benchmarkmodellen og i spiraleffekten, men vi har her to likevekter som vil avhenge av stigmaet. Det er ikke naturlig å anta at vi er i likevekten med svært høyt fravær, som vi har vært inne på er forskjellen mellom faktisk og teoretisk mulig uttak av egenmeldinger stor. Slik forholder vi oss her kun til den første likevekten.

Når graden av sjenerøsitet i sykelønnsordningen økes vil de økonomiske insentivene for å gå på arbeid reduseres og vi får ulike effekter i hver av de tre modellene. I benchmarkmodellen øker fraværet med $\frac{1}{k}$ og det totale fraværet blir høyest i denne modellen. Som forutsett vil en sykelønnsordning med svake økonomiske insentiver føre til høyt fravær i denne modellen.

Det er interessant å se at fraværet øker mest i spiraleffekten, gitt ved $\frac{1}{k-\gamma}$. Fraværet ender opp med å være lavere enn i benchmarkmodellen, men som vi ser er endringen i fraværet større og spiraleffekten viser at på lengre sikt vil vi havne nært likevekten i benchmarkmodellen hvor fraværet blir høyt. Normene endres sakte. For konformitetseffekten er endringen i fraværet mye mindre. De sosiale normene virker disiplinerende på fraværet og en mer sjenerøs sykelønnsordning gir ikke nødvendigvis utslag i et høyt fravær.

Spiraleffekten og konformitetseffekten står således mot hverandre og gir ulike prediksjoner. Til tross for full lønnskompensasjon i Norge i dag er ikke fraværet veldig høyt. I følge prediksjonene gitt ved spiraleffekten vil de sosiale normene påvirkes av hvor mange som er fraværende. Jo flere som er fraværende jo svakere står de sosiale normene, og dette vil medføre en spiraleffekt på fraværet. Denne dynamikken kan ta tid slik at det er mulig vi ennå ikke har sett den fulle effekten av de svake økonomiske insentivene til sykelønnsordningen. Årsaken til at fraværet ikke er veldig høyt kan i følge denne hypotesen skyldes at de sosiale normene demmer opp for svake økonomiske insentiver i en periode, men at på sikt vil fraværet akselerere. Denne hypotesen sammenfaller i stor grad med prediksjonen til Lindbeck. Lindbeck mener vi må stramme inn i sykelønnsordningen for å unngå denne spiraleffekten. Spiraleffekten gir slik en dyster prediksjon for fremtiden; vi må stramme inn i sykelønnsordningen ellers vil fraværet bli høyt.

Konformitetseffekten gir en noe annen prediksjon. De sosiale normene bidrar til å disiplinere oss til å bli i likevekten med lavt fravær. Her antas det at de sosiale normene står sterkt og virker disiplinerende inntil svært mange eventuelt er fraværende. Dette virker som en mer naturlig antakelse enn i spiraleffekten der de sosiale normene ble svakere for hver ekstra person som ble fraværende. Også i dette scenariet kan vi få høyt fravær dersom svært mange blir fraværende, men noe må antakelig inntreffe for å tippe oss over i en ny likevekt. Lite tyder på at dette har skjedd i Norge. Prediksjonen gitt ved konformitetseffekten gir slik sett et håp for muligheten til å opprettholde en sjenerøs sykelønnsordning. Selv om vi lenge har hatt

en sjenerøs ordning i Norge har vi ikke beveget oss over i likevekten med høyt fravær; forskjellen på teoretisk og faktisk uttak av egenmelding er fortsatt stor. De sosiale normene kan disiplinere oss til å forbli i en likevekt med lavt egenmeldt fravær.

I følge spiraleffekten er en sjenerøs sykelønnsordning en trussel for velferdsstaten. Lindbeck (1995) har skrevet at det kan ta flere tiår før man ser effekten av velferdsordningene på de sosiale normene. Han mener derfor at vi kanskje ennå ikke har sett den fulle effekten av de sjenerøse velferdssystemene og at vi kan være på vei mot en likevekt med høyt fravær. Dersom de sosiale normene blir påvirket av de samme disinsentiveffektene kan velferdsstaten over tid undergrave sitt eget økonomiske fundament (Lindbeck 1995). Et svært høyt sykefravær er kostbart for samfunnet og det må antakeligvis innføres store innstramminger for å redusere fraværet igjen. Som en forutsetning for denne prediksjonen ligger det til grunn at en sjenerøs sykelønnsordning fører til større forbruk av egenmeldingsdager, noe som ikke er helt opplagt. Dette kommer vi tilbake til i kapittel seks.

Ved konformitetseffekten viste jeg at vi kan få to likevekter, avhengig av effekten av stigmaet. Dette samsvarer i stor grad med annen litteratur på området. Akerlof (1980) viste at da han inkluderte sosiale normer fikk han flere mulige likevekter for arbeidsledighet. Lindbeck (2006) har vist at avhengig av hvordan form innføringen av sosialt stigma tar, så kan modellen få flere likevekter. Nyborg og Rege (2001) har vist at man kan oppnå to ulike likevekter for hvor hensynfulle røykere er overfor ikke-røykere. Disse arbeidene bygger opp under at sosiale normer kan bidra til flere mulige likevekter. Når de sosiale normene står sterkt kan disse i stor grad påvirke hvordan folk opptrer, mens dersom disse står svakt vil normene i mindre grad virke disiplinerende. Siden det i Norge i dag kun tas ut en liten andel av de egenmeldte sykefraværstidene ser det ut til at de sosiale normene i Norge står sterkt og at de bidrar til å holde det egenmeldte sykefraværet lavt.

5.11 Sosiale normer og uttak av egenmeldinger

Jeg har her vist at to hypoteser står mot hverandre, det vi har kalt spiraleffekten og konformitetseffekten. Modellene viser at sosiale normer kan være en medvirkende forklaring på hvorfor alle egenmeldingsdagene ikke benyttes. Det store spørsmålet er om de faktisk disiplinere fraværet eller om de kun bidrar til å dempe effekten av svake økonomiske insentiver i en gitt periode. Dette spørsmålet blir drøftet i kapittel seks.

6. Er det mulig å opprettholde en sjenerøs sykelønnsordning?

Er det mulig å opprettholde en sjenerøs sykelønnsordning uten at dette fører til et overforbruk? For å drøfte dette vil jeg ta utgangspunkt i prediksjonene gitt ved *spiraleffekten* og *konformitetseffekten* som ble gjennomgått i kapittel fem. Spørsmålet er om de sosiale normene disiplinerer fraværet slik konformitetseffekten predikerer eller om de, som spiraleffekten tilsier, kun bidrar til å dempe effekten av svake økonomiske insentiver på kort sikt. For at det skal være mulig å opprettholde en sjenerøs ordning bør de sosiale normene virke disiplinerende.

Det kan gis gode argumenter for å ha en sjenerøs sykelønnsordning og mulighet for uttak av egenmeldingsdager. Inntektssikring, økonomisk omfordeling og å unngå unødvendig bruk av lege er stikkord her. På den annen side er et grunnleggende dilemma i en velferdsstat at jo høyere bidrag, desto flere vil ordningen kunne tiltrekke seg. Over tid vil samspillet mellom normer og insentiver kunne lede til overutnyttelse (NOU 1998:19). At vi på sikt kan få en overutnyttelse tilsvarer prediksjonen gitt av spiraleffektmodellen og økonomen Assar Lindbeck. Lindbeck (1995, 2006) er blant de økonomene som hevder at sjenerøse velferdsordninger vil føre til overutnytting. Hans hovedhypotese er at vi ennå ikke har sett den fulle effekten av de sjenerøse velferdsordningene. Normene endres sakte, og på kort sikt kan eksistensen av sterke sosiale normer begrense effekten av svake økonomiske insentiver på folks atferd. Lindbeck mener at de svake økonomiske insentivene medfører svake sosiale normer på lengre sikt, og at vi dermed vil få en spiraleffekt der fraværet øker sterkt. Hans argument er derfor at det må strammes inn i velferdsordningene. I følge Lindbeck ser det ut til at vi går en dyster tid i møte, men har han rett? Har en sjenerøs sykelønnsordning bidratt til at de sosiale normene i Norge i dag står svakere og at fraværet er høyt? Påvirkes de sosiale normene av sykelønnsordningen?

Konformitetseffektmodellen gir en annen prediksjon enn hva spiraleffekten og Lindbeck gir. I følge denne modellen vil de sosiale normene bidra til å disiplinere fraværet. Dersom vi i utgangspunktet tenker oss et samfunn med lavt fravær og sterke sosiale normer mot å utnytte sykelønnsordningen, predikerer denne modellen at stigmaet vil øke dersom fraværet øker. Det er ikke godtatt å utnytte systemet og det vil innebære en ikke-økonomisk kostnad å benytte

egenmeldinger når man ikke er syk, grunnet stigma fra omgivelsene. Dersom noe skulle inntreffe slik at svært mange blir syke predikerer også denne modellen at stigmaet vil reduseres og at man kan gå mot en likevekt med høyt fravær. Men svært mange skal være fraværende for at de sosiale normene skal bli så svake at de ikke virker disiplinerende på de fleste.

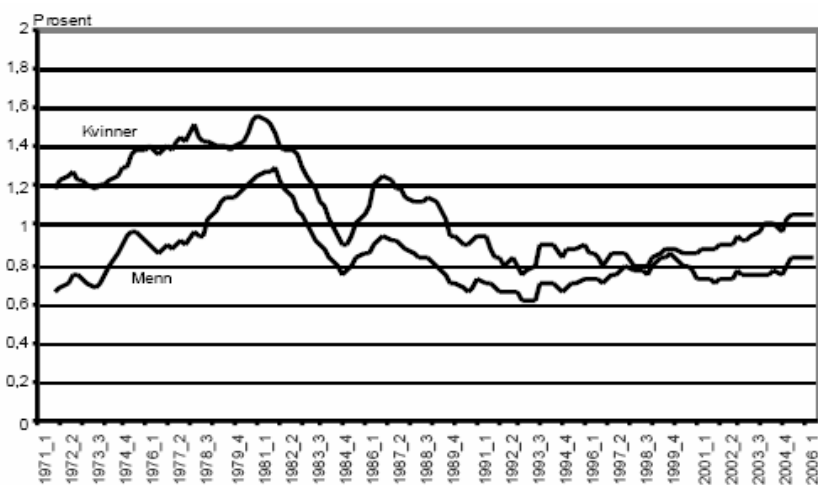
6.1 Utvikling i det norske sykefraværet

Vi skal nå ta utgangspunkt i innføringen av sykelønnsordningen i 1978. Som omtalt i kapittel to ble det da innført full lønnskompensasjon for alle, lønn fra første dag ved sykdom og mulighet for å benytte egenmelding i inntil 6 dager. Denne reformen bidro ikke bare til at sykelønnsordningen ble mer sjenerøs enn hva den var, men den medførte også at den ble blant de mest sjenerøse i Europa. I følge spiraleffekten burde dette vært startskuddet til et stadig mer økende fravær. Fram mot i dag burde vi dermed ha sett en sterk økning i fraværet. I følge konformitetseffekten vil de sosiale normene disiplinere fraværet og derfor predikerer ikke denne modellen at reformen i 1978 burde medføre et stadig høyere fravær.

Konformitetseffekten tilsier at dersom flere begynte å utnytte sykelønnsordningen i etterkant av 1978, ville også stigmaet forbundet med dette økt og dermed disiplinert fraværet.

Konformitetseffekten predikerer at fraværet i tidsrommet 1978 og fram til i dag kan ha variert, men den predikerer *ikke* en stadig økning slik spiraleffekten tilsier. I Figur 6.1.1 og 6.1.3 viser jeg utviklingen både i egenmeldt fravær og i totalt fravær i perioden 1971 - 2007. Figurene er hentet fra Ose et al. (2006). Fraværet før 2001 er hentet fra NHO og nivået er justert for å tilpasses SSB.

6.1.1 Utvikling i det egenmeldte fraværet

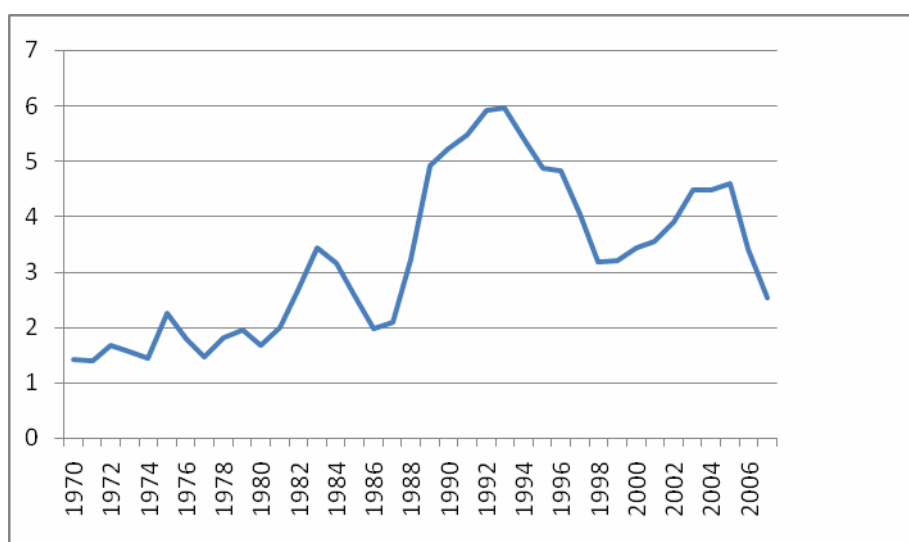


Kilde: NHO og SSB, vist i Ose et al. 2006

Når vi ser på egenmeldingene i Norge er det lite som tyder på at uttaket av disse har akselerert. Det egenmeldte fraværet i Norge er på 0,8 prosent og vi har hatt en egenmeldingsordning med full lønnskompensasjon siden 1978. Figur 6.1.1 viser at det egenmeldte fraværet har vært høyere enn det er i dag, og det er ikke mulig å se en trend som underbygger at det egenmeldte fraværet stadig øker. Lindbecks hypotese er at vi bruker tid på å tilpasse oss et regelsett og at vi ennå ikke har sett den fulle effekten av en ordning med svake økonomiske insentiver, men hvor lang tid kan en slik tilpasning ta? Vi har hatt omtrent den samme sjenerøse sykelønnsordningen siden 1978, burde vi ikke ha tilpasset oss denne i løpet av 30 år? Dette tyder på at de sosiale normene faktisk disiplinerer fraværet slik konformitetseffekten predikerer. Når fraværet øker vil stigmaet forbundet med fravær øke og dermed disiplinere fraværet til å forbli i en likevekt med relativt lavt fravær. Vi tar kun ut cirka 10 prosent av egenmeldingsdagene, noe som tyder på at vi disiplineres til å forbli i likevekten med lavt fravær.

Før jeg viser oversikten for totalt fravær er det verdt å vise at en del av variasjonen vi ser i fraværet kan skyldes variasjon i arbeidsledigheten. Det er interessant å merke seg at til tross for at vi i dag har rekordlav ledighet i Norge er det egenmeldte fraværet like fullt kun på cirka 10 prosent av hva det kunne vært. Arbeidsledigheten er illustrert i figur 6.1.2.

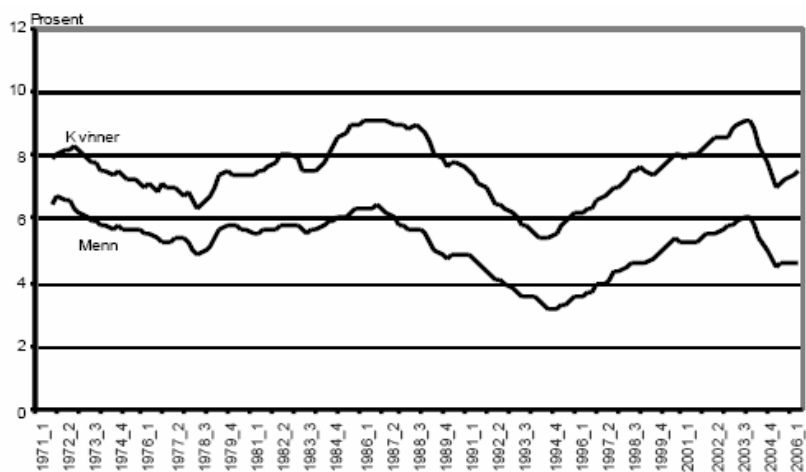
6.1.2 Utvikling i arbeidsledigheten, 1970-2006



Kilde: OECD, Economic Outlook No. 82

Arbeidsledigheten ser også ut til å kunne forklare deler av utviklingen i det totale fraværet, vist i figur 6.1.3. Høy arbeidsledighet går hovedsakelig sammen med lavt fravær, med noen unntak.

6.1.3 Utvikling i det totale fraværet

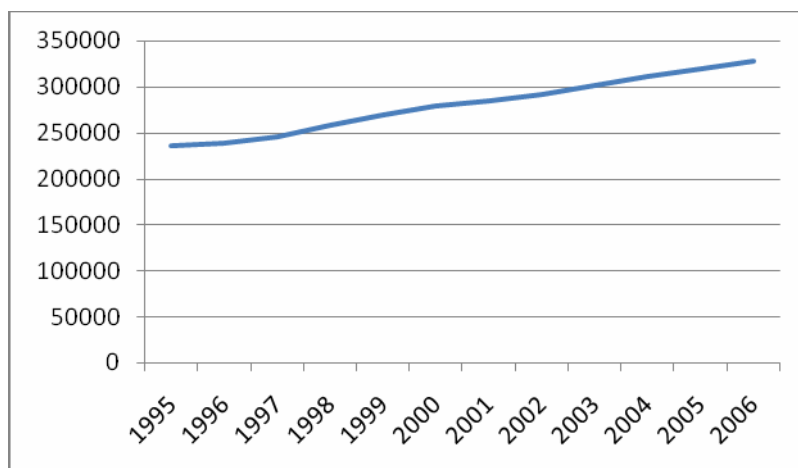


Kilde: NHO og SSB, hentet fra Ose et al. 2006

Figur 6.1.3 viser at fraværet i 2006 var noe lavere enn det var i 1971. Vi ser at etter innføring av sykelønnsordningen med full lønnskompensasjon i 1978 økte fraværet noe, men dette avtok igjen fra rundt 1987. Fra cirka 1994 økte fraværet igjen noe, men i de senere årene har dette igjen avtatt. Det er med andre ord ingen entydig trend som viser et stadig økende fravær. Dette passer ikke med spådommen til spiraleffekten og Lindbeck. I følge Lindbeck burde fraværet stadig øke, relativt mange er syke i Norge, og dette burde svekke effekten av de sosiale normene. At det totale fraværet har svingt, men i dag er lavere enn det var i 1971, er et argument mot den dystre spådommen til Lindbeck og spiraleffekten.

Det er verdt å nyansere bildet noe. Andel uføretrygdede har vist en jevn stigning i Norge i de senere årene. Figur 6.1.4 viser utviklingen fra 1995-2006.

6.1.4 Utvikling i antall uføretrygdede

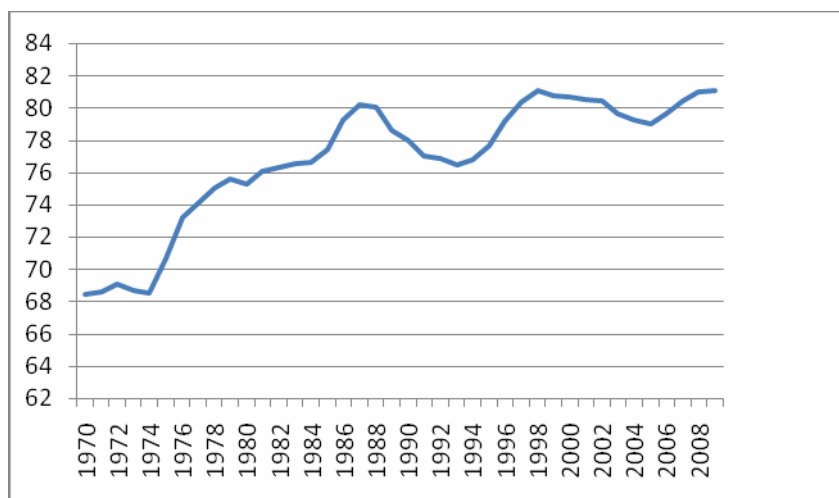


Kilde: Folkehelseinstituttet 2008

Denne utviklingen virker skremmende og kan på mange vis synes å bekrefte Lindbeck sin hypotese. Stadig flere ser ut til å bli uføretrygdet og det kan tenkes at dette bidrar til å øke legitimiteten for å være uføretrygdet. Spiraleffekten ser ut til å være gjeldende på dette området. Spørsmålet er om økningen skyldes en relativt sjenerøs trygdeordning som igjen påvirker antall uføretrygdede og dermed de sosiale normene, eller om det ligger andre årsaker bak denne utviklingen? Man kan også stille spørsmål ved om fraværet burde falt siden andelen uføre øker? De med best helse blir igjen i arbeidslivet og derfor er en naturlig hypotese at det totale fraværet burde reduseres. Dette ser ikke ut til å være tilfelle, i perioden fra cirka 1995 og fram til i dag ser det tvert i mot til at både det totale og det egenmeldte fraværet har økt noe.

Det er verdt å merke seg at sysselsettingen i Norge er høy og at den i perioden 1970 – 2008 har steget slik vist i figur 6.1.5

6.1.5 Utvikling i sysselsettingen, 1970-2008



Kilde: OECD, Economic Outlook No. 82

Økningen i antall uføretrygdede er slik ikke et argument for at fraværet strengt tatt burde reduseres. Utviklingen i sysselsettingen underbygger tvert i mot konformitetseffekten som tilsier at fraværet disiplineres – også når et økende antall arbeidstakere tar del i yrkeslivet.

6.2 Påvirkes de sosiale normene av sykelønnsordningen?

I modellene som ble fremsatt i kapittel fem var et vesentlig poeng at sykelønnsordningen påvirker hvor mange som er fraværende og at dette igjen påvirker stigmaet. I følge spiraleffekten vil flere fraværende føre til et lavere stigma, mens stigmaet i følge konformitetseffekten i første omgang vil øke (avhengig av hvor mange som i utgangspunktet er fraværende). Uansett påvirker sykelønnsordningen indirekte stigmaet i følge de to modellene. Det er verdt å fremheve at mer enn fraværsnivået kan tenkes å påvirke de sosiale normene. I august/september 2007 ble det foretatt en undersøkelse for Nordisk Ministerråd hvor man undersøkte holdningene til sykefravær i Norden. Bakgrunnen for denne undersøkelsen var at studier viser at holdninger påvirker sykefraværet. Formålet med studien var å få frem hvilke faktorer som påvirker holdningene, forskjeller mellom land og også å se på om det eksisterer en sammenheng mellom regelverket for sykepenger og holdninger. Det ble foretatt en spørreundersøkelse per telefon med et representativt utvalg på 1000 respondenter fra hvert land. Alderen varierte fra 18 til 65 år og kravet var at man jobbet 8 timer eller mer per uke. Det ble stilt 18 spørsmål om holdninger til sykefravær. Faktorer som påvirker holdningene til sykefravær viste seg å være (Dahl et al. 2007):

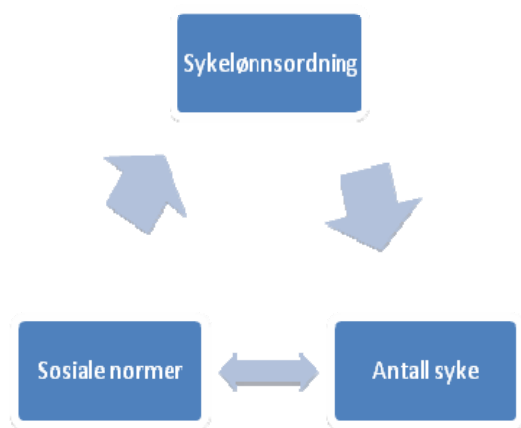
- Eldre mer restriktive enn yngre.

-
- Kvinner mer restriktive enn menn.
 - De som jobber mye er mer restriktive enn de som jobber lite.
 - Ansatte i offentlig sektor er mer liberale til sykefravær enn ansatte i privat sektor.
 - Utdanning påvirker holdningene, men effektene er ikke entydige.
 - Små effekter av bedriftsstørrelse og yrke.
 - Holdningene relativt like innad i land – små regionale forskjeller.

Dahl et al. (2007) har på bakgrunn av disse dataene sett på om det eksisterer en sammenheng mellom sykepengeordning og holdninger. De påpeker at det er flere utfordringer med en slik sammenlikning. For det første er det vanskelig å rangere sykelønnsordningene fordi landene har ulikt innslag av privat forsikring. For det andre er det vanskelig å rangere land etter hvor restriktive holdningene er. For det tredje kan det tenkes at regelverket påvirker holdningene, men det kan kanskje også virke motsatt vei? Deres konklusjon er at holdninger til sykefravær varierer langs en rekke dimensjoner som alder, kjønn, arbeidstid og sektor. De finner ingen entydig sammenheng mellom sykelønnsordning og holdninger til fravær.

Dahl et al. (2007) er mindre klare i sine prediksjoner enn hva Lindbeck er. Det er ikke rett frem å si at sykelønnsordningen påvirker antall fraværende og dermed de sosiale normene, sammenhengen er kompleks. Dersom de sosiale normene ikke kun lar seg påvirke av antall stønadsmottakere, så er dette et argument for at dagens sykelønnsordning bør kunne opprettholdes. Hvis de sosiale normene beholder sin styrke samtidig med at vi har en sjenerøs sykelønnsordning, vil de sosiale normene disiplinere fraværet slik vist ved konformitetseffekten. I tillegg vil det da ta lenger tid før vi eventuelt ser en akselerasjonseffekt på fraværet slik spiraleffekten predikerer. Under er den usikre sammenhengen mellom sosiale normer, antall syke og sykelønnsordning illustrert.

6.2.1 Sammenheng mellom sykelønnsordning, antall syke og sosiale normer.



Figur 6.2.1 illustrerer at sammenhengen mellom sosiale normer, antall syke og sykelønnsordning er kompleks. Årsakssammenhengene kan diskuteres. Det er ikke sikkert at sykelønnsordningen påvirker hvor mange som er syke og at dette igjen påvirker de sosiale normene. Kanskje påvirker de sosiale normene hvor mange som er syke og dette har igjen effekt på hvordan sykelønnsordningen er utformet (Dahl et al.2007)? For at de sosiale normene skal virke disiplinerende er det viktig at disse står sterkt. Studien foretatt for Nordisk Ministerråd (2007) tyder på at mer enn sykelønnsordning og antall fraværende har effekt på hvor sterkt en norm/holdning i forhold til å ta ut sykefravær står. Dette mener jeg er et argument mot spiraleffekten. Det er ikke gitt at en sjenerøs sykelønnsordning fører til flere fraværende og at dette igjen reduserer styrken på de sosiale normene.

6.3 Er de sosiale normene svekket?

Dersom Lindbecks og spiraleffektens hypotese skal være riktig bør vi finne bevis for at normene har endret seg, eller er i ferd med å endre seg. Ljunge (2006) har i en studie funnet at sykefraværsraten til en ung gruppe i Sverige er 25 prosent høyere enn for en gruppe født 20 år tidligere, dette er etter å ha kontrollert for individuelle karakteristikk og makrofaktorer. Det ser med andre ord ut til at eldre generasjoner er mindre fraværende enn yngre generasjoner. Hans forklaring på dette er at eldre generasjoner kan være mer skeptiske til å kreve stønader fordi de kjente et samfunn uten en stor velferdsstat, og er mer klar over det spesifikke formålet med sykefraværsprogrammet. Yngre generasjoner tar i større grad velferdsstaten for gitt. Ljunge viser til Modig og Boberg (2006) som har vist at svensker mener det er greit å være hjemme selv om man ikke er syk, og til tross for at man egentlig kunne gjort pliktene

sine på jobb. Denne holdningen finner de at er mer vanlig blant yngre, noe som er konsistent med endrede normer mellom grupper.

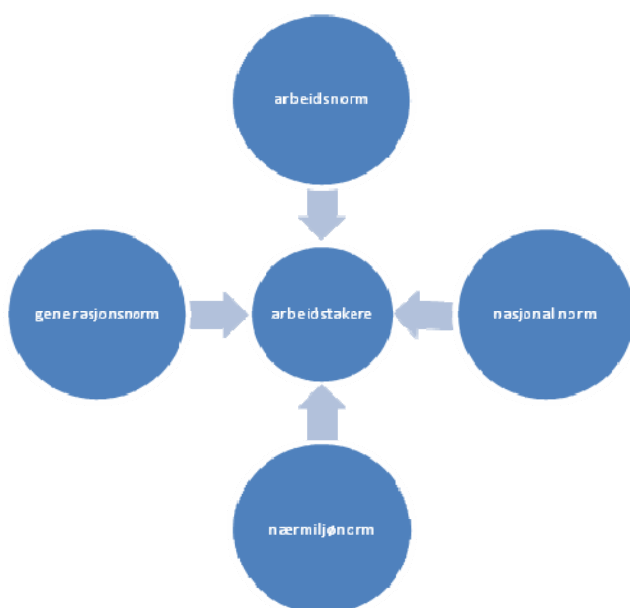
Ljunge (2006) finner også at det er mer sannsynlig at arbeidstakere krever sykepenger jo høyere andel av befolkningen i nærområdet som også krever dette. Når en stor andel i et lokalsamfunn er syke, så er det større sannsynlighet for at neste person blir syk. De som bor på samme sted som da de vokste opp, er mindre syke enn de som har flyttet til nye steder. Årsaken Ljunge gir er at man har et sterkere sosialt nettverk når man har bodd på samme sted hele livet. Disse kohorteffektene mener han indikerer en langsiktsrespons på det sosiale forsikringsprogrammet. En konsekvens av dette er at små reformer i systemet sannsynligvis ikke vil gi noen stor effekt, og at det tar lang tid før store reformer når sin fulle effekt. Han mener de langsiktige endringene i atferd mellom kohorter, sammen med bevis på endring i holdninger og sosial interaksjon, er konsistent med at det foregår en endring i de sosiale normene. Ljunges studie støtter slik opp under hypotesen til Assar Lindbeck om at normene endrer seg og at folk gradvis tilpasser seg de sjenerøse ordningene.

Denne studien kan tyde på at det skjer en endring i de sosiale normene i Sverige, men det er verdt å påpeke at årsakssammenhengene her er vanskelige. For det første er det vanskelig å måle endringer i sosiale normer og holdninger. I tillegg kan det være flere årsaksfaktorer bak endringene i de sosiale normene og disse kan være annerledes enn i Norge. Men det er verdt å legge merke til tendensen som ble vist i figur 4.1.1 hvor det fremgikk at unge arbeidstakere i Norge har 80 prosent hyppigere korttidsfravær enn hva referansepersonen på 43 år har. Dette kan tyde på en endring i normer slik spiraleffekten tilsier, men det er mulig at dette er en alderseffekt og ikke en kohorteffekt. Dersom det er en alderseffekt vil dette høye fraværet skyldes noe aldersspesifikt, og fraværsatferden vil endres når de blir eldre. Dersom det er en kohorteffekt kan det tyde på at de som i dag er rundt 30 år har et annet syn på uttak av egenmeldinger og dette vil ikke endres når de blir eldre. Dette vil i tilfelle medføre et stort problem for velferdsstaten. Om dette er en alders eller en kohorteffekt vil være avgjørende for om det er mulig å opprettholde en sjenerøs sykelønnsordning. Dersom "alle" tar ut egenmeldingsdagene vil også konformitetseffektmodellen predikere at fraværet blir høyt. Men foreløpig er det ikke mulig å se en slik kohorteffekt verken i statistikken for det egenmeldte fraværet eller for det totale fraværet.

6.4 Vi påvirkes av flere sosiale normer

Elster (1989) skriver at vi påvirkes av flere sosiale normer på samme tid. Lindbeck et al. (2007) vektlegger også at det finnes flere mulige kanaler for sosial interaksjon. I deres studie (2007) har de tatt for seg hvilken effekt den sosiale interaksjonen i nabolaget har på fraværsatferd. De fant at hvor syk naboen er påvirker eget fravær. De kaller en slik effekt for gruppeeffekt; folk rundt en påvirker ens atferd. De vektlegger at gruppeeffekter i form av sosiale normer er en viktig mekanisme. Forskerne fremhever at når de kun ser på nabolageffekten underdriver de antakelig effekten av sosial interaksjon. De fremhever at det finnes flere viktige kanaler for gruppeeffekt. For eksempel personlig interaksjon med andre utenfor nabolaget, eksempelvis slektninger, arbeidskollegaer eller folk med tilsvarende interesser. Andre kanaler for gruppeeffekt mener de er gjennom lokal og nasjonal massemedia. Vår fraværsatferd kan påvirkes av flere sosiale normer. Dette er illustrert i figur 6.4.1.

6.4.1 Sosiale normer og sykefraværsatferd

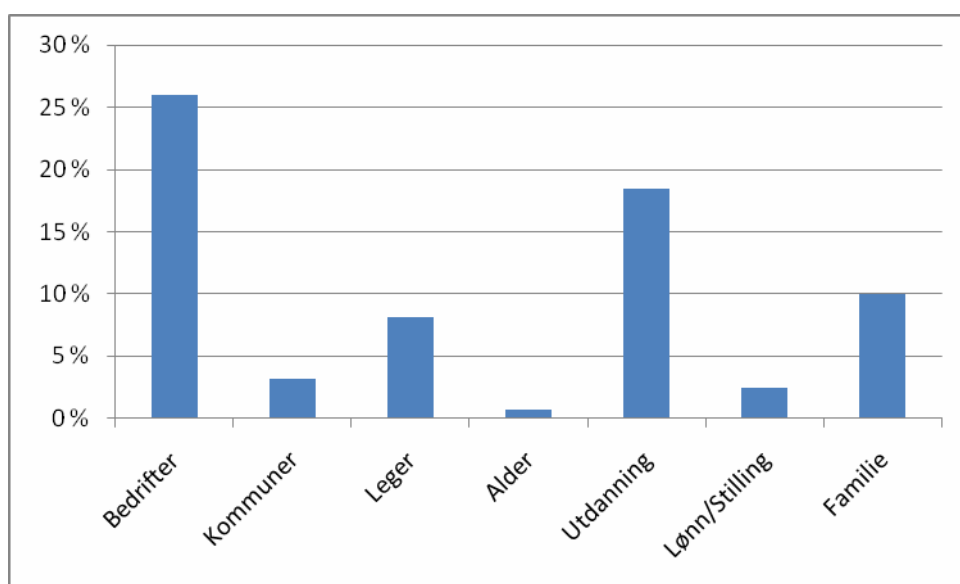


For å illustrere at vi på samme tid påvirkes av flere sosiale normer er det hensiktsmessig å benytte følgende inndeling av normtyper: Som omtalt i kapittel fem kan vi si at det eksisterer arbeidsnormer. Ulike studier som er gjennomgått viser at sosial interaksjon på arbeidsplassen påvirker folks fravær. I tillegg har det vist det seg at folk i nærsamfunnet har effekt på naboens fravær. Vi vil kalle dette en nærmiljønorm. Som vi har vært inne på ser det også ut til å eksistere en generasjonsnorm. I generasjon legger jeg her at det til alle tider finnes en yngre og en eldre generasjon. Det viser seg nemlig å være en overraskende stor forskjell på yngre og

eldre arbeidstakeres sykefravær etter å ha kontrollert for individuelle karakteristikk, se figur 4.1.1. Det er usikkert om det som her omtales som generasjonsnorm er en alders- eller kohorteffekt. Dersom det er en kohorteffekt burde fraværet øke stadig mer jo flere yngre arbeidstakere som kommer inn i arbeidsmarkedet. Det kan også tenkes at generasjonsnormen er enn alders effekt. Kanskje de yngre arbeidstakerne av ulike årsaker endrer atferd når de blir eldre, og da vil man ikke se en stadig økning i fraværet. I tillegg har vi også nasjonale normer. Noen normer gjelder generelt på landsbasis. I studien som så på holdninger i de nordiske landene fremgikk det at forskjellen i holdninger var små innad i land, men de var større mellom landene.

Folks atferd påvirkes av ulike sosiale normer. Kanskje jobber man i en bedrift hvor det er vanlig å ta ut en viss andel av egenmeldingene, og det er underforstått at man skal gjøre dette ellers setter man arbeidskollegaer i et dårlig lys. Men så bor man kanskje i et land og i et lokalmiljø hvor det eksisterer en sosial norm som tilsier at det er galt å utnytte sykelønnsordningen, og man blir utsatt for sanksjoner dersom man blir hjemme når man strengt tatt er frisk. Eller man har vokst opp i et samfunn der velferdsstaten ikke var så omfattende som i dag og man er opptatt av at ordningen når dem den er tiltenkt. Hvilken sosial norm vil her virke sterkest på vår atferd? Figur 6.4.2 gir en indikator på at arbeidsnormen ser ut til å være viktigst. Figuren viser den samlede variansen i antall fraværsdager per arbeidstaker i perioden 2001-2005.

6.4.2 Samlet varians i antall fraværsdager per arbeidstaker, 2001-2005



Kilde: Gaure, Markussen, Røed og Røgeberg 2008

Figur 6.4 viser at arbeidsnormen virker særlig viktig. Av den samlede variansen i antall fraværsdager per arbeidstaker i perioden 2001-2005 er hele 26 prosent av denne variasjonen mellom bedrifter. Arbeidsmiljø, leder, kollegaer og annet er selvsagt med på å påvirke dette, men 26 prosent gir et slags øvre anslag på hva som kan skyldes en arbeidsnorm. Kommune, som vi kan tolke som en nærmiljønorm og alder, som vi kan tolke som vår generasjonsnorm, forklarer svært mye mindre av denne variansen. Dette kan tyde på at normene på arbeidsplassen er særlig viktige for sykefraværet.

Er det naturlig å anta at sykelønnsordningen indirekte påvirker alle disse sosiale normene? Eller kan det tenkes at det er en lang rekke faktorer som påvirker de sosiale normene? Et interessant spørsmål er om man kan påvirke de sosiale normene mer direkte. Econ rapporten (2005) som ble omtalt i kapittel tre viste at det har skjedd en nedgang i sykefraværet etter innføringen av IA. Gjennom IA ble egenmeldingsordningen mer sjenerøs, mulig uttak av egenmeldinger ble doblet, men fraværet er redusert. Kanskje har dette med det økte fokuset på sykefravær som har oppstått i disse bedriftene? Er det mulig å få til en holdningsendring på arbeidsplassen? Kanskje er det mulig å bli kvitt såkalte fraværskulturer. Poenget her er å få frem at det er en kompleks sammenheng mellom sosiale normer og sykelønnsordningen.

6.5 Kan sykelønnsordningen opprettholdes?

Sykefraværet i Norge er høyere enn i de fleste andre land, og det er liten tvil om at en sjenerøs sykelønnsordning kan være en av årsakene til dette. Det er derimot lite som tyder på at sykelønnsordningen ikke er bærekraftig på sikt, slik spiraleffekten predikerer. Det er ikke slik at fraværet stadig øker og slik sett kan "krisen" avblåses – vi er i en likevekt hvor fraværet er relativt lavt. Konformitetseffekten viste at de sosiale normene kan bidra til å disiplinere fraværet til å bli i likevekten med lavt fravær. Sosiale normer kan på den måten medføre at det er mulig å opprettholde en sjenerøs sykelønnsordning. Dersom det derimot er slik at sjenerøse ordninger bidrar til stadig flere stønadsmottakere som igjen reduserer styrken på de sosiale normene, kan man ende opp slik vist ved spiraleffekten. De sosiale normene får da en form for multiplikatoreffekt og det vil være vanskelig å opprettholde sykelønnsordningen. Jeg mener at lite tyder på at prediksjonen til spiraleffekten er gjeldende i Norge, men det er viktig å være oppmerksom dersom det høye korttidsfraværet til unge arbeidstakere skulle vise seg å være en kohorteffekt.

Det egenmeldte sykefraværet er på 0,8 prosent mens det potensielt kunne vært på nesten 8 prosent dersom arbeidstakere benyttet alle disse dagene. Denne ordningen har vi hatt siden 1978, hvor lang tid skal det ta før man ser den fulle effekten av denne ordningen? Jeg mener at den fulle effekten har vist seg; de sosiale normene overlever en sjenerøs sykelønnsordning. Vi tar ikke ut egenmeldingsdagene kun fordi det ikke får økonomiske konsekvenser dersom vi gjør det. Dersom vi klarer å opprettholde de sosiale normene er det mulig å beholde en sjenerøs sykelønnsordning.

7. Konklusjon

Hvorfor benytter ikke norske arbeidstakere alle egenmeldingsdagene? Utgangspunktet for problemstillingen er at standard økonomisk teori predikerer at en sykelønnsordning som gir full lønnskompensasjon uten gode kontrollmekanismer vil medføre et overforbruk av dens ordninger. Det egenmeldte fraværet i Norge er på 0,8 prosent mens det teoretisk sett kunne vært på nesten 8 prosent. Det er med andre ord stor forskjell på faktisk og teoretisk mulig uttak av egenmeldt fravær i Norge. Disse dagene kan karakteriseres som ”gratis” fridager og i følge standard økonomisk teori er det et paradoks at ikke flere av disse dagene benyttes.

Jeg har vist at sosiale normer kan disiplinere fraværet. Dersom man bryter en sosial norm vil det medføre sanksjoner fra ens omgivelser, omtalt her som stigma. Ved å bryte en sosial norm påføres man en ikke-økonomisk kostnad. Sosiale normer bidrar til å dempe effekten av svake økonomiske insentiver i sykelønnsordningen, fordi man bryr seg om hva omgivelsene synes om ens atferd. I avveilingen om man skal gå på jobb eller ikke vil derfor mer enn økonomiske insentiver være avgjørende. Selv om man har full lønnskompensasjon ved egenmeldt fravær er det ikke gitt at man velger å benytte disse.

Ved å inkludere sosiale normer i arbeidstilbudsmodellen har jeg vist at vi får to hovedprediksjoner. Den første tilsier at de sosiale normene kun i en gitt periode kan demme opp for svake økonomiske insentiver. Årsaken til dette er at en sjenerøs sykelønnsordning vil føre til stadig flere stønadsmottakere, noe som igjen vil redusere effekten av de sosiale normene. På lengre sikt vil de sosiale normene forsterke effekten av svake økonomiske insentiver, og dette vil medføre en spiraleffekt på fraværet. Denne prediksjonen ser ikke ut til å være gjeldende i Norge. Vi har hatt omtrent den samme sjenerøse sykelønnsordningen siden 1978. Hvor lang tid skal det ta før den sjenerøse sykelønnsordningen fører til svakere sosiale normer og dermed høyt egenmeldt fravær? Vi benytter cirka 10 prosent av egenmeldingsdagene, og det egenmeldte fraværet viser ikke en stadig økende trend. Dette er et sterkt argument for at en sjenerøs sykelønnsordning ikke vil medføre stadig høyere fravær.

Den andre måten å inkludere sosiale normer på viste at vi kan få to ulike fraværslivevekter; en med høyt fravær og en med lavt fravær. I et samfunn der den sosiale normen om ikke å

utnytte sykelønnsordningen står sterkt, vil det innebære stigma å ta ut egenmeldingene. Dette stigmaet øker dersom uttaket av egenmeldinger går opp, og de sosiale normene bidrar derfor til å disiplinere fraværet til å forbli i likevekten med lavt fravær. Dersom noe inntreffer slik at svært mange likevel tar ut egenmeldingsdagene, predikerer også denne modellen at stigmaet vil reduseres. Når svært mange er fraværende virker ikke de sosiale normene disiplinerende, og man kan havne i en likevekt med høyt fravær. Vi har en sjenerøs sykelønnsordning i Norge, men det er likevel stor forskjell på teoretisk og faktisk uttak av egenmeldingsdagene. Argumentet i oppgaven er som denne prediksjonen tilsier; de sosiale normene disiplinere oss til å bli i likevekten med lavt egenmeldt fravær. Sosiale normer er en medvirkende forklaring på hvorfor alle egenmeldingsdagene ikke benyttes.

Et svar på hvorfor vi ikke benytter alle egenmeldingsdagene er at vi ikke er som den enkle Homo Oeconomicus predikerer. Vi bryr oss om mer enn økonomiske insentiver i vår avveining mellom å gå på jobb eller ikke. Vi er ikke likegyldige til hva våre kollegaer, arbeidsgiver og venner synes om vår atferd. For de aller fleste av oss vil det medføre dårlig samvittighet å utnytte en slik ordning.

Sosiale normer bidrar til å gi en annen prediksjon enn hva standard økonomisk teori gjør. Det er relativt nytt at økonomer har begynt å inkludere sosiale normer i sine modeller, men det ser i dag ut til å være økt fokus på at sosiale normer også kan påvirke økonomiske utfall. Når standard teori ikke kan forklare ”paradokser” er det viktig å søke kunnskap også fra andre fagretninger. Sosiale normer er en medvirkende forklaring på hvorfor det er mulig å opprettholde sjenerøse velferdsordninger uten at dette medfører at ”alle” vil velge å benytte seg av disse.

8. Litteratur:

- Akerlof, G. A. (1980): "A theory of Social Custom, of Which Unemployment May be One Consequence". The Quarterly Journal of Economics, Vol. 94, No. 4.
- Allen, S. G. (1981): "An Empirical Model of Work Attendance". Review of Economics and Statistics 63: 77-87.
- Askildsen, J.A, E. Bratberg og Ø.A. Nilsen (2004): "Svingninger i sykefraværet: Er arbeidsledigheten avgjørende?". Søkelys på arbeidsmarkedet 1/2004, årgang 21, 3-12
- Barmby, T.A., M.G. Ercolani og J.G. Treble (2002): "Sickness Absence: An international comparison". Economic Journal, 112.
- Bjørnstad, B. (2006): "Er det økte sykefraværet tegn på et mer inkluderende eller ekskluderende arbeidsliv?". Økonomiske analyser 6/2006.
- Bonato, L. og L. Lusinyan (2004): "Work Absence in Europe". IMF Working Paper, WP/04/193
- Brekke, K.A. (2007): "Can "standard" economics explain the lack of sick-leaves?" Upublisert notat.
- Chatterji, M. og C.J. Tilley (2002): "Sickness, absenteeism, presenteeism, and sick pay". Oxford Economic Papers 54, Oxford University Press.
- Dahl, S. Å., T.H. Holmås og F. Skjeret (2007): "Kartlegging av holdninger til sykefravær i Norden". [URL]: <http://www.econ.uib.no/filer/2070.pdf> [oppsøkt 21.12.2007]
- Econ Rapport (2005): "16 IA virksomheter to år etter". Econ – rapport nr. 2005 – 051, Prosjekt nr. 38771. Utarbeidet på oppdrag for arbeids- og sosialdepartementet.
- Eide, A. H., K.G. Hem og H. Gibb (1999): "Sykelønnsordninger i Europa". Sintef rapport, rapport STF78 A99536.
- Elster, J. (1989): "Social norms and Economic Theory". Journal of Economic Perspectives – Volume 3, Number 4.
- Folkehelseinstituttet (2008) [URL]: http://www.fhi.no/eway/default.aspx?pid=233&trg=MainLeft_5565&MainArea_5661=5565:0:15,1217:1:0:0:::0:0&MainLeft_5565=5544:66815::1:5569:1:::0:0 [oppsøkt 11.01.2008]
- Gaure, S., S.Markussen, K.Røed og O. Røgeberg (2008): "The anatomy of

-
- absenteeism”. Working Paper – forthcoming.
- Hagen, K. og J. M. Hippe (1991): ”Alle vet jo at... Rapport om sykelønn og sykefravær”. Fafu rapport nr. 119
 - Henrekson, M. og M. Persson (2004): “The Effects on Sick Leave of Changes in the Sickness Insurance System”. *Journal of Labor Economics*, vol. 22, no. 1
 - Hesselius, P., P. Johansson og L. Larsson (2005): ”Monitoring sickness insurance claimants: Evidence from a social experiment”. Working paper 2005:15, Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU).
 - Lindbeck, A. (1995, 1): “Welfare State Disincentives with Endogenous Habits and Norms”. *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 97, No. 4, *The Future of the Welfare State*, s 477 – 494.
 - Lindbeck, A. (1995, 2): “Hazardous Welfare-State Dynamics”. The Industrial Institute for Economic and Social Research, Working Paper, No. 428, 1995.
 - Lindbeck, A. (1997): ”Incentives and Social Norms in Household behavior”, *American Economic Review* 87, 370 – 377.
 - Lindbeck, A., S. Nyberg og J. W. Weibull (1999): ”Social Norms and Economic Incentives in the Welfare State”. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 114, No. 1, s 1-35
 - Lindbeck, A., S. Nyberg og J.W. Weibull (2002): ”Social Norms and Welfare State Dynamics”. The Research Institute of Industrial Economics. Working Paper No. 585
 - Lindbeck, A. og M. Persson (2006): ”A model of income insurance and social norms”. Seminal Paper No. 742, Institute for international economic studies, Stockholm University.
 - Lindbeck, A., M. Palme og M. Persson (2007): ”Social Interaction and Sickness Absence”. IFN Working Paper No. 725.
 - Lindbeck, A., M. Palme og M. Persson (2004) “Sjukskriving som ett sosialt fenomen” [URL]: http://www.iies.su.se/~assar/Links/EkDeb4_2004.pdf [oppsøkt 3.11.2007]
 - Ljunge, M. (2006): “Half the Job is Showing Up: Returns to Work, Taxes, and Sick Leave Choices”, [URL]: <http://www.eea-esem.com/files/papers/EEA-ESEM/2007/1950/sickleavesep06.pdf> [oppsøkt 22.11.2007]
 - Lysgaard, S. (2001): “Arbeiderkollektivet”. Universitetsforlaget AS, 3. utgave.
 - Markussen, S. (2007): ”Økonomisk sykefraværersforskning: Hva vet vi, og hvor bør vi gå?” *Søkelys på arbeidslivet* 1/2007, årgang 24, 63 – 81.
 - NAV, 2007, 1 [URL]: <http://www.nav.no/1073747561.cms> [oppsøkt 01.12. 2007].

-
- NAV, 2007, 2 [URL] : <http://www.nav.no/805332996.cms>. [oppsøkt 14.12.2007].
 - NAV, 2008 , [URL]: <http://www.nav.no/> [Oppsøkt 25.01.2008]
 - NOU 1998: 19 [URL] :<http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/dok/NOUer/1998/NOU-1998-19.html?id=116542> [oppsøkt 20.12.2007].
 - NOU 2000:27 [URL] : <http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/NOUer/2000/NOU-2000-27/11/1/2.html?id=361670> [oppsøkt 08.01.2008]
 - NOU 2007:4 [URL]: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/NOUer/2007/NOU-2007-4/8/5.html?id=467296> [oppsøkt 20.12.2007]
 - Nordisk Ministerråd (2007): “Aksepterte årsaker til sykefravær – holdninger i de fem nordiske landene”. Foreløpig versjon. Opinion. [URL]: <http://norden.org/pub/velfaerd/arbetsmarknad/sk/TN2007594.pdf> [oppsøkt 03.01.2008]
 - Nyborg, K. og M. Rege (2001): “Does Public Policy Crowd Out Private Contributions to Public Goods?”. Discussion Papers No. 300, Statistics Norway.
 - Nyborg, K. og M. Rege (2003): “On social norms: the evolution of considerate smoking behaviour”. Journal of Economic Behavior & Organization Vol. 52, 323 – 340.
 - OECD (2008): Economic Outlook No. 82
 - Ose, S.O. (2003):”Essays on Worker Absenteeism”. Dr.Polit.-avhandling, NTNU Trondheim.
 - Ose, S.O., H. Jensberg, R.E. Reinertsen, M. Sandsund og J.M. Dyrstad (2006): ”Sykefravær, Kunnskapsstatus og problemstillinger”. Sintef Helse.
 - Rege, M. og K. Telle (2001):”An Experimental Investigation of Social Norms”. Discussion Papers No. 310, Statistics Norway.
 - Rice, A. J. (2007): “Mathematical Statistics and Data Analysis”. Third editon. Thomson Brooks/cole.
 - Shapiro, C. og J. E. Stiglitz (1984): ”Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device”. The American Economic Review, Vol. 74, No.3
 - Skog, O. J. (2006): “Skam og Skade. Noen avvikssosiologiske temaer”. Gyldendal Norsk Forlag AS.
 - SSB (2007) : [URL]: <http://www.ssb.no/emner/06/02/sykefratot/> [oppsøkt 14.12.2007]
 - SSB, Statistikkbanken (2007): [URL]: <http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/> [oppsøkt 14.12.2007]

-
- Ullmann, M. E. (1977): "The Emergence of Norms". Oxford University Press.