

Rapport
1/2015

**Kan kjønnsforskjellen i
sykefravær forklares av
holdninger, normer og
preferanser?**

Karen Hauge
Simen Markussen
Oddbjørn Raaum
Marte Ulvestad



*Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning
Ragnar Frisch Centre for Economic Research*

Kan kjønnsforskjellen i sykefravær forklares av holdninger, normer og preferanser?

Karen Hauge
Simen Markussen
Oddbjørn Raaum
Marte Ulvestad

Sammendrag: Sykefraværet er langt høyere blant kvinner enn menn. I forskningslitteraturen har en rekke hypoteser for denne kjønnsforskjellen blitt testet, men kunnskapen om årsakene bak sykefravær er fortsatt mangelfull. I denne studien har vi testet hvorvidt ulike holdninger, normer og preferanser kan forklare kjønnsforskjellen i sykefravær. Vi har målt holdninger, normer og preferanser ved hjelp av en spørreundersøkelse blant ansatte i to bydeler i Oslo, og koblet dette med detaljerte sykefraværsdata fra Oslo kommunes personaldatasystem. Studien viser at menn og kvinner til dels er ulike når det gjelder holdninger, normer og preferanser. Videre finner vi at enkelte holdninger, normer og preferanser korrelerer med sykefravær. I sum finner vi likevel ikke at forskjellene mellom kjønnene når det gjelder holdninger, normer og preferanser og samvariasjonen med sykefravær, bidrar til å forklare kjønnsforskjellen i sykefravær.

Nøkkelord: Sykefravær, kjønnsforskjeller, holdninger

Kontakt: k.e.hauge@frisch.uio.no, www.frisch.uio.no, tlf 41429619

Rapport fra prosjektet "Normer og prioriteringer ved sykefravær" (internt prosjektnummer 4330), finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet.

* Takk til Arbeids- og sosialdepartementet for kommentarer.

ISBN 978-82-7988-202-2
ISSN 1501-9721

1 INNLEDNING

Sykefraværet er langt høyere blant kvinner enn menn. Det har både blitt spekulert og forsket på mulige forklaringer på den store forskjellen i sykefravær blant menn og kvinner, men kunnskapen om årsakene bak sykefravær er fortsatt mangelfull (NOU, 2010). Én viktig faktor er åpenbart graviditeter, som utgjør en vesentlig andel av kvinners sykefravær. I aldersgruppen 20-39 år utgjør sykefravær i svangerskapet opp mot 60 prosent av kjønnsforskjellen (Myklebø and Thune, 2007). Den resterende kjønnsforskjellen er derimot på mange måter et mysterium.

I forskningslitteraturen har det blitt testet en rekke hypoteser for denne kjønnsforskjellen. Én slik forklaring er at menn og kvinner har ulike jobber; både at de jobber i ulike bransjer og at de har ulike stillinger – selv innenfor samme bransje eller arbeidsplass. Det viser seg at kjønnsforskjellene i sykefravær i liten grad kan forklares av bransje/yrke. I studier der man kontrollerer for yrke, ved hjelp av såkalte STYRK-koder, finner man også at yrke i liten grad kan forklare kjønnsforskjellene (Mastekaasa and Dale-Olsen, 2000). Tvert imot ser det ut til kjønnsforskjellen, om noe, øker når man kontrollerer for yrke.

Selv innenfor detaljerte yrkeskoder kan menn og kvinner har ulike jobber. Kanskje har menn og kvinner ulik mengde ansvar og autonomi innenfor samme yrkeskode, og kanskje kan dette forklare noe av kjønnsforskjellen i sykefravær. Det vet vi ikke, men det faktum at kjønnsforskjellen ikke reduseres, men tvert i mot øker, når man sammenligner menn og kvinners fravær i samme yrke, peker i retning av at forskjellen i sykefravær *ikke* kan forklares med bransje eller jobb.

En annen forklaring på kjønnsforskjellen er hypotesen om «dobbel byrde»; at ujevn kjønnsfordeling av omsorgsoppgaver for barn og husstell gjør at sysselsatte kvinner får mer arbeidsbelastning enn menn, og at de derfor blir mer syke. Denne hypotesen har derimot heller ikke mye støtte i forskningslitteraturen. Det viser seg at kjønnsforskjellen i sykefravær er omtrent like stor mellom gifte menn og kvinner med barn som den er mellom ugifte menn og kvinner uten barn (Markussen et al., 2011). I studier som forsøker å isolere en kausal effekt av det å få (flere) barn finner man heller ingen effekter på sykefravær (Cools et al., 2015, Markussen and Strøm, 2013).

Alt i alt virker det som at kjønnsforskjellen i sykefravær, med unntak av det som kan knyttes til graviditet, er relativt dårlig forstått i forskningslitteraturen. Vi vet etter hvert mye om hva kjønnsforskjellen ikke skyldes, men har lite kunnskap om hva den faktisk skyldes.

Én mulig årsak til at kvantitative analyser sliter med å identifisere årsakene til kjønnsforskjellene kan være at disse skyldes forhold som ikke er registrert i datasettene som benyttes. De fleste studier benytter administrative data, som (heldigvis) ikke inneholder informasjon om for eksempel holdninger, normer og preferanser. Kanskje skyldes kjønnsforskjellen at kvinner er mindre opptatt av jobb og karriere enn menn, og derfor har lavere terskel for sykmelding? Eller at kvinner er mer forsiktige enn menn, når det gjelder egen helse, og derfor raskere tar turen til fastlegen, med påfølgende sykmelding, enn hva som er tilfellet for menn? For å belyse denne typen hypoteser benytter vi i denne studien en helt annen datakilde enn studiene omtalt over. Vi har samarbeidet med to bydeler i Oslo der vi har gjennomført en spørreundersøkelse blant ansatte med mål om å kartlegge holdninger, normer og preferanser vi tror kan være relevante for å forklare forskjellene i sykefravær. Dette kobles så sammen med individdata for sykefravær, timeregistrering m.m. fra Oslo kommunes personaldatasystem. Dermed unngår vi mulige problemer med retrospektiv egenrapportering, som såkalt «selvrettferdighetsskjevhets» eller dårlig/selektiv hukommelse. Ulempen er at utvalget verken er spesielt stort eller nødvendigvis helt representativt. Samtidig gir koblingen av individuelle data for holdninger, normer og preferanser med sykefraværdata av høy kvalitet en unik mulighet til å teste ut nye og potensielt viktige hypoteser for å forstå de store og uforklarte kjønnsforskjellene.

2 DATA

Datamaterialet i denne studien er hentet fra to kilder; en spørreundersøkelse om holdninger, prioriteringer og normer blant et utvalg ansatte i pleie- og omsorgssektoren i Norge, og personaldata fra arbeidsgiver med blant annet arbeidstid, turnus og fravær for det samme utvalget ansatte.

2.1 Datakilder

Data fra spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen ble gjennomført blant offentlig ansatte innen hjemmesykepleie, omsorgsboliger og psykisk helse i to bydeler i Oslo. Vi har valgt å studere ansatte innen sektoren for helse- og sosialtjenester fordi denne sektoren har den høyeste sykefraværsraten i Norge (SSB, 2015). I 2014 var den gjennomsnittlige fraværsraten for alle sektorer i Norge på 6,4 prosent. Til sammenligning lå fraværsprosenten i sektoren for helse- og sosialtjenester på 9,1 prosent. Hvis det er en sammenheng mellom holdninger og sykefravær, burde dette være en god sektor å lete etter en slik sammenheng i. Områdene hjemmesykepleie, omsorgsboliger og psykisk helse ble valgt ut ifra at disse avdelingene har gode, digitale registre med personaldata.

Samtlige ansatte fra hver avdeling i de to bydelene i Oslo ble invitert til et møte i arbeidstiden. På dette møtet ble det gitt informasjon om bakgrunnen for spørreundersøkelsen, og det ble gitt tid til å svare på spørreskjemaet for de som ønsket å delta. Skjemaene ble også sendt hjem til de som ikke var tilstede på arbeidsplassen akkurat den dagen, av grunner som fridag eller sykdom.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i september og oktober 2014. For å øke motivasjonen for å delta, ble det trukket ut vinnere av ti gavekort á 1000 kr blant de respondentene som leverte inn et fullstendig utfylt spørreskjema. Anonymiteten til deltakerne ble ivaretatt ved at respondentene kun oppga sitt ansattnummer. Dette nummeret ble så koblet til personaldata fra arbeidsgiver etter respondentens samtykke.

Data fra arbeidsgiver

Personaldata for de respondentene som samtykket til å delta i undersøkelsen ble hentet ut fra Oslo kommune, ved Helseetaten, sine ansattregistre. Dette er opplysninger om arbeidskontrakt, som stopp- og startdato for kontrakten, stillingsstørrelse, stillingstype, avdelingstilhørighet og turnusplan. Videre fikk vi opplysninger om fravær, som start- og stoppdato for fraværsforløpet, fraværstype, gradering, og hvilken avdeling fraværet er tilknyttet.

2.2 Variabler

Utfallsvariablene

Sykefraværsraten angir dagsverk tapt på grunn av egen sykdom i prosent av antall avtalte dagsverk. Formelen ser slik ut:

$$\text{Sykefraværsraten} = \frac{\text{sykefraværsdagsverk}}{\text{avtalte dagsverk}} \times 100$$

Avtalte dagsverk er beregnet ved å multiplisere antallet dager i hver kontrakt for hvert individ med stillingsandelen for kontrakten, og deretter legge sammen disse dagsverkene for hvert individ i perioden.

Egenmeldingsraten og sykmeldingsraten er beregnet ved bruk av den samme formelen som for sykefraværsraten, men der sykefraværsdagsverk er henholdsvis dagsverk tapt med bruk av egenmelding og dagsverk tapt med bruk av sykmelding fra lege. For sistnevnte dagsverk er eventuell gradering tatt hensyn til.

Tidsperioden vi ser på går fra 1. januar 2013 til 1. oktober 2014. I løpet av denne perioden vil de ulike respondentene i undersøkelsen har svært ulik mengde avtalte dagsverk, både på grunn av ulike stillingsprosenten og på grunn av ulike kontraktslengder. I analysen vil vi vekte hver enkelt respondent med hvor mange dager personen har vært under risiko for sykefravær – altså antall avtalte arbeidsdager.

Forklaringsvariablene

Spørreundersøkelsen inneholder spørsmål knyttet til opplevelser av jobben, holdninger, normer og personlighet. Det er brukt «Likert-skala» med svaralternativer fra 1 til 5 for alle spørsmålene som ligger til grunn for forklaringsvariablene. *Tabell 1* viser en oversikt over forklaringsvariablene som blir brukt i regresjonene, hvilke spørsmål de er basert på, svaralternativene for hvert spørsmål og kildene spørsmålsformuleringene eventuelt er inspirert av. Der ingen kilde er oppgitt er spørsmålene våre egne. Alle variablene i spørreundersøkelsen har blitt standardiserte slik at gjennomsnittet er null og standardavviket er én, etter formen

$\frac{x - \text{gjennomsnitt}(x)}{\text{standardavvik}(x)}$. Der en variabel består av flere spørsmål fra spørreundersøkelsen, har disse variablene først blitt summert, deretter standardisert. For eksempel:

$$x_{sum} = x1 + x2 + x3$$

$$x_{sum_standardisert} = \frac{x_{sum} - \text{gjennomsnitt}(x_{sum})}{\text{standardavvik}(x_{sum})}$$

Spørsmålene som ligger til grunn for forklaringsvariablene er i all hovedsak basert på undersøkelser andre forskere har utført, og er beskrevet i *Tabell 1*. En del av spørsmålene er knyttet til opplevelsen av jobben. For eksempel spør vi om man er fornøyd med ledelsen og man har det hyggelig med sine kolleger. Her håper vi å fange opp trivsel på jobb, noe vi tror kan redusere sykefraværet. Det er også to spørsmål om stress: stress på jobb og problemer med å koble av når man kommer hjem. Vi tror stress eller økt stress over tid kan føre til høyere sykefravær. Vi har også spørsmål om motivasjon, og skiller her mellom «indre», f.eks. meningsfulle oppgaver, og «ytre», f.eks. pengedrevet, motivasjon. Vi tror at det å være lite motivert kan føre til høyere sykefravær. Videre er det en lang rekke spørsmål om respondentens holdninger til arbeid, likestilling, snylting, velferdsordninger og sykefravær. Det er også spørsmål om hvordan man oppfatter arbeidsnormene på sin arbeidsplass, ved at man blir spurt om hva man tror er kollegers holdninger til sykefravær i ulike sammenhenger. Til slutt forsøker vi å måle noe sentrale personlighetstrekk, som konkurranseappetitt, risikopreferanser og bekymring. Spesielt risiko har vi forhåpninger om at skal kunne forklare kjønnsforskjellen i sykefravær. Vi vet fra andre studier at kvinner gjerne er mindre risikovillige enn menn, og det kan tenkes at dette gjør at kvinner lettere tar en sykedag fremfor å ta sjansen på å gå på jobb dersom de kjenner at de er ferd med å bli syke.

Tabell 1: Oversikt over forklaringsvariablene. Tabellen viser hvilke spørsmål i spørreundersøkelsen forklaringsvariablene er basert på, samt svaralternativene.

Kategori	Variabel	Spørsmål i spørreundersøkelsen	Svaralt. 1	Svaralt. 5	Kilder
Personlighet	Konkurransesjette	Liker du å konkurrere?	Dårlig	Godt	
		Liker du tipping/pengespill?	Dårlig	Godt	
	Risikopreferanser	Liker du å ta sjanser (risiko)?	Dårlig	Godt	
		Syklar du uten hjelm?	Aldri	Alltid	
Bekymring	Bekymrer du deg?	Aldri	Alltid		
Opplevelse av jobben	Tilfreds på jobb	Jeg er fornøyd med ledelsen på arbeidsplassen min	Uenig	Enig	Hansen and Andersen (2008)
		Jeg har det hyggelig sammen med kollegaene mine	Uenig	Enig	
	Stress på jobb	Jeg stresser ofte på jobb	Uenig	Enig	Hansen and Andersen (2008)
	Kobler ikke av	Jeg greier ikke koble av når jeg har fri	Uenig	Enig	Hansen and Andersen (2008)
	Indre motivasjon	Jeg liker arbeidsoppgavene mine	Uenig	Enig	Kuvaas and Dysvik (2010)
		Jobben min er meningsfull for meg	Uenig	Enig	
	Jeg blir så oppslukt av jobben at jeg glemmer å se på klokka	Uenig	Enig		
Ytre motivasjon	For at jeg skal legge inn en ekstrainsats på jobben min skal jeg ha betalt for det	Uenig	Enig	Kuvaas and Dysvik (2009)	
Holdninger	Til arbeid	Man må jobbe for å ha et godt liv	Uenig	Enig	Holth (2010)
		Arbeid er en samfunnsplikt	Uenig	Enig	Hansen and Andersen (2008)
		Mennesker som ikke jobber blir late	Uenig	Enig	Holth (2010)
	Til arbeid for penger	Arbeid er bare en måte å tjene penger på	Uenig	Enig	Hansen and Andersen (2008)
	Til hjemmeværende	Å være hjemmeværende er like bra som lønnet arbeid	Uenig	Enig	Holth (2010)
	Til likestilling	Menn bør ta like mye ansvar som kvinner for hus og barn	Uenig	Enig	Holth (2010)
		En yrkesaktiv mor kan ha et like nært og godt forhold til sine barn som en mor som ikke arbeider	Uenig	Enig	
	Til snylting	Å ikke lete etter jobb mens man får arbeidsledighetstrygd (dagpenger)	Galt	Greit	Holth (2010)
		Å snyte på skatten	Galt	Greit	
		Å kjøpe tjenester svar	Galt	Greit	
Å snike på buss, trikk eller tog		Galt	Greit		
Til velferdsordninger	Vi betaler altfor mye skatt	Galt	Greit		
	Altfor mange misbruker trygdeordningene våre	Galt	Greit		
	Arbeidstakere burde bli trukket i lønn når de er syke	Galt	Greit		

Holdninger	Til sykefravær	Hva synes du om å være borte fra jobben med sykefravær (egenmeldt)...			Holth (2010)Holth (2010) Dahl et al. (2007), Hansen and Andersen (2008)
		...hvis man er forkjølet med litt feber	Galt	Greit	
		...hvis man føler seg dårlig etter å ha drukket mye alkohol kvelden før	Galt	Greit	
		...hvis man har sovet for lite de siste nettene	Galt	Greit	
		...hvis man har vondt i ryggen når man våkner om morgenen	Galt	Greit	
		...hvis man føler ubehag på grunn av stress på jobben	Galt	Greit	
		...hvis man blir mobbet på arbeidsplassen	Galt	Greit	
		...hvis man er gravid og kvalm	Galt	Greit	
Normer	Sykefravær	Hva tror du de fleste andre på din arbeidsplass synes om å være borte fra jobben med sykefravær (egenmeldt)...			
		...hvis man er forkjølet med litt feber	Galt	Greit	
		...hvis man føler seg dårlig etter å ha drukket mye alkohol kvelden før	Galt	Greit	
		...hvis man har sovet for lite de siste nettene	Galt	Greit	
		...hvis man har vondt i ryggen når man våkner om morgenen	Galt	Greit	
		...hvis man føler ubehag på grunn av stress på jobben	Galt	Greit	
		...hvis man blir mobbet på arbeidsplassen	Galt	Greit	
		...hvis man er gravid og kvalm	Galt	Greit	

Kontrollvariablene

I regresjonene kontrollerer vi for flere variable som kan være korrelert med holdningsvariablene (forklaringsvariablene) våre og sykefraværet. Disse kontrollvariablene er demografiske kjennetegn som alder, utdanning, innvandrerbakgrunn, om respondenten bor alene, om respondenten har barn og om respondenten er student. Videre kontrollerer vi for variable knyttet til arbeidssituasjonen til respondentene: om respondenten har en annen jobb i tillegg, om respondenten er sjef eller teamleder, om respondenten har en fast stilling og hvilken av de to bydelene respondenten jobber i.

2.3 Utvalget – frafall og representativitet

Frafall

Totalt var det 284 personer som svarte på spørreskjemaene. Av disse er det 29 respondenter vi ikke kan identifisere fordi de ikke har oppgitt sitt korrekte ansattnummer, eller fordi de av ulike årsaker ikke er registrert i personalregisteret til bydelene i utvalget. Videre har vi valgt å ta ut ansatte som kun jobber ekstravakter fra utvalget. Grunnen er at det er vanskelig å få et riktig mål på fravær for denne gruppen; vi kan ikke med sikkerhet si hvor mye en ekstravakt skulle ha jobbet hvis han eller hun ikke var blitt syk. Dette betyr at vi ender opp med et endelig utvalg på 226 personer, der vi har data både fra spørreundersøkelsen og fra arbeidsgiver.

Svarprosent

Da spørreundersøkelsen ble gjennomført var det tilsammen 462 ansatte i avdelingene¹. Det endelige utvalget presentert over gir dermed en svarprosent på 50 prosent. Når bare halvparten av de som er invitert til å delta i en studie deltar, er manglende representativitet en mulig bekymring. I dette tilfellet er det avdelinger med turnus som trekker svarprosenten ned, ettersom en lavere andel av de ansatte på disse avdelingene nødvendigvis er på jobb samtidig. Møtene der spørreundersøkelsen ble presentert og besvart ble avholdt på tider der hvor flest mulig i avdelingen skulle ha anledning til å møte, og ettersom det er noe tilfeldig hvem som hadde vakt og ikke da møtene ble avholdt, er faren for seleksjon lavere.

For å finne ut om respondentene er en selektert gruppe når det kommer til sykefravær, har vi fått oppgitt det totale antallet fraværsdager for alle de ansatte i den ene bydelen² i 2014. I *Tabell 2* sammenligner vi antallet fraværsdager for de som har besvart spørreundersøkelsen fra denne bydelen med det totale antallet fraværsdager i 2014 for alle ansatte i denne bydelen, også de som ikke har besvart undersøkelsen. Vi sammenligner det totale antall fraværsdager, ikke sykefraværsraten, ettersom vi ikke er i stand til å regne ut nevneren for de ansatte som ikke er i utvalget.

¹ Ekstravakter kommer i tillegg.

² Den andre bydelen hadde ikke kapasitet til å gi oss disse opplysningene.

Tabell 2: Antall fraværsdager i 2014 for respondentene (R), for hele målgruppen (M), og respondentenes fravær i prosent av målgruppens fravær, for henholdsvis kvinner, menn og begge kjønn

Dager	Kvinner			Menn			Begge kjønn		
	R	M	%	R	M	%	R	M	%
Egenmelding	187,0	414	45 %	132,0	274	48 %	319,0	388	46 %
Sykmelding	1144,6	2838,8	40 %	301,8	1040,4	29 %	1446,4	3879,2	37 %
Totalt sykefravær	1331,6	3252,8	41 %	433,8	1314,4	33 %	1765,4	4567,2	39 %
Antall personer	62	129	48 %	33	66	50 %	95	195	49 %

Utvalget vårt består av halvparten av de ansatte i målgruppen. Uten noe seleksjon skulle vi dermed forvente at sykefraværet til utvalget utgjør om lag halvparten av sykefraværet i målgruppen. Som vist i *Tabell 2* utgjør fravær med egenmeldinger ikke langt fra halvparten av det egenmeldte sykefraværet både for menn og kvinner i utvalget, mens sykmeldinger fra lege utgjør 40 prosent for kvinner og 29 prosent for menn. Det er med andre ord noe seleksjon, spesielt er sykmeldte menn noe underrepresentert. Det er ikke unaturlig at våre respondenter har noe lavere fravær enn de ansatte totalt sett, spesielt når det gjelder legemeldt sykefravær, siden sykmeldte ikke er på jobb og dermed ikke var tilstede da vi møtte de ansatte med spørreskjemaene. Alle sykmeldte fikk likevel mulighet til å svare på spørreundersøkelsen ved at vi oppfordret alle avdelingsledere til å sende spørreskjemaet hjem til alle sykmeldte.

Representativitet

For å vurdere i hvilken grad utvalget vårt er representativt for en sammenlignbar yrkesgruppe på landsbasis, sammenligner vi sykefraværet i utvalget med gjennomsnittlig sykefravær i næringen *Helse- og sosialtjenester* på landsbasis. Kolonne (1) i *Tabell 3* viser den totale sykefraværsraten, egenmeldingsraten og sykmeldingsraten i utvalget vårt, fordelt på kjønn. Ratene i kolonne (2) er hentet fra SSB.no og viser fraværsratene i næringen *Helse- og sosialtjenester* på landsbasis.

Tabell 3: Sykefraværstrater fordelt på kjønn, i prosent.

	Utvalget		Fra SSB.no, Helse- og sosial- tjenester	
	Menn	(1) Kvinner	Menn	(2) Kvinner
Sykefraværstraten – totalt sykefravær (%)	6,42	8,18	6,11	9,84
Egenmeldingsraten (%)	1,55	1,24	1,2	1,35
Sykemeldingsraten (%)	4,90	6,95	4,9	8,45
N	72	154		

Tabell 3 viser at kvinnene i utvalget har et lavt fraværnivå sammenlignet med sektoren på landsbasis. Særlig er sykemeldingsraten for kvinnene lav. Samtidig er egenmeldingsraten for mennene i utvalget vårt høy sammenlignet med gjennomsnittet for helse- og sosialtjenester på landsbasis.

Om utvalget

Tabellen under viser ulike karakteristikk ved det endelige utvalget respondenter. Blant respondentene var det 154 kvinner og 72 menn, som gir en kvinneandel på 68 prosent. Gjennomsnittsalderen blant respondentene er 43 år. 89,4 prosent hadde en arbeidskontrakt med bydelen i både 2013 og 2014. De resterende hadde arbeidskontrakt med bydelen bare i 2014, da spørreundersøkelsen ble gjennomført. 51,8 prosent hadde minst noe høyskole- eller universitetsutdanning. Av respondentene hadde 27,2 prosent innvandrerbakgrunn. 10,3 prosent var studenter i tillegg til arbeidet i bydelen, og 14 prosent hadde en annen jobb i tillegg til stillingen i bydelen. 39,5 prosent av respondentene bodde alene, og 34,1 prosent hadde barn.

Tabell 4: Beskrivelse av utvalget

	Menn	Kvinner	Alle
Gjennomsnittsalder (år)	44	43	43
Kontrakt i både 2013 og 2014	83,3 %	92,2 %	89,4 %
Universitets/høyskoleutdanning	50 %	52,6 %	51,8 %
Innvandrerbakgrunn	31 %	25,5 %	27,2 %
Student	12,5 %	9,3 %	10,3 %
Annen jobb	17,1 %	12,5 %	14 %
Bor alene	45,1 %	36,9 %	39,5 %
Har barn	46,5 %	28,2 %	34,1 %
N	72	154	226

Tabell 4 avdekker noen ulikheter mellom kvinner og menn i utvalget vårt. Andelen med barn er signifikant forskjellig mellom kjønnene, med et signifikansnivå på én prosent.

3 EMPIRISK TILNÆRMING

For at holdninger, normer og preferanser skal kunne forklare kjønnsforskjellen i sykefravær må det være kjønnsforskjeller i disse variablene. Vi undersøker dette i *Tabell 5* der vi sammenligner gjennomsnittlige svar for menn og kvinner, samt korrelerer disse med sykefravær. Den videre analysen bygger på en multivariat regresjonsmodell som beskrevet i (1), der D er ulike spørsmål om holdninger, normer og preferanser, mens X beskriver ulike individkjennetegn som beskrevet i del 2.2 over.

$$(1) Y_{it} = \alpha_o + \alpha_k Kvinne + \sum_{j=1}^J \beta_j D_{ij} + \sum_{k=1}^K \gamma_k X_{ij} + u_{it}$$

Analysen bygger helt enkelt på å studere hvorvidt kjønnsforskjellen, målt ved α_k , endres av å inkludere spørsmålene om holdninger, normer og preferanser. Resultatene er presentert i *Tabell 6*.

Som nevnt over har de ulike respondentene ulike antall avtalte dagsverk. For personer som for eksempel kun har hatt 30 avtalte dagsverk kan tilfeldigheter få langt større betydning for sykefraværet enn for personer med f.eks. 300 avtalte dagsverk. Med andre ord, fraværsinformasjonen fra personer med mange avtalte dagsverk er langt mer pålitelig enn tilsvarende informasjon fra dem med få. For å ta hensyn til dette vekter vi hver persons observasjoner med antall avtalte dagsverk. Vår observasjonsenhet er derfor avtalte dagsverk og modellen er som om vi hadde hatt gjentakende dikotome utfall for hver person tilsvarende antall dagsverk. Siden spørsmålene om holdninger kun er målt én gang må vi da justere standardfeilene for dette, noe vi gjør ved å benytte klyngerobuste standardfeil³ for individ i STATA. I tilfeller der hvor respondenter ikke har svart på ett eller flere enkeltspørsmål, har vi behandlet manglende svar ved å sette dem til gjennomsnittet for utvalget. Der vi har manglende svar på viktige kontrollvariabler, har vi kontrollert for dette i regresjonene.

Avslutningsvis tester vi også muligheten for at menn og kvinner kan ha ulike «effekter» av spørsmålene og forklaringsvariablene, og om en slik fleksibel modell er i stand til å forklare kjønnsforskjellene. Denne modellen er beskrevet i (2), og resultatene presenteres i *Tabell 7*.

³ Standardfeil som tar høyde for korrelasjonen innen individ.

$$(2) Y_{it} = \alpha_o + \alpha_k Kvinne + \sum_{j=1}^J \beta_j D_{ij} + \sum_{j=1}^J \delta Kvinne_j D_{ij} + \sum_{k=1}^K \gamma_k X_{ij} + u_{it}$$

4 RESULTATER

Hvis holdninger, normer eller preferanser skal kunne bidra til å forklare kjønnsforskjellen i sykefravær, må menn og kvinner være ulike. I *Tabell 5* rapporterer vi først gjennomsnittskjennetegn for menn og kvinner, med fokus på om en eventuell forskjell er statistisk signifikant.⁴

⁴ Variablene i *Tabell 5* er basert på ett eller flere spørsmål som omhandler den samme temakategorien fra spørreundersøkelsen, som vist i *Tabell 1*. Gjennomsnittsverdier for henholdsvis menn og kvinner for hvert av enkeltspørsmålene som variablene bygger på er gjengitt i *Tabell 8* i appendiks.

Tabell 5: Gjennomsnittsverdier for forklaringsvariablene og koeffisienter fra bivariate regresjoner.

Kategori	Variabel	(1)			(2)		
		Menn	Kvinner	Diff.	Totalt sykefravær	Egenmelding	Sykmelding
		Gjennomsnitt			Koeffisienter fra bivariate regresjoner		
Personlighet	Konkurransesjette	0.143	-0.067	0.210	0.523	0.005	0.528
	Risikopreferanser	0.069	-0.032	0.101	-0.583	0.054	-0.632
	Bekymring	-0.244	0.114	-0.358**	0.219	0.036	0.182
Opplevelser av jobben	Tilfreds på jobben	-0.042	0.020	-0.062	-0.553	-0.050	-0.503
	Stress på jobb	-0.046	0.021	-0.067	0.212	-0.022	-0.181
	Kobler ikke av	-0.033	0.016	-0.049	1.229**	-0.006	1.223**
	Indre motivasjon	-0.268	0.125	-0.393***	0.044	-0.268***	0.308
	Ytre motivasjon	0.064	-0.030	0.094	0.261	0.118	0.147
Holdninger	Til arbeid	-0.131	0.061	-0.192	0.297	-0.019	0.310
	Til arbeid for penger	0.269	-0.126	0.395***	0.162	0.248***	-0.079
	Til hjemmeværende	-0.019	0.009	-0.028	-1.131*	-0.184**	-0.954*
	Til likestilling	-0.401	0.188	-0.589***	-0.258	-0.256***	-0.007
	Til snylting	0.252	-0.118	0.370***	0.804	0.115	0.701
	Til velferdsordninger	-0.032	0.015	-0.047	0.328	0.151*	0.180
	Til sykefravær	0.104	-0.048	0.152	0.745	0.314***	0.433
Normer	Sykefravær	0.062	-0.029	0.091	-0.170	0.147*	-0.315

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$. Standardfeilene er klyngerobuste på individnivå.

Variablene er standardisert som beskrevet over. Kolonnene under (1) viser at

- kvinnene er mer bekymret enn mennene
- kvinnene oppgir å ha en sterkere indre motivasjon for sitt arbeid enn det mennene oppgir å ha
- kvinnene har holdninger i retning av sterkere likestilling enn det mennene har

- det er signifikante forskjeller i holdninger til arbeid for penger og til snylting mellom kjønnene
- mennene ser i større grad på arbeidet sitt som kun en måte å tjene penger på enn det kvinnene gjør
- mennene synes i større grad at det er greit å snylte på storsamfunnet ved for eksempel å unnlate å betale skatt eller snike på kollektivtrafikk
- kjønnene oppgir like risikopreferanser og konkurranseappetitt

Tidligere forskning har, ved hjelp av økonomiske lab eksperimenter, avdekket at det er forskjeller i preferansene til menn og kvinner. I følge en oversiktsartikkel av Croson and Gneezy (2009) er kvinner mindre glad i både risiko og konkurranse enn menn. Studiene disse resultatene bygger på benytter deltagere rekruttert blant studenter eller fra den generelle befolkningen. I følge Croson and Gneezy (2009) viser andre studier som har sett på risikopreferansene til en mer selektert gruppe, ledere, derimot ingen forskjell i risikopreferanser mellom menn og kvinner, noe som kan tyde på seleksjon inn i lederjobber.

Vår studie sammenligner også kvinner og menn med samme type jobber, og vi finner ingen kjønnsforskjell i verken risikopreferanser eller konkurranseappetitt blant menn og kvinner. Utvalget vårt er fra en sektor med overvekt av kvinnelige ansatte, og det kan være at denne sektoren tiltrekker seg kvinner og menn med samme type risikopreferanser og konkurranseappetitt. Det kan også skyldes at de enkle spørsmålene om risiko og konkurranse i spørreundersøkelsen vår ikke fanger opp risikopreferanser og konkurranseappetitt like godt som betalte lab-eksperimenter.

Det er ikke nok at kvinner og menn er forskjellige. For at ulike holdninger eller prioriteringer mellom kjønnene skal kunne forklare den observerte forskjellen i sykefravær mellom kjønnene, må disse holdningene eller prioriteringene ha noe å si for sykefraværet. Når kvinner og menn er ulike på områder som ikke har sammenheng med fravær på jobben, kan ikke kjønnsforskjeller langs disse dimensjonene ha noen som helst forklaringskraft.

Kolonne (2) i *Tabell 5* gjengir tre sett av regresjonskoeffisienter for henholdsvis totalt, egenmeldt og legemeldt sykefravær. Hvert tall er fra en regresjon av ett enkelt kjennetegnet på

fraværsålet. Koeffisientene i disse regresjonene kan tolkes som endringer i sykefraværsandelen for ett standardavviks endring i variabelen, hvor positive verdier impliserer en økning og negative verdier impliserer en reduksjon i sykefraværsandelen. For eksempel har variabelen «Kobler ikke av» en koeffisient på 1,229. Tolkningen av dette er at ett standardavviks økning i svaret på spørsmålet «Jeg greier ikke å koble av når jeg har fri» går sammen med en økning i sykefraværsandelen på 1,2 prosentpoeng.

For totalt sykefravær er det kun to variable som samvarierer signifikant med fraværet. Ansatte som ikke klarer å koble av (fra jobb) når de har fri har høyere fravær enn andre, og de som mener at det å være hjemmeværende er like bra som lønnet arbeid er sjeldnere borte fra jobb grunnet sykdom.

En nærmere kikk på mønstre for ulike typer fravær viser at spørreundersøkelsen ser ut til å være best til å fange opp variasjon i egenmeldt fravær. Vi ser at høyere grad av indre motivasjon er assosiert med lavere egenmeldt fravær. Også det å synes at det er like bra å være hjemmeværende som i lønnet arbeid, og å mene at menn og kvinner skal være likestilte når det gjelder hjem og barn, går sammen med lavere egenmeldt fravær. Derimot er det å mene at det i stor grad er greit å være borte fra arbeidet ved ulike plager (variabelen *holdninger til sykefravær*) assosiert med høyere egenmeldt fravær. Det er også holdningen om at arbeid kun er en måte å tjene penger på.

Når det gjelder fravær med sykmelding fra lege ser vi at det å ikke klare å koble av fra jobben er assosiert med høyere fravær med sykmelding. Som nevnt over vil ett standardavviks økning i denne variabelen gå sammen med 1,2 prosentpoeng høyere sykefravær.

Mange av holdningene og personlighetstrekkene i undersøkelsen henger sammen. Så selv om ett enkelt kjennetegn samvarierer med sykefraværet kan det fort skyldes en spurios sammenheng. For å vurdere den samlede betydningen av kjennetegnene estimerer vi en modell som inkluderer alle forklaringsvariablene samt kontrollvariablene.

Tabell 6: Multivariate regresjoner på total sykefravær, egenmeldt sykefravær og legemeldt sykefravær

Kategori		Totalt sykefravær		Egenmelding		Sykmelding	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Kjønn	Kvinne	2.046	2.696	-0.254	-0.133	2.286*	2.823*
Personlighet	Konkurransesjette		0.950		0.018		0.943
	Risikopreferanser		-1.378*		0.074		-1.460**
	Bekymring		0.005		0.100		-0.095
Opplevelse av jobben	Tilfreds på jobben		-1.605**		0.055		-1.660**
	Stress på jobb		-0.864		-0.092		-0.786
	Kobler ikke av		1.720***		-0.051		1.776***
	Intern motivasjon		0.451		-0.169*		0.609
	Ekstern motivasjon		-0.056		0.037		-0.102
Holdninger	Til arbeid		-0.692		-0.209**		-0.496
	Til arbeid for penger		1.083*		0.131		0.957
	Til hjemmeværende		-1.216**		-0.265***		-0.958
	Til likestilling		0.846		-0.032		0.886
	Til snylting		1.905		-0.129		2.038
	Til sykefravær		0.848		0.143		0.703
	Til velferdsordninger		-0.278		0.137		-0.416
Normer	Sykefravær		-0.422		0.018		-0.439
	Konstantledd	-1.534	-2.026	2.541***	2.508***	-4.011	-4.441
	Kontrollvariable	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
	R ²	0.141	0.214	0.128	0.195	0.140	0.214
	N (persondager)	104229	104229	104229	104229	104229	104229

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$. Standardfeilene er klyngerobuste på individnivå.

I Tabell 6 viser vi koeffisienter fra regresjon (1) på den totale sykefraværshraten (kolonne 1 og 2), den egenmeldte sykefraværshraten (kolonne 3 og 4) og den legemeldte sykefraværshraten (kolonne 5 og 6). I kolonne 1, 3 og 5 viser koeffisienten når kun dummy-variabelen *Kvinne* inkluderes i regresjonen, mens alle variablene inkluderes i kolonne 2, 4 og 6.

La oss først se nærmere på det totale sykefraværet. Den øverste linjen viser forskjellen i sykefravær mellom kvinner og menn. Kvinnene har 2,05 prosentpoeng høyere fravær, kolonne (1), men denne forskjellen kan ikke avvises som tilfeldig (er ikke statistisk signifikant). I denne regresjonen har vi tatt hensyn til at kvinner og menn har ulik alder og utdanning, og at en ulik andel kvinner og menn bor alene, har barn, er studenter, har innvandrerbakgrunn, er leder eller teamleder, har fast stilling og bor i hver av bydelene.

Kolonne (2) viser koeffisienten for *Kvinne* (dvs. kjønnsforskjellen) når alle de andre variablene inkluderes i regresjonen. Dersom kjønnsforskjellen i sykefravær kan forklares av variablene for holdninger, normer eller preferanser, forventer vi at koeffisienten for *Kvinne* reduseres når disse variablene inkluderes. Det er ikke tilfelle. Koeffisienten for *Kvinne* blir faktisk større ettersom den øker med omkring 0,6 prosentpoeng for det totale sykefraværet, jfr differansen fra kolonne (2) til (1). Det betyr at forklaringsvariablene våre ikke kan forklare *forskjellen* i sykefraværet mellom menn og kvinner. Flere av variablene har betydning for sykefravær, selv om de ikke kan forklare kjønnsforskjellen i sykefraværet. De som oppgir å like risiko, de som trives på jobb og de som er positive til hjemmевærende har mindre sykefravær, mens de som ikke klarer å koble av fra jobben har mer sykefravær.

Når det gjelder egenmeldt sykefravær ser vi at kvinner faktisk har lavere egenmeldt sykefravær enn menn, når man kontrollerer for kjennetegn som alder, utdanning, bo- og familiesituasjon og innvandrerbakgrunn, se kolonne (3). Men denne forskjellen er ikke signifikant, og også denne forskjellen blir mindre når vi tar hensyn til de andre kjennetegnene, jfr. kolonne (4). Det er tre av variablene som er signifikante på ett-prosentnivå: intern motivasjon, holdninger til arbeid og holdninger til hjemmевærende. De med høy indre motivasjon, de med positive holdningene til arbeid og de som er positive til å være hjemmевærende, har alle lavere egenmeldt sykefravær.

I det legemeldte sykefraværet ser vi en signifikant kjønnsforskjell. Kvinnene har 2,8 prosentpoeng høyere sykefraværsrate enn mennene. Når det gjelder sykmeldinger fra lege ser vi at de som er tilfredse med jobben sin og de som er glad i risiko har mindre sykefravær, mens de som ikke greier å koble av fra jobben når de har fri har mer sykefravær. Ingen av holdningsvariablene slår ut på legemeldt sykefravær. Selv om kvinnene har høyere legemeldt fravær finner vi ingen tegn til at denne forskjellen kan spores tilbake til ulike holdninger, personlighetstrekk eller opplevelser av jobben. Snarere tvert imot. Når vi sammenligner kvinner

og menn som er like langs disse dimensjonene øker kjønnsforskjellen i legemeldt fravær med omlagt 0,6 prosentpoeng.

I analysene over har vi antatt at holdninger, og de andre forklaringsvariablene våre, påvirker kvinner og menn likt, dvs. at koeffisientene er like for menn og kvinner. Det kan imidlertid være slik at samme holdning har ulik påvirkning på sykefraværet til henholdsvis menn og kvinner, og på den måten kan forklare kjønnsforskjellen i sykefravær. For å undersøke dette har vi kjørt regresjon (2) hvor vi i tillegg til variablene i *Tabell 6* også har inkludert interaksjonseffekter mellom hver av forklaringsvariablene og variabelen *Kvinne*.⁵ Interaksjonsleddet *holdninger/prioriteringer*Kvinne* kontrollerer da for effekten på sykefravær av de ulike holdningene og prioriteringene for kvinner sammenliknet med menn.

Resultatene fra regresjoner med interaksjonseffekter mellom forklaringsvariablene og *Kvinne* tyder på at holdninger kan påvirke sykefraværet til menn og kvinner ulikt, men datamaterialet vårt er for lite til at vi tør feste lit til enkeltkoeffisienter når så mange høyresidevariabler inkluderes. I *Tabell 7* viser vi derfor kun koeffisienten for *Kvinne*, dvs. kjønnsforskjellen, fra regresjoner med og uten interaksjonseffekter.

Tabell 7: Regresjonskoeffisienten til variabelen Kvinne for total sykefraværsrate, egenmeldt sykefraværrate og legemeldt sykefraværsrate.

Kjønnsforskjell (koeffisient for <i>Kvinne</i>)	(1)	(2)	(3)
Total sykefraværsrate	2,046 (1,305)	2,696 (1,688)	2,569* (1,476)
Egenmelding	-0,254 (0,200)	-0,133 (0,190)	-0,052 (0,154)
Sykmelding	2,286* (1,303)	2,823* (1,700)	2,618* (1,486)
R²			
Total sykefraværsrate	0,141	0,214	0,267
Egenmelding	0,128	0,194	0,267
Sykmelding	0,140	0,214	0,264
Kontrollvariable	JA	JA	JA
Holdninger/prioriteringer		JA	JA
Holdninger/prioriteringer*Kvinne			JA
N (persondager)	104 229	104 229	104 229

* p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01. Standardfeil i parentes.

⁵ Disse interaksjonsvariablene er reskalert slik at de for kvinner har gjennomsnitt lik 0, for at vi skal kunne tolke koeffisienten for kvinne direkte.

I *Tabell 7* korresponderer koeffisientene presentert i første linje i kolonne (1) og kolonne (2) med resultatene vist i *Tabell 6* kolonne (1) og (2). I kolonne (3) ser vi at estimatet for kjønnsforskjellen i total sykefravær rate ikke endrer seg nevneverdig når forklaringsvariablene interageres med *Kvinne*.

Også for egenmeldt sykefravær og sykmeldinger ser vi at det å inkludere interaksjonseffekter ikke endrer nevneverdig på koeffisienten for *Kvinne*. Selv om det kan være at holdninger påvirker sykefraværet til menn og kvinner ulikt, ser det likevel ikke ut til at det kan forklare forskjellen i sykefraværet mellom menn og kvinner⁶.

5 DISKUSJON

I denne studien har vi gjennom en spørreundersøkelse målt holdninger, normer og preferanser. Dette er variabler og kjennetegn som ikke er lett tilgjengelige for forskere, da de ikke er registrert i offentlige registre, og er dermed normalt sett uobserverte for forskere som bruker kvantitative metoder. Vi har koblet disse holdningsvariablene sammen med detaljerte fravær data for å undersøke om ulikheter i holdninger og preferanser mellom kjønnene kan forklare hvorfor kvinner i snitt har høyere sykefravær enn menn. Vår undersøkelse gir ingen holdepunkter for å si at kjønnsforskjellen i sykefravær er knyttet til den type holdninger, normer og preferanser som vi har målt i vår spørreundersøkelse.

Selv om resultatene fra denne studien ikke gir holdepunkter for å si at kjønnsforskjellen i sykefravær kan knyttes til holdninger, kan vi ikke utelukke at holdninger kan forklare noe av kjønnsforskjellen i sykefravær. Det finnes flere mulige innvendinger mot metoden og de valgene som er tatt i denne studien. Det kan for eksempel være at yrkesgruppene i utvalget vårt er forskjellig fra andre yrkesgrupper, og at resultatene ville sett annerledes ut dersom vi hadde valgt å studere en annen eller flere yrkesgruppe(r).

Andre mulige innvendinger er at utvalget for studien er for lite til å klare å avdekke sammenhengen, at respondentene ikke rapporterer sine sannferdige holdninger, eller at spørsmålene i spørreundersøkelsen ikke greier å fange opp de holdningene de er ment å fange

⁶ Vi har også forsøkt å interagere kontrollvariablene med *Kvinne*. Konklusjonen over står seg: kjønnsforskjellen i sykefravær endrer seg ikke vesentlig når kontrollvariablene interageres med *Kvinne*.

opp. Dette kan vi ikke utelukke, men siden vi ser en sammenheng mellom flere av variablene i vår studie og sykefraværet, tror vi at vi har greid å måle holdninger som er av betydning for sykefravær. Vi kan likevel ikke utelukke at det er andre forhold enn dem vi har dekket i vår undersøkelse som har betydning for kjønnsforskjellen i sykefraværet.

Flere av spørsmålene ser ut til å kunne forklare noe av sykefraværet, men det er små kjønnsforskjeller i svarene. Dersom problemet er at vi ikke måler holdningene godt nok, burde kjønnsforskjellen i sykefravær likevel reduseres, men reduseres mindre enn dersom vi målte holdningene godt. Vi finner i stedet at ved å inkludere holdninger og preferanser øker den estimerte kjønnsforskjellen i sykefraværet.

Våre funn, tatt på største alvor, betyr at om en tar en representativ mann og kvinne, fra samme jobb, med samme alder, utdanning m.m., og med samme holdninger/preferanser, er kvinnen 2,7 prosentpoeng mer sykmeldt enn mannen, av årsaker vi ikke kjenner. Denne undersøkelsen peker derfor i retning av at kvinner, av en eller annen grunn, har en større morbiditet eller sårbarhet for helseplager enn menn. Vår undersøkelse sier derimot ingenting om hvorfor dette skulle være tilfellet. Undersøkelsen føyer seg i så måte inn i det som ofte omtales som «the morbidity and mortality paradox»; at kvinner er oftere syke, men samtidig lever lengre enn menn (se for eksempel (SSB, 2010) og Hernæs (2014)).

6 KONKLUSJON

Studien viser at menn og kvinner til dels er ulike når det gjelder holdninger, normer og preferanser. Disse viser seg også å samvariere med sykefravær. For eksempel har kvinner signifikant høyere indre motivasjon enn menn, og indre motivasjon er i tillegg negativt korrelert med egenmeldt sykefravær. I sum er likevel forskjellene mellom kjønnene og samvariasjon med sykefravær altfor små til at holdninger, normer og preferanser bidrar til å forklare kjønnsforskjellen i sykefravær. Snarere tvert imot – når vi sammenligner menn og kvinner med et likt sett av holdninger, normer og preferanser, er kjønnsforskjellen litt større enn om vi ser bort fra dem. Vår undersøkelse gir dermed ingen holdepunkter for å si at kjønnsforskjellen i sykefravær er knyttet til holdninger, normer og preferanser.

7 REFERANSER

- COOLS, S., MARKUSSEN, S. & STRØM, M. 2015. Family Size and Parents Health. Working paper, Ragnar Frisch Centre for Economic Research.
- CROSON, R. & GNEEZY, U. 2009. Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, 47, 448-474.
- DAHL, S.-Å., HOLMÅS, T. H., SKJERET, F. A. & KJERSTAD, E. 2007. En kartlegging av holdninger til sykefravær i Norden. *SNF-rapport nr. 23/07*.
- HANSEN, C. D. & ANDERSEN, J. H. 2008. Going ill to work – What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science & Medicine*, 67, 956-964.
- HERNÆS, K. H. 2014. *Health at a Glance Europe 2014 – helsetilstanden i Norge og Europa. Stadig mindre forskjell på menns og kvinners levealder* [Online]. Statistisk Sentralbyrå. Available: <http://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/stadig-mindre-forskjell-pa-menns-og-kvinnens-levealder> 2015].
- HOLTH, B. A. 2010. Verdiundersøkelsen 2008. Dokumentasjonsrapport. *Statistisk Sentralbyrå, Notater 47/2010*.
- KUVAAS, B. & DYSVIK, A. 2009. Perceived investment in employee development, intrinsic motivation and work performance. *Human Resource Management Journal*, 19, 217-236.
- KUVAAS, B. & DYSVIK, A. 2010. Permanent employee investment and social exchange and psychological cooperative climate among temporary employees. *Economic and Industrial Democracy*.
- MARKUSSEN, S., RØED, K., RØGEBERG, O. J. & GAURE, S. 2011. The anatomy of absenteeism. *Journal of Health Economics*, 30, 277-292.
- MARKUSSEN, S. & STRØM, M. 2013. The effects of motherhood. Working paper, Ragnar Frisch Centre for Economic Research.
- MASTKAASA, A. & DALE-OLSEN, H. 2000. Do Women or Men Have the Less Healthy Jobs? An Analysis of Gender Differences in Sickness Absence. *European Sociological Review*, 16, 267-286.
- MYKLEBØ, S. & THUNE, O. 2007. Sykefravær og svangerskap. *Arbeid og velferd*, 3.
- NOU 2010. Arbeid for helse. Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren.
- SSB 2010. Sykdom og sunnhet. Kvinner sunne, men oftere syke. In: SENTRALBYRÅ, S. (ed.) *Dette er Kari og Ola. Kvinner og menn i Norge*.
- SSB. 2015. *Statistikkbanken* [Online]. Statistisk Sentralbyrå. Available: www.ssb.no/statistikkbanken.

8 APPENDIKS

Tabell 8: Gjennomsnittssvar for enkeltspørsmålene i spørreundersøkelsen, for menn, kvinner og differansen mellom menn og kvinner.

Kategori	Variabel	Spørsmål	Menn	Kvinner	Diff.
Personlighet	Konkurransesjette	Liker du å konkurrere?	3.222	2.955	0.268
	Risikopreferanser	Liker du tipping/pengespill?	2.236	2.091	0.145
		Liker du å ta sjanser (risiko)?	2.931	3.091	-0.160
		Sykler du uten hjelm?	3.014	2.766	0.248
	Bekymring	Bekymrer du deg?	2.958	3.331	-0.373**
Opplevelse av jobben	Tilfreds på jobben	Jeg er fornøyd med ledelsen på arbeidsplassen min	3.431	3.506	-0.076
		Jeg har det hyggelig sammen med kollegaene mine	4.417	4.442	-0.025
	Stress på jobben	Jeg stresser ofte på jobb	3.056	3.143	-0.087
	Kobler ikke av	Jeg greier ikke koble av når jeg har fri	2.153	2.214	-0.062
	Indre motivasjon	Jeg liker arbeidsoppgavene mine	3.917	4.318	-0.402***
		Jobben min er meningsfull for meg	4.194	4.513	-0.319**
		Jeg blir så oppslukt av jobben at jeg glemmer å se på klokka	2.847	3.032	-0.185
	Ytre motivasjon	For at jeg skal legge inn en ekstrainsats på jobben min skal jeg ha betalt for det	2.722	2.597	0.125

Holdninger	Til arbeid	Man må jobbe for å ha et godt liv	4.125	4.344	-0.219*
		Arbeid er en samfunnsplikt	4.097	4.169	-0.072
		Mennesker som ikke jobber blir late	3.417	3.558	-0.142
	Til arbeid for penger	Arbeid er bare en måte å tjene penger på	2.708	2.195	0.514***
	Til hjemmевærende	Å være hjemmевærende er like bra som lønnet arbeid	2.347	2.383	-0.036
	Til likestilling	Menn bør ta like mye ansvar som kvinner for hus og barn	4.333	4.721	-0.387***
		En yrkesaktiv mor kan ha et like nært og godt forhold til sine barn som en mor som ikke arbeider	3.861	4.338	-0.477***
	Til snylting	Å ikke lete etter jobb mens man får arbeidsledighetstrygd (dagpenger)	1.486	1.305	0.181*
		Å snyte på skatten	1.375	1.221	0.154
		Å kjøpe tjenester svar	1.917	1.649	0.267*
		Å snike på buss, trikk eller tog	1.819	1.539	0.280**
	Til velferdsordninger	Vi betaler altfor mye skatt	2.875	3.078	-0.203
		Altfor mange misbruker trygdeordningene våre	3.528	3.591	-0.063
		Arbeidstakere burde bli trukket i lønn når de er syke	1.792	1.643	0.149
	Til sykefravær	Hva synes du om å være borte fra jobben med sykefravær (egenmeldt)...			
		...hvis man er forkjølet med litt feber	3.583	3.565	0.018
		...hvis man føler seg dårlig etter å ha drukket mye alkohol kvelden før	1.347	1.377	-0.029
		...hvis man har sovet for lite de siste nettene	2.125	1.903	0.222
		...hvis man har vondt i ryggen når man våkner om morgenen	2.694	2.506	0.188
		...hvis man føler ubehag på grunn av stress på jobben	2.611	2.331	0.280
		...hvis man blir mobbet på arbeidsplassen	3.111	3.084	0.027
		...hvis man er gravid og kvalm	3.361	3.253	0.108

Normer	Til sykefravær	Hva tror du de fleste andre på din arbeidsplass synes om å være borte fra jobben med sykefravær (egenmeldt)...			
		...hvis man er forkjølet med litt feber	3.556	3.597	-0.042
		...hvis man føler seg dårlig etter å ha drukket mye alkohol kvelden før	1.778	1.942	-0.164
		...hvis man har sovet for lite de siste nettene	2.375	2.357	0.018
		...hvis man har vondt i ryggen når man våkner om morgenen	3.139	3.058	0.080
		...hvis man føler ubehag på grunn av stress på jobben	3.028	2.896	0.132
		...hvis man blir mobbet på arbeidsplassen	3.333	3.169	0.165
		...hvis man er gravid og kvalm	3.694	3.390	0.305*

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Publikasjoner fra Frischsenteret

Alle publikasjoner er tilgjengelig i Pdf-format på : www.frisch.uio.no

Rapporter

1/2011	Yrkesdeltaking på lang sikt blant ulike innvandrergupper i Norge	Bernt Bratsberg, Knut Røed, Oddbjørn Raaum
1/2012	NAV-refomen: Flere i arbeid – færre på trygd?	Ragnhild Schreiner
2/2012	Privatization of the absenteeism scheme: Experiences from the Netherlands	Julia van den Bemd, Wolter Hassink
1/2013	Til, fra og mellom inntektssikringsordninger – før og etter NAV	Elisabeth Fevang, Simen Markussen, Knut Røed
2/2013	Sluttrapport fra strategisk instituttprogram om pensjonsforskning 2007-2012	Erik Hernæs
2/2014	Sysselsetting blant funksjonshemmede	Ragnhild C. Schreiner, Simen Markussen, Knut Røed
3/2014	Produktivitetsanalyse av Universitets- og Høgskolesektoren 2004 – 2013.	Dag Fjeld Edvardsen, Finn R. Førsum, Sverre A. C. Kittelsen
1/2015	Kan kjønnsforskjellen i sykefravær forklares av holdninger, normer og preferanser?	Karen Hauge, Simen Markussen, Oddbjørn Raaum, Marte Ulvestad

Arbeidsnotater

1/2011	Job changes, wage changes, and pension portability	Erik Hernæs, John Piggott, Ola L. Vestad, Tao Zhang
2/2011	Sickness and the Labour Market	John Treble
1/2012	Dummy-encoding Inherently Collinear Variables	Simen Gaure
2/2012	A Faster Algorithm for Computing the Conditional Logit Likelihood	Simen Gaure
3/2012	Do medical doctors respond to economic Incentives?	Leif Andreassen, Maria Laura Di Tommaso, Steinar Strøm
1/2013	Pension systems and labour supply – review of the recent economic literature	Erik Hernæs

Memoranda

Serien publiseres av Økonomisk institutt, Universitetet i Oslo, i samarbeid med Frischsenteret. Listen under omfatter kun memoranda tilknyttet prosjekter på Frischsenteret. En komplett oversikt over memoranda finnes på <http://www.oekonomi.uio.no/memo/>.

1/2011	Is corporate social responsibility associated with lower wages?	Karine Nyborg, Tao Zhang
16/2011	Who pays for occupational pensions?	Ola L. Vestad
1/2012	Earning Distribution and Labour Supply after a Retirement Earnings Test Reform	Erik Hernæs, Zhiyang Jia
4/2012	Second-best Climate Policy	Michael Hoel
10/2012	Entrepreneurial School Dropouts: A Model on Signalling, Education and Entrepreneurship	Jens Fredrik B. Skogstrøm
16/2012	Cooperation Is Relative: Income and Framing Effects with Public Goods	Kjell Arne Brekke, James Konow, Karine Nyborg
19/2012	Does Retirement Age Impact Mortality?	Erik Hernæs, Simen Markussen, John Piggott, Ola L. Vestad
24/2012	Resource Depletion and Capital Accumulation under Catastrophic Risk: The Role of Stochastic Tresholds and Stock Pollution	Eric Nævdal, Jon Vislie
32/2012	Do Medical Doctors Respond to Economic Incentives?	Leif Andreassen, Maria Laura Di Tomasso, Steinar Strøm
2/2013	Technology Agreements with Heerogeneous Countries	Michael Hoel, Aart de Zeeuw
3/2013	Supply Side Climate Policy and the Green Paradox	Michael Hoel
8/2013	Identifying Age-Cohort-Time Effects, Their Curvature and Interactions from Polynomials: Examples Related to Sickness Absence	Erik Biørn
19/2013	Age-Cohort-Time Effects in Sickness Absence: Exploring a Large Data Set by Polynomial Regression	Erik Biørn
20/2013	Compensated Discrete Choice with Particular Reference to Labor Supply	John K. Dagsvik, Steinar Strøm, Marilena Locatelli
24/2013	Resource Depletion and Capital Accumulation under Catastrophic Risk: Policy Actions against Stochastic Thresholds and Stock Pollution	Eric Nævdal, Jon Vislie
16/2014	Contributing to Public Goods as Individuals versus Group Representatives: Evidence of Gender Differences	Karen Evelyn Hauge, Ole Røgeberg
21/2014	Practical correlation bias correction in two-way fixed	Simen Gaure

	effects linear regression	
22/2014	Labor Supply as a Choice among Latent Jobs: Unobserved Heterogeneity and Identification	John K. Dagsvik, Zhiyang Jia
24/2014	Wages Anatomy Labor Supply of Nurses and a Comparison with Physicians	Leif Andreassen, Maria Laura Di Tommaso, Steinar Strøm



Frischsenteret

Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning er en uavhengig stiftelse opprettet av Universitetet i Oslo. Frischsenteret utfører samfunnsøkonomisk forskning i samarbeid med Økonomisk institutt ved Universitetet i Oslo. Forskningsprosjektene er i hovedsak finansiert av Norges forskningsråd, departementer og internasjonale organisasjoner. De fleste prosjektene utføres i samarbeid mellom Frischsenteret og forskere ved andre norske og utenlandske forskningsinstitusjoner.

**Frischsenteret
Gaustadalléen 21
0349 Oslo
Tlf: 22958810
frisch@frisch.uio.no
www.frisch.uio.no**