

# GRADERT SYKMELDING – ØKT GRADERING, STABIL VARIGHET

Av Jon Petter Nossen og Nina Lysø<sup>1</sup>

## Sammendrag

*Etter forlengelsen av IA-avtalen i 2010 har det vært en forventning om at gradert sykmelding skal føre til redusert varighet av sykefraværene. I denne artikkelen undersøker vi utviklingen i bruken av gradert sykmelding i perioden 2002–2016, med utgangspunkt i sykefravær på over 16 dager. Vi ser blant annet på når i sykefraværet graderingen starter og hvilken sykmeldingsgrad som benyttes, og på hvordan utviklingen i varigheten i perioden henger sammen med endringene i graderingsmønsteret.*

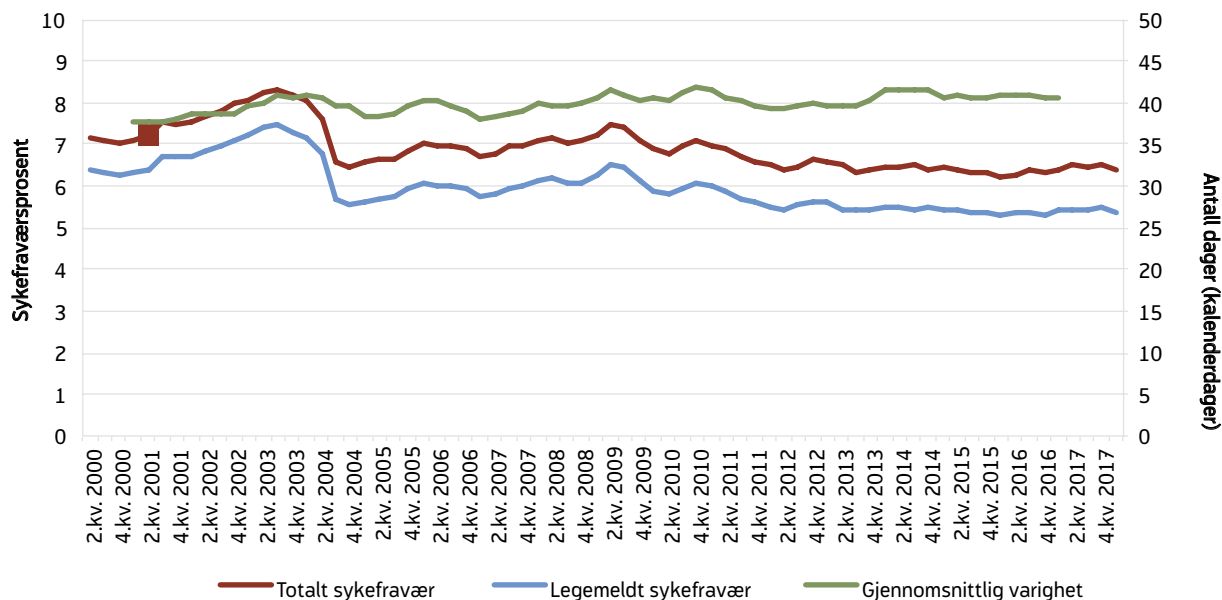
*Andelen med gradert sykmelding er langt på vei fordoblet de siste femten årene, og halvparten av sykepengetilfellene som startet i 2016 var graderte. Veksten var størst fra 2003 til 2005 (13 prosentpoeng), men det var en nesten like stor økning fra 2009 til 2016 (12 prosentpoeng). En fjerdedel går fra gradert til full sykmelding («avgraderes»), og denne andelen har vært nokså stabil i løpet av perioden.*

*Samtidig ser vi at graderingen skjer tidligere i sykefraværet enn før, og at de fleste med gradert sykmelding fikk gradering allerede fra første fraværsdag eller senere i arbeidsgiverperioden på 16 dager. Det har også vært relativt store endringer med hensyn til hvilken sykmeldingsgrad som benyttes. Både høyere og lavere sykmeldingsgrad har blitt vanligere over tid, og i 2016 hadde vel halvparten av de graderte tilfellene en sykmeldingsgrad på 50 prosent, mot 3 av 4 i 2002.*

*Den gjennomsnittlige varigheten av sykepengetilfellene har vært nokså stabil i perioden med økende bruk av gradering. Variasjonen som har vært må sees i sammenheng med konjunktursvingninger i arbeidsmarkedet. Vi finner at sannsynligheten for å bli friskmeldt var lavere i 2016 enn i 2005 de første månedene med sykepenge, men høyere nærmere slutten av sykepengeperioden, samtidig som den gjennomsnittlige varigheten var på samme nivå i de to årene. Vi stiller derfor spørsmål ved om økt bruk av gradering har redusert varigheten av sykefraværene. Tallene utelukker ikke at gradering kan bidra til redusert varighet i en del tilfeller, men det må i så fall også bety at varigheten øker i andre tilfeller. Gradert sykmelding gir imidlertid lavere sykefravær ved at restarbeidsevnen i større grad utnyttes, og innføringen av aktivitetskravet har sannsynligvis ført til færre sykefraværstilfeller.*

.....  
<sup>1</sup> Takk til Ola Thune for tilrettelegging av data blant annet om sykmeldingsgrad.

**Figur 1.** Legemeldt sykefravær og totalt sykefravær (inkl. egenmeldt), sesong- og influensajustert (venstre akse) og gjennomsnittlig varighet av legemeldte sykefravær, glidende gjennomsnitt (høyre akse)<sup>1</sup>



\* Sykefraværprosenten er målt som tapte dagsverk i prosent av avtalte dagsverk. Gjennomsnittlig varighet er målt i kalenderdager og periodisert på det kvartalet hvert sykefravær startet (utarbeides derfor fire kvartaler på etterskudd i forhold til statistikken ellers).

Kilde: SSB og NAV

## Innledning

Gradert sykmelding er et prioritert virkemiddel i arbeidet for å redusere sykefraværet, og det er derfor viktig med kunnskap om hvordan ordningen benyttes og om hvordan den virker. Oppmerksomheten om gradert sykmelding økte etter en større omlegging av regelverket for sykmelding i 2004. Det ble da innført et aktivitetskrav for fortsatt rett til sykepenger som går ut på at den sykmeldte skal prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet «så tidlig som mulig og senest innen 8 uker». Gradert sykmelding ble framhevet som det viktigste virkemiddelet for å oppfylle dette kravet. Regelverksendringene sammenfalt i tid med en markant nedgang i sykefraværet (figur 1). Senere foreslo en ekspertgruppe nedsatt av regjeringen at «det iverksettes en aktiviserings- og nærværreform med sikte på at gradert sykmelding reelt sett skal bli hovedregelen ved sykefravær, og at det ved fravær utover 8 uker bare rent unntaksvis skal benyttes 100 prosent sykmelding» (Ekspertgrupperapport 2010). I avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) for perioden 2010–2014 ble regjeringen og partene enige om å øke bruken av gradert sykmelding og å iverksette en omfattende tiltakspakke (se faktaboks om regelverks-

endringer). I IA-avtalen for inneværende periode (2014–2018) heter det at partene er enige om at det «fortsatt er ønskelig å legge til rette for økt og bedre bruk av graderte sykmeldinger».

Selv om en bedring i arbeidsmarkedet nok spilte en rolle, er det liten tvil om at regelverksendringene var hovedårsaken til nedgangen i sykefraværet i 2004. En stor del av nedgangen kan vanskelig forklares på annen måte enn med atferdsendringer knyttet til endringene i regelverket (Markussen 2009). Det er imidlertid ikke klart om det dreier seg om effekter av å være på gradert sykmelding eller av aktivitetskravet mer generelt, noe vi vil komme tilbake til senere i artikkelen. En del av nedgangen skyldes at gradert sykmelding, alt annet likt, gir færre tapte dagsverk i og med at restarbeidsevnen utnyttes (samt reduserte utgifter til sykepenger). Sykefraværstatistikken tar hensyn til sykmeldingsgrad, og fanger følgelig opp slike endringer.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> I 2004 (og senere fram til 2011) erstattet gradert sykmelding delvis aktiv sykmelding, og siden personer med aktiv sykmelding ble registrert med 100 prosent sykefravær selv om de utførte noe

## Regelverksendringer m.m. som berører gradert sykmelding

Muligheten for å motta graderte sykepenger – det vil si å utnytte restarbeidsevnen ved å være delvis i arbeid kombinert med å motta sykepenger – har eksistert lenge (se Brage mfl. 2011). Det har imidlertid vært mange endringer i regelverket for sykepenger, sykmelding og sykefraværsoppfølging, og en god del av disse berører gradert sykmelding:

- 1990: En offentlig utredning anbefaler utvidet bruk av graderte sykepenger.<sup>1</sup>
- 1993: Aktiv sykmelding innføres. Det blir mulig å motta sykepenger under aktivisering og arbeidstrening på egen arbeidsplass i en periode på inntil 12 uker, eller for en lengre periode «dersom arbeidstrening eller annen bedriftsintern attføring er nødvendig og hensiktsmessig for å kunne beholde arbeidet».
- 1997: Det presiseres i den reviderte folketrygdloven at evnen til å utføre inntektsgivende arbeid må være nedsett med minst 20 prosent for å kunne motta (graderte) sykepenger.
- Oktober 2001: Den første IA-avtalen går inn for tidlig intervensjon, bedre oppfølging av sykmeldte og forankring av sykefraværsarbeidet på arbeidsplassen. Aktiv sykmelding framheves som det sentrale virkemiddelet for å redusere sykefraværet.<sup>2</sup>
- Juli 2004: Større omlegging av sykmeldingsreglene, der kravet til aktivitet styrkes. Sykmeldende lege skal alltid vurdere om sykmelding er nødvendig og om pasienten kan være i arbeid eller arbeidsrelatert aktivitet, og det innføres en ny sykmeldingsblankett med vekt på muligheter for aktivitet. Arbeidstakeren får plikt til å medvirke til å avklare egen funksjonsevne. Det innføres et aktivitetskrav som går ut på at den sykmeldte «så tidlig som mulig og senest innen 8 uker» skal prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet, unntatt når medisinske grunner klart er til hinder for det, eller arbeidsrelaterte aktiviteter ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen. Det lovfestet også at

gradert sykmelding alltid skal vurderes før aktiv sykmelding.

- Mars 2007: Gradert sykmelding skal nå benyttes også når den sykmeldte kan utføre nye arbeidsoppgaver etter tilrettelegging gjennom bedriftsinterne tiltak. Aktiv sykmelding skal kun benyttes under aktivisering og arbeidstrening. Det innføres lovpålagte dialogmøter ved langtidsfravær: dialogmøte 1 mellom arbeidstaker og arbeidsgiver innen 12 ukers sykefravær, og dialogmøte 2 mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og NAV innen 26 ukers sykefravær (legen kan også delta ved behov). Ved gradert sykmelding er det ikke krav om dialogmøte 1, og det er heller ikke krav om dialogmøte 2 hvis det forventes friskmelding innen 39 ukers fravær.
- Februar 2010: I revidert IA-avtale blir partene enige om en tiltakspakke for å forebygge sykefravær, øke jobbnærvær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.<sup>3</sup> Det blir gjennomført omfattende informasjons- og opplæringstiltak med fokus på gradert sykmelding, rettet mot sykmeldte, arbeidsgivere og leger (faglig veileder for sykmelder, statistikk-løsninger, m.m.), og foreslått tiltak som skal sikre tidligere innsats overfor sykmeldte, bedre tilrettelegging fra arbeidsgivers side og medvirkning fra arbeidstakere.
- Juli 2011: Ordningen med aktiv sykmelding avvikles. Dialogmøte 1 skal gjennomføres også ved gradert sykmelding.<sup>4</sup>
- Juli 2014: Ved gradert sykmelding skal dialogmøte 1 gjennomføres bare dersom arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder anser det hensiktsmessig.
- 2015: Mer konsekvent håndtering av aktivitetskravet fra NAV sin side («Hedmarksmodellen»).
- April 2016: Innføring av beslutningsstøtte for sykmeldere: Diagnosespesifikke anbefalinger og generelle råd om sykmeldingsarbeid med fokus på varighet og gradert sykmelding.
- Mai 2016: Gradvis innføring av nye løsninger for digitale sykmeldinger.

<sup>1</sup> NOU 1990:23 («Sykelønnsordningen»), fulgt opp av regjeringen i St.prp. nr. 1 (1991–1992).

<sup>2</sup> Aktiv sykmelding krevde opprinnelig forhåndsgodkjenning fra trygdekontoret, men ansatte i virksomheter med IA-avtale fikk fra januar 2002 rett til aktiv sykmelding i inntil 4 uker uten forhåndsgodkjenning.

<sup>3</sup> Jf. medfølgende protokoll mellom partene i arbeidslivet og myndighetene.

<sup>4</sup> Dialogmøte 1 ble samtidig flyttet fram til uke 7.

I denne artikkelen har vi fokus på ordningen med gradert sykmelding – hvordan den benyttes og mulige virkninger på sykefraværet til personer som får gradert sykmelding.

arbeid, betyr dette at den faktiske nedgangen i sykefraværet sannsynligvis er noe overvurdert.

Rapporten fra regjeringens ekspertgruppe satte ny fart i satsningen på gradert sykmelding (Ekspertgruppe-rapport 2010). Et underliggende premiss her var en forventning om at det å arbeide noe, og dermed beholde kontakten med arbeidsplassen, i seg selv vil føre til redusert varighet av sykefraværene. Ekspertgruppa argumenterte for at nærvær på arbeidsplassen for personer med sykdommer og plager kan være mer helsefremmede enn fravær, og at kontakt mellom

virksomheten og den sykmeldte kan forebygge at sykefravær fører til varig frafall fra arbeidslivet. Ekspertgruppa pekte på at intensjonene i tiltakene som ble iverksatt i 2004 bare delvis hadde blitt fulgt opp i praksis, og gikk derfor inn for en streng praktisering av kravet om utnyttelse av restarbeidsevnen, samt en presisering/skjerping av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og arbeidstakers medvirkningsplikt.

I kjølvannet av ekspertgruppas rapport og den nye IA-avtalen i 2010 ble det iverksatt en rekke informasjons- og samhandlingstiltak rettet mot leger og arbeidsgivere, samt de sykmeldte selv, for å bidra til økt arbeidsdeltakelse og økt bruk av gradert sykmelding. Men selv om sykefraværet har gått noe ned, er delmål 1 om en reduksjon på 20 prosent fortsatt ikke oppfylt. Når vi ser bort fra fallet i 2004 og mer kortvarige svingninger blant annet knyttet til finanskrisen i 2009, har det totale sykefraværet vært nokså stabilt (jf. den mørkeblå kurven i figur 1). Etter en nedgang i 2011–2012 har sykefraværet vært om lag på samme nivå som den første tiden etter regelverksendringene i 2004. Sesongjusterte tall per første kvartal 2018 viser en reduksjon på 11 prosent sammenlignet med referansekvartalet (andre kvartal 2001; markert med en firkant på kurven). Nedgangen i det legemeldte sykefraværet har vært noe større (lyseblå kurve i figur 1), men samtidig har det vært en viss økning i det egenmeldte sykefraværet (differansen mellom disse to kurvene).

Den gjennomsnittlige varigheten av sykefraværene synes ikke å ha utviklet seg som forventet (lysegrønn kurve i figur 1). Her er datagrunnlaget begrenset til legemeldt sykefravær, siden det ikke finnes individdata for egenmeldt fravær. Vi ser at varigheten økte i 2001–2003, men etter en nedgang i 2004–2005 var den en kort periode tilbake på det tidligere nivået. For hele perioden samlet er det – når vi ser bort fra mer tilfeldige svingninger – en trend i retning *økt* varighet fra den første IA-avtalen ble inngått og til i dag. Økningen er liten, og ikke nødvendigvis reell – med utvidelsen av egenmeldingsperioden for IA-virksomheter har trolig en del kortere legemeldte sykefravær blitt erstattet av egenmelding, slik at sammensetningen av sykefraværstilfellene har endret seg noe i perioden.

To forholdsvis ferske gjennomganger av forskning på effekter av gradert sykmelding konkluderer med at resultatene samlet sett tyder på at gradering fører til redusert sykefravær. Når det gjelder effekter på varigheten, konkluderer den ene med at gradering synes «å medvirke til at sykmeldingsperioden kortes ned, men det er heftet betydelig usikkerhet med hensyn til størrelsen på denne effekten» (Grasdal 2016: 114). I den andre gjennomgangen sies det at det er «vanskelig å konkludere entydig om hvorvidt det å få en gradert sykmelding øker sjansen for at man raskt returnerer til arbeid og blir stående i jobb» (Grødem mfl. 2015: 26). En av de gjennomførte studiene finner imidlertid at gradering har en sterk effekt på varigheten av sykefraværene og senere arbeidstilknytning og trygdemottak (Markussen mfl. 2012). Det kan altså se ut til å være en viss motsetning mellom de ulike studiene, og mellom disse og utviklingen særlig i gjennomsnittlig varighet (se også diskusjon i Nossen og Brage 2013).

Formålet med denne artikkelen er å beskrive hvordan gradert sykmelding har blitt praktisert de siste 15 årene, herunder hvor mye bruken av ordningen har økt, og å se dette opp mot eventuelle endringer i varigheten av sykefraværene. Vi undersøker også om det har betydning for varigheten når i sykepengeperioden gradert sykmelding tas i bruk og hvilken grad som benyttes. Vi vil understreke at våre data ikke gjør det mulig å kontrollere for ulik seleksjon til henholdsvis full og gradert sykmelding ut fra faktorer som arbeidsevne, alvorlighetsgrad og motivasjon. Gradert sykmelding gis til delvis arbeidsuføre, mens full sykmelding i utgangspunktet krever at man er helt arbeidsufør. Samtidig vil det være en del sykefravær med kort varighet hvor gradert sykmelding ikke blir vurdert. Det vil også være en del sykefravær knyttet til langvarige og eventuelt kroniske lidelser, hvor det ikke kan forventes rask friskmelding, som kan ha gradert eller full sykmelding.

I analysen tar vi utgangspunkt i NAVs utbetalinger av sykepenger etter arbeidsgiverperioden på 16 dager. Det gjør at vi unngår problemstillinger knyttet til korttidsfraværet, blant annet at det i perioden har vært en viss forskyvning fra legemeldt sykefravær til egenmelding (se vedlegg for *Data og metode*). Vi benytter data for perioden 2002–2016, der året angir startåret

for hvert sykepengetilfelle. Det er imidlertid viktig å være klar over at sykefraværet i 2002–2003 var på et historisk høyt nivå.

Problemstillinger i artikkelen er:

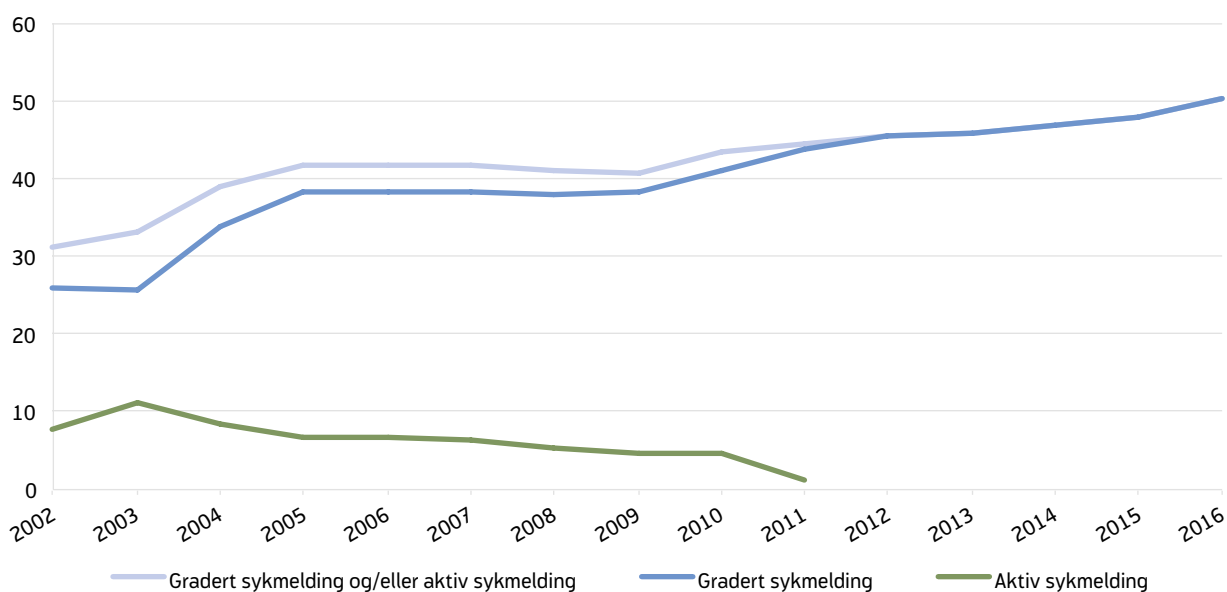
- *Når i sykefraværet skjer graderingen?* Vi undersøker hvor mange som får gradering allerede i løpet av arbeidsgiverperioden, og hvor ofte gradering påbegynnes omkring fristen for aktivitetskravet (8 uker).
- *Hvilke sykmeldingsgrader benyttes?* Vi ser på hva som er de vanligste sykmeldingsgradene, og om dette har endret seg i perioden.
- *Hvor mange blir fullt sykmeldt etter en periode på gradering?* Vi undersøker hvor vanlig det er at sykmeldte går fra gradert til full sykmelding, og når i sykefraværet det oftest skjer.
- *Hvordan varierer varigheten med gradering?* Her undersøker vi hvordan varigheten har utviklet seg i perioden, og om vi kan se noen sammenheng mellom varigheten og bruken av gradering, herunder sykmeldingsgrad og tidspunktet for gradering.

## Halvparten har gradert sykmelding i løpet av fraværet

Bruken av gradert sykmelding har økt markant de siste 15 årene (figur 2). Halvparten (50 prosent) av sykepengetilfellene som startet i 2016 hadde gradert sykmelding på et eller annet tidspunkt i fraværsperioden. Fra 2002 til 2016 har det vært en økning på 24 prosentpoeng (93 prosent).

Økningen i graderte sykmeldinger var sterkest mellom 2003 og 2005. Dette kan forklares med regelverkendringene i 2004. I denne toårsperioden økte andelen med gradering med 13 prosentpoeng, som innebærer en relativ vekst på 50 prosent. I perioden var det også en betydelig økning i *antall* graderte sykepengetilfeller – fra 2003 til 2005 økte antallet med 37 prosent. Andelen var uendret fram til 2009, men økte deretter igjen fram til 2012. Økningen i denne perioden kan skyldes flere forhold. Økt bruk av gradering var et sentralt mål i den reviderte IA-avtalen som trådte i kraft i 2010, og det ble iverksatt omfattende informasjons- og opplæringstiltak i etterkant av den nye avtalen. De siste årene har økningen fortsatt, men veksten har vært svakere.

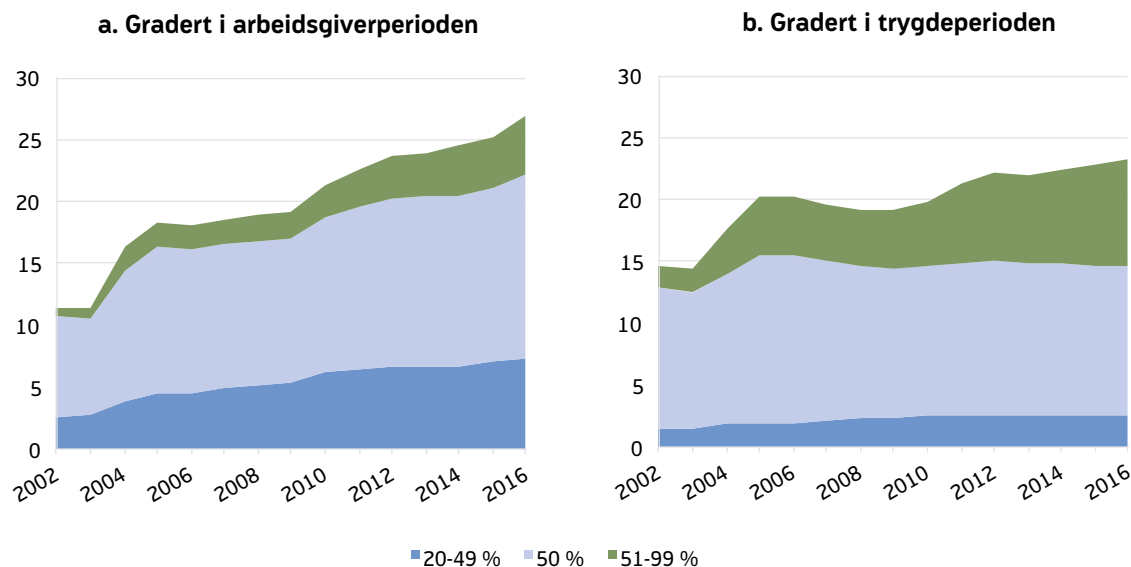
**Figur 2.** Andel av sykepengetilfellene med gradert sykmelding eller aktiv sykmelding på noe tidspunkt, etter startår. Arbeidstakere. Prosent\*



\* Enkelte grupper er utelatt, se tabell V1 i vedlegg for frafallsanalyse.

Kilde: NAV

**Figur 3.** Andel av sykepengetilfellene med gradert sykmelding, etter startår og sykmeldingsgrad, og om gradering ble gitt (a) i arbeidsgiverperioden eller (b) i trygdeperioden. Arbeidstakere. Prosent\*



\* Enkelte grupper er utelatt, se tabell V1 i vedlegg for frafallsanalyse.

Kilde: NAV

Utviklingen i bruken av gradert sykmelding må sees i sammenheng med aktiv sykmelding, siden formålet med disse to ordningene delvis har overlappet hverandre. Bruken av aktiv sykmelding økte fra 2002 til 2003, men dette ble snudd til en nedgang som følge av regelverksendringene i 2004. Av sykepengetilfellene som startet i 2003 hadde 11 prosent en periode med aktiv sykmelding, og mange av disse var på ulike tidspunkter på både aktiv sykmelding og gradert sykmelding. I løpet av to år falt andelen med 4 prosentpoeng, og nedgangen fortsatte fram til ordningen med aktiv sykmelding ble avviklet i 2011.

Selv når vi ser på gradert sykmelding og aktiv sykmelding under ett, har det vært en betydelig økning i perioden. Andelen med ett av eller begge disse virkemidlene økte fra 31 prosent i 2002 til 50 prosent i 2016, en økning på 19 prosentpoeng (eller en relativ økning på 61 prosent). Etter en markant økning i 2004 og 2005, var andelen stabil fram til og med 2009. Også fra 2009 til 2011 økte andelen med gradert eller aktiv sykmelding, selv om det var i denne perioden ordningen med aktiv sykmelding ble avviklet.

I den videre analysen ser vi bare på gradert sykmelding (ikke aktiv sykmelding).

### Flere graderes allerede i arbeidsgiverperioden

I den videre analysen skiller vi mellom gradert sykmelding som *startet allerede i arbeidsgiverperioden* og gradert sykmelding som *først starter i trygdeperioden* (normalt fra 17. fraværsdag og utover). Vi finner da at en betydelig andel får gradering i arbeidsgiverperioden. For sykefravær som startet i 2016 utgjorde dette over halvparten av de graderte sykepengetilfellene (figur 3a-b). Våre tall viser at i tre fjerdedeler av tilfellene med gradering i arbeidsgiverperioden ble graderingen gitt fra samme dag som det legen hadde angitt som første sykefraværsdag («uførhetsdag»),<sup>3</sup> en andel som har vært stabil i perioden vi ser på. Det er også en betydelig andel som får gradering etter akkurat en eller to fraværsuker.

Veksten i perioden har vært spesielt sterk for gradering tidlig i sykefraværet, altså i arbeidsgiverperioden (figur 3a). I 2002 hadde 11 prosent av tilfellene fått gradering før arbeidsgiverperioden var avsluttet, i 2016 var denne andelen på 27 prosent. Andelen som først ble gradert i trygdeperioden økte fra 15 prosent

<sup>3</sup> På grunn av mangelfulle opplysninger om arbeidsgiverperioden kjenner vi ikke det nøyaktige tidspunktet for gradering i denne 16-dagersperioden.



til 23 prosent, og vi ser at det her var en nedgang i årene 2006–2009 (figur 3b). Det er naturlig å anta at det i hovedsak er leger/sykmeldere, med støtte i regelverksendringene, som har bidratt til den sterke økningen i arbeidsgiverperioden, men at holdningsendringer blant arbeidsgivere og de sykmeldte selv også har spilt en rolle i utviklingen. NAV har større muligheter for å påvirke bruken av gradering i trygdeperioden, der etatens rolle først og fremst er som tilrettelegger og pådriver overfor aktørene.

Samtidig med økningen i bruken av gradert sykmelding, har det altså vært en dreining i retning av at en større andel graderes tidlig. Mens 44 prosent av dem som fikk gradering i 2002 ble gradert i arbeidsgiverperioden, var denne andelen på 54 prosent i 2016.

### Mer variasjon i sykmeldingsgradene

Ved gradert sykmelding er det vanligste å være 50 prosent sykmeldt (figur 3a-b). I perioden fra 2002 til 2016 har det imidlertid vært en utvikling i retning av det som muligens er en mer individuelt tilpasset gradering: Flere enn tidligere har en sykmeldingsgrad under 50 prosent, som for de fleste antagelig betyr at de jobber mer enn halv tid, samtidig som det også er flere enn før som har en sykmeldingsgrad over 50 prosent og dermed jobber mindre enn halv tid.<sup>4</sup> Samlet sett er andelen med en sykmeldingsgrad på 50 prosent redusert fra 76 prosent av alle graderte sykepengetilfeller i 2002 til 54 prosent i 2016.

Utviklingen i hvilke sykmeldingsgrader som benyttes har vært ulik ved gradering tidlig og senere i sykefraværet. Sykmeldte med tidlig gradering (figur 3a) har den høyeste andelen med sykmeldingsgrader under 50 prosent, og den laveste andelen med sykmeldingsgrader over 50 prosent. Begge disse gruppene har imidlertid hatt en markant økning i perioden, og utgjør nå henholdsvis 27 prosent og 18 prosent. Blant sykmeldte som får gradering i trygdeperioden (figur 3b)

har det vært en sterk økning i andelen med en sykmeldingsgrad mellom 50 og 100 prosent, som nå utgjør over en tredjedel (37 prosent), mens relativt få har en sykmeldingsgrad under 50 prosent.

Vi har også sjekket om det er noen forskjell på andelen med gradert sykmelding for sykmeldte med fulle eller reduserte sykepengerettigheter. Reduserte sykepengerettigheter betyr at den sykmeldte har mottatt sykepenger fra NAV siste seks måneder.<sup>5</sup> Det viser seg at de to gruppene har tilnærmet identisk graderingsandel i alle årene fra 2002 til 2016 (ikke vist i figur).

### Reduserte kjønnsforskjeller i bruken av gradering

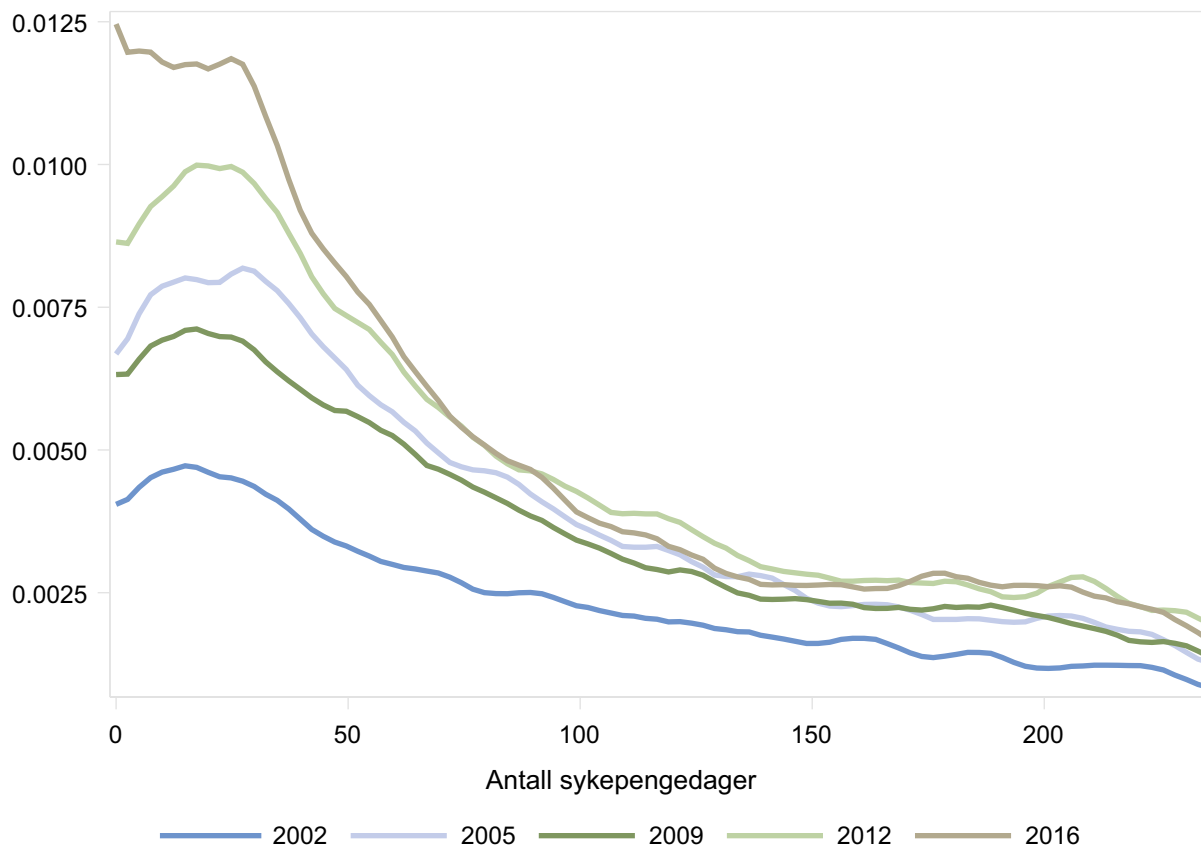
Med en økning på 93 prosent er andelen med gradert sykmelding langt på vei doblet fra 2002 til 2016, og ikke overraskende gir dette seg utslag i en økning innenfor alle undergrupper (se tabell V2 i vedlegg). Selv om andelen med gradert sykmelding fortsatt er høyere for kvinner (56 prosent i 2016) enn menn (41 prosent), har det vært en viss utjevning i perioden (en økning på henholdsvis 79 prosent og 119 prosent). Tallene viser at kvinner langt oftere enn menn får gradering i arbeidsgiverperioden, altså tidlig i sykefraværet, selv om veksten blant menn også her har vært større. Sykmeldte under 30 år har noe sjeldnere en gradering enn de øvrige aldersgruppene, mens forskjellene mellom aldersgruppene ellers er nokså små. Veksten har vært noe høyere i de yngre aldersgruppene.

I perioden har økningen i bruken av gradert sykmelding vært størst i privat sektor, men det er fortsatt færre med gradering i privat sektor (47 prosent i 2016) enn i offentlig sektor (55 prosent i statlig forvaltning og 54 prosent i kommunal/fylkeskommunal forvaltning). For 2016 finner vi høyest graderingsandel i næringsgruppene «faglige, vitenskapelige og tekniske tjenester», «finansiering og forsikring» og «undervisning» (60 prosent eller mer), og lavest innen «trans-

<sup>4</sup> Ifølge folketrygdlovens § 8-13 skal sykepengenes størrelse ved graderte sykepenger beregnes på grunnlag av reduksjon i arbeidstiden og/eller inntektstap. Ifølge rundskriv kan det gis graderte sykepenger hvis den sykmeldte bruker lengre tid på å utføre deler av sine vanlige arbeidsoppgaver eller andre oppgaver etter tilrettelegging. Det er likevel grunn til å tro at sykmeldingsgraden i de fleste tilfeller settes som en gradering av arbeidstiden.

<sup>5</sup> I denne gruppen inkluderer vi også sykmeldte som har gått ut arbeidsgiverperioden, blitt friskmeldt og deretter sykmeldt igjen før det var gått 16 dager. Disse får ingen ny arbeidsgiverperiode, og mottar dermed sykepenger fra NAV fra første dag.

**Figur 4. Estimert hasard for overgang fra full til gradert sykmelding. Arbeidstakere. Utvalgte år (startår)\***



\* Enkelte grupper er utelatt, se tabell V1 i vedlegg for frafallsanalyse.

Kilde: NAV

port og lagring», «jordbruk, skogbruk og fiske» og «forretningsmessig tjenesteyting» (under 40 prosent). Variasjonen gjenspeiler nok delvis mulighetene for tilrettelegging, men andre forhold kan også spille inn, for eksempel ulik kjønnssammensetning.

Andelen med gradering er høyest ved svangerskapsdiagnoser (61 prosent i 2016) og lavest ved luftveislidelser (28 prosent). Variasjonen mellom diagnosegruppene er for øvrig relativt liten, noe som kan ha sammenheng med at diagnose alene gir begrenset informasjon om alvorlighetsgrad/arbeidsevne og muligheter for tilrettelegging.

#### Gradering i trygdeperioden vanligst ved 8 ukers sykefravær

Vi har sett at i 2016 ble over halvparten (54 prosent) av de graderte sykepengetilfellene gradert i løpet av arbeidsgiverperioden, og at de fleste av disse fikk gra-

dering allerede fra første dag. I det følgende skal vi se nærmere på graderingsmønsteret i trygdeperioden; dette gjelder da sykmeldte som ikke allerede hadde fått gradering i arbeidsgiverperioden. Vi ønsker spesielt å undersøke hvordan dette mønsteret har endret seg over tid, ettersom stadig flere har fått gradering allerede i arbeidsgiverperioden. Gjennom forløpsanalyse undersøker vi når det er vanligst å ha overgang fra full sykmelding til gradert sykmelding. Vi har valgt å illustrere dette ved å vise hasardkurver (se vedlegg for *Data og metode*) for et utvalg år (figur 4).<sup>6</sup>

Fra 2002 til 2016 var det en markant økning i overgangen fra full til gradert sykmelding, og vi ser at

<sup>6</sup> Tidsaksen måler her antall erstattede sykepengedager, hvor eventuelle opphold på grunn av ferie eller permisjon holdes utenfor. Siden sykepenger bare utbetales for hverdager, vil 5 sykepengedager tilsvare én uke (7 kalenderdager).



økningen var størst de første ukene av sykepengeperioden. I de fleste årene er overgangen til gradert sykmelding høyest etter om lag 20–30 sykepengedager, som tilsvarer en varighet på 6–8 uker når vi legger til arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager. Deretter avtar overgangen forholdsvis jevnt utover i forløpet. I hovedsak er formen på forløpskurven lik alle årene, og gjennomgående har overgangen til gradering økt fra år til år, med perioden fra 2005 til 2009 som unntak, hvor overgangen gikk noe ned. Trolig har dette sammenheng med finanskrisen i 2008–2009, som for mange bedrifter betydde en kraftig reduksjon i etterspørselen, og kanskje en mindre positiv innstilling til gradert sykmelding som en følge av dette. Mønsteret i de ulike årene er mindre tydelig etter om lag 100 sykepengedager (22 uker).

Det er grunn til å tro at den markante økningen relativt tidlig i sykepengeperioden har sammenheng med aktivitetskravet som gjelder «senest innen 8 uker». At gradering er vanligst omkring 8 uker kan da tolkes som at mange leger/sykmeldere er opptatt av å følge regelverket – eller å unngå spørsmål fra NAV eller stans av sykepengene – og derfor ofte gir gradert sykmelding rundt dette tidspunktet. Særlig de siste årene har NAV også iverksatt informasjonstiltak om aktivitetskravet rettet mot arbeidsgivere og sykmeldte, og dette har trolig bidratt til økningen gjennom holdningsendringer. Det er verdt å merke seg at 2016 skiller seg ut ved at gradering oftere gis allerede ved starten av trygdeperioden, og at sannsynligheten for gradering deretter er nokså konstant fram til om lag 8 uker. Noe lignende har vi ikke sett tidligere. Utviklingen kan ha sammenheng med NAVs satsning på en mer konsekvent håndheving av aktivitetskravet fra 2015 («Hedmarksmodellen»; se Lima mfl. 2017). Det kan heller ikke utelukkes at den har sammenheng med (gradvis) innføring av nye løsninger for digitale sykmeldinger fra 2016, der blant annet den sykmeldte og nå også nærmeste leder ved 6 uker får informasjon om at NAV skal vurdere aktivitetskravet. Innføringen av beslutningsstøtten for sykmeldere våren 2016 kan også ha hatt betydning.

Dersom vi tar med sykmeldte med reduserte sykepengerettigheter, får vi et noe annet bilde. Sannsynligheten for gradering er da størst første dag (figur V1 i vedlegg). Årsaken er at sykmeldte uten forutgående

arbeidsgiverperiode har en markant høyere andel med gradering fra første dag (som for andre er 17. dag), noe som slår tydelig ut også totalt. Dette er i tråd med at sykmeldte med arbeidsgiverperiode (som vi har sett) ofte får gradering fra første dag. Sykmeldte uten arbeidsgiverperiode er nok likevel i en slags mellomstilling ved at de får sykepenge fra NAV fra første dag, men bare har hatt et kort opphold siden forrige sykepengetilfelle slik at det ikke strengt tatt er et nytt tilfelle. En sammenligning av graderingsmønsteret for gruppene med fulle og reduserte sykepengerettigheter i 2016 er også lagt i vedlegg (figur V2).

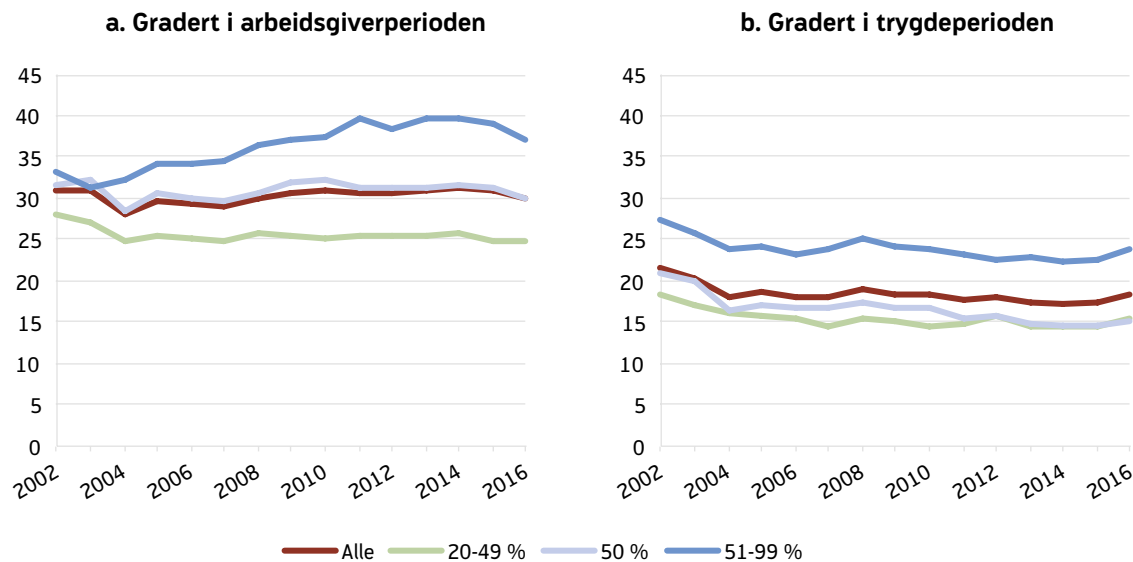
### Hvert fjerde graderte sykefravær blir senere «avgradert»

I perioden vi studerer har hvert fjerde graderte sykepengetilfelle blitt «avgradert» på et senere tidspunkt, altså gått fra gradert til full sykmelding. Dette er kanskje en høyere andel enn vi kunne ha forventet. Til tross for en betydelig økning i graderte sykmeldinger i perioden, har imidlertid andelen med «avgradering» samlet sett vært stabil.

Andelen som ble «avgradert» er høyere for sykmeldte som fikk gradering i arbeidsgiverperioden enn for sykmeldte som fikk gradering i trygdeperioden (figur 5). I den førstnevnte gruppen, som vi har sett nå er størst, har andelen som går fra gradert til full sykmelding vært stabil på omkring 30 prosent. I den andre gruppen har andelen ligget på omkring 18 prosent siden 2005. En åpenbar forklaring på at flere blir «avgradert» i gruppen som fikk tidlig gradering, er at den potensielle perioden som (gradert) sykmeldt er lengre. Men det kan ikke utelukkes at andre forhold også har betydning.

Det er kanskje ikke så overraskende at gruppen som har en sykmeldingsgrad på over 50 prosent, og som dermed er i stand til å jobbe relativt lite, er den som oftest går fra gradert til full sykmelding. Dette gjelder både for sykmeldte som graderes i arbeidsgiverperioden og i trygdeperioden. Aller høyest er andelen blant dem som fikk en sykmeldingsgrad på over 50 prosent i løpet av arbeidsgiverperioden. Denne andelen økte i perioden, og var i 2016 på 37 prosent.

**Figur 5.** Andel av sykepengetilfeller med gradert sykmelding som senere ble «avgradert», etter startår, sykmeldingsgrad og om gradering ble gitt (a) i arbeidsgiverperioden eller (b) i trygdeperioden. Arbeidstakere. Prosent\*



\* Enkelte grupper er utelatt, se tabell V1 i vedlegg for frafallsanalyse.

Kilde: NAV

Når vi ser på hvordan andelen «avgraderte» fordeles seg på ulike kjennetegn, finner vi nokså beskjedne forskjeller mellom gruppene (tabell V3 i vedlegg). Det er ingen vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn, men det er en noe høyere andel som har overgang fra gradert til full sykmelding i aldersgruppen under 30 år (andelen avtar med alder) og i privat sektor.

#### «Avgradering» er vanligst de første ukene

På samme måte som med sannsynligheten for overgang fra full til gradert sykmelding, er sannsynligheten for «avgradering» høyest de første ukene med sykepenger. Figur 6 viser dette for tilfellene som ble gradert i arbeidsgiverperioden. Vi har tidligere sett at om lag 30 prosent av denne gruppen avgraderes, og at andelen var relativt stabil fra 2002 til 2016. Sannsynligheten for «avgradering» blir redusert fram til omkring 12 ukers sykefravær, men fra da av er den de fleste årene svært stabil. «Avgradering» forekommer altså på alle tidspunkter i sykefraværet. Med unntak av 2002, er avgraderingsmønsteret også nokså likt for årene vi har valgt å se nærmere på.

Her ble det ingen endringer av betydning når vi også inkluderte sykmeldte med reduserte sykepengerettigheter (ikke vist i figur).

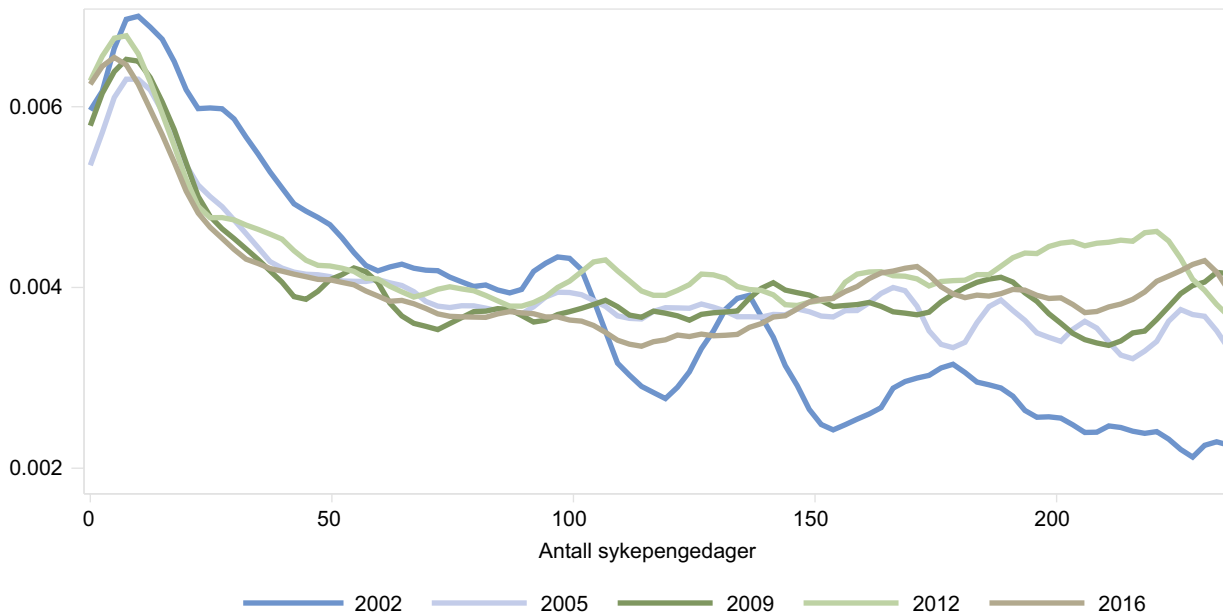
#### Gradering og varighet av sykepengetilfellene

Den gjennomsnittlige varigheten for sykmeldte med fulle sykepengerettigheter – målt i gjennomsnittlig antall sykepengedager etter arbeidsgiverperioden – har vært stabil i store deler av perioden 2002–2016 (figur 7 b). Varigheten var høyest i 2002–2003 og 2009–2010, og relativt høy også i 2014–2015, som alle er perioder med høy eller økende arbeidsledighet (den siste bare i deler av landet). Svingningene i varigheten synes derfor i stor grad å følge situasjonen på arbeidsmarkedet (se Nossen 2014; Lima 2016). De siste årene har varigheten vært relativt stabil på om lag 60 sykepengedager (14 uker og 2 dager).<sup>7</sup> Dette er noe lavere enn ved starten av perioden, men omtrent identisk med varigheten i 2004–2005.

I fortsettelsen vil vi se på gruppen med fulle sykepengerettigheter, men for å få et mer fullstendig bilde av utviklingen, ser vi i første omgang også på sykmeldte

<sup>7</sup> Arbeidsgiverperioden, som normalt er på 12 sykepengedager (16 kalenderdager), kommer i tillegg. Gjennomsnittlig varighet ville vært betydelig lavere hvis de korte sykefraværene på inntil 16 dager også var med.

**Figur 6.** Estimert hasard for overgang fra gradert til full sykmelding («avgradering»). Sykepengetilfeller som ble gradert i arbeidsgiverperioden. Arbeidstakere. Utvalgte år (startår)\*



\* Enkelte grupper er utelatt, se tabell V1 i vedlegg for frafallsanalyse.

Kilde: NAV

med reduserte sykepengerettigheter (figur 7c) og for de to gruppene samlet (figur 7a). Selv om det er liten forskjell på varigheten mellom gruppene, har sykmeldte med reduserte sykepengerettigheter en noe større nedgang etter 2005 og noe mindre økning rundt finanskrisen (2008–2010), og har dermed hatt en noe mer positiv utvikling gjennom perioden.

For å se nærmere på varigheten av sykepengetilfeller med og uten gradering, deler vi trygdeperioden i tre delperioder/faser:

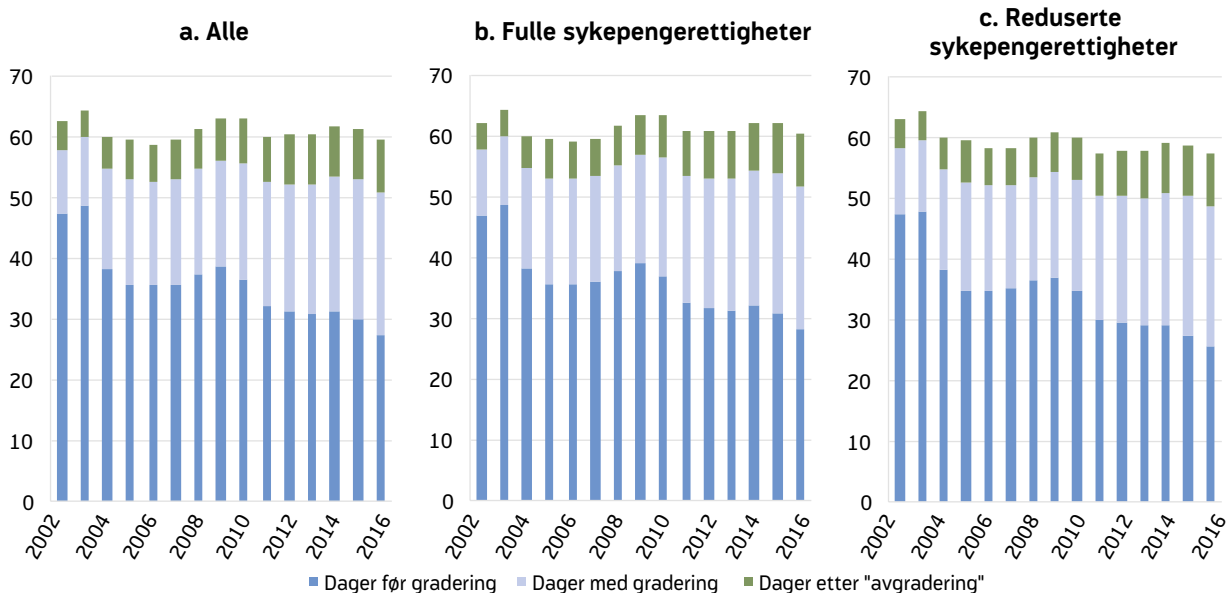
- *Antall dager til gradering:* En periode med full sykmelding før friskmelding, oppbrukte sykepengerettigheter eller overgang til gradert sykmelding (vil være lik 0 når et sykepengetilfelle starter med gradert sykmelding eller ble gradert allerede i arbeidsgiverperioden).
- *Antall dager med gradering:* En periode med gradert sykmelding før friskmelding, «avgradering» eller oppbrukte sykepengerettigheter (vil være lik 0 for tilfeller som aldri blir gradert).
- *Antall dager etter «avgradering»:* En periode fra eventuell «avgradering» fram til friskmelding

eller oppbrukte sykepengerettigheter (vil være lik 0 for tilfeller som aldri blir gradert og/eller som aldri blir «avgradert»).

Vi finner at perioden med full sykmelding før (eventuell) overgang til gradert sykmelding har blitt kraftig redusert fra 2002 til 2016, noe som åpenbart henger sammen med den sterke økningen i bruken av gradering, og særlig allerede i arbeidsgiverperioden (som her framkommer som 0 dager før gradering). Nedgangen i antall dager før gradering motsvares av en økning i tiden på gradert sykmelding, men også i tiden etter «avgradering». Totalt sett er det altså relativt små endringer i sykefraværets samlede varighet. Her må det understrekes at sykefraværet likevel blir redusert når flere av fraværsdage er graderte og flere arbeidstakere dermed benytter restarbeidsevnen.

<sup>8</sup> Det er ikke tatt hensyn til eventuell ny gradering på et senere tidspunkt, dette vil være inkludert i antall sykepengedager etter «avgradering».

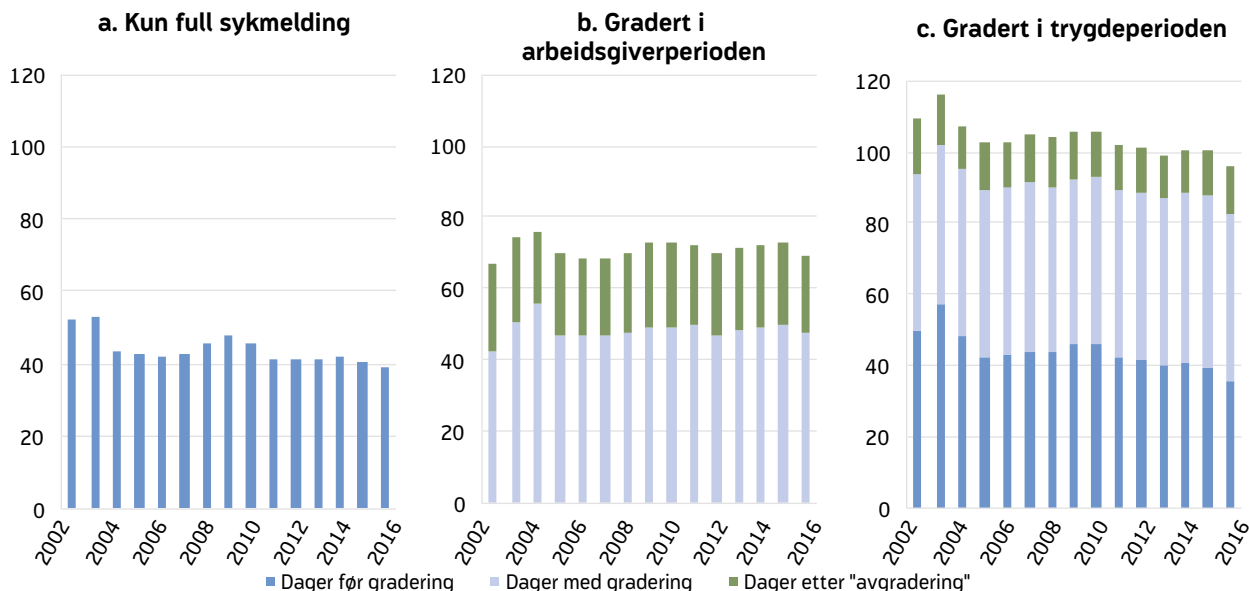
**Figur 7.** Gjennomsnittlig varighet i sykepengedager, etter sykepengerettighet. Dager før gradering, dager med gradering og dager etter «avgradering». Arbeidstakere\*



\* Enkelte grupper er utelatt, se tabell V1 i vedlegg for frafallsanalyse.

Kilde: NAV

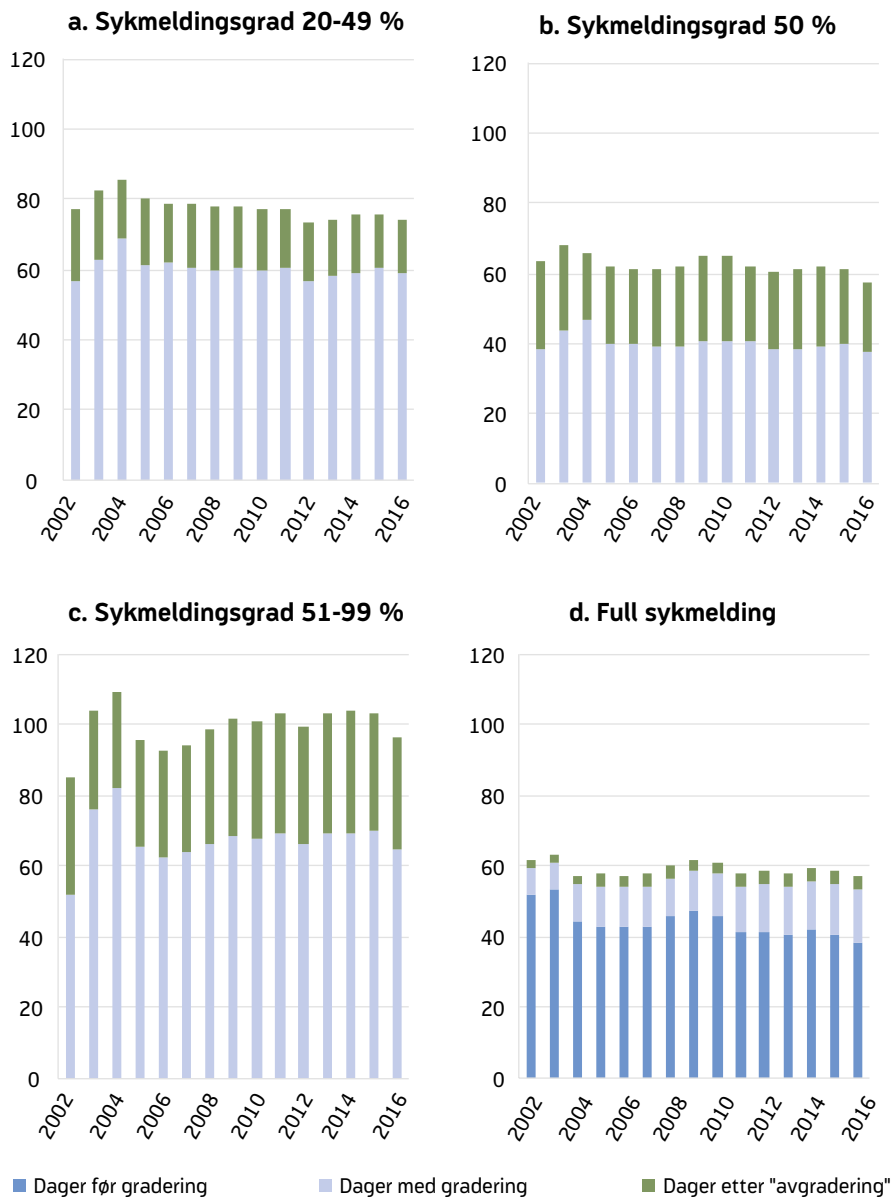
**Figur 8.** Gjennomsnittlig varighet i sykepengedager, etter graderingstidspunkt (eventuelt aldri gradert). Dager før gradering, dager med gradering og dager etter «avgradering». Arbeidstakere\*



\* Enkelte grupper er utelatt, se tabell V1 i vedlegg for frafallsanalyse.

Kilde: NAV

**Figur 9.** Gjennomsnittlig varighet i sykepengedager, etter sykmeldingsgrad i arbeidsgiverperioden. Dager før gradering, dager med gradering og dager etter «avgradering». Arbeidstakere\*



\* Enkelte grupper er utelatt, se tabell V1 i vedlegg for frafallsanalyse.

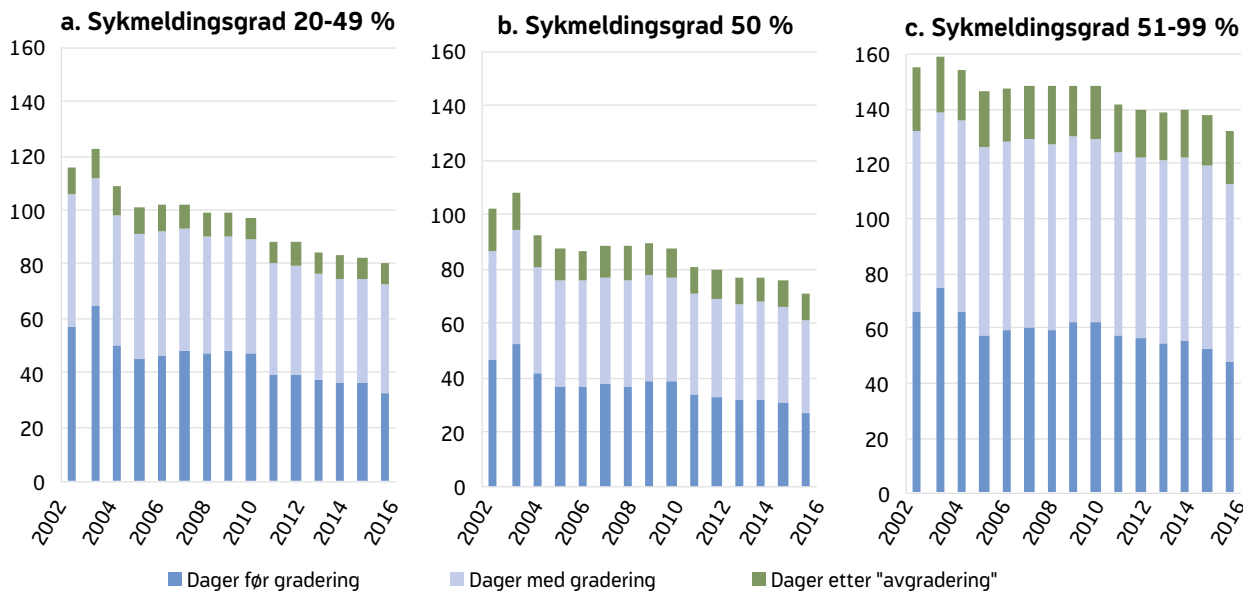
Kilde: NAV

### En viss reduksjon i varigheten ved gradering i trygdeperioden

Vi vil nå se nærmere på varigheten av sykepengetilfeller som ble gradert henholdsvis i arbeidsgiverperioden og i trygdeperioden, samt tilfeller med kun full sykmelding (figur 8a-c). Sykmeldte med kun full sykmelding har den klart korteste varigheten (gjennomsnittlig ca. 10 uker i 2016), og en nedgang i perioden,

hovedsakelig omkring 2004 (figur 8a). Sykmeldte med gradering i arbeidsgiverperioden har høyere varighet (om lag 16 uker), men den har vært stabil i perioden (figur 8b). Varigheten i hver av disse gruppene kan imidlertid ikke uten videre sammenlignes uten å ta hensyn til diagnose eller alvorlighetsgrad/arbeidsevne. Den sterke økningen i bruken av gradering har dessuten gitt endringer i sammensetningen av

**Figur 10.** Gjennomsnittlig varighet i sykepengedager, etter sykmeldingsgrad ved gradering i trygdeperioden. Dager før gradering, dager med gradering og dager etter «avgradering». Arbeidstakere\*



\* Enkelte grupper er utelatt, se tabell V1 i vedlegg for frafallsanalyse.

Kilde: NAV

gruppene som gjør det vanskelig å sammenligne dem direkte med hverandre over tid. Sykmeldte med gradering i trygdeperioden har lengst varighet (om lag 22 uker i 2016), men en nedgang omkring 2004 og til dels også senere (figur 8c). Vi ser at sistnevnte gruppe også har hatt en klar nedgang i antall dager før gradering, noe som indikerer at de i gjennomsnitt får gradering noe tidligere enn før. Dette er i tråd med at overgangen til gradert sykmelding i trygdeperioden har økt mest de første par månedene, som vi så av figur 4. Gjennomsnittlig tid på gradert sykmelding er på 11–12 uker i begge gruppene, mens gjennomsnittlig tid etter «avgradering» er på 4–5 uker ved gradering i arbeidsgiverperioden og 2–3 uker ved gradering i trygdeperioden.

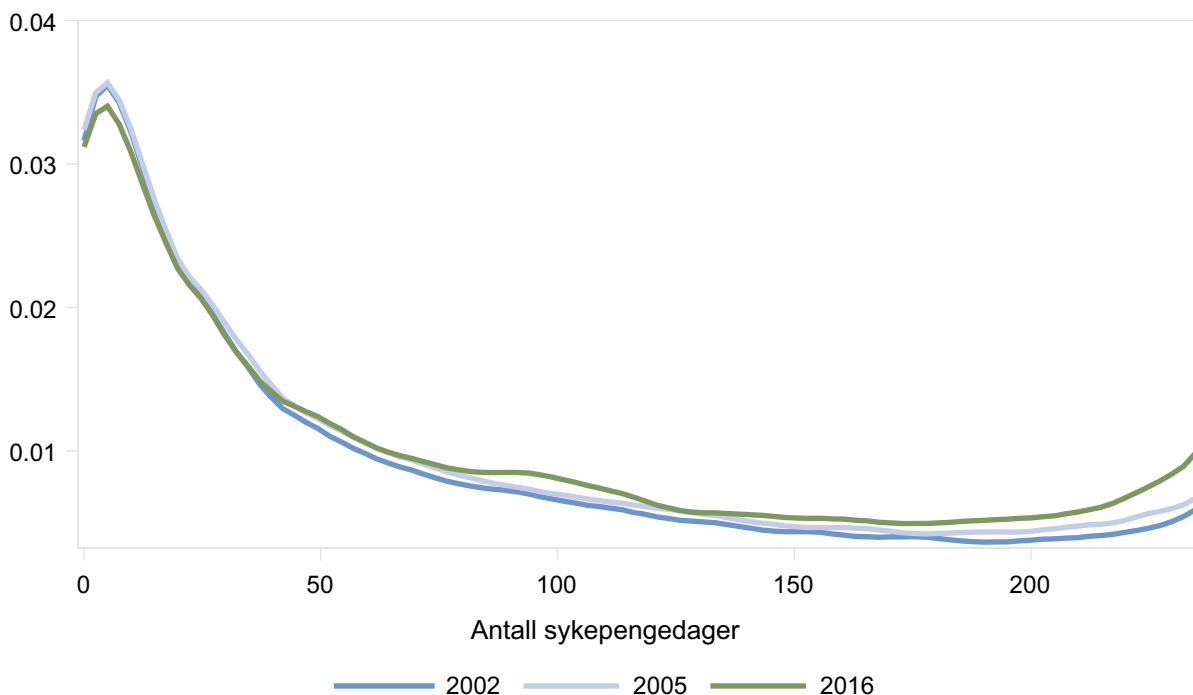
### Lengst varighet når sykmeldingsgraden er høyere enn 50 prosent

Det er relativt store forskjeller på varigheten etter sykmeldingsgrad. De som har en sykmeldingsgrad på over 50 prosent har klart lengst varighet, og dette gjelder både for sykmeldte som får gradering i arbeidsgiverperioden og i trygdeperioden (figur 9c og 10c). Vi ser imidlertid også at sykmeldte med sykmeldings-

grad under 50 prosent (figur 9a og 10a) har lengre varighet enn dem som er 50 prosent sykmeldt (figur 9b og 10b). Også her har størrelsen på gruppene endret seg temmelig mye i løpet av perioden, slik at sammensetningen av gruppene antakelig vil være endret. Dette har betydning for utviklingen over tid. Hovedbildet er likevel at de som har fått tidlig gradering har relativt stabil varighet uansett sykmeldingsgrad, mens sykmeldte med senere gradering har hatt en klar reduksjon i varigheten uansett grad. Siden dette ikke var like tydelig for gruppen som helhet (figur 8c), er det ikke usannsynlig at det skyldes endringer i sammensetningen av de tre undergruppene. Sykmeldte med gradering i trygdeperioden kan dessuten ha fått gradering på mange ulike tidspunkter, noe som gjør det spesielt vanskelig å si noe om årsakene til utviklingen for denne gruppen. Videre ser vi at varigheten av sykefravær som ikke ble gradert i arbeidsgiverperioden (figur 9d), men som kan ha fått gradering senere, skiller seg lite fra sykmeldte som er 50 prosent sykmeldt. Disse to gruppene har den korteste varigheten i hele perioden.



**Figur 11. Estimert hasard for friskmelding, etter startår. Arbeidstakere. Utvalgte år (startår)\***



\* Enkelte grupper er utelatt, se tabell V1 i vedlegg for frafallsanalyse.

Kilde: NAV

## Noen endringer i sannsynligheten for friskmelding

For å forstå mer av utviklingen i varigheten, ser vi nærmere på friskmeldingsmønsteret i trygdeperioden. I forløpsanalysene er «friskmelding» definert som at sykepengetilfellet avsluttes uten at maksimaltiden for sykepenger er nådd (jf. *Data og metode* i vedlegg). Her finner vi at endringene i perioden er relativt beskjedne, og for å gjøre det enklere å se endringene har vi bare tatt med tre startår i figuren (figur 11). Fra 2002 til 2005 var det en svak økning i sannsynligheten for friskmelding fra omkring 6 ukers sykefravær og utforløpet. Dette kan henge sammen med innføring av aktivitetskravet, men også bedringen i arbeidsmarkedet i perioden. Fra 2005 til 2016 var det en reduksjon i sannsynligheten for friskmelding fram til omkring uke 12 (50 sykepengedager). Imidlertid økte sannsynligheten for friskmelding fra omkring uke 18 (80 sykepengedager) og ut forløpet. Det er tegn til at økningen særlig har kommet i tiden mellom innkalling til og gjennomføring av dialogmøte 2 (uke 17–26 eller 75–120 sykepengedager). Det er også en økt sannsynlighet nærmere slutten av sykepengeperioden

(etter om lag 28 uker eller 130 sykepengedager). Denne utviklingen kan ha sammenheng med økt bruk av gradert sykmelding.

Ser vi på sannsynligheten for friskmelding i 2016 etter sykmeldingsgrad (figur V3 i vedlegg), finner vi at sykmeldte med høyere eller lavere sykmeldingsgrad enn 50 prosent skiller seg ut ved å ha klart lavere sannsynlighet for friskmelding relativt tidlig i sykepengeperioden, men større sannsynlighet lenger ut i forløpet. Disse gruppene synes derfor å bidra til den økte sannsynligheten for friskmelding nærmere slutten av sykepengeperioden fra 2005 til 2016 som vi ser i figur 11, spesielt gjelder dette gruppen med lavere sykmeldingsgrad. Selv om sykmeldte med 50 prosent og 100 prosent sykmeldingsgrad har samme varighet (figur 9b og 9d), har den førstnevnte gruppen lavere sannsynlighet for friskmelding i starten, men noe større sannsynlighet senere i forløpet.

En sammenligning av sannsynligheten for friskmelding i 2016 for sykmeldte med fulle og reduserte sykepenge rettigheter er vist i vedlegg (figur V4). Her

finner vi noen mindre forskjeller i friskmeldingsmønsteret, men sannsynligheten for friskmelding er ikke generelt høyere i gruppen med reduserte rettigheter (jf. omtalen knyttet til figur 7).

## Oppsummering og diskusjon

Andelen av sykepengetilfellene som har gradert sykmelding på noe tidspunkt er bortimot doblet de siste 15 årene, og i 2016 var halvparten av sykepengetilfellene med en varighet på over 16 dager graderte. Veksten i bruken av gradering var størst fra 2003 til 2005 (13 prosentpoeng), men det har vært en nesten like stor økning fra 2009 til 2016 (12 prosentpoeng). I begge periodene var økningen til en viss grad en følge av redusert bruk av aktiv sykmelding, en ordning som nå er avvirket.

### *Når i sykefraværet skjer graderingen?*

Siden aktivitetskravet er tidfestet til «senest innen 8 uker», kunne man anta at det følges opp av legene hovedsakelig gjennom økt bruk av gradering etter omkring 4–8 ukers sykefravær. I dette tidsrommet har også arbeidsgiverne ansvar for å utarbeide oppfølgingsplaner for de sykmeldte, og siden 2011 for å gjennomføre dialogmøte 1, noe som kan forventes å trekke i samme retning. Brage mfl. (2011) fant imidlertid at nær halvparten av de graderte sykefraværene i 2009 hadde gradering helt fra starten av sykefraværet. Med utgangspunkt i et noe annet datagrunnlag kan vi bekrefte dette funnet. De fleste sykepengetilfellene med gradert sykmelding ble graderte allerede i arbeidsgiverperioden – dette gjaldt 54 prosent av tilfellene i 2016, mot 44 prosent i 2002. I hovedtyngden av disse tilfellene ble gradering gitt fra første fraværsdag. Det har altså vært en utvikling der gradering i stadig større grad benyttes på et tidlig stadium i sykefraværet, og lenge før NAV skal vurdere om aktivitetskravet er oppfylt.

For sykepengetilfellene som startet i 2016 finner vi en forholdsvis sterk økning i tidlig gradering både i arbeidsgiverperioden og de første ukene av trygdeperioden. Dette kan ha sammenheng med satsning på forsterket håndheving av aktivitetskravet («Hedmarksmodellen») og innføringen av nye løsninger for digitale sykmeldinger, som er innført gradvis fra

2016. Innføringen av beslutningstøtten til sykmeldere våren 2016, som gir diagnosespesifikke anbefalinger om varighet og bruk av gradering, kan også ha hatt en betydning for utviklingen.

### *Hvilke sykmeldingsgrader benyttes?*

Brage mfl. (2011) viste at de fleste med gradert sykmelding hadde en sykmeldingsgrad på 50 prosent, og at lavere sykmeldingsgrader enn 50 prosent var vanligere enn høyere sykmeldingsgrader. Vi finner at graderingsmønsteret har endret seg vesentlig i løpet av 15-årsperioden når det gjelder hvilke sykmeldingsgrader som benyttes, og at bildet nå altså ser noe annerledes ut. Mens en sykmeldingsgrad på 50 prosent ble benyttet ved 3 av 4 tilfeller med gradering i årene før 2005, gjaldt dette bare vel halvparten i 2016. Både høyere og lavere sykmeldingsgrader har altså blitt vanligere. Når sykmeldte får gradering tidlig, det vil si i løpet av arbeidsgiverperioden, har de relativt ofte en sykmeldingsgrad under 50 prosent. Dersom gradering gis senere, dreier det seg i større grad om en sykmeldingsgrad over 50 prosent. Bruken av relativt høy sykmeldingsgrad har samlet sett økt mest, og er nå vanligere enn lave sykmeldingsgrader.

### *Hvor mange blir fullt sykmeldt etter en periode på gradering?*

Vi fant at en fjerdedel av de graderte sykepengetilfellene går over til full sykmelding i løpet av sykefraværet, noe som er tråd med funn i Brage mfl. (2011). Denne overgangen er høyest de første 12 ukene av trygdeperioden.<sup>9</sup> Andelen som blir «avgradert» er høyest blant dem som graderes tidlig, og dette kan delvis forklares med at de har lengre tid til å bli «avgradert». Andelen er også høyere blant dem som har en sykmeldingsgrad over 50 prosent. Det er vanskelig å sammenligne disse gruppene direkte, men vi mener resultatene viser viktigheten av at særlig de som får tidlig gradering og de som har en høy sykmeldingsgrad får oppfølging på linje med fullt sykmeldte. Det er imidlertid verdt å merke seg at andelen som går fra gradert til full sykmelding har vært stabil i perioden, til tross for at langt flere altså graderes. Det er sannsynlig at det vil være noe «prøving og feiling»,

<sup>9</sup> Dette gjelder ved gradering i arbeidsgiverperioden.

der arbeidsevnen og/eller arbeidsoppgaver prøves ut, samtidig som det alltid vil være noen som starter opp i behandling som ikke er forenlig med å være delvis i arbeid.

#### *Hvordan varierer varigheten med gradering?*

Etter forlengelsen av IA-avtalen i 2010 har det vært en forventning om at gradert sykmelding skal bidra til å redusere varigheten av sykefraværene. Vi finner imidlertid at den gjennomsnittlige varigheten av sykepengetilfellene har vært nokså stabil gjennom perioden med økt bruk av gradering, når vi ser på fravær utover arbeidsgiverperioden og utelater enkeltstående behandlingsdager (se vedlegg for Data og metode). De toppene vi ser i varigheten i perioden mener vi må sees i sammenheng med konjunktursvingninger i arbeidsmarkedet, nærmere bestemt lavkonjunktorene omkring 2002–2003, 2009 og 2014–2015 (den siste begrenset til deler av landet). Tidligere analyser har vist at varigheten av sykefraværene øker i perioder når flere blir arbeidsledige (Nossen 2014; Lima 2016).

Vi finner at varigheten var like høy i 2016 som i 2005. Friskmeldingsmønsteret i disse to årene viser at færre friskmeldes relativt tidlig i 2016, mens flere friskmeldes nærmere slutten av sykepengeperioden. Dette skyldes gruppen med en sykmeldingsgrad under 50 prosent, som har blitt større over tid, og som i større grad friskmeldes sent i perioden. Dette henger muligens sammen med kravet om 50 prosent nedsatt arbeidsevne for å ha rett til arbeidsavklaringspenger. Det skulle i så fall bety at flere friskmeldes når det blir klart at de ikke vil få innvilget AAP.

Ut fra våre analyser mener vi at det kan stilles spørsmål ved om økt bruk av gradert sykmelding har hatt vesentlig effekt på varigheten av sykefraværene. Dette utelukker selvsagt ikke at gradering kan bidra til redusert varighet og raskere retur til arbeid i en del tilfeller, men også økt varighet i andre tilfeller. Det betyr heller ikke at økt bruk av gradering ikke har hatt noen effekt – det bidrar til redusert sykefravær i og med at arbeidsevnen utnyttes i større grad. Dette slår direkte ut i sykefraværstatistikken.

Vi kan naturlig nok ikke se bort fra at andre forhold har bidratt til økt varighet i perioden. I løpet av det

siste tiåret er det blant annet innført obligatoriske dialogmøter og satset på forsterket håndheving av aktivitetskravet («Hedmarksmodellen»), tiltak som på sin side har blitt vurdert til å ha medført *redusert* varighet – i hvert fall i noen grad (se blant annet Kann mfl. 2017; Hernæs 2017; Lima mfl. 2014).

Hvordan kan vi forstå disse resultatene? Vi vil først se på hva som skjedde i forbindelse med regelverksendringene i 2004, som blant annet gikk ut på krav om aktivitet og prioritering av gradert sykmelding framfor aktiv sykmelding. Markussen (2009) viste at endringene førte til en markant reduksjon i det legemeldte sykefraværet, som samlet ble estimert til 23–25 prosent. Den største effekten var på antall påbegynte sykefraværstilfeller (insidensraten), som ga en reduksjon i sykefraværet på 13–14 prosent. Det var også en betydelig effekt på sannsynligheten for friskmelding (og dermed på varigheten), som ble estimert til å ha bidratt med en nedgang i sykefraværet på 10–11 prosent.<sup>10</sup> Vår analyse (med de avgrensninger som er foretatt) tilsier en nedgang i varigheten mellom sykepengetilfellene som startet i 2003 og 2005 på 7 prosent (fra 64,4 til 59,6 dager, jf. figur 7b), altså en noe mindre nedgang. Vi tolker det slik at nedgangen i varigheten i 2004 i stor grad skyldes bedringen på arbeidsmarkedet i den aktuelle perioden, men kan ikke utelukke at regelverksendringene også spilte en rolle. Regelverksendringene ble innført omtrent samtidig med en betydelig bedring på arbeidsmarkedet, og det er derfor vanskelig å skille mellom effekten av regelendringer og effekten av endringer i arbeidsmarkedet (se Nossen 2014). At utviklingen i arbeidsmarkedet er en vesentlig årsak til endringer i varigheten styrkes også av at vi har sett lignende svingninger i varigheten ved senere konjunkturedganger (2009 og 2014–2015).

Når det gjelder nedgangen i antall påbegynte sykefraværstilfeller i 2004, så var den åpenbart ikke en effekt av å *være på gradert sykmelding*. Det er derimot rimeleg at nedgangen i stor grad var en effekt av aktivitetskravet og andre endringer i regelverket som støttet

.....  
<sup>10</sup> Studien ser ikke ut til å beregne noen effekt av økt utnyttelse av restarbeidsevnen, selv om dette også gir lavere sykefraværspersent.

opp om aktivitet som alternativ til sykmelding, selv om aktivitetskravet ofte ses som et krav om gradert sykmelding.<sup>11</sup>

Når vi ser på varigheten etter 2004, ser vi at den er helt lik i 2005 og 2016. I denne perioden har altså varigheten ikke gått ned i tråd med den økte bruken av gradering. Vi finner riktignok noen endringer i friskmeldingsmønsteret, men den gjennomsnittlige varigheten er altså uendret.

Vi ser det slik at økningen i graderte sykmeldinger særlig tidlig i sykefraværet og nedgangen i antall påbegynte sykefraværstilfeller, viser at mange leger/sykmeldere har fulgt opp aktivitetskravet med endringer i sykmeldingspraksis helt fra første konsultasjon. Vi tolker dermed resultatene slik at satsningen på å fremme aktivitet hadde (og har) et betydelig gjennomslag hos legene. Dette betyr ikke nødvendigvis at legene ble «strengere», men at de fikk et regelverk som ga støtte til å være mer tilbakeholdne med sykmeldinger. Dette kan ha kommet til uttrykk ved at legen sjeldnere foreslår å sykmelde når ikke pasienten tar opp temaet, og andre ganger kommer med motforestillinger mot å sykmelde så lenge det ikke åpenbart er behov for det. Tilsvarende har legen fått en tydeligere støtte for å anbefale gradert sykmelding eller en annen type arbeidsrelatert aktivitet.

Som nevnt utelukker ikke resultatene at gradering bidrar til raskere retur til arbeid i en del tilfeller, men det må i så fall også bety at gradering bidrar til økt varighet i andre tilfeller. Ut fra dette kan det kanskje vurderes om gradert sykmeldte i større grad bør få en oppfølging – av lege, arbeidsgiver og eventuelt NAV – som er mer på linje med oppfølgingen av fullt sykmeldte. Våre resultater indikerer at dette kanskje først og fremst gjelder dem med en høy eller lav sykmeldingsgrad, og dem som får tidlig gradering. Her vil vi vise til en undersøkelse blant NAV-veiledere som følger opp sykmeldte (Grødem mfl. 2015: 9), hvor det

pekes på noen utfordrende sider ved gradert sykmelding: «Mange av informantene opplevde at oppfølgingsregimet ble svakt implementert for brukere med graderte sykmeldinger. For disse brukerne anses aktivitetskravet som oppfylt, dermed faller noen av de tidligere «sjekkpunktene» i stor grad bort. Så lenge det antas at ting vil «gå seg til» for personer som tross alt er på jobb, blir ikke de mulighetene som ligger i oppfølgingsregimet fullt ut brukt.»

I IA-avtalen for 2014–2018 heter det at det fortsatt er ønskelig å legge til rette for økt og bedre bruk av graderte sykmeldinger, men at «... dette forutsetter fortsatt innsats for å forsterke arbeidet med oppfølging av sykmeldte tidlig og underveis i sykmeldingsløpet». Utviklingen av nye digitale sykmeldinger vil gi grunnlag for bedre kommunikasjon mellom de ulike aktørene i sykefraværsoppfølgingen. Dette betyr muligheter for en tettere og mer målrettet oppfølging av sykmeldte – også av graderte.

## Referanser

IA-avtalen (2010/2014) Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2010–2014 (og tilhørende protokoll)/2014–2018. Oslo: Regjeringen og partene i arbeidslivet

Brage, Søren, Inger Cathrine Kann, Arne Kolstad, Jon Petter Nossen og Ola Thune (2011) Gradert sykmelding – omfang, utvikling og bruk. *Arbeid og velferd*, 3/2011, 32–44.

Ekspertgrupperapport (2010) *Tiltak for reduksjon i sykefravær: Aktiviserings- og nærværsreform*. Ekspertgrupperapport til Arbeidsdepartementet 1. februar 2010.

Grasdal, Astrid Louise (2016) «De helserelaterte trygdeytelsene. Betydningen av økonomiske insentiver og samspill mellom trygdeordninger». *Tidsskrift for velferdsforskning*, 2–2016, 102–124.

Grødem, Anne Skevik, Julia Orupabo og Axel West Pedersen (2015) *Gradert sykmelding – oppfølging og trygdemottak etter sykepengeperiodens utløp*. Rapport 2015:5. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

<sup>11</sup> Gradert sykmelding er det viktigste virkemiddelet for å oppfylle dette kravet, men det framgår av rundskriv at også arbeidsrettede tiltak og reisetilskudd regnes som arbeidsrelatert aktivitet og dermed oppfyller aktivitetskravet, og det samme var tilfelle for aktiv sykmelding før denne ordningen ble avviklet.

Hernæs, Øystein (2017) *Activation against absenteeism: Evidence from a sickness insurance reform in Norway*. IZA discussion paper no. 10 991. Oslo og Bonn: ISF og IZA.

Kann, Inger Cathrine, Ivar Andreas Åsland Lima og Per Kristoffersen (2014) «Håndheving av aktivitetskravet i Hedmark har redusert sykefraværet». *Arbeid og velferd*, 3/2014, 14–33.

Lima, Ivar Andreas Åsland (2016) «Hvordan har økt ledighet påvirket bruken av helseytelser og økonomisk sosialhjelp?». *Arbeid og velferd*, 3/2016, 131–150.

Lima, Ivar Andreas Åsland, Inger Cathrine Kann og Søren Brage (2017) «NAV's håndheving av aktivitetskravet for sykmeldte. Forsøk med Hedmarksmodellen». *Arbeid og velferd*, 1/2017, 71–89.

Markussen, Simen (2009) *How physicians can reduce sick leave – evidence from a natural experiment*. Memorandum. Oslo: Frischsenteret.

Markussen, Simen, Arnstein Mykletun og Knut Røed (2012) «The case for presenteeism – evidence from Norway's sickness insurance program». *Journal of Public Economics*, 96 (11–12), 959–972.

Nossen, Jon Petter (2014) «Utviklingen i sykefraværet: Betydningen av arbeidsmarkedet, gradering og regelendringer». *Arbeid og velferd*, 2/2014, 75–88.

Nossen, Jon Petter og Søren Brage (2013) «Effekt av gradert sykmelding – betydningen av metodevalg». *Arbeid og Velferd*, 3/2013, 68–81.

## Vedlegg

### Data og metode

#### Datagrunnlag

Utgangspunktet for analysen er NAVs sykepengeregister, som inneholder informasjon om NAVs utbetalinger av sykepenger (trygdeperioden). Vi måler varigheten i antall sykepengedager, som innebærer femdagersuker siden NAV utbetaler sykepenger for mandag–fredag hver uke (uten hensyn til helligdager). Vi tar utgangspunkt i alle avsluttede sykepengetilfeller med startdato i perioden 2002–2016. Perioden er valgt for å få en lengst mulig tidsserie. Vi må da være klar over at sykefraværet i 2002–2003 var på et historisk høyt nivå. Siden det er et betydelig etterslep i innsending av søknader om sykepenger og behandling/registrering av utbetalingene, kan tallene for 2016 være noe usikre.

I sykepengeregisteret er en del tilfeller av ulike grunner delt i to; disse kjeder vi sammen til ett tilfelle dersom det ikke er noe opphold mellom dem utover helgedager (lørdag/søndag). Dubletter og overlappende tilfeller fjernes. Med utgangspunkt i de registrerte opplysningene beregnes hvilken stønadsperiode som gjelder for hvert enkelt tilfelle, det vil si maksimalt antall sykepengedager fra NAV. De fleste har i utgangspunktet en stønadsperiode på 248 sykepengedager (52 uker fratrukket 12 hverdager i arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager). Noen tilfeller med ulogiske opplysninger fjernes.

Sykepengetilfellene suppleres med informasjon om tidspunktet for gradering og sykmeldingsgrad fra sykmeldingene. Sykmeldingsgraden har vi delt inn i fire grupper (20–49 prosent, 50 prosent, 51–99 prosent og 100 prosent). Vi tar også med informasjon om tidspunktet for en eventuell overgang fra gradert til full sykmelding («avgradering»)<sup>12</sup>. Datamaterialet omfatter i tillegg informasjon om starttidspunktet for aktiv sykmelding.

For å få en mer ensartet analysepopulasjon begrenser vi datagrunnlaget til personer som mottar sykepenger

<sup>12</sup> Vi tar kun med opplysninger om første gradering og første «avgradering».

etter regelverket for arbeidstakere. Vi utelater sykmeldte som har en (maksimal) stønadsperiode som avviker fra 248 sykepengedager.<sup>13</sup> Vi utelater også fravær på kun én sykepengedag når disse ikke følger etter en arbeidsgiverperiode – det er grunn til å tro at de fleste av disse tilfellene er enkeltstående behandlingsdager, hvor det ikke er mulig å benytte gradert sykmelding (ordningen er beskrevet i rundskriv til folketryktdovens § 8–4 og § 8–19).<sup>14</sup> Dessuten utelater vi tilfeller hvor vi mangler graderingsinformasjon (se frafallsanalyse i tabell V1).

I varighets- og forløpsanalysene utelater vi også enkelte grupper som kan ha avsluttet sykefraværet av andre årsaker enn friskmelding eller oppbrukte sykepengerettigheter: gravide (går normalt over i foreldrepermisjon), personer under 18 år (kan ha skole som hovedaktivitet), personer over 60 år (har ofte mulighet til å ta ut alderspensjon eller AFP), og døde. I disse analysene utelates også alle tilfeller med reduserte sykepengerettigheter. Dette er sykepengetilfeller som ikke følger etter en arbeidsgiverperiode (dvs. det har bare vært et kort opphold siden forrige sykepengetilfelle) eller hvor den maksimale sykepengeperioden er redusert på grunn av tidligere forbruk av sykepenger i trygdeperioden de siste seks måneder. Tilfeller med reduserte sykepengerettigheter kan betraktes som «gjengangere», og selv om gruppen tas ut av hovedanalysen vil den bli kort omtalt der hvor det er naturlig.

#### Metode

Selv om data altså bare omfatter trygdeperioden, har vi også opplysninger om gradering i arbeidsgiverperioden fra sykmeldingene. Vi deler derfor sykepengetil-

<sup>13</sup> Arbeidstakere kan ha en avvikende stønadsperiode på grunn av yrkesskade/yrkessykdom, særregler for personer over 67 år, eller fordi det er NAV som har ansvaret for sykepenger også i arbeidsgiverperioden. Sistnevnte er hovedsakelig når arbeidstaker har vært i arbeid siste 4 uker, men ikke hos samme arbeidsgiver, og når arbeidsforholdet er opphørt og tidspunktet ble fastsatt før arbeidsuførheten oppstod.

<sup>14</sup> Det har vært en sterk økning i antall én-dags-tilfeller uten arbeidsgiverperiode i perioden vi ser på, som bidrar til å redusere den gjennomsnittlige varigheten av sykepengetilfellene (men altså ikke våre tall for dette). Dette kan skyldes den medisinske utviklingen, men også at ordningen med enkeltstående behandlingsdager er blitt bedre kjent.



**Tabell V1. Frafallsanalyse for startårene 2002 og 2016**

Frafallskriterium	2002		2016	
	Antall	Andel	Antall	Andel
Totalt antall sykepengetilfeller	494 697	100,0	477 609	100,0
Ikke arbeidstaker	46 722	9,4	27 994	5,9
Avvikende stønadperiode	7 933	1,6	5 981	1,3
Éndagsfravær uten arbeidsgiverperiode (enkeltstående behandlingsdager)	7 640	1,5	24 855	5,2
Mangler graderingsinformasjon	12 595	2,5	13 005	2,7
Antall observasjoner i hoveddelen av artikkelen	419 807	84,9	405 774	85,0
Død	675	0,1	410	0,1
Gravid	35 667	7,2	35 811	7,5
Under 18 år / over 60 år	24 808	5,0	42 414	8,9
Reduserte sykepengerettigheter	84 565	17,1	78 192	16,4
Antall observasjoner i varighets- og forløpsanalysene	274 092	55,4	248 947	52,1

feller med gradert sykmelding inn i to grupper ut fra starttidspunktet for graderingen:

- *Gradert sykmelding i arbeidsgiverperioden:* Graderingen starter før perioden NAV utbetaler sykepenger, enten første sykefraværsdag eller på et senere tidspunkt i arbeidsgiverperioden, som normalt betyr senest den 16. kalenderdagen.<sup>15</sup>
- *Gradert sykmelding i trygdeperioden:* Graderingen starter i perioden hvor NAV utbetaler sykepenger, som normalt vil si fra den 17. kalenderdagen i sykefraværet og framover.

Gradering i arbeidsgiverperioden betyr altså at *graderingen skjer før starten av sykepengeforløpet* vi analyserer, mens gradering i trygdeperioden betyr at gradering skjer på et eller annet tidspunkt i dette forløpet.

Merk at varigheten måles i *antall sykepengedager*, hvor eventuelle opphold på grunn av ferie eller permisjon er holdt utenfor. Siden sykepenger bare utbetales for hverdager, vil 5 sykepengedager tilsvare én uke (7 kalenderdager).

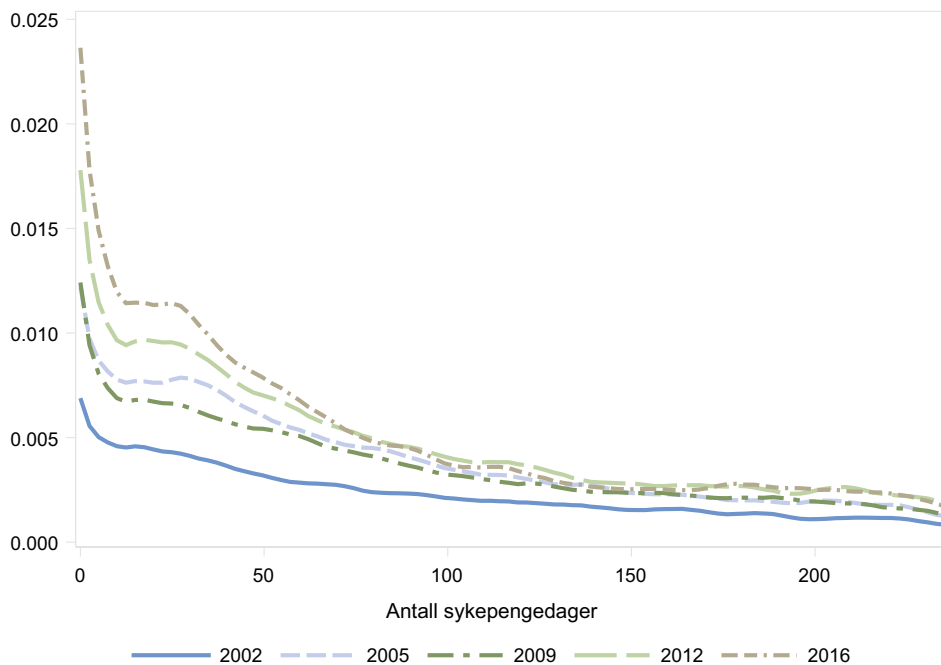
<sup>15</sup> Arbeidsgiverperioden behøver ikke være én sammenhengende periode på 16 dager. Dersom det er et opphold i sykefraværet på mindre enn 16 dager, vil det fortsatt være arbeidsgivers ansvar å betale sykepenger så lenge dette fraværet til sammen ikke utgjør mer enn 16 dager. Arbeidsgiverperioden kan ha begynt med en egenmeldingsperiode før sykmelding, denne har vi i så fall ingen informasjon om.

### *Forløpsanalyse*

Vi benytter forløpsanalyse for å undersøke graderingsmønsteret (overgang fra full sykmelding til gradert sykmelding), «avgraderingsmønsteret» (overgang fra gradert til full sykmelding) og friskmeldingsmønsteret (varighet av sykefraværet). Resultatene fra forløpsanalysen vises som hasardkurver (friskmeldingshasarder, graderingshasarder og «avgraderingshasarder»). Hasardkurver viser sannsynligheten for overgang fra en tilstand til en annen, gitt at overgang ikke allerede har skjedd, i løpet av et kort tidsrom (her per dag). Hasardkurvene er utarbeidet med standardmetoder (Kaplan-Meiers estimateeringsmetode og Epanechnikovs metode for kjerneglating i SAS 9.4). Båndvidden er satt til 10 i alle figurene, som betyr at vi i noen tilfeller velger litt mindre glatte kurver enn det som framkommer automatisk for å tydeliggjøre tidspunktet for svingninger i kurvene. Av samme årsak er kurvene kuttet ved 230 sykepengedager (48 uker).

## Figurer og tabeller

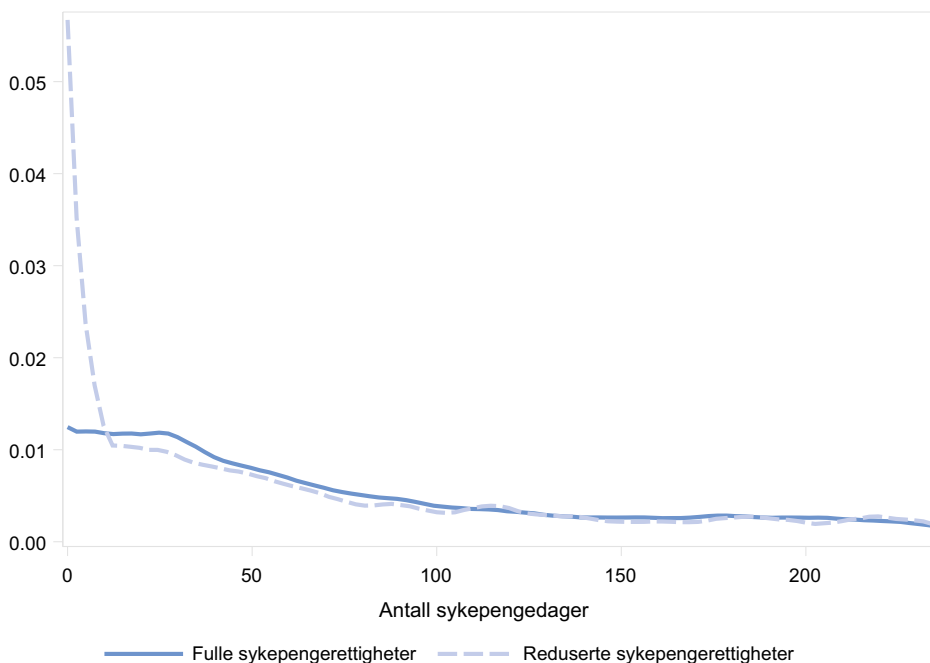
**Figur V1.** Variant av figur 4 hvor sykepengetilfeller for sykmeldte med reduserte sykepengerettigheter er med\*



\* Enkelte grupper er utelatt, se tabell V1 for frafallsanalyse.

Kilde: NAV

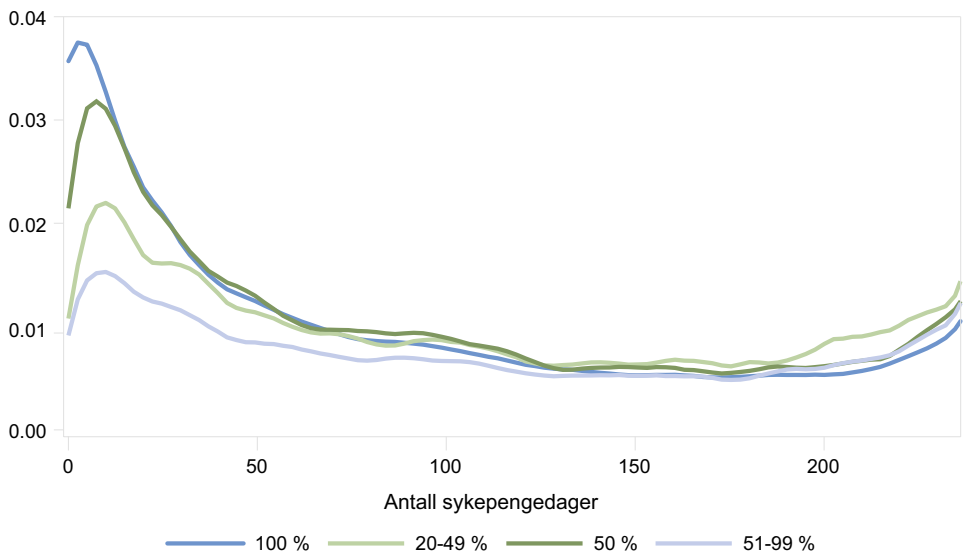
**Figur V2.** Variant av figur 4 hvor sykepengetilfeller for sykmeldte med reduserte sykepengerettigheter er med, etter sykepengerettighet. Kun tilfeller som startet i 2016\*



\* Enkelte grupper er utelatt, se tabell V1 for frafallsanalyse.

Kilde: NAV

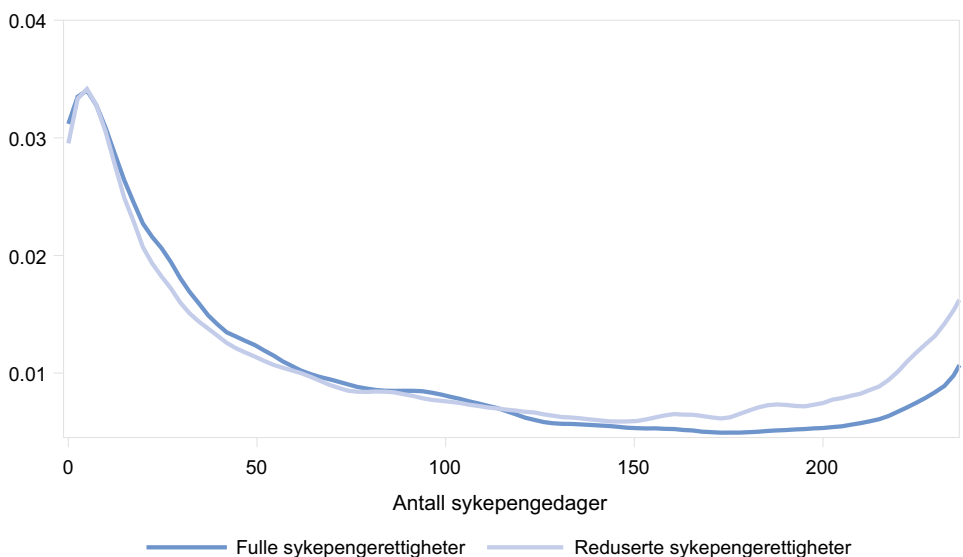
**Figur V3.** Estimert hasard for friskmelding, etter sykmeldingsgrad i arbeidsgiverperioden. Arbeidstakere. Sykepengetilfeller som startet i 2016\*



\* Enkelte grupper er utelatt, se tabell V1 for frafallsanalyse.

Kilde: NAV

**Figur V4.** Variant av figur 12 hvor sykepengetilfeller for sykmeldte med reduserte sykepengerettigheter er med, etter sykepengerettighet. Kun tilfeller som startet i 2016\*



\* Enkelte grupper er utelatt, se tabell V1 for frafallsanalyse.

Kilde: NAV

**Tabell V2. Andel med gradert sykmelding i alt og fordelt på gradering i arbeidsgiverperioden og trygdeperioden. Sykepengetilfeller for arbeidstakere. Prosent**

	2002			2016		
	Gradert sykmelding i alt	I arbeidsgiverperioden	I trygdeperioden	Gradert sykmelding i alt	I arbeidsgiverperioden	I trygdeperioden
I alt	26,0	11,4	14,6	50,2	26,9	23,3
Kvinner	31,0	14,6	16,4	55,6	31,8	23,8
Menn	18,6	6,8	11,9	40,9	18,4	22,5
18-29 år	21,0	10,7	10,3	42,7	24,8	17,9
30-39 år	27,3	12,8	14,5	53,2	31,2	22,0
40-49 år	27,5	11,0	16,5	53,5	27,8	25,7
50-59 år	27,8	11,0	16,8	50,9	25,2	25,7
Rygglidelser	26,9	10,8	16,1	53,8	28,2	25,6
Nakke-/skulder-/armlidelser	30,3	11,7	18,6	58,1	29,5	28,6
Andre muskel-/skjelettlidelser	23,8	10,0	13,8	48,8	22,7	26,1
Lettere psykiske lidelser	28,1	12,4	15,7	54,5	30,8	23,7
Angst og depresjon	29,9	11,4	18,5	60,0	31,0	29,0
Andre psykiske lidelser	20,1	7,2	12,9	45,2	22,2	23,0
Luftveislidelser	13,7	6,0	7,7	28,2	15,6	12,6
Svangerskapslidelser	42,3	31,5	10,8	60,8	48,0	12,7
Øvrige lidelser	23,5	10,1	13,4	45,6	23,7	21,9
Statlig forvaltning	32,5	15,6	16,9	55,0	31,3	23,7
Kommunal og fylkeskommunal forvaltning	29,3	13,7	15,6	53,8	29,7	24,1
Privat sektor inkl. offentlige foretak	23,8	9,9	13,9	47,4	24,5	22,9
Antall sykepengetilfeller (N)		419 807			405 774	

Kilde: NAV

**Tabell V3. Andel som ble «avgradert» i alt og fordelt på om de ble gradert i arbeidsgiverperioden eller trygdeperioden. Graderte sykepengetilfeller for arbeidstakere. Prosent**

	2002			2016		
	Avgradert i alt	Gradert i arbeidsgiverperioden	Gradert i trygdeperioden	Avgradert i alt	Gradert i arbeidsgiverperioden	Gradert i trygdeperioden
I alt	25,6	30,8	21,5	24,5	29,8	18,4
Kvinner	26,5	31,5	22,1	25,3	30,1	18,9
Menn	23,4	28,7	20,3	22,6	29,1	17,3
18–29 år	34,6	39,5	29,5	33,0	38,9	24,8
30–39 år	27,4	32,9	22,5	27,9	32,7	21,1
40–49 år	21,6	25,8	18,7	22,0	26,8	16,7
50–59 år	22,0	26,3	19,2	20,6	25,4	15,8
Rygglidelser	25,0	30,1	21,5	23,9	28,2	19,1
Nakke-/skulder-/armlidelser	22,6	27,1	19,7	22,4	27,3	17,4
Andre muskel-/skjelettlidelser	26,7	33,7	21,7	21,7	28,6	15,7
Lettere psykiske lidelser	18,7	21,6	16,4	18,6	22,6	13,4
Angst og depresjon	24,4	28,8	21,7	26,4	31,2	21,2
Andre psykiske lidelser	32,8	37,0	30,4	36,7	43,1	30,6
Luftveislidelser	22,6	25,1	20,7	26,5	31,9	19,8
Svangerskapslidelser	43,5	43,0	44,9	44,0	44,5	42,2
Øvrige lidelser	22,9	27,1	19,8	23,1	27,9	18,0
Statlig forvaltning	23,1	27,7	19,0	21,2	25,7	15,4
Kommunal og fylkeskommunal forvaltning	24,7	29,2	20,7	23,7	28,5	17,9
Privat sektor inkl. offentlige foretak	26,4	32,3	22,2	25,8	31,9	19,3
Antall graderte sykepengetilfeller (N)		109 163			203 721	

Kilde: NAV

