

Sykefravær: Norge og Sverige i et komparativt perspektiv

Den norske sykefraværdebatten er i økende grad preget av en skarp tone, spesielt i forbindelse med partenes forhandlinger rundt avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Det antatt høye sykefraværet i Norge sammenlignet med andre land har ført til bekymringer rundt velferdsstatens sosiale og økonomiske bærekraft. Spørsmålet om den norske sykelønnsordningen bør reformeres, har igjen kommet på dagsorden. Debatten har vært preget av sammenligninger mellom Norge og Sverige. Sverige har relativt lave sykefraværstall, og dette har skapt stor nysgjerrighet: Hvordan har det seg at to ellers så like naboland, med historisk likeartede velferdsinstitusjoner, har såpass ulike sykefraværprofil?

Dette faktaflaket presenterer nøkkeltall fra Norge og Sverige for å vise utviklingen i sykefraværet og datakildene som ligger til grunn for disse tallene. Deretter drøftes ulike institusjonelle og historiske forhold som påvirker i hvilken grad sykefraværet i Norge og Sverige faktisk kan sammenlignes. Her vektlegges både forskjeller i selve sykelønnsordningen og andre relevante faktorer som sysselsetningsnivået, sammensetningen av arbeidsstyrken og arbeidsledigheten. Avslutningsvis drøftes hvilke lærdommer vi kan trekke, både for fremtidig forskning og for den offentlige debatten. Formålet med flaket er ikke å forklare forskjeller i sykefraværet, men å fremheve flere sentrale empiriske forhold som en eventuell forklaring ville måtte ta hensyn til.

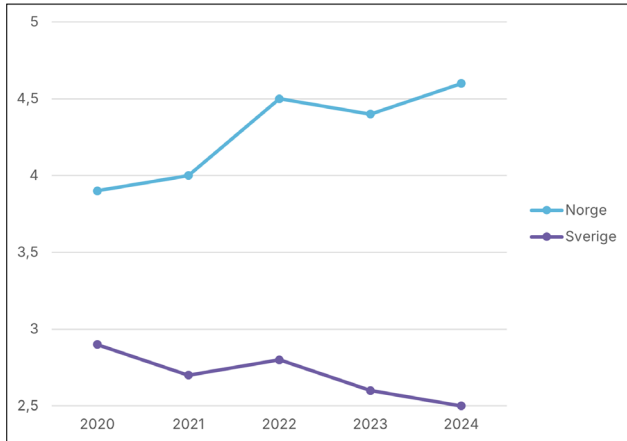
Bakteppe: tall og utvikling

Internasjonale sammenligninger av sykefravær er som regel basert på tall fra delvis harmoniserte arbeidskraftsundersøkelser (*labour force surveys*) i forskjellige land (Køber & Horgen, 2024). Dette er spørreundersøkelser på individnivå som utføres hvert kvartal blant personer i arbeidsfør alder og som blant annet kartlegger utviklingen i sysselset-

ting og arbeidsledighet. I disse spørreundersøkelsene måles sykefraværet som andelen sysselsatte respondenter som oppgir å ha vært helt fraværende fra arbeid på grunn av egen sykdom i en gitt referanseuke (jf. Nosrati & Oppegaard, 2025). Spørreundersøkelsen sier imidlertid ikke noe om gradering eller varighet, og den fanger derfor ikke opp de som er borte kun deler av referanseuken. Dette til tross, ettersom denne informasjonen samles inn med utgangspunkt i samme operasjonalisering av sykefraværsbegrepet på tvers av de ulike landene hvor spørreundersøkelsen utføres, kan sykefraværstallene for Norge og Sverige sies å være sammenlignbare.

På basis av tall fra disse arbeidskraftsundersøkelsene, viser Figur 1 utviklingen i sykefraværsprosenten i Norge og Sverige siden pandemiåret 2020. Figuren formidler det mønsteret som har gitt opphav til bekymring og debatt i Norge: Ikke bare er nivået på sykefraværet høyere enn i Sverige, men trenden virker også å divergere mellom de to landene over tid, der Norge har en oppadgående trend, mens Sverige har en nedadgående trend.

Figur 1: Sykefravær, målt som andel av sysselsatte personer mellom 20 og 64 år i Arbeidskraftundersøkelsen som oppgir å ha vært fraværende fra arbeid grunnet egen sykdom i referanseuken, i Norge og Sverige mellom 2020 og 2024, i prosent. Kilde: Køber og Lien (2025).



Institusjonell kontekst

Grunnlaget for sammenligning av sykefravær i Norge og Sverige avhenger ikke kun av hvordan selve sykefraværet måles, men også av ulike institusjonelle forhold som påvirker hvem som i prinsippet kan motta sykelønn i utgangspunktet. Her beskriver vi tre sentrale forhold som er relevante når sammenligningsgrunnlaget skal drøftes, nemlig forskjeller i regelverket for utbetaling av sykelønn, forskjeller i de nasjonale arbeidsmarkedene og endringer i hvordan den overordnede velferds- og sosialpolitikken er utformet og innrettet. Hovedbildet er at den svenske ordningen over tid har utviklet seg til å bli betydelig strengere og mindre sjenerøs enn den norske sykelønnsordningen. Det samme gjelder også den bredere velferdspolitikken på tvers av ulike inntektssikringsordninger.

Sykelønnsordning

Den norske sykelønnsordningen omfatter alle personer i arbeidsfør alder som har jobbet eller mottatt dagpenger i minst fire uker i forkant av sykmelding og som har en årsinntekt som tilsvarer minst femti prosent av grunnbeløpet i folketrygden. Ordningen sikrer 100 prosent lønnskompensasjon ved sykdom, begrenset til seks ganger folketrygdens grunnbeløp, i opp til 52 uker for de under 67 år

og i opptil 60 dager for de mellom 67 og 70 år. I privat sektor finnes det tariffavtaler som gir visse arbeidstakere enda gunstigere ordninger. Sykepengene utbetales av arbeidsgiver de første to ukene av sykemeldingsperioden (arbeidsgiverperioden) og deretter av Nav.¹ Etter åtte uker er arbeidsgiver forpliktet til å iverksette arbeidsrelaterte tiltak for tilrettelagt arbeid på arbeidsplassen.²

I Sverige mottar en sykmeldt arbeidstaker sykelønn (*sjuklön*) under arbeidsgiverperioden (to uker) tilsvarende 80 prosent av lønnen. I tillegg trekkes et såkalt karensavdrag på 20 prosent av sykelønnen for en gjennomsnittlig arbeidsuke. Karensavdraget tilsvarer med andre ord en form for egenandel. Etter arbeidsgiverperioden utbetales sykepenges (*sjukpenning*) av Försäkringskassan,³ i første omgang i en periode på opp til seks måneder dersom det ikke finnes muligheter for tilrettelagt arbeid på arbeidsplassen. Etter seks måneder medfører aktivitetsplikten at andre jobber som er bedre tilpasset den sykemeldtes nedsatte arbeidsevne tas under vurdering av Försäkringskassan. Den sykmeldte må med andre ord være åpen for å bytte til en annen ledig jobb på arbeidsmarkedet for ikke å miste retten til videre utbetaling av sykepenges. Denne retten vurderes også i lys av den anslåtte sannsynligheten for at arbeidstakeren kan gå tilbake til nåværende stilling før sykemeldingsperioden overskrider ett år.

I motsetning til den norske sykelønnsordningen, har den svenske vært gjenstand for flere dyptgripende reformer de siste tiårene. I 1993 ble karensdag innført, med den konsekvens at sykelønn ble utbetalt fra dag to og ikke fra dag én. I løpet av 2000-tallet ble det gjennomført flere endringer som gjør at kriteriene for å motta sykepenges blir strengere jo lenger sykmeldingen varer. Et sentralt moment i denne innstramningen er den såkalte rehabiliteringskjeden (*rehabiliteringskedjan*)⁴ som i dag regulerer retten til videre utbetaling av sykepenges rundt regelmessige og omfattende arbeids-

¹ <https://www.nav.no/sykepenges>

² Den ansatte er unntatt slik aktivitet kun når tungtveiende medisinske hensyn er til hinder.

³ <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/sjuk-eller-skadad/ersattning-nar-du-ar-sjuk-eller-skadad-sjukpenning/sjukskriven-nar-du-ar-anstalld>

⁴ <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/sjuk-eller-skadad/rehabiliteringskedjan>

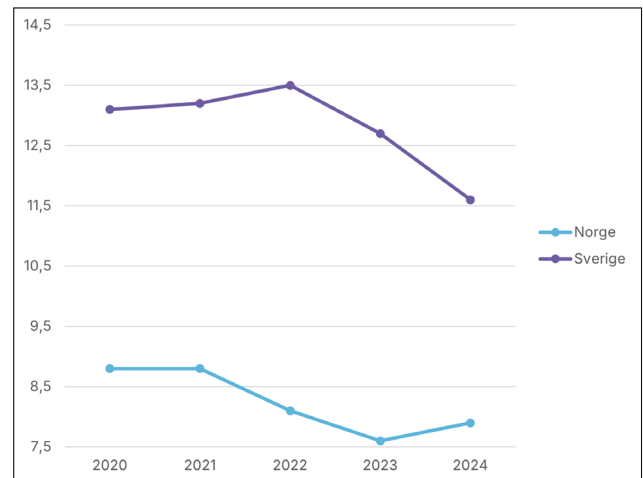
evnevurderinger. Dette har medført at selv om sykemeldingsperioden ikke er underlagt noen maksimal varighet formelt sett, er den reelle muligheten for å være sykemeldt i mer enn seks måneder avhengig av at den sykmeldte ikke er i stand til å utføre noen som helst jobb på hele arbeidsmarkedet. Disse regelendringene er videre korrelert med at arbeidstakere oftere får avslag på søknad om sykepenger (ISF, 2023).

Samlet sett er det derfor viktige forskjeller mellom den norske og den svenske sykelønnsordningen. En nær sagt automatisk konsekvens av den svenske ordningens langt mindre sjenerøse innretning, er at sykefraværet blir lavere i Sverige enn i Norge (SSB, 2019). Dette følger av at betingelsene for å motta både sykelønn (under arbeidsgiverperioden) og sykepenger (etter arbeidsgiverperioden) er mer restriktive, noe som gjør at færre kan bli sykemeldte. I tillegg kan en strengere sykelønnsordning endre økonomiske incentiver knyttet til fravær fra jobb. Dette sier imidlertid ingenting om folk opplever mer eller mindre sykdom og derfor heller ikke noe om deres reelle behov for sykdomsrelatert fravær.

Forhold i arbeidsmarkedet

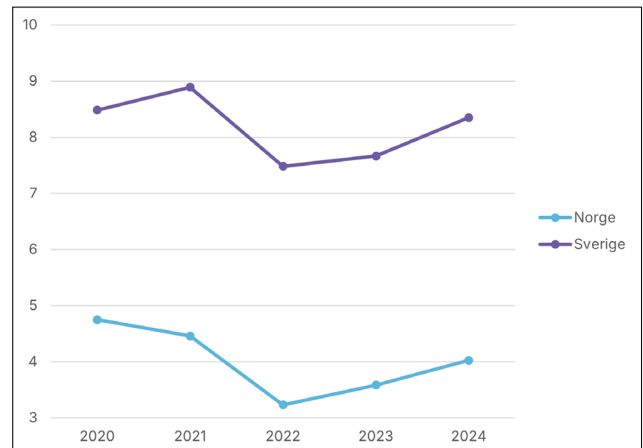
Nivået på sykefraværet kan også påvirkes av arbeidsmarkedsrelaterte forhold. Ulike tilknytningsformer i arbeidsmarkedet, spesielt i form av midlertidige stillinger basert på korttidskontrakter, er knyttet til blant annet svakere stillingsvern, som i sin tur kan påvirke om man oppfyller kravene for utbetaling av sykepenger. Dersom man ser på andelen arbeidstakere som er midlertidig ansatte i de to landene, som i Figur 2, ser vi at midlertidighet og tilsvarende usikkerhet i arbeidslivet er mer utbredt i den svenske konteksten sammenlignet med den norske. En større andel midlertidig ansatte kan bety at det er flere som ikke har rett på sykelønn og derfor ikke kan sykemelde seg. Dette trekker sykefraværstallene ned.

Figur 2: Andel av alle arbeidstakere som har er midlertidig ansatt i Norge og Sverige mellom 2020 og 2024, i prosent. Kilde: Eurostat.



Det samme mekanismen gjelder for arbeidsledighet, siden større ledighet betyr at færre har mulighet til å sykemelde seg. Arbeidsledigheten, vist i Figur 3, er betydelig høyere i Sverige enn i Norge. Arbeidsledighet har en direkte virkning på om en person kan motta sykepenger og dermed også det samlede nivået på det offisielle sykefraværet.

Figur 3: Arbeidsledighet i Norge og Sverige mellom 2020 og 2024, i prosent. Kilde: Eurostat.



Den nordiske modellen i endring

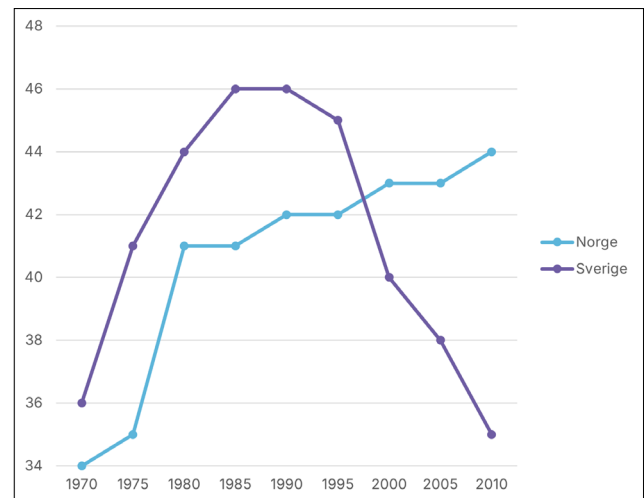
Utover forskjeller i sykelønnsordningen og forhold i arbeidsmarkedet, påvirkes sammenligningsgrunnlaget i sykefraværdebatten også av hvordan den overordnede velferdspolitikken er utformet og innrettet. Dette er fordi sykelønnsordningen inngår i en bredere konstellasjon av velferdsordninger som gjenspeiler sentrale velferdspolitiske prioriteringer. Disse prioriteringene påvirker i sin tur folkehelsen, sosiale forskjeller i helse og dermed også (delvis)

sykefraværet via en rekke årsaksmekanismer som ikke kun har å gjøre med sykelønnsordningen eller helsevesenet (Beckfield et al., 2015): Andre institusjoner, som partssamarbeid, utdanningssystemet, den økonomiske politikken mv. kan være minst like avgjørende for både sykdomsforekomst og sykefravær. For å forstå om man kan sammenligne det norske og det svenske sykefraværet, er det derfor også viktig å forstå forskjellene i utviklingen av den bredere velferdsstaten mellom de to landene.

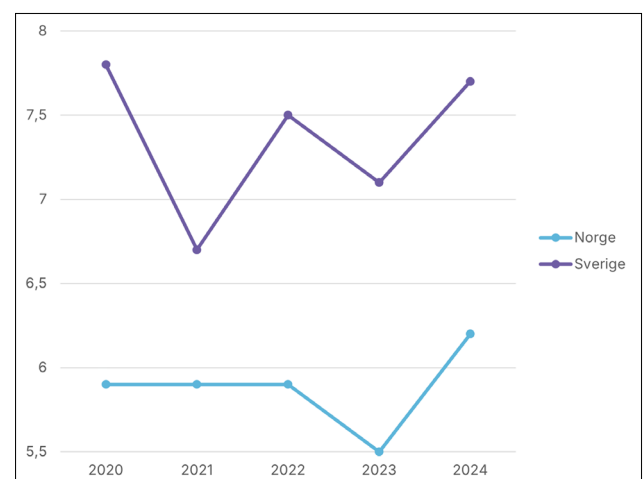
Både Norge og Sverige assosieres med «den nordiske modellen», som innbefatter en sterk og universalistisk velferdsstat med sjenerøse velferdsordninger til hele befolkningen. Spesielt i Sverige har det imidlertid skjedd betydelige politiske og institusjonelle endringer de siste årene. Mye tyder på at Sverige har beveget seg vekk fra den klassiske sosialdemokratiske velferdsstaten, noe som påvirker sammenligningsgrunnlaget vis-à-vis Norge. Mens begge landene preges av lavere organisasjonsgrad og større sosiale forskjeller enn i sosialdemokratiets «gullalder» i etterkrigstiden, skiller Sveriges kraftige vekst i økonomisk ulikhet og velferdspolitiske kursendring seg ut (jf. for eksempel Östberg, 2024).

Det har vært en tydelig kontrast i velferdsstatens utvikling mellom Norge og Sverige: Mens den norske velferdsstaten har vokst over tid og i det store blitt mer omfattende, har den svenske krympet betraktelig siden kriseårene på 1980- og 1990-tallet og blitt mindre omfattende. Dette kan illustreres med en indeks for velferdsstatens sjenerøsitet på tvers av ulike inntektssikringsordninger, med vekt på ytelser knyttet til sykefravær, arbeidsledighet og pensjon, hvor høyere verdier betegner en mer sjenerøs velferdsstat, som i Figur 4. Samtidig er risikoen for fattigdom, dog den er lav i begge landene, utvetydig høyere blant svenske arbeidstakere enn blant norske arbeidstakere, som vist i Figur 5.

Figur 4: Indeks for hvor sterk velferdsstaten har vært i Norge og Sverige mellom 1970 og 2010. Høyere verdier av indeksen betegner mer sjenerøse offentlige velferdsordninger. Kilde: Beckfield og Bamba (2016).



Figur 5: Andel av alle arbeidstakere som er utsatt for fattigdomsrisiko i Norge og Sverige mellom 2020 og 2024, i prosent. Kilde: Eurostat.



Konklusjon

Sykefraværet er betydelig høyere i Norge enn i Sverige. Dette faktaflaket har pekt på flere empiriske forhold som bør bli tatt hensyn til i sykefraværdebatten. Blant annet kompliseres direkte sammenligninger av de to landene av forskjellen i deres respektive sykelønnsordninger, hvor den svenske ordningen er betydelig mindre sjenerøs enn den norske. En mer restriktiv sykelønnsordning kan redusere sykefraværet blant annet ved å endre økonomiske insentiver knyttet til fravær fra jobb, men også fordi den har en direkte effekt på kriteriene for utbetaling av sykelønn og dermed også på sykefraværstatistikkens tallgrunnlag. Videre har faktaflaket fremhevet at det finnes flere vesentlige

institusjonelle forskjeller mellom Norge og Sverige som videre kompliserer sammenligningsgrunnlaget. De viktigste forskjellene er ulike forhold i arbeidsmarkedet, herunder tilknytningsformer i arbeidsmarkedet og arbeidsledigheten, i tillegg til bredere velferdspolitiske endringer som har ført til en økende kontrast i innretningen av de to landenes velferdsstater.

Per i dag er kunnskapsgrunnlaget rundt forskjellen i sykefraværet mellom Norge og Sverige for svakt til å kunne si med nøyaktighet hvor stor rolle disse ulike faktorene spiller og hvilken andel av forskjellen som kan tilskrives de ulike faktorene. Dette faktaflaket har ikke hatt som formål å *forklare* sykefraværsforskjellen, men heller å løfte frem noen sentrale elementer som vil måtte inngå i en eventuell forklaring. På den måten kan faktaflaket også anses som en invitasjon til videre forskning og kunnskapsinnhenting.

Referanser

- Beckfield, J. og Bamba, C. 2016. Shorter lives in stingier states: social policy shortcomings help explain the US mortality disadvantage. *Social Science & Medicine*. 171: 30–38.
- Beckfield, J., Bamba, C., Eikemo, T.A. m.fl. 2015. An institutional theory of welfare state effects on the distribution of population health. *Social Theory & Health*. 13: 227–244.
- Inspektionen för Socialförsäkringen (ISF). 2023. Mellan sjukpenning och arbete En granskning av orsakerna till att personer saknar inkomst efter avslag på ansökan om sjukpenning. Göteborg: ISF.
- Køber, T. og Horgen, E. 2024. Om å sammenligne sykefraværet internasjonalt. Oslo: SSB.
- Køber, T. og Lien, H. 2025. Sykefraværet i Norge øker mer enn i nabolandene. Oslo: SSB.
- Nosrati, E. og S.M.N. Oppegaard. 2025. Sosial ulikhet i sykefravær. Hva finnes av data, hva sier de, og hva er kunnskapshullene? Oslo: Fafo.
- SSB. 2019. Norges sykefravær passerte Sveriges og Nederlands etter lovendringer. SSB analyse 2019/08.
- Östberg, K. 2024. *The Rise and Fall of Swedish Social Democracy*. London: Verso.

Dette faktaflaket presenterer sykefraværstall for Norge og Sverige siden pandemiåret 2020. Flaket drøfter også ulike institusjonelle og historiske forhold som påvirker i hvilken grad sykefraværet i Norge og Sverige kan sammenlignes.

Takk til Sigurd M. N. Oppegaard, Ketil Bråthen og Kaja Reegård for kvalitetssikring, og takk til Sofie Steensnæs Engedal for ferdigstilling av faktaflaket.

Elias Nosrati er forsker ved Fafo.