

Stencil från



Arbetsrapport

SJUKFRÅNVARO BLAND  
TJÄNSTEMÄN

INDUSTRIENS

UTREDNINGS

INSTITUT

SJUKFRÅNVARO BLAND TJÄNSTEMÄN

av

Bertil Olsson

Stockholm 1965

---

INDUSTRIENS UTREDNING SINSTITUT

Innehållsförteckning

		<u>sid</u>
	Förord	6
Kapitel 1	<u>Inledning</u>	7
	Undersökningens metodik	7
	Resultat av insamlingsarbetet	9
	Observationsperiod	10
	Insamlade uppgifter	10
	Analysens uppläggning	12
Kapitel 2	<u>Sammanfattning av resultaten</u>	14
Kapitel 3	<u>Den totala sjukfrånvarotiden</u>	16
	Frånvaro och kön	16
	Frånvaro och ålder	16
	Frånvaro och yrkesgrupp	18
	Sjukfrånvaro och ålder/yrkesgrupp	21
	Frånvaro och lön	25
	Frånvaro och civilstånd	28
	Frånvaro, civilstånd och vårdnadsbörda	28
Kapitel 4	<u>Sjukfrånvarons struktur</u>	30
	Sjukfrånvarons struktur och kön	31
	Sjukfrånvarons struktur och ålder	33
	Sjukfrånvarons struktur och yrkesgrupp	36
	Sjukfrånvarons struktur och civilstånd	40
	Sjukfrånvarons struktur, civilstånd och skatteavdragskolumn	41
	Förteckning över bilagetabeller	43
Bilaga 1	Bilagetabeller	44
Bilaga 2	Formulär	50

<u>Förteckning över tabeller</u>		<u>sid</u>
<u>Kapitel 1</u>		
1	Antal personer i utvalda yrken, SAF's tjänstemannaregister, augusti 1962	9
2	Urvalets fördelning på svars-kategorier	10
<u>Kapitel 3</u>		
3	All frånvaro och sjukfrånvaro. Manliga och kvinnliga tjänstemän	16
4	All frånvaro och sjukfrånvaro. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på yrkesgrupper	19
5	All frånvaro och sjukfrånvaro i procent för olika nivåer inom yrkesgrupperna	20
6	All frånvaro och sjukfrånvaro i procent för olika nivåer inom yrkesgrupperna. Enbart manliga tjänstemän 30 år och äldre	21
7	All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade efter civilstånd	28
8	All frånvaro och sjukfrånvaro i procent för manliga och kvinnliga tjänstemän, fördelade efter civilstånd och skatteavdrags-kolumn	29
<u>Kapitel 4</u>		
9	Medelantal sjukfrånvarotillfällena och genomsnittlig frånvarotid per sjuktillfälle för manliga och kvinnliga tjänstemän	31
10	"Långtidsfrånvarons" andel av den totala sjukfrånvarotiden.	32
11	Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade efter sjukfrånvaro i procent av arbetstiden. Enbart tjänstemän med frånvaro	32
12	Medelantal sjukfrånvarotillfällena och medelfrånvarotid per sjuktillfälle för manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på åldersklasser	34
13	Kvinnliga tjänstemäns medelantal sjukfrånvarotillfällena och medelfrånvarotid per sjuktillfälle som index av motsvarande medeltal för män	35

		<u>sid</u>
14	Procentuell andel karenstid av sjukfrånvaron. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på åldersklasser	36
15	Medelantal sjukfrånvarotillfällen och genomsnittlig frånvarotid per sjuktillfälle för manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på yrkesgrupper	37
16	Procentuell andel karenstid av sjukfrånvaron. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på yrkesgrupper	38
17	Procent ej sjukfrånvarande samt genomsnittlig sjukfrånvarotid bland sjuka. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på yrkesgrupper	39
18	Medelantal sjukfrånvarotillfällen och genomsnittlig frånvarotid per sjuktillfälle. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade efter civilstånd	40
19	Procentuell andel karenstid av sjukfrånvaron. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade efter civilstånd	40
20	Medelantal sjukfrånvarotillfällen och genomsnittlig frånvarotid per sjuktillfälle. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade efter civilstånd och skatteavdragskolumn	41
21	Procentuell andel karenstid av sjukfrånvaron. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade efter civilstånd och skatteavdragskolumn	42

### Förteckning över diagram

#### Kapitel 1

1	Säsongvariationer enligt en tidigare av SAF utförd undersökning	11
---	---	----

#### Kapitel 3

2	All frånvaro och sjukfrånvaro i procent av förväntad arbetstid. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på åldersklasser	17
3	Sjukfrånvaron i procent. Matchat på yrkesgrupper och ålder. September.	23
4	Sjukfrånvaron i procent. Matchat på yrkesgrupper och ålder. Oktober.	24

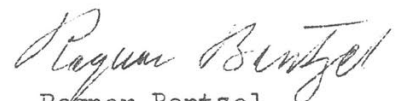
	<u>sid</u>
5	All frånvaro och sjukfrånvaro i procent av förväntad arbetstid. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på löneklasser 26
6	Sjukfrånvaron i procent inom yrkesgrupperna karakteriserade med medellönen. Manliga och kvinnliga tjänstemän 27

Förord

På förslag från den s.k. likalönekommittén, sammansatt av representanter för SAF, SIF och SALF, påbörjades år 1963 inom IUI en undersökning av tjänstemäns frånvaro från arbetet. Denna undersökning är ännu ej slutförd. Föreliggande redogörelse är att betrakta som en arbetsrapport, avsedd att informera om undersökningens hittillsvarande resultat beträffande skillnader i sjukfrånvaro mellan män och kvinnor.

Rapporten har författats av fil.kand. Bertil Olsson. Vid uppläggnings-ningen av den statistiska primärundersökningen och vid de grundläggande bearbetningarna av materialet har fil.kand. Jan Beckeman medverkat.

Stockholm den 11 oktober 1965

  
Ragnar Bentzel

## Kapitel 1 Inledning

I denna redogörelse framlägges några resultat från en statistisk undersökning av tjänstemäns frånvaro från arbetet. Undersökningen har utförts inom Industriens Utredningsinstitut med ett material, som insamlats från företag inom SAF's område. Den omfattar ca 5 500 slumpvis utvalda tjänstemän. Arbetet ligger i linje med de behov av mer preciserade uppgifter om frånvaron och speciellt sjukfrånvaron som förelegat inom den s.k. "likalönekommitten", sammansatt av representanter för SAF, SIF och SALF. Kommittens behov har också i stort varit vägledande för arbetets uppläggning och urvalet av insamlade data. Den följande redogörelsen har koncentrerats till frågan om skillnader mellan männens och kvinnornas sjukfrånvaro.

### Undersökningens metodik

För att få nödvändig information för denna undersökning måste primärdata rörande frånvaron insamlas. Detta gjordes via en urvalsundersökning, baserad på SAF's tjänstemannaregister. Med undantag av ett visst bortfall - särskilt av mindre företag - täcker SAF's register samtliga tjänstemän i företag som är anslutna till SAF.

SAF's tjänstemannaregister är uppgjort på individbasis och varje person representeras av ett hålkort. Detta innehåller förutom folkbokföringsnummer bl.a. även uppgifter om yrke enligt SAF's nomenklatur,<sup>1)</sup> åldersklass, lönesummor, dessutom bl.a. företagens SAF-nummer. Företagen skall enligt de med insamlingsblanketterna medföljande instruktionerna enbart lämna uppgifter om heltidsanställd personal.

Urvalet drogs i augusti 1963; då fanns ej uppgifter tillgängliga för senare tidpunkt än 1962. Det må därför framhållas att undersökningen begränsar sig till personer som varit anställda minst ett år vid samma företag. Detta är av betydelse eftersom det kan tänkas att det existerar ett visst samband mellan anställningstidens längd och frånvaron.<sup>2)</sup>

---

1) För en närmare redogörelse för principerna bakom denna hänvisas till Yrkesnomenklatur för tjänstemän, SAF, SIF, SALF, Stockholm, 1962. De sifferkoder beträffande yrken som förekommer i föreliggande redogörelse är hämtad ur denna nomenklatur.

2) Se t.ex. S. Lokander, Sick Absence in a Swedish Company, Lund, 1962, sid 21 samt E. Henriksson, Frånvaro från arbetet, Stockholm, 1954, sid 108.



Som nämnades ovan är undersökningens huvudproblem att belysa eventuella skillnader mellan männens och kvinnornas frånvaro. Manliga och kvinnliga anställda har en olikartad sammansättning när det gäller för frånvaron så avgörande faktorer som t.ex. yrke, ålder och civilstånd. Undersökningen har därför begränsats till att avse yrkesgrupper innehållande tillräckligt många individer av båda könen för att en meningsfull jämförelse skall vara möjlig. Som framgår av tabell 1 ledde detta till att de högsta befattningarna och de tekniska yrkena inte kom att ingå i undersökningen. Endast ett fåtal kvinnor återfinnes nämligen bland dessa grupper. För att ge en belysning av sambandet mellan frånvaro och ställning i karriären medtogs även några högre befattningar inom kontorsområdet. De jämförelser som därvid kan göras gäller endast män.

Det inom SAP registrerade totala antalet tjänstemän i de utvalda yrkena redovisas med fördelning på ålders- och yrkesgrupp i bilagetabell 2. Av tabellen framgår att en väsentligt större andel av kvinnorna återfinnes i de yngre åldrarna. Totalt är ca 60 procent under 30 år mot 27 procent för männens del. Det framstod därför som nödvändigt att ta hänsyn till denna snedhet i åldersfördelningen och göra en uppdelning på åldersklasser, förutom på kön och yrkesgrupper och sedan företa urvalet inom var och en av dessa undergrupper. Den åldersklassindelning av materialet som redan fanns instansad på korten bibehölls härvid. Samma indelning har använts vid resultatredovisningen. Huvudprincipen vid urvalet var att inom varje yrkesgrupp utta ungefär samma antal tjänstemän, jämnt fördelade mellan män och kvinnor i olika åldrar. Se bilagetabell 1.

Det hade i och för sig varit önskvärt att gå åtminstone ett steg ytterligare och även medtaga civilstånd i stratifieringen för att vid urvalet säkra ett tillräckligt antal gifta respektive ogifta av båda könen i de olika yrkesgrupperna respektive åldersklasserna. Registret innehåller dock inte uppgifter om civilstånd, varför detta inte var möjligt. I samband med enkäten insamlades sedan uppgifter även om civilstånd och vi kan således för de grupper, där ett tillräckligt antal observationer erhållits, studera vilken betydelse civilståndet har för frånvaron.

De i undersökningen behandlade yrkesgrupperna representerar 37 procent av de i registret ingående manliga tjänstemännen och 64 procent av de kvinnliga.

Tabell 1 Antal personer i utvalda yrken, SAF's tjänstemannaregister  
augusti 1962

Yrkesgrupp (kodsiffra enligt SAF's nomenklatur inom parentes)	Antal	
	Män	Kvinnor
4:e arbetsledare (1 306)	17 626	345
5:e arbetsledare (1 307)	8 017	326
Laboratoriebiträde (2 108)	872	766
Ritbiträde (3 108)	729	655
Butiksbiträde (8 308)	219	180
Ekonomichef (9 002)	203	-
Kontorsföreståndare, kamrer (9 004)	1 131	47
1:e kontorist (9 006)	8 232	2 040
Kontorist (9 007)	13 147	11 233
Kontorsbiträde (9 008)	4 071	12 859
Kassör (9 305)	347	336
1:e kassakontorist (9 306)	442	974
Kontorstryckeriope- ratör (9 808)	156	477
Vaktmästarbiträde, bud (9 908)	1 338	737

#### Resultat av insamlingsarbetet

Avsikten var att undersökningen slutligen skulle omfatta ungefär 6 000 tjänstemän. Med hänsyn till att avflyttning respektive pensionering normalt måste förekomma beständes det ursprungliga urvalet till att omfatta 7 330 personer.

Blanketterna utsändes till företagen per post i slutet av augusti 1963 och insamlingsarbetet avbröts i januari 1964. Då hade sammanlagt 7 083 formulär återkommit, vilket innebär att svarsprocenten slutgiltigt blev 96,6. Se tabell 2. I 1 199 fall var vederbörande tjänsteman ej längre anställd vid det tillskrivna företaget.

I de redovisade bearbetningarna ingår endast de 5 475 tjänstemän för vilka uppgifter avseende hela undersökningsperioden erhållits. Det stansade materialets fördelning på åldersklasser och yrkesgrupper redovisas i bilagetabell 3. Av flera orsaker - snedheter i urvalsregistret och bortfall - har den önskvärda sammansättningen av urvalet inte uppnåtts. Vid flertalet beräkningar har dock materialet godtagits sådant

det förelegat i form av uppgifter för de ovan nämnda 5 475 individerna. Stor risk föreligger även att det uppstår okontrollerbara effekter genom skiktningar i materialet när detta uppdelas på andra variabler än de som legat till grund för stratifieringen av urvalet. En uppdelning på enbart civilstånd medför således att gruppen ogifta kommer att innehålla proportionsvis flera unga än gruppen gifta.

Tabell 2 Urvalets fördelning på svarskategorier

Kategori	Urval	
	Antal	Procent
Data för båda månaderna	5 475	74,7
Data enbart för del av månaderna	68	0,9
Avflyttade, deltid m.fl.	1 287 <sup>1)</sup>	17,5
Ej bearbetningsbara	77	1,1
Byte till annan yrkesgrupp än som ingår i undersökningen	176	2,4
Summa inkomna	7 083	96,6
Ej svar	247	3,4
Totalt	7 330	100,0

1) Härav 1 199 avflyttade.

#### Observationsperiod

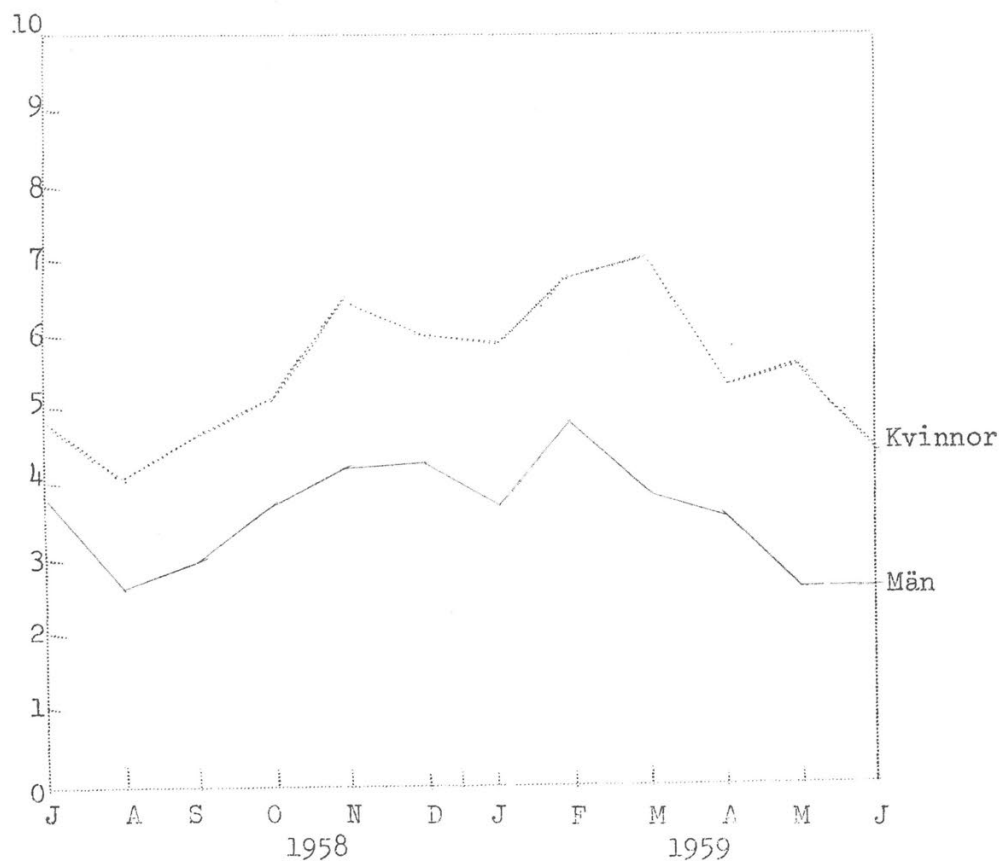
Av tidigare undersökningar framgår att vissa säsongvariationer förekommer i sjukfrånvaron. Med ledning av ett material som insamlats av SAF avseende 12 månader under åren 1958-59 kan en uppfattning om säsongsvängningarna erhållas. Se diagram 1. Det var dock ej möjligt att låta undersökningen sträcka sig över mer än två månader. Som undersökningsperiod valdes september och oktober 1963.

#### Insamlade uppgifter

För de tjänstemän som vid undersökningstillfället fortfarande var anställda vid det tillskrivna företaget infordrades bl.a. följande uppgifter:

Diagram 1 Säsongvariationer enligt en tidigare av SAF  
utförd undersökning<sup>1)</sup>

Procent sjuk-  
frånvaro<sup>2)</sup>



- 1) Opublicerat material: SAF 1958-59. Diagrammet avser följande yrkesgrupper: 1306, 1307, 2108, 3108, 8308, 9006, 9007, 9008, 9305, 9306, 9808 och 9908. Yrkesnummer enligt yrkesnomenklatur för tjänstemän, SAF, SIF, SALF. Urvalet omfattade tjänstemän födda den 15:e (oavsett månad). Materialet är ej korrigerat för olikheter i fördelningen på t.ex. yrkesgrupper och ålder.
- 2) Sjukfrånvaron är satt i relation till all arbetstid minus all annan frånvaro än sjukfrånvaro.

Civilstånd  
 Skatteavdragskolumn  
 Huvudsaklig sysselsättning  
 Kontant månadslön, inkl. naturaförmåner  
 Ordinarie arbetstid  
 Antal frånvarotimmar  
 Löneavdrag p.g.a. frånvaro.

Den totala frånvaron skulle vidare redovisas fördelad på följande frånvarooanledningar:

Sjukdom och olycksfall i och utom arbetet  
 Gravitet eller barnsbörd  
 Kommunala och fackliga uppdrag  
 Militärtjänst  
 Semester och permission  
 Tjänstledighet  
 Inarbetad ledighet  
 Förfallolös frånvaro  
 Övriga, ej särskilt nämnda orsaker.

I anvisningarna poängterades det angelägna i att frånvaro p.g.a. sjukdom blev så säkert fastställd som möjligt. Sjukdom skulle inte redovisas under "permission" eller "förfallolös frånvaro". Tjänsteresor, budskickning, bevistande av utbildningskurser o.d. skulle ej uppföras som frånvaro. Med ordinarie arbetstid avsågs den tid tjänstemannen arbetat eller skulle ha arbetat om frånvaro ej förelegat. I denna tid skulle även ingå semester och inarbetning av fria sommarlördagar. Däremot skulle ej lunchtid, övertid och tidigare inarbetad ledighet inräknas i den ordinarie arbetstiden. Arbetstid och frånvarotid skulle anges på fjärdedels timme när och redovisningen göras dag för dag.

#### Analysens uppläggning

Som framhållits ovan är undersökningens centrala problemställning att belysa skillnaderna mellan kvinnliga och manliga tjänstemäns sjukfrånvaro. Man inser emellertid ganska lätt att detta inte endast är en fråga om att rent statistiskt fastställa att männens genomsnittliga frånvarotid är så mycket kortare eller så mycket längre än kvinnans. Frågeställningen rymmer i sig själv även problemen hur och varför skillnader uppstår.

En faktor som då omedelbart kommer i åtanke är individens ålder. Uppenbarligen bör det föreligga ett samband mellan ålder och "sjukdomsrisk". Kanske spelar åldern även en annan roll i detta sammanhang genom att den påverkar individens benägenhet att i en given sjukdomssituation vara frånvarande från arbetsplatsen. På liknande sätt kan man tänka sig att ställningen i yrkeskarriären är en viktig bestämningssfaktor för individens sjukfrånvaro. Den dubbla påverkan går här dels via den ökade sjukdomsrisk som rimligen följer med pressande arbetsförhållanden för tjänstemän i höga befattningar, dels via en med ansvar och arbetsbörda växande obenägenhet att utnyttja möjligheterna till sjukledighet. Det är också uppenbart att vårdnadsbördans storlek samt förekomsten av betungande arbetsuppgifter i hemmet måste vara faktorer av centralt intresse för undersökningen.

Analysen av de här skisserade problemställningarna är i det följande upplagd som en studie av frånvarons omfattning inom olika grupper av individer. Sammansättningen av dessa grupper varierar alltefter problemställningens art. Det väsentliga i detta sammanhang är då att de jämförda grupperna är så homogena som möjligt utom i avseende på den studerade bakgrundsvariabeln. Här är det i stället önskvärt att variationerna är så stora som möjligt. Som kommer att framgå av redogörelsen har det dock inte varit möjligt att genomgående uppnå den önskvärda homogena sammansättningen av materialet. Som exempel kan nämnas att det starka sambandet mellan ställning i yrkeskarriären och ålder i hög grad försvårar ett särskiljande av dessa faktorerens inverkan på sjukfrånvaron.

Det är också klart att problematiken om sjukfrånvaron är mångdimensionell i ett annat avseende. Den handlar inte enbart om "hur mycket" den anställda är frånvarande. Minst lika intressant kan det vara att veta "hur ofta" frånvarotillfällena återkommer och vilken varaktighet de har. De sistnämnda aspekterna har särskild relevans för tjänstemännens del eftersom gällande regler för ersättning under den s.k. karenstiden förorsakar företagen relativt sett större kostnader vid korttidsfrånvaro.

Den följande redogörelsen har disponerats så att efter ett kort sammanfattande kapitel behandlas frånvarons rent kvantitativa aspekter i kapitel 3. Analysen riktas således här främst mot individernas totala frånvarotid under de två månader undersökningen avser. I det fjärde och sista kapitlet, sjukfrånvarons struktur, studeras sedan den totala frånvarotidens båda komponenter, antal frånvarotillfällen och genomsnittlig längd per frånvarotillfälle. Ett visst intresse ägnas då också åt karenstidens andel av den totala frånvarotiden.

När det gäller frånvarons rent kvantitativa aspekter visar resultaten att den totala frånvarotiden p.g.a. alla de frånvaröanledningar som undersökningen registrerade<sup>1)</sup> var i det närmaste densamma för män och kvinnor. Sjukfrånvarotiden var däremot genomsnittligt betydligt mindre för männen än för kvinnorna. Av den förväntade arbetstiden (ordinarie arbetstid minus semester) utgjorde således kvinnornas totala sjukfrånvaro 5,2 procent, medan männens sjukfrånvaro endast uppgick till 3,9 procent. Den klart dominerande anledningen till att sjukfrånvaron för männens del upptar en påtagligt mindre andel av all frånvaro torde vara militärtjänstgöring.

När den totala sjukfrånvarotiden splittras upp på antalet frånvarotillfällen och genomsnittlig frånvarotid per tillfälle finner man också betydande skillnader mellan könen. Antalet frånvarotillfällen per individ är således klart större för kvinnorna än för männen. Likaså är den andel av det totala antalet individer, som någon gång under undersökningsperioden varit sjukfrånvarande, högre bland kvinnorna. I båda dessa avseenden kan vi alltså säga att sjukfrånvaron förekommer mera **sällan** bland männen. Däremot är kvinnornas genomsnittliga frånvarotid per tillfälle kortare än männens, och korttidsfrånvaron intar därför en mer betydande plats bland kvinnorna. Samma förhållanden återspeglas i karenstidens relativa betydelse; med kortare frånvarotider per tillfälle blir naturligtvis karenstidens andel av den totala sjukfrånvarotiden större.

Sambandet mellan sjukfrånvaro och ålder synes vara ganska klart. När åldern stiger, stiger även den totala sjukfrånvarotiden. För männens del är variationen i sjukfrånvarons andel av den förväntade arbetstiden ganska betydande, från något under 3 procent i de lägsta åldrarna till något under 6 procent i de högsta. Korttidsfrånvaron har sin relativt sett största betydelse i åldersgrupperna under 30 år. Särskilt påtagligt är detta för kvinnornas del, där en stark tendens till minskat antal frånvarotillfällen med längre genomsnittlig varaktighet kan spåras med stigande ålder. I detta avseende blir således män och kvinnor mer lika varandra ju högre upp i åldersgrupperna man går.

Stigande yrkesställning medför både för män och kvinnor tendenser till minskad sjukfrånvaro. För männens del synes dock de yrken som ligger allra högst i yrkeshierarkien ha en något tilltagande sjukfrånvaro. Sambandet mellan yrkesställning och sjukfrånvaro skulle därför vara u-format för manliga tjäns. I de högsta befattningarna återfinnes dock inte några kvinnliga befattningshavare. Frågan om motsvarande tendenser till u-form i sambandet mellan yrkesställning och sjukfrånvaro gäller även för kvinnorna måste därför lämnas öppen.

---

1) Se ovan sid.12.

Som påpekats ovan föreligger klara skillnader mellan männens och kvinnornas sjukfrånvaro om jämförelsen baseras på "genomsnittsindividerna" av respektive kön. Ett genomgående drag är nu att dessa skillnader tenderar att minska om jämförelsen genomföres mellan grupper som är homogena endera i avseende på ålder eller i avseende på ställning i yrkeshierarkin. Går man ytterligare ett steg i denna uppdelning och jämför grupper som är homogena både ~~med~~ avseende på ålder och yrkesställning, blir denna tendens till utsuddning av differenserna ännu mera påtaglig. Dessa resultat tyder alltså på att de skillnader i frånvaro mellan könen som kan registreras i totalmaterialet, till en icke obetydlig del beror av könen's olika sammansättning vad beträffar ålder och yrkesställning.

Som väntat visar det sig att all frånvaro stiger med vårdnadsbördan. Även sjukfrånvaron uppvisar detta samband. Att dessa tendenser är mest utpräglade för ensamförsörjarna är heller inte förvånande. Det kan därför vara värt att uppmärksamma att de gifta kvinnornas frånvaro synes vara densamma, oavsett om de har hemmavarande barn eller ej.

För de samband vi hittills diskuterat har kausalitetens riktning genomgående varit klar. Man tänker sig därvid att stigande ålder respektive växande vårdnadsbörda är orsak till en ökande frånvaro. Betydligt mer komplicerat i detta avseende är sambandet mellan sjukfrånvaro och lön. Analysen av samvariationen mellan dessa båda storheter kan därför inte ges någon kausal tolkning. Vi finner här att det samband som tidigare påvisats mellan frånvaro och yrkesställning "går igen" när vi studerar frånvaro och lön. Detta är naturligtvis inget annat än uttryck för att yrkesställningen starkt påverkar lönen. När vi jämförde med hänsyn till ålder och yrkesställning homogena grupper fann vi att vissa skillnader förelåg mellan männens och kvinnornas frånvaro. Det visar sig nu att därest denna jämförelse i stället grundas på grupper som är homogena ur lönesynpunkt så tenderar ifrågavarande differenser att försvinna. Man kan därför säga att existerande löneskillnader i denna undersökning har visat sig vara den ur renodlat statistisk synpunkt bästa förklaringen till kvinnornas högre sjukfrånvaro. Det bör dock framhållas att sambandet trots detta inte får ges en kausal tolkning med lönen som orsaksvariabel. Kanske ligger det i så fall närmare tillhands att se resultatet som ett uttryck för att man vid lönesättningen - medvetet eller omedvetet - tagit hänsyn till existerande olikheter i frånvaron.



### Kapitel 3 Den totala sjukfrånvarotiden

I detta kapitel skall intresset riktas mot sjukfrånvarons omfattning för de undersökta tjänstemännen under de två månader, som uppgifterna avser. Sjukfrånvaron mätes därvid i timmar, men för att ta hänsyn till olikheter i arbetstid mellan olika grupper skall analysen främst avse sjukfrånvarons andel i procent av den förväntade arbetstiden (total ordinarie arbetstid exklusive semester). En viss belysning skall också ges åt skillnader mellan olika grupper även när det gäller all frånvaro.

#### Frånvaro och kön

Som framgår av tabell 3 uppvisar de i undersökningen ingående kvinnliga tjänstemännen en väsentligt högre sjukfrånvaro än männen, räknat i procent av den förväntade arbetstiden. Männen har emellertid högre annan frånvaro (totalt frånvaro - sjukfrånvaro) än kvinnorna, varför de observerade olikheterna i sjukfrånvaron tenderar att utjämnas när all frånvaro studeras. Tabell 3 All frånvaro och sjukfrånvaro. Manliga och kvinnliga tjänstemän

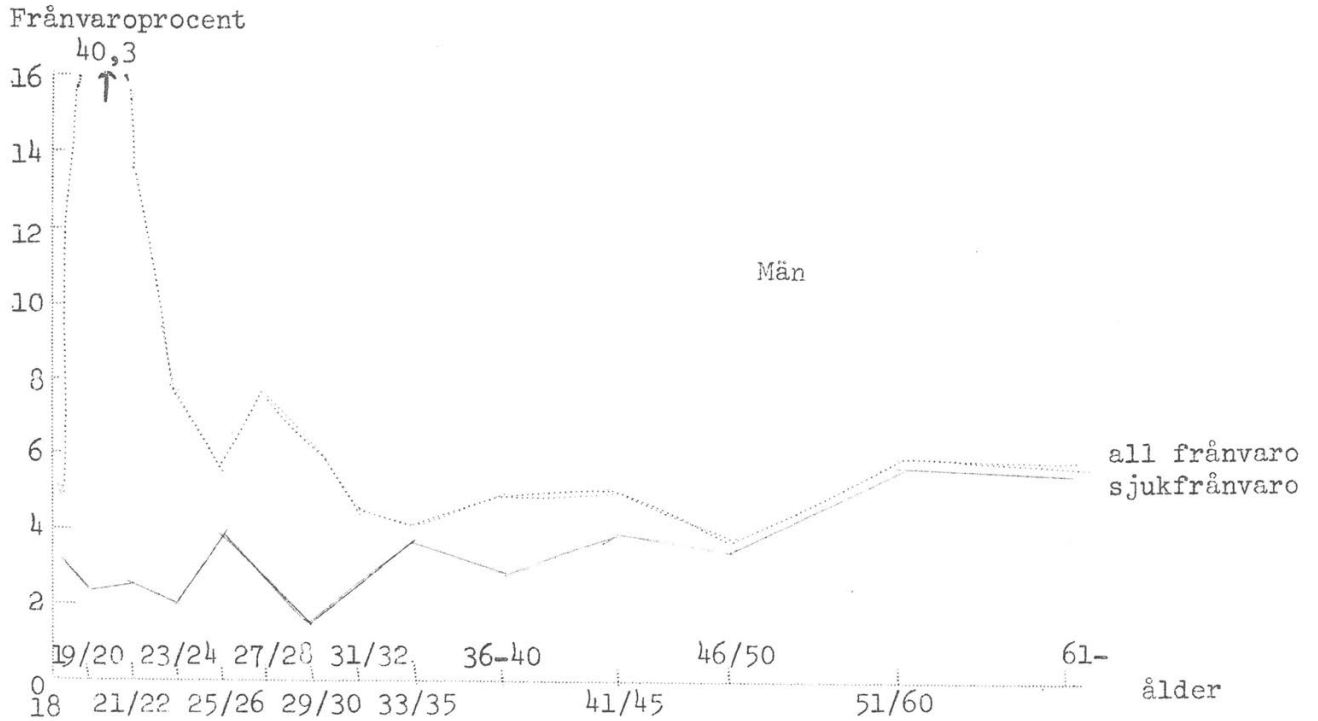
Kön	Antal	Medel- lön	September + oktober				
			Förv. arbetstid tim/ind.	Sjukfrånvaro		All frånvaro	
				Timmar/ ind.	%	Timmar/ ind.	%
Män	3 003	1 778	355	13,8	3,9	25,1	7,1
Kv.	2 472	1 183	350	18,3	5,2	24,2	6,9

I den fortsatta behandlingen av resultaten skall vi undersöka huruvida de redovisade skilljaktigheterna mellan mäns och kvinnors sjukfrånvaro kan hänföras till någon eller några bestämda grupper av tjänstemän eller om en entydig skillnad med högre frånvaro för kvinnor genomgående kan observeras vid olika uppdelningar av materialet. I analysen studeras frånvaron huvudsakligen mot olika bakgrundsfaktorer tagna var för sig. De faktorer som härvid kommer att beaktas är ålder, yrkesgrupp, lön och civilstånd. Det har endast i undantagsfall varit möjligt att samtidigt standardisera med avseende på mer än en av dessa faktorer.

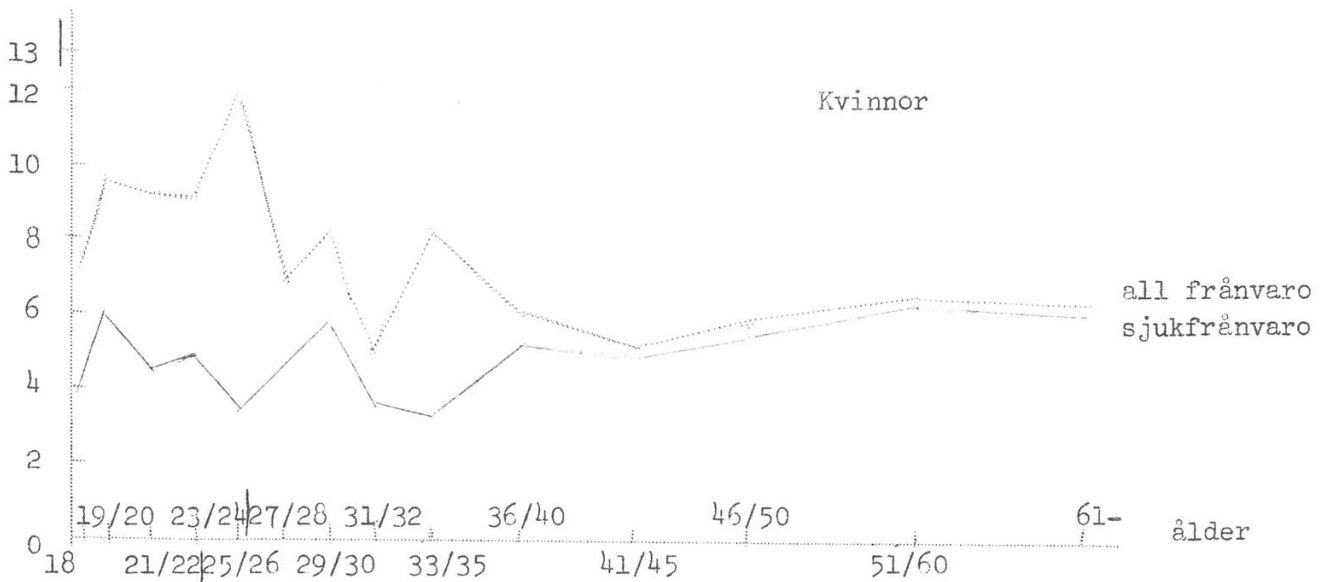
#### Frånvaro och ålder

I diagram 2 redovisas materialet fördelat på ålderklasser. Enligt urvalsförfarandet skall de i materialet representerade yrkesgrupperna ingå i ungefär lika proportioner för både män och kvinnor. I det åldersgruppsindelade materialet kan dock på sina håll olikheterna i yrkesrepresentationen

Diagram 2. All frånvaro och sjukfrånvaro i procent av förväntad arbetstid.  
Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på åldersklasser  
 Se även bilagetabell 4.



Frånvaroprocent



bli betydande mellan åldersklasserna, beroende på snedheter i urvalsregistret och bortfall. Det bör även påpekas att de studerade åldersintervallen är av olika bredd, med enbart tvåårsintervall i lägre åldrar men fem- och tioårsintervall i åldrarna över 35 år.

Till att börja med torde det stå klart att det föreligger ett samband mellan sjukfrånvaro och ålder. En viss ökning av frånvaron med stigande ålder kan således iakttagas, framförallt för männen. Huruvida en sådan ökning har motverkats genom att sjukfrånvaron minskar med stigande yrkesställning som i sin tur är korrelerad med åldern, blir det anledning att återkomma till.

Ett klart samband mellan ålder och annan frånvaro förefaller också att vara för handen. Annan frånvaro är således mycket ringa i åldrarna över 40 år, medan den i lägre åldrar är mycket stor. För män i 20-årsåldern är det naturligtvis främst militärtjänsten som spelar in. De skillnader i sjukfrånvaro mellan män och kvinnor, som förelåg i totalmaterialet, återfinns även när materialet uppdelas i åldersgrupper. I alla utom två av åldersgrupperna har således kvinnorna en högre sjukfrånvaro än männen.

Sjukfrånvarons omfattning - totalt eller i relation till arbetstiden - är naturligtvis inte oberoende av den frånvaro, som har andra skäl än sjukdom. Ju större den övriga frånvaron är, desto mindre är den del av den förväntade arbetstiden, från vilken man kan vara sjukfrånvarande. Vid hög annan frånvaro kan man alltså vänta sig en låg sjukfrånvaro. Ett sådant samband kan också spåras i diagram 2. Särskilt synes den stora omfattningen av annan frånvaro bland män i 19-24 och 27-30-årsåldrarna ha pressat ned talen för sjukfrånvaron. Däremot torde minskningen av annan frånvaro efter 30-årsåldern inte ha haft någon nämnvärd betydelse för stegringen i sjukfrånvaron i samma åldrar. Variationerna i annan frånvaro rör sig här endast om någon procentenhet.

#### Frånvaro och yrkesgrupp

Att sjukfrånvaron visar en relativt svag ökning med åldern kan naturligtvis bero på att andra faktorer motverkar en starkare ålderseffekt. En sådan faktor skulle kunna vara att tjänstemännens ålder är olika i olika yrken. Speciellt måste naturligtvis genomsnittsåldern i yrken som ligger högt i en befodringsgång vara högre än i andra yrken. Det kan vidare förväntas att personer som nått dessa yrken har en starkare ansvarskänsla gentemot sitt arbete än andra, samtidigt som deras frånvaro också vållar större problem på arbetsplatserna. Följaktligen bör personer som nått längre i yrkeshierarkin ha mindre sjukfrånvaro än andra, vilket delvis skulle kunna neutralisera en tendens till ökande sjukfrånvaro vid stigande ålder.

Tabell 4 All frånvaro och sjukfrånvaro. Manliga och kvinnliga tjänemän fördelade på yrkesgrupper

Yrkesgrupp	Män						Kvinnor					
	An- tal	Medel- lön okto- ber	Sjukfrån- varo timmar per in- divid	Sjuk- från- varo %	All från- varo timmar per in- divid	All från- varo %	An- tal	Medel- lön okto- ber	Sjukfrån- varo timmar per indi- vid	Sjuk- från- varo %	All från- varo timmar per in- divid	All från- varo %
4:e arbetsledare (1306)	296	1 831	10,8	2,9	15,9	4,2	233	1 259	17,3	4,5	20,2	5,3
5:e arbetsledare (1307)	275	1 637	18,7	4,9	30,9	8,1	189	1 181	15,6	4,1	16,4	4,3
Laboratoriebiträde (2108)	184	1 181	11,0	3,1	32,9	9,2	209	951	22,3	6,5	33,2	9,6
Ritbiträde (3108)	172	1 058	16,8	4,8	53,9	15,3	194	1 134	27,3	7,8	32,7	9,3
Butiksbiträde (8308)	127	1 295	12,3	3,2	31,6	8,3	94	1 020	12,2	3,3	18,1	4,9
Ekonomichef Kontorsföreståndare, kamrer (9004)	190	4 531	15,7	4,6	19,6	5,7	-	-	-	-	-	-
1:e kontorist (9006)	206	2 609	7,9	2,3	14,1	4,1	40	2 214	4,7	1,4	4,8	1,5
Kontorist (9007)	275	1 737	8,5	2,5	13,4	3,9	249	1 421	14,3	4,3	20,4	6,1
Kontorsbiträde (9008)	287	1 442	19,6	5,6	33,5	9,5	250	1 142	24,0	7,0	28,9	8,4
Kassör (9305)	241	1 224	18,6	5,2	28,9	8,1	254	982	16,7	4,9	23,0	6,7
1:e kassakontorist (9306)	218	2 126	4,9	1,4	9,9	3,0	201	1 661	14,1	4,2	16,8	5,0
Kontorstryckerioperatör (9308)	228	1 745	8,3	2,4	14,8	4,3	215	1 377	9,9	2,9	18,7	5,5
Vaktmästarebiträde, bud (9908)	108	1 119	20,3	5,9	32,8	9,5	207	950	26,1	7,5	32,9	9,4
	196	1 098	23,1	6,7	35,3	10,2	137	652	20,3	5,7	33,8	9,5
Samtliga	3 003	1 778	13,8	3,9	25,1	7,1	2 472	1 183	18,3	5,2	24,2	6,9

Denna hypotes stöds endast delvis av uppgifterna i tabell 4, där frånvaron i några olika yrkesgrupper enligt SAF:s yrkeskod kan jämföras. I tabellen har bl.a. medtagits fem yrkesgrupper i successivt stigande befattningar inom arbetsområdet ekonomiskt arbete och allmänt kontorsarbete (n:ris 9002-9008 i SAF:s kod). Antalet kvinnor är dock obetydligt i toppbefattningarna, och i den högsta yrkesgruppen, ekonomichef, ingår ingen kvinna i det utnyttjade registret (bilagetabell 2).

För männens del kan först iaktas att sjukfrånvaron minskar, när man kommer högre upp i yrkeshierarkin. Denna tendens avbryts emellertid av det högsta yrket, som uppvisar en högre sjukfrånvaro än de närmast lägre. För kvinnornas del är sambandet negativt; här saknas ju också den högsta yrkesgruppen. Det negativa sambandet för kvinnorna bryts endast av kontoristerna, som har högre frånvaro än kontorsbiträdena.

Tabell 5 All frånvaro och sjukfrånvaro i procent för olika nivåer inom yrkesgrupperna

	Män		Kvinnor	
	Sjukfrånvaro	All frånvaro	Sjukfrånvaro	All frånvaro
9002	4,6	5,7	-	-
9004	2,3	4,1	1,4	1,5
9305	1,4	3,0	4,2	5,0
---6	2,6	4,1	4,0	5,7
---7	5,2	8,8	5,7	6,6
---8	4,8	10,1	6,2	8,4

Om vi bortser från arbetsområde och grupperar individerna enbart med hänsyn till ställningen i yrkeshierarkin, dvs. den siffra i yrkesgruppskoden som anger befattningens nivå inom varje arbetsområde, erhåller vi de frånvaroprocent som redovisas i tabell 5. Vi återfinner här samma tendens som inom kontorsyrkena; såväl sjukfrånvaro som total frånvaro faller till en början med stigande ställning. Tydligt är denna tendens betydligt starkare än den motriktade ålderseffekt som kan föreligga genom att genomsnittsåldern, trots våra försök att välja ut lika många ur varje åldersintervall, ökar med stigande befattning. För de högsta yrkena ökar dock frånvaron åter, möjligen på grund av att ålderseffekterna här slår igenom. I dessa yrkesgrupper återfinnas av naturliga skäl inga personer i lägre åldrar.

Tabell 6 All frånvaro och sjukfrånvaro i procent för olika nivåer inom yrkesgrupperna. Enbart manliga tjänstemän 30 år och äldre

Män	Sjukfrånvaro	All frånvaro
9002	4,6	5,7
9004	2,5	4,1
9305	1,5	2,9
---6	3,0	3,7
---7	6,3	6,8
---8	5,3	8,4

För att i görligaste mån reducera dessa icke önskvärda ålderseffekter har i tabell 6 som enbart avser män, alla individer under 30 år utrensats ur materialet. Detta ger till resultat högre sjukfrånvarotal än tidigare för de lägre yrkesgrupperna. Det ovan konstaterade u-formade sambandet mellan befattning och sjukfrånvaro förstärks således ytterligare, om man på detta sätt åtminstone delvis neutraliserar ålderskillnadernas inflytande. Detta kan i viss mån tyda på att det u-formade sambandet väsentligen skulle vara ett uttryck för yrkesställningens inflytande på sjukfrånvaron. Denna slutsats är emellertid mycket osäker. Även om jämförelsen är begränsad till åldrarna över 30 år kan det naturligtvis fortfarande råda betydande ålderskillnader mellan yrkena. Sålunda är det t.ex. knappast möjligt att uttala sig om, huruvida den höga sjukfrånvaron i topptjänsterna huvudsakligen är en ålderseffekt eller en följd av den större press, som dessa tjänstemän utsätts för (stressjukdomar o.dyl.).

Även i det yrkesuppdelade materialet <sup>kan vi iaktta</sup> att kvinnorna är sjukfrånvarande en större del av den förväntade arbetstiden än männen. Skillnaden är dock inte lika genomgående här som när det gällde de olika åldersgrupperna. I fyra av de tretton yrken som jämförelsen omfattar, är kvinnornas frånvaro mindre än männens, och i två av de återstående yrkena är skillnaden helt obetydlig. Dessa sex yrken är spridda mellan de olika nivåerna i yrkeshierarkin.

#### Sjukfrånvaro och ålder/yrkesgrupp

Både när materialet uppdelades i åldersklasser och i yrkesgrupper fann vi att kvinnornas sjukfrånvaro i regel är större än männens. Vi fann också vissa samband mellan sjukfrånvaro å ena sidan och ålder respektive yrkesställning å andra sidan. För en analys av skillnaderna i sjukfrånvaron mellan män och kvinnor är det därför önskvärt att jämförelsen kan ske mellan grupper i samma ålder och yrke.

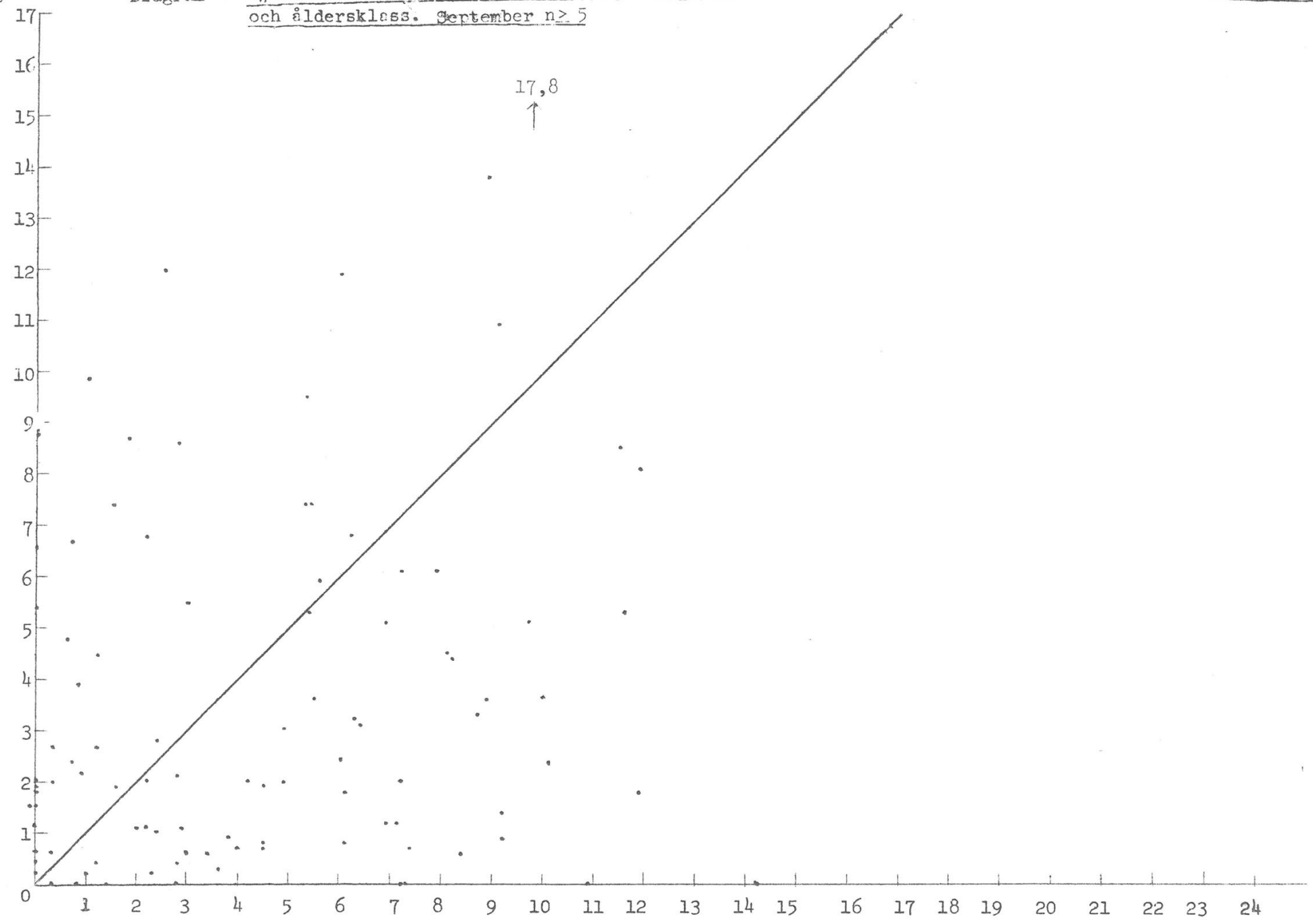
I diagram 3 och 4 representerar varje punkt 2 sådana grupper - en manlig och en kvinnlig - homogena med avseende på yrkesgrupp och åldersklass. I diagrammen har enbart sådana grupper medtagits som innehåller minst fem individer. Männens sjukfrånvaroprocent har därvid avsatts längs den vertikala axeln och kvinnornas längs den horisontella. Den inritade  $45^{\circ}$ -linjen markerar de punkter som representerar grupper där män och kvinnor har samma frånvaroprocent. Punkter som faller till höger om linjen innebär att kvinnorna haft högre frånvaroprocent än männen. Motsatsen gäller för punkter till vänster om linjen.

För september finner vi att kvinnorna på grund av sjukdom varit borta mer än männen i 63 grupper av 114 och lika mycket i 4 grupper. Detta resultat är inte signifikant, dvs. sannolikheten att det uppstått av en ren slump är hög. För oktober månad - som uppvisar högre frånvarosiffror för kvinnorna - är utfallet däremot klart signifikant. Kvinnorna är borta mer än männen i 78 fall, lika mycket i 1 fall och mindre endast i 35 av de jämförda grupperna.

Vi erhåller således en splittrad bild med ej signifikant utslag för september månad och klart signifikant för oktober månad. Detta tyder på att sambanden inte är klara och entydiga. De faktorer vi hittills tagit med i analysen räcker tydligen inte ensamma till att förklara sjukfrånvarons variationer.

Män  
%

Diagram 4 Sjukfrånvaron i procent. Jämförelse av grupper av manliga och kvinnliga tjänstemän med samma yrkesgrupp och åldersklass. September n ≥ 5



Kvinnor  
%



Diagram 3. Sjukfrånvaron i procent. Jämförelse av gruppen av manliga och kvinnliga tjänstemän med samma yrkesgrupp och åldersklass. Oktober n ≥ 5

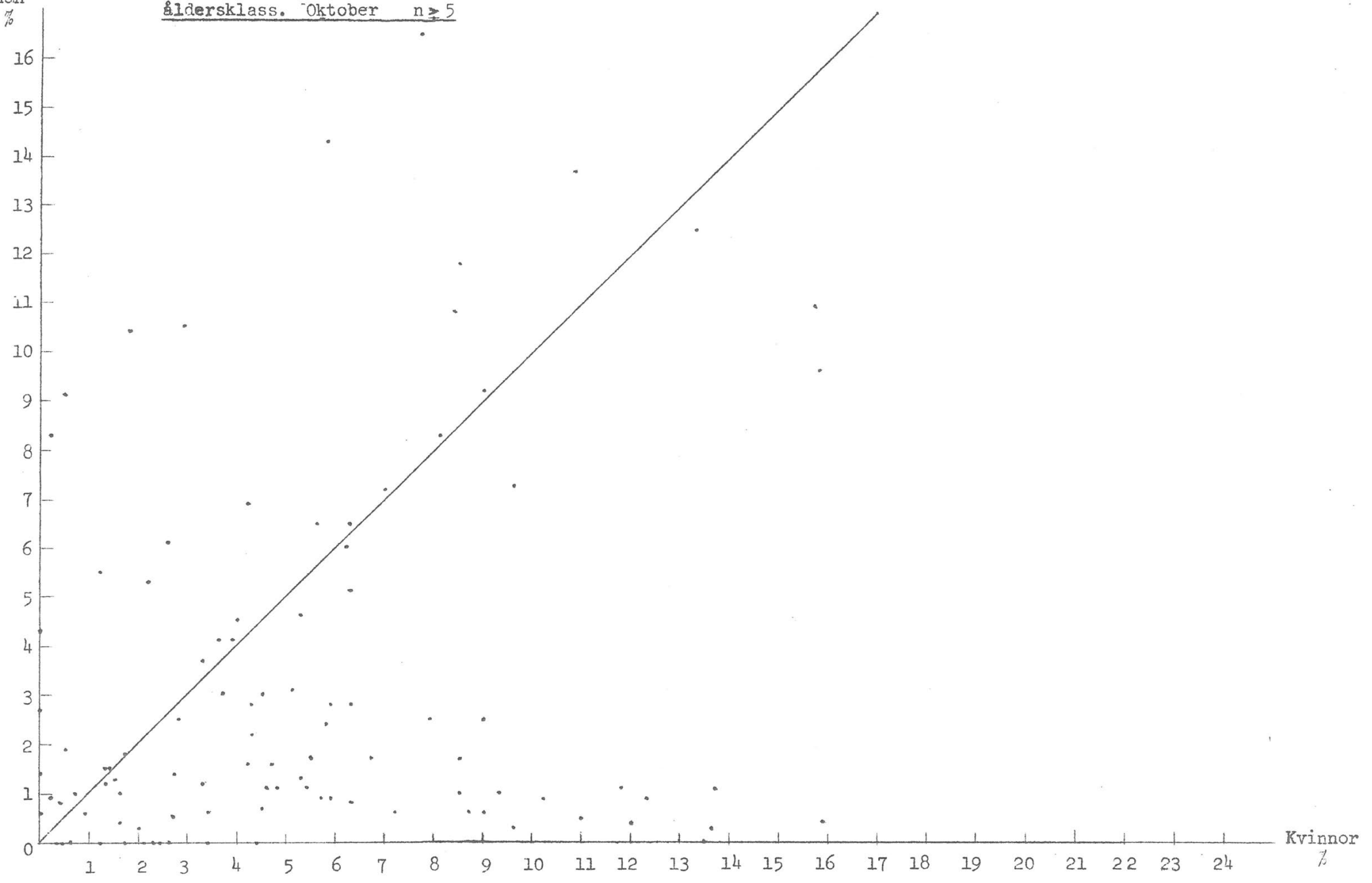
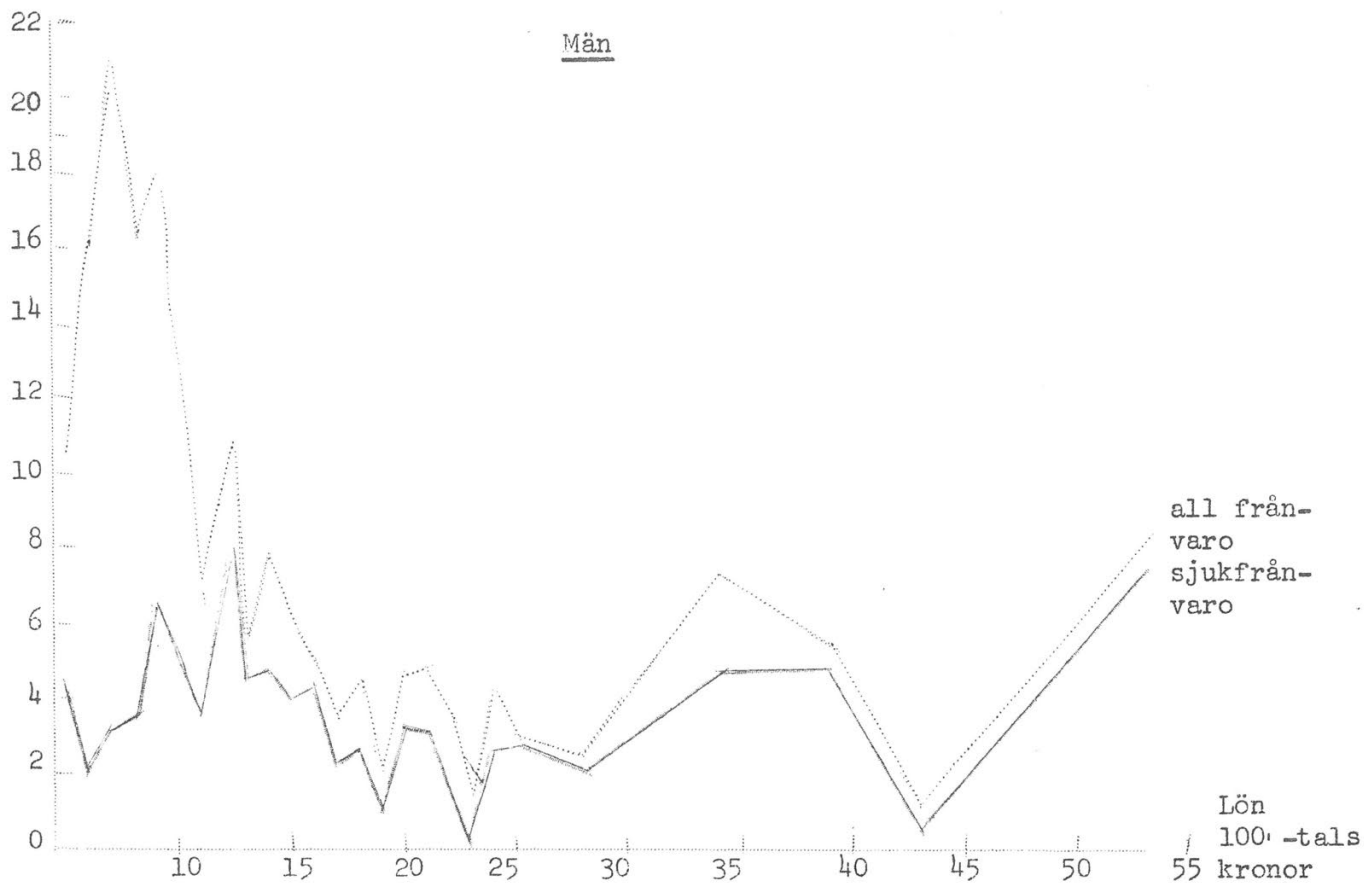


Diagram 5 All frånvaro och sjukfrånvaro i procent av förväntad arbetstid.  
Manliga och kvinnliga tjänstemän, fördelade på löneklasser. Se  
även bilagetabell 5

Frånvaro-  
procent



Frånvaro-  
procent

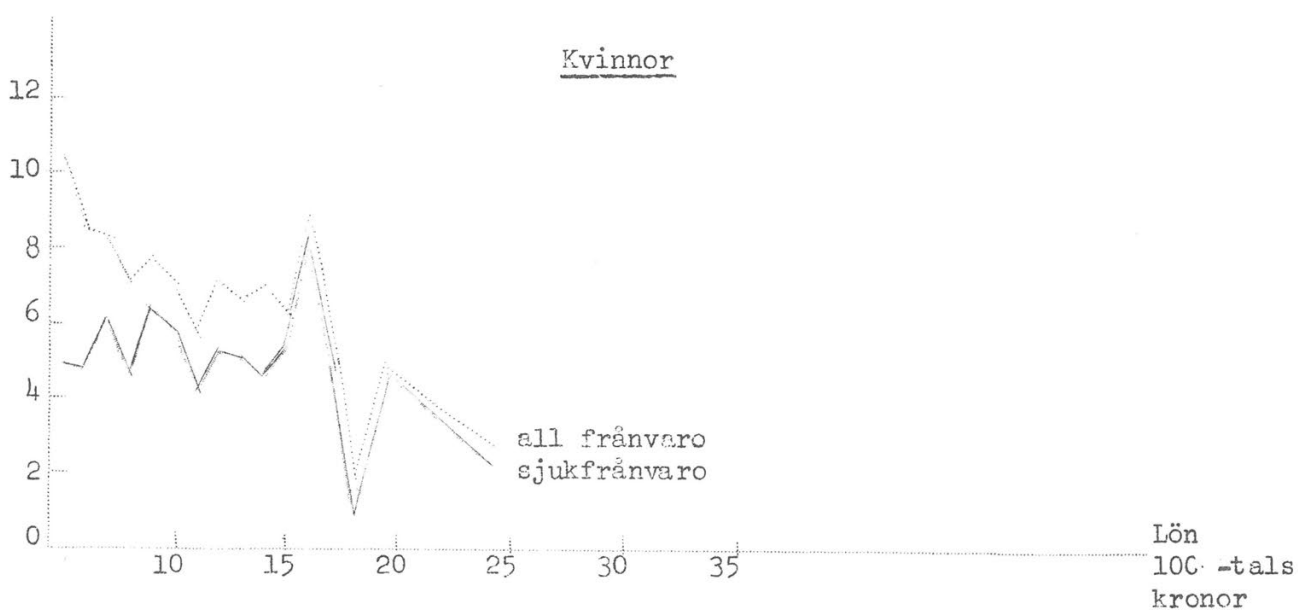
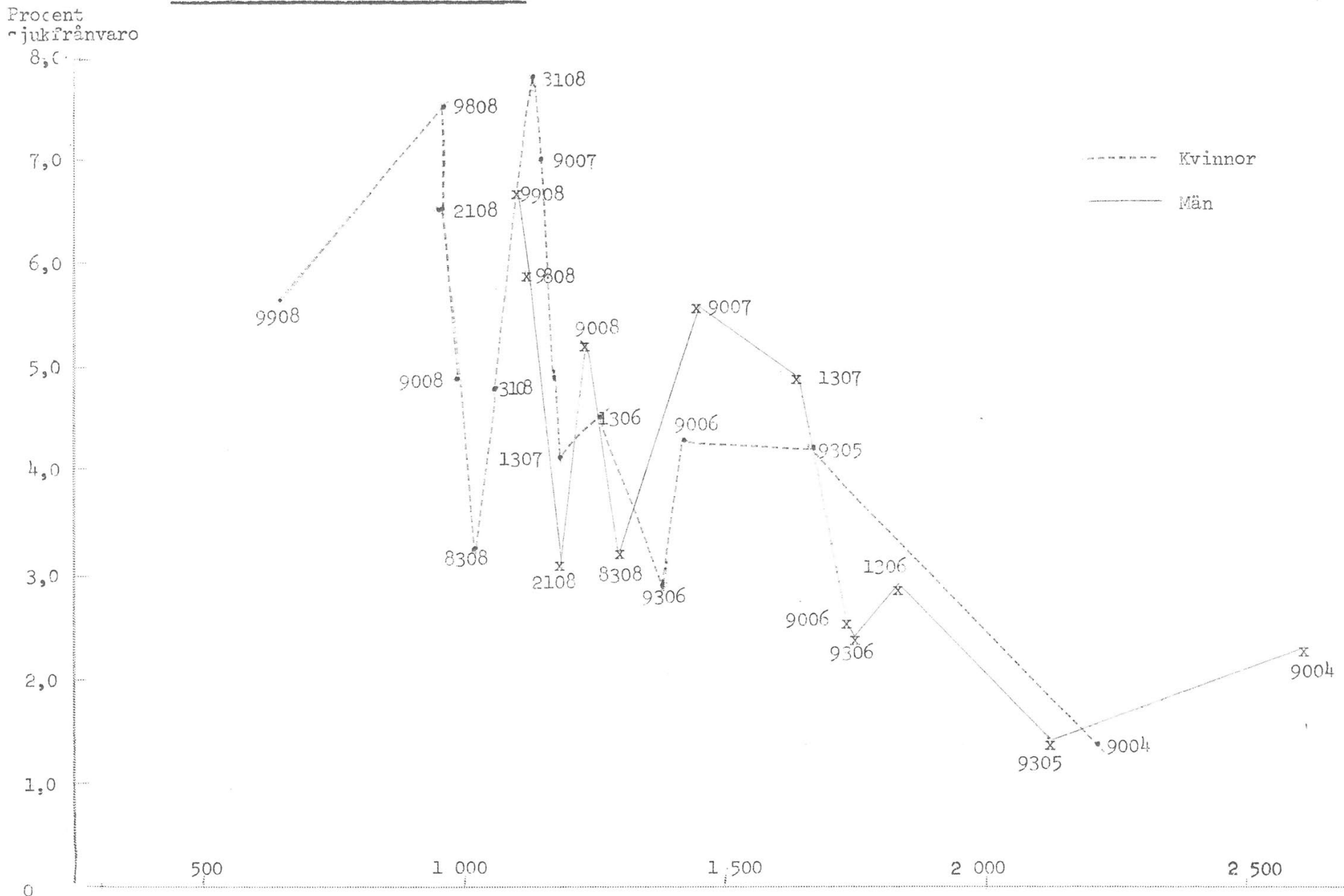


Diagram 6. Sjukfrånvaron i procent inom yrkesgrupperna karakteriserade med medellönen.  
Manliga och kvinnliga tjänstemän.



### Frånvaro och civilstånd

I tabell 7 redovisas sjukfrånvaron för män och kvinnor med uppdelning på civilstånd. Det föreligger i materialet inget samband mellan civilstånd och sjukfrånvaro. En hypotes att de gifta kvinnornas högre arbetsbelastning skulle förorsaka en högre sjukfrånvaro kan därför inte bekräftas.

Tabell 7 All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade efter civilstånd

Kön	Civilstånd	Antal	Sjukfrånvaro		All frånvaro	
			timmar/ ind.	%	timmar/ ind.	%
Män	gifta	2 172	13,7	3,9	18,3	5,2
	ogifta	829	13,9	3,9	42,7	12,0
Kvinnor	gifta	1 081	18,8	5,4	28,1	8,0
	ogifta	1 389	17,7	5,1	21,0	6,0

Större skillnader föreligger mellan ogifta och gifta tjänstemän för den totala frånvaron. För männens vidkommande torde främst frånvaron på grund av värnpliktstjänstgöring spela in. I de värnpliktiga åldrarna uppvisade som framgick av tabell 4 männen en mycket hög frånvaro. Majoriteten av dessa unga män återfinns naturligtvis i gruppen ogifta. För de kvinnliga tjänstemännens vidkommande är totalfrånvarotalen klart högre för gifta än för ogifta. En naturlig förklaring är givetvis att den gifta kvinnans vårdnads- och arbetsuppgifter i hemmet ökar hennes behov av ledighet från arbetet.

### Frånvaro, civilstånd och vårdnadsbörda

Anledningen till att vi i föregående avsnitt intresserade oss för olikheterna i frånvaron mellan olika civilstånd, var naturligtvis att civilståndet kan förutsättas i någon mån återspegla olikheter i vårdnadsbörda. Det finns emellertid en möjlighet att i materialet ytterligare precisera dessa olikheter, nämligen genom att utnyttja uppgifterna om tjänstemännens placering i skatteavdragskolumnen.<sup>1)</sup> För de ogifta framgår av tabell 8

1) På grund av ofullständiga eller motstridiga uppgifter har 183 blanketter för manliga och 69 blanketter för kvinnliga tjänstemän utgått vid dessa bearbetningar.

Tabell 8 All frånvaro och sjukfrånvaro i procent för manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade efter civilstånd och skatteavdragskolumn

	Antal	Sjukfrånvaro i procent	All frånvaro i procent
<u>Män</u>			
<u>Gifta</u>			
hustruns inkomst < 3 000	1369	3,8	4,9
hustruns inkomst > 3 000	650	4,4	5,5
<u>Ogifta</u>			
utan hemmavarande barn	768	3,9	11,9
med hemmavarande barn	33	6,8	12,2
<u>Kvinnor</u>			
<u>Gifta</u>			
utan hemmavarande barn, maken har inkomst	794	5,1	7,8
med hemmavarande barn samt utan hemmavarande barn, där maken ej har inkomst	243	4,8	7,5
<u>Ogifta</u>			
utan hemmavarande barn	1256	4,8	5,7
med hemmavarande barn	110	7,5	8,0

att såväl den totala frånvaron som sjukfrånvaron ökar starkt med vårdnadsbördan. Ett undantag härifrån är de ogifta männen totala frånvaro, men detta är naturligtvis åter en effekt av värnpliktstjänstgöringen. Det är dock märkligt att motsvarande samband mellan frånvaro och vårdnadsbörda inte återfinns bland de gifta kvinnorna. Frånvaron är här ungefär lika stor, vare sig de har hemmavarande barn eller inte. De gifta männen kan endast fördelas efter hustruns inkomst. Här är naturligtvis sambandet med vårdnadsbördan ganska svagt. Någon klar skillnad i frånvaro kan heller inte konstateras.

#### Kapitel 4. Sjukfrånvarons struktur

När vi i föregående kapitel diskuterade frånvarons - och då främst sjukfrånvarons - bestämningsgrunder intresserade vi oss endast för hur många timmar respektive hur stor del av arbetstiden, som frånvaron omfattade. Det är emellertid inte endast frånvarons totala omfattning som är av betydelse. Såväl ur samhällsekonomisk synpunkt som ur företagets kostnadsynpunkt är det av uppenbart intresse att även studera hur frånvaron fördelar sig mellan olika frånvarotillfällen: om man är frånvarande ofta och kort tid varje gång eller sällan men i långa perioder. Detta kapitel skall ägnas åt en belysning av sjukfrånvarons struktur i detta avseende bland de undersökta tjänstemännen.

Enligt en vanlig hypotes kan ett studium av dessa två "dimensioner" av sjukfrånvaron även ge antydningar om orsakerna till frånvaron. Allmänt utgår man nämligen ifrån att om antalet frånvarotillfällen är stort, men frånvarotiden varje gång kort, är detta ett tecken på att frånvaron till stor del betingats av otrivsel och bristande anpassning till arbetsplatsen och arbetslivet. Om frånvaron i större utsträckning är "egentlig" sjukfrånvaro blir frånvarotiden längre och antalet frånvarotillfällen mindre.<sup>1)</sup>

Innan vi övergår till diskussionen av resultaten skall ett redovisningstekniskt problem i korthet beröras. En svårighet uppstår vid beräkandet av genomsnittliga längden hos frånvarotillfället. Den undersökta tidsperioden är inte lång - två månader. Ingen registrerad frånvaroperiod kan således vara längre. Detta leder till en konsekvent underskattning av den "verkliga" genomsnittliga längden av sjukdomstillfällena. En del av den frånvaro som registrerats kan sålunda utgöra en del av en frånvaroperiod som kan ha börjat före september månads ingång och/eller

1) Se t.ex. Henriksson, a.a., s. 33 och 77 och A. Lundqvist, Anpassning i arbetet, Stockholm, 1957, s. 52. "I de fall där sjukdom spelar den avgörande rollen och olust inför arbetet är av mindre betydelse kan man vänta, att varje frånvarotillfälle är av längre varaktighet, medan olustbetingad frånvaro oftast omfattar några få dagar. I senare fallet kan man däremot vänta sig, att antalet tillfällen som en person är frånvarande är större. Om denna hypotes är riktig, blir antalet frånvarotillfällen ett bättre mått än frånvarotiden. Genom att räkna med tillfällen i stället för tid blir nämligen effekten av frånvaron p.g.a. missanpassning större, medan effekten av frånvaro p.g.a. sjukdom blir mindre."  
(Lundqvist op.cit.)

sträckt sig utöver oktober månads utgång. Felets storlek sammanhänger med strukturen hos frånvaron och blir större för en grupp som har få men långa frånvarotillfällen.

#### Sjukfrånvarons struktur och kön

Av tabell 9 framgår medelantalet sjukfrånvarotillfällen respektive den genomsnittliga frånvarotiden per tillfälle för i materialet ingående män och kvinnor för hela perioden september-oktober 1963.

Tabell 9. Medelantal sjukfrånvarotillfällen och genomsnittlig frånvarotid per sjukfall för manliga och kvinnliga tjänstemän

Kön	Medelantal sjukfrånvarotillfällen	Medel frånvarotid Timmar
Män	0,32	42,8
Kvinnor	0,56	32,5

Kvinnorna uppvisar ett högre genomsnittligt antal sjukfrånvarotillfällen än männen; 0,56 respektive 0,32. De är däremot borta genomsnittligt kortare tid per tillfälle. Delvis beror skillnaden i antal frånvarotillfällen på att en större del av männen än av kvinnorna (75 respektive 62 procent) aldrig varit frånvarande under den undersökta perioden. Om vi beräknar det genomsnittliga antalet sjukfrånvarotillfällen enbart för de tjänstemän som varit sjukfrånvarande en eller flera gånger under perioden minskar olikheten men den försvinner inte helt. Medelantalet sjukfrånvarotillfällen för de någon gång sjuka männen blir 1,30 och för de någon gång sjuka kvinnorna 1,46. Kvinnorna har sålunda fortfarande en högre frånvarofrekvens.

De långtidsfrånvarande svarar för en stor andel av den totala sjukfrånvarotiden, vilket framgår av tabell 10. Även här framträder tendensen att kvinnornas frånvaro är av mer kortvarig natur än männens. Den långa frånvaron bidrar med en lägre andel till kvinnornas totala frånvaro. Sålunda härrör 34 procent av männens totala sjukfrånvaro från sådana som varit frånvarande under hela perioden, medan motsvarande siffra för kvinnorna endast är 16 procent.

Tabell 10. "Långtidsfrånvarons" andel av den totala sjukfrånvarotiden

Sjukfrånvaron i procent av förväntad arbetstid	Andel av all sjukfrånvaro	
	Män procent	Kvinnor procent
50 procent och mer	49	33
100 procent	34	16

Som visats i föregående kapitel utgör kvinnornas sjukfrånvaro totalt sett en större andel av deras förväntade arbetstid än männens. Om vi begränsar jämförelserna till enbart dem som överhuvud taget varit sjuka under tvåmånadersperioden var den genomsnittliga sjukfrånvarotiden däremot större för männen (55,9 timmar) än för kvinnorna (47,6 timmar). Denna omkastning beror naturligtvis på att en större andel män än kvinnor aldrig varit sjukfrånvarande.

Det förhållandet att sjukfrånvaron för de kvinnor, som överhuvud taget varit sjuka, är mindre än för männen trots de högre medelantalen frånvarotillfällen för kvinnorna, understryker ytterligare kvinnornas kortare sjukfrånvarotid per tillfälle.

I tabell 11 har de tjänstemän som någon gång under perioden varit sjuka, fördelats efter den totala frånvarotiden uttryckt i procent av den förväntade arbetstiden. Det framgår bl.a. att de långtidsfrånvarande är relativt fåtaliga. Endast 9,0 procent av de sjuka männen och 5,9 procent av de sjuka kvinnorna har varit frånvarande mer än halva den undersökta tiden. Även här framträder sålunda kvinnornas genomsnittligt kortare frånvarotid.

Tabell 11. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade efter sjukfrånvaro i procent av arbetstiden. Enbart tjänstemän med frånvaro.

Sjukfrånvaro i procent av förväntade arbetstiden	Män		Kvinnor	
	Antal	Procent	Antal	Procent
- 5	343	46,1	414	44,0
5 - 10	165	22,2	227	23,9
10 - 15	69	9,3	101	10,6
15 - 20	25	3,4	35	3,6
20 - 30	33	4,4	57	6,0
30 - 40	23	3,1	34	3,6
40 - 50	19	2,6	26	2,7
50 - 60	14	1,9	15	1,6
60 - 70	5	0,7	8	0,8
70 - 80	4	0,5	6	0,6
80 - 90	2	0,3	5	0,5
90 - 100	4	0,5	3	0,3
100	38	5,1	20	2,1
Totalt	744	100,0	951	100,0



En annan aspekt som kan läggas på sjukfrånvaron är hur stor andel av den som faller under karensdagar, dvs. de tre första sjukdagarna. Under denna tid utgår ingen ersättning från sjukkassan och företagen betalar i allmänhet full lön.<sup>1)</sup> Sådan frånvaro ställer sig därför dyrare för företagen.

Redan den hittills redovisade allmänna bilden av sjukfrånvarons struktur med kortare men fler sjukperioder samt högre andel frånvarande för kvinnorna än för männen implicerar, att en större andel av kvinnornas frånvaro faller under karensdagar än vad som är fallet för männen. En beräkning ger vid handen att 34,9 procent av kvinnornas sjukfrånvaro faller under karensdagar mot 26,3 procent av männens.

#### Sjukfrånvarons struktur och ålder

Tabell 12 visar materialet uppdelat på åldersklasser. De skillnader mellan män och kvinnor som i det föregående konstaterats beträffande medelantal sjukfrånvarotillfällen och genomsnittlig frånvarotid per tillfälle gäller så gott som undantagslöst i varje åldersklass. I samtliga fall är sålunda medelantalet sjukfrånvarotillfällen högre för kvinnorna. Och i alla redovisade åldersklasser utom tre är kvinnornas genomsnittliga frånvarotid kortare än männens.

För kvinnornas del föreligger en klar tendens till med åldern fallande antal frånvarotillfällen och växande genomsnittlig frånvarotid. En motsvarande tendens kan utläsas även för männen, men den är för dem svag och osäker. En dylik samvariation mellan frånvaron och åldern torde liksom när det i föregående kapitel gällde den totala sjukfrånvarotiden till en del sammanhånga med en viss skiktning av yrken mellan åldersklasserna. Antalet frånvarotillfällen minskar inte endast därför att man blir äldre, utan även därför att man med stigande ålder uppnår mer avancerade och ansvarsfyllda befattningar. Detta behandlas närmare i följande avsnitt.

---

1) Ny sjukperiod som inträffar inom 20 dagar räknas som sammanhängande med den föregående och inga karensdagar räknas.

Tabell 12. Medelantal sjukfrånvarotillfällen och medelfrånvarotid per sjuktilfälle för manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på åldersklasser

Åldersklass (1963)	Medelantal sjukfrån- varotillfällen		Medelfrånvarotid Timmor	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
→ 18	0,55	0,86	20,4	17,0
19 - 20	0,35	1,01	24,7	21,2
21 - 22	0,29	0,83	32,9	19,3
23 - 24	0,44	0,73	17,4	22,7
25 - 26	0,38	0,65	37,2	18,2
27 - 28	0,32	0,76	30,7	20,8
29 - 30	0,20	0,61	27,7	33,6
31 - 32	0,15	0,57	56,4	22,6
33 - 35	0,29	0,54	44,9	21,3
36 - 40	0,34	0,53	29,9	34,1
41 - 45	0,25	0,44	52,8	38,7
46 - 50	0,29	0,49	42,4	38,6
51 - 60	0,35	0,45	57,4	48,2
61 -	0,34	0,37	58,0	56,3
Totalt	0,32	0,56	42,8	32,5

Bilden nyanseras ytterligare av att skillnaderna i frånvarostrukturen mellan män och kvinnor synes delvis utjämnas i de högsta åldersklasserna. Detta belyses i tabell 13, där de för kvinnorna observerade medeltalen redovisas som en index av motsvarande medeltal för männen.

Tabell 13. Kvinnliga tjänstemäns medelantal sjukfrånvarotillfällena och medelfrånvarotid per sjuktillfälle som index av motsvarande medeltal för män

Åldersklass (1963)	Sjukfrånvarotillfällena (män = 100)	Medelfrånvarotid per tillfälle (män = 100)
- 18	156	83
19 - 20	289	86
21 - 22	286	59
23 - 24	166	130
25 - 26	171	49
27 - 28	238	68
29 - 30	305	121
31 - 32	380	40
33 - 35	186	47
36 - 40	156	114
41 - 45	176	73
46 - 50	169	91
51 - 60	129	84
61 -	109	97
Samtliga	175	76

Av tabell 14 framgår att en tämligen klar tendens föreligger - speciellt för kvinnornas del - till en med stigande ålder minskad andel karenstid av sjukfrånvaron. Det var ju också för de kvinnliga tjänstemännen som tendenserna till med åldern lägre antal sjuktillfällen och ökande tid per frånvarotillfälle var klarast. Det är dock inte förrän i åldersklasserna över 35 år som tendensen till lägre andel karenstid framträder helt klart. För männens vidkommande är sambandet ej så deciderat. För deras del sjunker andelen karenstid varaktigt under 50 procent redan vid 24/25 år, medan motsvarande gräns för kvinnornas del ligger vid 35/36 år.

Tabell 15. Medelantal sjukfrånvarotillfällen och genomsnittlig frånvarotid per sjuktillfälle för manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på yrkesgrupper

Yrkesgrupp	Medelantal sjukfrånvarotillfällen		Medelfrånvarotid Timmar	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
4:e arbetsledare (1306)	0,25	0,35	43,9	49,8
5:e arbetsledare (1307)	0,29	0,35	63,6	43,9
Laboratoriebiträde(2108)	0,39	0,67	28,4	33,3
Ritbiträde (3108)	0,49	1,03	34,4	26,6
Butiksbiträde (8308)	0,27	0,22	46,0	54,4
Ekonomichef (9002)	0,24	-	64,8	-
Kontorsföreståndare, kamrer (9004)	0,17	0,10	48,0	46,5
1:e kontorist (9006)	0,37	0,38	23,2	37,9
Kontorist (9007)	0,48	0,60	41,0	40,0
Kontorsbiträde (9008)	0,41	0,69	45,8	24,4
Kassör (9305)	0,20	0,34	24,1	41,1
1:e kassakontorist(9306)	0,14	0,29	57,2	34,4
Kontorstryckerioperatör (9808)	0,37	0,94	54,8	27,7
Vaktmästarebiträde, bud (9908)	0,48	0,98	48,2	20,8
Samtliga	0,32	0,56	42,8	32,5

De yrken som till stor del rekryteras bland ungdomar har i regel många sjukfrånvarotillfällen (t.ex. ritbiträden, vaktmästarebiträden, kontorstryckerioperatörer). Rangordningen mellan yrkena är ungefär densamma för båda könen, men variationerna i frånvarofrekvens är avsevärt större för kvinnor än för män. Samtidigt är det i allmänhet så att de yrkesgrupper som uppvisar hög frånvarofrekvens har kort medelfrånvarotid, något som naturligtvis också sammanhänger med att yrkestillhörigheten sammanhänger med åldern.

När det gäller karenstidens andel av den genomsnittliga frånvarotiden per sjuktillfälle, återfinns naturligt nog de lägsta andelarna hos de grupper som har den genomsnittligt längsta frånvarotiden per tillfälle.

Se tabell 16. Bland männen uppvisar sålunda ekonomicheferna, 5:e arbetsledare och 1:e kassakontoristerna de lägsta värdena, alla med under 20 procents karenstidsandel. Bland kvinnorna är det enbart yrkesgruppen 4:e arbetsledare som har så låg procentuell andel. Detta sammanhänger givetvis med kvinnornas kortare frånvarotid per tillfälle.

Tabell 16. Procentuell andel karenstid av sjukfrånvaron. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på yrkesgrupper

Yrkesgrupp		Män	Kvinnor
4:e arbetsledare	(1306)	28,3	18,7
5:e arbetsledare	(1307)	17,0	27,6
Laboratoriebiträde	(2108)	44,4	38,4
Ritbiträde	(3108)	31,5	42,0
Butiksbiträde	(8308)	25,7	22,4
Ekonomichef	(9002)	16,9	-
Kontorsföreståndare, kamrer	(9004)	30,2	35,5
1:e kontorist	(9006)	44,5	30,0
Kontorist	(9007)	22,1	27,8
Kontorsbiträde	(9008)	25,6	40,5
Kassör	(9305)	46,3	27,5
1:e kassakontorist	(9306)	18,7	31,5
Kontorstryckerioperatör	(9808)	21,7	46,1
Vaktmästarebiträde, bud	(9908)	25,9	53,1
Samtliga		26,3	34,9

I tabell 17 anges för de olika yrkesgrupperna den procentuella andel av de undersökta tjänstemännen, som aldrig varit sjukfrånvarande under undersökningsperioden, samt den genomsnittliga frånvarotiden för dem, som varit sjukfrånvarande. Vad gäller andelen ej sjukfrånvarande är det även här påfallande att variationen mellan yrkesgrupperna är mycket större för kvinnor än för män. Sålunda varierar denna andel för kvinnorna från 37 procent för ritbiträden till 90 procent för kontorsföreståndare, medan för männen det lägsta värdet är 63 procent för vaktmästarebiträden och det högsta 85 procent för kassörer och kontorsföreståndare. Kvinnliga tjänstemän är tydligen en mindre homogen grupp i detta avseende än sina manliga kolleger. Det är enbart i två av tretton jämförda yrkesgrupper som kvinnorna har en högre procent icke sjukfrånvarande än männen, nämligen bland kontorsföreståndare och butiksbiträden.

Om hänsyn tas endast till dem som någon gång under perioden varit sjuka, är den sammanlagda genomsnittliga frånvarotiden, som framhållits ovan, kortare för kvinnorna än för männen i materialet (47,6 respektive 55,9 timmar). Detta förhållande gäller emellertid inte för alla yrkesgrupper. Som framgår av tabell 17 är kvinnornas genomsnittliga frånvarotid längre än männens i fem av de tretton yrkesgrupperna.

Tabell 17. Procent ej sjukfrånvarande och genomsnittlig sjukfrånvarotid bland sjuka. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på yrkesgrupper.

Yrkesgrupp	Procent ej sjukfrånvarande		Genomsnittlig sjukfrånvarotid bland sjuka	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
4:e arbetsledare (1306)	80,4	73,0	55,3	64,0
5:e arbetsledare (1307)	78,8	71,4	84,5	54,4
Laboratoriebiträde(2108)	66,8	51,7	33,1	46,2
Ritbiträde (3108)	65,1	37,1	48,1	43,4
Butiksbiträde (8308)	75,6	80,9	50,5	63,5
Ekonomichef (9002)	81,1	-	82,8	-
Kontorsföreståndare, kamrer (9004)	85,0	90,0	52,6	46,5
1:e kontorist (9006)	74,9	68,3	33,9	45,1
Kontorist (9007)	69,3	57,2	63,8	56,1
Kontorsbiträde (9008)	65,1	60,6	53,4	42,5
Kassör (9305)	85,3	75,1	33,1	56,7
1:e kassakontorist(9306)	72,8	77,2	65,1	43,5
Kontorstryckerioperatör (9808)	70,4	39,6	68,5	43,2
Vaktmästarebiträde, bud (9908)	63,3	42,3	62,9	35,3
Santliga	75,2	61,5	55,9	47,6

### Sjukfrånvarons struktur och civilstånd

I tabellerna 18 och 19 jämförs antal sjuktillfällena, frånvarotid per sjuktillfälle och karenstidens andel av den totala sjukfrånvarotiden för gifta och ogifta män och kvinnor. Vad gäller medelantalet frånvarotillfällen är skillnaderna mellan gifta och ogifta knappast påtagliga vare sig för män eller kvinnor. Däremot är medelfrånvarotiden klart längre för gifta än för ogifta. Detta medför även en lägre andel karenstid för gifta.

Den längre medelfrånvarotiden för gifta än för ogifta kan särskilt för kvinnornas del möjligen vara en följd av att kombinationen av yrkes- och hemarbete ställer högre krav på den fysiska och psykiska konditionen. Det är emellertid i så fall anmärkningsvärt att detta endast drabbar frånvarotiden och knappast alls antalet frånvarotillfällen. För att kunna dra mer bestämda slutsatser i detta avseende skulle avsevärt mer information erfordras.

Tabell 18. Medelantal sjukfrånvarotillfällen och genomsnittlig frånvarotid per sjuktillfälle. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade efter civilstånd.

Kön	Civilstånd	Medelantal sjukfrånvarotillfällen	Medelfrånvarotid Timmar
Män	gifta	0,31	44,9
	ogifta	0,37	38,1
Kvinnor	gifta	0,53	35,7
	ogifta	0,59	30,0

Tabell 19. Procentuell andel karenstid av sjukfrånvaron. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade efter civilstånd.

Kön	Civilstånd	Procent
Män	gifta	24,6
	ogifta	30,6
Kvinnor	gifta	33,3
	ogifta	36,7

För kvinnorna observerar vi att genomsnittliga antalet sjukfrånvarotillfällen ökar med vårdnadsbördan så som den anges av skatteavdragskolumn.

Bland de gifta kvinnorna är frånvarotiden per sjuktillfälle kortare för dem som har barn än bland de barnlösa. Bland de ogifta råder det motsatta förhållandet. För de ogifta kvinnorna ökar alltså både antalet sjukfrånvarotillfällen och frånvarotiden per tillfälle när vårdnadsbördan ökar, medan för de gifta det ökande antalet frånvarotillfällen i någon mån uppvägs av en fallande frånvarotid per tillfälle. Förekomsten av barn synes alltså betydligt mer påverka sjukfrånvaron för ogifta än för gifta kvinnor.

För de ogifta männen är förhållandet ungefär detsamma som för de ogifta kvinnorna. De gifta männen kan endast fördelas efter om hustruns inkomster är större eller mindre än 3 000 kronor. Någon tydlig skillnad mellan dessa två grupper av gifta män kan dock inte konstateras vare sig beträffande antalet sjukfrånvarotillfällen eller frånvarotiden per sjuktillfälle.

Karenstidens andel har i allmänhet visat sig variera omvänt mot den genomsnittliga frånvarotiden per tillfälle. Detta gäller även utan undantag när materialet fördelas efter skatteavdragskolumn, vilket framgår av tabell 20 och 21.

Tabell 21. Procentuell andel karenstid av sjukfrånvaron. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade efter civilstånd och skatteavdragskolumn.

<u>Män</u>	
<u>Gifta</u>	
hustruns inkomst <3 000	23,9
hustruns inkomst >3 000	24,9
<u>Ogifta</u>	
utan hemmavarande barn	30,7
med hemmavarande barn	20,5
<u>Kvinnor</u>	
<u>Gifta</u>	
utan hemmavarande barn, maken har inkomst	33,5
med hemmavarande barn samt utan hemmavarande barn, där maken ej har inkomst	42,5
<u>Ogifta</u>	
utan hemmavarande barn	36,9
med hemmavarande barn	35,8



<u>Förteckning över bilagetabeller</u>	<u>Sid</u>
1. Antalet utvalda individer. Yrkesgrupper och åldersklasser.	44
2. Totala antalet individer i urvalsregistret. Yrkesgrupper och åldersklasser.	45
3. Antalet bearbetade blanketter. Yrkesgrupper och åldersklasser.	46
4. All frånvaro och sjukfrånvaro. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på åldersklasser.	47
5. All frånvaro och sjukfrånvaro. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på löneklasser.	48-49

Bilagetablell 1. Antalet utvalda individer. Yrkesgrupper och åldersklasser.

Yrkes- grupper	Män							Kvinnor						
	Åldersklasser													
	-22	23-30	31-40	41-50	51-60	61-	Σ	-22	23-30	31-40	41-50	51-60	61-	Σ
1306	11	114	53	60	65	60	363	-	14	40	113	17	24	268
1307	40	82	55	55	60	66	358	1	15	33	107	50	46	252
2108	92	77	33	33	19	6	260	61	64	51	49	35	2	262
3108	126	97	23	10	5	2	263	65	76	53	51	27	1	273
8308	36	67	53	35	18	10	219	39	37	26	42	31	5	180
9002	-	1	60	88	40	14	203	-	-	-	-	-	-	-
9004	-	71	45	48	46	56	266	-	-	12	15	17	3	47
9006	52	74	51	54	57	64	352	35	71	49	47	57	61	320
9007	71	57	53	52	58	64	355	65	57	52	53	58	66	351
9008	63	55	50	51	59	60	338	66	57	53	53	61	62	352
9305	-	20	62	47	74	50	253	1	28	54	60	85	24	252
9306	2	82	57	61	53	34	289	25	65	43	47	45	61	286
9808	64	12	11	19	28	21	155	65	58	51	51	39	6	270
9908	76	39	22	33	56	65	291	228	7	4	7	4	2	252
Totalt	633	848	628	646	638	572	3965	651	549	521	695	586	363	3365

Bilagetabell 2. Totala antalet individer i urvalsregistret. Yrkesgrupper och åldersklasser

Yrkes- grupper	Män							Kvinnor						
	Åldersklasser													
	-22	23-30	31-40	41-50	51-60	61-	Σ	-22	23-30	31-40	41-50	51-60	61-	Σ
1306	11	1317	4079	6149	4570	1500	17626	-	14	40	113	154	24	345
1307	77	1066	1753	2295	1973	853	8017	1	15	33	107	124	46	326
2108	585	196	33	33	19	6	872	465	164	51	49	35	2	766
3108	519	170	23	10	5	2	729	353	170	53	51	27	1	655
8308	36	67	53	35	18	10	219	39	37	26	42	31	5	180
9002	-	1	60	88	40	14	203	-	-	-	-	-	-	-
9004	-	71	352	360	236	112	1131	-	-	12	15	17	3	47
9006	52	1561	2751	1991	1379	498	8232	35	356	635	612	341	61	2040
9007	926	4451	3314	2119	1634	703	13147	1914	3711	2606	1929	931	142	11233
9008	2053	944	330	206	298	240	4071	7775	2635	1042	824	494	89	12859
9305	-	20	89	94	93	51	347	1	28	78	120	85	24	336
9306	2	82	155	89	80	34	442	25	202	272	253	161	61	974
9808	65	12	11	19	28	21	156	202	75	66	89	39	6	477
9908	1018	39	22	33	70	156	1338	713	7	4	7	4	2	737
Totalt	5344	9997	13025	13521	10443	4200	56530	11523	7414	4918	4211	2443	466	30975

Bilagetabell 3. Antalet bearbetade blanketter. Yrkesgrupper och åldersklasser.

Yrkes- grupper	Män							Kvinnor						
	Åldersklasser													
	-22	23-30	31-40	41-50	51-60	61-	Σ	-22	23-30	31-40	41-50	51-60	61-	Σ
1306	6	82	45	56	60	47	296	-	11	33	105	69	15	233
1307	15	55	47	50	55	53	275	1	7	27	82	41	31	189
2108	50	53	30	31	16	4	184	40	47	42	44	33	3	209
3108	88	59	15	5	4	1	172	38	42	44	47	223	-	194
8308	12	36	33	21	16	9	127	15	12	18	27	20	2	94
9002	-	1	55	83	39	12	190	-	-	-	-	-	-	-
9004	-	53	33	44	41	35	206	-	-	10	13	14	3	40
9006	28	56	43	52	47	49	275	22	47	39	45	50	46	249
9007	45	41	48	47	55	51	287	40	34	40	42	53	41	250
9008	30	42	35	42	50	42	241	40	40	38	42	53	41	254
9305	-	16	53	41	70	38	218	1	22	38	51	75	14	201
9306	1	56	51	48	46	26	228	16	44	32	41	38	44	215
9808	32	11	9	17	23	16	108	36	45	36	50	37	3	207
9908	29	27	17	26	46	51	196	119	2	4	7	3	2	137
Totalt	336	588	514	563	568	434	3003	368	353	401	596	509	245	2472

Bilagetabell 4 All frånvaro och sjukfrånvaro. Manliga och kvinnliga tjänstemän fördelade på åldersklasser.

Ålders- klass (1963)	Antal	Medel- lön okto- ber	Män				Kvinnor					
			Sjukfrån- varo, timmar per individ	Sjuk- från- varo %	All från- varo, timmar per individ	All från- varo %	Antal	Medel- lön okto- ber	Sjukfrån- varo, timmar per individ	Sjukfrån- varo %	All från- varo, timmar per individ	All från- varo %
-18	95	668	11,2	3,1	17,0	4,8	121	584	14,6	4,1	26,0	7,4
19-20	106	800	8,6	2,4	14,2	4,3	129	711	21,4	6,0	34,0	9,6
21-22	135	1 115	9,5	2,6	48,2	13,4	118	908	16,1	4,5	32,4	9,2
23-24	130	1 276	7,6	2,1	27,4	7,6	83	1 018	16,7	4,8	31,4	9,1
25-26	135	1 394	14,1	3,9	20,4	5,7	82	1 064	11,8	3,4	40,8	11,8
27-28	160	1 526	9,8	2,7	26,9	7,5	89	1 136	15,9	4,6	24,1	6,9
29-30	163	1 710	5,4	1,5	22,5	6,3	99	1 171	20,4	5,8	28,6	8,2
31-32	111	1 749	8,6	2,5	16,2	4,6	76	1 209	12,8	3,7	17,5	5,1
33-35	151	1 893	13,1	3,7	14,8	4,2	121	1 214	11,5	3,3	28,7	8,3
36-40	252	2 157	10,2	2,9	17,4	4,9	204	1 258	18,2	5,2	21,6	6,1
41-45	279	2 237	13,4	3,8	17,8	5,0	309	1 275	17,0	4,8	18,4	5,2
46-50	284	2 217	12,4	3,5	13,2	3,8	287	1 300	19,1	5,4	20,3	5,8
51-60	568	1 997	20,3	5,8	20,8	5,9	509	1 373	21,9	6,3	22,6	6,5
61-	434	1 731	19,9	5,6	20,5	5,8	245	1 244	20,7	6,0	22,1	6,4
Totalt	3 003	1 778	13,8	3,9	25,1	7,1	2 472	1 183	18,3	5,2	24,2	6,9

Bilagetabell 5. All frånvaro och sjukfrånvaro. Manliga tjänstemän fördelade på löneklasser

Löneklass 100-tals kr	Antal ind.	Genom- snitt- lig lön	Sjuk- frånvaro tim/ind.	Sjuk- frånvaro %	All frånvaro tim/ind.	All frånvaro %
05	36	536	16,4	4,5	38,2	10,5
06	59	644	7,8	2,2	52,7	15,0
07	78	742	11,2	3,2	73,1	20,9
08	80	847	12,6	3,6	57,8	16,3
09	94	939	24,0	6,7	63,8	17,8
10	114	1 044	17,9	5,0	44,3	12,4
11	164	1 141	12,9	3,6	24,0	6,7
12	191	1 243	29,0	8,1	38,1	10,7
13	218	1 343	16,0	4,4	21,1	5,8
14	241	1 439	17,3	4,8	28,4	7,9
15	234	1 540	14,7	4,0	22,6	6,2
16	222	1 643	15,6	4,4	17,8	5,0
17	217	1 741	8,3	2,3	12,4	3,5
18	183	1 838	10,1	2,8	16,3	4,5
19	135	1 941	3,8	1,1	7,2	2,0
20	107	2 035	11,5	3,3	16,1	4,6
21	101	2 136	10,7	3,2	16,2	4,8
22	70	2 240	6,3	1,8	12,9	3,7
23	54	2 342	0,8	0,2	5,5	1,6
24	46	2 445	9,2	2,7	14,4	4,3
25	42	2 534	9,4	2,8	10,4	3,1
26-30	88	2 793	7,1	2,1	8,4	2,5
31-35	54	3 355	15,9	4,7	24,8	7,3
36-40	44	3 853	16,8	4,8	19,2	5,5
41-45	49	4 347	1,8	0,5	3,9	1,1
46-	82	5 336	25,0	7,3	27,8	8,1

Bilagetabell 5. All frånvaro och sjukfrånvaro. Kvinnliga tjänstemän fördelade på löneklasser

Löneklass 100-tals kr	Antal ind.	Genom- snitt- lig lön	Sjuk- frånvaro tim/ind.	Sjuk- frånvaro %	All frånvaro tim/ind.	All frånvaro %
- 05	87	505	17,6	5,0	36,5	10,4
06	103	645	16,8	4,8	30,7	8,7
07	124	743	21,4	6,1	29,1	8,3
08	155	843	16,2	4,6	25,0	7,1
09	262	946	22,7	6,4	27,5	7,7
10	315	1 042	20,6	5,8	25,4	7,1
11	316	1 144	15,0	4,2	20,2	5,7
12	301	1 238	18,7	5,3	24,9	7,1
13	217	1 338	18,0	5,1	23,6	6,7
14	149	1 440	15,7	4,6	23,9	7,0
15	140	1 539	18,2	5,4	20,9	6,2
16	102	1 642	28,1	8,2	28,4	8,3
17	66	1 734	16,3	4,9	16,4	5,0
18	46	1 835	3,7	1,1	5,4	1,7
19-20	51	1 982	15,5	4,8	15,7	4,8
21-	38	2 445	8,2	2,5	9,4	2,9

