

Unios notatserie 4/2026:

Relasjonelle belastninger i ulike yrker

UTGITT: 26.05.2026





Om Unios notatserie

Unios notatserie gir bakgrunn og kommentarer til aktuelle faglige og politiske spørsmål. Her trykker vi også Unios syn i viktige høringssaker og våre innspill i forbindelse med statsbudsjett mv.

Tidligere utgaver finnes her:

<https://www.unio.no/publikasjoner/unios-notatserie/>

Dette nummeret er utarbeidet av Marit Linnea Gjelsvik. Hun er sjeføkonom i Unio. Foto: Unio / Helene Moe Slinning

Innhold

Relasjonelle belastninger i ulike yrker	2
Sammendrag	2
1. Bakgrunn	4
2. Presentasjon av data	5
3. Sysselsetting, jobbstabilitet og skifte av yrkesgruppe	8
4. Sykefravær	12
5. Helserelaterte trygdeytelser	19
6. Inntektsvekst	24
7. Kontroll for kjønn, utdanning og inntekt	27
8. Samfunnsøkonomiske konsekvenser av høyt sykefravær og høy andel på trygdeytelser	30
9. Oppsummering	31
Vedlegg - Kilder	32

26.05.2026

Relasjonelle belastninger i ulike yrker

Sammendrag

Dette notatet er et tillegg til rapporten «Yrkeskarrierer og relasjonelle belastninger», skrevet av Erik Hernæs og Øystein M. Hernæs fra Frischsenteret, på oppdrag for KLP og Unio. Rapporten beskriver sammenhenger mellom grad av relasjonell eksponering og variasjoner i yrkesforløp, sykepengemottak og helserelaterte trygdeytelser. Dette notatet oppsummerer funnene i rapporten, og fokuserer spesielt på Unios medlemsgrupper.

«Yrkeskarrierer og relasjonelle belastninger» følger fødselskullene 1972 og 1957 i 16 år (2004–2019), og dekker dermed intervallet 32–62 år. Yrkes- og inntektsdata kobles med data for sykefravær og helserelaterte ytelser for å undersøke om emosjonell eksponering i et yrke henger sammen med endringer i yrkesforløp, sykefravær og risiko for uførhet.

Yrkene er gruppert etter antatt omfang og karakter av kontakt med brukere/klienter:

- «Dybde-yrker», med emosjonelt krevende kontakt
- «Overflate-yrker», med hyppig, men mer overflatisk kontakt
- «Rest-yrker», hvor slik kontakt ikke er fremtredende.

I dette notatet har vi valgt å benevne disse gruppene slik:

- «Høy-yrker» med høy grad av relasjonell eksponering (Dybde-yrker)
- «Medium-yrker» med middels grad av relasjonell eksponering (Overflate-yrker)
- «Lav-yrker» med lav grad av relasjonell eksponering (Rest-yrker)

Jobbstabiliteten er klart høyest i Høy-gruppa, og lavest i Medium-gruppa. Andelen som var i samme yrke ved 47 år som ved 32 år er særlig høy blant politi, leger og sykepleiere. Den høye stabiliteten i yrker med høy relasjonell eksponering kan henge sammen med at dette er profesjonsyrker som bygger på utdanning med begrenset overførbarhet til andre deler av arbeidslivet.

Inntektsutviklingen varierer mellom gruppene. Når mottakere av uførepensjon ved 47 år holdes utenfor, hadde personer i Høy- og Lav-yrker høyere inntektsvekst fra 32 til 47 år enn Medium-yrker. I Høy-yrker og Medium-yrker var veksten høyest blant dem som skiftet yrkesgruppe.

Ansatte i yrker med høy relasjonell eksponering har både høyere sykepengemottak og høyere andel mottakere av helserelaterte trygdeytelser enn ansatte i andre yrker. Forskjellen er mindre, men fortsatt tydelig, etter kontroll for kjønn, utdanning og inntekt. Forskjellene i sykepengemottak og uførhet er stabile eller øker med alder.

Resultatene gir indikasjoner på at arbeidsmiljøforhold knyttet til relasjonelle krav kan være viktige for å forstå forskjeller i helse og yrkesdeltakelse mellom yrkesgrupper. Selv om denne typen analyser ikke dokumenterer årsakssammenhenger, kan forebyggende arbeid rettet mot slike faktorer trolig bidra til å bedre arbeidstakernes helse og arbeidsdeltakelse over tid.

Artikkelen konkluderer med at analysen gir et bedre grunnlag for å diskutere hvordan virksomheter kan arbeide systematisk med psykososiale faktorer, i tråd med den oppmerksomheten som nå gis til dette i regelverk og arbeidsmiljøarbeid.

Resultatene indikerer at relasjonelle krav i arbeidsmiljøet kan bidra til å forklare forskjeller i helse og yrkesdeltakelse mellom yrkesgrupper. Selv om analysene ikke dokumenterer årsakssammenhenger, kan forebyggende tiltak rettet mot slike faktorer trolig styrke helse og arbeidsdeltakelse over tid. Analysen gir dermed et bedre grunnlag for å diskutere systematisk arbeid med psykososiale faktorer i virksomhetene, i tråd med økt oppmerksomhet i regelverk og arbeidsmiljøarbeid.

1. Bakgrunn

Arbeidsmiljøloven gir alle arbeidstakere rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Et godt og trygt psykososialt arbeidsmiljø kan fremme helse og trivsel blant arbeidstakerne. Det kan også bidra til økt motivasjon, mening, engasjement og utvikling. For virksomhetene kan dette gi lavere sykefravær, høyere produktivitet og kvalitet, styrket omdømme og bedre evne til å tiltrekke og beholde nødvendig kompetanse.

Samtidig har relasjonelle faktorer, altså faktorer knyttet til yrkeskontakt med mennesker som ikke er kollegaer, fram til nå fått mindre oppmerksomhet enn forhold knyttet til fysiske og kjemiske arbeidsmiljøfaktorer. Imidlertid tyder forskning på at emosjonelle krav og utfordringer i arbeidslivet henger sammen med sykefravær og andre plager (Indregard, Knardahl og Nielsen, 2017; Knutsen m.fl., 2024; Buvik og Thun, 2023).

Basert på en spørreundersøkelse som Sintef gjennomførte for Unio, om relasjonelle og emosjonelle belastninger i fem yrker hvor ansatte jobber tett med mennesker (sykepleiere, politi, barnehagelærere, fysioterapeuter og grunnskolelærere), rapporterte Buvik, Thun og Ose (2023) høye rater for opplevelse av stress og belastninger, knyttet til kontakt med brukere og utfordringer med å håndtere de problemer brukere står overfor.

SINTEFs forskning viser at det er høy yrkesstolthet og et stort jobbenngasjement blant ansatte i relasjonelle yrker. Samtidig oppgir 80 prosent at det i stor eller svært stor grad er belastende å kjenne på at man ikke strekker til. Undersøkelsen viser også en utbredt holdning på tvers av yrkesgrupper om at man setter brukere, pasienter, barn og elever foran seg selv. Blant barnehagelærerne var 91 prosent helt enige i dette.

SINTEF-undersøkelsen viser samtidig at emosjonelle krav og belastninger i liten grad inngår i det systematiske HMS-arbeidet på arbeidsplassene. Under 10 prosent oppgir at emosjonelle krav som psykososial faktor er en del av det systematiske HMS-arbeidet i virksomheten, og vernetjenesten er påfallende lite koblet på arbeidet. Det er også svært få ledere som tar tak i de emosjonelle utfordringene ansatte utsettes for. Mye blir derfor overlatt til den enkelte.

I spørreundersøkelsen oppgir 19 prosent at de har hatt egenmelding som følge av emosjonelle belastninger i arbeidet de siste seks månedene. Samtidig peker undersøkelsen på «svarte hull» i sykefraværstatistikken, fordi det fortsatt delvis er tabubelagt å oppgi emosjonell belastning som årsak til fravær.

Over tid kan slike belastninger bidra til tidlig frafall fra arbeidslivet. Tall fra KLP viser at barnehagelærere i kommunal sektor i gjennomsnitt faller ut av arbeidslivet på hel eller delvis uføretrygd ved 51,9 år. Dette er et stort problem når pensjonsreformen innebærer at man må jobbe lengre for å få en anstendig pensjon. Samlet viser funnene at emosjonelle utfordringer i arbeidslivet er et forsømt område, og at potensialet for bedre arbeidshelse, lavere sykefravær og mindre tidlig frafall er stort.

Fra januar 2026 fikk Unio gjennomslag for endringer i arbeidsmiljøloven. Endringene tydeliggjør at det psykososiale arbeidsmiljøet – inkludert emosjonelle krav – skal håndteres like systematisk som fysiske belastninger på arbeidsplassen, og ikke som en «myk verdi» uten struktur. Dette markerer et viktig skifte i norsk arbeidsliv: Arbeidsgivere og arbeidstakere må sammen gi psykososiale og organisatoriske forhold like stor oppmerksomhet som de fysiske forholdene på arbeidsplassen.

2. Presentasjon av data

I artikkelen kategoriseres ulike yrker etter hvor dyptgående kontakten med brukere/klienter er, altså grad av relasjonell eksponering i yrket,

- Dybde-yrker, med mye og følelsesmessig krevende kontakt med brukere/klienter,
- Overflate-yrker, også med mye personlig kontakt, men av mer overflatisk karakter,
- Rest-yrker, der slik kontakt ikke er fremtredende.

I dette notatet har vi valgt å definere disse gruppene som hhv. Høy, Middels og Lav eksponering.

Artikkelen peker på observerte forskjeller mellom yrkesgrupper, men denne typen undersøkelser kan ikke påvise en kausal sammenheng mellom grad av relasjonell eksponering og forløp i yrkeskarrierer, sykepengemottak og helserelaterte ytelser. Undersøkelsen indikerer at det er forskjeller i relasjonell eksponering som fører til ulike forløp, men dette kan ikke fastslås sikkert, ettersom det kan være andre forhold ved arbeidstakerne i de ulike yrkesgruppene som gir opphav til de observerte forskjellene.

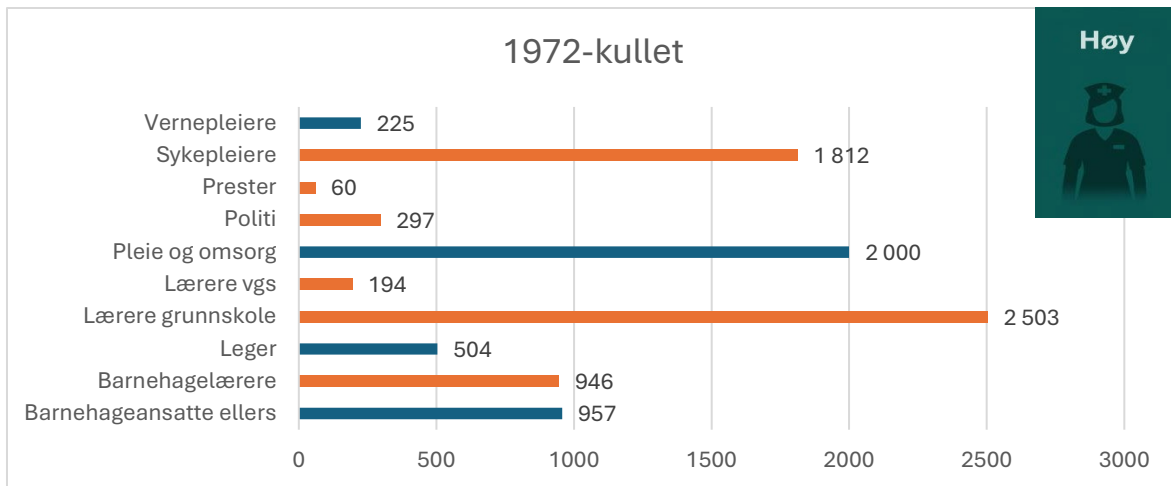
Nivåer på yrkesforløp, sykepengemottak og andre forhold som undersøkes i rapporten, er sikrere jo flere observasjoner vi har. Det innebærer at funn innenfor enkeltyrker må tolkes med forsiktighet. Dette er grunnen til at analysene i rapporten hovedsakelig fokuserer på de tre hovedgruppene Høy, Middels og Lav. Dette medfører også at det ikke gir mening å vise tall for alle enkeltyrker. Spesielt gjelder dette når vi sammenlikner de som har byttet yrke med de som ikke har byttet yrke innen ulike yrker, hvor vi får en ytterligere oppdeling av yrkesgruppene.

Lav-gruppa er en svært lite homogen gruppe, med alt fra forskere og akademiske yrker til bønder, og renholdere, se Figur 3. Felles for disse er at de ikke er utsatt for relasjonell eksponering. Derfor kan de brukes som en kontrollgruppe vi sammenlikner de andre gruppene med, for å vurdere om ansatte i relasjonelt krevende yrker har et lavt eller høyt nivå på for eksempel sykefravær. Det er grunnen til at Lav-gruppa ofte er med i figurene, sammen med andre yrker og yrkesgrupper.

Figur 1 viser datagrunnlaget for Høy-yrker i 1972-årgangen. Unios medlemsgrupper er markert med oransje farge. Politi, sykepleiere, barnehageansatte, prester og lærere er alle eksempler på yrkesgrupper som har mye og dyptgående kontakt med brukere/klienter, altså Høy-yrker. Videre ser vi at sykepleiere, pleie- og omsorgsarbeidere og grunnskolelærere utgjør relativt mange ansatte i 1972-årgangen, mens det er relativt få prester og videregående lærere i tallgrunnlaget. Totalt var det om lag 9500 ansatte i Høy-gruppa. Unios medlemsgrupper utgjør til sammen 61 prosent av Høy-gruppa.

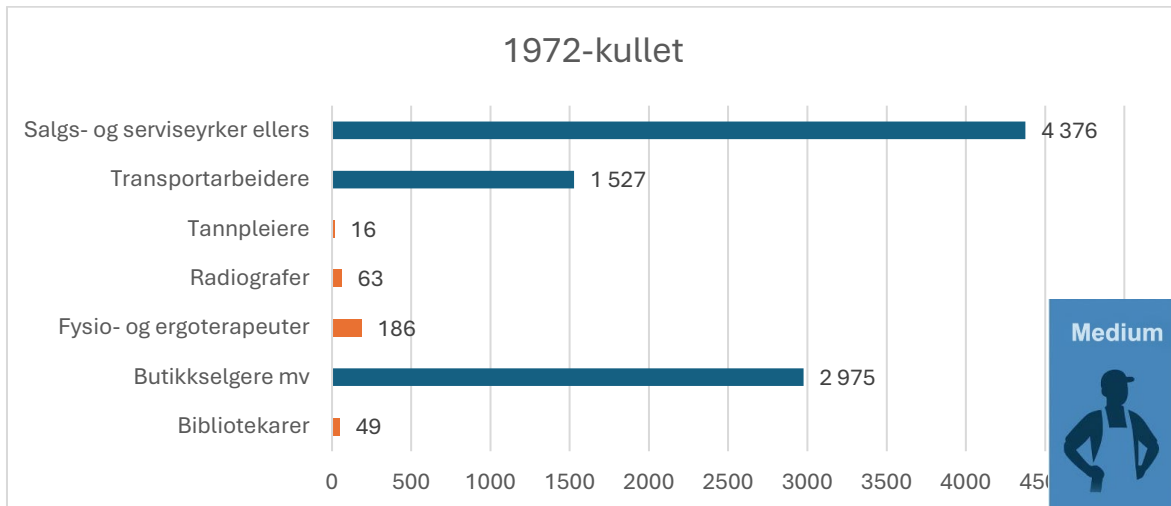
Antallet lærere på videregående skole som inngår i datagrunnlaget er lavt. Dette skyldes trolig feilkoding av arbeidstakere i arbeidstakerregisteret.

Figur 1: Antall personer i datagrunnlaget, 1972-årgangen. Høy-yrker.



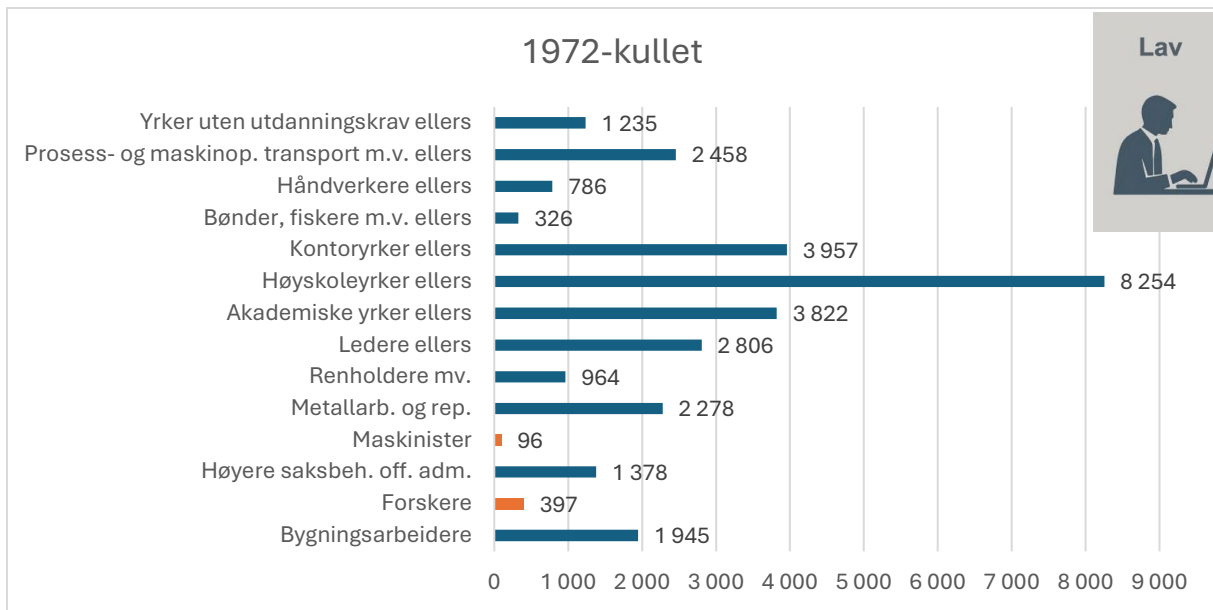
Figur 2 viser antall ansatte i Medium-yrker i 1972-årgangen, for eksempel bibliotekarer, fysio- og ergoterapeuter, radiografer og tannpleiere. Dette er eksempler på yrker som også har mye kontakt med brukere/klienter, men der kontakten er vurdert å ikke være like dyptgående. Det høye antallet ansatte i salgs- og serviceyrker, butikkseiere og transportarbeidere gjør at disse yrkesgruppene i stor grad vil gjøre at disse yrkesgruppene i stor grad vil bestemme yrkesforløpet, sykepengemottaket og mottaket av helserelaterte trygdeytelser i Medium-gruppen. Til sammen jobbet vel 9000 ansatte i Medium-yrker i 2004, og 80 prosent av de jobbet som butikkseiere eller i salgs- og serviceyrker.

Figur 2: Antall sysselsatte personer i datagrunnlaget, 1972-årgangen. Medium-yrker.



Figur 3 viser Lav-yrker i 1972-årgangen. Dette er den største gruppa, og teller til sammen vel 30 000 arbeidstakere i 1972-kullet. Det er 62 prosent av alle ansatte. Unios medlemsgrupper, forskere og maskinister, utgjør bare 2 prosent av denne gruppa.

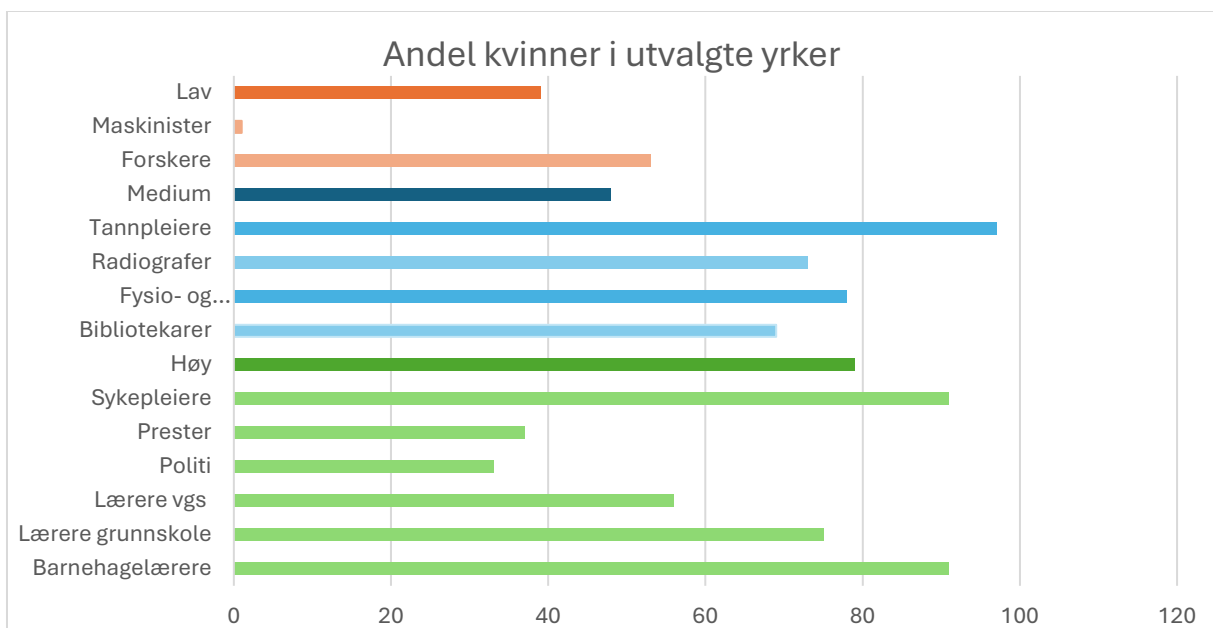
Figur 3: Antall sysselsatte personer i datagrunnlaget, 1972-årgangen. Lav-yrker.



Figur 4 viser kvinneandelen i Unios yrkesgrupper. Grønn farge representerer ulike yrker i Høy-gruppa, og Høy-gruppa samlet er vist i sterkere grønn farge. På samme måte representerer blå farger Medium-yrker, og sterkt oransje farge representerer Lav-gruppa samlet. Andelen er basert på alle ansatte i 2021, og ikke kun 1972- og 1957- årgangen. Totalt er dette vel 1,4 millioner arbeidstakere.

Samlet har Høy-gruppa en kvinneandel på 79 prosent. Andelen kvinner i Medium-gruppa er 48 prosent, mens Lav-gruppa har en kvinneandel på 39 prosent. Det er altså en klar overvekt av kvinner i yrker med høy relasjonell eksponering. Særlig høy er kvinneandelen blant tannpleiere, sykepleiere og barnehagelærere.

Figur 4: Kvinneandel i ulike yrker, 2021.

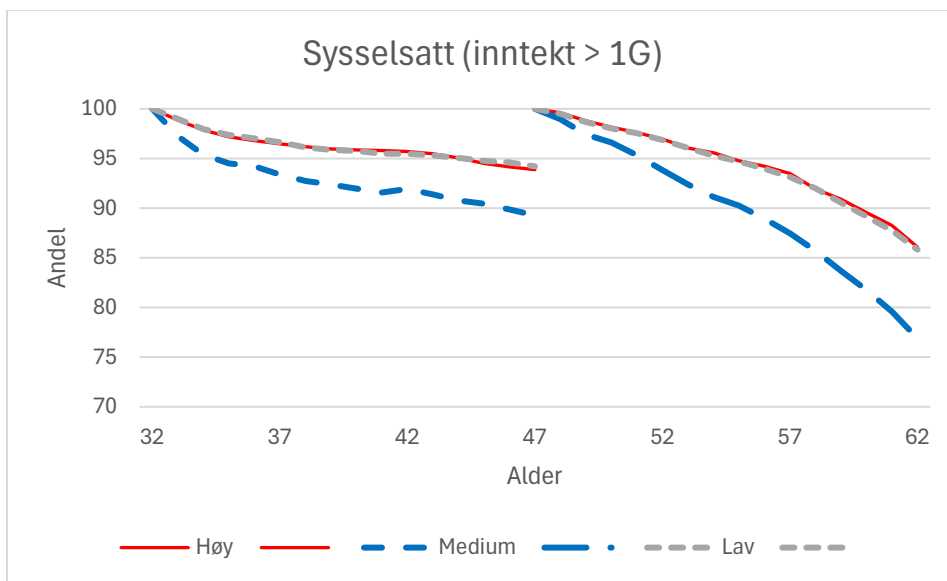


3. Sysselsetting, jobbstabilitet og skifte av yrkesgruppe

Figur 5 viser utvikling i sysselsetting for henholdsvis Høy-, Medium- og Lav-yrker. Figuren viser andelen i arbeid (med inntekt over 1 G) for 1972-årgangen, alder 32-47 år, og 1957-årgangen i alderen 47-62 år. Denne er definert lik 100 prosent i utgangsåret, 2004, der undersøkelsen begynner å følge de to fødselskullene over tid. Dette innebærer et brudd ved alder 47 år, der den yngre årgangen har sin siste observasjon, og den eldre har sin første.

Sysselsettingen faller gradvis fra 100 prosent. Fallet er brattere i 50-/60-årene, og frafallet er størst i Medium-yrkene. Høy- og Lav-yrker har i snitt sammenfallende utvikling, men som vi skal se er det store forskjeller mellom yrker.

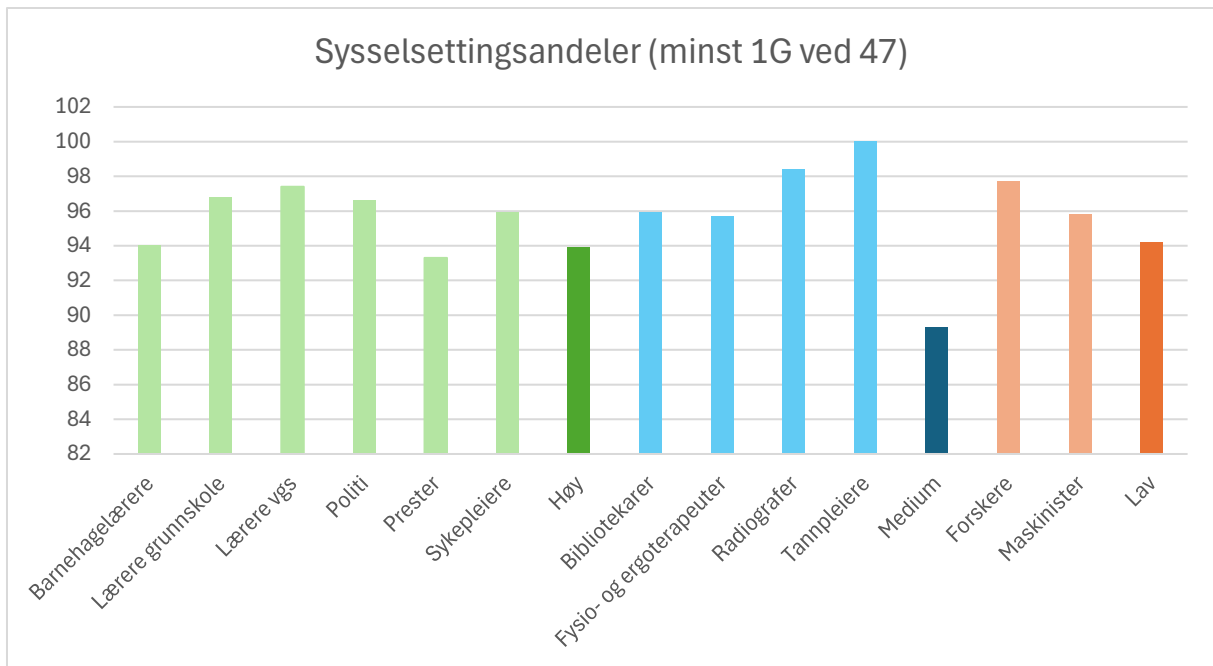
Figur 5: Utvikling i sysselsetting (inntekt over 1 G) i prosent.



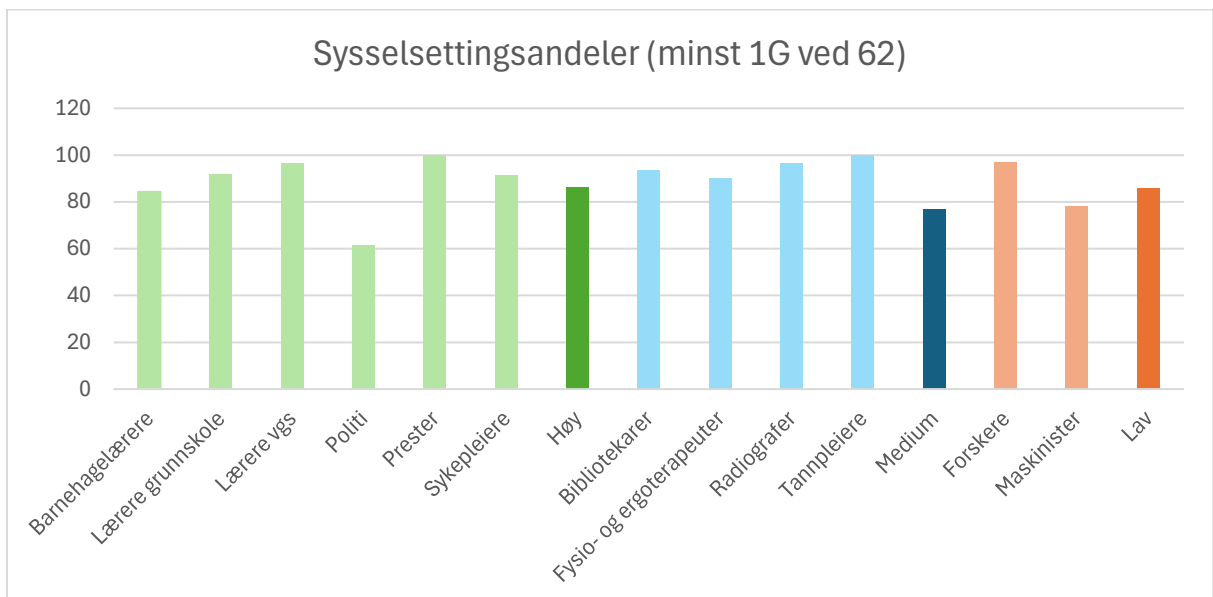
Figur 6 viser andel sysselsatte i ulike yrker ved 47 år. Figur 7 viser det samme ved 62 år (for 1957-årgangen). Figurene viser sysselsettingsandeler både i enkeltyrker og i hovedgruppene.

Andelene for Høy, Medium og Lav er et øyeblikksbilde av Figur 5 på tidspunktet 47 år, før vi skifter til årgang 1957, og ved 62 år. Høy-yrker er i grønt, Medium-yrker er i blå og Lav-yrker er i oransje.

Figur 6: Sysselsettingsandeler ved 47 år, 1972-årgangen.



Figur 7: Sysselsettingsandeler ved 62 år, 1957-årgangen.



Unios medlemsgrupper har jevnt over nokså høye sysselsettingsandeler ved 47 år. Det er videre verdt å merke seg at selv om Medium-yrker samlet sett har en lav yrkesandel, har Unios yrkesgrupper som befinner seg i Medium-gruppa høye sysselsettingsandeler, vel så høye som Høy-yrkene. Det er andre yrkesgrupper i Medium som har lavere sysselsetting ved 47 år og som trekker sysselsettingen ned for Medium-yrkene samlet. Dette er særlig butikkselgere mv. og salgs- og serviceyrker ellers.

Ved 62 år er sysselsettingsandelen lavere i alle hovedgruppene. Høy-yrkene har samlet falt fra 94 til 86 prosent. Sysselsettingen blant sykepleiere har falt fra 93 til 91 prosent, mens grunnskolelærere har falt fra 97 til 92 prosent. Politi har falt mye, fra 97 til 61 prosent. Dette

henger i stor grad sammen med at politifolk har særaldersgrense på 60 år, slik at politifolk i mange tilfeller går av med pensjon før de når 62 år.

Det er ikke helt uproblematisk å sammenlikne de to sysselsettingsnivåene, siden de bygger på to ulike årskull. Tallene gir en overordnet indikasjon og kan først og fremst brukes til å sammenlikne yrkesaktivitet på tvers av yrker i et enkelt år, men de gir et misvisende bilde av utviklingen over tid. Dette kommer også fram i Figur 5, der det er et brudd mellom de to årgangene.

Figur 8 viser jobbstabilitet, representert ved andelen i et yrke som har samme jobb ved 47 år som 32 år. Figur 9 viser andelen som har samme jobb ved 62 år som ved 47 år i de ulike yrkene. Som før er Høy-yrker i grønt, Medium-yrker i blått og Lav-yrker i oransje.

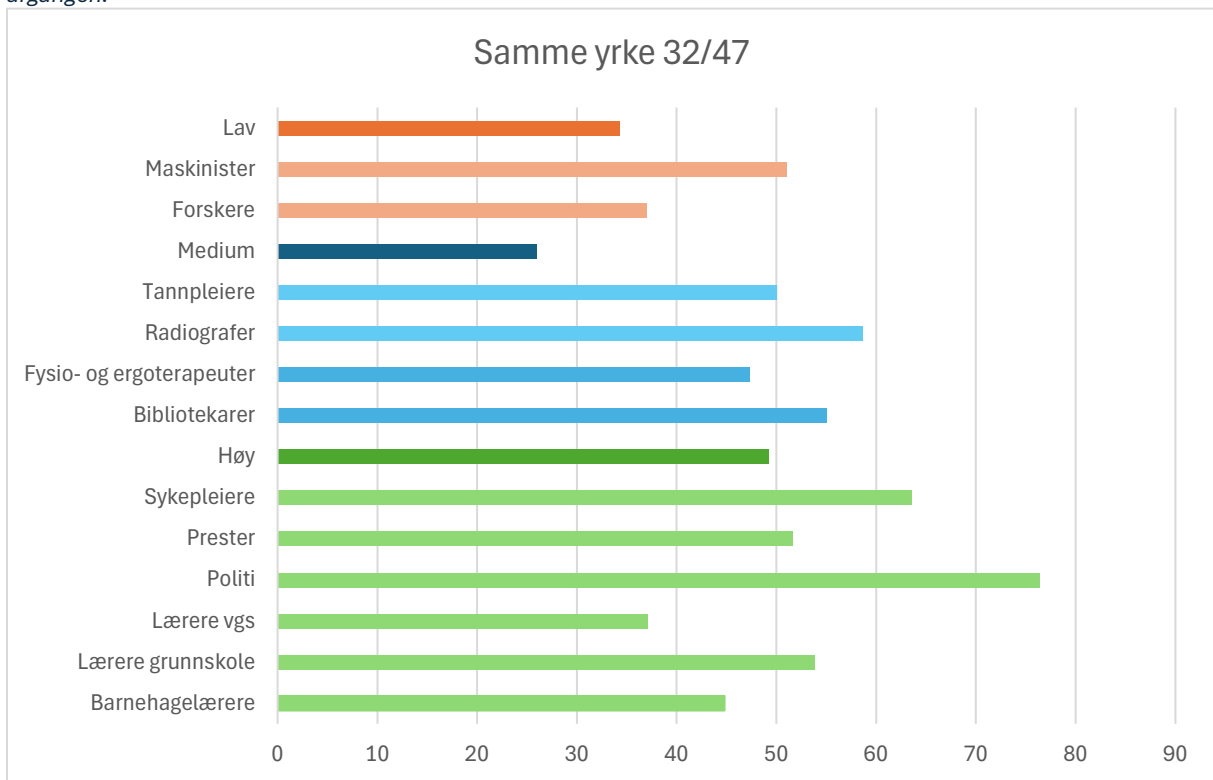
Det er betydelig variasjon innen gruppene når det gjelder stabilitet i yrket. Ytterpunktene er politi med 76 prosent i samme yrke ved 32 og 47 år og sykepleiere med 63 prosent. Videregående-lærere og forskere har begge nokså lav jobbstabilitet med 37 prosent. Ellers ligger andelen mellom 40 og 60 prosent.

Det er også betydelige forskjeller mellom yrkene ved 62 år. Det er særlig forskere, tannpleiere og prester som utmerker seg med høy jobbstabilitet i årgang 1957. Til forskjell fra ved 32 og 47 år, er jobbstabiliteten svært lav blant politifolk, der bare 4,2 prosent av de som var i yrket ved 47 år, fortsatt er i yrket ved 62 år. Dette er igjen koblet til særaldersgrensen.

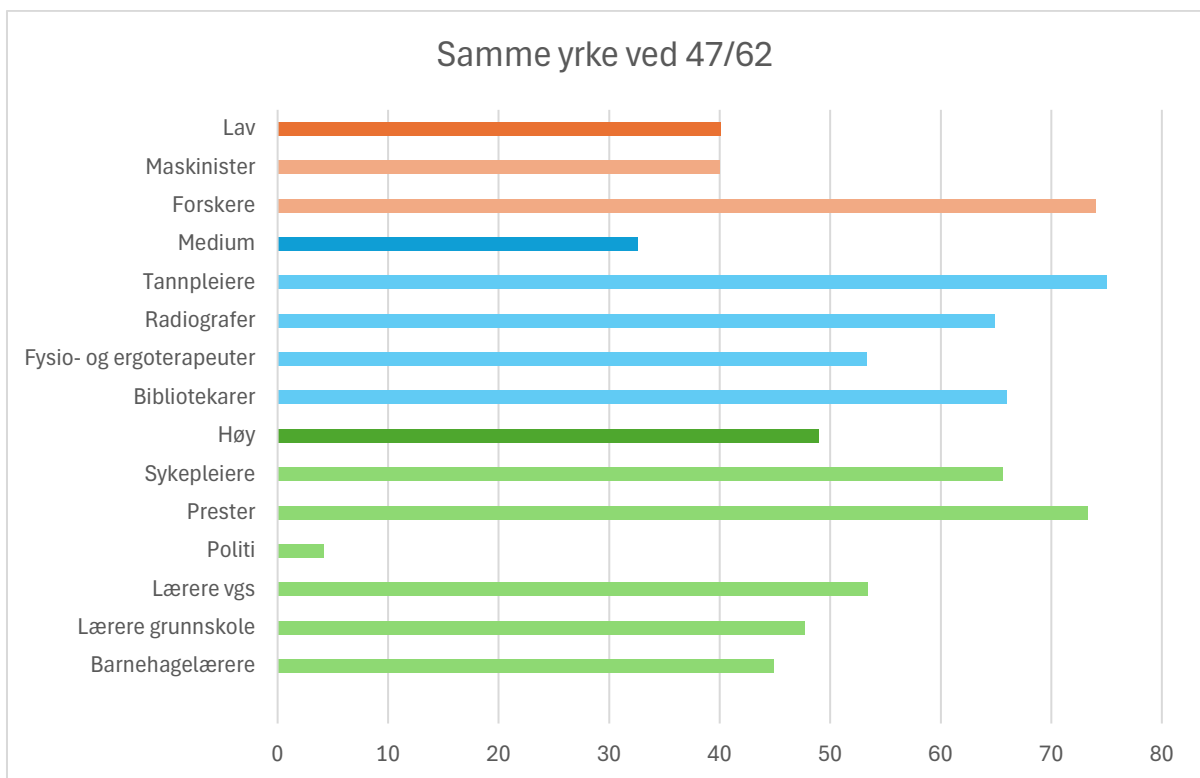
Samlet var jobbstabiliteten på 49 prosent for Høy-yrker, 26 prosent for Medium-yrker og 34 prosent for Lav-yrker ved 47 år. Ved 62 år var jobbstabiliteten hhv. 49 prosent for Høy-yrker, 33 prosent for Medium-yrker og 40 prosent for Lav-yrker.

Medium-yrker har altså i sum lav jobbstabilitet, mens Høy-yrker har høy jobbstabilitet. En mulig forklaring på forskjellene i stabilitet mellom yrker er at Høy-yrkene i stor grad er profesjonsyrker. I slike yrker har man gjerne investert i utdanningskapital som kan være mindre overførbar til andre yrker. Å bytte jobb ut av et profesjonsyrke kan dermed innebære et betydelig «investeringstap». Dersom man likevel skifter yrke, kan det skyldes at man forventer klart bedre vilkår, for eksempel høyere inntekt i nytt yrke. Inntektsendringer ved yrkesskifter kan derfor gi en indikasjon på om et skifte er «vellykket» eller ikke. Dette viser vi avsnitt 6. Inntektsvekst

Figur 8: Utviklingen i jobbstabilitet, det vil si andelen av yrkesaktive som har samme yrke ved 47 som ved 32 år. 1972-årgangen.



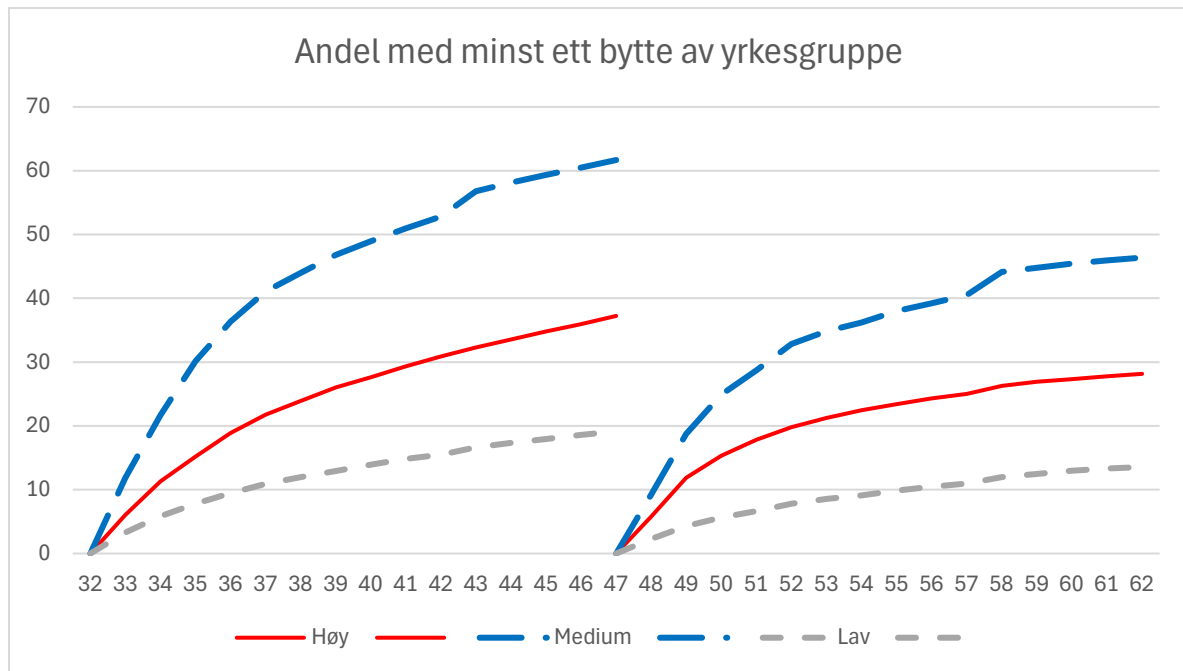
Figur 9: Utviklingen i jobbstabilitet, det vil si andelen av yrkesaktive som har samme yrke ved 62 som ved 47 år. 1957-årgangen.



Til sist ser vi på overgang til andre yrker. Figur 10 viser andelen i hver gruppe som har hatt minst ett år i en annen yrkesgruppe enn det de hadde i utgangsåret. Figuren viser andelen med minst ett observert skifte av yrkesgruppe, og mange av disse går senere tilbake til samme yrkesgruppe.

Skifte av yrke er langt vanligere i Medium-gruppa enn i de øvrige gruppene. Det er minst vanlig å skifte jobb i Lav-gruppa.

Figur 10: Skifte av yrkesgruppe for ansatte med høy, medium og lav eksponering.



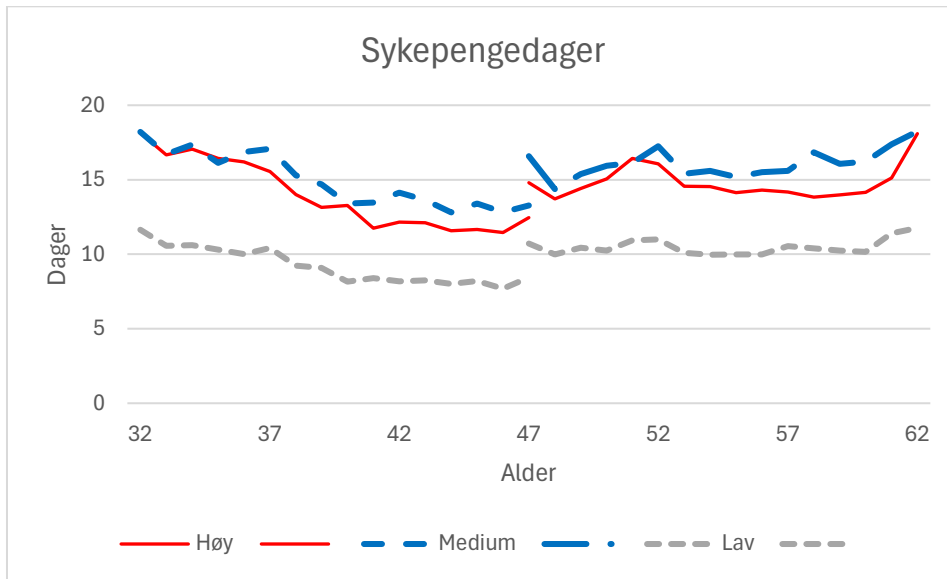
4. Sykefravær

Figur 11 viser utviklingen i antall årlige sykepengedager for 1972-årgangen i alderen 32-47 år og 1957-årgangen i alderen 47-62 år.¹ Høy- og Medium-yrker har 15-20 sykepengedager årlig, mens Lav-yrker har 8-12 sykefraværsdager. Sykepengedagene avtar i alle grupper fra 32 til 47 år og er relativt stabilt fra 47 til 62 år. Nedgangen i fravær mellom 32 og 47 år kan skyldes at personer som går over til å motta helserelaterte ytelser har høyt sykefravær, og at disse forsvinner ut av datagrunnlaget når de faller fra. Det kan også skyldes at fraværet er særlig høyt i årene man har små barn.

Figuren viser tydelig at relasjonelt krevende yrker har et klart høyere fravær enn yrker uten relasjonell eksponering.

¹ Beregnet kun for personer som i et gitt år har en pensjonsgivende inntekt på minst 1 G og ikke mottar AAP eller uføretrygd.

Figur 11: Antall dager med sykepenger for personer som i et gitt år har pensjonsgivende inntekt på minst 1G og ikke mottar AAP/ uføretrygd.



Figur 12 viser gjennomsnittlig antall dager med sykepenger ved alder 32 og 47 år i yrker med høy relasjonell eksponering.² Høy- og Lav-gruppa er vist i oransje, mens enkeltyrker er vist i blå farge. Sykefraværet ved 32 år er vist i bleke farger, mens sykefraværet ved 47 år er vist i klare farger.

Ved alder 32 år var dette 11,6 dager (utover arbeidsgiverperioden) for yrker med lav eksponering og 18,1 dager for yrker med høy eksponering. Ved 47 år er sykefraværet 8,3 dager for yrker med lav eksponering og 12,3 dager for yrker med høy eksponering. Figuren viser at yrker med relasjonell eksponering har klart høyere sykefravær enn yrker med lav eksponering.

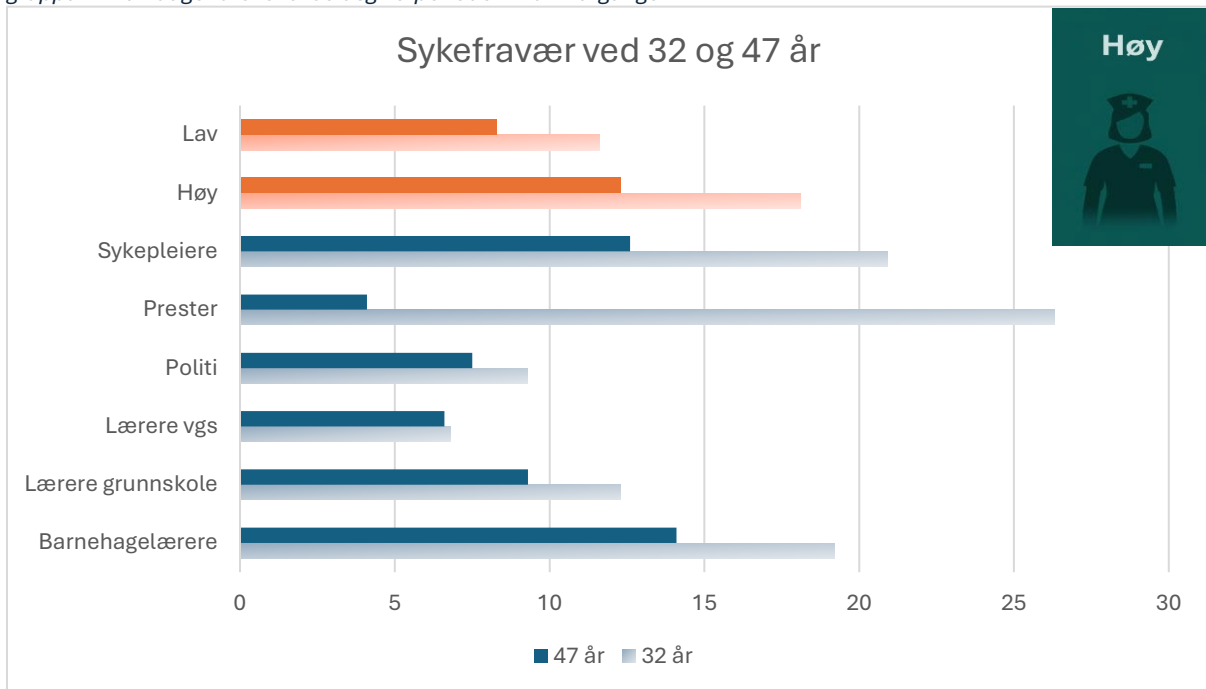
Det er stor variasjon mellom yrkene med høy relasjonell eksponering. Vernepleiere, andre barnehageansatte og ansatte i pleie- og omsorgsykker hadde det høyeste nivået ved 32 år, med 22-23 sykepengedager (ikke vist). Prester har et sykefravær på 26 dager årlig, mens sykepleiere og barnehagelærere lå noe lavere med rundt 20 dager. Dette er klart høyere enn Lav-gruppa. Lærere i videregående skole og politi hadde relativt lavt sykefravær ved 32 år.

Ved 47 år er sykefraværet redusert til 12,6 dager for sykepleiere og 14,1 dager for barnehagelærere, også dette høyere enn andre yrkesgrupper. Lærere på videregående skole, prester og politi har lavere fravær enn Lav-gruppa samlet.

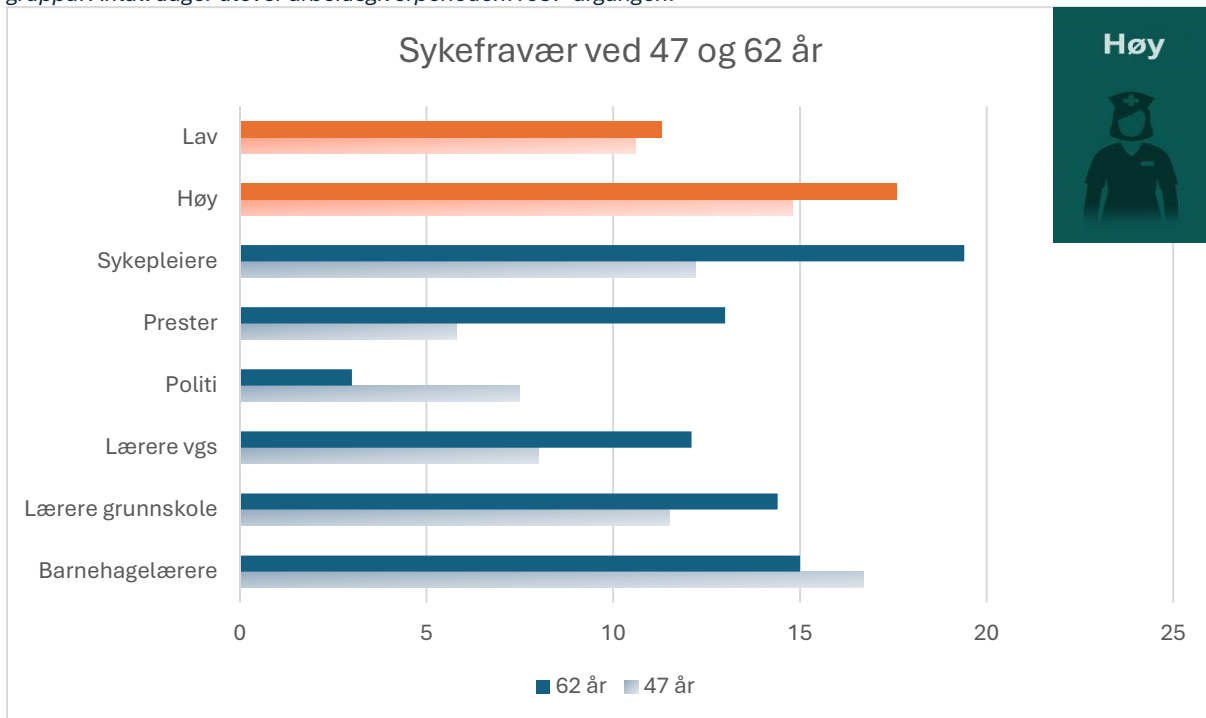
Figur 13 viser gjennomsnittlig antall dager med sykepenger ved alder 47 og 62 år, målt ved årlig antall sykedager, fortsatt for Høy-yrker. Fortsatt er sykepengemottaket høyere for Høy-yrker, både ved 47 og 62 år. Blant sykepleiere og prester øker sykefraværet klart fra 47 til 62.

² Sykedager er målt ved årlig antall sykedager (omregnet til heldagsekvivalenter)

Figur 12: Sykefravær ved 32 og 47 år for yrker med høy relasjonell eksponering, og samlet for Høy-gruppa og Lav-gruppa. Antall dager utover arbeidsgiverperioden. 1972-årgangen.



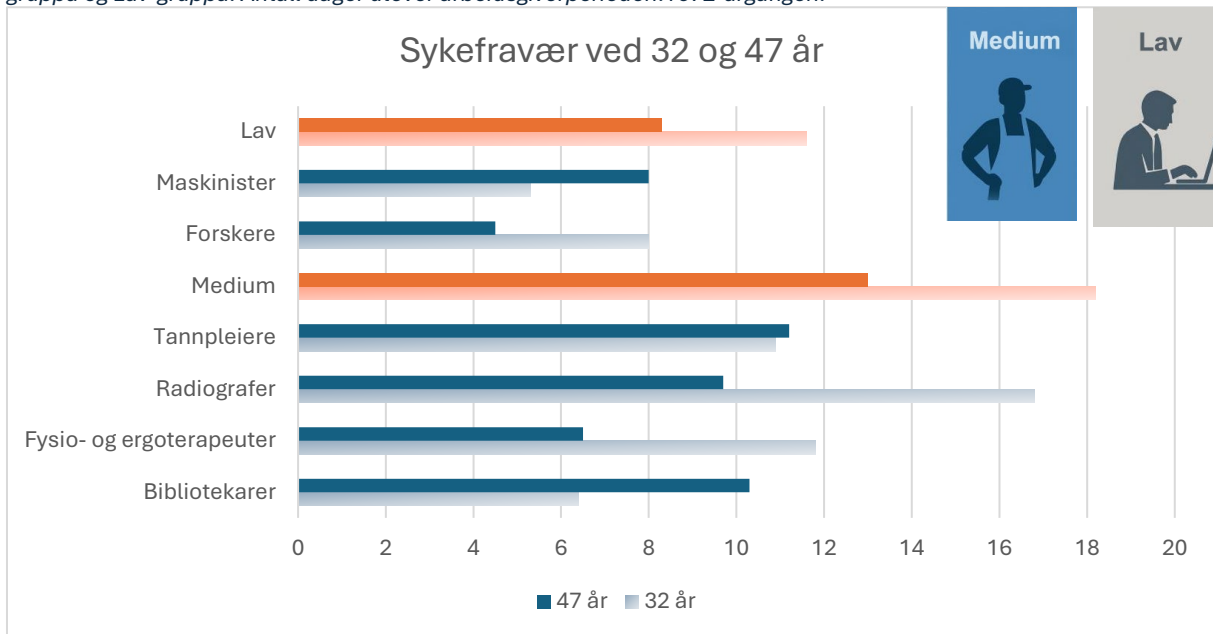
Figur 13: Sykefravær ved 47 og 62 år for yrker med høy relasjonell eksponering, og samlet for Høy-gruppa og Lav-gruppa. Antall dager utover arbeidsgiverperioden. 1957-årgangen.



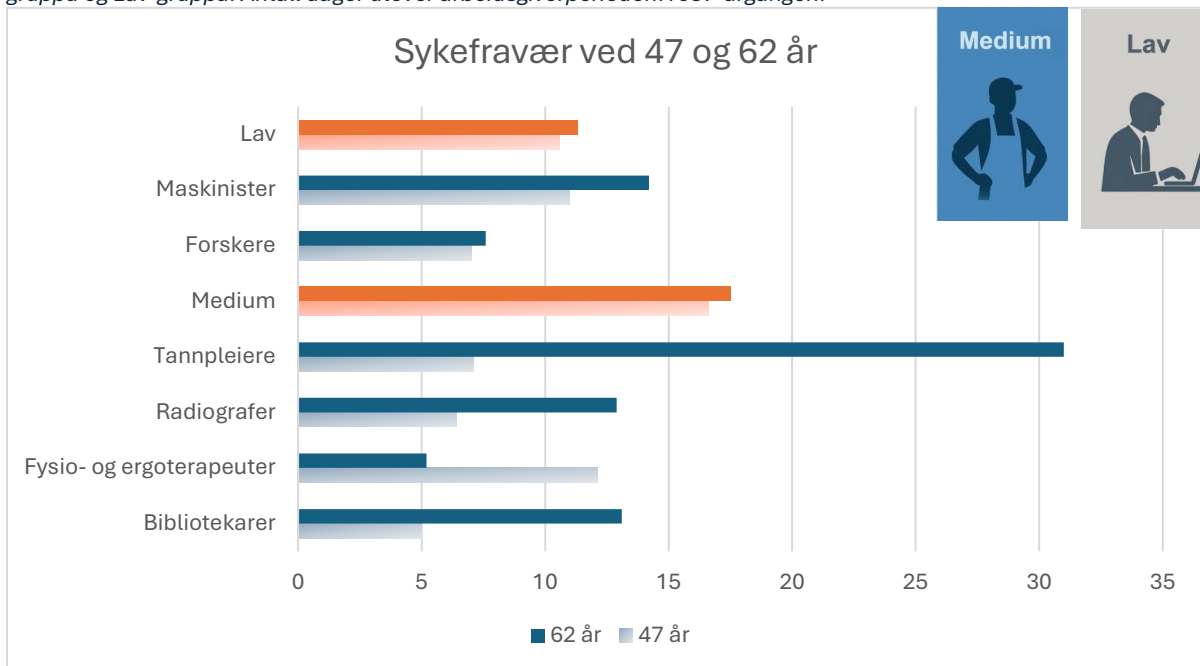
Figur 14 viser sykefravær for yrker med medium og lav emosjonell eksponering, ved 32 år og 47 år. Figur 15 viser det samme ved 47 år og 62 år. Begge figurene viser at Medium-gruppa har høyere sykefravær enn Lav-gruppa. Det er imidlertid store variasjoner mellom yrkene. Ved 32 år har radiografer det høyeste sykefraværet med 17 dager. Fysio- og ergoterapeuter og tannpleiere har 11-12 dager. Ved 47 år er fraværet høyest blant radiografer, tannpleiere og bibliotekarer.

Det gjennomsnittlige fraværet er høyere i Medium-gruppa enn blant enkeltyrkene. Det gjennomsnittlige fraværet er høyere i Medium-gruppa enn blant enkeltyrkene tannpleiere, radiografer, fysio- og ergoterapeuter og bibliotekarer, som er en del av denne gruppa. Det kommer altså av at disse gruppene er relativt små, sammenliknet med salgs- og serviceyrker, som trekker opp fraværet for Medium-gruppa samlet.

Figur 14: Sykefravær ved 32 og 47 år for yrker med medium og lav relasjonell eksponering, og samlet for Medium-gruppa og Lav-gruppa. Antall dager utover arbeidsgiverperioden. 1972-årgangen.

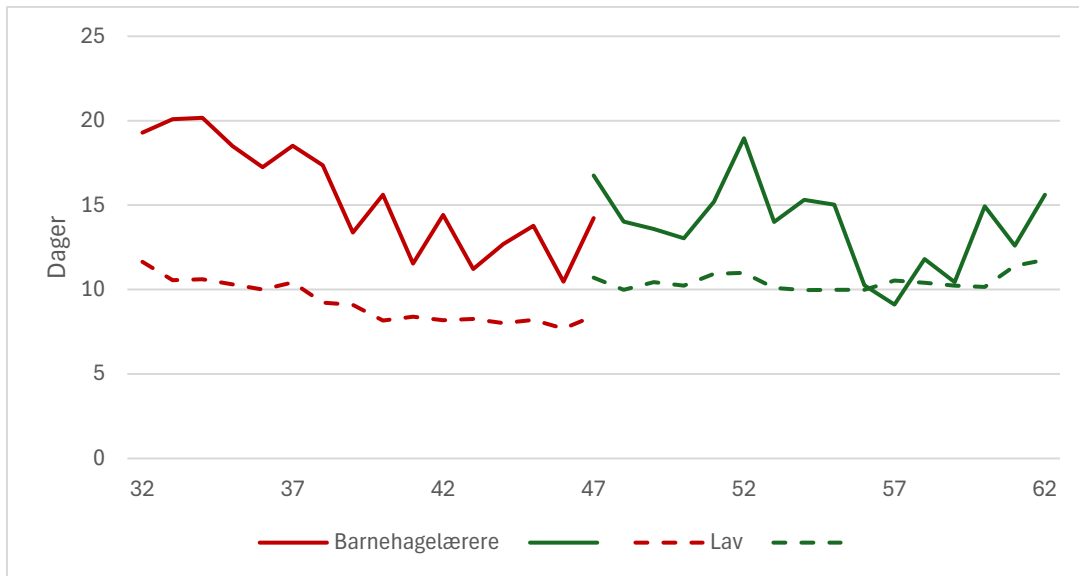


Figur 15: Sykefravær ved 47 og 62 år for yrker med medium og lav relasjonell eksponering, og samlet for Medium-gruppa og Lav-gruppa. Antall dager utover arbeidsgiverperioden. 1957-årgangen.

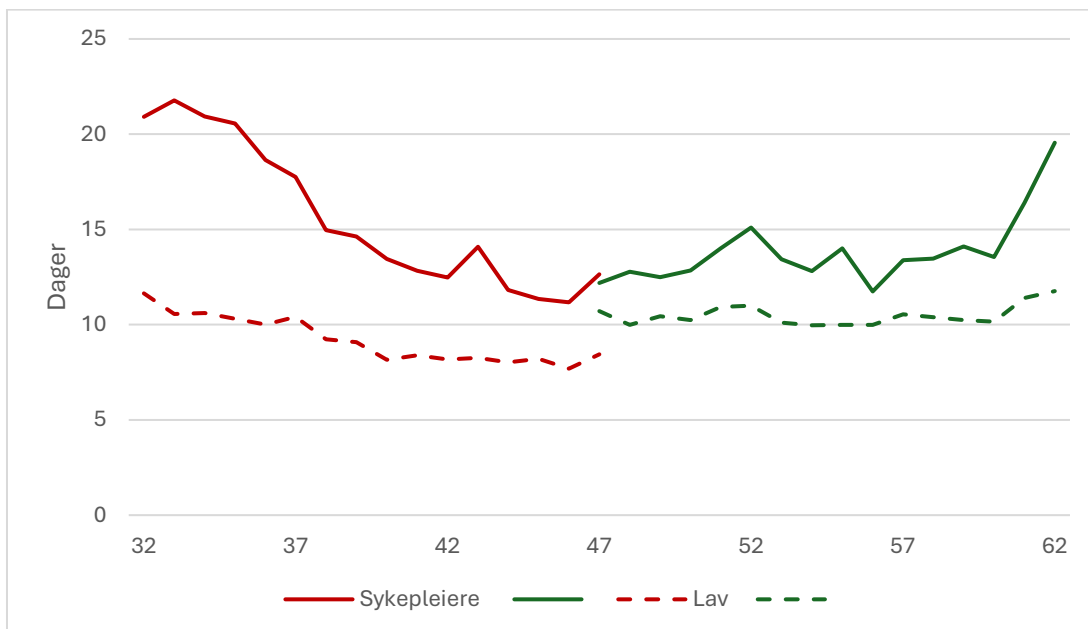


Figur 16 - Figur 22 viser sykepengedager for hhv. barnehagelærere, sykepleiere, grunnskolelærere og politi.³ Sykeforløp for Lav-gruppen er med som referanse. Sykepleiere og politi har et tydelig høyere sykepengemottak enn Lav-gruppa. Sykepleiere har også klart høyere fravær tidlig og sent i karrieren. Mønsteret er ikke like tydelig for grunnskolelærere og politi, og det varierer litt om fraværet er lavere eller høyere enn Lav-gruppa.

Figur 16: Sykepengedager for barnehagelærere og Lav-gruppa. Heltrukken linje viser barnehagelærere, og stiptet linje viser Lav-gruppa. Rød farge viser 1972-årgangen, og grønn farge viser 1957-årgangen.

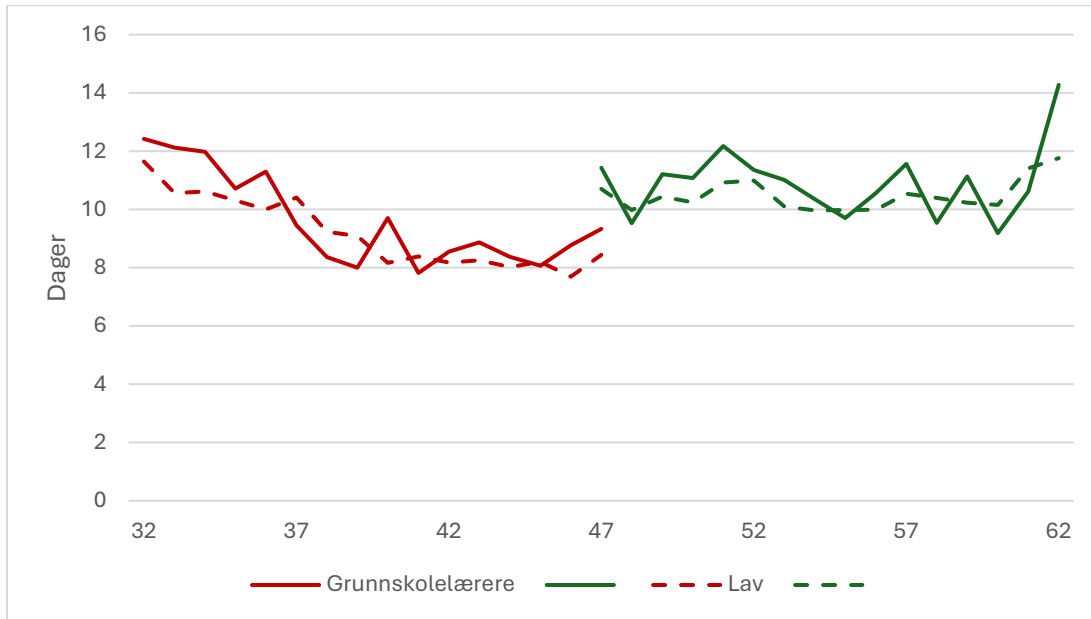


Figur 17: Sykepengedager for sykepleiere og Lav-gruppa. Heltrukken linje viser sykepleiere, og stiptet linje viser Lav-gruppa. Rød farge viser 1972-årgangen, og grønn farge viser 1957-årgangen.

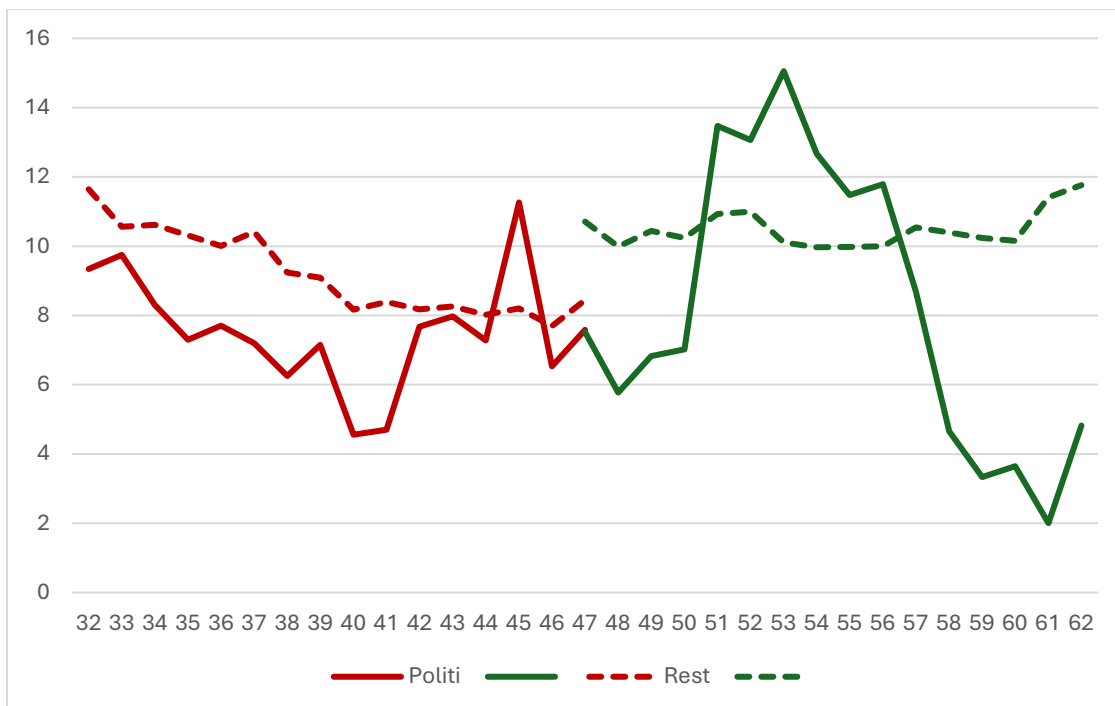


³ De andre yrkesgruppene er så små at forløpene blir sterkt påvirket av enkeltpersoner, og egner seg lite for grafisk framstilling eller sammenlikning.

Figur 18: Sykepengedager for grunnskolelærere og Lav-gruppa. Heltrukken linje viser grunnskolelærere, og stiptet linje viser Lav-gruppa. Rød farge viser 1972-årgangen, og grønn farge viser 1957-årgangen.



Figur 19: Sykepengedager for politi og Lav-gruppa. Heltrukken linje viser politi, og stiptet linje viser Lav-gruppa. Rød farge viser 1972-årgangen, og grønn farge viser 1957-årgangen.

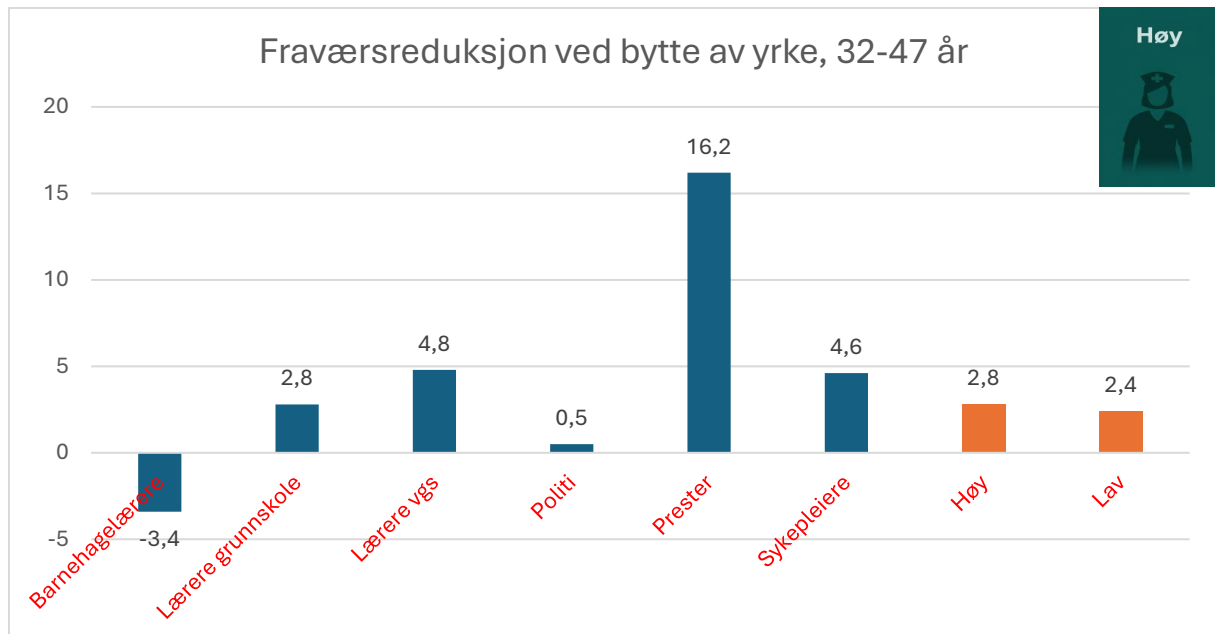


Til sist sammenlikner vi sykefraværet blant de som bytter jobb og de som ikke bytter jobb. Figur 20 og Figur 21 viser endring i fravær mellom 32 og 47 år for de som ikke bytter yrke fratrullet endring i fravær for de som bytter yrke, i henholdsvis yrker med høy relasjonell eksponering, og deretter i gruppen med medium og lav eksponering. Positivt tall betyr at endringen i fraværet er lavere ved bytte av yrke. Figurene viser for det første at jevnt over er fraværet lavere blant de som

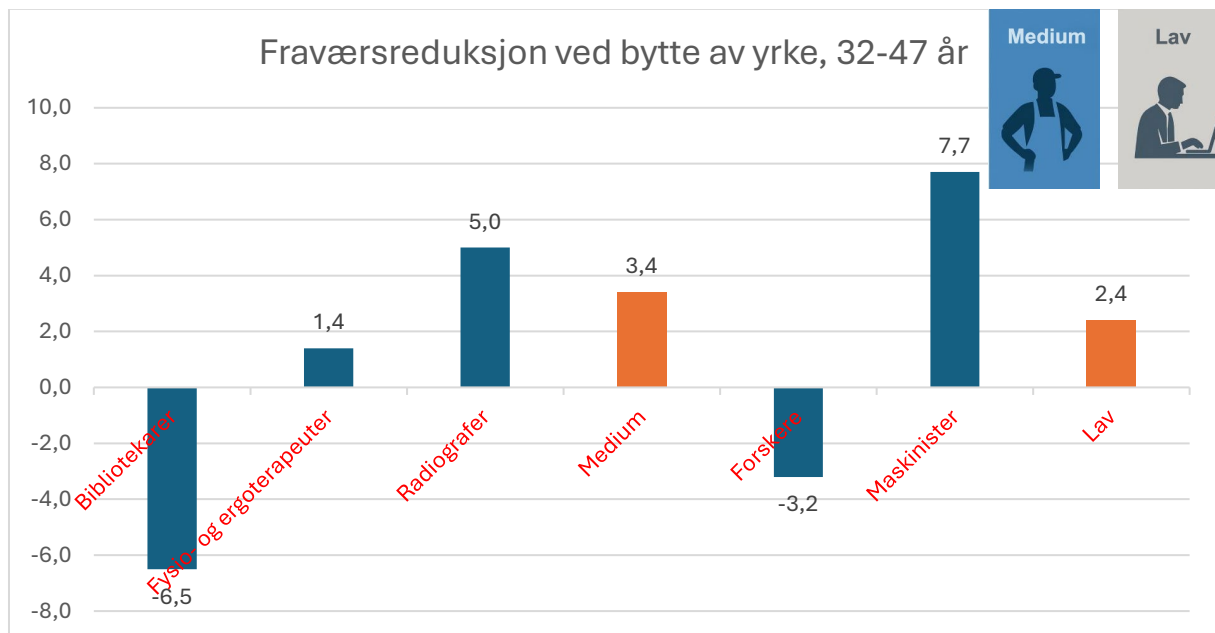
bytter yrke. Fraværet er 2,4 dager lavere i Lav-gruppen samlet, 3,4 dager lavere i Medium-gruppen og 2,8 dager lavere i Høy-gruppen samlet.

Fraværet reduseres med 16 dager for prester som bytter yrke, og dette er klart mest, men her er det viktig å huske på at datagrunnlaget er lite. Barnehagelærere, bibliotekarer og forskere som bytter yrke har høyere sykefravær enn de som blir i yrket.

Figur 20: Fraværsreduksjon ved bytte av yrke, 32 til 47 år. Høy-yrker.



Figur 21: Fraværsreduksjon ved bytte av yrke, 32 til 47 år. Medium- og Lav-yrker.

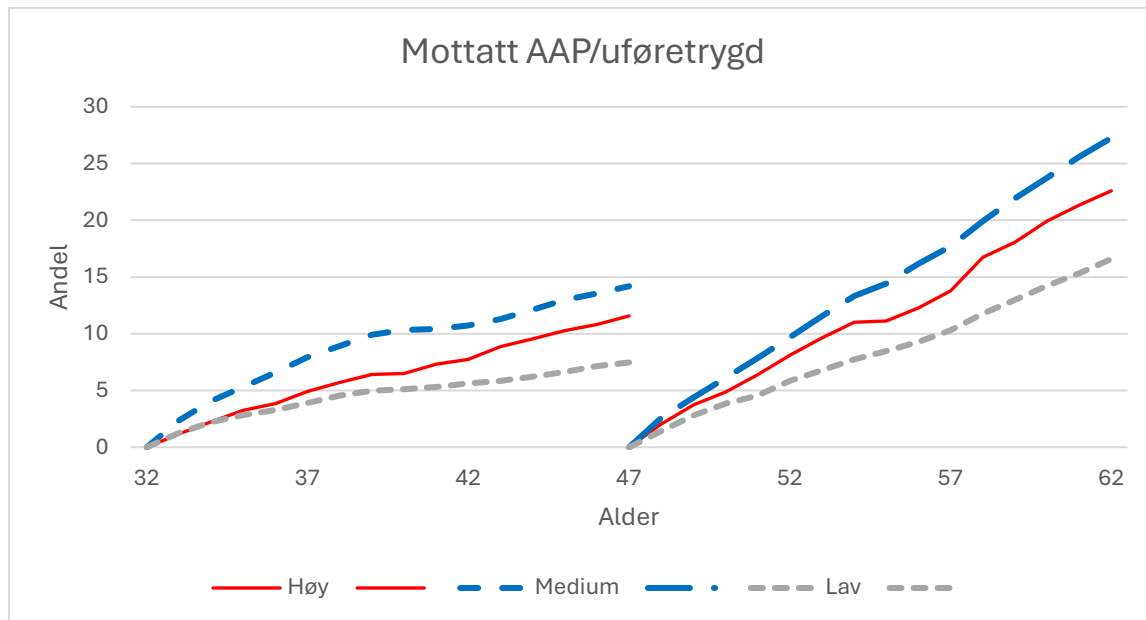


5. Helserelaterte trygdeytelser

Til sist ser vi på mottak av helserelaterte trygdeytelser, det vil si i hvilken grad de som står i relasjonelle yrker står i fare for å bli uføre i større grad enn i resten av arbeidslivet. Det er samme tidshorisont som sist, der 1972-årgangen vises i alderen 32-47 år og 1957-årgangen i alder 47-62 år, se Figur 22. Andelen er definert lik 0 i utgangsåret 2004, når kohortene er hhv 32 og 47 år gamle.

Figuren viser at andelen uføre er klart høyere blant de som står i relasjonelt krevende yrker. Ved 47 år er 11,6 prosent på en helserelatert ytelse i Høy-yrker og 14,2 prosent i Medium-yrker. På samme tid er andelen uføre/AAP i Lav-gruppen 7,5 prosent. Ved 62 år mottar 22,6 prosent i Høy-yrker og 27,3 prosent i Medium-yrker en helserelatert ytelse, mot 16,6 prosent i Lav-yrker. Andelen som er uføretrygdet eller mottar AAP stiger jevnt med alder. Forskjellene mellom gruppene er synlige tidlig og vedvarer eller øker gjennom yrkeslivet.

Figur 22: Andel av 1972-årgangen og 1957-årgangen som mottar AAP/uføretrygd.



Mot slutten av aldersspennet 47-62 begynner mange å motta helserelaterte trygdeytelser, over 20 prosent i gruppen med høy eksponering. I gruppen med lav eksponering, som omfatter de fleste, er andelen 16,5 prosent.

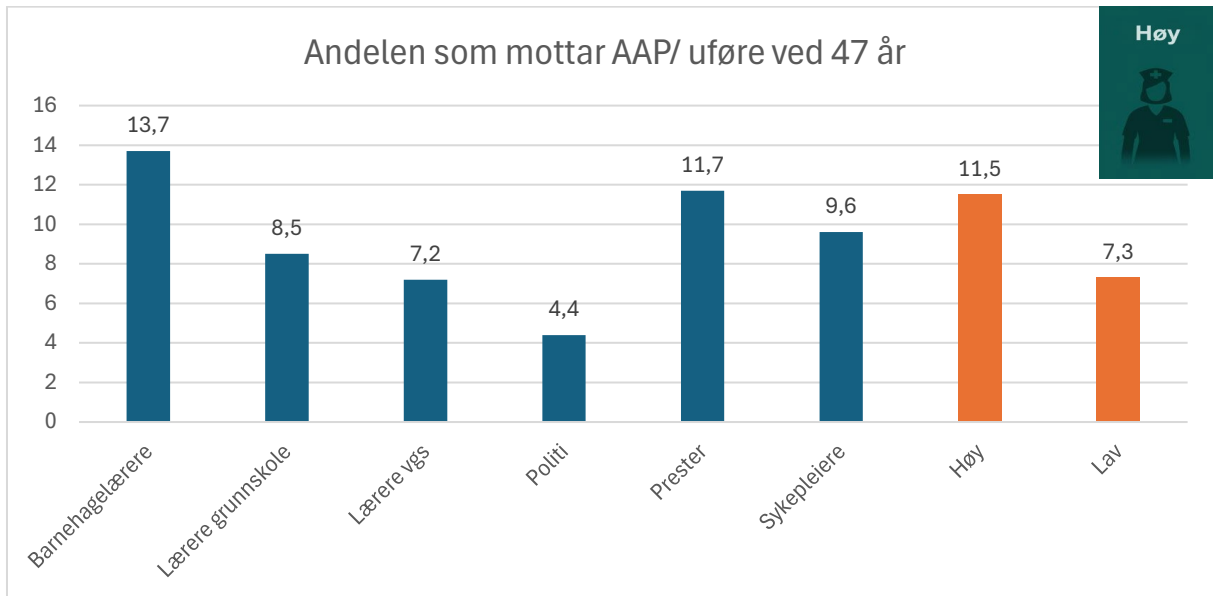
Figur 23 til Figur 26 viser andelen som mottar en helserelatert trygdeytelse i de ulike yrkesgruppene. De første to figurene viser andelen som er uføre eller mottar AAP ved 47 år for 1972-årgangen, i henholdsvis Høy-yrker og Medium-/Lav-yrker. De to neste viser det samme ved alder 62 år for 1957-årgangen.

I Høy-gruppa er andelen høyest blant barnehagelærere og særlig innen pleie og omsorg (28,4 prosent) som vi ikke viser her. Også barnehagelærere og radiografer ligger forholdsvis høyt, mens andelen for sykepleiere og lærere ligger litt lavere enn gjennomsnittet for yrker med høy relasjonell eksponering.

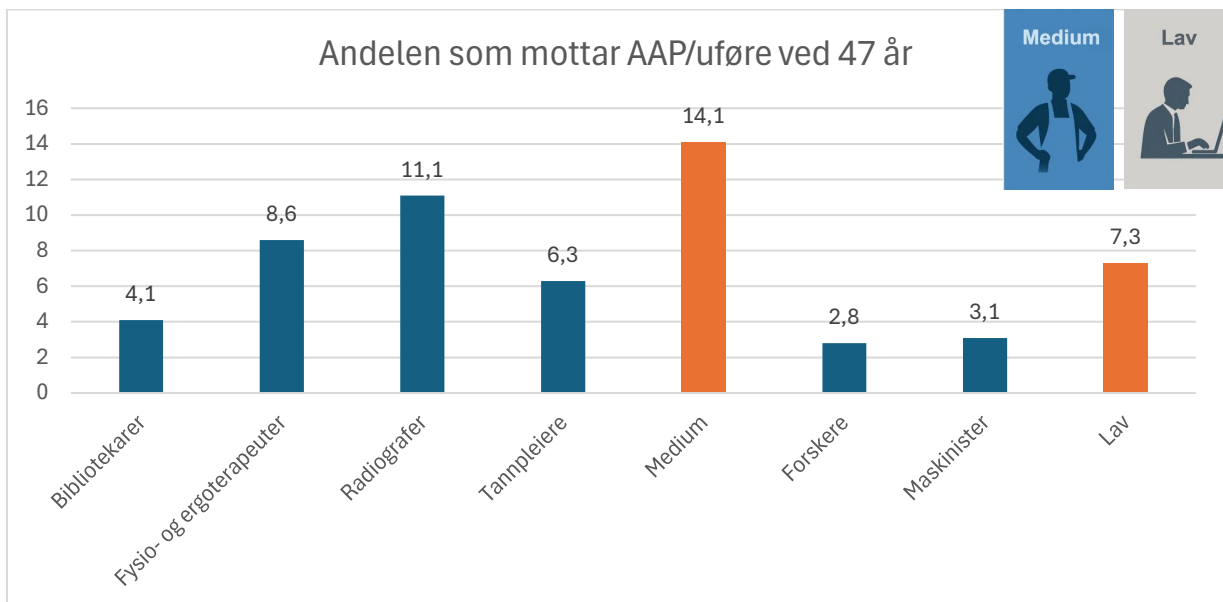
Medium-gruppa har en uføreandel som er nokså høy, på 14,1 prosent. Nok en gang er det yrkene butikkselgere mv. og salgs- og serviceyrker samlet som trekker snittet opp, mens yrkene bibliotekarere og tannpleiere har en lav andel som mottar helserelaterte trygdeytelser. Lav-

gruppa har en andel på 7,3 prosent samlet mens forskere og maskinister har en relativt lav andel.

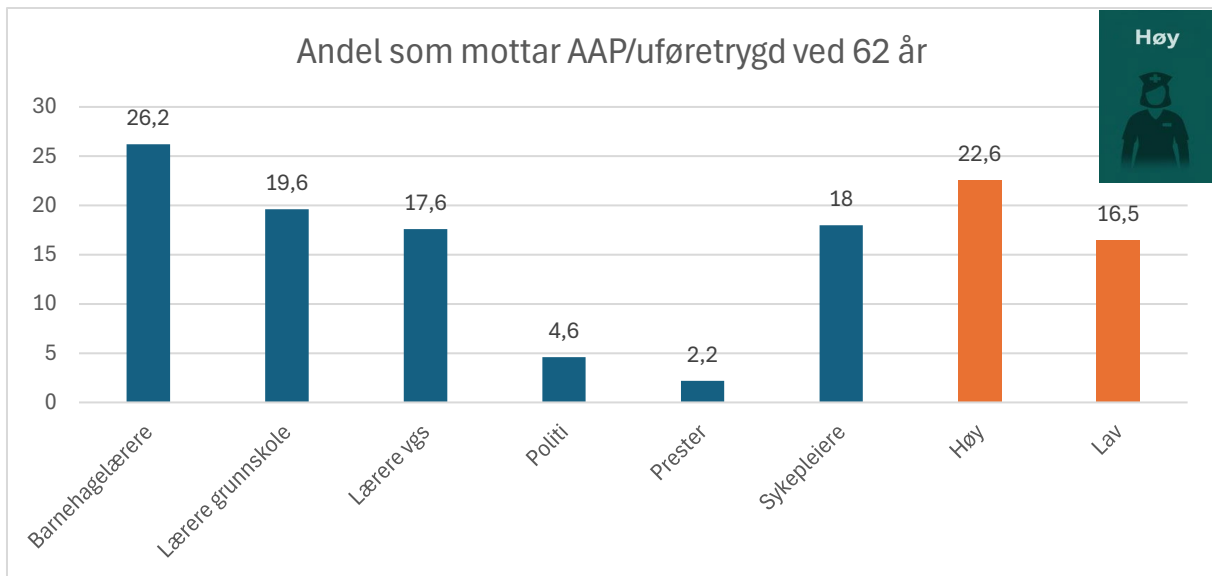
Figur 23: Andelen som mottar AAP eller uføretrygd ved 47 år. 1972-årgangen. Yrker med høy relasjonell eksponering.



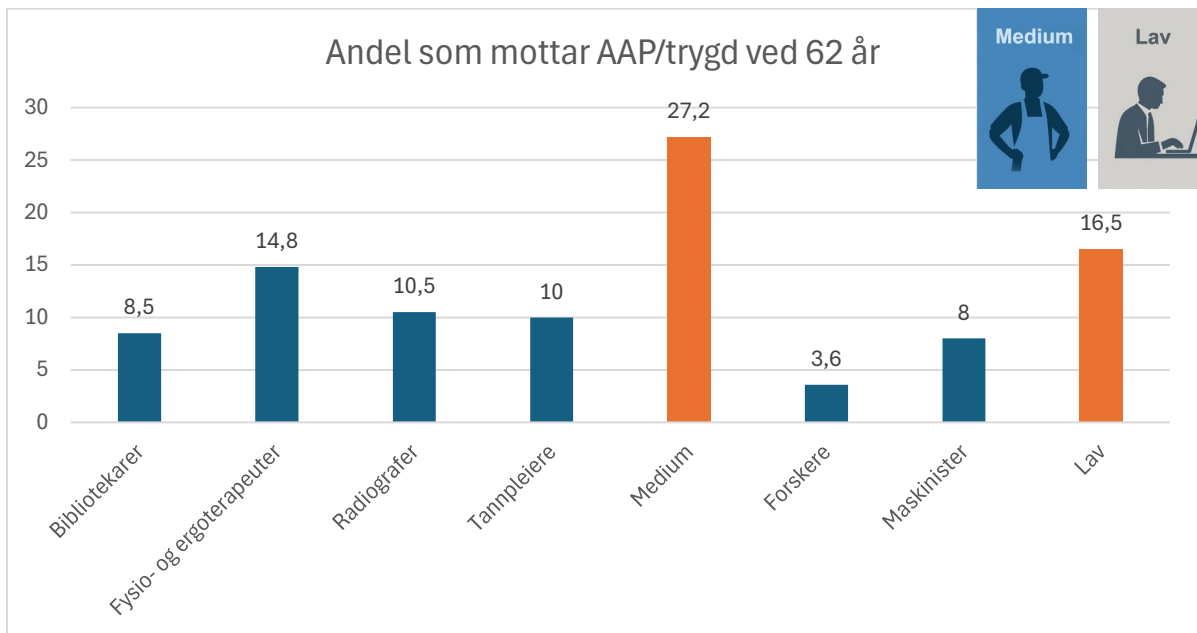
Figur 24: Andelen som mottar AAP eller uføretrygd ved 47 år. 1972-årgangen. Yrker med medium og lav relasjonell eksponering.



Figur 25: Andelen som mottar AAP eller uføretrygd ved 62 år. 1957-årgangen. Yrker med høy relasjonell eksponering



Figur 26: Andelen som mottar AAP eller uføretrygd ved 62 år. 1957-årgangen. Yrker med medium og lav relasjonell eksponering

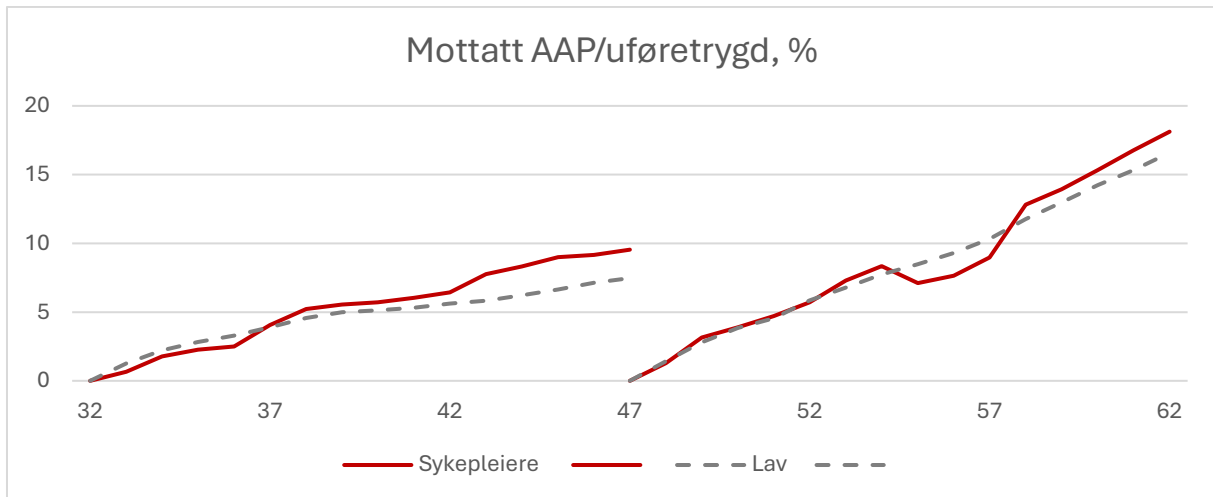


Ved 62 år er andelen som er uføre eller mottar AAP, naturlig nok, høyere. Barnehagelærere har fortsatt en høy andel, vel 26 prosent. Andelen grunnskolelærere, lærere på videregående skole og sykepleiere som er uføre eller mottar AAP er nokså høye sammenliknet med Lav-gruppa. Ellers er andelen i Unios yrkesgrupper relativt lave sammenliknet med Lav-gruppa samlet.

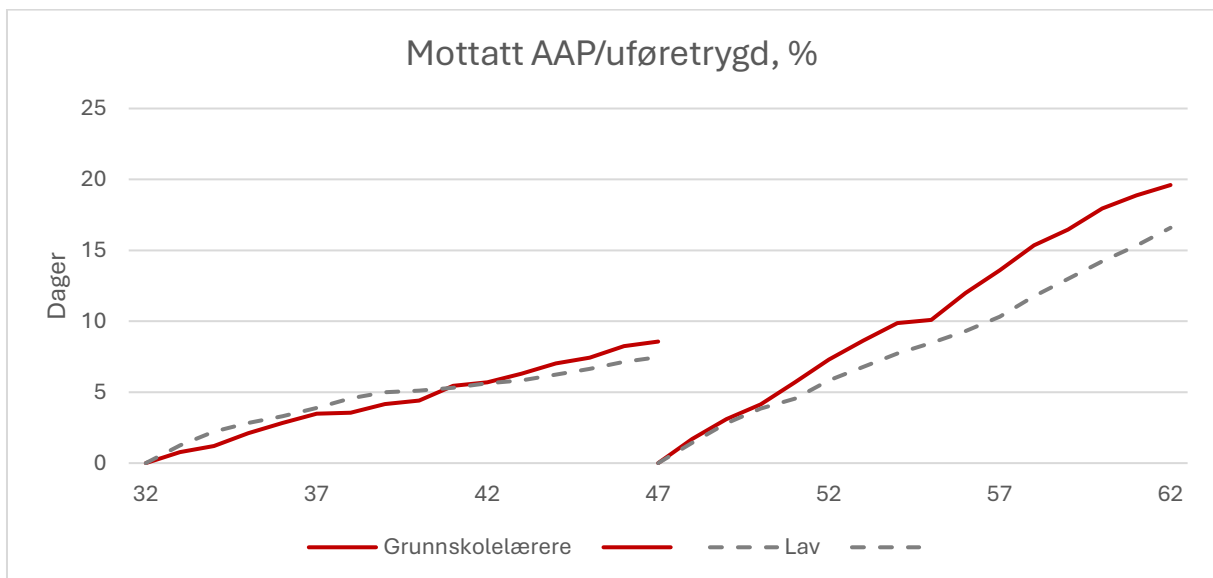
Figur 27 - Figur 30 viser andelen som mottar AAP eller uføretrygd for henholdsvis sykepleiere, grunnskolelærere, barnehagelærere og politi. Andelen i referansegruppa med lav relasjonell eksponering er vist i grå, stiplet linje. Figurene viser først utviklingen i alder 32-47 år for 1972-årgangen, og etterpå utviklingen i alder 47-62 for 1957-årgangen.

Sykepleiere, grunnskolelære og særlig barnehagelærere har stort sett en høyere andel på helserelaterte trygdeytelser enn Lav-gruppa. For politi er det motsatt. Andelen er lavere hele tiden, og forskjellen mot Lav øker med alder. Det er naturlig å anta at utviklingen i siste del av grafen henger sammen med særaldersgrensen for politi på 60 år, som gir en tidligere, regulær avgang og er et alternativ til uførhet.

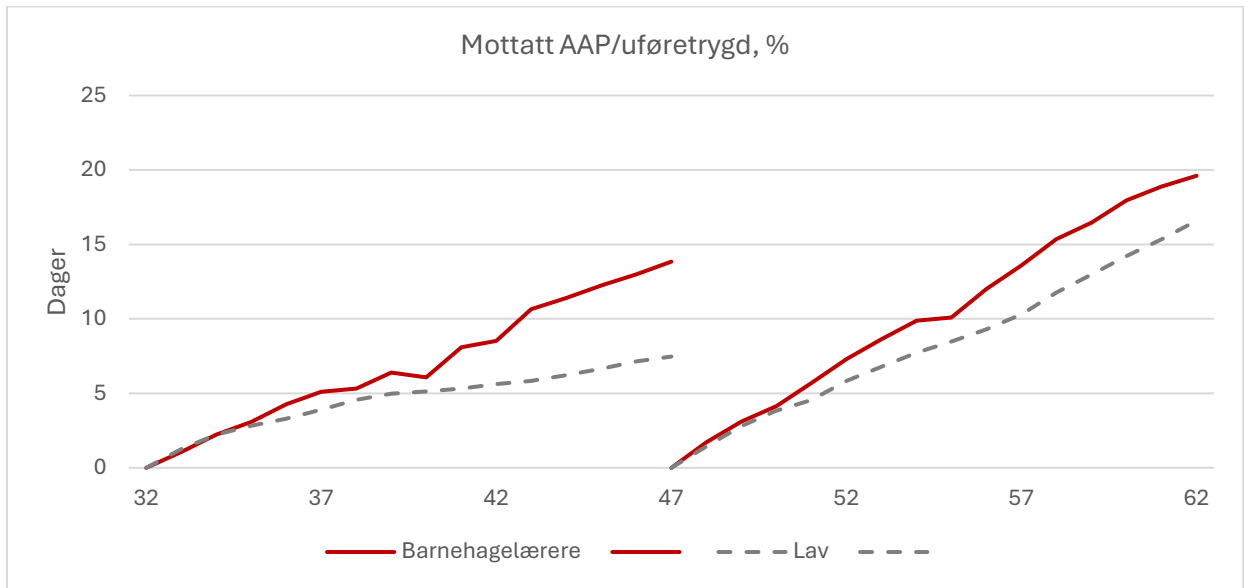
Figur 27: Andelen sykepleiere som mottar AAP eller uføretrygd, samt andelen i Lav-gruppa. Først alder 32-47 år for 1972-årgangen, og etterpå utviklingen i alder 47-62 for 1957-årgangen.



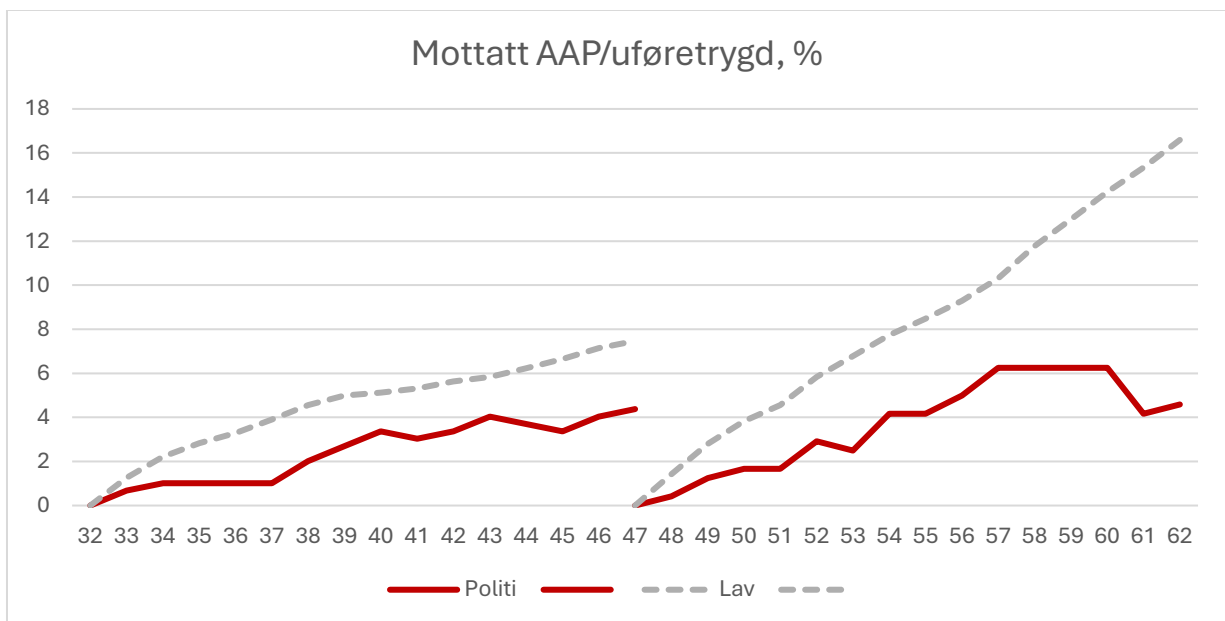
Figur 28: Andelen grunnskolelærere som mottar AAP eller uføretrygd, samt andelen i Lav-gruppa. Først alder 32-47 år for 1972-årgangen, og etterpå utviklingen i alder 47-62 for 1957-årgangen.



Figur 29: Andelen barnehagelærere som mottar AAP eller uføretrygd, samt andelen i Lav-gruppa. Først alder 32-47 år for 1972-årgangen, og etterpå utviklingen i alder 47-62 for 1957-årgangen.



Figur 30: Andelen politifolk som mottar AAP eller uføretrygd, samt andelen i Lav-gruppa. Først alder 32-47 år for 1972-årgangen, og etterpå utviklingen i alder 47-62 for 1957-årgangen.

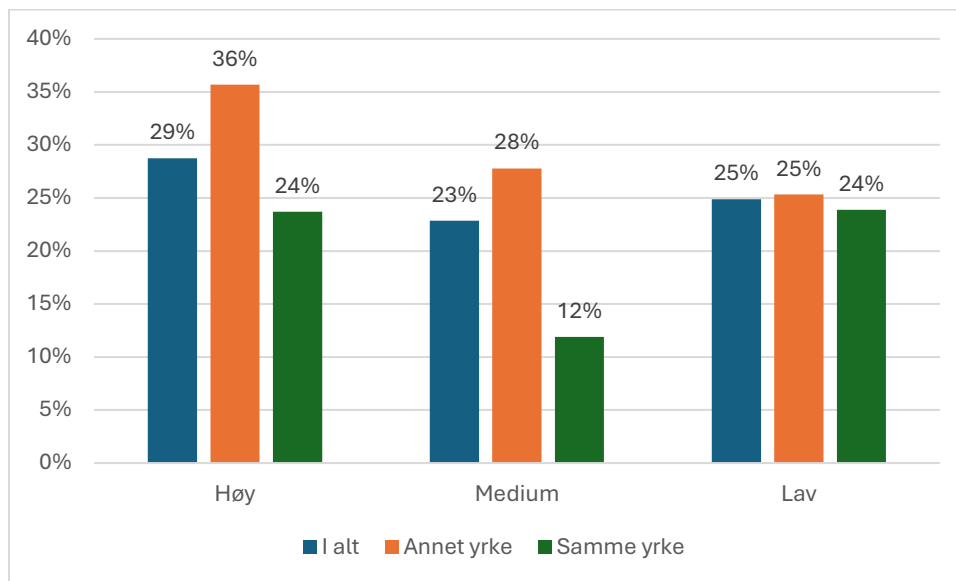


6. Inntektsvekst

Figur 31 viser lønnsvekst fra 32 år til 47 år sammen med lønnsveksten for de som har skiftet yrke, og de som har vært i samme yrke for Høy, Medium og Lav. Her er det målt i faste 2020-kroner, basert på G. Utviklingen betegner dermed realendringer, ikke nominelle endringer.

Inntektsøkningen er samlet nokså lik mellom disse, 29 prosent for Høy, 23 prosent for Medium og 25 prosent for Lav. De som bytter jobb mellom 32 og 47 år har en klart høyere lønnsvekst blant Høy- og Medium-yrker. For dem i Lav var inntektsøkningen omtrent lik for de som byttet yrke og de som ble i samme yrke.

Figur 31: Lønnsvekst fra 32 til 47 år samlet, for de som bytter yrke og for de som ikke bytter yrke, for personer med høy, medium og lav relasjonell eksponering. 1972-årgangen¹



¹ Lønnsveksten er for de som ikke mottok helserelaterte ytelser (tabell A2 i rapporten).

Samlet var inntektsveksten fra 32 til 47 år 29 prosent i Høy, 23 prosent i Medium og 25 prosent i Lav. Det er altså en nokså lik lønnsvekst på gruppenivå. De som skiftet yrke hadde imidlertid en høyere lønnsvekst enn de som ikke skiftet yrke i samme periode. Personer i Høy som skiftet yrke hadde en lønnsvekst på 36 prosent, mens personer som ble i samme yrke bare hadde 24 prosent lønnsvekst fra 32 til 49 år. Lønnsveksten var altså 12 prosentpoeng høyere for personer som skiftet yrke. I Medium hadde personer som skiftet yrke hele 16 prosentpoeng høyere lønnsvekst enn de som hadde samme yrke. Personer i Lav som skiftet yrke hadde en ganske lik lønnsvekst som personer som ble i samme yrke.

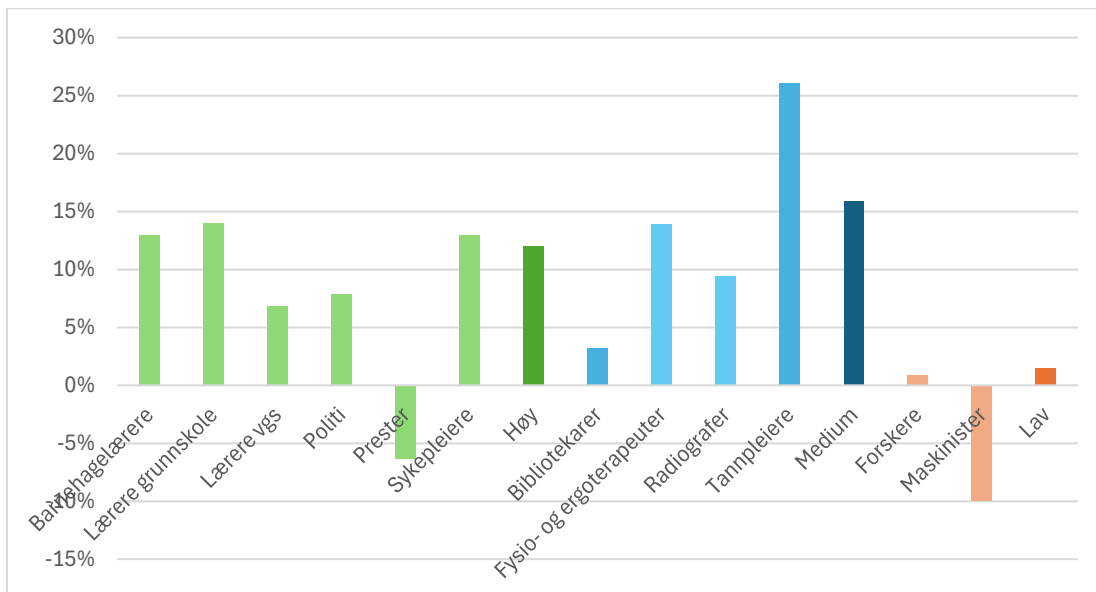
Figur 32 viser *merlønnsvekst* i Unios yrkesgrupper, definert som forskjellen i lønnsvekst mellom de som skifter yrke og de som ikke skifter yrke. Positivt tall betyr at personer som skiftet yrke hadde høyere lønnsvekst enn personer som ble i yrket.

Samlet var merlønnsveksten høyest for gruppa med medium eksponering, på 16 prosent, mens merlønnsveksten er 12 prosent blant yrker med høy relasjonell eksponering. Lav-gruppa har en ubetydelig forskjell i lønnsvekst mellom de som skifter og de som blir i samme yrke.

Blant enkeltyrker er det en relativt betydelig merlønnsvekst for barnehagelærere, grunnskolelærere, sykepleiere på 13-14 prosent, og for tannpleiere på 26 prosent, mens prester

og maskinister har lavere lønnsvekst dersom de bytter yrke. Her må vi minne om at det er få prester og maskinister i datagrunnlaget.

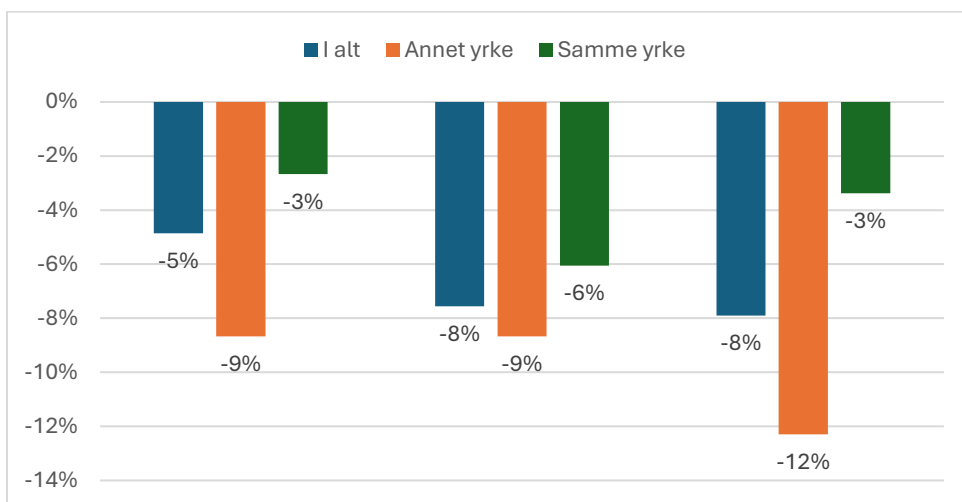
Figur 32: Merlønnsvækst 32-47 år i ulike yrker. Høy-yrker i grønt, Medium-yrker i blått og Lav-yrker i oransje. I prosentpoeng. 1972-årgangen.



Figur 33 viser lønnsvekst fra 47 til 62 år for de tre hovedgruppene samlet, og for de som skifter jobb og de som blir. Det er betydelig nedgang i inntekt fra 47 til 62 år, i gjennomsnitt med 28 000, 39 000 og 92 kroner for hhv. 60 000 kroner for hhv. Høy, Medium og Lav. Det tilsvarer en nedgang på henholdsvis 5, 8 og 8 prosent. Reduksjonen kan komme av nedtrapping eller uttreden av arbeidslivet uten helserelatert ytelse.

Bytte av yrke senere i karrieren gir heller ikke høyere lønnsvekst (eller mindre inntektsfall). Tvert imot ser det ut til at lønnsnedgangen jevnt over er høyere blant de som skiftet yrke i forhold til de som ble i samme yrke. Lønnsutviklingen i aldersspennet 32-62 år er altså mer usikker i forhold til om det lønner seg å bytte jobb.

Figur 33: Lønnsvekst fra 47 til 62 år samlet, for de som bytter yrke og for de som ikke bytter yrke, for personer med høy, medium og lav relasjonell eksponering. 1957-årgangen¹

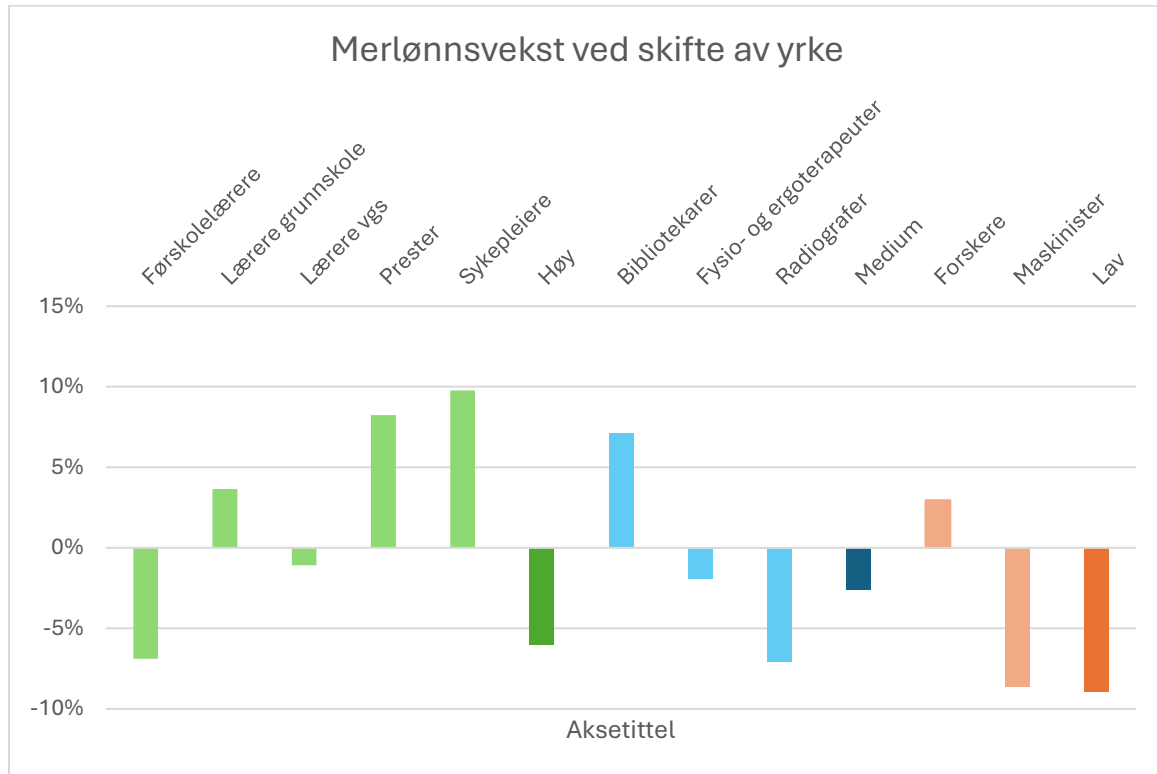


¹ Lønnsveksten er for de som ikke mottok helserelaterte ytelser (tabell A3 i rapporten).

Figur 34 viser merlønnsvækst i Unios yrkesgrupper mellom 47 og 62 år, på samme måte som Figur 32. Her ser vi at det for flere grupper fortsatt lønner seg å skifte yrke, og særlig i yrker med høy eksponering, som lærere, prester og sykepleiere. I figuren har vi tatt bort politi og

tannpleiere, som har en ekstrem forskjell (-63 prosentpoeng for politi og 39 prosentpoeng for tannpleiere.) Det er altså ikke helt entydig at inntekten er lavere ved karrierebytte, selv om det på gruppenivå er slik.

Figur 34: Merlønnsvækst 47-62 år i ulike yrker. Høy-yrker i grønt, Medium-yrker i blått og Lav-yrker i oransje. I prosentpoeng. 1957-årgangen.



7. Kontroll for kjønn, utdanning og inntekt

Kan det tenkes at de observerte forskjellene mellom yrkesgruppene skyldes systematiske forskjeller mellom personene som jobber i de ulike yrkene? Det kan for eksempel være at de observerte forskjellene i sykepenger mellom ulike yrkesgrupper skyldes at yrkesgruppene har ulik kjønns sammensetning, utdanningsnivå eller inntektsnivå. Mens høyere utdanning og høyere inntekt er assosiert med lavere uttak av sykepenger, er økt kvinneandel assosiert med høyere mottak.

Rapporten ser på antall år med pensjonsgivende inntekt, andel mottakere av AAP/uføretrygd ved sluttalderen og gjennomsnittlig antall sykepengedager i året, etter kontroll for forskjeller i kjønn, inntekt og utdanning. Dermed får de et mer rensert nivå på samvariasjon mellom ulike grupper.

Gjennomsnittlig antall år med pensjonsgivende inntekt er relativt likt mellom gruppene, både før og etter kontroll. Det er altså ingen systematiske forskjeller mellom personer i Høy-, Medium- og Lav-gruppa. Alle tre grupper har i underkant av 16 arbeidsår i perioden 32-47 år. De kontrollerte forskjellene er minimale, noe som indikerer at blant personer som forblir i arbeid fram til 47 år, er yrkesgruppene relativt like når det gjelder samlet yrkesaktivitet i denne fasen av livet.

Tabell 1 viser hvordan uførhet varierer mellom personer i Lav-, Medium- og Høy-gruppa før og etter kontroll. Det observerte nivået er 11,5 prosent for Høy og 14,1 prosent i Medium. Det betyr at personer i Lav har 4,2 prosentpoeng høyere trygdemottak og Medium har 6,7 prosentpoeng

høyere trygdemottak enn Lav. Etter kontroll er andelen henholdsvis 2,0 prosentpoeng høyere og 2,2 prosentpoeng høyere for personer i Lav og Medium.

Tabell 1 viser hvordan uførhet varierer mellom personer i Høy-, Medium- og Lav-gruppa før og etter kontroll. I utgangspunktet er andelen 11,5 prosent for Høy og 14,1 prosent i Medium. Samtidig er andelen 7,3 prosent i Lav. Det innebærer at sammenliknet med Lav, er trygdemottaket henholdsvis 4,2 prosentpoeng høyere i Høy og 6,7 prosentpoeng høyere i Medium. Etter kontroll er forskjellen mot Lav henholdsvis 2,0 prosentpoeng høyere i Høy og 2,2 prosentpoeng høyere i Medium.

Justering for utdanning, inntekt og kjønn reduserer altså forskjellen en del, men det står også betydelige forskjeller igjen.

Tabell 1: Forskjell i trygdemottak, observert og kontrollert. 1972-årgangen.

Gruppe	Prosent mottakere av AAP/uføretrygd Observert nivå	Observert nivå (forskjell mot Lav)	Kontrollert nivå (forskjell mot Lav)
Høy	11,5	4,2	2,0
Medium	14,1	6,7	2,2
Lav	7,3	-	

Tabell 2: Forskjell i sykepengemottak, observert og kontrollert. 1972-årgangen

	Gjennomsnittlig antall sykedager i året ved alder 32			Gjennomsnittlig antall sykedager i året ved alder 47		
Gruppe	Observert nivå	Observert nivå (forskjell mot Lav)	Kontrollert nivå (forskjell mot Lav)	Observert nivå	Observert nivå (forskjell mot Lav)	Kontrollert nivå (forskjell mot Lav)
Høy	18,1	6,5	3,6	12,3	4,0	3,0
Medium	18,2	6,7	1,4	13,0	4,7	1,5
Lav	11,6	-	-	8,3	-	-

Tabell 2 viser hvordan sykepengemottaket ved alder 32 år og 47 år varierer før og etter kontroll. Før kontroll ligger sykemottaket ved 32 år i Høy og Medium hhv. 6,5 og 6,7 dager over Lav. Etter kontroll er forskjellen redusert til hhv. 3,6 og 1,4 dager over Lav.

Ved 47 år er sykepengemottaket redusert for alle gruppene. I forhold til Lav er sykepengemottaket 4,0 og 4,7 dager høyere for Høy- og Medium-gruppa før kontroll. Etter kontroll er forskjellene redusert til 3,0 og 1,5 dager. Mønsteret er dermed det samme, med høyest sykepengemottak i Høy, deretter Medium, og lavest i Lav.

Så retter vi fokuset mot 1957-årgangen. Tabell 3 viser hvordan trygdemottaket varierer i de tre gruppene. Andelen mottakere av AAP eller uføretrygd er høyest i Medium, på 27,2 prosent, som er hele 10,8 prosentpoeng over Lav. Høy har en andel på 22,6 prosent, drøyt 6 prosentpoeng over Lav. Etter kontroll er forskjellen 4,0 prosentpoeng for Høy og 4,0 prosentpoeng for Høy og 4,6 prosentpoeng for Medium. 6 prosentpoeng for Medium.

Tabell 4 viser hvordan sykemottaket varierer mellom yrkesgruppene før og etter kontroll. Også her er sykefraværet høyere i relasjonelt krevende yrker. Før kontroll er sykefraværet ved 47 år 4,2 dager høyere blant personer i Høy, og 6,7 dager høyere blant personer i Medium. Etter kontroll er det personer i Høy som har høyest fravær, 3,6 dager, målt i forhold til Lav. Medium har 1,4 dager høyere fravær enn Lav ved 62 år., og 5,9 dager høyere blant personer i Medium. Det er altså høyest sykemottak i Medium. Etter kontroll er det personer i Høy som har høyest fravær, 4,3 dager, målt i forhold til Lav. Medium har 2,6 dager høyere fravær enn Lav.

Ved 62 år er fraværet før kontroll nokså likt mellom Høy og Medium, 6,2 dager over Lav. Etter kontroll er forskjellen mot Lav 5,5 dager for Høy og 3,6 dager for Medium.

Tabell 3: Forskjell i trygdemottak, observert og kontrollert. 1957-årgangen

Gruppe	Observert nivå Prosent mottakere av AAP/uføretrygd ved alder 62	Observert nivå (forskjell mot Lav), prosentpoeng	Kontrollert nivå (forskjell mot Lav), prosentpoeng
Høy	22,6	6,1	4,0
Medium	27,2	10,8	4,6
Lav	16,5	-	

Tabell 4: Forskjell i sykepengemottak, observert og kontrollert. 1957-årgangen

Gruppe	Gjennomsnittlig antall sykedager i året ved alder 47			Gjennomsnittlig antall sykedager i året ved alder 47		
	Observert nivå	Observert nivå (forskjell mot Lav)	Kontrollert nivå (forskjell mot Lav)	Observert nivå	Observert nivå (forskjell mot Lav)	Kontrollert nivå (forskjell mot Lav)
Høy	14,8	4,2	4,3	17,3	6,2	5,5
Medium	16,6	5,9	2,6	17,5	6,2	3,6
Lav	10,6	-	-	11,4	-	-

Oppsummert viser dette at sannsynligheten for å motta AAP eller uføretrygd, og for å være syk, er høyere for personer i emosjonelt krevende yrker. Mens sykefraværet er høyest i Høy-yrker, er andelen med AAP eller uføretrygd høyest i Medium-gruppa.

Det er også gjort tilsvarende analyse for sysselsetting. Resultatene viser at yrkesgruppe har begrenset betydning for hvor mange år det arbeides totalt.

8. Samfunnsøkonomiske konsekvenser av høyt sykefravær og høy andel på trygdeytelser

I rapporten gjør også forskerne et forsøk på å tallfeste hvor mye sykefraværet og mottaket av helserelaterte trygdeytelser koster samfunnet. Beregningene tar utgangspunkt i den delen av forskjellene som gjenstår etter at det er tatt hensyn til utdanning, inntekt og kjønn. Gruppen med høy og medium relasjonell eksponering sammenliknes med gruppen med lav eksponering, og så regnes forskjellene i fravær og trygd om til tapte arbeidsdager og årsverk.

I rapporten gjør også forskerne et forsøk på å tallfeste hvor mye sykefraværet og mottaket av helserelaterte trygdeytelser koster samfunnet. Beregningene tar utgangspunkt i den delen av forskjellene som gjenstår etter at det er tatt hensyn til utdanning, inntekt og kjønn. Yrker med Høy og Middels relasjonell eksponering sammenliknes med Lav, og regner om forskjellene i fravær og trygd til tapte arbeidsdager og årsverk.

Dette er **rene illustrasjoner**. Det forutsettes ikke at forskjellene faktisk kan fjernes med tiltak, og nivået i sammenligningsgruppen er kun et tenkt referansepunkt.

Som et eksempel: Ved 32 år har Høy-yrkene et kontrollert nivå på sykepenger på om lag 3,6 dager høyere per år enn Lav, jf. Tabell 2. Dersom vi hypotetisk setter denne forskjellen til null for de 9 498 personene som var i Høy-yrker ved 32 år, tilsvarer dette $9\,498 \times 3,6$ dagsekvivalenter. Omregnet til arbeidsdager (forutsatt fem arbeidsdager per uke) gir dette $9\,498 \times 3,6 \times (5/7) = 24\,423$ arbeidsdager. Med 200 dager i året blir det om lag 123 årsverk.

Dette gjelder for én aldersgruppe og tilsvarer 1,3 prosent sykefravær ($123/9\,498 \times 100$). Makroeffekten øker med alder, ettersom gapene i sykepenger vokser gjennom yrkesløpet.

For Medium-yrkene gir samme type regneøvelse ved 32 år om lag halvparten av effekten. Det skyldes at det er omtrent like mange personer som i Høyt, men at forskjellen i sykefravær mot Lav-gruppen er bare rundt halvparten så stor. Dersom en nuller ut forskjellene mellom Medium og Lav, vil en altså vinne om lag 60 årsverk.

Lavere sykefravær kan også ha positive følger i form av færre overganger til helserelaterte trygdeytelser eller bort fra yrket. Siden forskjellene i sykepengemottak øker med alderen, vil tilsvarende omregninger til tapte arbeidsdager og årsverk gi større utslag jo eldre aldersgrupper man ser på.

Tilsvarende kan gjøres for mottak av AAP eller uføretrygd. Ved 62 år er den kontrollerte forskjellen mellom Høy og Lav nesten 4 prosentpoeng, jf. Tabell 3. Hvis vi antar at halvparten av perioden fra 47 til 62 år ellers ville blitt tilbrakt i arbeid, vil dette, rent mekanisk, tilsvare $8\,791 \times 0,5 \times 0,04 = 176$ årsverk i gjennomsnitt per år for denne kohorten i aldersspennet 47-62 år. Også her er antakelsene sterke: Beregningen forutsetter at forskjellen faktisk kan fjernes, at eventuelt arbeid ville vært i full stilling, og at fraværet ellers ville fulgt samme mønster som i Rest-gruppen.

Dybde, helserelaterte ytelser ved 47 år: $4 \text{ prosentpoeng} \times 8\,791 \times 0,5 \approx 176$ årsverk per år.

Forskerne understreker at disse beregningene ikke sier hva som er realistisk å oppnå i praksis. De viser kun størrelsesordenen på forskjellene når vi oversetter dem til arbeidsdager og årsverk. Derfor må de tolkes med forsiktighet. De gir like fullt et bilde av hva forskjellene kan bety samlet sett, og hvor mye vi som samfunn taper på høyt sykefravær og høye uførhet/ AAP-rater.

9. Oppsummering

Dette notatet bygger på rapporten Yrkeskarrierer og relasjonelle belastninger, skrevet av Frisch-senteret på oppdrag for Unio og KLP.

Arbeidsmiljøloven gir alle arbeidstakere rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Relasjonelle faktorer, det vil si faktorer knyttet til yrkeskontakt med mennesker som ikke er kollegaer, har like fullt fått mindre oppmerksomhet enn fysiske og kjemiske arbeidsmiljøfaktorer. Forskning viser at emosjonelle krav og utfordringer i arbeidslivet henger sammen med sykefravær og andre plager.

Rapporten studerer hvordan slike relasjonelle og emosjonelle belastninger henger sammen med yrkeskarrierer, sykefravær og helserelaterte trygdeytelser over livsløpet. Utgangspunktet er registerdata for to kohorter (1972- og 1957-årgangen) i perioden 2004-2019. Da er personene i kohortene hhv. 32-47 år og 47-62 år. Personene er videre inndelt i ulike (gjensidig utelukkende) grupper etter antatt grad av kontakt med brukere/klienter. Inndelingen bygger på andelen som i spørreundersøkelser svarer at de i høy grad må forholde seg til sterke følelser hos kunder og klienter, med enkelte skjønnsmessige justeringer.

Høy⁴ har mye og følelsesmessig krevende kontakt, Medium⁵ har mye, men mer overflatisk kontakt, mens Lav⁶, som består av de fleste, har mindre relasjonell eksponering.

Yrker med høy grad av relasjonell eksponering (Høy og Medium) har høyere sykepengemottak og større andel mottakere av helserelaterte ytelser enn Lav-yrker. Forskjellene er til stede tidlig i yrkesløpet og vedvarer eller øker gjennom karrieren. Justering for utdanning, inntekt og kjønn reduserer, men fjerner ikke forskjellene.

Yrkesstabiliteten er høyest i Høy-yrker og lavest i Medium. Det er imidlertid stor variasjon mellom enkeltyrker innenfor hver hovedgruppe. Yrkesløpene er dynamiske, og mange skifter yrke eller yrkesgruppe underveis. Skifte av yrke er ofte forbundet med høyere inntekt og i noen tilfeller lavere sykepengemottak.

Rapporten viser altså at relasjonelle og emosjonelle krav er relevante for å forstå variasjoner i arbeidsbelastning, helse og yrkesdeltakelse over tid.

Relasjonelt krevende yrker leverer kjernetjenester i velferdssamfunnet, men har høyere sykepengemottak og økt risiko for helserelaterte trygdeytelser. Resultatene i rapporten gir indikasjoner på at arbeidsmiljøforhold knyttet til relasjonelle krav kan bidra til å forklare variasjoner i helse og yrkesdeltakelse.

Analysen dokumenterer ikke årsakssammenhenger eller effekter av konkrete tiltak, men peker mot behov for systematisk arbeid med psykososiale og relasjonelle arbeidsmiljøfaktorer. Lykkes man med å redusere belastninger i relasjonelt krevende yrker, kan det bidra til å redusere tidlig avgang, øke antall årsverk og styrke bærekraften i velferdsordningene.

⁴ Dybde i rapporten

⁵ Overflate i rapporten

⁶ Rest i rapporten

Vedlegg - Kilder

Buvik, M. P., Thun, S. og Ose, S.O., 2023 Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet. Rapport fra SINTEF, 2023: 01366

Buvik, M. P., Thun, S., 2023 Kunnskapsoppsummering «Emosjonelle krav og belastninger i yrker som jobber for og med mennesker». SINTEF
<https://fremtidensarbeidsmiljo.no/kunnskapsoppsummering/>

Hernæs, E., Hernæs Ø. M., 2026 Yrkeskarrierer og relasjonelle belastninger. Frischsenterets rapportserie 1/2026.

Indregard, A. R., Knardahl, S., and Nielsen, M. B., 2017 Emotional dissonance and sickness absence: a prospective study of employees working with clients. *Int. Arch. Occup. Environ. Health* 90, 83–92. doi: 10.1007/s00420-016-1176-9

Knutsen, R. H., Nielsen, M. B., Lunde, L.-K., Skare, Ø and Johannesen, H. A., 2024 Impact of psychosocial work factors on risk of medically certified sick leave due to common mental disorders: a nationwide prospective cohort study of Norwegian home care workers, *BMC Public health* <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18299-y>

**Unio er Norges største hovedorganisasjon for universitets- og høyskoleutdannede.
Vi har over 404 000 medlemmer fordelt på 14 forbund.**

Unio skal være den hovedorganisasjonen som best ivaretar universitets- og høyskoleutdannedes interesser ved å arbeide for høyere verdsetting av kunnskap, forskning, kompetanse og ansvar.

Unio vil sikre og videreutvikle velferdsstaten og samfunnets fellesverdier: sikre full sysselsetting, øke forskningen, kjempe mot fattigdom og privatisering av sentrale offentlige tjenester, øke verdsettingen av utdanningsgrupper i offentlig sektor, sikre gode trygde- og pensjonsordninger.

Unios medlemsforbund:

Utdanningsforbundet • Norsk Sykepleierforbund • Forskerforbundet
Politiets Fellesforbund • Norsk Fysioterapeutforbund • Det norske maskinistforbund
Akademikerforbundet • Norsk Ergoterapeutforbund • Norsk Radiografforbund
Spir – Profesjonsforbundet for prester, diakoner, kateketer og pedagoger
Bibliotekarforbundet • Norsk Tannpleierforening
Norsk logopedforbund • Skatterevisorenes Forening



Stortingsgata 2
0158 Oslo
sentralbord: 22 70 88 50
post@unio.no
www.unio.no