



Øje

på arbejdsmiljøet

Ulighed i arbejdsmiljø- bestemt sygefravær

Øje på arbejdsmiljøet, november 2014

Udgivet af
Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D
2300 København S
E-mail: lo@lo.dk
Tlf.: 3524 6000
Web: www.lo.dk

LO-varenr. 4421
ISBN-elektronisk: 978-87-7735-312-3

Ulighed i arbejdsmiljøbestemt sygefravær

LO, oktober 2014

Indhold

Forord.....	3
1. Indledning	4
2. Kort om ætiologiske fraktioner og analysegrundlaget.....	4
3. Analyse.....	5
3.1 Faggrupper	6
3.2 Uddannelse.....	7
3.3 Køn.....	8
3.4 Alder.....	8
3.5 Branche	10
3.5 Sektor	11
4. Arbejdsmiljøbestemt sygefravær som samfundsøkonomisk omkostning.....	12
5. Opsummering.....	14
6. Henvisninger	15
Appendiks: Metode-afsnit.....	16

Ulighed i arbejdsmiljøbestemt sygefravær

Forord

”Vi skal ikke blive syge af at gå på arbejde. Selvfølgelig ikke. (...) Vi vil bruge pengene, hvor problemerne er størst”.

Sådan sagde Statsminister Helle Thorning Schmidt fra talerstolen ved Folketingets åbning den 7. oktober 2014. I LO er vi helt enige! Helt grundlæggende bør lønmodtagere ikke blive syge, nedslidte eller skadet af at gå på arbejde.

Alligevel sker det hver dag!

Helt nye tal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø dokumenterer, at godt en tredjedel af det langvarige sygefravær skyldes dårligt arbejdsmiljø. Det har vi vidst i mere end 10 år, men nu bekræfter nye tal, at danske arbejdspladser stadig har et arbejdsmiljø, der resulterer i langvarigt sygefravær.

Det dårlige arbejdsmiljø er ikke lige fordelt. Tværtimod kan vi konstatere, at også når det gælder arbejdsmiljø, er det danske samfund præget af stor ulighed. Det er i særlig grad typiske LO-lønmodtagere, de ikke uddannede og dem med en erhvervsfaglig og/eller kort uddannelsesbaggrund, som rammes af langtidssygefravær grundet dårligt og nedslidende arbejdsmiljø.

Det må give stof til eftertanke! At så mange må sygemeldes på grund af noget så grundlæggende som det at gå på arbejde, og når det arbejdsmiljøbestemte sygefravær er så skævt og ulige fordelt som det er, skal der ske noget. Særligt når det samtidig forventes, at vi *alle* skal blive længere på arbejdsmarkedet.

Politikerne har over de sidste mange år gennemført et utal af reformer med det formål at sikre, at alle skal bidrage i flere år på arbejdsmarkedet. Senere tilbagetrækning er imidlertid ikke noget man bare kan beslutte gennem færre rettigheder og nye regler. Det kræver en opprioritering af den forebyggende arbejdsmiljøindsats, der målrettet tager sigte på at reducere den fysiske og psykiske nedslidning på arbejdspladserne. For et *længere* arbejdsliv skal også blive et *bedre* arbejdsliv med større kvalitet for medarbejderens skyld, men så sandelig også for virksomhedernes og samfundets skyld.

Vi skal ikke bare kunne ”holde til” at give et par ekstra år til arbejdet, men også kunne ”holde til” at leve et ordentligt liv i den fritid vi har. Kort sagt skal arbejdsmiljøet være så godt på arbejdspladserne, at vi reelt kan bidrage aktivt til at sikre den nødvendige produktivitet og effektivitet i gennem hele arbejdslivet.

Derfor skal arbejdsmiljøet opprioriteres, og i LO forventer vi, at statsministeren sætter handling bag ordene!

God læselyst.

Lizette Risgaard

1. Indledning

Hver dag er der 150.000 mennesker i Danmark, som ikke er på arbejde på grund af sygdom¹. Heldigvis vender de fleste dog hurtigt tilbage på arbejde. Problemet er de mennesker, der rammes af alvorligere sygdom eller skader, og dermed er sygemeldt i længere tid. Det viser sig nemlig, at langvarigt sygefravær mindsker risikoen for at vende tilbage til arbejdsmarkedet og markant øger risikoen for at komme på førtidspension¹⁺². Derudover viser forskning, at sygefraværet et givet år ligeledes indikerer niveauet af de følgende års hospitalsindlæggelser og dødelighed³.

Flere faktorer kan have betydning for sygefraværet, herunder både private, genetiske, samfundsmæssige og arbejdsrelaterede faktorer. Formålet med dette notat er at sætte fokus på det langvarige sygefravær som følge af de sygdomme og skader, der skyldes dårligt arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøet har betydning for sygefraværet. Sundhedsfarlige arbejdsforhold kan i sig selv være årsag til sygdom og skade. Ligeledes kan arbejdsforhold forværre sygdomme, som har anden årsag end arbejdsforhold. Derudover kan fysiske og psykiske krav i jobbet sætte grænser for, hvad man kan klare med en sygdom eller arbejdsskade. Endeligt har arbejdsmiljøet også betydning for trivsel og velvære, som direkte og indirekte påvirker sygefraværet.

Dette notat beror på statistiske analyser af ætiologiske fraktioner foretaget af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) for LO. En ætiologisk fraktion udtrykker i dette notat forskelle i arbejdsmiljø blandt lønmodtagergrupper. Med andre ord viser notatet det forebyggelsespotentiale for sygefraværet, som findes i faktorer i arbejdsmiljøet. Overordnet viser analyserne, at godt en tredjedel af det længerevarende sygefravær skyldes faktorer i arbejdsmiljøet. Dette estimat af den ætiologiske fraktion er i overensstemmelse med tidligere, lignende publiceringer af arbejdsmiljøets betydning for sygefraværet³.

Oftest præsenteres den ætiologiske fraktion som gældende for hele arbejdsstyrken. Dette notat graver dog et spadestik dybere end det overordnede tværsnit ved at undersøge ætiologiske fraktioner på tværs af faggruppe, uddannelse, alder, branche, køn og sektor. Dette giver et mere præcist billede af, hvilke grupper der sygemeldes på grund af arbejdsmiljø, og dermed viden om, hvor den forebyggende indsats bør målrettes.

2. Kort om ætiologiske fraktioner og analysegrundlaget

Den ætiologiske fraktion er et statistisk mål for epidemiologiske sammenhænge, som bygger dels på udbredelsen af en eller flere risikofaktorer (i arbejdsmiljøet) og dels på styrken af sammenhæng mellem risikofaktorer og udfaldet (længerevarende sygefravær). Den ætiologiske fraktion udtrykker den reduktion, der ville være i det langvarige sygefravær, hvis alle havde samme sygefravær som de personer med lavest niveau af de pågældende risikofaktorer. For at kunne fastlægge arbejdsmiljøets ætiologiske fraktion kræves, at der er blevet gennemført epidemiologiske forløbsundersøgelser, der giver viden om relevante risikofaktorer udbredelse og styrken af sammenhængen mellem disse risikofaktorer og efterfølgende langvarigt sygefravær. Da langvarigt sygefravær er en relativt sjælden hændelse, så har tidlige styrkeberegninger vist, at disse analyser kræver en opfølgningstid på mindst 1½ år, før de kan gennemføres med tilstrækkelig styrke. I nærværende analyse har NFA anvendt 2 års opfølgning. I analyserne indgår sygefravær af mindst 3 ugers varighed. NFA har be-

¹ Beskæftigelsesministeriet, 2008. "Analyse af sygefraværet": s 5 + 35

² Arbejdernes Erhvervsråd, 2007: "Længerevarende sygefravær øger risikoen for udstødning"

³ Kristensen, 2010: "Trivsel og produktivitet – to sider af samme sag" + AMI, 2003: "Sygefravær i et arbejdsmiljøperspektiv"

regnet den andel af fraværet, som kan tilskrives arbejdsmiljøet med udgangspunkt i Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte 2010.

Udvælgelsen af de relevante arbejdsmiljøfaktorer baserer sig på NFA's analyser lavet i forbindelse med Overvågningsprogrammet 2010, hvor der blev foretaget analyser af prædiktorer i 2005 for langtidssygefravær i 24 måneder efter baseline. Arbejdsmiljøet er i disse beregninger defineret ved de psykosociale og ergonomiske risikofaktorer, som viser en statistisk signifikant sammenhæng med efterfølgende sygefravær, når der er kontrolleret for køn, alder og rygning. Ud fra disse oplysninger beregnede NFA potentialet for forebyggelse, hvilket betyder den andel af sygefraværet, der i princippet kan forebygges gennem fjernelse af de relevante risikofaktorer i arbejdsmiljøet. For en detaljeret gennemgang af analysens metodegrundlag henvises til appendix udarbejdet af NFA.

3. Analyse

De følgende afsnit gennemgår den arbejdsmiljørelaterede andel af det langvarige sygefravær fordelt efter risikofaktorer, faggruppe, uddannelse, branche, alder, køn og sektor. I figur 1 specificeres de fire arbejdsmiljøfaktorer, der har signifikant betydning for det længerevarende sygefravær. Som det ses, er de fysiske arbejdsmiljøkrav er samlet under ét, mens de psykiske faktorer er specificeret i henholdsvis "Følelsesmæssige krav", "Mobning, vold og trusler" og "Manglende anerkendelse og forudsigelighed".

Figur 1: Risikofaktorer i arbejdsmiljøet med betydning for sygefraværet.

Fysiske krav	Følelsesmæssige krav	Mobning, vold og trusler	Manglende anerkendelse og forudsigelighed
<ul style="list-style-type: none"> • Vrider, bøjer ryggen mange gange i timen • Løftarbejde • Mængde løftet • Skub og træk • Ryggen kraftigt bøjet • Arme løftet over skulderhøjde • Hugsiddende 	<ul style="list-style-type: none"> • Følelsesmæssigt belastende arbejde • Bliver følelsesmæssigt berørt 	<ul style="list-style-type: none"> • Mobning • Vold • Trusler 	<ul style="list-style-type: none"> • Forudsigelighed, info i god tid • Forudsigelighed, nødvendig information • Anerkendelse fra ledelse • Ledelse sørger for gode udviklingsmuligheder

Den enkelte arbejdsmiljøfaktors betydning for sygefraværet fremgår af tabel 1, hvor fraktionerne er beregnet for de enkelte risikofaktorer. Den ætiologiske fraktion blev overordnet beregnet til 35,5 pct. Det vil sige, at over en tredjedel af det længerevarende sygefravær kan forklares med forskelle i arbejdsmiljø blandt lønmodtagere generelt.

Tabel 1: Ætiologiske fraktioner fordelt på risikofaktorer.

Risikofaktor	ÆF
Manglende anerkendelse og forudsigelighed	2.2 %
Mobning, vold og trusler	4.6 %
Følelsesmæssige krav	17.3 %
Fysiske krav	15.8 %
Samlet	35.5 %

Kilde: NFA

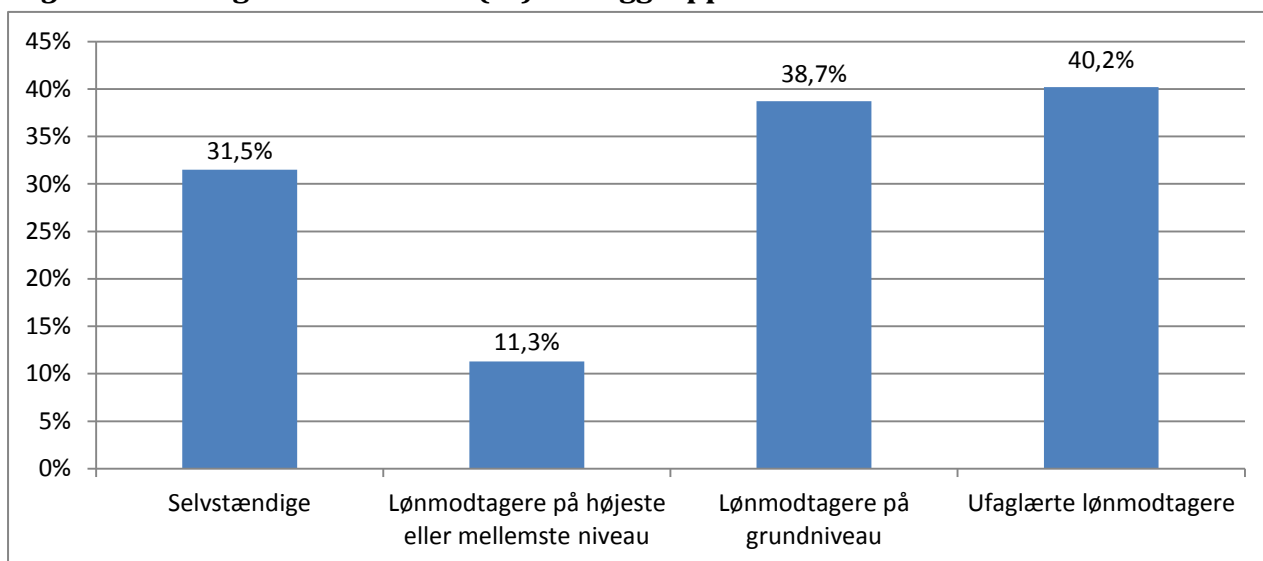
Anm: Det skal påpeges, at den statistiske beregningsmetode ikke gør det meningsfuldt at summere de enkelte ætiologiske faktorer, da den samlede ætiologiske fraktion udregnes således: $ÆF_{\text{tot}} = 1 - (1 - \text{ÆF}_a) (1 - \text{ÆF}_b) (1 - \text{ÆF}_c) (1 - \text{ÆF}_d)$.

Som det fremgår af tabellen varierer risikofaktorerne selvstændige betydning for sygefraværet, hvor især ”følelsesmæssige krav” og ”fysiske krav” kan tilskrives en stor selvstændig effekt på det længerevarende sygefravær.

3.1 Faggrupper

Sandsynligheden for at være udsat for risikofaktorer i arbejdsmiljøet med betydning for fraværet blandt lønmodtagerne, afhænger blandt andet af hvilket job man har. Derfor har LO bedt NFA om at foretage beregninger af den ætiologiske fraktion inden for hver faggruppe for at undersøge, hvor meget arbejdsmiljøet betyder for det længerevarende sygefravær i de enkelte grupper. I analyserne af de ætiologiske fraktioner inden for hver socialklasse har NFA anvendt samme estimater for de relative risici, som vi fandt for alle personer på tværs af faggrupper, men taget hensyn til forskellene i udsættelse for risikofaktorerne imellem grupperne. Variablen for faggrupper er konstrueret med udgangspunkt i variablen *SOCIO-02* fra Danmarks Statistik, hvor den socioøkonomiske klassifikation dannes ud fra oplysninger om væsentligste indkomstkilde for personen. NFA har på baggrund af *SOCIO-02* konstrueret fire faggrupper, som det ses i nedenstående søjlediagram.

Figur 2: Ætiologiske fraktioner (%) for faggrupper



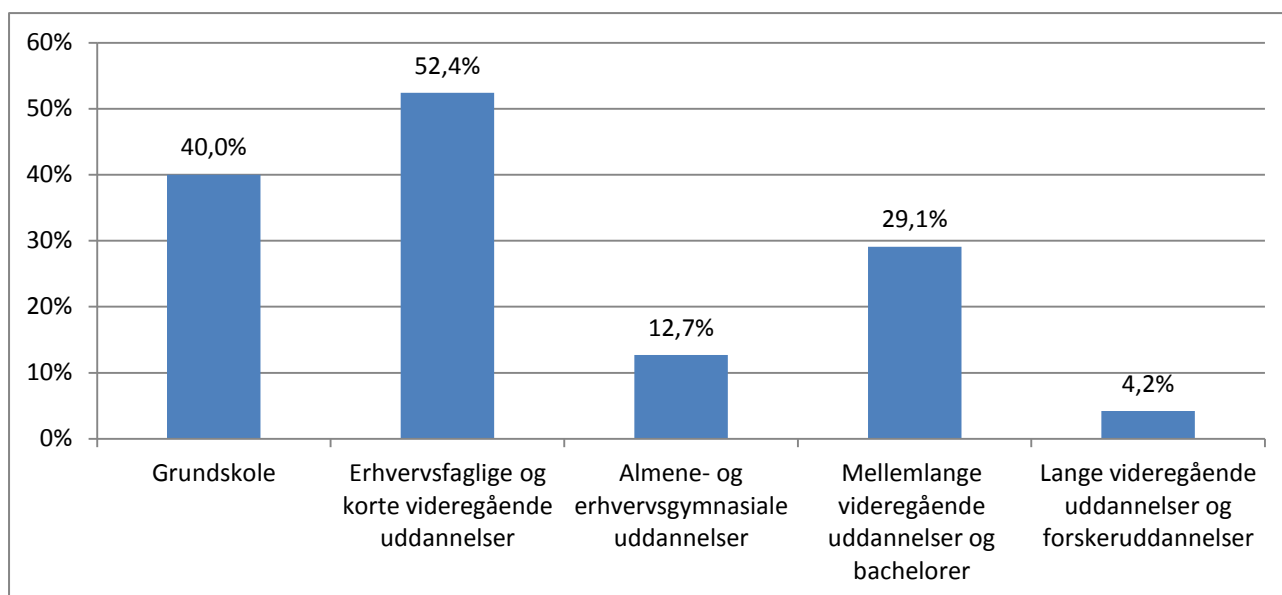
Kilde: NFA

Som det fremgår af figur 2 er der forskel på de ætiologiske fraktioner mellem de konstruerede faggrupper. Forskellene i det arbejdsrelaterede sygefravær skyldes, at risikofaktorerne optræder hyppigere inden for nogle lønmodtagergrupper end andre. Generelt er flest *ufaglærte lønmodtagere og lønmodtagere på grundniveau* udsat for risikofaktorerne, hvor man derfor ser den højeste arbejdsmiljørelaterede andel af fraværet, mens markant færrest er udsat blandt højere funktionærer (*lønmodtagere på højeste eller mellemste niveau*). Der kan dermed konstateres stor ulighed i det arbejdsmiljøbestemte sygefravær på tværs af faggrupper.

3.2 Uddannelse

De fem uddannelsesgrupper er konstrueret med udgangspunkt i registervariablen *højest fuldførte uddannelse "hfaudd"* fra Danmarks Statistik. Som det fremgår af figur 3 er der markante forskelle på tværs af, hvilken uddannelse lønmodtageren har.

Figur 3: Ætiologiske fraktioner (%) for uddannelsesgrupper



Kilde: NFA

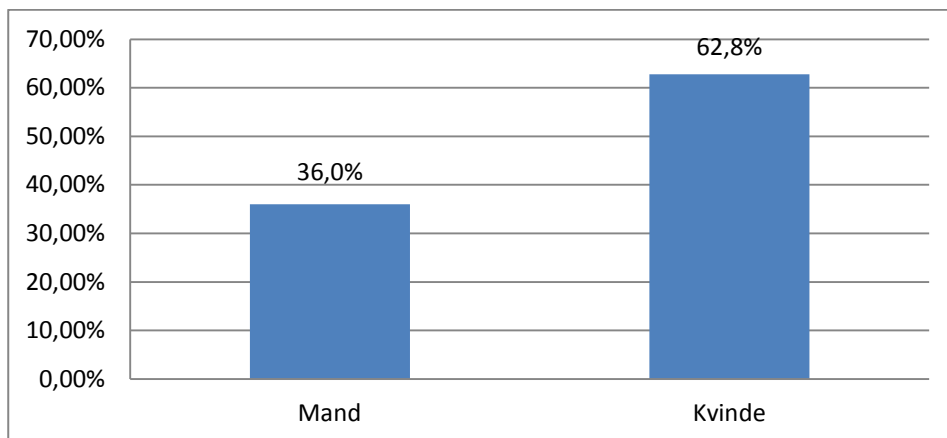
For medarbejdere med *"erhvervsfaglige og korte, videregående uddannelser"* skyldes over halvdelen af længerevarende sygefravær arbejdsmiljøforhold, mens det for medarbejdere med *"lange videregående uddannelser og forskeruddannelser"* kun er 1 ud af 25 langvarige sygemeldinger, der kan relateres til arbejdsmiljøet. For personer med *"almen- og erhvervs-gymnasiale uddannelser"* er andelen 13 pct., for personer med *"mellemlange videregående uddannelser og bachelorer"* er det 29 pct. og for personer med *"grundskole og forberedende uddannelser"* er andelen 40 pct.

Opsummerende tegner der sig en klar tendens til, at den del af fraværet, der kan forklares med forskelle i arbejdsmiljø er størst blandt personer med grundskole og personer med erhvervsfaglig eller kort videregående uddannelse. Derimod betyder arbejdsmiljø væsentlig mindre blandt personer med akademiske uddannelser.

3.3 Køn

Arbejdsmiljøet har ligeledes forskellig betydning for kvinder og mænds sygefravær. Som det ses i figur 4 kan en markant større andel af sygefraværet tilskrives arbejdsmiljøet for kvinder end for mænd. Mens godt hver tredje sygemelding blandt mænd skyldes arbejdsmiljøet, skyldes knap 2 ud af 3 sygemeldinger blandt kvinder arbejdsmiljø. Forebyggelsespotentialet for det arbejdsmiljørelaterede sygefravær forekommer derfor yderst markant blandt kvinder.

Figur 4: Ætiologiske fraktioner (%) for køn

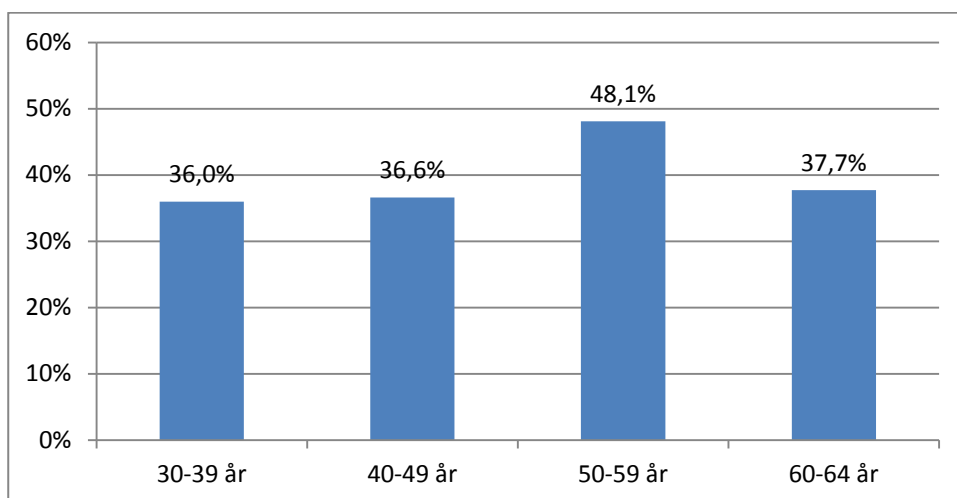


Kilde: NFA

3.4 Alder

For alder kan der ikke konstateres tilsvarende store forskelle mellem grupperne. I figur 5 ses det, at blandt personer i alderen 50-59 år kan en større del af sygefraværet tilskrives de nævnte arbejdsmiljøforhold (48,1 pct.) end i de resterende grupper.

Figur 5: Ætiologiske fraktioner (%) for aldersgrupper

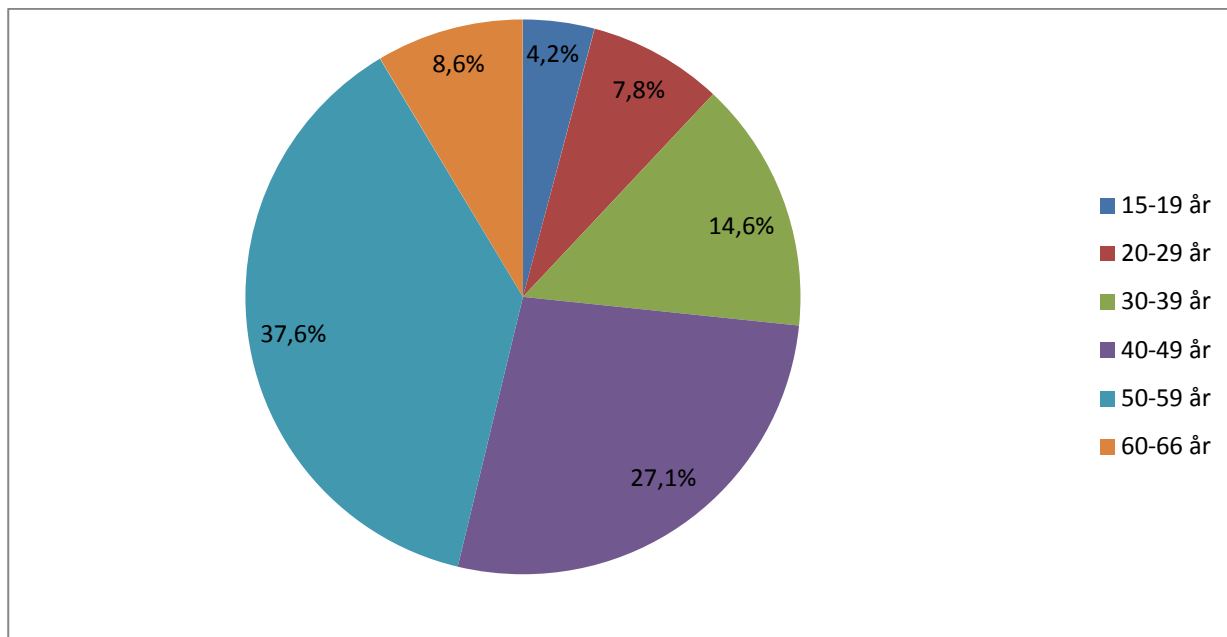


Anm.: Hvad angår unge mellem 18-29 år viste NFA's analyse, at gruppen kom ud med et negativt resultat. Ifølge NFA er det ikke meningsfuldt at afrapportere en negativ andel i denne forbindelse, men kutyme at afrapportere et nul. LO har på denne baggrund valgt at undlade at afrapportere denne gruppe i analysen.

Kilde: NFA

At gruppen 60-64-årige har en andel arbejdsmiljørelateret sygefravær på niveau med de 30-49-årige, men lavere end de 50-59-årige indikerer, at gruppen af nedslidte lønmodtagere formentlig har forladt arbejdsmarkedet på enten efterløn eller førtidspension. Dette understøttes bl.a. af nedenstående figur, som er baseret på statistik fra Ankestyrelsen, hvor det fremgår, at godt 90 pct. af alle nytilkendelser af førtidspension tilkendes til personer, der endnu ikke er fyldt 60 år.

Figur 6: Kommunale nytilkendelser af førtidspension fordelt på aldersgrupper.



Anm.: Gennemsnit 2011-2013

Kilde: Ankestyrelsen.dk

Af ovenstående figur 6 fremgår det ligeledes, at over en tredjedel af alle førtidspensioner tildeles personer mellem 50-59 år, som netop er den gruppe, hvor sygefraværet i størst omfang skyldes faktorer i arbejdsmiljøet.

En analyse foretaget af Arbejdernes Erhvervsråd i 2011 viser, at blandt de personer, der gik på efterløn i 2008, var næsten 4 ud af 5 ufaglærte eller faglærte, mens kun 3 pct. havde en lang videregående uddannelse⁴. De personer, som har været udsat for det hårdeste arbejdsmiljø, har i en relativ "tidlig alder" trukket sig tilbage på enten førtidspension eller efterløn, hvorfor den ætiologiske fraktion for de 60-64-årige bliver mindre end den ætiologiske fraktion for de 50-59-årige.

⁴ Arbejdernes Erhvervsråd, 2011: "Notat: Hvem går på efterløn som 60 eller 61-årige?"

3.5 Branche

Grupperingen af branche tager udgangspunkt i Dansk Branchekode (DB-07) og er hentet fra registeroplysninger hos Danmarks Statistik. Der er taget udgangspunkt i BAR-grupperingen, men for at sikre tilstrækkeligt mange respondenter i grupperne, har NFA slået nogle af brancherne sammen som det ses i nedenstående tabel 2.

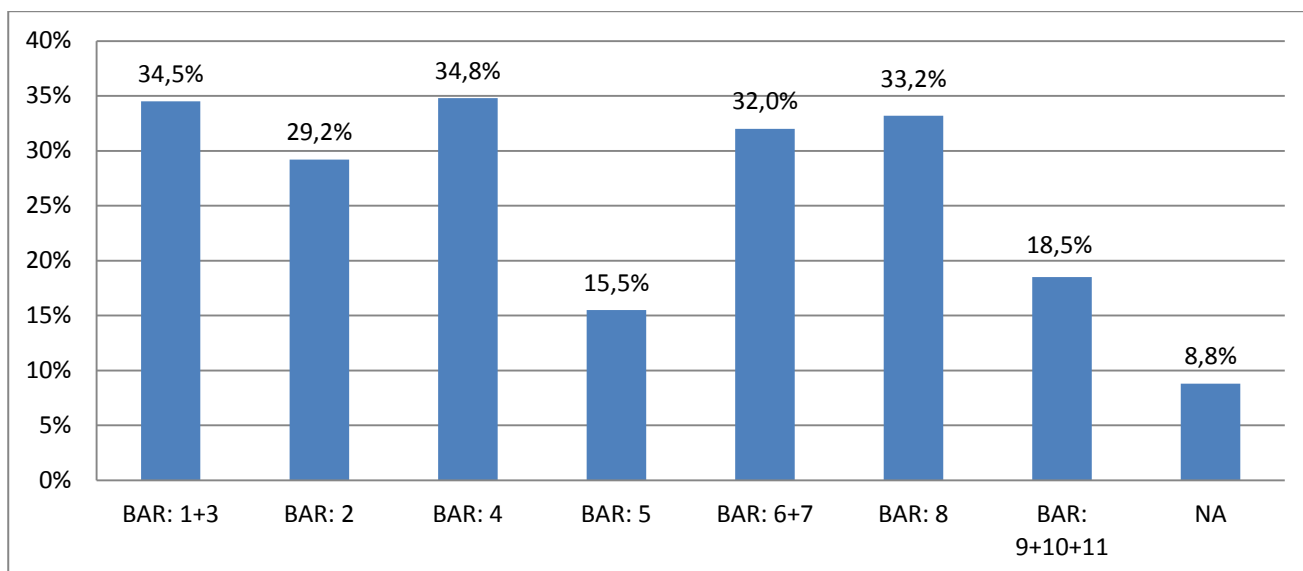
Tabel 2: Ætiologiske fraktioner for branche

BAR-gruppe	ÆF
'1 BAR Industri' + '3 BAR Grafisk'	34,5 %
'2 BAR Bygge og anlæg'	29,2 %
'4 BAR Transport og engros'	34,8 %
'5 BAR Handel'	15,5 %
'6 BAR Service og tjenesteydelser' + '7 BAR Jord til bord'	32,0 %
'8 BAR Social og sundhed'	33,2 %
'9 BAR Undervisning og forskning' + '10 BAR Off. kontor og adm.' + '11 BAR Privat kontor og adm.'	18,5 %
'NA Uoplyst'	8,8 %

Kilde: NFA

Som det fremgår af figur 7 er der ligeledes variation af det arbejdsmiljørelaterede sygefravær på tværs af brancher. Brancherne "Handel" samt "Undervisning og forskning", "Kontor og administration" inden for både det offentlige og private har et relativt mindre sygefravær end de resterende brancher, der ligger på relativt samme niveau omkring en tredjedel.

Figur 7: Ætiologiske fraktioner (%) for BAR-grupper

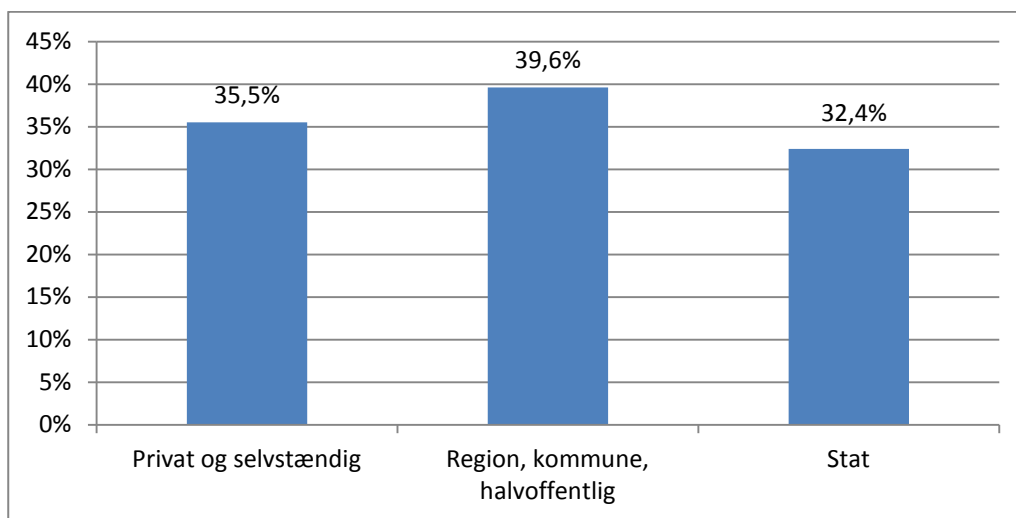


Kilde: NFA

3.5 Sektor

Som det fremgår af nedenstående figur er der ikke markante forskelle i mellem de forskellige sektorer. Den ætiologiske fraktion er lidt større for gruppen af ansatte i regioner, kommuner og halv-offentlige virksomheder i forhold til gruppen af selvstændige og privatansatte, mens arbejdsmiljøet synes at spille en mindre rolle for sygefraværet blandt statsansatte. Den lille variation på tværs af sektorer kan karakteriseres som en smule overraskende, fordi sygefraværet generelt er lavere blandt privatansatte sammenlignet med offentligt – især regionalt og kommunalt – ansatte⁵. Med andre ord er arbejdsmiljøets betydning for det langvarige sygefravær relativt konstant på tværs af sektorer. Resultaterne udtrykker på denne led, at det generelt lavere sygefravær i den private sektor ikke er udtryk for et generelt bedre arbejdsmiljø i den private sektor. Forklaringerne på det generelt lavere sygefravær i den private sektor, må således søges andre steder end i arbejdsmiljøet.

Figur 8: Ætiologiske fraktioner (%) for sektor



Kilde: NFA

Inden der opsamlende konkluderes på ovenstående analyser, vil de samfundsøkonomiske omkostninger som følge af sygefravær på grund af dårligt arbejdsmiljø blive belyst i næste afsnit.

⁵ Dansk Industri, 2013: "Notat: Markant lavere sygefravær i den private servicesektor end i den kommunale"

4. Arbejdsmiljøbestemt sygefravær som samfundsøkonomisk omkostning

I 2008 beregnede Beskæftigelsesministeriet de samlede udgifter til sygedagpenge og løn under sygdom til at udgøre 37 milliarder om året i 2006-priser, hvilket svarer til knap 43 milliarder i dag⁶. I dette afsnit forsøges der at give et bud på størrelsen af det samfundsøkonomiske tab som følge af det arbejdsmiljø bestemte sygefravær.

NFA's statistiske analyse beregner som sagt den ætiologiske fraktion til overordnet at være på 35,5 pct., men som forrige afsnit viste, er der relativ stor forskel på det arbejdsbestemte sygefravær på tværs af faggrupper, uddannelse, alder og køn, mens forskellen er mindre når der sammenlignes på tværs af sektor. Således er det arbejdsrelaterede sygefravær højt blandt personer med erhvervsfaglige og korte videregående uddannelser (52,4 pct.) og grundskole og forberedende uddannelser (40 pct.), mens den for personer med lange videregående uddannelser er markant lavere (4,2 pct.). Fordi der er så høj variation hen over uddannelse, og fordi der også er store forskelle i lønnen og sygefraværet for uddannelsesgrupper er det valgt at benytte fordelingen på uddannelse til at bestemme omkostningerne ved sygefraværet. Den ætiologiske fraktion ganges med sygefraværet opgjort fra Danmarks Statistiks fraværstatistik.⁷ Det giver den andel af de præsterede timer, der går tabt på grund af dårligt arbejdsmiljø. Det ganges derefter med de præsterede timer fra Nationalregnskabet, der dækker alle timer i hele økonomien.⁸

Tabel 3. Arbejdsmiljø og sygefravær, 2012.

Uddannelse	Ætiologisk fraktion	frak- Sygefravær	Præsterede timer	Tabte timer
	----- Pct. -----		----- 1.000 timer -----	
Grundskole	40,0	4,17	831.968	13.888
Alm. gymn.	12,7	3,34	249.601	1.060
Erh. gymn.	12,7	2,71	103.913	359
Erhvervsudd.	52,4	3,90	1.367.634	27.957
KVU	52,4	2,90	208.061	3.158
MVU	29,1	4,70	607.427	8.307
Bachelor	29,1	2,40	86.288	602
LVU	4,2	2,23	365.880	342
Forsker	4,2	1,72	25.649	19
Uoplyst	40,0	3,03	112.694	1.366

Anm.: Der er ikke beregnet en ætiologisk fraktion for uoplyst uddannelse. LO har her antaget, at den er på niveau med fraktionen for grundskole.

Kilde: Forskningscenter for arbejdsmiljø. Danmarks Statistik.

Som mål for udgiften ved sygefraværet er der benyttet den gennemsnitlige timeløn pr. præsteret time fra Danmarks Statistik. Denne opgørelsesmetode giver en samlet udgift på 15,2 mia. kr., jf. nedenstående tabel 4.

⁶ Analyse af sygefraværet, Beskæftigelsesministeriet 2008: s. 19.

⁷ Danmarks Statistik har fravær på grund af egen sygdom fordelt på uddannelsesgrupper sat i forhold til de mulige timer. Med udgangspunkt i lønstatistikken kan man for de enkelte uddannelsesgrupper fastsætte et forhold ml. de betalte timer og de præsterede timer. Denne statistik er benyttet til at omregne fraværspct. Til en pct. ift. præsterede timer.

⁸ De præsterede timer er fordelt på uddannelseskategorier ved hjælp af den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik.

Tabel 4. Omkostningerne ved arbejdsmiljørelateret sygefravær, 2012.

Uddannelse	Tabte timer	Timeløn	Omkostning
	----- 1.000 timer -----	----- Kr. -----	----- Mio. kr. -----
Grundskole	13.888	221,00	3.069
Alm. gymn.	1.060	258,83	274
Erh. gymn.	359	263,87	95
Erhvervsudd.	27.957	266,68	7.455
KVU	3.158	303,91	960
MVU	8.307	318,67	2.647
Bachelor	602	310,94	187
LVU	342	407,02	139
Forsker	19	440,92	8
Uoplyst	1.366	260,81	356
I alt	-	-	15.192

Kilde: Danmarks Statistik.

Denne opgørelsesmetode giver en samlet udgift på 15,2 mia. kr. Lad det være sagt, at det kan karakteriseres som utopi at ville hente samtlige godt 15 mia. kr. ved at udrydde den andel af sygefraværet, som skyldes dårligt arbejdsmiljø, men tænk på hvor mange millioner eller ligefrem milliarder, der ville kunne bruges anderledes, hvis vi blot forbedrede arbejdsmiljøet med en eller flere procenter? Heri ligger altså et enormt potentiale for samfundsøkonomien, hvis vi vælger at prioritere både investeringer og forskning i forebyggende tiltag.

Hertil skal lægges omkostningerne for tabt produktion og sundhedssektoren som følge af hhv. sygefravær og sygdom på grund af dårligt arbejdsmiljø, hvilket Statens Institut for Folkesundhed ved Syddansk Universitet tidligere har beregnet til at udgøre væsentligt mere end de ovenfor beregnede samfundsudgifter af sygefraværet⁹. Arbejdsmiljøet udgør en stor udgift for samfundet. Tilbage i 2007 beregnede LO, at dårligt arbejdsmiljø udgjorde en samfundsomkostning på 64 mia. kr.¹⁰, men som det fremgår i en COWI-rapport udgivet af LO i 2010, er arbejdsmiljø en god investering for virksomheder¹¹. ISSA – der er verdens førende samarbejdsorganisation inden for social sikkerhed – anslår i en større videnskabelig undersøgelse på tværs af EU, at for én investeret krone i arbejdsmiljø får man 2,2 kroner tilbage. Ligeledes viser en anden stor undersøgelse finansieret af EU-Kommissionen, at hver krone, som investeres i arbejdsmiljø, tjenes hjem et sted mellem 1,29 og 2,89 gange¹². En rundspørge blandt direktører i danske virksomheder viste ligeledes, at hele 92 pct. anså godt arbejdsmiljø som afgørende for at indfri de økonomiske målsætninger¹³. Perspektivet forfølges ligeledes i Produktivitetskommissionens aktuelle rapporter, hvor det i afsnittet ”Et godt arbejdsmiljø giver gode resultater” bl.a. fremgår, at ”medarbejdere, der er motiverede og trives, arbejder mere effektivt, er mindre syge og leverer en bedre kvalitet i opgaveløsningen. Der ligger derfor en vigtig ledelsesmæssig opgave i at skabe et godt arbejdsmiljø, hvor den enkelte medarbejder føler sig værdsat og anerkendes for at yde en god indsats”¹⁴. Der er således tilstrækkelig videnskabelig evidens til at konkludere, at investeringer i arbejdsmiljø faktisk er en god investering.

⁹ Statens Institut for Folkesundhed, 2006: *Risikofaktorer og folkesundhed i Danmark*

Statens Institut for folkesundhed, 2012: ”Samfundsmæssige omkostninger og kommunale udgifter ved udvalgte risikofaktorer”.

¹⁰ LO, 2007: ”Øje på Arbejdsmiljøet. Dårligt arbejdsmiljø – en stor udgift”

¹¹ LO, 2010: ”Arbejdsmiljø set med virksomhedsøkonomiske briller”

¹² Arbejdsmiljøviden.dk, 2012: ”Investeringer i arbejdsmiljøet ikke bare feel good”

¹³ Industriens Branchearbejdsmiljøråd, 2012.: ”Arbejdsmiljø i et toplederspæktiv: Minihvidbog om fordele ved et godt arbejdsmiljø”

¹⁴ Produktivitetskommissionen; 2013: ”Analyserapport 3, Styring, ledelse og motivation i den offentlige sektor”: s 59

5. Opsummering

Dette notat har dokumenteret markante forskelle i det langvarige, arbejdsmiljøbestemte sygefravær. Der kan konstateres stor ulighed i sygefraværet blandt lønmodtagere. Analysen viser en klar tendens til, at bestemte grupper i højere grad nedslides på arbejdspladsen, hvorved en større andel af disse gruppers sygefravær skyldes arbejdsmiljøbestemte faktorer. Den største forskel fandtes på tværs af uddannelse, hvor over halvdelen af sygefraværet blandt personer med kort eller erhvervsfaglig uddannelse skyldes faktorer i arbejdsmiljøet. Samme tendens, om end lidt mindre, var at finde blandt personer med grundskole som højest fuldførte uddannelse, mens kun 4 pct. af sygefraværet blandt akademikere skyldes dårligt arbejdsmiljø.

Det samme mønster findes på tværs af faggrupper, hvor det ligeledes er ufaglærte og almene lønmodtagere, der i langt højere grad end de resterende faggrupper sygemeldes på grund af dårligt arbejdsmiljø. Ligeledes er markant flere kvinder end mænd langtidssygemeldte på grund af dårligt arbejdsmiljø. Notatet påviser desuden, at det især er 59-årige, hvis langvarige sygefravær skyldes dårligt arbejdsmiljø, mens tallene for 60-64-årige indikerer, at de allermest nedslidte allerede har forladt arbejdsmarkedet på enten førtidspension eller efterløn. På tværs af brancher viser det sig, at brancherne "Industri og transport", "Service og fødevarer", "Social og sundhed" og til dels "Bygge og anlæg" er værst ramt, hvad angår langvarigt sygefravær forårsaget af dårligt arbejdsmiljø. Disse brancher figurerer også på listen over særligt nedslidningstruede brancher hos Arbejdstilsynet¹⁵.

¹⁵ Arbejdstilsynet, 2. kontor, 19. september 2013: "Notat: Særligt nedslidningstruede brancher i 2013"

6. Henvisninger

AMI, 2003: "Sygefravær i et arbejdsmiljøperspektiv"

<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/udgivelser/sygefravaer.pdf>

Arbejdernes Erhvervsråd, 2007: "Længerevarende sygefravær øger risikoen for udstødning"

<http://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/udstodning-jes.pdf>

Arbejdernes Erhvervsråd, 2011: "Notat: Hvem går på efterløn som 60 eller 61-årige?"

http://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_hvem-gaar-paa-efterlon-som-60-eller-61-aarige.pdf

Arbejdsmiljøviden.dk, 2012: "Investeringer i arbejdsmiljøet ikke bare feel good"

<http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Aktuelt/Nyheder/2012/07/03-Investeringer-i-arbejdsmiljoet-ikke-bare-feel-good>

Arbejdstilsynet, 2. kontor, 19. september 2013: "Notat: Særligt nedslidningstruede brancher i 2013"

<https://arbejdstilsynet.dk/~media/at/at/03-tilsyn/06-indsatser/nedslidningstruede-brancher/nedslidningstruede-brancher-2013%20pdf.ashx>

Beskæftigelsesministeriet, 2008. "Analyse af sygefraværet"

<http://bm.dk/da/Aktuelt/Publikationer/Arkiv/2008/Analyse%20af%20sygefravaeret.aspx>

Dansk Industri, 2013: "Notat: Markant lavere sygefravær i den private servicesektor end i den kommunale"

<http://service.di.dk/SiteCollectionDocuments/Analyser%202013/Notat%20om%20Sygefrav%C3%A6r.5.11.28.pdf>

Industriens Brancearbejdsmiljøråd, 2012: "Arbejdsmiljø i et toplederperspektiv: Minihvidbog om fordele ved et godt arbejdsmiljø"

http://www.i-bar.dk/~media/I-bar.dk/Pdf_materialer/Hvidbogen/Hvidbog2012.pdf

Kristensen, Tage Søndergård 2010: "Trivsel og produktivitet – to sider af samme sag: En gennemgang af den internationale litteratur om social kapital, arbejdsmiljø, produktivitet og kvalitet i ydelserne"

<http://www.hk.dk/~media/Dokumenter/Om%20HK/Presse/Trivsel-og-produktivitet-Litteraturgennemgang.ashx>

LO, 2007: "Øje på Arbejdsmiljøet. Dårligt arbejdsmiljø – en stor udgift"

http://www.lo.dk/~media/LO/Politikomrader/Arbejdsmiljo/Oje%20paa%20arbejdsmiljoet/OPA%202007/4404_OPA_juni2007_web%20pdf.ashx

LO, 2010: "Arbejdsmiljø set med virksomhedsøkonomiske briller"

<http://www.lo.dk/Politik/Arbejdsmiljo/Ojepaarbejdsmiljoet/~media/LO/Politikomrader/Arbejdsmiljo/Oje%20paa%20arbejdsmiljoet/OPA%202010/virksomhedsøkonomiskebriller.ashx>

Produktivitetskommissionen, 2013: "Analyserapport 3, Styring, ledelse og motivation i den offentlige sektor":

<http://produktivitetskommissionen.dk/media/151231/Analyserapport%20til%20web.pdf>

Statens Institut for Folkesundhed, 2006: "Risikofaktorer og folkesundhed i Danmark", Juel K, Sørensen J & Brønnum-Hansen H., Syddansk Universitet

<http://www.si-folkesundhed.dk/upload/Risikofaktorer.pdf>

Statens Institut for Folkesundhed, 2012: "Samfundsmæssige omkostninger og kommunale udgifter ved udvalgte risikofaktorer", Koch, Mette Bjerrum, Syddansk Universitet

[http://findresearcher.sdu.dk:8080/portal/files/62800306/Samfundsmæssige omkostninger ved udvalgte risikofaktorer.pdf](http://findresearcher.sdu.dk:8080/portal/files/62800306/Samfundsmæssige%20omkostninger%20ved%20udvalgte%20risikofaktorer.pdf)

Appendiks: Metode-afsnit

Metodeafsnittet er udarbejdet for LO af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i forbindelse med beregningen af, hvor meget af det længerevarende sygefravær, der kan tilskrives arbejdsmiljøpåvirkninger. Dette skulle gøres med udgangspunkt i beregningerne af ætiologiske fraktioner i forbindelse med opgørelser heraf i Overvågningsrapporten fra 2010.

1 Baggrund

NFA har beregnet den andel af fraværet, som kan tilskrives arbejdsmiljøet med udgangspunkt i Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte 2010. NFA skulle herudover udspecificere beregning af disse for faggrupper, uddannelsesgrupper, branchegrupper samt køn, alder og sektor. Hertil skulle NFA levere deskriptiv statistik (bilag 1).

Beregningerne er foretaget med udgangspunkt i Den Nationale Arbejdsmiljø-kohorte 2010. I alt 30.000 personer fik i september-oktober 2010 tilsendt NFA's spørgeskema "Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010". Ca. 10.600 lønmodtagere og selvstændige svarede på spørgeskemaet – resten var enten uden beskæftigelse eller svarede ikke. Herfra har NFA foretaget 2-årig registeropfølgning på længerevarende sygefravær i DREAM. Arbejdsmiljøet er i beregningerne defineret ved de psykosociale og ergonomiske risikofaktorer, som viser en statistisk signifikant sammenhæng med efterfølgende sygefravær, når der er kontrolleret for køn, alder og rygning. Ud fra disse oplysninger kan man beregne potentialet for forebyggelse, hvilket betyder den andel af sygefraværet, der i princippet kan forebygges gennem fjernelse af de relevante risikofaktorer i arbejdsmiljøet, dvs. arbejdsmiljøets ætiologiske fraktion. Det skal fremhæves, at notatets beregninger af den ætiologiske fraktion alene giver oplysninger om forebyggelsespotentialet, hvis alles arbejdsmiljø kunne bringes på niveau med sammenligningsgruppen, som har færrest risikofaktorer. Notatet giver ingen information om, hvordan dette potentiale kan udnyttes gennem konkrete forebyggelsesinterventioner - udover at indsatserne bør rettes mod de relevante risikofaktorer.

2 Ætiologisk fraktion

Den ætiologiske fraktion er et mål for epidemiologiske sammenhænge som bygger dels på udbredelsen af en eller flere risikofaktorer (her i arbejdsmiljøet) dels på styrken af sammenhæng mellem risikofaktorer og udfaldet (her længerevarende sygefravær). Den ætiologiske fraktion her udtrykker den mindskelse der ville være i det langvarige sygefravær hvis alle havde samme lave sygefravær som de personer med lavest niveau af de pågældende risikofaktorer.

I dette notat giver vi – med afsæt i data om langvarigt sygefravær koblet med NAK 2010 – nogle estimater over, hvor stor en del af sygefraværet, der potentielt kan reduceres ved en arbejdsmiljøindsats. For at kunne fastlægge arbejdsmiljøets ætiologiske fraktion kræves, at der er blevet gennemført epidemiologiske forløbsundersøgelser, der giver viden om relevante risikofaktorer udbredelse og styrken af sammenhængen mellem disse risikofaktorer og efterfølgende langvarigt sygefravær. Resultater vedrørende ætiologiske fraktioner vil afhænge af, hvilke variable der er inddraget i den epidemiologiske model og hvordan variablene er inddraget. Den ætiologiske fraktion kan derfor variere mellem undersøgelser som har truffet forskellige valg med hensyn til inddragelse af variable, kategorisering af variable, og sammenligningsniveau. I dette notat er anvendt samme valg som i forbindelse med opgørelsen i Overvågningsrapporten 2010.

3 Langvarigt sygefravær

Da langvarigt sygefravær er en relativt sjælden hændelse, så har tidlige styrkeberegninger vist, at disse analyser kræver en opfølgningstid på mindst 1½ år, før de kan gennemføres med tilstrækkelig styrke. I nærværende analyse har vi anvendt 2 års opfølgning. I analyserne indgår sygefravær af mindst 3 ugers varighed.

Resultater vedrørende ætiologiske fraktioner vil afhænge af, hvilke variable der er inddraget i den epidemiologiske model, hvordan variablene er inddraget samt hvor stor en forbedring af variablene man vurderer som mulig ved beregning af den ætiologiske fraktion. Den ætiologiske fraktion kan derfor variere mellem undersøgelser som har truffet forskellige valg med hensyn til inddragelse af variable, kategorisering af variable, og sammenligningsniveau. I dette notat er anvendt samme valg for 2005 og 2010 for at opnå valide sammenligninger.

4 Konstruktion af grupper

Faggrupper

Variablen for faggrupper er konstrueret med udgangspunkt i variabelen SOCIO-02 fra Danmarks statistik. Den socioøkonomiske klassifikation dannes ud fra oplysninger om væsentligste indkomstkilde for personen. Ud fra indkomstkilden fastlægges, om personen er selvstændig erhvervsdrivende, medarbejdende ægtefælle, lønmodtager, arbejdsløs eller uden for arbejdsstyrken, herunder pensionist, kontanthjælpsmodtager eller uddannelsessøgende. Opdelingen af lønmodtagere i SOCIO02 er baseret på fagklassifikationsvariablen DISCO. SOCIO02 antager følgende værdier:

0	Ikke i AKM
11	Selvstændig, antal ansatte ikke oplyst
111	Selvstændig 50 eller flere ansatte
112	Selvstændig 10-49 ansatte
113	Selvstændig 1-9 ansatte
114	Selvstændig ingen ansatte
12	Medarbejdende ægtefælle
13	Lønmodtager, stillingsangivelse ikke oplyst
131	Topleder i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor
132	Lønmodtager i arbejde der forudsætter færdigheder på højeste niveau
133	Lønmodtager i arbejde der forudsætter færdigheder på mellemniveau
134	Lønmodtager i arbejde der forudsætter færdigheder på grundniveau
135	Andre lønmodtagere
2	Arbejdsløs mindst halvdelen af året
31	Elever min. 15 år, under uddannelse
321	Førtidspensionister
322	Folkepensionister
323	Efterlønsmodtager mv.
33	Andre
4	Børn
999	Ikke i AKM

NFA har foretaget en re-kodning af SOCIO-02 for at konstruere en faggruppevariabel. Denne re-kodning danner en variabel bestående af fire faggrupper:

1. Selvstændige mfl.
 - o Gruppen af selvstændige består af personer klassificeret med koderne 111,112,113,114,120.
2. Lønmodtagere på højeste eller mellemste niveau
 - o Lønmodtagere på højeste eller mellemste niveau består af personer klassificeret med koderne 131,132, 133.
3. Lønmodtagere på grundniveau
 - o Lønmodtagere på grundniveau består af personer klassificeret med koderne 134
4. Andre lønmodtagere (hovedsageligt ufaglærte)
 - o Andre lønmodtagere (hovedsageligt ufaglærte) består af personer klassificeret med koderne 135

Personer klassificeret med koderne 0, 2, 31,321,322,323,33,4,999 er ikke medtaget i analyserne.

Køn

Variablen er baseret på oplysninger fra CPR.

Uddannelse

Uddannelsesgrupperne er konstrueret med udgangspunkt i registervariablen *højest fuldførte uddannelse* "hfaudd" fra Danmarks Statistik. Denne variabel følger Dansk Uddannelsesnomenklatur og tager følgende værdier:

10 GRUNDSKOLE
15 FORBEREDENDE UDDANNELSER
20 ALMENGYMNASIAL UDDANNELSER
25 ERHVERVSGYMNASIAL UDDANNELSER
35 ERHVERVSUDDANNELSER
40 KORTE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER
50 MELLEMLANGE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER
60 BACHELOR
65 LANGE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER
70 FORSKERUDDANNELSER

For at sikre tilstrækkeligt mange respondenter i grupperne, har NFA foretaget følgende re-kodning:

- Almene- og erhvervsgymnasiale uddannelser (20,25)
- Erhvervsfaglige og korte videregående uddannelser (35,40)
- Grundskole og forberedende uddannelser (10,15)
- Lange videregående uddannelser og forsker-uddannelser (65,70)
- Mellemlange videregående uddannelser og bachelorer (50,60)

Branche

Grupperingen af branche tager udgangspunkt i Dansk branchekode (DB-07) og er hentet fra registeroplysninger hos Danmarks Statistik. NFA har i denne forbindelse taget udgangspunkt i BAR-grupperingen, der tager følgende værdier

- 1 BAR Industri
- 2 BAR Bygge og anlæg
- 3 BAR Grafisk
- 4 BAR Transport og engros
- 5 BAR Handel
- 6 BAR Service og tjenesteydelser
- 7 BAR Jord til bord
- 8 BAR Social og sundhed
- 9 BAR Undervisning og forskning
- 10 BAR Finans/Offentlig kontor og adm.
- 11 BAR Privat kontor og administration
- 12 Uoplyst

For at sikre tilstrækkeligt mange respondenter i grupperne, har NFA foretaget følgende re-kodning:

- BAR: 1+3
- BAR: 2
- BAR: 4
- BAR: 5
- BAR: 6+7
- BAR: 8
- BAR: 9+10+11
- NA

Sektor

Grupperingen af sektor tager udgangspunkt i respondenternes egen rapportering af hvilken sektor, de arbejder i. De fik nedenstående spørgsmål:

3. Hvor er du ansat i din hovedbeskæftigelse?

(Sæt kun ét kryds)

- Stat
- Region
- Kommune
- Halvoffentlig virksomhed
- Privat virksomhed
- Er selvstændig erhvervsdrivende ..

NFA har re-kodet disse grupper, så 1 = (Stat), 2 = (Region, Kommune og Halvoffentlig virksomhed), 3 = (Privat virksomhed, samt Selvstændig erhvervsdrivende).

5 Arbejdsmiljøfaktorer

Udvælgelsen af de relevante arbejdsmiljøfaktorer baserer sig på analyser lavet i forbindelse med Overvågningsprogrammet 2010. Her blev der foretaget analyser af prædiktorer i 2005 for langtidssygefravær i 24 måneder efter baseline. Dette resulterede i en lineær model, hvor alle faktorer var signifikante, og man så, at de fire faktorer fysiske krav i arbejdet, positive faktorer, emotionelle krav samt mobning, vold og trusler havde signifikant betydning for sygefraværet. Således er de ætiologiske fraktioner beregnet med følgende faktorer i modellen (justeret for rygning, alder og køn).

Positive faktorer, en skala bestående af:

- forudsigelighed, info i god tid
- forudsigelighed, nødvendig information
- anerkendelse fra ledelse
- ledelse sørger for gode udviklingsmuligheder

Fysiske krav i arbejde:

- Vrider, bøjer ryggen mange gange i timen
- Løftarbejde
- Mængde løftet
- Skub og træk
- Ryggen kraftigt bøjet
- Arme løftet over skulderhøjde
- Hugsiddende

Følelsesmæssige krav, 2 items

- Følelsesmæssigt belastende
- Bliver følelsesmæssigt berørt

Negative faktorer

- Mobning
- Vold
- Trusler

6 Beregninger og fastsættelse af cut-points

Opdelingen af personer med hhv. høj og lav grad af eksponering til beregning af ætiologiske fraktioner, er foretaget via specifikke cut-points i skalaerne nævnt ovenfor. De enkelte cut-points er lavet ud fra hvordan man kan svare i de spørgsmål der indgår i den specifikke skala. En identifikation af personer med en lav eksponering foregår som følgende (ellers er man vurderet som højt eksponeret):

Skala for positive faktorer (skalaen består af 4 spørgsmål):

Max. 3 ud af 4 spørgsmål med svarkategorierne – ”delvist” eller udelukkende svar med ”I meget høj grad” eller ”I høj grad”.

Skala for fysiske krav i arbejdet (skalaen består af 6 spørgsmål, samt en identifikation af hvor mange kilogram, man typisk bærer eller løfter i arbejdstiden):

Minimum 3 ud af 6 spørgsmål med svarkategorien ”Aldrig”:

Af de 3 spørgsmål der afviger fra svarkategorien ”Aldrig” må:

- Max. 2 spørgsmål have svarkategorien ”Ca. 1/4 af tiden” og da max. løft på typisk 11-29 kg.
- Max. 1 spørgsmål have svarkategorien ”Ca. 1/2 af tiden” og da max. løft på typisk 3-10 kg.
- Max. 1 spørgsmål have svarkategorien ”Ca. ¾ af tiden” eller ”Næsten hele tiden” men da ingen løft.

Skala for følelsesmæssige krav (skalaen består af 2 spørgsmål):

Alle spørgsmål skal have svarene ”I meget ringe grad” eller ”I ringe grad”.

Skala for Negative faktorer (skalaen består af 3 spørgsmål):

Ingen svarkategorier med forekomsten af hverken mobning, vold eller trusler.