



En sociologisk fortælling om sygefravær

Claus D. Hansen
Arbejdsmedicinsk Klinik,
Regionshospitalet Herning

Fra sygdomsforfald til sygefravær

Refleksioner over uarbejdsdygtighedens udvikling i det 20. århundrede

Claus D. Hansen, PhD

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, Aalborg Universitet

Oplæg ved seminar hos

Socialmedicinsk Enhed, Aalborg Sygehus

Baggrund (1)

- PhD om sygefravær 'En sociologisk fortælling om sygefravær', forsvaret april 2010.
- Sygefraværprojektet ASUSI (Sigurd Mikkelsen, Johan Hviid Andersen, Elsebeth Lynge)
- Formål: at *identificere årsager til sygefravær*
- Forudsætter et implicit svar på spørgsmålet: *hvad er sygefravær.*
- Kan vi studere årsager til sygefravær, hvis vi ikke ved *hvad* sygefravær er for et fænomen?
- Forskellige perspektiver giver forskellige svar:
 - (Samfunds)økonomisk: sygefravær $\approx$ potentiel kilde til besparelse/skaffe flere hænder på arbejdsmarkedet.
 - Epidemiologisk: sygefravær $\approx$ sygdom.
 - (Organisations)psykologisk: sygefravær $\approx$ ledelsesproblem.
- Men der mangler også et eksplicit sociologisk perspektiv på sygefravær – i særdeleshed et hverdagslivsperspektiv: Hvad tænker 'helt almindelige mennesker' om deres (og deres kollegaers) 'helt almindelige sygefravær'?
- Ledemotiver:
 - Er sygefraværet et universelt fænomen?
 - Praktiseres sygefraværet på samme måde af alle mennesker eller varierer det i takt med den kontekst hvori det praktiseres?
 - Hvilke implikationer har det evt. for studiet af sygefravær?

Baggrund (2)

- Stort fokus på langtidssygefravær – meget mindre fokus på korterevarende fravær.
- Kan vi lære noget om det længerevarende sygefravær ved at studere det korterevarende? Er det relevant når vi ved at halvdelen af alt sygefravær skyldes længerevarende sygemeldinger (> 2 uger)?
- Hvad kan vi lære ved at studere et fænomen med en historisk vinkel?
- Uarbejdsdygtighed og sygefravær

Hvad kan et historisk perspektiv på sygefravær bruges til?

- Sætte nutiden i perspektiv
- Vise at tingene har været på en anden måde engang og at dermed 'relativere' den forståelse vi har af hvordan tingene fungerer i dag.
- Fortælle historien om hvordan det vi i dag tager for givet er kommet til at se ud som det gør – vise at det ikke er en proces der er kommet af sig selv men at den har krævet ofre osv.
- Decentrere og afideologisere det vi i dag tager for givet og forestiller os er eviggyldigt.

Hvorfor skulle det være nødvendigt at 'afideologisere' diskussionen om sygefravær?

- Forståelsen af sygefravær i dagens samfund er i høj grad ideologisk, dvs. den er ureflekteret og tager en masse aspekter ved samfundet for givet, selvom de ikke er universelle (og kan argumenteres for at være udtryk for bestemte samfundsmæssige interesser).
- Det gælder både i det politiske system:
 - Eksempler: Regeringsgrundlag: 'Sygefraværet er for højt og skal reduceres for at skabe et større arbejdsudbud' / "Hvis de beskæftigede i gennemsnit var syge én dag mindre, ville sygefraværet kunne nedbringes med 10.000 helårspersoner." /
 - "Analyser af sygefraværets sammensætning [viser], at en væsentlig del af fraværet kan nedbringes. Graver vi et spadestik dybere, viser det sig nemlig, at der er store variationer i sygefraværet mellem ellers sammenlignelige kommuner, virksomheder og faggrupper. I nogle tilfælde kan forskellene forklares. f.eks. ved, at en virksomhed har særlig mange langtidssygemeldte eller udviser et stort socialt ansvar for svage medarbejdere. Men en meget stor del af forskellene lader sig ikke forklare ved andet, end at der er nogen, der gør det bedre end andre."
- Og det gælder i pressens omtale af sygefravær:
 - Eksempler: sygefraværet er for *højt*, sygefravær er *noget man 'klager over', 'skal begrænse', 'gøre en indsats mod'*.
 - Sygefravær italesættes næsten udelukkende som et problem – men er det altid et problem eller er det nogen gange også løsningen på et problem?

Sygefravær i Danmark

Pressens udlægning

Overskrifter fra danske dagblade september 2007

Pædagoger syge fire uger årligt

Pædagogers sygefravær er steget markant de seneste år. Claus Hjort Frederiksen (V) kalder udviklingen skræmmende. Venstre vil nedsætte en særlig kommission, der skal se på danskernes sygefravær.

Sygefravær betyder 700.000 timers mindre service til københavnernes

Borgere og virksomheder i Københavns Kommune kunne få 700.000 timers ekstra service årligt, hvis sygefraværet blandt de ansatte kom på niveau med andre kommuner i regionen.

Ny rekord i sygefravær

Flere hænder på arbejdsmarkedet og efterdønninger fra kommunesammenlægninger er hovedårsager til en faretruende stigning i sygefraværet. Der er nu flere personer på sygedagpenge end i ledighedskøen.

Danskernes sygefravær sætter ny rekord

Der er skrigende mangel på ledige hænder i landets virksomheder, samtidig med at danskerne bliver sendt på langs i hidtil uset omfang. Hver tredje sygedag skyldes dårligt arbejdsmiljø, viser den seneste forskning.

Sygefravær æder besparelser

Sporvejenes gevinst ved effektiviseringer risikerer at blive ædt op af merudgifter til overarbejde, lyder det fra Teknik og Miljø.

Sygefravær : Kommunalt ansatte hårdt ramt af sygdom

Hundredtusindvis af arbejdsdage går tabt i børnehaver, på plejehjem og hjemmeplejen på grund af sygdom, viser en opgørelse i kommuner og regioner.

Sygefraværsdiskursen anno 2004

Ved at se på de ord, der følger lige før eller lige efter ordet sygefravær i disse 29 artikler, får man et interessant indblik i, hvordan dette fænomen karakteriseres i den offentlige debat: *'lavere', 'problematisk stort', 'begrænse', 'øget', 'stigende', 'nedbragt', 'højt', 'gennemsnitlige', 'forebygge', 'udlicitere', 'indsats mod', 'mindre', 'klager over', 'udgifterne til', 'nedbringelse af', 'komme til livs', 'reduceret', 'et sygefravær som andre virksomheder kan misunde os'*. Vi har altså at gøre med et fænomen, som *'gennemsnitligt'* er *'problematisk stort'*, som mange *'klager over'* og ønsker at *'nedbringe'* ikke mindst pga. *'udgifterne'* forbundet med det. Sygefraværet kunne således være *'lavere'*, ja man kunne måske endda *'komme det helt til livs'*, hvis man *'forebygger'* og sætter ind med en *'indsats rettet mod'* fænomenet, som i øvrigt gennem den senere tid er *'øget og stigende'*. Sygefravær er også noget, man *'klager over'*, eller endog noget der skaber *'misundelse'* hos dem, der ikke har et lige så lavt sygefravær som andre. Det er altså en lidet flatterende beskrivelse, vi finder i dagspressen, hvor det næsten helt udelukkende er sygefravær som et *problem*, der italesættes. Af de 29 artikler er der blot 13% (dvs. 4 artikler), som ikke enten postulerer, at sygefraværet *er* for højt, eller i det mindste omhandler måder at få det bragt ned på (og dermed indirekte antyder, at man betragter det som højere, end det *burde* være).

Sygefravær i Danmark

Beskæftigelsesministeriets og Dansk Arbejdsgiverforenings udlægning

"Analyser af sygefraværets sammensætning [viser], at en væsentlig del af fraværet kan nedbringes. Graver vi et spadestik dybere, viser det sig nemlig, at der er store variationer i sygefraværet mellem ellers sammenlignelige kommuner, virksomheder og faggrupper. I nogle tilfælde kan forskellene forklares. f.eks. ved, at en virksomhed har særlig mange langtidssygemeldte eller udviser et stort socialt ansvar for svage medarbejdere. *Men en meget stor del af forskellene lader sig ikke forklare ved andet, end at der er nogen, der gør det bedre end andre.*" (Regeringen, 2003, s. 4, min kursivering).

"Et lavere sygefravær kan bidrage til et større arbejdsomfang og en forbedret konkurrenceevne i virksomhederne... Der er grænser for, hvor stort et bidrag lavere sygefravær kan give. Medarbejdere på arbejdsmarkedet vil altid have et vist omfang af influenza, forkølelse og en række mere alvorlige sygdomme. Tilsvarende vil der altid ske et vist antal ulykker. Der er således en naturlig bund for, hvor lavt sygefraværet kan blive. Trods det er der en række faktorer, der peger på, at der er mulighed for at nedbringe sygefraværet. Mulige bidrag til et lavere sygefravær kommer f.eks. fra forskelle i sygefraværet mellem: sektorer, kommuner og individer." (DA, 2002, s. 2)

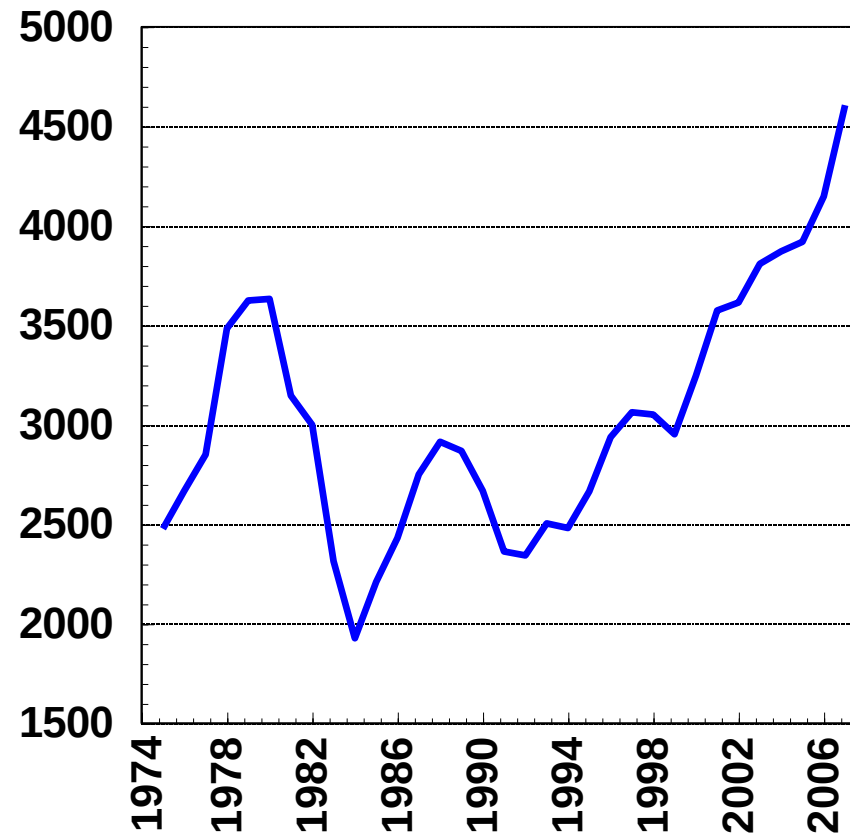
"Fraværet i den offentlige sektor er højere end i den private sektor... Forskellene bygger delvist på, at personalesammensætningen i sektorerne er forskellig. F.eks. er andelen af kvinder ansat i kommunerne højere end i den private sektor, og kvinder har generelt et højere sygefravær end mænd. Selvom man tager højde for forskellene i personalesammensætningen, så er kommunernes fravær dog stadig højere end den private sektor." (DA, 2002, s. 3).

Udvikling i sygefraværskursen i fire udvalgte dagblade. 1991-2010.



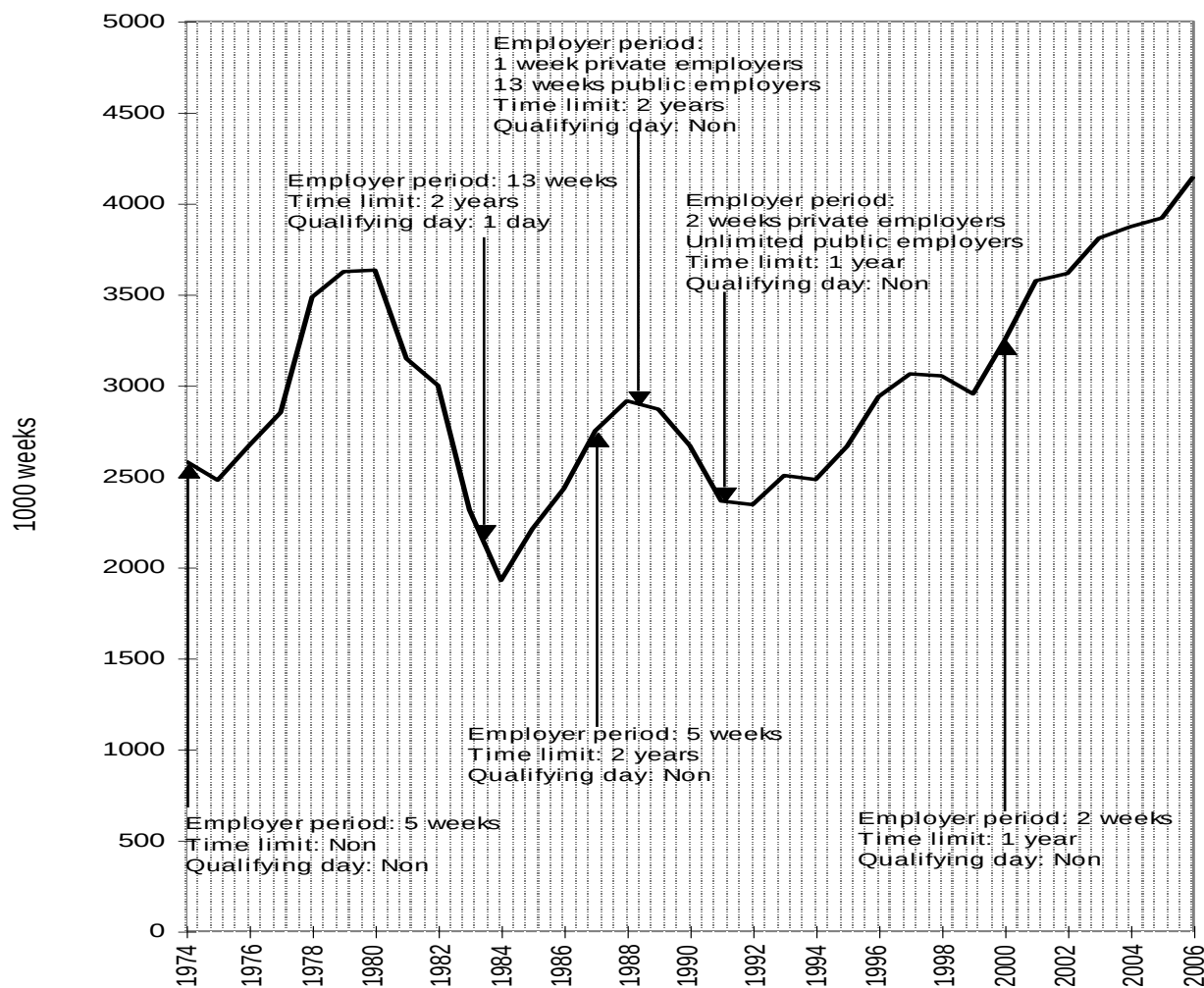
Udvikling i sygefravær 1974-2007

(målt som antal udbetalte dagpengeuger i 1000'er)



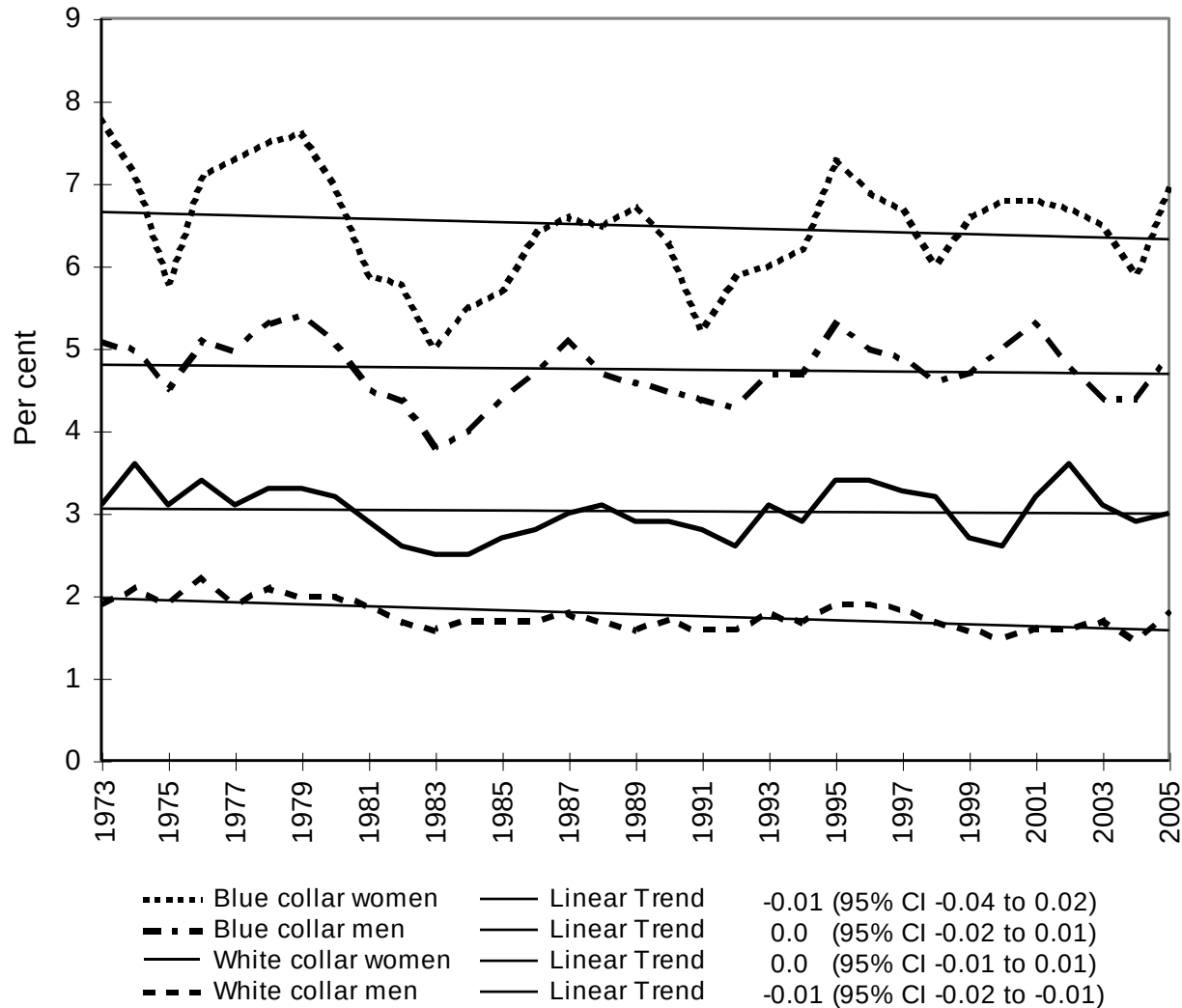
Udvikling i sygefravær 1974-2007

(målt som antal udbetalte dagpengeuger i 1000'er)



UDVIKLING I SYGEFRAVÆR 1974-2005

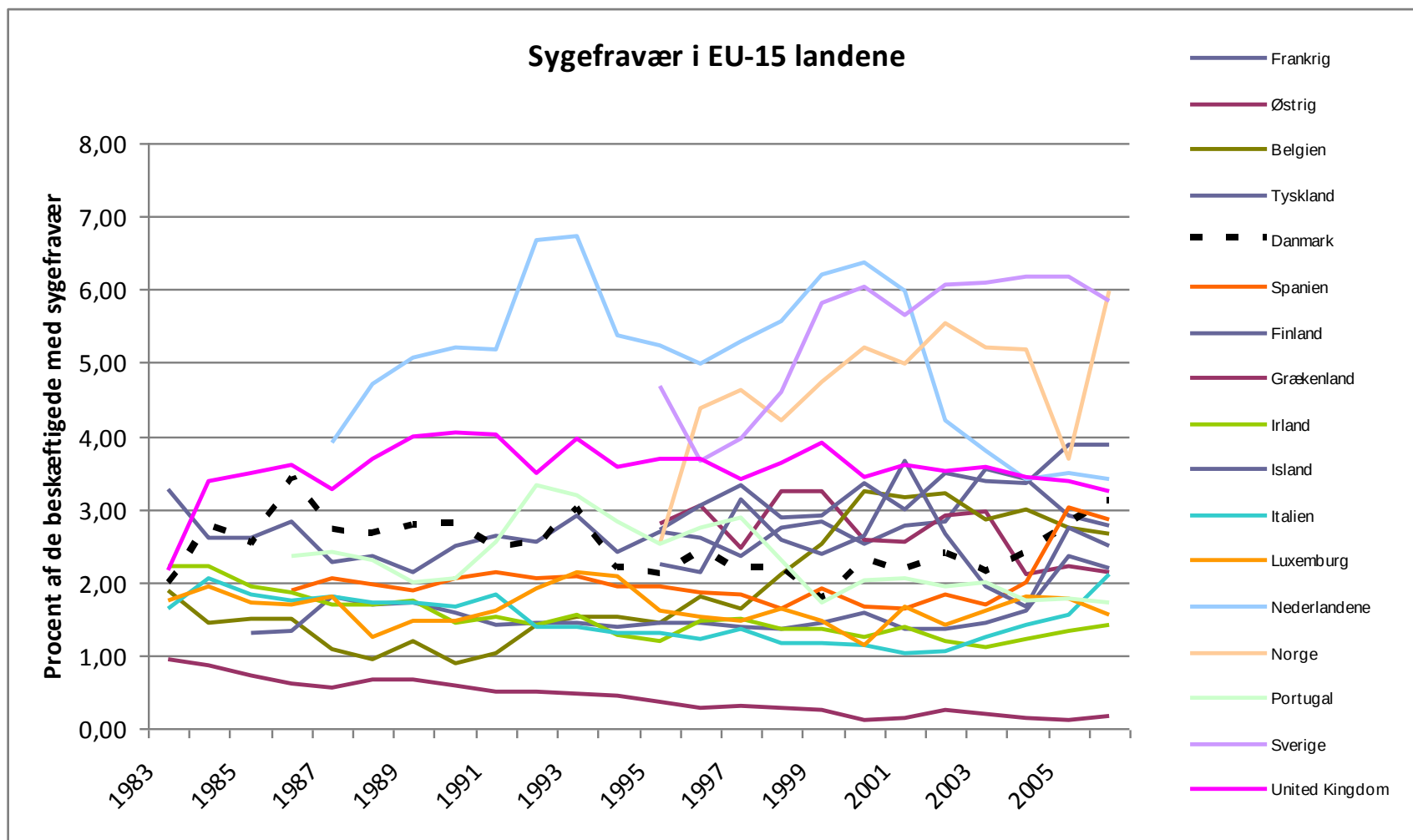
(MÅLT SOM FRAVÆRSDAGE SOM PROCENT AF MULIGE ARBEJDSDAGE)



Kilde: Johansen, Bihrmann & Lyng, 2010
Baseret på DA's fraværstatistik

Udvikling i sygefravær 1983-2007 (DK + EU)

(målt som procentdel af beskæftigede med mindst én uges selvrapporteret sygefravær)



Materialer og metoder (1)

- Begrebsanalyse. (Kapitel 1)
 - Filosofisk analyse. Hvilke mulighedsbetingelser forudsætter sygefraværsfænomenet?
- Historisk analyse mup i Sygekassetidende 1902-1973. (Kapitel 2)
 - 'Naturhistorie'. Tematisk analyse af artikler i Sygekassetidende.
- Litteraturgennemgang (sygefraværslitteratur, diverse offentlige statistikker/analyser af sygefravær i perioden 2000-2008). (Kapitel 3)
 - Diskursanalytisk tilgang. Hvordan italesættes sygefravær? Hvem taler om det? Hvordan? Fokus på hvordan sygefravær måles empirisk.
- Survey til 21.313 danskere i kernearbejdsstyrken efterfølgende koblet til register med sygefravær (>2 uger) mm. Svarprocent 68%. (Kapitel 3,4,5 & 6)
 - Traditionelle regressionsmodeller – risikofaktorer for sygefravær.
 - Korrespondanceanalyser – holistisk tilgang til sygefraværspraktikker.
- Interviews m. 18 erhvervsaktive udvalgt strategisk mhp at maksimere forskelle i arbejdsforhold mm. (Kapitel 6)
 - Tematisk analyse mhp at vise forskelligheder mellem de strategisk udvalgte cases (f.eks. lønmodtagere vs. selvstændige, arbejde m. mennesker vs. arbejde med døde genstande).

Sygefravær vs. sygdomsforfald (1)

- Ordet brugt første gang i midten af 1960'erne i publikationer fra Dansk Arbejdsgiverforening.
- Ordbog over det danske sprog (1920): sygdomsforfald
 - "I en omtale af tjenestemænds ansættelsesvilkår – der bruges som eksempel på ordet i ODS – hedder det: "Sygdomsforfald, et. (især emb.) forfald, der skyldes sygdom. Naar Tjenestemænd under Udenrigsministeriet faar Sygdomsforfald. LovL.X.1522. EChristians.NT. 410." – forekomst går mindst tilbage til 1828 og formentlig helt tilbage til 1600-tallet.
- Forfald dækker over en "uventet indtrædende omstændighed, hvorved en person (paa afgørende maade) forhindres i at komme til stede, hvor hans nærværelse ventes ell. kræves (i henhold til aftale, overdraget hverv, embedspligt olgn" (ODS), og derfor er der her tale om en automatisk eller passiv reaktion på omstændighedernes gang.
- "*Fraværelse: det at være fraværende (2); borteværelse. 2.1) om det forhold, at en person opholder sig paa et andet sted end det, hvorom der er tale.*" (ODS). Den centrale forskel sammenlignet med beskrivelsen af forfald er ordet '*opholder sig*': Andetsteds i ordbogen kan man læse, at ordet opholde betyder: 'at midlertidigt (for)blive, dvæle, have slaaet sig ned et sted' (ODS). Fravær indeholder derfor muligheden for, at man *bevidst* eller *intentionelt* befinder sig et bestemt sted, hvorimod forfald kun levner mulighed for, at det skete (i hvert fald delvist) mod ens vilje."
- Man *fik* forfald på grund af sygdom; men *tager* 'fravær med sygdom som angivet årsag'

Sygefravær vs. sygdomsforfald (2)

- Hvad betyder det, hvis vi går fra at omtale uarbejdsdygtighed som *forfald* til at omtale det som *fravær*?
- Kunne det være et udtryk for mere grundlæggende samfundsforandringer og den måde uarbejdsdygtigheden bliver reguleret på i samfundet?
- Ja, det vil jeg mene man kan argumentere plausibelt for er tilfældet.
- Et skifte i lovgivningen fra at man kun havde råd til sygdomsforfald i de tilfælde hvor der intet alternativ var til at den almindelige arbejder selv havde et valg hvornår det var rimeligt at tage fravær pga. sygdom.
- Esping-Andersen omtaler det som 'dekommodifikation' – afvareliggørelse – pointen er at det ikke længere er en families økonomiske formåen der afgør om de tager fravær i tilfælde af sygdom – det er alene deres helbred der gør det.
- Alt dette sker i en proces fra 1956 og frem til 1973 (og ja helt frem til starten af 1990'erne hvor de sidste lønmodtagergrupper kommer med og får fuld løn under sygdom fra første sygedag).

Syg på arbejde

Historiske eksempler / Skønlitteratur

"Inga har haft vinterferie, og hun er begyndt på arbejde nu i dag til morgen. Hun har ikke været på Mallorca for at blive solbrændt eller for at hvile sig. Nej, hun har benyttet sin ferie til et hårdt tiltrængt besøg hos sin læge. Hun har altid ondt i knæene og kan ikke tåle at stå så meget. Hun dør også med svimmelhed og opkastning om morgenen. Inga er én af mine arbejdskammerater, som jeg kan snakke fortroligt med. Jeg var spændt på at høre, hvad lægen havde sagt. 'Han sagde, at svimmelhed og opkastningerne stammede fra nerverne,' betroede hun mig, da ingen andre var i nærheden. Hun viste mig flasken med pillerne og sagde: 'De er meget stærke. Jeg bliver fuldstændig tummelumsk af dem. Han siger, at jeg ikke må gå på arbejde mens jeg får dem. Men du kan tro, jeg skal ikke have noget af at gå hjemme med den slags. Man får jo bare at vide, at man er forkert syg. Nej, så længe Inga kan stå på benene, så vil hun det. Også selvom hun er helt tummelumsk i hovedet. Den morgen blev Inga, Anna og jeg sendt i kælderen ved halv otte tiden. Der var hundekoldt dernede. En stor lastvogn med anhænger stod uden for kældervinduerne. Den skulle tømmes for papemballage. Vi stod og skuttede os i kulden og ventede på, at forvalteren og chaufføren skulle få sneen skovlet væk fra vinduerne. Anna havde handsker på og et tørklæde om hovedet. Hun har haft gigtfeber og er svagelig. Men Anna klager aldrig. Hun arbejder hårdt og gør mere end sin pligt. Hun går også på arbejde med influenza, selvom hun har fyrrer i feber. Hendes løn går jo ind i budgettet i det landbrug, hun og hendes mand har. Der kan ikke undværes noget... Anna, Inga, og mange, mange andre, jeg selv iberegnet, har ikke råd til at være syge. Man skal være meget forkommen og sølle, hvis man skal gå syg på lægeattest, og så får man ikke fuld dækning for lønnen under sygdommen." (Jensen, 1973, s. 55-6,61)

Syg på arbejde

Historiske eksempler / Sygekassetidende

Når en arbejder blev syg, betød det også, at vedkommende ikke længere oppebar sin løn. I mange tilfælde var det derfor en økonomisk nødvendighed for disse mennesker at fortsætte med at arbejde på trods af sygdom; en situation vi kan finde et eksempel på i et læserbrev fra **sygekassekassereren i Taulov**, der blev forfattet lige efter den Anden Verdenskrig: "Jeg har adskillige Gange været stillet over for det Forhold, at en Arbejder, der paa Grund af Sygdom af sin Læge er blevet anordnet Arbejdshvile i længere Tid, har trodset Anordningen under Henvisning til Tabet af Arbejdsindtægt og muligvis af Arbejdsløshedsunderstøttelsen og derved har forværret sin Sygdom." (Lund, Sygekassetidende, 1946, s. 23).

Korterevarende uarbejdsdygtighed

Historisk udvikling – nogle årstal

- 1200-tallet – syge medlemmer af laug kan få naturaliehjælp (men primært i tilfælde af sygdom af længerevarende karakter)
- 1841 – første almene sygekasse – meget beskedne dagpengehjælp i tilfælde af tabt arbejdsfortjeneste som følge af sygdom
- 1892 – statsstøtte til sygekasser der lever op til bestemte krav bl.a. udarbejdelse af statistik
- 1915 – sygehjælp til kronisk syge / embedsmænd ret til løn under sygdom
- 1937 – funktionærer ret til løn under sygdom
- 1956 – aftale mellem DsF (LO) og DA om løn under sygdom
- 1973 – sygedagpengelovgivning – alle medarbejdere der har været i beskæftigelse i mindst 2 uger er sikret dagpenge under sygdom fra første sygedag
- 1990'erne – fuld løn under sygdom sikres for timelønnede

Sygedagpengelovgivningen fra 1973

Frihed eller fornyet tvang?

- Frihed (Esping-Andersens fortælling):
 - Man kunne holde fri når man var sløj, passe sin sygeseng, tage vare på sig selv uden at familien mistede sin indkomst. Det var ikke kun de rige der kunne det (eller funktionærerne som havde haft retten siden 1937 eller tjenestemændene som havde haft ret til det mindst siden 1915). Nu havde alle mulighed for det – en socialdemokratisk triumf.
- Men var det kun frihed? (2 fortællinger om sygedagpengelovgivningens 'skyggesider' – Foucault vs. Habermas)
 - Virksomhederne betalte → interesse i medarbejdernes fravær og dermed også deres helbred
 - Staten betalte → interesse i borgernes fravær og helbred
 - Fire konsekvenser: 1) marginalisering af de kronisk syge og 2) disciplinering af almindelige lønmodtagere / 'normalisering' af sygefraværet via sygefraværstatistikker og sygesamtaler vs. 3) rationalisering af livsverdenen (udradering af uhensigtsmæssige sygefraværspraktikker f.eks. på offentlige arbejdspladser), 4) utilsigtede konsekvenser med kolonisering af livsverdenen (umenneskelige afgørelser i 'systemets' navn overfor kræftramte der behandles efter lovens bogstav på eksakt samme måde som alle andre sygdomme)

Sygefraværs dilemma'er

- Arbejdsgiverens sortering af arbejdsduelige medarbejdere
- Vs
- Potentiel forarmelse af borgere med permanent uarbejdsdygtighed

Sygedagpengelovgivning som marginaliseringsmekanisme? (1)

Table 2
Distribution of the Danish population aged 30-59 by labour marked participation in 1970 and 2000

	1970						2000					
	Men	%	Women	%	Total	%	Men	%	Women	%	Total	%
Economically active	833,547	96	461,983	53	1,295,530	74	1,028,404	88	927,897	82	1,956,301	85
Employed	825,059	95	458,893	52	1,283,952	74	987,292	85	884,932	78	1,872,224	82
Of whom on sick leave	21,665	2	15,525	2	37,190	2	51,420	4	46,395	4	97,815	4
Unemployed	8,488	1	3,090	<1	11,578	<1	41,112	4	42,965	4	84,077	4
Economically inactive	35,620	4	417,632	47	453,252	26	135,813	12	201,613	18	337,426	15
Housewife	142	<1	374,025	43	374,137	21	NS		NS		NS	
Total	869,167	100	879,615	100	1,748,782	100	1,164,217	100	1,129,510	100	2,293,727	100

NS: The housewife category is not specified in the 2000 statistics. It is reasonable to assume that it is due to the fact that this category is very small on the Danish labour marked in 2000. *Sources:* (Statistics Denmark, 1974, www.dst.dk).

Sygedagpengelovgivning som marginaliseringsmekanisme? (2)

”Dagpengeloven...gennemførte det nye princip i dansk sociallovgivning, at arbejdsgiveren skulle betale sygelønnen i de første 5 uger. Denne ordning har ikke vist sig hensigtsmæssig. Ved sidste overenskomst kom det klart til at fremgå, at Dansk Arbejdsgiverforening betragtede sygelønsordningen som indirekte løn og søgte at presse LOs lønkrav ned med dette som begrundelse. I praksis har det vist sig, at sygdomsramte arbejdere over for arbejdsgiveren kommer i en alt for vanskelig situation, og afskedigelsen af hyppigt syge arbejdere er blevet følgen – ofte efter en vis registreringsperiode... Vi ved også, at man på flere store arbejdspladser simpelt hen fyrede folk, da dagpengereformen trådte i kraft... det gjorde de i hvert fald på B & W, og mange arbejdsgivere erkender jo, at de fører kartotek over hyppigt syge arbejdere... man er i lommen på arbejdsgiverne, hvis en stor arbejdsplads en gang om året gør op, hvem der har mange sygedage, og så fyrer dem af den grund. Vi vil gerne have, at arbejdsgiverne bidrager [økonomisk], men vi vil anonymisere det...” (Folketingstidende F.73/74, s. 3372-5, 4655, 4648)

Sygedagpengelovgivning som marginaliseringsmekanisme? (2)

"Dagpengeloven...gennemførte det nye princip i dansk sociallovgivning, at arbejdsgiveren skulle betale sygelønnen i de første 5 uger. Denne ordning har ikke vist sig hensigtsmæssig. Ved sidste overenskomst kom det klart til at fremgå, at Dansk Arbejdsgiverforening betragtede sygelønsordningen som indirekte løn og søgte at presse LOs lønkrav ned med dette som begrundelse. I praksis har det vist sig, at sygdomsramte arbejdere over for arbejdsgiveren kommer i en alt for vanskelig situation, og afskedigelsen af hyppigt syge arbejdere er blevet følgen – ofte efter en

"For personer med et alvorligt handicap som på flere store arbejdspladser simpelt mere regelmæssig giver anledning til fravær, er kraft... det gjorde de i hvert fald på B der er en større fare for, at ordningen vil gøre fører kartotek over hyppigt syge det vanskeligere for dem at opnå og fastholde , hvis en stor arbejdsplads en gang beskæftigelse." (Betænkning, 1969, s. 282) og så fyrer dem af den grund. Vi vil

gerne have, at arbejdsgiverne bidrager [økonomisk], men vi vil anonymisere det..." (Folketingstidende F.73/74, s. 3372-5, 4655, 4648)

Sygedagpengelovgivning som marginaliseringsmekanisme? (2)

"Dagpengeloven...gennemførte det nye arbejdsgiveren skulle betale sygelønnen vist sig hensigtsmæssig. Ved sidste over Dansk Arbejdsgiverforening betragtede søgte at presse LOs lønkrav ned med de sig, at sygdomsramte arbejdere over for situation og afskedigelsen af hvornår sv

"For personer med et alvorligt handicap mere regelmæssig giver anledning til frader er en større fare for, at ordningen vil det vanskeligere for dem at opnå og fast beskæftigelse." (Betænkning, 1969, s. 28

gerne have, at arbejdsgiverne bidrager [(Folketingstidende F.73/74, s. 3372-5, 46

"Arbejdsgiverens forpligtelse kan bevirke, at han bliver mere tilbøjelig til at afskedige lønmodtagere, der hyppigt har fraværelsesperioder. En af fordelene ved denne ordning skulle netop være, at arbejdsgiveren må formodes at være den, der bedst er i stand til at føre kontrol med, om det kortvarige fravær er tilstrækkeligt begrundet. Ved mistanke om, at dette ikke er tilfældet, må arbejdsgiverens reaktion ofte bestå i, at han afskediger den pågældende. Allerede i dag vil en lønmodtager med forholdsvis mange sygeperioder være udsat for af den grund at blive afskediget. Foreligger der en gyldig grund til fraværelserne, som f.eks. kan dokumenteres ved lægeerklæring, er der måske grund til at antage, at den her diskuterende ordning ikke i væsentlig grad vil forøge risiko for afskedigelse." (Betænkning, 1969, s. 282)

Sygedagpengelovgivning som marginaliseringsmekanisme? (3)

”Det er barskt at sige, men den gang [i 1960’erne] var der arbejde til alle på Værftet, og mange af dem, der gik med fejekost og passede deres arbejde, er slet ikke på Værftet i dag. De er på førtidspension. Dem er der ikke plads til.”, (Rasmussen, Eriksen, Ejlersen & Rye, 2002, s. 19).

- ‘Brug-og-smid-væk system’ – Velfærdsstaten uddanner arbejdskraften og arbejdsgiverne smider dem væk når det ikke længere er rentabelt.
- Pga. flexicurity-systemet er de ansatte udsat for en løbende test af deres produktivitet (Madsen 2003) → den mindst produktive arbejdskraft smides væk

Sygedagpengelovgivning som marginaliseringsmekanisme? (4)

Så må vi lave en decideret sygepolitik, der siger: 'Har I mere end tre indenfor en et halvt år eksempelvis, så er det en lægeerklæring.' Nu ved jeg eksempelvis [afdelingen i] Ringsted, de kører med tre inden for et halvt år. Hvis de får én lægeerklæring, den accepterer de. De accepterer ikke to lægeerklæringer [mere] inden for det næste halve år. Så er det ud. Det er jo en hård, benhård politik." (Jeff, s. 12-3)

Sammenhænge mellem sygefraværspraktikker og arbejdsløshed. Forventede sandsynligheder. Logistisk regression

	N	% der bliver arbejdsløse i opfølgningsperioden ^{1,2}
Gns i hele stikprøven (inkl non-responders)	18.892	8,8
Sygefravær (selvrapporteret)		
0 sygemeldinger	3.839	7,1
1 sygemelding	3.930	7,4
2-3 sygemeldinger	3.653	9,7
4-5 sygemeldinger	716	14,2
6-10 sygemeldinger	294	15,0
10+ sygemeldinger	66	33,3

Justeret for alder, køn, social klasse, selv vurderet helbred, antal sygemeldinger året før og branche.

Sygefraværstatistik som 'styringsteknologi'

Baggrund (1)

Sygefraværstatistikens 'funktioner:

- 1) Giver virksomhederne information om 'normalt' sygefravær. Ligesom epidemiologiske undersøgelser giver samfundet viden om 'normale' niveauer af forskellige sygdomme osv. Sammenligninger på tværs af virksomheder – 'benchmarking' (jf indledningscitater)

"Med en ny kvartalsvis fraværstatistik vil Dansk Arbejdsgiverforening løbende søge at få klarhed over, hvor meget den ambitiøse dagpengereform koster virksomhederne. Det er hævet over enhver tvivl, at der bliver tale om meget betydelige beløb. For at få et sammenligningsgrundlag vil Arbejdsgiverforeningen udarbejde fraværstatistikker for perioden både før og efter 1. april, når dagpengereformen træder i kraft. Ikke mindst bortfaldet af karensdagen giver anledning til frygt for en alvorlig stigning i sygefraværet, siger C. J. Clemmensen, Dansk Arbejdsgiverforenings økonomisk-statistiske afdeling. Det er simpelthen nødvendigt at få et samlet og realistisk overblik over de ekstraomkostninger, der påføres medlemsvirksomhederne, når arbejdsgiverne skal betale sygedagpenge i de første fem uger af sygeperioden." (Arbejdsgiveren, nr. 20, 1972, s. 13)

Sygefraværstatistik som 'styringsteknologi'

Baggrund (2)

Sygefraværstatistikens 'funktioner:

- 2) 'Styringsteknologi' – ikke kun direkte disciplinering af medarbejderne via truslen om firing. Statistikken blev brugt som en måde at 'styre' individer på'. En 'indirekte teknik til at lede og kontrollere individer' ved at gøre dem ansvarlige for eget fravær.

"Henning Dyremose er godt tilfreds. »Det er vigtigt at gøre sygefraværet synligt og til noget, vi snakker om. I Finansministeriet, hvor vi i forvejen lå pænt, har vi fået sat fraværet yderligere ned blot ved at lave kvartalsvise opfølgninger, som er blevet sendt rundt i hele huset,« siger finansministeren.", (Berlingske Tidende, 2. November, 1992, s. 1)

Sygefraværstatistik som 'styringsteknologi'

Nutidige eksempler

- "A: Men altså, i vores afdeling, tarmhuset, den ligger højest i hele landet med hensyn til sygdom. I: Okay. Det har I simpelthen statistik på? A: Ja. Det bliver kørt meget. Der har faktisk lige været afdelingsmøde, hvor én fra Esbjerg var oppe og sige, at der var simpelthen for meget sygefravær. Og der er vi blevet indkaldt til en personlig samtale med henblik på at.. Altså, det var en ganske kammeratlig samtale. Det var ikke.. det. Men altså, det har resulteret i, at sygefraværet er faldet bare i løbet af to uger. Altså, hvor man kan se, at der ikke er nogen, der er syge. Det, de ansatte deromme snakker om, det er, at der må da være nogen, der har været for meget syge på en eller anden måde, uden at det har været så alvorligt. Bare ved, at der kommer én op og siger.. eller at der bliver sat fokus på sygdom. Så det har et eller andet..." (Annisette, s. 13)

‘Omsorgs’-samtalen som ‘styringsteknologi’

Baggrund

Sygefraværstatistikens ‘funktioner:

- 3) Muliggør omsorgssamtalen: kan ikke tænkes uden statistik der ‘udpeger’, hvilke medarbejdere som har gjort sig ‘fortjent’ til at blive indkaldt til en samtale fordi deres sygefravær er udenfor normalen.

Pointen er igen en form for ‘blød magt’ – kan tænkes som en moderne for form ‘bekendelse’. Medarbejderen bekender sine ‘synder’ til arbejdsgiveren og forpligter sig selv på de ting der siges i samtalen og på at rette op på de unormale aspekter af sin måde at praktisere sygefravær på.

‘Omsorgs’-samtalen som ‘styringsteknologi’

Nutidige eksempler (1)

Jeff er fabrikschef på samme virksomhed som Annisette arbejder og han italesætter også sygefraværet som et problem, der har resulteret i, at ledelsen nu automatisk kalder de ansatte ind til ’omsorgssamtaler’, hvis man er sygemeldt et bestemt antal gange indenfor en bestemt periode. Samtalen skal ifølge Jeff bruges til at udrede årsagen til sygefraværet:

”Er det forkølelse, altså decideret sygdom? Er det nogle personlige ting derhjemme? Er det arbejdstinget eller arbejdsrelateret? Det kan være kulde og træk og psykisk... Er det arbejdsrelateret? Så laver vi noget statistik over det til arbejdspladsvurderingen, hvor vi kan gå ind og sige: ’Jamen, har vi en linje i det her område? Så må vi ind og gøre noget ved det.’ Men er det mandag-/fredagssyge? Er det holdningen, der har ændret sig? Det tror jeg så meget på. Jeg har selv børn på omkring... mine er på omkring 20 og én på 16. I hvert fald den på 20. Der er en helt anden holdning end dengang: ’Jamen lidt forkølelse, så skal man da ikke på arbejde.’ Så siger jeg: ’Jo fandme skal du så’. Holdningen har ændret sig fuldstændig. Fuldstændigt. Og der tror jeg på, at hvis man lige får dem ind til en snak, så kan man bearbejde dem på en positiv måde. Men er det ikke nok, jamen så må vi jo også tage skridtet videre... så må vi lave en decideret sygepolitik, der siger: ’Har I mere end tre indenfor en et halvt år eksempelvis, så er det en lægeerklæring.’ Nu ved jeg eksempelvis [afdelingen i] Ribs næs, de kører med tre indenfor et halvt år. Hvis de får én lægeerklæring, den accepterer de. De accepterer ikke to lægeerklæringer [mere] indenfor det næste halve år. Så er det ud. Det er jo en hård, benhård politik.” (Jeff, s. 12-3)

Jeff er dog klar over, at der kan være uhensigtsmæssigheder forbundet med en så streng forvaltning af sygefraværet på arbejdspladsen. Det kan godt ske, at det hjælper på ’bundlinjen’, men han er ikke sikker på at det ’hjælper på folks helbred’. Ja faktisk tror han det vil få nogen til at gå på arbejde selvom de i virkeligheden burde være blevet hjemme i sengen.

‘Omsorgs’-samtalen som ‘styringsteknologi’

Nutidige eksempler (2)

Tabel 6.3 Sammenhænge mellem sygefraværspraktikker og arbejdsløshed. Forventede sandsynligheder. Logistisk regression.

	N	% der bliver arbejdsløse i opfølgningsperioden ^{1,2}		N	% der bliver arbejdsløse i opfølgningsperioden ^{1,2}
Gns i hele stikprøven (inkl non-responders)	18.892	8,8			
Sygefravær (selvrapporteret)			Sygenærvær af specifikke grunde		
0 sygemeldinger	3.839	7,1	Syg på arbejde pga. hensyn til kunder/klienter etc.	5.545	7,2
1 sygemelding	3.930	7,4	Intet sygenærvær af hensyn til kunder	3.580	10,9
2-3 sygemeldinger	3.653	9,7	Sygenærvær fordi arbejde hober sig op	5.052	7,3
4-5 sygemeldinger	716	14,2	Intet sygenærvær pga. arbejde hober sig op	4.073	10,4
6-10 sygemeldinger	294	15,0	Sygenærvær af frygt for at blive fyret	1.010	16,4
10+ sygemeldinger	66	33,3	Intet sygenærvær af frygt for at blive fyret	8.115	7,7
Sygenærvær			Børn fri - ikke meget at lave på arbejdspladsen		
0 episoder	3.403	8,5	1 = Helt urimeligt at melde sig syg	10.619	8,0
1 episode	1.936	7,5	2	756	12,2
2-3 episoder	4.718	8,2	3	436	13,1
4-5 episoder	1.450	9,2	4	218	13,8
6-10 episoder	438	10,3	5 = Helt rimeligt at melde sig syg	246	14,6
10+ episoder	475	16,2			

¹ Udfaldet er om der er mindst én uges registreret udbetaling af arbejdsløshedsdagpenge i DREAM. Der er altså ikke taget højde for hvor længe vedkommende er arbejdsløs.

² Justeret for alder, kon, social klasse, selv vurderet helbred, antal sygemeldinger året før og branche.

Sygefraværstatistik i et positivt lys

Sygefraværstatistikens funktioner:

4) Muliggør en 'rationalisering' af livsverdenen (Habermas). Hvis der findes enklaver af arbejdspladser hvor folk har aftaler om hvor meget sygefravær der skal være eller sygefraværsordningerne bruges imod deres hensigt (som en måde at have ekstra fridage på) kan disse identificeres ved at finde arbejdspladser med afvigende sygefraværsmønstre. Dette er en måde at styre medarbejderne på – men det kan også tænkes som en måde at rationalisere samfundet på (ment på en positiv måde).

Kender I sådanne konkrete eksempler eller er det blot 'urban myths' indenfor sygefraværsforskningen?

Omsorgssamtalen – ambivalens?

- Hvis individuelle samtaler, der tager hensyn til en sygemeldt's konkrete situation erstatter abstrakte regler (f.eks. 120 dages reglen) sådan at de der bliver raske igen kan bibeholde deres job så er det en positiv ting.
- Hvis individuelle samtaler bliver til måder at presse sygemeldte til at vende tilbage før end de er klar uden hensyntagen til deres konkrete sygdom er det endnu et udtryk for det Habermas kalder 'systemets kolonisering af livsverdenen'.
- Kræftramte som eksempel på sidstnævnte.

TAK FOR OPMÆRKSOMHEDEN

I kan downloade præsentationen på
<http://personprofil.aau.dk/profil/103392>