

Arbejdsmarkedsrapport 2014



December 2014

Forord

Det er godt at have et job – især ét man er tilfreds med. Næsten alle beskæftigede i Danmark er tilfredse med deres arbejdsforhold. Mere end hver anden er meget tilfreds. Det gør os danskere blandt dem i verden, der er gladest for vores arbejde.

De fleste oplever deres arbejde som meningsfuldt. Samarbejdet med kollegaer og ledelse er som regel godt, og der er få konflikter på arbejdet. Det er også sikkert at gå på arbejde – lige så sikkert som at holde fri.

Det er bare ikke altid det billede, der bliver tegnet i den offentlige debat, hvor arbejde alt for sjældent bliver fremhævet som kilden til et godt liv og et godt helbred. Stik imod realiteten bliver arbejdspladsen fremhævet som et farligt sted, hvor risikoen for stress, nedslidning og arbejdsskader er stor.

Virkeligheden er, at omfanget af alvorlige arbejdsskader er lavt i forhold til, hvor mange mennesker der går på arbejde hver dag. Vi kan næppe helt undgå skader. De er et vilkår, når mennesker arbejder og arbejder sammen, ligesom der også sker skader, når vi holder fri.

Vi har et arbejdsskadesystem, der tager hånd om dem, der kommer til skade, mens de er på arbejde. Men systemet har desværre også den bi-effekt, at mennesker, der har anmeldt en arbejdsskade og får den afvist, kommer længere væk fra arbejdsmarkedet.

Hvis man er uden job, kan ens fysiske og psykiske helbred blive forringet, og dermed får man også en lavere livskvalitet. Det er hverken godt for den enkelte eller for samfundet.

Heldigvis har vi i Danmark gode muligheder for at finde et job, der passer til vores respektive evner og kapacitet, for vi har høj dynamik på arbejdsmarkedet med mange jobskift. Og vi har hver især ansvaret for at tage vare på vores helbred, så vi kan klare vores job bedst muligt.

Dansk Arbejdsgiverforening vil med Arbejdsmarkedsrapport 2014 sætte fokus på den høje trivsel på danske arbejdspladser samt sikkerheden og sundheden på arbejde, og hvad det kan betyde at miste sit job.

Torben Dalby Larsen

Formand for Dansk Arbejdsgiverforening

Indhold



	Sammenfatning	9
1.	Arbejde, sundhed og livsstil	31
2.	Trivslen på danske arbejdspladser	67
3.	Når skaden er sket	99
4.	Organisering og udgifter i arbejdsmiljøsystemet	145
5.	Arbejdsmarkedet i tal	185
	Litteraturliste	217

Sammenfatning



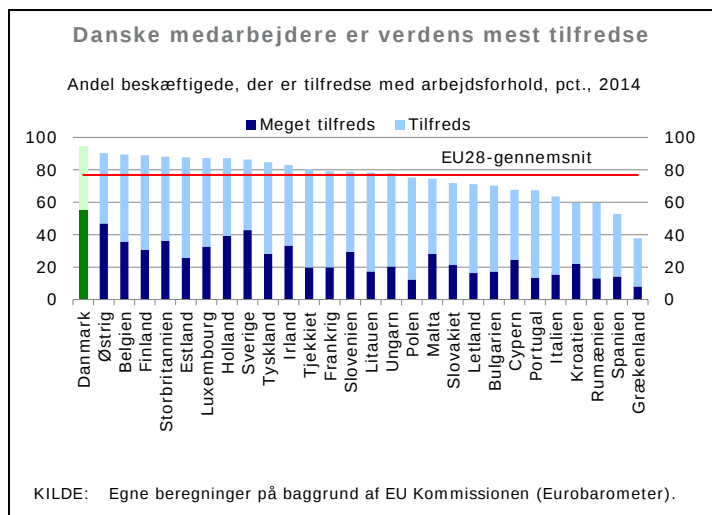
Danske beskæftigede er verdens mest tilfredse	9
Flere i helbredsbetaget offentlig forsørgelse, selv om danskerne er blevet sundere	11
Eget ansvar for helbred og arbejdskapacitet	12
Både i fritiden og på arbejde sker der ulykker	14
Få alvorlige arbejdsskader	15
Lønmodtagere har også ansvar for færre arbejdsulykker	17
Flere anmeldte arbejdsskader – ikke flere anerkendelser	18
Anmeldelse af arbejdsskade øger exit fra arbejdsmarkedet	20
Udvikling i indkomst for arbejdsskadede følger beskæftigedes	22
Gode muligheder for at finde et job, der passer	24
Virksomheder bruger mange ressourcer på godt arbejdsmiljø	25
Arbejdstilsynet besøger flest virksomheder med sikre og sunde arbejdsforhold	26

Danske beskæftigede er verdens mest tilfredse

Mere end hver anden er meget tilfreds med arbejdet

Knap tre millioner danskere arbejder. Mere end ni ud af ti er tilfredse med deres arbejde. Mere end hver anden er endda meget tilfreds. Danskere er i højere grad tilfredse med arbejdslivet end beskæftigede i resten af EU, jf. figur 1.

Figur 1



De fleste synes, at arbejdet er meningsfyldt

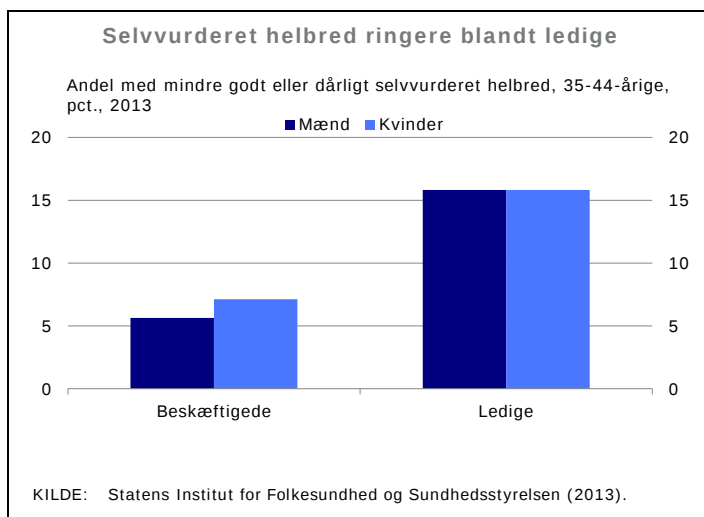
De fleste oplever deres arbejde som nyttigt og meningsfyldt. Samarbejdet med kollegaer og ledelse er for de fleste godt, og der er få konflikter på arbejdet. Der er også muligheder for at tilrettelægge arbejdstiden fleksibelt.

Der er en mærkbar helbredsgevinst ved at være i job. Det gælder både det fysiske og psykiske helbred. Det viser flere forskningsundersøgelser.

Ledige vurderer oftere, at deres helbred er dårligt

Mere end hver sjette ledig vurderer, at helbreddet er mindre godt eller dårligt. Blandt beskæftigede er andelen betydeligt lavere, jf. figur 2.

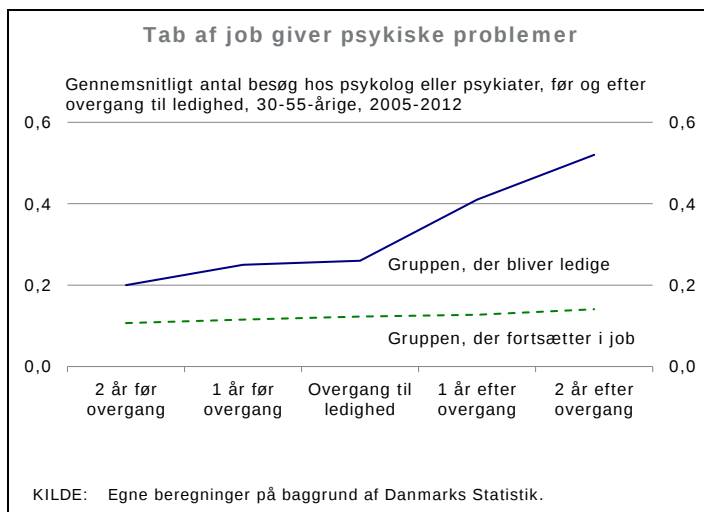
Figur 2



Besøg hos psykolog og psykiater stiger ved ledighed

Langtidsledighed fører til mere end en fordobling i lægebesøg relateret til psykiske problemer. To år efter overgangen til ledighed er det gennemsnitlige antal besøg hos psykolog eller psykiater steget fra omkring 0,2 til 0,5 om året. Blandt personer i beskæftigelse er der ikke samme stigning, jf. figur 3.

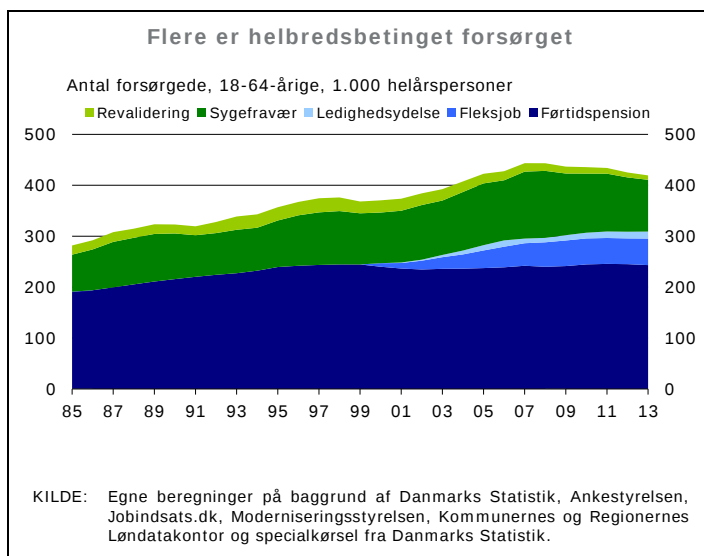
Figur 3



Flere i helbredsbetings offentlig forsørgelse, selv om danskerne er blevet sundere

Siden midten af 1980'erne er antallet af personer, der er helbredsbetings offentlig forsørgelse, vokset med 137.000, jf. figur 4.

Figur 4



Dele af overførselssystemet og arbejdsskadesystemet understøtter ikke tilknytningen til arbejdsmarkedet, men støder snarere folk væk, hvis de bliver syge eller kommer til skade. En syg eller skadet person har i langt de fleste tilfælde brug for at komme tilbage i beskæftigelse.

**Offentlige kasser
taber hvert år 17
mia. kr.**

For den enkelte person kan alternativet til beskæftigelse give ringere helbred og dermed livskvalitet. Det belaster også samfundsøkonomien og giver lavere velstand. Stigningen i antallet af helbredsbetings offentlig forsørgede siden 1985 forringer således hvert år de offentlige finanser med 17 mia. kr. i forsørgelsesudgifter og tabte skatteindtægter.

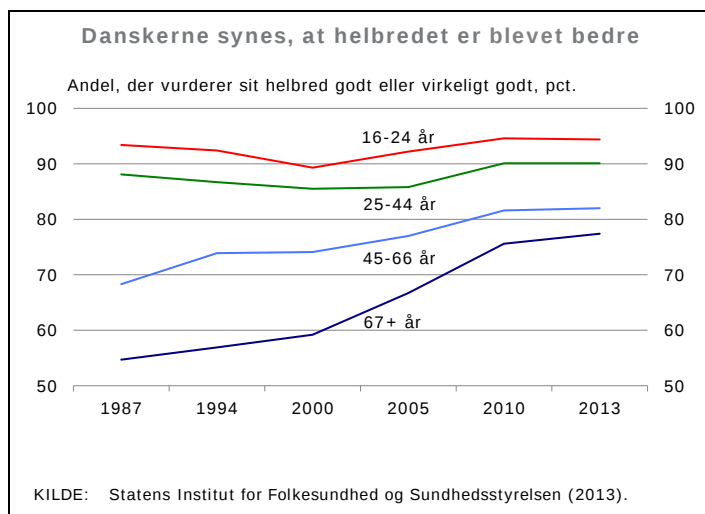
Samtidig med at flere er kommet i helbredsbetings offentlig forsørgelse, er danskernes generelle helbred blevet

bedre. Siden midten af 1980'erne er kvinders levetid vokset med mere end fire år og mænds med mere end seks år.

Bedre selv vurderet helbred for dem over 45 år

Det gælder også danskernes egen opfattelse af helbredet. Særligt personer over 45 år vurderer eget helbred mere positivt. Lidt over halvdelen blandt personer over 67 år vurderede i 1987, at de havde et godt eller virkeligt godt helbred. I dag er det tre ud af fire, der svarer, at de har et godt eller virkelig godt helbred, jf. figur 5.

Figur 5



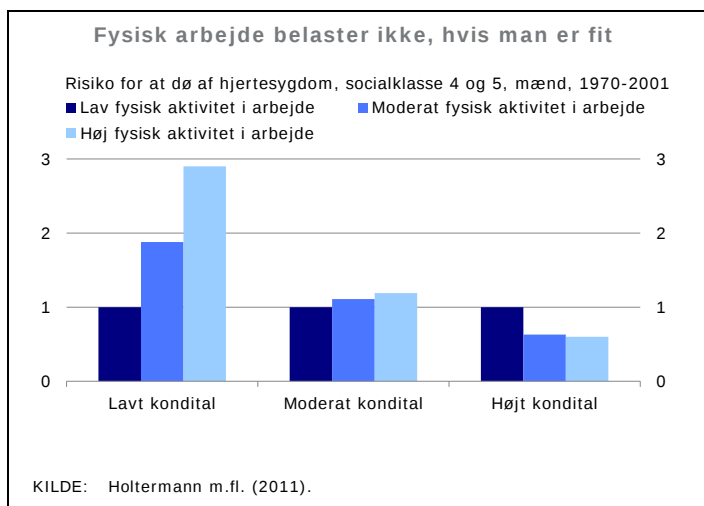
Eget ansvar for helbred og arbejdskapacitet

Fysisk form påvirker deltagelse på arbejdsmarkedet

Den fysiske kapacitet hos hver enkelt person har betydning for den enkeltes arbejdsindsats og også risikoen for at blive syg, og dermed ikke at kunne fortsætte med at arbejde.

I gennemsnit er risikoen for at dø af en hjertesygdom større, hvis der er høj fysisk aktivitet og konditallet er lavt. Hvis konditallet er højt, er billedet imidlertid det modsatte, og højere fysisk aktivitet er med til at nedbringe risikoen for at dø af en hjertesygdom, jf. figur 6.

Figur 6

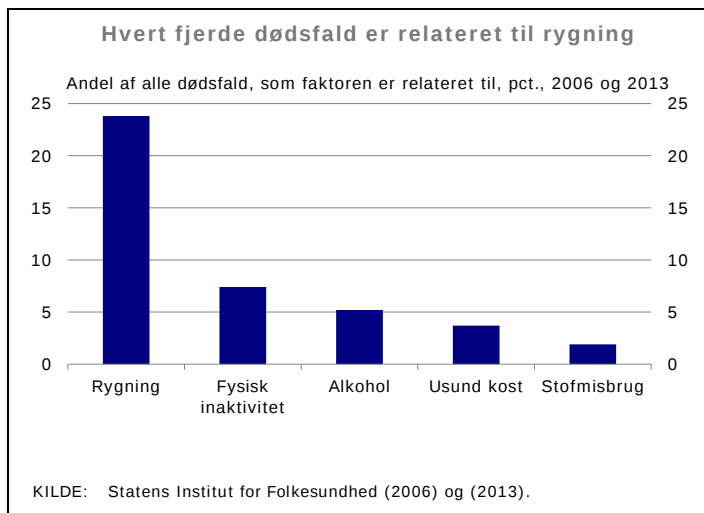


God fysisk form kan også holde smerter væk. Styrketræning tre gange om ugen i ti uger har ført til, at slagteriarbejdere med fysisk anstrengende ensidigt gentaget arbejde oplever færre kronisk smerter, mindre arbejdsbesvær og bedre fysisk kapacitet.

Livsstil har enorm betydning for helbredet

Kost, rygning, alkohol og motion har stor betydning for helbredet, gode leveår og dødelighed. Rygning er mest skadeligt og er årsagen til hvert fjerde dødsfald. Fysisk inaktivitet, stort alkoholforbrug og usund kost indebærer også betydelige helbredsrisici, jf. figur 7.

Figur 7

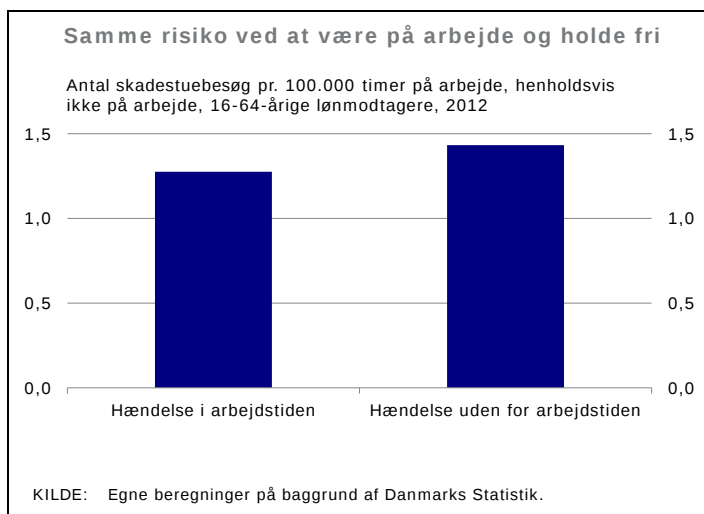


Både i fritiden og på arbejde sker der ulykker

Ligeså sikkert at gå på arbejde som at holde fri

Risikoen for at komme til skade er et livsvilkår. Risikoen er stor set den samme, uanset om man går arbejde eller holder fri. Antallet af skadestuebesøg udgør omkring 1,3 pr. 100.000 timer i gennemsnit blandt alle lønmodtagere både i arbejdstiden og i fritiden, jf. figur 8.

Figur 8

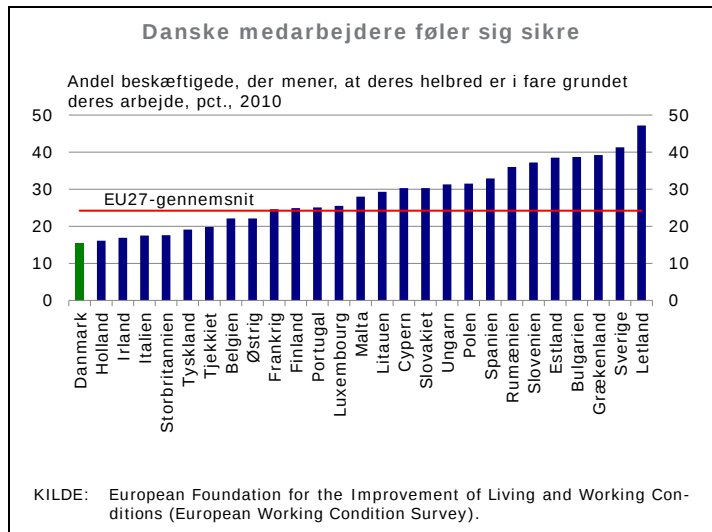


Ulykker uden for arbejdstiden står for knap tre fjerdedele af det samlede fravær relateret til ulykker. Arbejdsgiverne betaler omkostningerne ved fravær fra arbejde, uanset om ulykken er sket på arbejdspladsen eller i fritiden.

Danske medarbejdere føler sig trygge i arbejdet

Danmark er det land, hvor flest medarbejdere føler sig sikre, når de er på arbejde. Med 16 pct. af medarbejderne, der føler sig i fare på grund af deres arbejde, ligger Danmark i top på oplevelsen af sikkerhed. I eksempelvis Sverige er der tre gange så mange medarbejdere, der føler, at helbredet er i fare på grund af arbejdet, jf. figur 9.

Figur 9

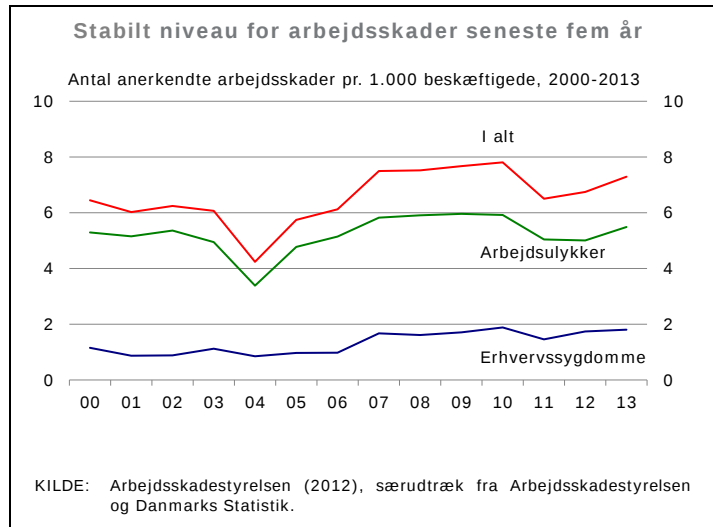


En gennemsnitlig arbejdsplads vil hver 15. år opleve, at en medarbejder kommer ud for en arbejdsskade. Der vil i gennemsnit gå 130 år imellem, at skaderne medfører tab af erhvervsevne.

Få alvorlige arbejdsskader

Knap otte ud af 1.000 beskæftigede får i løbet af et år anerkendt en arbejdsskade. Det niveau har ligget stabilt i flere år. Der er flere arbejdsulykker end erhvervssygdomme, jf. figur 10.

Figur 10

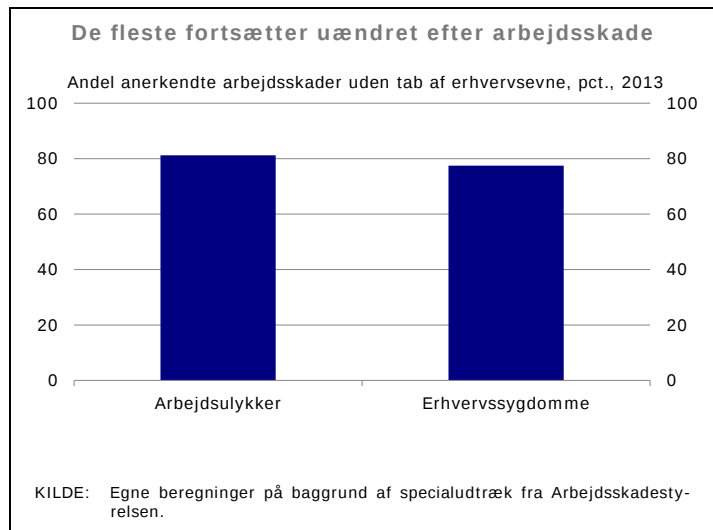


Langt de fleste med arbejdsskade kan fortsætte i job

Langt de fleste, der kommer ud for en skade på arbejdet, kan fortsætte i deres job som hidtil.

Otte ud af ti personer, der får en arbejdsskade, får således ikke erstatning som følge af erhvervsevnetab. Det er uanset, om der er tale om en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom, jf. figur 11.

Figur 11



Få kommer alvorligt til skade. Omkring 600 personer havde i 2013 en arbejdsskade, hvor tabet af erhvervsevne var større end 50 pct. Det svarer til en kvart promille af beskæftigelsen.

Arbejdsskader er en lille del af offentlig forsørgelse

En ganske lille del af den helbredsbedingede offentlige forsørgelse knytter sig direkte til anerkendte arbejdsskader. Personer, der har en anerkendt arbejdsskade, og som kommer på førtidspension i løbet af fem år efter skaden, udgør omkring en pct. af alle nye førtidspensionister. Andelen i sygedagpenge er nogenlunde lige så stor.

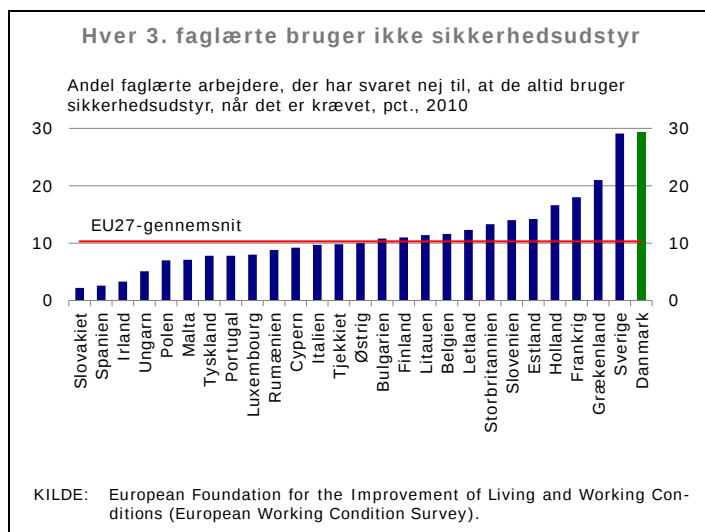
Lønmodtagere har også ansvar for færre arbejdsulykker

Hovedparten af medarbejderne følger sikkerhedsanvisninger og arbejdsmiljøpolitikken på arbejdspladsen.

Tre ud af ti faglærte bruger ikke altid sikkerhedsudstyr

Hver femte ansatte bruger imidlertid ikke altid påkrævet sikkerhedsudstyr. Blandt faglærte er det tre ud af ti, der løber en unødigt risiko. Den andel er den højeste i Europa, jf. figur 12.

Figur 12



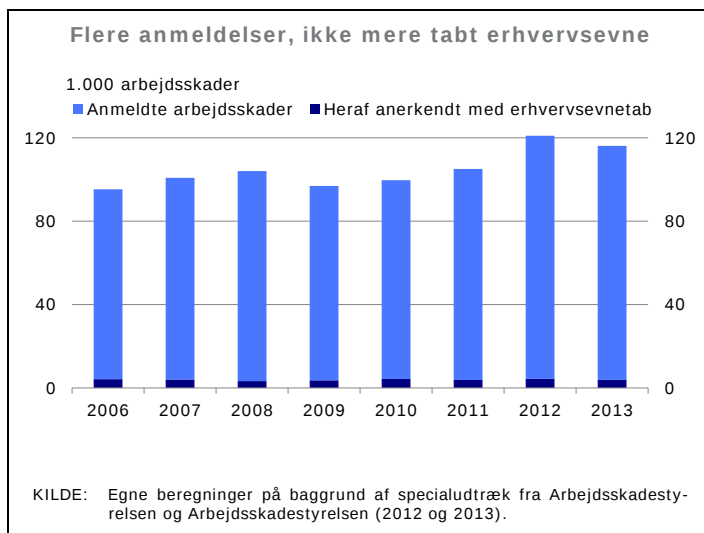
Flere anmeldte arbejdsskader – ikke flere anerkendelser

Omfanget af anmeldte arbejdsskader stiger. I 2012 blev der anmeldt godt 120.000 arbejdsskader. Det er 25.000 flere end i 2006.

I 3½ pct. af anmeldelserne er der erhvervsevnetab

Ud af de 120.000 anmeldelser i 2012 er der 4.400 sager eller 3½ pct., som myndighederne anerkender med erstatning for tab af erhvervsevne. Det niveau har ikke ændret sig trods det stigende antal anmeldelser, jf. figur 13.

Figur 13



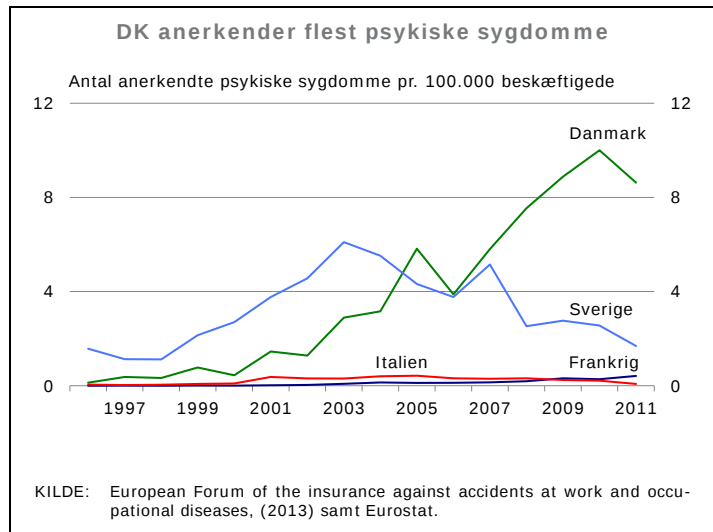
DK anerkender psykisk lidelse som arbejdsrelateret

Anmeldelser af psykiske sygdomme er tredoblet på ti år. I flere lande i Europa kan psykiske lidelser ikke blive anerkendt som arbejdsrelaterede. Det gælder i Tyskland, Belgien, Spanien, Finland, Holland og Schweiz.

I Frankrig, Italien og Sverige kan psykiske lidelser ligesom i Danmark derimod godt blive anerkendt som arbejdsrelaterede. Omfanget er markant lavere i disse tre lande sammenlignet med i Danmark. I Sverige er anerkendelserne af de psykiske lidelser faldet de seneste ti år,

mens de er steget i Danmark, jf. figur 14.

Figur 14



Flere årsager til, at omfanget af anmeldelser er stort

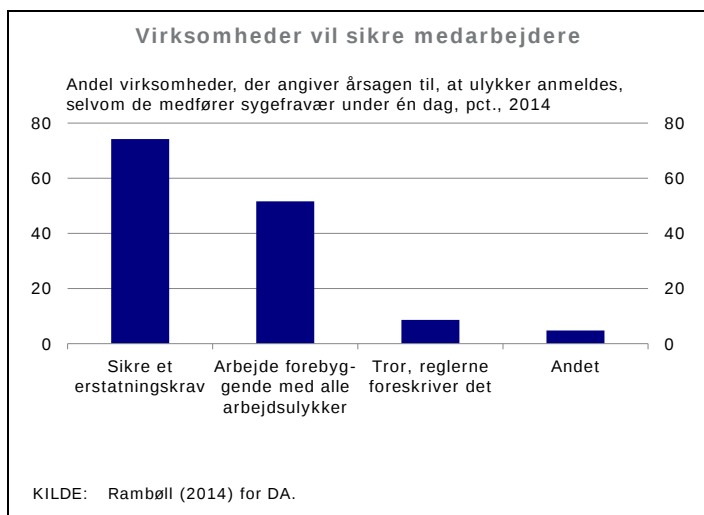
Et stort omfang anmeldelser er ikke udtryk for dårligt arbejdsmiljø. Det er lettere at anmelde en arbejdsskade nu end tidligere. Desuden blev afgrænsningen af en arbejdsskade lempet i Arbejdsskadereformen i 2004 med det formål at øge omfanget af anerkendte sager. Kampanjer påvirker også omfanget af anmeldelser.

At anmelde en arbejdsulykke er en del af mange virksomheders personalepolitik for at sikre de medarbejdere, der har været ude for en ulykke, og for at forebygge, at det sker igen.

Også ulykker, som ikke fører til fravær, bliver anmeldt

Adspurgt svarer mere end syv ud af ti virksomheder, at de anmelder en ulykke uanset fravær for at sikre, at et eventuelt erstatningskrav ikke går tabt. Ifølge reglerne skal virksomhederne kun anmelde arbejdsulykker med mere end én dags fravær. Mere end halvdelen af virksomhederne svarer, at de anmelder ulykker uanset fraværets varighed for at kunne arbejde forebyggende med arbejdsulykker, jf. figur 15.

Figur 15



Anmeldelse af arbejdsskade øger exit fra arbejdsmarkedet

Negativ bi-effekt ved anmeldte arbejdsskader

Selv om anmeldelserne har det formål at sikre medarbejderne, kan de have en utilsigtet negativ effekt. For den enkelte bliver arbejdsmarkedstilknytningen typisk ringere i perioden efter anmeldelsen. For samfundet er det også u hensigtsmæssigt, fordi det øger udgifterne til offentlig forsørgelse, mindsker arbejdsstyrken og forringer mulighederne for vækst.

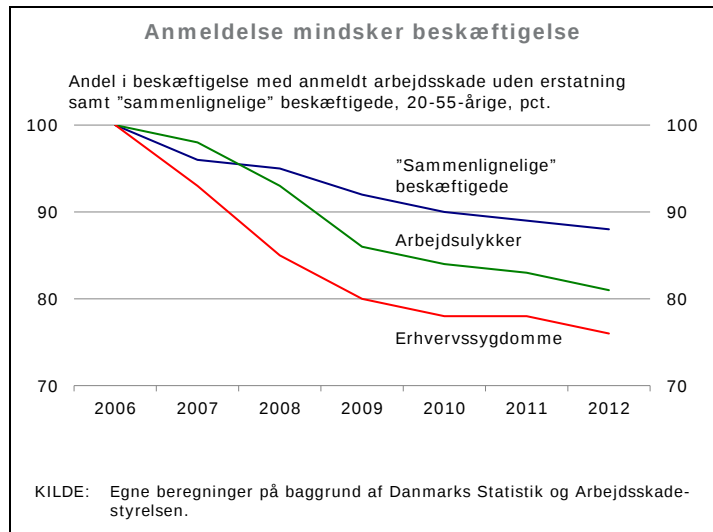
Skadessag uden erstatning fører til exit

Når myndighederne ikke anerkender en arbejdsskadesag med erstatning, er der en klar tendens til, at arbejdsmarkedstilknytningen bliver ringere, i årene efter at man har anmeldt arbejdsskaden. De negative effekter af anmeldelser er også påvist i forskningsundersøgelser.

Effekten er størst for personer, der har haft en sag om en erhvervssygdom, hvor det ikke er virksomheder, men læger, som er skadesanmeldere. Fem år efter anmeldelsen er beskæftigelsen 14 pct. lavere end blandt sammenlignelige beskæftigede, der ikke har anmeldt erhvervssygdom. Samme tendens er der for personer, der har anmeldt en arbejdsulykke, blot i mindre omfang, jf.

figur 16.

Figur 16



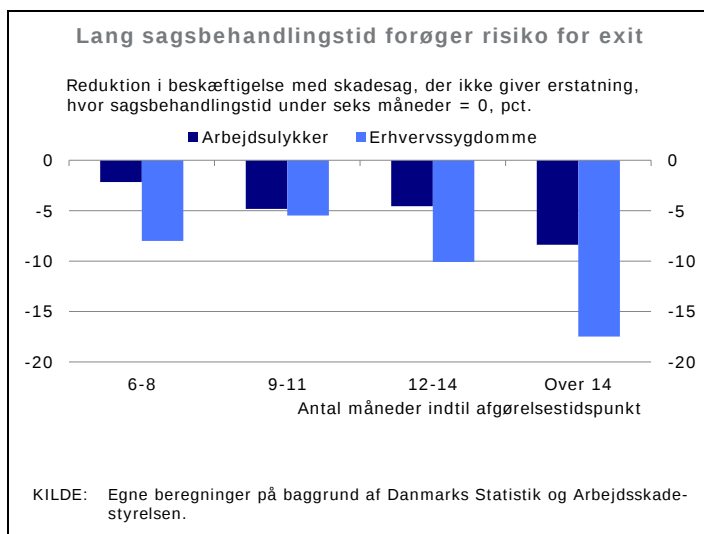
Tabt beskæftigelse på knap 3.000 personer pr. årgang

Den faldende arbejdsmarkedstilknytning svarer til et beskæftigelsestab på omkring 2.800 personer alene for en enkelt skadesårgang fem år efter anmeldelsen. Det kan medføre et ringere helbred og lavere livskvalitet for den enkelte. For samfundet koster det ½ mia. kr. årligt i udgifter til offentlig forsørgelse og mistede skatteindtægter.

Lang sagsbehandlingstid øger exit fra beskæftigelse

Hvis afgørelsen i skadessager trækker ud, falder beskæftigelsen, selv om skaden ikke udløser en erstatning. Hvis det tager mere end 15 måneder at komme til en afgørelse, er andelen i beskæftigelse 17 pct. lavere sammenlignet med en sagsbehandlingstid på mindre end ½ år, jf. figur 17.

Figur 17



Det er selve anmeldelsen, de mange sager og lang sagsbehandlingstid, der medvirker til, at det går dårligere. Det kan være vanskeligt at blive rask, når man skal bruge tid og energi på at bevise, at man er syg.

Udvikling i indkomst for arbejdsskadede følger beskæftigedes

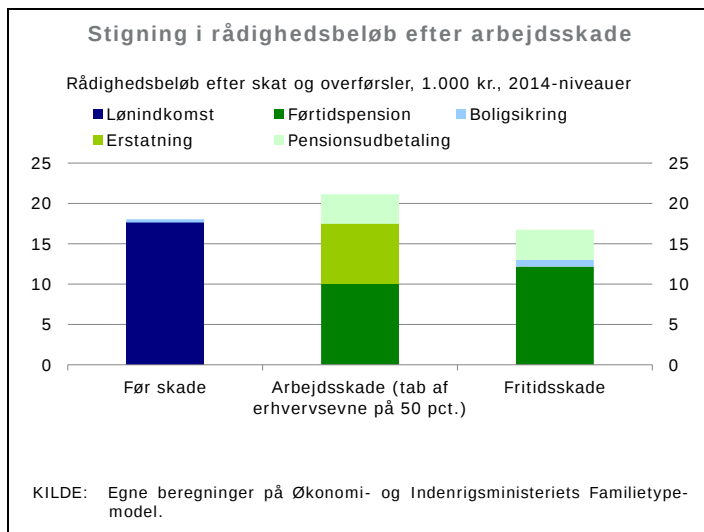
Flere indkomst-kilder ved varigt erhvervsevnetab

Hvis arbejdsevnen bliver nedsat væsentligt og varigt ved en arbejdsskade, kan der være mulighed for at få førtidspension. I de tilfælde får personen typisk indkomst både fra det offentlige og fra arbejdsskadeforsikringen. Den arbejdsskadede får samlet set en indkomst, der kan være højere end tidligere indkomst.

Stigning i rådighedsbeløb på 3.000 kr. pr. måned

For en person med en årlig lønindkomst på 325.000 kr., som får reduceret erhvervsevnen 50 pct., vil førtidspension kombineret med erstatning for en arbejdsskade give en disponibel indkomst på 21.300 kr. om måneden. Det er 3.000 kr. mere, end da vedkommende var i beskæftigelse. Samtidig er kompensationen højere, end hvis den samme skade var sket i fritiden, jf. figur 18.

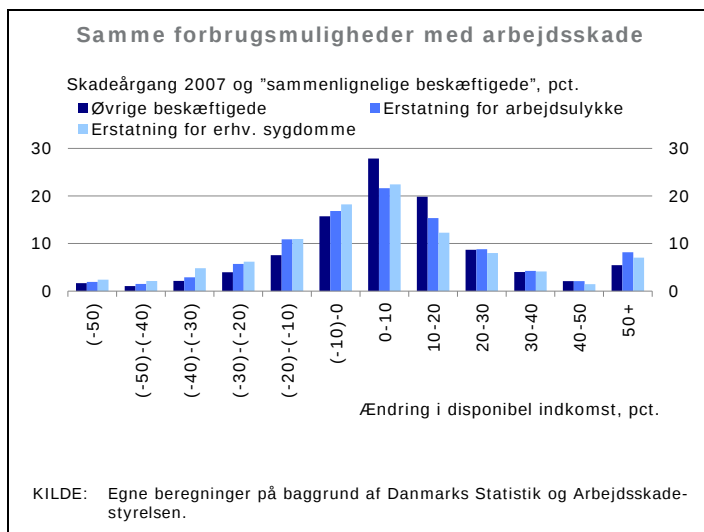
Figur 18



Mere end halvdelen har mindst samme indkomst efter skade

Mere end halvdelen af personer med erstatning for en arbejdsskade har den samme eller en større disponibel indkomst sammenlignet med før skaden. Desuden udvikler indkomsten sig generelt på samme måde som indkomsten for øvrige beskæftigede, der ikke er blevet ramt af en arbejdsskade. Det gælder både for personer med en arbejdsulykke og en erhvervssygdom, jf. figur 19.

Figur 19



Engangsudbetalinger indgår ikke i beregningerne. Da en stor del af erstatningerne for arbejdsskader bliver udbetalt som engangsbeløb, vil beregningerne undervurdere indkomststigningen for personer med en anerkendt arbejdsskade.

Gode muligheder for at finde et job, der passer

Der er gode muligheder for at finde et job, der matcher den enkeltes arbejdskapacitet med arbejdsopgaverne. En arbejdsskade behøver ikke føre til, at man mister kontakten til arbejdsmarkedet.

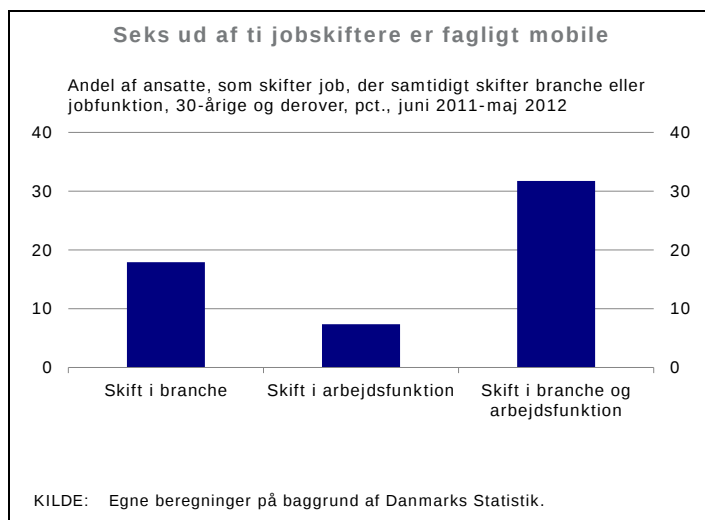
Hver fjerde er nyansat i Danmark

I Danmark er der årligt op mod 800.000 jobåbninger. Den danske jobmobilitet tilhører den internationale topklasse. 27 pct. af alle beskæftigede er nyansatte mod 17 pct. i EU i gennemsnit.

Den faglige mobilitet er også høj

Omkring 30 pct. af lønmodtagere, som skifter job, skifter både branche og arbejdsfunktion. Inklusive lønmodtagere, der enten skifter branche eller arbejdsfunktion, er 60 pct. af jobskifterne "fagligt mobile", jf. figur 20.

Figur 20



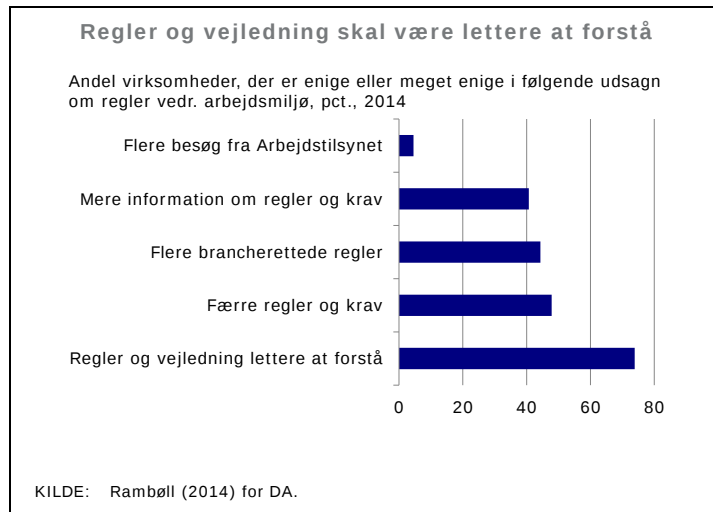
Virksomheder bruger mange ressourcer på godt arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø handler om, at det er sundt og sikkert at gå på arbejde. Arbejdsmiljøloven sætter formelt rammen for det. Derudover er der 100 bekendtgørelser og 150 vejledninger, som virksomhederne skal forholde sig til.

Virksomhederne vil have regler, som er lettere at forstå

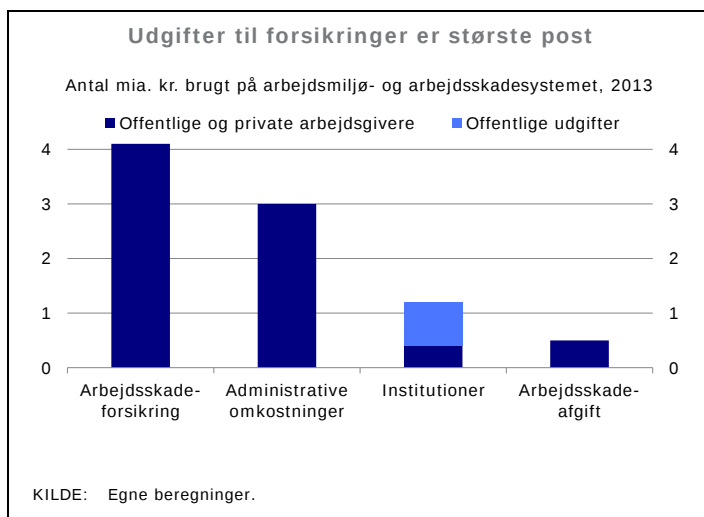
Adspurgt svarer knap hver anden virksomhed, at de gerne vil have færre regler og krav på arbejdsmiljøområdet. Men virksomhederne ønsker i højere grad, at de eksisterende regler og vejledninger bliver lettere at forstå, jf. figur 21.

Figur 21



Det koster årligt knap ni mia. kr. at regulere og håndhæve arbejdsmiljø- og arbejdsskadelovgivningen. Virksomhederne betaler hovedparten – otte mia. kr. – af disse udgifter, jf. figur 22.

Figur 22



Her indgår ikke de udgifter, virksomhederne har til at indrette arbejdspladserne, så de er sundheds- og sikkerhedsmæssigt forsvarlige.

Administrative omkostninger på tre mia. kr.

En stor post er virksomhedernes omkostninger forbundet med at efterleve reglerne på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet. De administrative omkostninger er tre mia. kr. om året.

Arbejdsskadeafgift er skat på at have medarbejdere

Arbejdsskadeafgiften koster virksomhederne ½ mia. kr. årligt og vil stige i de kommende år. Det er en skat på medarbejdere, som gør det dyrere at drive virksomhed i Danmark. Den regulerer ikke den enkelte virksomheds adfærd i forhold til at sikre medarbejderne mod ulykker og sygdomme.

Arbejdstilsynet besøger flest virksomheder med sikre og sunde arbejdsforhold

Udgifterne til Arbejdstilsynet er den største post i udgifterne til offentlige instanser. Arbejdstilsynets primære opgave er at føre kontrol med, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Arbejdstilsynet kontrollerede 33.000 arbejdspladser sidste

år. Det svarer til, at hver femte arbejdsplads med mere end én ansat fik besøg. Nogle arbejdssteder får mere end et kontrolbesøg i løbet af et år. I alt var Arbejdstilsynet på 45.000 besøg sidste år.

Arbejdstilsyn skal have fokus på udsatte medarbejdere

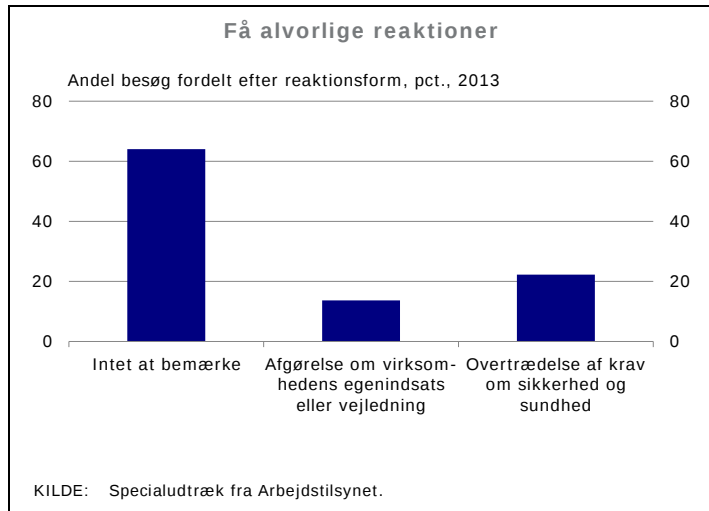
Siden 2011 har Arbejdstilsynets kontrol i højere grad været rettet mod virksomheder, hvor risikoen for, at det ikke er sikkert og sundt at gå på arbejde, er størst.

De faktiske tal viser, at Arbejdstilsynets kontrolbesøg ikke er målrettet virksomheder, der overtræder krav om sikkerhed og sundhed.

Tilsyn ikke målrettet virksomheder med problemer

I to ud af ti kontrolbesøg kan Arbejdstilsynet konstatere problemer med arbejdsmiljøet. De øvrige besøg giver enten ingen anledning til bemærkninger eller kun bemærkninger til virksomhedernes indsats med f.eks. arbejdspladsvurdering eller vejledninger til virksomheden, jf. figur 23.

Figur 23



Arbejdstilsynet i Sverige er mindre og mere målrettet

Arbejdstilsynet i Danmark er tre gange så stort som det svenske arbejdstilsyn målt på antal tilsynsførende pr. beskæftiget. Det svenske tilsyn kontrollerer færre arbejdssteder, men konstaterer samtidig flere overtrædel-

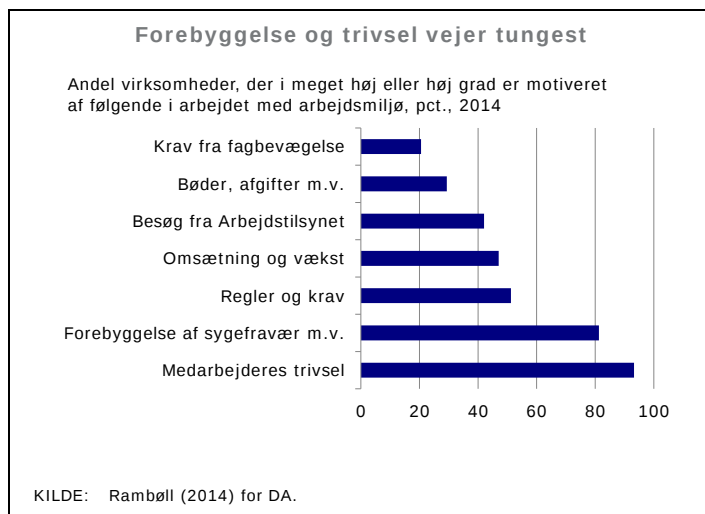
ser. Det tyder på, at svenskerne er bedre til at udvælge virksomheder med størst risiko for dårligt arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet kan være med til at forebygge arbejds-skader, fordi nogle virksomheder vil opleve "truslen" om besøg fra Arbejdstilsynet som motiverende i forhold til at overholde lovgivningen.

Den største motivation er forebyggelse og trivsel

Hovedparten af virksomhederne angiver imidlertid, at de er motiveret af medarbejdernes trivsel og engagement samt forebyggelse af sygefravær. Fire ud af ti adspurgte virksomheder svarer, at besøg fra Arbejdstilsynet motiverer dem til at arbejde med arbejdsmiljø, jf. figur 24.

Figur 24



1. Arbejde, sundhed og livsstil



1.1	Sammenfatning	31
1.2	Bedre helbred – alligevel flere offentligt forsørgede	32
1.3	Negative helbredskonsekvenser af at stå uden arbejde	55

1.1 Sammenfatning

Dansk helbred i fremgang ...

Danskernes helbred og livsstil er i fremgang. Danskerne lever længere, de vurderer selv, at helbredet er bedre, og danskernes livsstil er også blevet mere sund. Færre ryger, alkoholforbruget falder, og flere motionerer. Overvægt er dog et voksende problem, ligesom det er i stort set alle andre vestlige lande.

... men flere på helbreds-betinget forsørgelse

Til trods for at danskernes helbred bliver bedre, er antallet af forsørgede på grund af dårligt helbred steget. Siden 1985 er der kommet 100.000 flere i helbreds-betinget forsørgelse, når der tages højde for aldersforskydninger i befolkningen.

De offentlige finanser forværret med 17 mia. kr. årligt

Sammenlignet med 1985 koster de flere helbreds-betinget offentligt forsørgede Danmark yderligere 17 mia. kr. hvert år.

Internationalt set klarer den danske befolkning sig kun middelmådigt på helbredet. I lande som Norge og Sverige lever befolkningen længere og har en sundere livsstil. Trods fremgangen i Danmark er der stadig et stykke vej til den internationale top i levetid.

Livsstil og arbejdskapacitet har stor betydning for deltagelse på arbejdsmarkedet. Den enkelte har således et stort ansvar for at kunne deltage på arbejdsmarkedet, og dermed opnå de positive økonomiske og helbredsmæssige effekter af at være en del af arbejdslivet.

Positive helbreds-effekter af at være i job

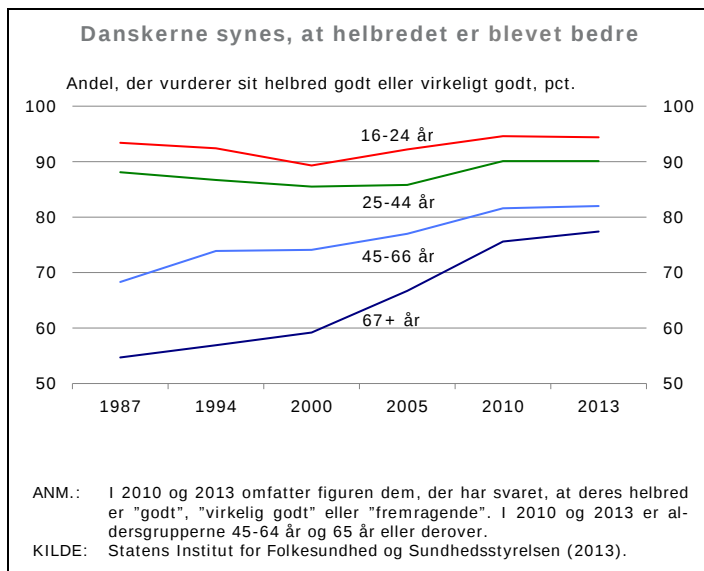
Beskæftigede har typisk bedre helbred end personer uden job. Flere forskningsundersøgelser viser, at det er forbundet med en mærkbar helbredsgevinst at være i job. Eksempelvis stiger besøg hos psykiater og psykolog efter overgang til ledighed. For personer, der hænger fast i ydelsessystemet i flere år, bliver antallet af lægebesøg mere end fordoblet.

1.2 Bedre helbred – alligevel flere offentligt forsørgede

Ældre vurderer helbredet mere positivt

Danskerne vurderer deres helbred til at være bedre og bedre. De seneste 25 år er særligt over 45-åriges vurdering af eget helbred blevet mere positiv. 55 pct. blandt personer over 66 år vurderede i 1987, at de havde et godt eller virkeligt godt helbred. I 2013 vurderede 77 pct. af 65-årige og derover, at de havde et godt, vældig godt eller fremragende helbred, jf. figur 1.1.

Figur 1.1



En høj og stabil andel af 16-44-årige vurderer helbredet positivt.

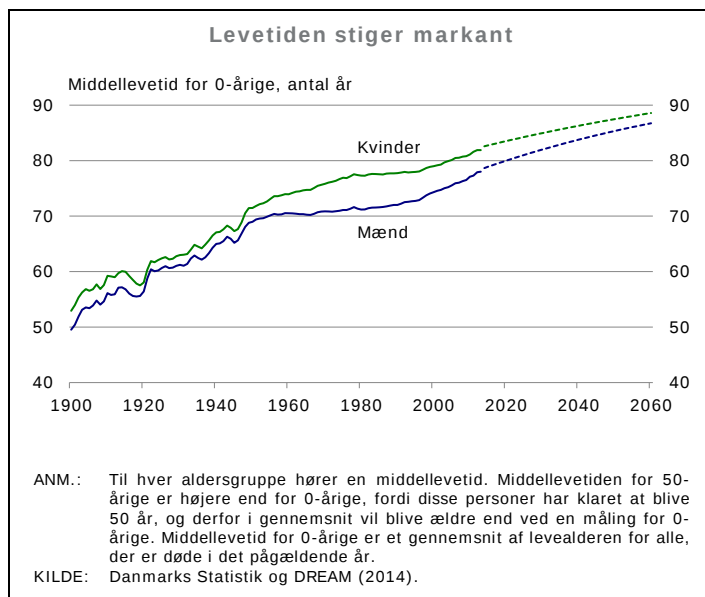
Udviklingen understøtter tilbage-trækningsreformen

Den mere positive vurdering af helbredet i de ældre aldersgrupper understreger væsentligheden af de senere års reformer af pension og tilbagetrækning. Når ca. 80 pct. af befolkningen over 45 år vurderer helbredet positivt, er der også et stort potentiale til fortsat at være aktiv på arbejdsmarkedet.

Danskernes middellevetid er de seneste godt 100 år ste-

get med næsten 30 år. Mens en dansker ved starten af forrige århundrede kunne forvente at blive ca. 50 år, så blev de danskere, der døde i 2013, i gennemsnit ca. 80 år, jf. figur 1.2.

Figur 1.2



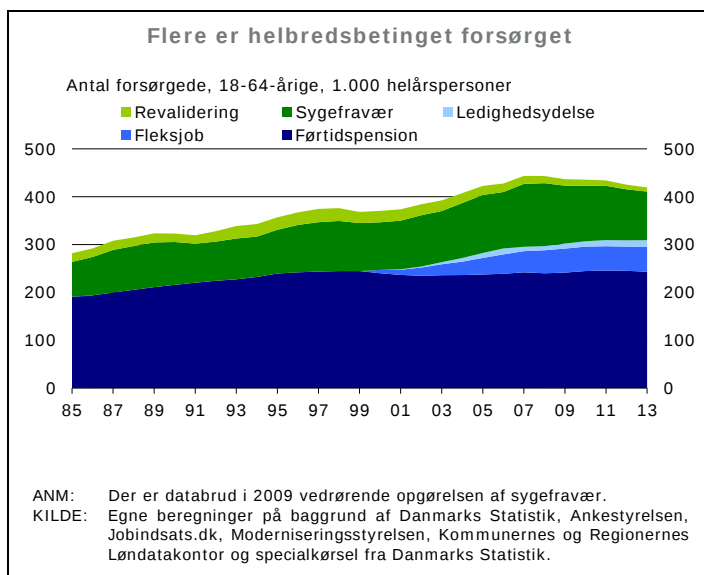
Middellevetiden vil stige yderligere

Middellevetiden for mænd vil stige til næsten 87 år og for kvinder til ca. 88,5 år frem mod 2060. Det er i løbet af 45 år en stigning på næsten ni år for mænd og næsten syv år for kvinder, jf. DREAM (2014).

Bedre helbred, men flere offentligt forsørget

Siden 1985 er kvinders middellevetid vokset med mere end fire år og mænds med mere end seks år. I samme periode er antallet af personer, der er helbredsbeholdt forsørget, vokset med 137.000 personer, jf. figur 1.3.

Figur 1.3



100.000 flere i helbredsbetiget forsørgelse siden '85

Udviklingen i antallet af personer i helbredsbetiget forsørgelse kan være påvirket af befolkningens sammensætning på aldersgrupper. Tager man højde for den ændrede alderssammensætning af befolkningen, svarer stigningen siden 1985 til ca. 100.000 personer.

Siden 2007 er der sket et fald i antallet af helbredsbetiget offentligt forsørgede på 24.000 personer. Korrigeret for ændringer i demografien er faldet 18.000 personer, jf. boks 1.1.

Boks 1.1

Demografiske forskydninger

For førtidspension, fleksjob, ledighedsydelse, sygefravær og revalidering er beregnet andelen af fuldtidspersoner i ordningerne i forhold til befolkningsantallet for aldersgrupperne 18-29-årige, 30-49-årige og 50-64-årige i 2013. For årene 1985 til 2012 beregnes fuldtidspersoner på de nævnte ydelser på baggrund af befolkningens alderssammensætning, og givet at forsørgelsesandelen var den samme som i 2013. Forskellen mellem de faktiske tal og de beregnede tal i det enkelte år viser, hvad demografien betyder for opgørelsen i figur 1.3.

Udviklingen er et paradoks

Det er et paradoks, at flere modtager offentlige ydelser på grund af dårligt helbred, men samtidig bliver levetiden længere og helbreds kvaliteten bedre.

De flere offentligt forsørgede tynger Danmark

Den stigning i antallet af helbreds betinget offentligt forsørgede, der har været siden 1985, forringer hvert år de offentlige finanser med 17 mia. kr., jf. DREAM (2011).

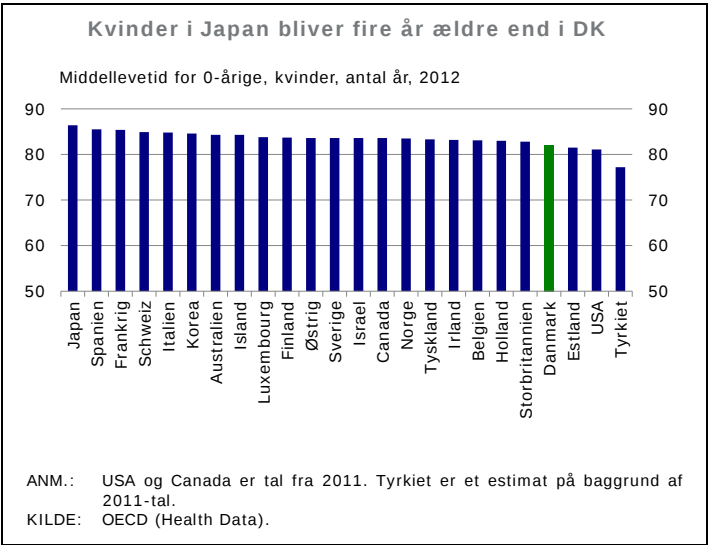
Udviklingen har bidraget til, at Danmark de sidste 15 år har haft en af de laveste økonomiske vækstrater i den vestlige verden, jf. DA (2014).

Danskernes levetid halter efter andre lande

Særligt danske kvinder halter efter andre lande

I forhold til andre lande bliver danskere ikke så gamle. Specielt danske kvinder halter efter kvinders middellevetid i andre lande. I Japan bliver kvinder i gennemsnit godt fire år ældre end danske kvinder. Kun kvinder i Estland, USA og Tyrkiet lever kortere tid end danske kvinder, jf. figur 1.4.

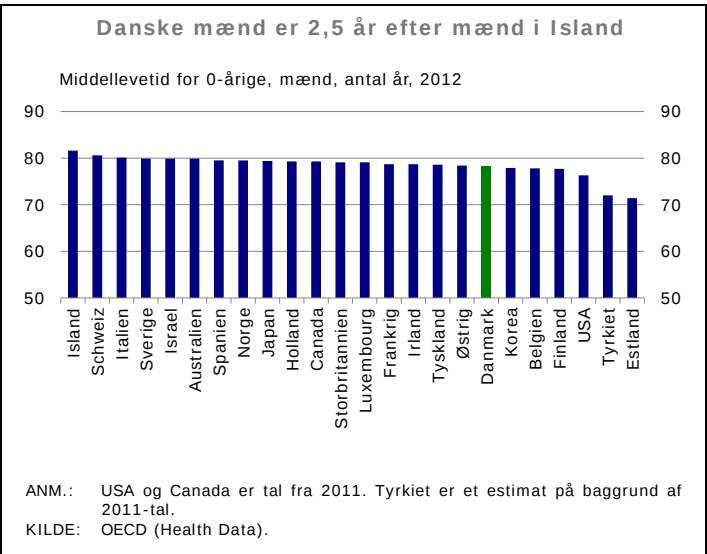
Figur 1.4



Danske mænds internationale placering er bedre end kvindernes, men stadig i den lave ende. Islandske mænd

bliver 3½ år ældre i gennemsnit end danske mænd og er dermed dem, der bliver ældst i OECD, jf. figur 1.5.

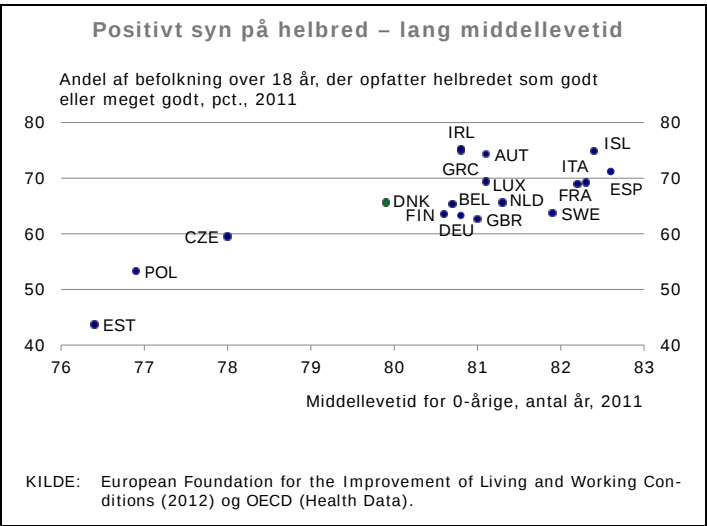
Figur 1.5



Selvvrurderet helbred en god indikator

Der er sammenhæng mellem vurderingen af eget helbred og middellevetid. Befolkninger, der har en relativt lav middellevetid, vurderer også deres helbred mindre positivt end befolkninger med længere middellevetid, jf. figur 1.6.

Figur 1.6



Befolkningens egen vurdering af helbredet er således en forholdsvis god indikator på helbredstilstanden, ligesom en høj middellevetid indikerer et positivt syn på helbredet.

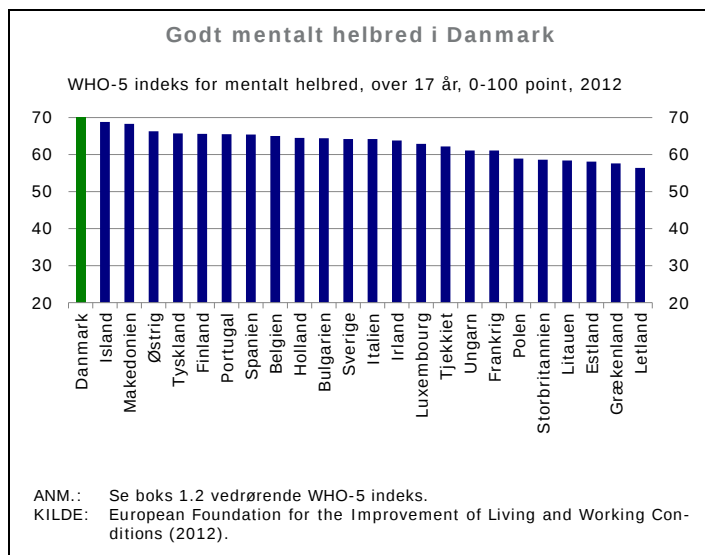
Mental sundhed er i top i Danmark

Hver femte lider af mental sygdom i OECD-landene

I gennemsnit har 15 pct. af indbyggerne i den arbejdsdygtige alder i vestlige lande en moderat mental sygdom og fem pct. en alvorlig mental sygdom, jf. OECD (2012).

Danskerne har det bedste mentale helbred i Europa. På en skala fra nul til hundrede får danskernes mentale helbred godt 70 point. Næsthøjest er Island med ca. 68 point. I bunden ligger Letland med en score på ca. 56 point, jf. figur 1.7.

Figur 1.7



WHO-5-indekset, der er udviklet på Hillerød Hospital, baserer sig på fem spørgsmål om personens mentale helbred, jf. boks 1.2.

Boks 1.2

WHO-5 indekset

WHO-5 indekset baserer sig på fem spørgsmål om svarpersonernes mentale sundhed inden for de sidste to uger.

De fem spørgsmål er: 1) Jeg har været glad og i godt humør, 2) Jeg har følt mig rolig og afslappet, 3) Jeg har følt mig aktiv og energisk, 4) Jeg er vågnet frisk og udhvilet, 5) Min dagligdag har været fyldt med ting, der interesserer mig.

Det er muligt at svare "Hele tiden" (fem point), "Det meste af tiden" (fire point), "Lidt mere end halvdelen af tiden" (tre point), "Lidt mindre end halvdelen af tiden" (to point), "Lidt af tiden" (et point), "På intet tidspunkt" (nul point).

For at få den samlede score ganges pointsummen med fire. Er tallet 50 eller mindre, er personen i en risikozone for stress eller depression, jf. Psykiatrisk Sygehus, Frederiksborg (1999).

Danskere over 50 år har bedst mentalt helbred

Den mentale sundhed i Danmark stiger med alderen. 65-årige og derover har den bedste mentale sundhed med en score på 75,2.

Danskere over 50 år har den bedste mentale sundhed i Europa. For 16-24-årige og 25-34-årige er den mentale sundhed bedre i Makedonien og Bulgarien, jf. tabel 1.1.

Tabel 1.1

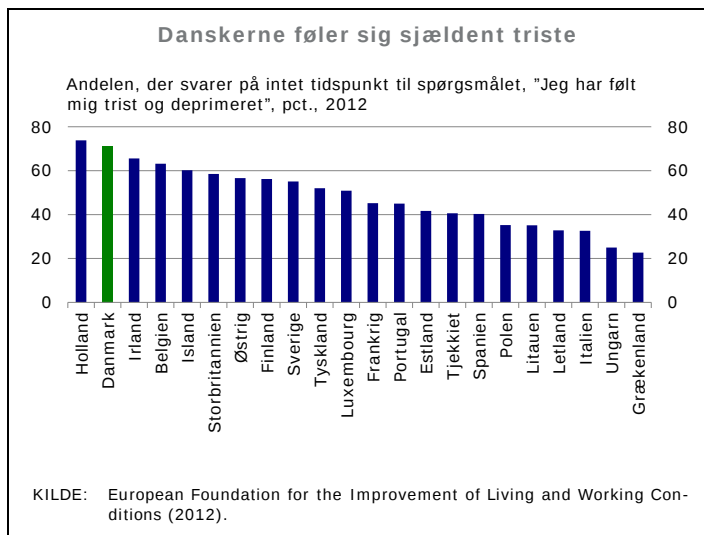
Bedre mental sundhed med alderen		
2011	Point i WHO-5 indeks, 0-100	
Alder	Danmark	Højeste score
16-24-årige	66,2	82,6 – Makedonien
25-34-årige	67,5	74,4 – Bulgarien
35-49-årige	67,5	69,8 – Island
50-64-årige	71,3	Danmark
65+-årige	75,2	Danmark

ANM.: Se boks 1.2.
KILDE: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012).

**Knap tre ud af fire
føler sig ikke triste
eller deprimerede**

Danskerne føler sig sjældent triste og deprimerede. Over 70 pct. af danskerne svarer, at de aldrig føler sig triste og deprimerede. Kun hollænderne er mindre triste. Det tilsvarende tal for svenskere er 55 pct., jf. figur 1.8.

Figur 1.8



**Mentalt helbred er
en dynamisk stør-
relse**

Det mentale helbred forandrer sig hastigt, og ændringerne er mere omfattende end for mange fysiske sygdomme, jf. OECD (2012). Blandt personer, der i 2004 havde en alvorlig mental sygdom, havde 28 pct. fortsat en alvorlig mental sygdom tre år efter. Omkring en tredjedel var gået fra alvorlig til moderat mental sygdom, mens 37 pct. ikke var mentalt syge længere, jf. tabel 1.2.

Tabel 1.2

Det mentale helbred er dynamisk				
50-64-årige, pct.		Status i 2007		
Status i 2004	Alvorlig sygdom	Moderat sygdom	Ingen sygdom	I alt
Alvorligt	28,3	34,2	37,5	100,0
Moderat	10,9	34,0	55,2	100,0
Ingen sygdom	2,6	10,6	86,8	100,0
I alt	5,3	15,7	79,0	100,0

ANM.: Data er fra OECD's survey "Health, Ageing and Retirement" (SHARE).
KILDE: OECD (2012).

Midlertidige problemer kræver midlertidige svar

De markante skift fra alvorlig sygdom til ingen sygdom indebærer, at mange typer mental sygdom ikke hensigtsmæssigt håndteres gennem varige erstatninger, f.eks. gennem arbejdsskadesystemet eller førtidspension, men gennem en målrettet og tidlig indsats, som behandler sygdommen, jf. Videbech (2004).

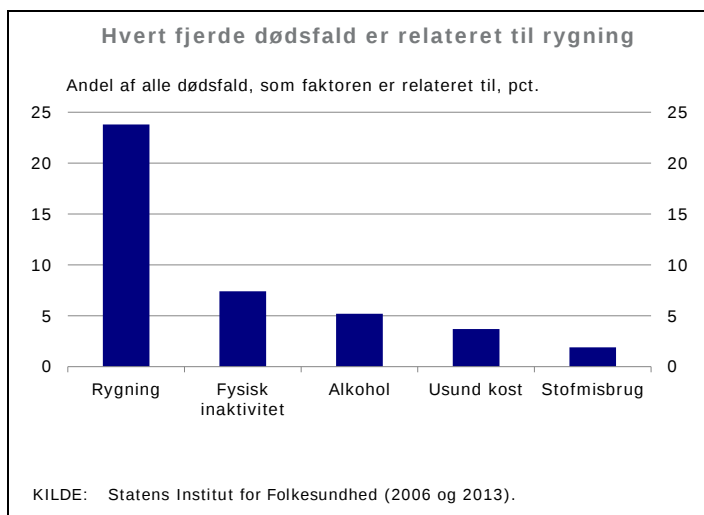
Langvarige sager om førtidspension og arbejdsskadeerstatning risikerer at reducere arbejdsevnen hos de berørte personer, jf. kapitel 3. Intentionen bag ændringerne af førtidspensionsordningen fra 1. januar 2013 er blandt andet at undgå at give varig forsørgelse som svar på midlertidige problemer.

Livsstil vigtig for at kunne deltage arbejdsmarkedet

Hvert fjerde dødsfald er relateret til rygning

Kost, rygning, alkohol, motion, eller KRAM-faktorerne, er ofte baggrunden for dårligt helbred og et stort antal dødsfald. Hvert fjerde dødsfald er relateret til rygning, jf. figur 1.9.

Figur 1.9



Storrygere dør 9 ½ år tidligere end ikke-rygere

Det er særligt risikofyldt at være storryger, og ryge mere end 14 cigaretter dagligt. Storrygere dør i gennemsnit 9,5 år tidligere end ikke-rygere, og derudover taber storrygere ti gode leveår. Storrygere får belastende problemer med helbredet 20 år før ikke-rygere, jf. Statens Institut for Folkesundhed (2006).

Fysisk inaktivitet, stort alkoholforbrug og usund kost indebærer også helbredsrisici. Syv pct. af alle dødsfald er relateret til fysisk inaktivitet, mens alkohol er skyld i fem pct. af alle dødsfald. Begge faktorer reducerer den gennemsnitlige levetid med ca. fem år.

Knap fire pct. af alle dødsfald skyldes, at danskerne spiser for lidt frugt og grønt og for meget fedt.

Egen adfærd er især forklaring på ulighed i sundhed

KRAM-faktorerne kan forklare næsten tre fjerdedele af den sociale ulighed i dødelighed, jf. Statens Institut for Folkesundhed (2013). Når gennemsnitsborgeren i Gentofte lever 4,2 år længere end gennemsnitsborgeren i Ishøj, er den enkeltes valg vedrørende rygning, alkohol, motion og kost i høj grad årsag til forskellen.

Det er næsten altid muligt at gøre en indsats

Det er sjældent for sent at gøre en indsats. Det vil ofte gøre en forskel, om man holder op med at ryge eller be-

gynder at motionere, også selv om man har røget i mange år og aldrig motioneret, jf. Statens Institut for Folkesundhed (2006).

Danmark nr. ti ud af 14 lande på KRAM-faktorer

Danskernes sundhed er internationalt set kun middelmådig. I et internationalt sundhedsindeks, som inddrager overvægt, alkohol og rygning, er Danmark nr. 10 ud af 14 lande. Særligt Sverige og Norge klarer sig bedre end Danmark, jf. tabel 1.3.

Tabel 1.3

Norge er det sundeste land				
Placeringspoint, 2010-2013	Overvægt	Alkohol	Rygning	I alt
1 Norge	2	3	4	9
2 Sverige	5	5	2	12
3 Israel	9	1	6	16
4 Italien	4	2	11	17
5 Island	13	4	1	18
6 Korea	1	8	12	21
7 Canada	12	6	5	23
8 USA	14	7	3	24
9 Holland	6	9	9	24
10 Schweiz	3	13	10	26
10 Danmark	7	11	8	26
12 Finland	10	10	7	27
13 Frankrig	8	14	14	36
13 Spanien	11	12	13	36

ANM.: De 14 lande er valgt, fordi de har OECD-data på alle tre områder. "Overvægt" er andelen med et "Body Mass Index" (BMI) over 30, "Alkohol" er det gennemsnitlige forbrug af alkohol, "rygning" er andelen af daglige rygere. I alt er beregnet som summen af det enkelte lands placeringer inden for hver kategori.

KILDE: OECD (Health Data).

I sundhedsindekset vejer overvægt, alkoholforbrug og rygning lige meget. Rygning er betydeligt mere sundhedsbelastende end overvægt og alkoholforbrug, hvilket kunne tale for at vægte rygning tungere i indekset. Det

vil dog ikke ændre væsentligt på placeringsrækkefølgen.

God fysisk kapacitet er af stor betydning

Den fysiske kapacitet har betydning for at kunne arbejde og risikoen for at blive syg.

Lavt kondital øger risiko for hjertesygdomme

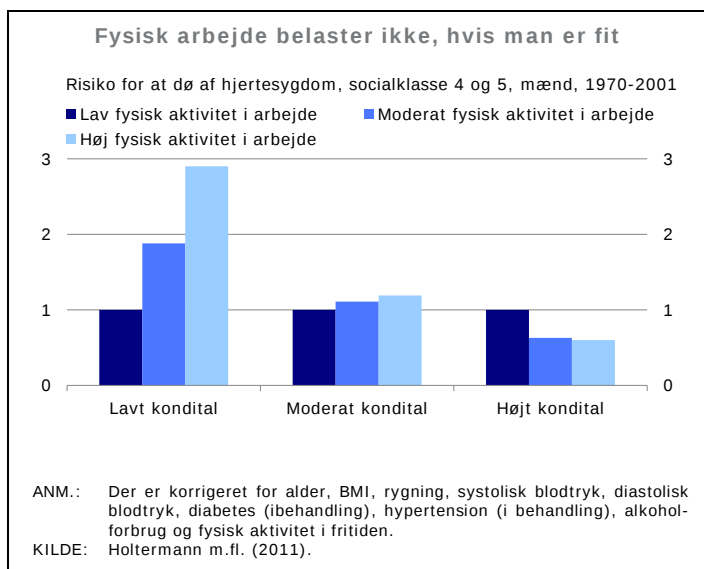
Personer, der har lavt kondital, har større risiko for at dø af en hjertesygdom end personer med højt kondital. Det gælder dog kun, hvis personerne har moderat eller høj fysisk aktivitet i arbejdet. Har man god fysisk form og højt kondital, så vender billedet, og risikoen for at dø af en hjertesygdom er lavest for dem med høj fysisk aktivitet i arbejdet.

En person med høj fysisk aktivitet i arbejdet, som har et lavt kondital, har tre gange så høj risiko for at dø af en hjertesygdom, som en person med lav fysisk aktivitet i arbejdet.

God form og fysisk arbejde reducerer risiko for hjertedød

Den sammenhæng er modsat for personer med et højt kondital. Her er risikoen for at dø af en hjertesygdom næsten dobbelt så stor for personer med lav fysisk aktivitet i arbejdet sammenlignet med personer med høj fysisk aktivitet, jf. figur 1.10.

Figur 1.10



Den enkeltes indsats for at være i god form har således stor betydning for at kunne deltage på arbejdsmarkedet. Det er ikke eventuel høj fysisk aktivitet i arbejdet, der er problemet. Det er den enkeltes fysiske kapacitet. Er den til stede, bidrager højt fysisk aktivitet i arbejdet til at reducere risikoen for en hjertesygdom.

Slagteriarbejdere, der træner, kan bedre klare jobbet

Det er ikke kun risikoen for hjertesygdom, der kan forbedres gennem træning. Styrketræning mindsker kroniske smerter og arbejdsbesvær hos slagteriarbejdere. Styrketræning tre gange om ugen i ti uger har ført til, at slagteriarbejdere med fysisk anstrengende ensidigt gentaget arbejde oplever færre kroniske smerter, mindre arbejdsbesvær og bedre fysisk kapacitet, jf. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2014a).

God fysisk form holder smerter væk

God fysisk form kan også holde smerter væk blandt plejepersonale. Risikoen for smerter i lænden blandt kvindeligt plejepersonale er dobbelt så høj for medarbejdere, der selv vurderer, at de har en begrænset fysisk form, sammenlignet med kolleger med god fysisk form, jf. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2013a).

Det er gennem egen indsats også muligt at forbedre den mentale sundhed og dermed muligheden for at have et aktivt arbejdsliv.

**Fysisk aktivitet
forbedrer den men-
tale sundhed**

Andelen, der har god mental sundhed, stiger med stigende fysisk aktivitetsniveau. Det er særlig udtalt for kvinder. Knap halvdelen af kvinder, der er stillesiddende i fritiden, har god mental sundhed. For kvinder, der udfører hård eller moderat fysisk aktivitet, er det 65 pct., der har god mental sundhed, jf. Sundhedsstyrelsen (2010).

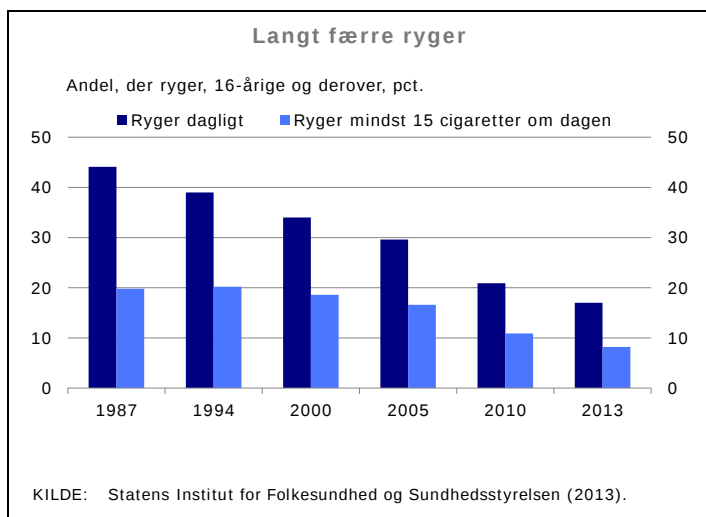
Færre ryger

**Antallet af rygere
falder markant**

Danskerne ryger væsentligt mindre nu end for 25 år siden, og faldet i antallet af rygere er særligt markant de senere år. Andelen af befolkningen, der er daglige rygere, er de sidste 25 år mere end halveret fra 44 pct. i 1987 til 17 pct. i 2013.

Andelen af rygere, der ryger mindst 15 cigaretter om dagen, faldt i en årrække stort set ikke, selv om antallet af daglige rygere faldt. De sidste ti år er der også sket et markant fald i andelen af storrygere. I 2000 var 19 pct. af befolkningen storrygere. Det tal er nu nede på otte pct., jf. figur 1.11.

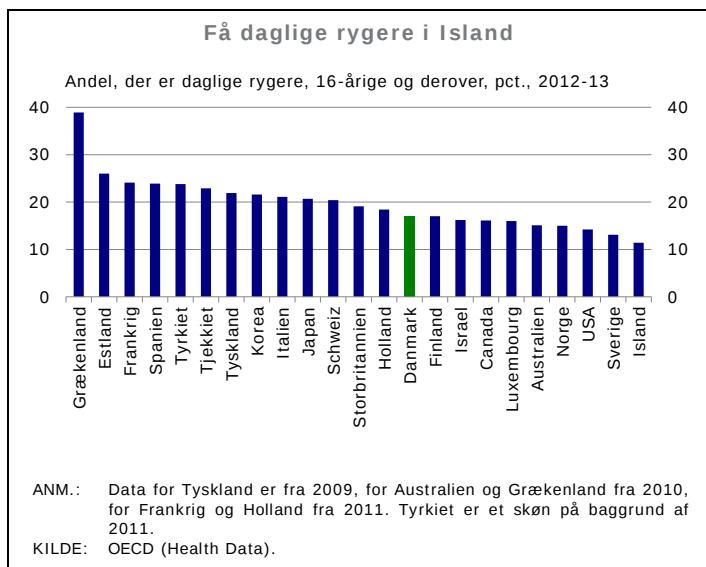
Figur 1.11



Middel andel rygere i DK

I forhold til andre lande ligger Danmark i midterfeltet, når det gælder rygning. 17 pct. af den danske befolkning over 15 år er daglige rygere. I Island er det godt 11 pct., mens Grækenland topper med 39 pct., jf. figur 1.12.

Figur 1.12

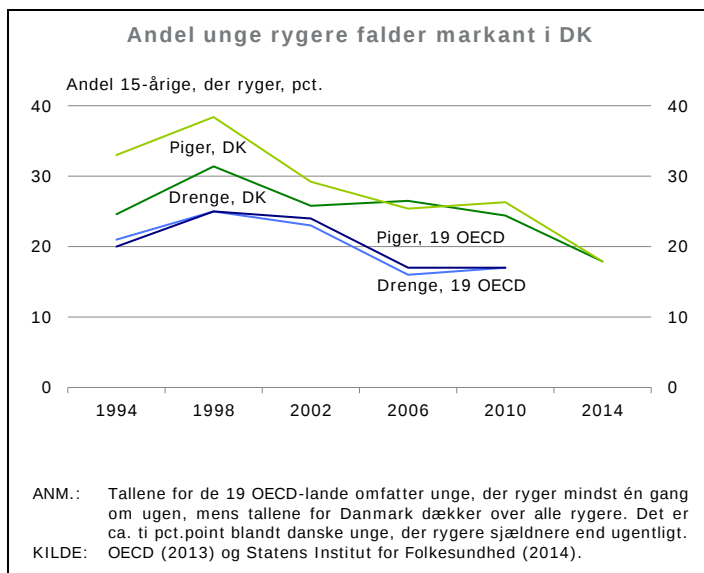


Der er i næsten alle OECD-lande sket et markant fald i antallet af rygere.

Relativt få unge rygere i Danmark

Unge, der ryger, fortsætter med at falde i Danmark. Andelen af 15-årige rygere er fra 2010 til 2014 faldet med ca. seks, henholdsvis otte pct.point for drenge og piger, jf. figur 1.13.

Figur 1.13



Tallene for Danmark omfatter både daglige rygere, dem, der ryger én eller flere gange pr. uge, og dem, der ryger af og til. Hele faldet fra 2010 til 2014 er sket blandt daglige rygere, så den andel nu er nede på fem pct. mod ti pct. i 2010 – altså en halvering på fire år.

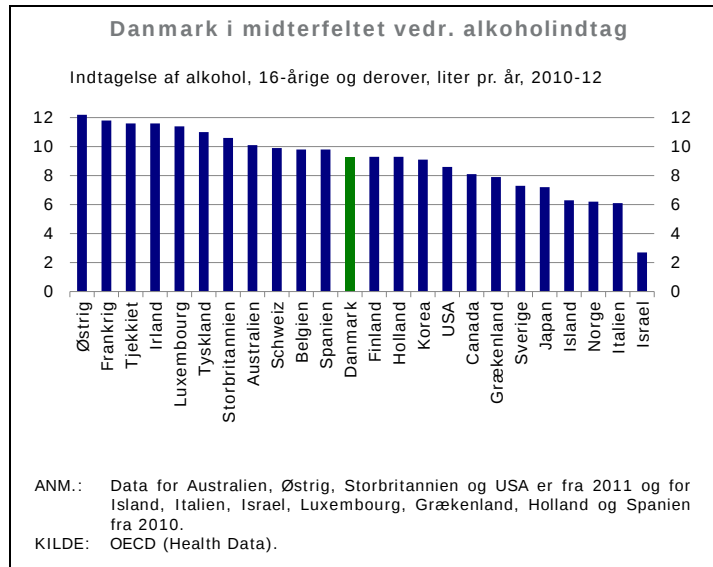
Alkoholforbruget er på vej ned

Danskere drikker fire liter alkohol mere end i 1960

Forbruget af alkohol har i mange år været stigende i Danmark. I 1960 drak hver dansker over 15 år i gennemsnit 5,5 liter ren alkohol pr. år. I 2000 var det tal steget til 13,1 liter. Det er en stigning på 140 pct. i løbet af 40 år.

Siden 2000 er forbruget faldet til 9,3 liter ren alkohol. Israelerne drikker mindst blandt de udvalgte lande, mens østrigerne drikker 4,5 gange så meget. Danmark ligger midt imellem yderpunkterne, jf. figur 1.14.

Figur 1.14

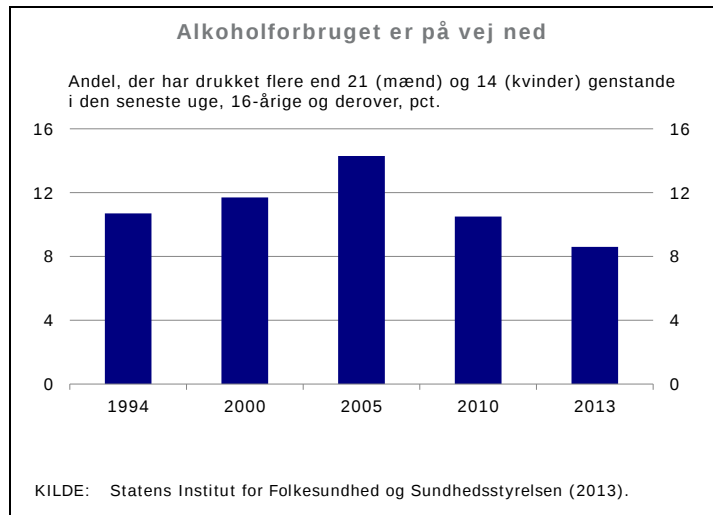


De danske målinger af, hvor mange der drikker mange genstande pr. uge, bekræfter, at forbruget af alkohol er på vej ned i Danmark.

Otte pct. drikker mere end anbefalet

I 2005 drak 14 pct. af danskerne over højrisikogrænsen, dvs. mere end 21 genstande pr. uge for mænd og 14 genstande for kvinder. I 2013 er det tal faldet til godt otte pct. og er nu det laveste i 20 år, jf. figur 1.15.

Figur 1.15

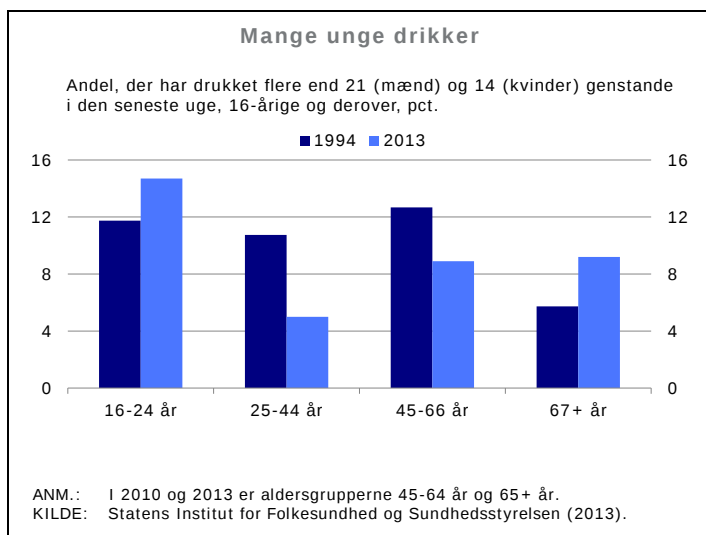


I 1994 var der relativt lille forskel på forskellige aldersgrupperes brug af alkohol. 67+-årige drak mindst, mens 45-66-årige drak mest. Seks pct. af 67+-årige overskred højrisikogrænsen for alkohol, mens det var godt 12 pct. blandt 45-66-årige.

Erhvervsaktive aldersgrupper drikker mindre

20 år senere er det billede ændret markant. Andelen af unge, der overskrider højrisikogrænsen, er steget fra 12 til 15 pct. Det er nu den aldersgruppe, hvor flest overskrider den anbefalede grænse. Også blandt 67+-årige er der nu flere, der overskrider højrisikogrænsen. Omvendt er den andel, der overskrider højrisikogrænsen, faldet for 25-44-årige og 45-66-årige. Der er særligt sket et markant fald for 25-44-årige, jf. figur 1.16.

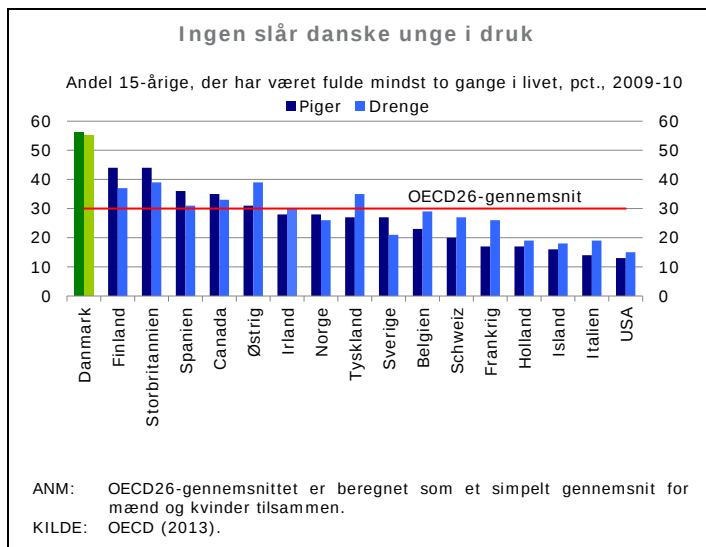
Figur 1.16



Danske unge drikker langt mere end i andre lande

Danske unge har det suverænt største alkoholforbrug i OECD. Ca. 55 pct. af alle danske 15-årige har været fulde mindst to gange i livet. Finland og Storbritannien er de lande, der kommer tættest på Danmark. Her er det ca. 40 pct., der har været fulde mindst to gange som 15-årige, jf. figur 1.17.

Figur 1.17



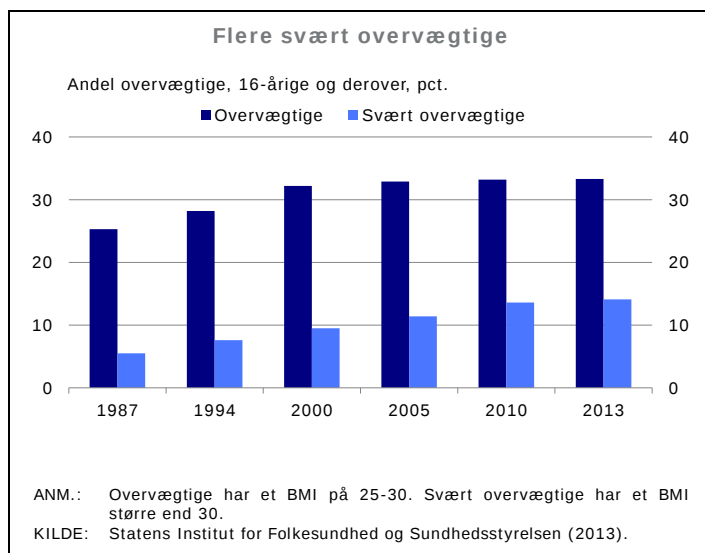
Mens der ved rygning er et potentielt fald i den fremtidige brug af tobak, fordi unge ryger relativt lidt, er der risiko for, at danske unges omfattende brug af alkohol kan forøge alkoholforbruget fremover. Det vil dog kun være tilfældet, hvis der er tale om en generationseffekt. Er der tale om en aldersgruppeseffekt, kan forbruget af alkohol tænkes fortsat at falde, da alkoholforbruget er relativt lavt for 25-44-årige.

Flere overvægtige danskere

Næsten 15 pct. er svært overvægtige

Flere danskere er svært overvægtige, hvilket svarer til at have et "body mass index" (BMI) på 30 eller derover. I 1987 var ca. fem pct. af danskerne over 16 år svært overvægtige. 25 år senere er næsten 15 pct. svært overvægtige, jf. figur 1.18.

Figur 1.18



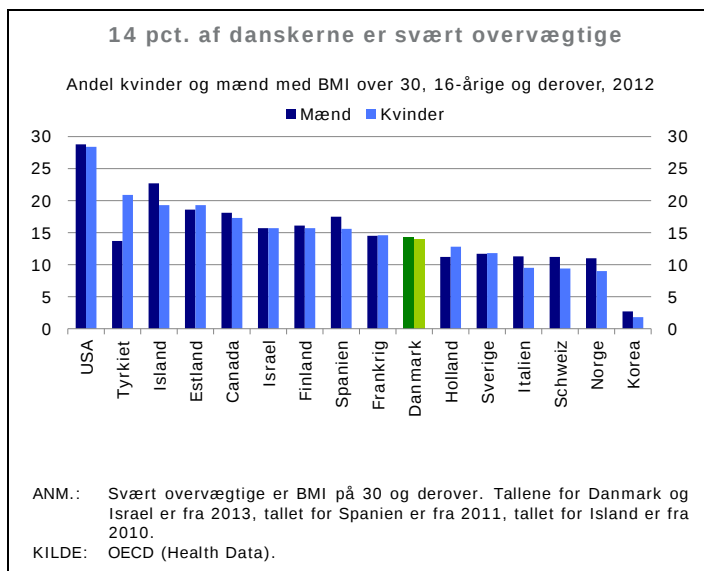
Andel overvægtige er stagneret

Andelen af danskere, der er overvægtige, er stagneret på knap 35 pct. af befolkningen over 16 år. I alt er næsten hver anden dansker enten overvægtig eller svært overvægtig.

Danskerne i midterfeltet med overvægt

Danskerne ligger internationalt set i en midtergruppe, hvor ca. 15 pct. er svært overvægtige. Amerikanerne er de mest overvægtige. Næsten 30 pct. af amerikanerne er svært overvægtige, jf. figur 1.19.

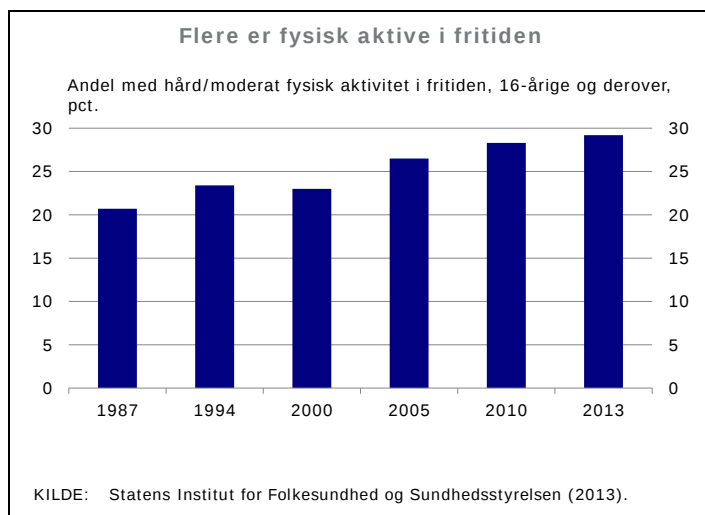
Figur 1.19



Flere er fysisk aktive

Flere danskere er fysisk aktive i fritiden. Næsten 30 pct. af alle over 15 år udøver hård eller moderat fysisk aktivitet i fritiden. Det er en stigning på næsten ti pct.point i løbet af 25 år, jf. figur 1.20.

Figur 1.20



Unge er mest fysisk aktive. Næsten 50 pct. af alle 16-24-årige udøver hård eller moderat fysisk aktivitet i fritiden. Blandt 55-54-årige er det 20 pct.

Mænd mere fysisk aktive end kvinder

Mænd er mere fysisk aktive end kvinder. Godt en tredjedel mænd er fysisk aktive i fritiden mod knap hver fjerde kvinde.

Danskerne sover ikke mindre

De fleste danskere får en optimal søvn-mængde ...

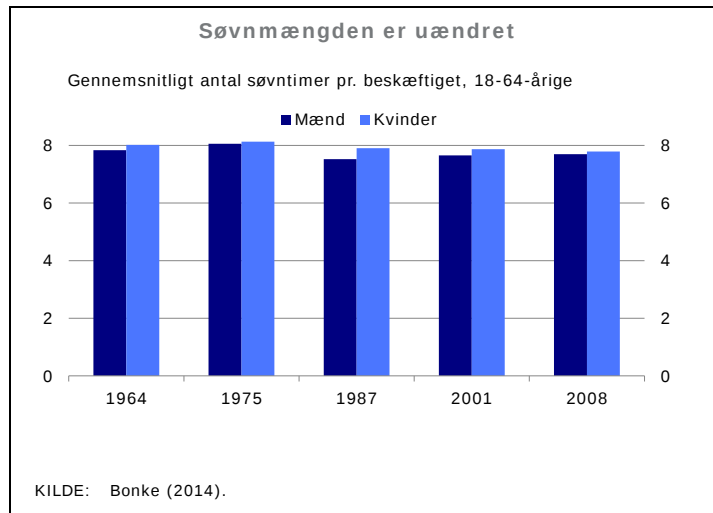
Både for lidt og for megen søvn forøger risikoen for en række helbreds- og sundhedsproblemer. Den optimale søvn-mængde er ca. otte timer. 75 pct. af danskerne sover syv til ni timer i gennemsnit pr. døgn, jf. Bonke (2011).

... og ændringerne over tid er små

Den gennemsnitlige søvn-mængde har stort set været uændret de sidste knap 50 år. I 2008 sov beskæftigede kvinder i gennemsnit 7,8 timer pr. døgn, mens mænd sov 7,7 timer pr. døgn.

I 1964 sov beskæftigede kvinder i gennemsnit otte timer pr. døgn og mænd 7,8 timer. Der er altså sket et fald på fem til ti minutter pr. døgn i løbet af de 44 år, jf. figur 1.21.

Figur 1.21



Mænd sover det samme uanset arbejdets længde

Hvad enten mænd arbejder fuldtid eller deltid, sover de lige meget. Dog falder søvn-mængden for mænd med ca. 14 minutter pr. dag, hvis de arbejder over 40 timer pr. uge.

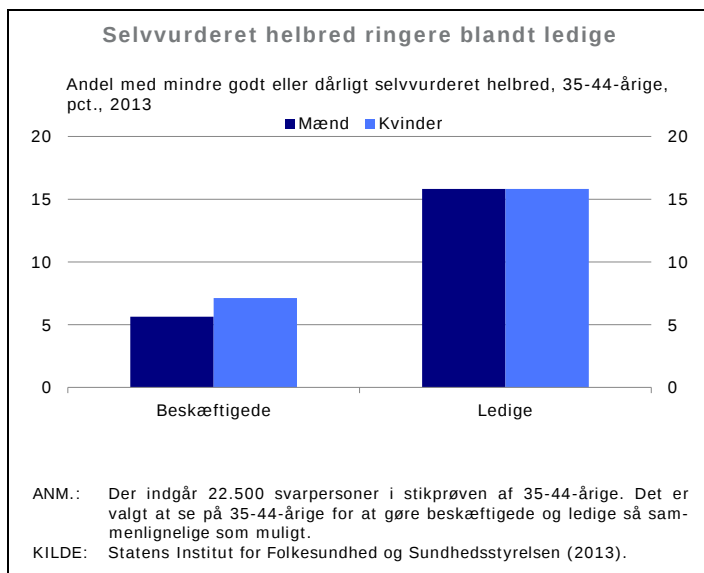
For kvinder er søvn-mængden 12 minutter mindre, hvis de arbejder 37 timer eller mere om ugen, end hvis de arbejder mindre end 37 timer om ugen, jf. Bonke (2011).

1.3 Negative helbredskonsekvenser af at stå uden arbejde

Selv vurderet helbred dårligere for personer uden job

Knap hver tiende person i beskæftigelse vurderer selv, at helbreddet er mindre godt eller dårligt. For ledige er andelen 15-16 pct., jf. figur 1.22.

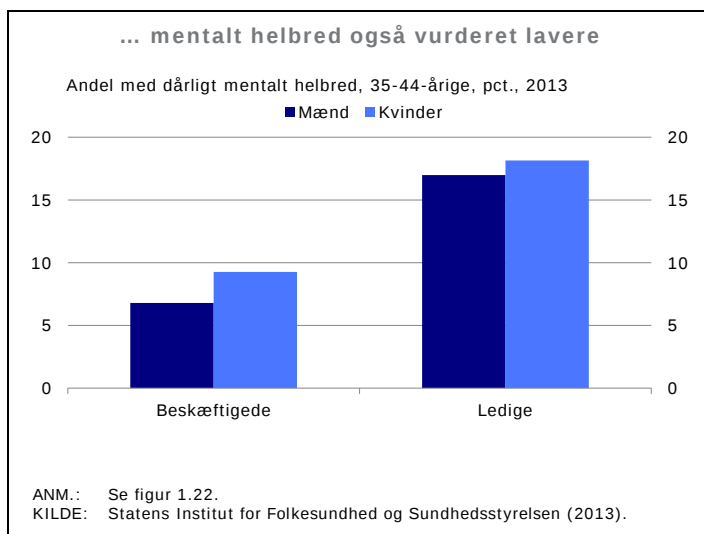
Figur 1.22



Ledige har også ringere mentalt helbred

Der er også en højere andel ledige, der selv vurderer, at de har et dårligt mentalt helbred. Omkring 17 pct. af ledige siger selv, at deres mentale helbred er dårligt, mens det er mindre end ti pct. blandt beskæftigede, jf. figur 1.23.

Figur 1.23



Jobtab og effekt på helbred

Forskning: Ledighed forringer fysisk og psykisk helbred

Helbredet bliver forringet af at stå uden arbejde, jf. OECD (2012). Forskningsresultater tyder samtidig på, at det både er det fysiske og psykiske helbred, der bliver styrket af at arbejde, jf. tabel 1.4.

Tabel 1.4

Forskning peger på positiv helbredseffekt af arbejde					
Undersøgelse	Hvem er undersøgt?	Helbredsindikator	Jobeffekt på helbred		Øvrige effekter
			Fysisk	Psykisk	
Schaller og Stevens (2014)	Afskedigede medarbejdere i USA	Selvurderet helbred og diagnoser	+	+	Ingen effekt på kroniske lidelser
Browning og Heinesen (2012)	Jobtab pga. virksomhedslukninger i Danmark	Data fra sygesikring om indlæggelse m.v.	+	+	Øget tendens til alkoholforbrug ved jobtab
Andersen (2010)	Følger ledige og beskæftigede over en årrække i Danmark	Dødsrisiko og mentalt helbred	+	+	Dødsrisiko stiger ikke for kvinder ved jobtab
Strully (2010)	Jobtab ved virksomhedslukninger i USA	Selvurderet helbred	+	+	
Eliason og Storie (2009a) og Eliason og Storie (2009b)	Jobtab ved virksomhedslukninger i Sverige	Dødsrisiko	+	+	Stigning i dødsfald som følge af alkoholrelaterede sygdomme
OECD (2008)	Følger personer over tid i en række lande ekskl. Danmark	Selvurderet mentalt helbred		+	
ANM.: Udvalgte undersøgelser, som ikke nødvendigvis giver et udtømmende billede af forskningsresultaterne. Se boks 1.3 for, hvordan forskere identificerer sammenhængen mellem job og helbred.					
KILDE: DA.					

Hvorfor positiv helbredsgevinst af arbejde?

Der kan både være negative økonomiske og sociale konsekvenser af at stå uden job. Arbejde er ofte forbundet med sociale netværk og er identitetsskabende. Ledige har ofte "ondt i livet", også selv om de ikke lider materiel nød, jf. Csikszentmihalyi (2005).

Derudover kan ledige mangle følelsen af selvkontrol. Der kan også være fysisk aktivitet, som har positiv effekt på såvel det fysiske og psykiske helbred. Desuden kan

usikkerhed om den økonomiske situation virke stressende, jf. Browning og Heinesen (2012).

Boks 1.3

Hvordan finder forskningen frem til helbredseffekt af jobtab?

I forskningen har man forsøgt at løse det evalueringsproblem, at et ringere helbred i sig selv kan være medvirkende til, at man mister sit arbejde. I den perfekte "evalueringsverden" kunne man vælge en gruppe personer tilfældigt og tage jobbet fra den ene halvdel, og så sammenligne deres helbred før og efter jobtabet med de øvrige personer, som har fået lov til at beholde deres job.

Det kan man selvfølgelig ikke. Derfor forsøger forskerne at løse evalueringsproblemet på flere måder. En ofte anvendt metode går ud på, at man ser på helbredet blandt personer, der mister deres job i forbindelse med en virksomhedslukning.

Ved virksomhedslukninger vil jobtabet i højere grad være uafhængigt af, om den pågældende person har en høj eller lav ledighedsrisiko. Dermed vil jobtabet i mindre grad være knyttet til, om personens helbred er ringere end andres. Med virksomhedslukninger nærmer man sig derfor en tilfældig udvælgelse af, hvordan personer mister deres job.

Ved at følge lægebesøg, medicinforbrug, dødsrisiko, selvvurderet helbred m.v. før og efter virksomhedslukningen kan man få et indtryk af, om jobtabet har givet anledning til et ringere helbred.

Jobtab øger risiko for dødsfald for mænd

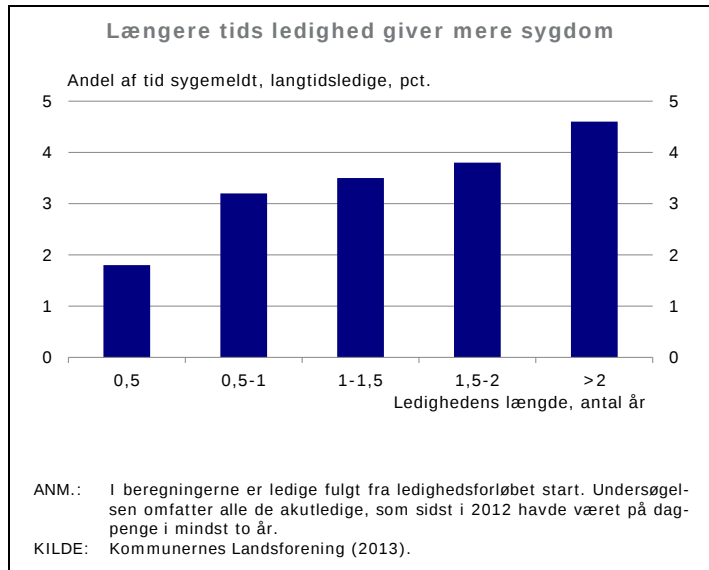
Mænd, der mister deres job, får forøget risikoen for at dø med omkring 1/3. Der er ikke nogen signifikant effekt på dødsrisikoen for kvinder, jf. Andersen (2010). En nyere undersøgelse finder en generel stigning i dødeligheden på 84 pct. i det år, man mister sit job. Merrisikoer falder med tiden, men er signifikant mange år efter jobtabet, jf. Browning og Heinesen (2012).

Sygemeldinger stiger med længden af ledighed

For gruppen af langtidsledige er der en stigende tendens til sygemeldinger, i takt med at ledighedslængden stiger.

Tiden som sygemeldt vokser således i gennemsnit fra knap to til over fire pct., når ledighedens længde stiger fra et halvt til over to år, jf. figur 1.24.

Figur 1.24



Sygemelding for at forlænge ydelsesperiode

Stigningen i sygemeldinger kan også være drevet af, at ledige har en tilskyndelse til at melde sig syge med henblik på at forlænge ydelsesperioden eller for at undgå aktivering.

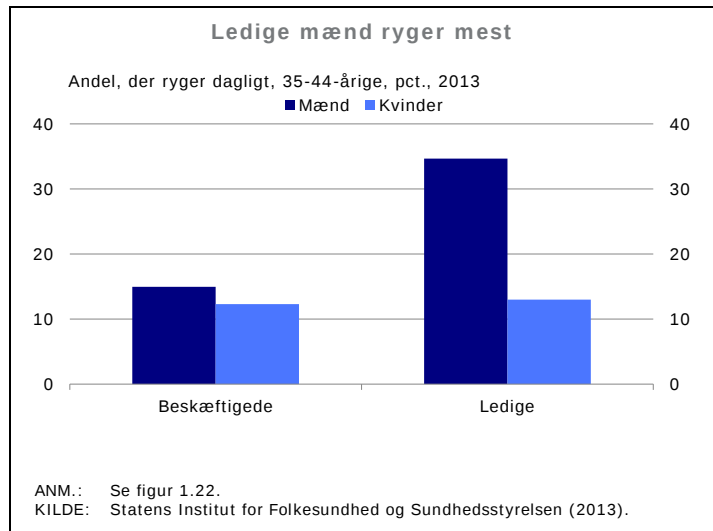
Ledighed kan føre til mere usund livsstil

Sygdomme som følge af øget alkoholforbrug er mere udtalt blandt personer, som mister deres arbejde, jf. Browning & Heinesen (2012). Dette indikerer, at ledighed kan indebære en mere usund livsstil.

Personer uden job ryger mere

En større andel af personer uden job ryger dagligt. Omkring en tredjedel ledige mænd ryger dagligt, mens det er omkring 15 pct. af mænd i beskæftigelse, jf. figur 1.25.

Figur 1.25



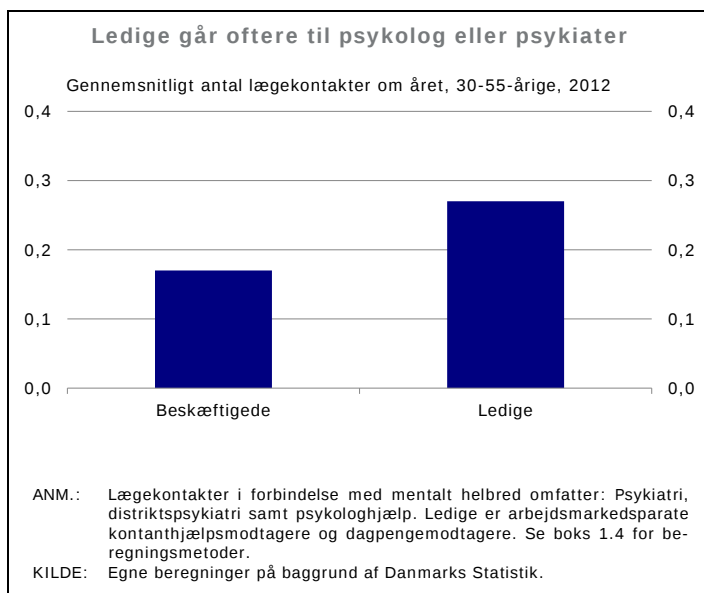
Mentalt helbred ringere for personer uden job

Det mentale helbred bliver negativt påvirket af, at man mister sit arbejde, jf. tabel 1.4. Længere tids ledighed kan samtidig have den negative konsekvens, at det mentale helbred bliver forringet yderligere, hvilket kan forværre mulighederne for at komme tilbage i job, jf. Andersen (2010).

Ledige går oftere til lægen med mentale problemer

Ledige går knap 0,3 gange om året til enten psykolog eller psykiater, mens det er under 0,2 gange blandt beskæftigede, jf. figur 1.26.

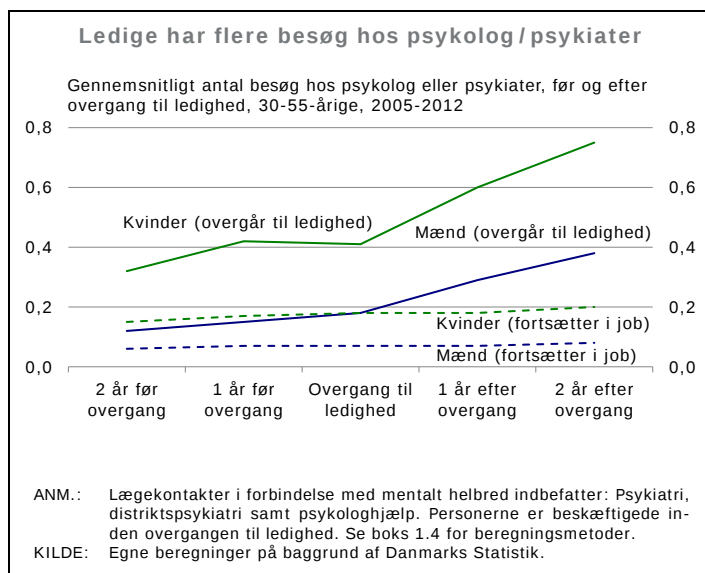
Figur 1.26



Stigning i lediges besøg hos psykolog/psykiater

Antallet af besøg hos psykolog eller psykiater stiger i forlængelse af et ledighedsforløb. I årene inden overgang til ledighed udgør det gennemsnitlige antal besøg omkring 0,1 og 0,3 for henholdsvis mænd og kvinder. I årene efter stiger det gennemsnitlige antal besøg. To år efter overgangen til ledighed er antallet af besøg mellem to og tre gange højere end to år før overgangen, jf. figur 1.27.

Figur 1.27



Beregningerne omfatter nyledige, der efter overgangen fortsætter som ledige (enten på dagpenge eller som arbejdsmarkedssparat kontanthjælpsmodtager) eller en anden offentlig overførsel, jf. boks 1.4.

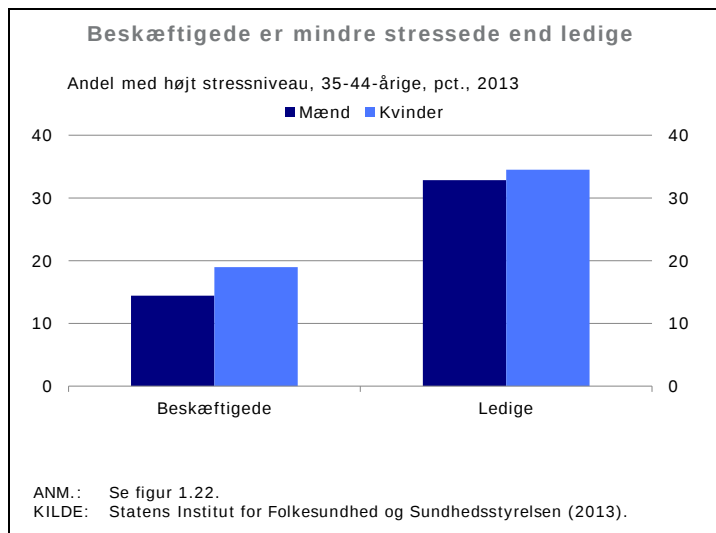
Syg inden overgang til dagpenge?

Det højere antal besøg hos psykolog eller psykiater inden overgangen til ledighed sammenlignet med personer, der fortsætter i job, afspejler formentlig en højere ledighedsrisiko for personer med ringere mentalt helbred. Det ændrer dog ikke ved, at det mentale helbred bliver forringet efter overgangen til dagpenge sammenlignet med perioden op til.

Ledige er mest stressede

Ledige angiver også oftere, at de er stressede. Omkring 15 pct. af beskæftigede oplever, at de har et højt stressniveau, mens det er mere end hver tredje ledige i samme aldersgruppe, jf. figur 1.28.

Figur 1.28



**Mere stresset
hjemme end på
arbejde**

Der er en tendens til, at stressniveauet er højere i hjemmet end på arbejdet. Det gælder både for forældre og ikke-forældre, jf. Damaske (2014).

Hvordan har vi opgjort lægebesøg og betydning af ledighed?

Beregningerne i figur 1.27 bygger på oplysninger fra Sygesikringsregisteret samt Landspatientregisteret suppleret med oplysninger fra Danmarks Statistiks Indkomst- og Befolkningsregister.

Lægekontakter i Sygesikringsregisteret er optalt efter antal kontakter inden for en række forskellige specialer i løbet af året. Kategoriseringen af lægekontakterne er baseret på Danmarks Statistiks metode til opgørelse af SYGK-statistikken. Det totale antal kontakter pr. person er beregnet ved at summere kontakter inden for samtlige specialer pr. individ. Lægekontakter i forbindelse med mentalt helbred omfatter: Psykiatri, distriktspsykiatri samt psykologhjælp.

Arbejdsmarkedsstatus er afgrænset på baggrund af den dominerende status i Danmarks Statistiks Indkomstregister i det pågældende år. Arbejdsløse er nettoledige (arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere).

I beregningerne af overgang til ledighed og antal besøg hos psykolog eller psykiater, er der set på to grupper:

Overgår til ledighed: Personer, der overgår til nettoledighed og fortsætter i nettoledighed eller på anden offentlig overførsel i de efterfølgende to år. Personerne har alle været beskæftiget året før overgangen til nettoledighed. Der er i alt 16.000 personer, der opfylder disse betingelser i beregningerne.

Fortsætter i job: Personer, der ikke overgår til nettoledighed, men derimod fortsætter i beskæftigelse i årene efter.

2. Trivslen på danske arbejdspladser



2.1	Sammenfatning	67
2.2	Verdens mest tilfredse medarbejdere	69
2.3	Sikkerhed og sundhed på danske arbejdspladser	82
2.4	Arbejdslivet fylder lidt	92

2.1 Sammenfatning

Danske medarbejdere er verdens mest tilfredse ...

Danske medarbejdere er verdens mest tilfredse, og arbejdsglæden har været høj over en længere periode, uanset om der har været krise.

... og de er tilfredse med sikkerheden

Blandt danske medarbejdere er mere end ni ud af ti meget tilfredse eller tilfredse med sikkerheden på arbejdspladsen. Lande, hvor medarbejdere er tilfredse med sikkerheden, har typisk de mest tilfredse medarbejdere. Danmark ligger helt i top på begge punkter.

Ikke alle anvender påkrævet sikkerhedsudstyr

Danmark adskiller sig derimod negativt ved, at hver femte medarbejder ikke anvender det krævede sikkerhedsudstyr. Blandt faglærte er det tre ud af ti, hvilket er den højeste andel i EU.

Risiko for ulykke er den samme på job som i fritid

Risikoen for, at der sker en ulykke, hvor den tilskadekomne kommer på skadestuen, er stor set den samme, uanset om man går på arbejde eller holder fri. Eftersom mere tid går med fritid end med arbejde, vil et skadestuebesøg efter en fritidsulykke i gennemsnit ske hvert 16. år, hvor der derimod i gennemsnit går 48 år mellem arbejdsulykker.

Uanset om ulykken sker på arbejdet eller i fritiden, er regningen for arbejdsgiverne den samme, hvis medarbejderne ikke kan arbejde. Ulykker uden for arbejdstiden står for knap tre fjerdedele af det samlede fravær relateret til ulykker.

Danskere arbejder 20 pct. af tiden

Familie- og arbejdsliv hænger godt sammen for danske medarbejdere, og de har stor fleksibilitet i arbejdstiden. Danskernes arbejdstid er faldet over en længere periode, og beskæftigede tilbringer nu en femtedel af årets timer på arbejdet.

Danske beskæftigedes arbejdstid er lavere end i flere andre lande. Eksempelvis er den faktiske årlige arbejds-

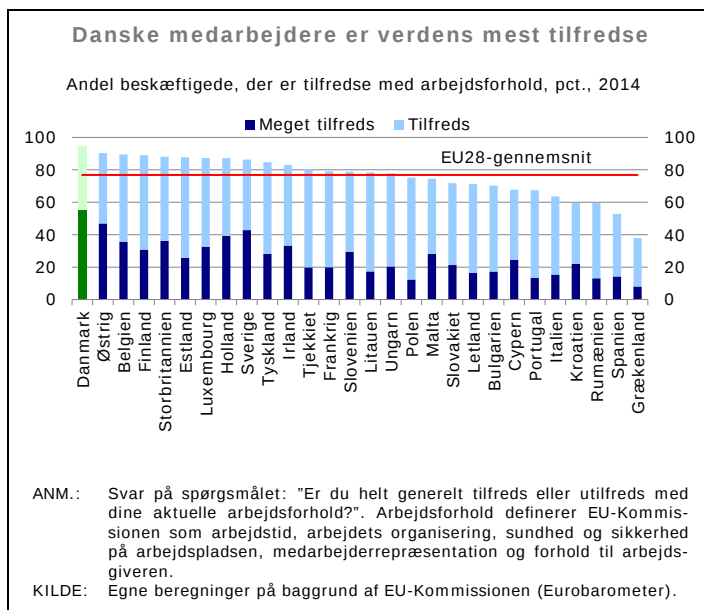
tid blandt beskæftigede 30 timer lavere end i Sverige. Det svarer til, at vi i Danmark arbejder knap en uge mindre hvert år.

2.2 Verdens mest tilfredse medarbejdere

Danskere er mest tilfredse med arbejdsforhold

Danske medarbejders arbejdstilfredshed er den højeste i EU. Næsten alle er tilfredse med deres arbejde, og mere end hver anden er meget tilfreds, hvilket er den højeste andel i EU, jf. figur 2.1.

Figur 2.1



De tilfredse danske medarbejdere fremgår også af en undersøgelse af arbejdsforhold i 2010, jf. egne beregninger på baggrund af European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (European Working Condition Survey).

Fagforeningerne roser danske arbejdsvilkår

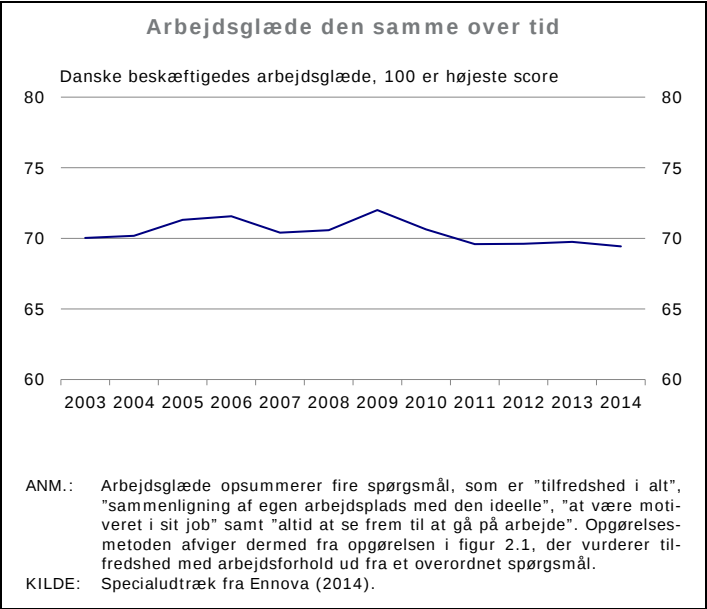
Den internationale sammenslutning af fagforeninger, ITUC, placerer samtidig Danmark som det land i verden, der har de bedste arbejdsvilkår. Danmark er det eneste land, hvor der ikke har været noget at bemærke på 97 indikatorer vedrørende arbejdstagernes fundamentale

rettigheder, jf. International Trade Union Confederation (2014).

**Arbejdsglæden
konstant uanset
konjunkturer**

Dansk arbejdsglæde ligger i top fem blandt 28 lande i verden, jf. Ennova (2014). Og vurderingen af dansk arbejdsglæde har i en årrække ligget på et stabilt højt niveau uafhængigt af konjunkturudviklingen, jf. figur 2.2.

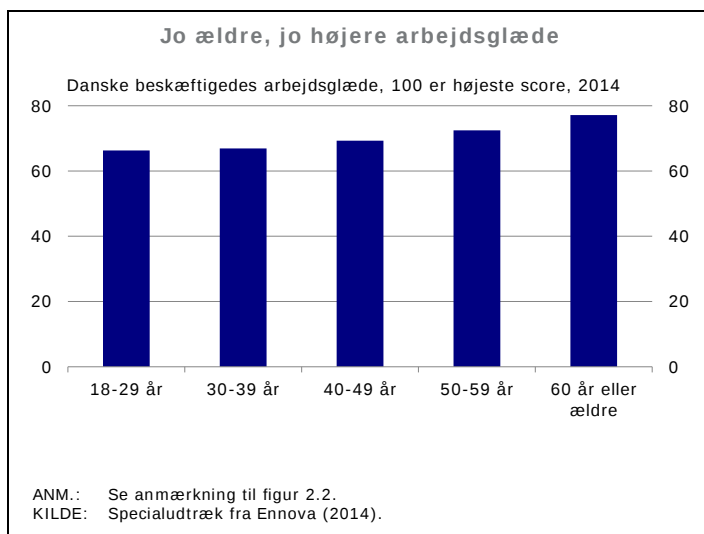
Figur 2.2



**Højere arbejds-
glæde blandt ældre**

Arbejdsglæden ligger ti point højere blandt lønmodtagere på 60 år eller derover sammenlignet med lønmodtagere i alderen 18-39 år. Også de 50-59-årige har større arbejdsglæde end yngre beskæftigede, jf. figur 2.3.

Figur 2.3



Arbejdsglæden stiger med erhvervserfaringen

Det kan være et udtryk for, at arbejdsglæde stiger med øget erhvervserfaring. Yngre medarbejdere skifter typisk job oftere end ældre, hvilket bl.a. afspejler, at det tager tid at finde det bedste jobmatch, jf. DA (2014).

Er det kun de mest tilfredse 60+-årige, som bliver i job?

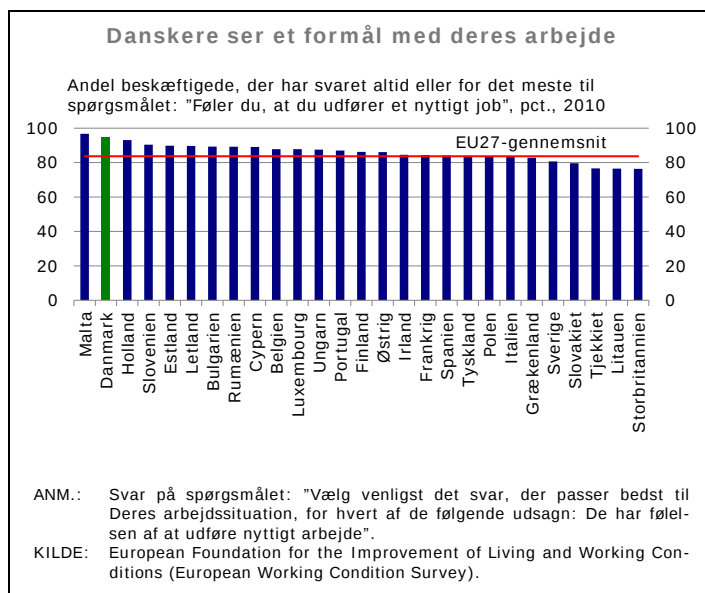
I princippet kan tilbagetrækningsordninger, som efterlønnen, betyde, at 60+-årige med lav arbejdsglæde har trukket sig tilbage og derfor ikke deltager i undersøgelsen. Den generelle tendens til stigende arbejdsglæde med alderen tyder imidlertid ikke på, at dette skulle have væsentlig betydning.

Mange faktorer danner grundlag for trivsel i arbejdslivet

Danskerne ser et formål med arbejdet

Den store tilfredshed blandt danske medarbejdere kan hænge sammen med, at næsten alle kan se et formål med deres arbejde. 95 pct. af danske beskæftigede vurderer, at de altid eller for det meste udfører et nyttigt arbejde. I lande som Storbritannien og Sverige er andelen, der finder deres arbejde nyttigt, 10-15 pct. point lavere, jf. figur 2.4.

Figur 2.4



Trivsel består af mange faktorer

Mange faktorer har betydning for, at Danmark ligger højt på trivsel i arbejdslivet. Det afhænger af medarbejderens karakteristika, ledelsens og virksomhedens karakteristika samt de interesser og politiske mål, der bestemmer samfundets indretning, økonomiske strukturer og konjunkturer.

Ledelsen skal sikre, at arbejdet er sikkert og sundt

På den enkelte arbejdsplads bestemmer ledelsen de konkrete arbejdsvilkår og rammer for løsning af arbejdsopgaverne. Det er ledelsens ansvar at sikre, at arbejdet kan blive udført sikkert og sundt.

Medarbejdere møder med forskellige kompetencer m.v.

Medarbejderne møder på arbejde med deres individuelle kompetencer, erfaringer, psykiske og fysiske kapacitet osv. I fællesskab samarbejder ledelse og medarbejdere om arbejdsopgaverne og har fælles ansvar for virksomhedens fremdrift, læring i arbejdet, minimering af omfanget af ulykker og sygdomme osv.

Oplevet arbejdsliv er forskelligt fra person til person

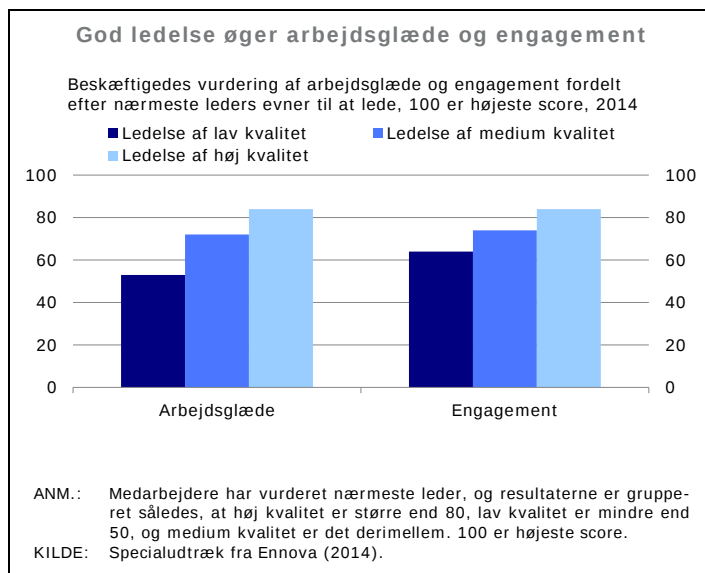
Den enkeltes trivsel i arbejdslivet er et produkt af alle disse faktorer. Selv om man har samme job, kan arbejdslivet blive oplevet forskelligt fra person til person. Personer i samme jobfunktioner på samme arbejdsplads svarer

forskelligt på spørgsmål relateret til f.eks. det psykosociale arbejdsmiljø, selv om de besidder samme job, jf. Persson m.fl. (2011).

God ledelse giver arbejdsglæde og engagement

Trivsel i arbejdslivet kan hænge sammen med, hvor tilfredse medarbejderne er med deres leder. Beskæftigede, der vurderer, at nærmeste leder er god til at lede, har højere arbejdsglæde og engagement, jf. figur 2.5.

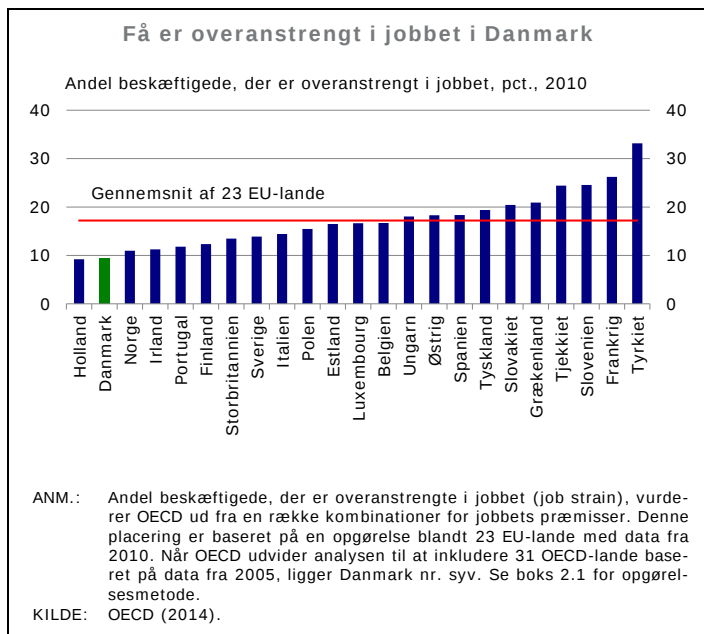
Figur 2.5



Høj kvalitet i arbejdslivet i Danmark

Andelen af beskæftigede, der er overanstrengte i jobbet, er lav i Danmark, og kun i Holland er der marginalt færre, jf. figur 2.6.

Figur 2.6



OECD måler på andel overanstrengte

Til at måle, hvor mange beskæftigede som er overanstrengte i jobbet, har OECD bl.a. undersøgt hyppige deadlines og arbejdsstillinger. OECD tager dog ikke højde for, hvilke ressourcer medarbejderne selv tager med sig til jobbet, jf. boks 2.1.

Boks 2.1

OECD's opgørelse af overanstrengte beskæftigede

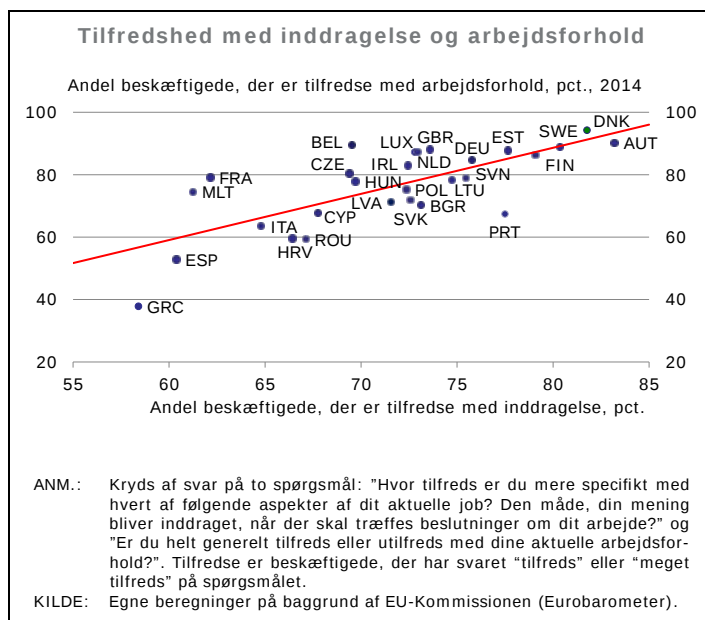
OECD har opstillet en indikator, der sammenvejer 22 spørgsmål relateret til jobbets præmisser, til at vurdere andelen af beskæftigede, der er overanstrengte i jobbet. Det er f.eks. spørgsmål vedrørende hyppige deadlines, arbejdsstillinger, indflydelse i arbejdet samt relationer mellem kollegaer.

I opgørelsen er der ikke eksplicit taget højde for, hvad medarbejderen selv bringer med på jobbet af ressourcer i form af fysisk og psykisk kapacitet, engagement, adfærd osv. for at kunne klare opgaverne. Dog er der i opgørelsen foretaget en sammenligning af jobbets præmisser, herunder hyppige deadlines, og om præmisserne har betydning for sygefraværet. Da der er tale om en forholdsvis grov sammenligning, tager opgørelsen i mindre grad højde for, at der kan være stor forskel på, hvordan medarbejdere har det med hyppige deadlines eller indflydelse.

Danske medarbejdere er tilfredse med inddragelse

Trivslen på danske arbejdspladser hænger også sammen med, om medarbejderne føler, de bliver hørt. Generelt er danske medarbejdere godt tilfredse med det omfang, de bliver hørt. Mere end otte ud af ti medarbejdere er tilfredse eller meget tilfredse med omfanget af inddragelse, når der bliver truffet beslutninger om deres arbejde. De lande, hvor der er størst tilfredshed med omfanget af inddragelse, er også dem, hvor medarbejderne er mest tilfredse med deres arbejdsvilkår, jf. figur 2.7.

Figur 2.7



Samarbejdsaftalens forpligter til samtale

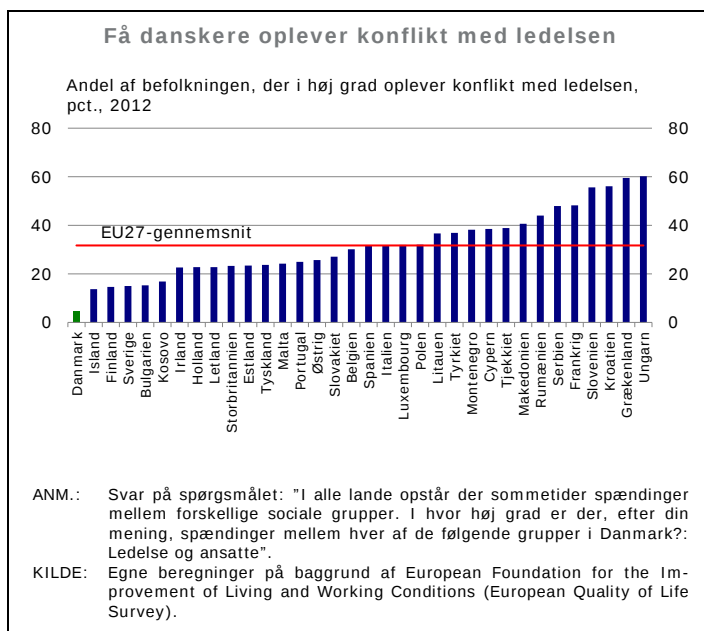
Samarbejdsaftalen, der blev indgået mellem DA og LO i 1947, har til formål at sikre, at medarbejdere og ledelse udvikler samarbejdet på virksomheden til gavn for virksomheden og den enkelte medarbejder. Aftalen forpligter begge parter til at drøfte forhold, der er vigtige på virksomheden, jf. Samarbejdsnævnet (2006).

Virksomheder, der ikke er omfattet af Samarbejdsaftalen, skal følge lov om information og høring, ligesom virksomheder i andre EU-lande skal følge tilsvarende regler på grund af et EU-direktiv om information og høring.

Danskere oplever sjældent konflikter med ledelsen

Samarbejdsforholdene er også generelt gode. Danskere oplever således færrest konflikter mellem ledelse og medarbejdere i EU. Det er tilfældet for fem pct. af danske medarbejdere mod gennemsnitlig godt tre ud af ti blandt alle medarbejdere i EU, jf. figur 2.8.

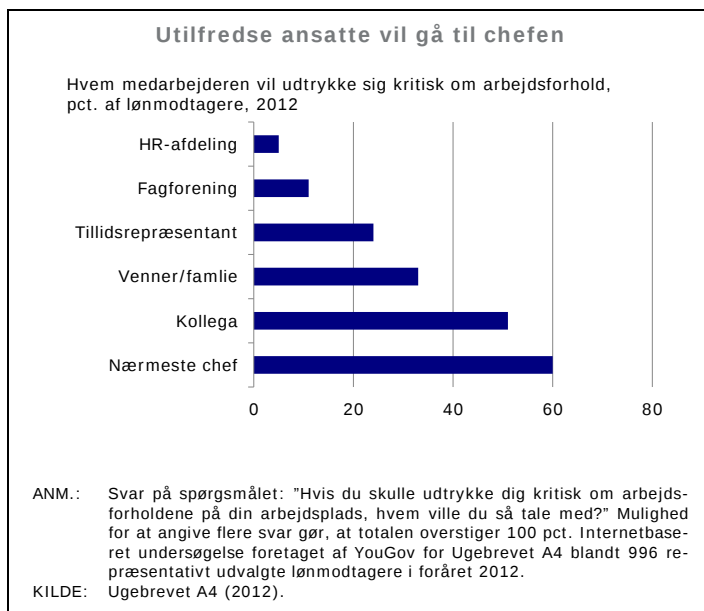
Figur 2.8



Lønmodtagere går til chefen med utilfredshed

Hvis der er utilfredshed med arbejdsforholdene, bliver de ofte løst lokalt på virksomhederne. Seks ud af ti lønmodtagere svarer, at de vil gå til deres nærmeste chef med kritik af arbejdsforholdene. Hver fjerde vil gå til tillidsrepræsentanter og én ud af ti til fagforeningen, jf. figur 2.9.

Figur 2.9

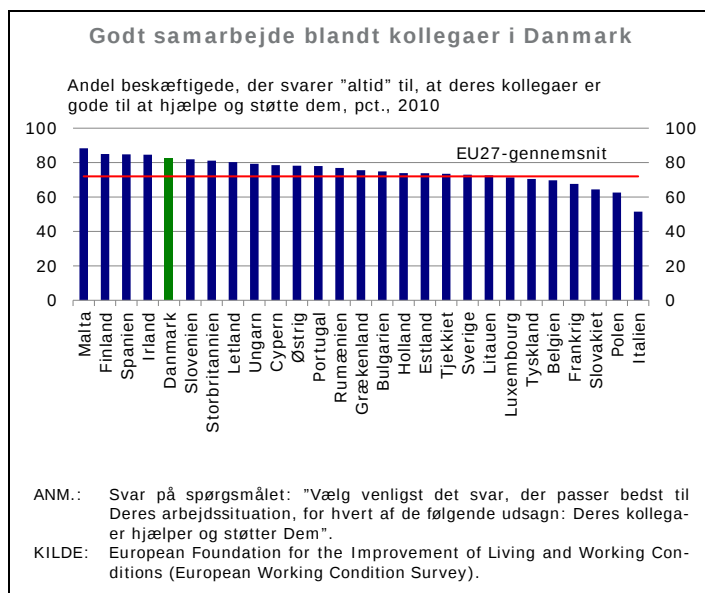


Det er især privatansatte lønmodtagere, der foretrækker chefen frem for tillidsmanden. En ud af fem vil helst gå til tillidsrepræsentanten med problemer, mens det gælder for en ud af tre offentlige ansatte, jf. Ugebrevet A4 (2012).

Godt samarbejde blandt danske kollegaer

Halvdelen af lønmodtagerne angiver endvidere, at de vil drøfte arbejdsforhold med kollegaer. Andelen af danske beskæftigede, der vurderer, at deres kollegaer altid er gode til at hjælpe og støtte dem, ligger i top fem blandt landene i EU, jf. figur 2.10.

Figur 2.10



Mindre end hver 20. danske medarbejder angiver, at deres kollegaer aldrig er gode til at hjælpe og støtte dem, hvilket er den laveste andel i EU.

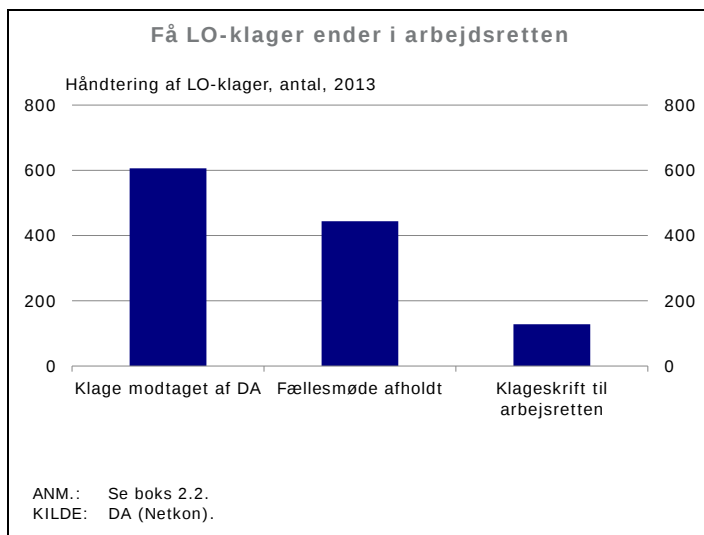
Løsningssystem tager hånd om større konflikter

Konflikter mellem arbejdstager og arbejdsgiver, som ikke umiddelbart bliver løst, vil mange gange blive løst på virksomheden med bistand fra konsulenter fra brancheorganisationer og fagforeninger. Hvis dette også slår fejl, kan konfliktløsningssystemet, herunder Arbejdsretten, løse sagerne hurtigt og direkte mellem de involverede parter, jf. boks 2.2.

Få klager ryger i Arbejdsretten

I 2013 modtog DA ca. 600 klager fra LO, som er sager om virksomheders eller arbejdsgiverorganisationers eventuelle brud på de kollektive overenskomster. Det svarer til en klage pr. 1.000 ansatte på DA-området. Af de 600 klager blev 150 løst, inden de kom videre i konfliktløsnings-systemet, mens 450 blev håndteret ved et fællesmøde mellem de involverede parter. Heraf gik 130 klager videre til Arbejdsretten, jf. figur 2.11.

Figur 2.11



Konfliktløsningssystemet

Der er en række konfliktløsningsorganer på det danske arbejdsmarked, herunder Arbejdsretten, Faglige Voldgifter og Afskedigelsesnævnet. Det er forskellige typer sager, der bliver behandlet i de forskellige organer, ligesom der er forskellige forhandlingsforløb knyttet til de forskellige organer.

Arbejdsretten er en særlig domstol uden for det almindelige domstolssystem og behandler hovedsageligt sager mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer. Forud for sagernes behandling i Arbejdsretten bliver der afholdt et forhandlingsmøde, et såkaldt "fællesmøde", mellem de involverede parter.

Her løser virksomheden, tillidsrepræsentanter og/eller lønmodtagere, den relevante arbejdstager- samt arbejdsgiverorganisation og hovedorganisationerne en stor andel af uoverensstemmelserne, allerede før de ryger videre til Arbejdsretten.

Faglig voldgift er en aftalebaseret ordning, hvis hovedområde er at løse uoverensstemmelser mellem arbejdstager- og arbejdsgiverparter i en kollektiv overenskomst om fortolkning af overenskomsten.

Afskedigelsesnævnet behandler bl.a. sager om påstået usaglige afskedigelser af individuelle lønmodtagere.

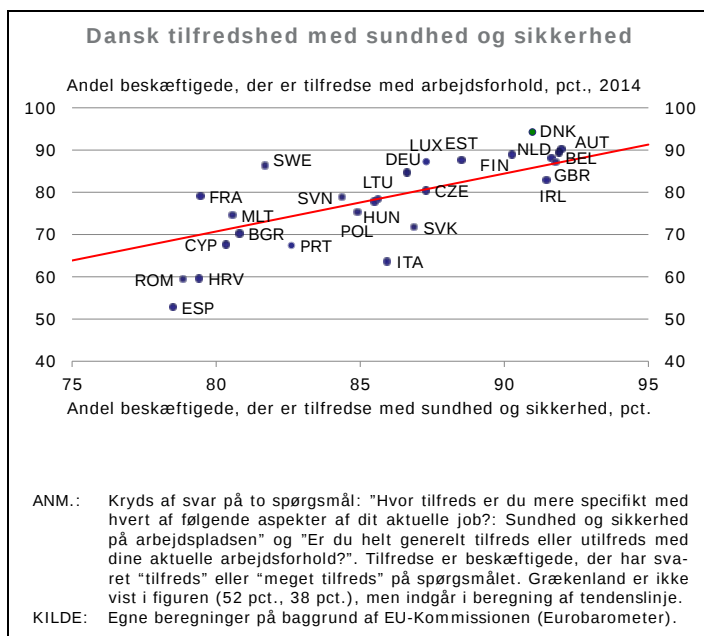
Kilde: Kristiansen (2014).

2.3 Sikkerhed og sundhed på danske arbejdspladser

Danskere tilfredse med sikkerhed på arbejdspladsen

Blandt danske medarbejdere er mere end ni ud af ti tilfredse eller meget tilfredse med sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen. Det er ca. fem til ti pct. point flere end vores svenske og tyske naboer. I lande med medarbejdere, der er tilfredse med sikkerheden på arbejdspladsen, er medarbejderne også generelt mere tilfredse, jf. figur 2.12.

Figur 2.12



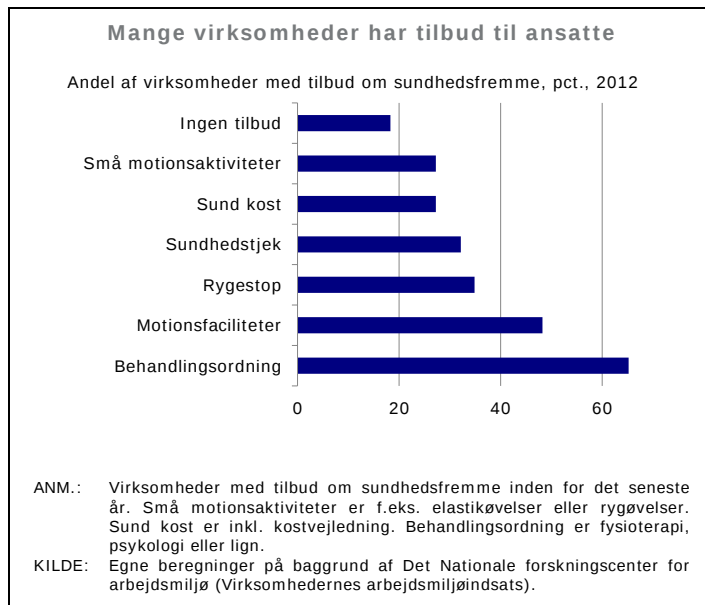
Hertil kommer, at ni ud af ti virksomheder angiver, at medarbejderens trivsel og engagement i høj grad eller i meget høj grad motiverer virksomheden til at arbejde med arbejdsmiljø, jf. kapitel 3.

80 pct. har sundhedstilbud

Virksomhederne understøtter medarbejdernes sundhed. Fire ud af fem virksomheder har således mindst ét tilbud om sundhedsfremme. To ud af tre virksomheder har tilbud om en behandlingsordning som fysioterapi eller

psykologi. Næsten halvdelen af virksomhederne har tilbud om motionsfaciliteter eller ugentlige motionstilbud, jf. figur 2.13.

Figur 2.13



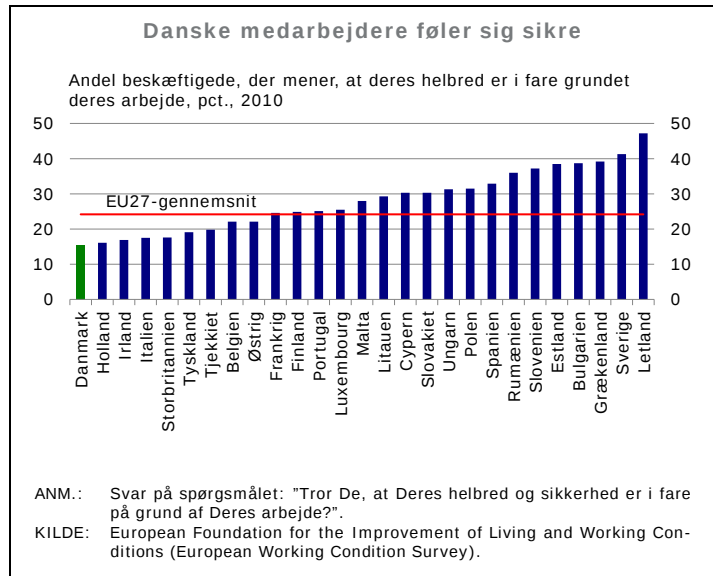
Andelen af virksomheder, der har tilbud om behandlingsordning og motion, er steget siden 2007. I 2007 havde halvdelen af virksomhederne tilbud om behandlingsordning og tilsvarende for motion. Ca. hver tredje havde tilbud, der kunne hjælpe ansatte med at holde op med at ryge, jf. Sundhedsstyrelsen (2008).

En undersøgelse baseret på data fra Danmark, Sverige, Norge og Finland viser, at et godt fysisk arbejdsmiljø er godt for produktiviteten. Det er ikke på samme måde muligt at påvise en sammenhæng mellem det psykiske arbejdsmiljø og produktiviteten, jf. Norden (2014).

Danske medarbejdere føler sig sikre

Med 16 pct. af medarbejderne, der føler sig i fare på grund af deres arbejde, ligger Danmark i top på oplevelsen af sikkerhed. I eksempelvis Sverige er der tre gange så mange medarbejdere, der føler, at helbredet er i fare på grund af arbejdet, jf. figur 2.14.

Figur 2.14

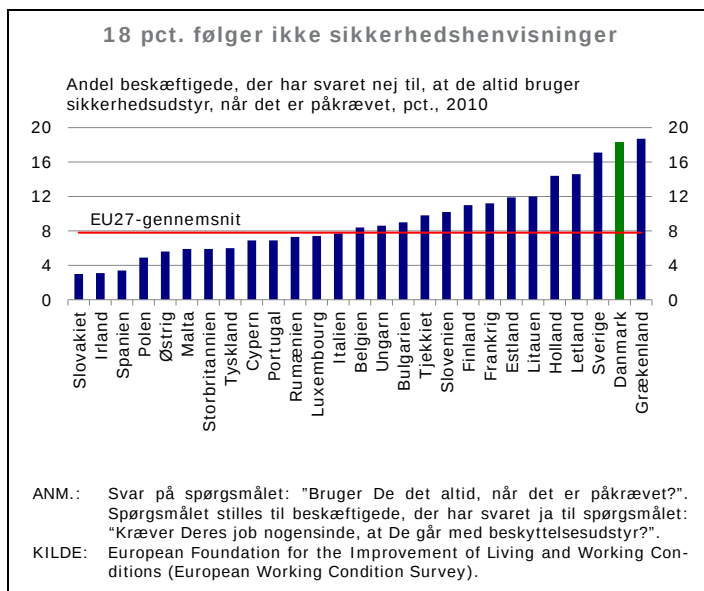


Andelen af danske medarbejdere, der vurderer, at deres helbred er i fare grundet deres arbejde, er faldet ca. otte pct.point fra 2005 til 2010.

Mange bruger ikke påkrævet sikkerhedsudstyr

Omkring hver femte danske medarbejder bruger ikke altid det påkrævede sikkerhedsudstyr. Det er den næsthøjeste andel blandt de europæiske lande, jf. figur 2.15.

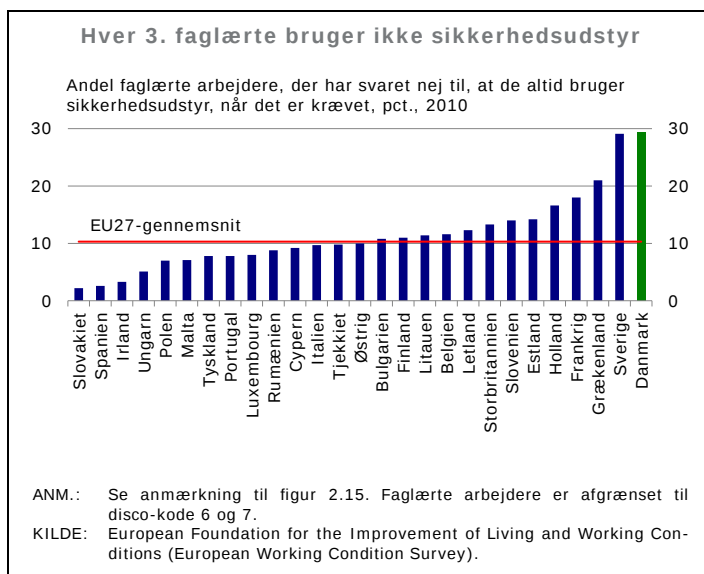
Figur 2.15



Tre ud af ti faglærte anvender ikke sikkerhedsudstyr

Andelen, der ikke altid bruger sikkerhedsudstyr, når det er påkrævet, varierer meget på tværs af jobtype. Mange faglærte arbejder i brancher, hvor der ofte er behov for høj grad af sikkerhedsudstyr. Blandt faglærte arbejdere er det tre ud af ti, der ikke altid bruger sikkerhedsudstyr, når arbejdet kræver det, jf. figur 2.16.

Figur 2.16



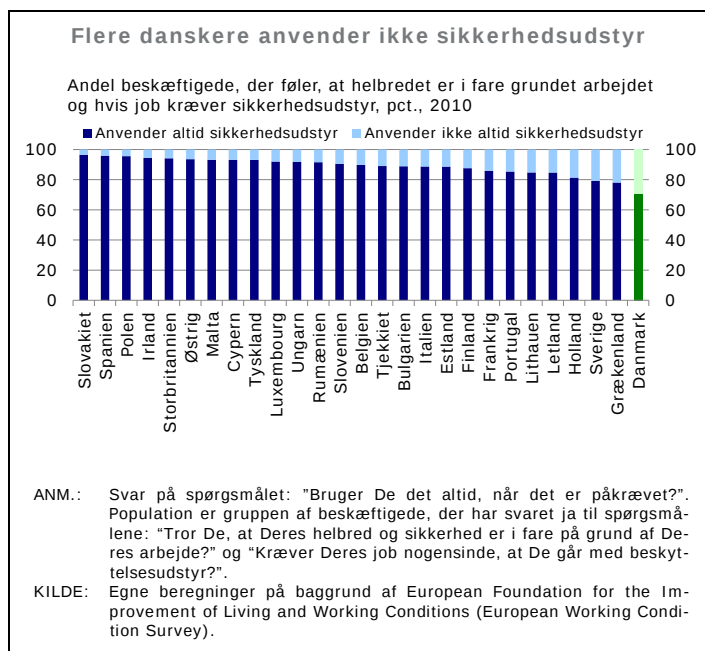
60 pct. tager ansvar for kollegaers sikkerhed

Fælles ansvar for sikkerheden kan således bidrage til at nedbringe antallet af ulykker yderligere. Det gælder også i forhold til at få medarbejdere til at tage ansvar ikke blot for egen sikkerhed, men også for kollegaers sikkerhed. Omkring 60 pct. af medarbejderne tager ansvar for, at kollegaer arbejder sundt og sikkert, jf. kapitel 4.

Danskere anvender ikke påkrævet sikkerhedsudstyr

I arbejde med krav om sikkerhedsudstyr føler færre sig usikre i Danmark sammenlignet med EU-gennemsnittet. Danmark har dog den største andel af medarbejdere, som ikke anvender påkrævet sikkerhedsudstyr, selvom de er i et job, der kræver sikkerhedsudstyr, og samtidig føler, at helbredet er i fare grundet arbejdet, jf. figur 2.17.

Figur 2.17



Arbejdet er lige så sikkert som at holde fri

Høj grad af sikkerhed på arbejdspladsen

Sikkerheden på danske arbejdspladser er underlagt en omfattende regulering bl.a. via arbejdsmiljøloven. En sådan lovgivning gælder ikke, når medarbejderen holder fri og udfører havearbejde, dyrker sport, sætter bolig i stand og lignende.

Hver femte skadestuebesøg relateret til arbejde

Uanset om en ulykke sker på arbejdspladsen eller i fritiden, er det muligt at blive undersøgt på en skadestue. Blandt 16-64-årige lønmodtagere var der i 2012 godt 200.000 skadestuebesøg. Heraf har hver femte af de tilskadekomne angivet, at "årsagen var en hændelse på arbejdet". To ud af tre har angivet, at ulykken er sket som følge af aktiviteter i fritiden, herunder transport, husligt arbejde og sportsaktiviteter, jf. tabel 2.1.

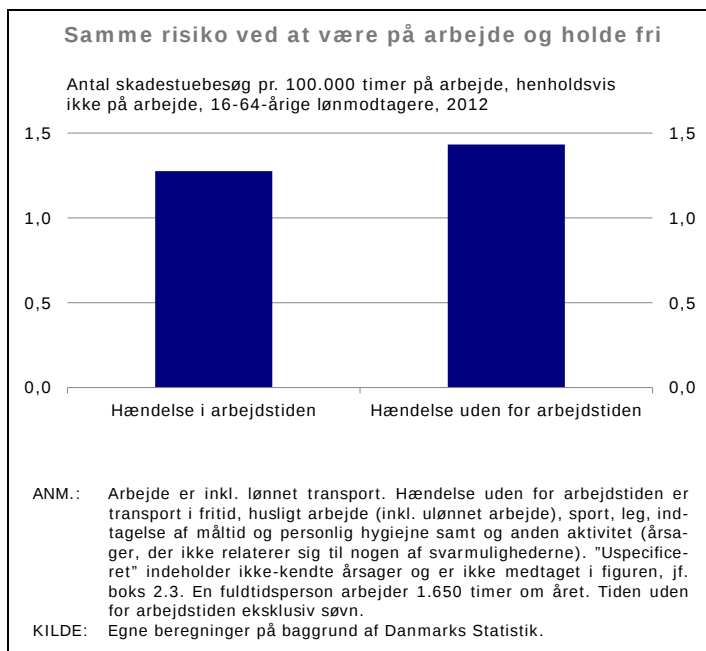
Tabel 2.1

Fritid giver flest skadestuebesøg	
Årsag til skadestuebesøg, 16-64-årige lønmodtagere, 2012	Pct.
Lønnet arbejde	22
Transport i fritid	10
Huslig aktivitet	10
Uddannelse	1
Sport og motion	14
Leg og anden fritidsaktivitet	12
Indtagelse af mad, personlig hygiejne m.m.	5
Anden aktivitet	12
Uoplyst	14
ANM.: Se boks 2.3.	
KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik.	

Ikke mere farligt at gå på arbejde

Risikoen for, at der sker en ulykke, er stort set den samme, uanset om en lønmodtager går på arbejde eller holder fri. Antallet af skadestuebesøg udgør omkring 1,3 pr. 100.000 timer i gennemsnit blandt alle lønmodtagere både i deres arbejdstid og i deres fritid, jf. figur 2.18.

Figur 2.18



48 år mellem skadestuebesøg efter arbejdsulykke

I gennemsnit skal en lønmodtager derfor arbejde i 78.000 timer, før han eller hun kommer ud for en ulykke relateret til arbejdet, der fører til et skadestuebesøg. Det svarer til 48 år for en fuldtidsbeskæftiget.

16 år mellem skadestuebesøg efter fritidsulykke

Tilsvarende vil der i gennemsnit gå 70.000 timer, før en lønmodtager bliver ramt af en ulykke i fritiden, som giver en tur på skadestuen. Da danskere typisk har væsentligt flere fritidstimer end arbejdstimer, vil ulykker i fritiden ske oftere. Med 2,5 gange så mange fritidstimer (eksklusiv søvn) som arbejdstimer går der således i gennemsnit 16 år mellem to skadestuebesøg som følge af en ulykke i fritiden.

Landspatientregisteret

I Landspatientregisteret bliver en person registreret, hvis vedkommende kommer på skadestuen, bliver indlagt eller bliver behandlet ambulant. I analysen er kun medtaget skadestuebesøg, som relaterer sig til ulykkeshændelser, voldshandlinger og selvskadehandlinger. Bliver personen indlagt som følge af en ulykke enten direkte eller via egen læge, indgår denne ulykke ikke i analysen. Har man flere skadestuebesøg som følge af samme ulykke, vil alle besøg indgå i analysen.

Landspatientregisteret indeholder også oplysninger om, om ulykken knytter sig til arbejde, transportarbejde, transport i fritid, husligt arbejde (inkl. ulønnet arbejde), uddannelse, sport og motion, leg og anden fritidsaktivitet, vitalaktivitet (indtagelse af måltid og personlig hygiejne), anden aktivitet eller aktivitet ikke specificeret. Det er den tilskadekomne selv, der har angivet oplysninger om, hvor og hvordan ulykken, der er årsag til skadestuebesøget, er sket. Der kan være visse usikkerheder forbundet med denne angivelse. Bl.a. er der angivet 5.000 skadestuebesøg som følge af en ulykke knyttet til arbejdet blandt ikke-lønmodtagere. Disse er ikke med i analysen.

Opgørelsen af skadestuebesøg efter ulykker knyttet til arbejde afviger fra det målte antal *arbejdsulykker* i kapitel 3. Det skyldes bl.a., at der her er tale om selvrapporterede ulykkesårsager, og det er således ikke givet, at alle ulykker knyttet til arbejde bliver anerkendt som *arbejdsulykker*. Derudover er det ikke alle ulykker, som giver anledning til skadestuebesøg, der giver anledning til sygefravær eller en anmeldelse af en ulykke. Vi har i analysen medtaget skadestuebesøg blandt lønmodtagere opgjort for hver måned i året på baggrund af Danmarks Statistiks Beskæftigelse for lønmodtagere.

Omfanget af registrerede skadestuebesøg i Landspatientregisteret ligger de seneste år lavere end før 2008. Ændret registreringspraksis kan have betydning for dette, og omfanget af registreringer kan være undervurderet. Der er dog ikke grund til at formode, at der skulle være forskel på, om ulykken knytter sig til arbejde eller fritid.

Arbejdsgiver bærer omkostning ved fravær

Arbejdsgiver bærer omkostning for fravær

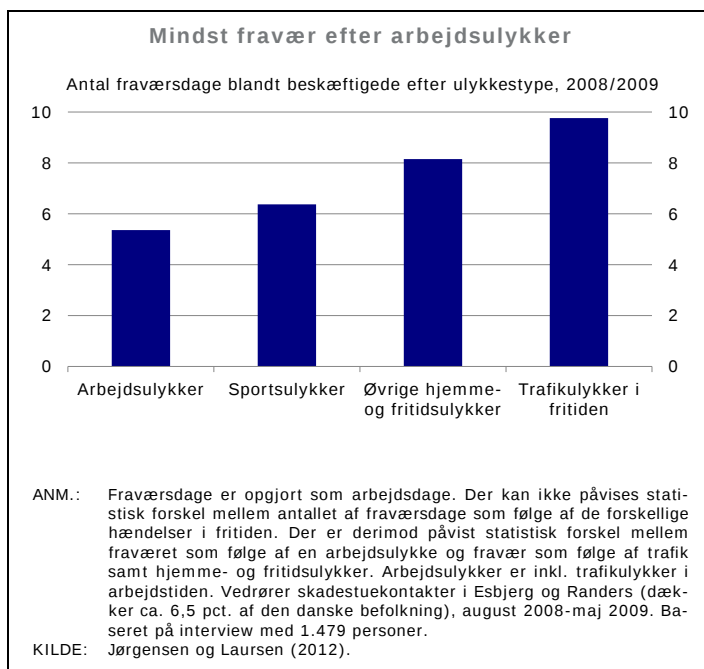
Arbejdsgiver bærer den fulde omkostning ved alt fravær i de første 30 dage af en fraværperiode som følge af en ulykke. Dette er uanset, om fraværet er forårsaget af en ulykke på arbejdet eller i fritiden, hvor arbejdsgiveren ikke har ansvar for medarbejderen.

Ulykker, der er sket uden for arbejdstiden, står for knap tre fjerdedele af det samlede fravær relateret til ulykker, jf. Jørgensen og Laursen (2012).

Færre fraværsdage efter en arbejdsulykke

Det gennemsnitlige antal fraværsdage efter en arbejdsulykke er lavere end fraværet som følge af en fritidsulykke., jf. figur 2.19.

Figur 2.19

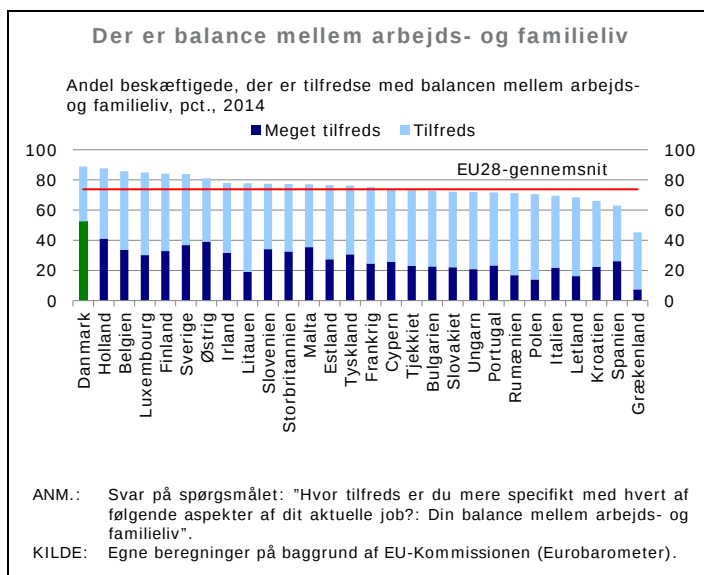


2.4 Arbejdslivet fylder lidt

Dansk tilfredshed med balance mellem arbejde og fri

Næsten ni ud af ti danske medarbejdere er tilfredse eller meget tilfredse med balancen mellem arbejde og fritid. Det er den højeste andel blandt landene i EU, jf. figur 2.20.

Figur 2.20



Danskere scorer højt på fleksibilitet

Danske medarbejdere ligger i top fem i EU på tre parametre, der belyser deres mulighed for at ændre arbejdsti-der, afspadsere og holde fri med kort varsel, jf. tabel 2.2.

Tabel 2.2

Danske lønmodtagere vurderer, de har fleksibel arbejdstid			
Placering, 2012	Andel lønmodtagere, der har angivet, at de har mulighed for at		
	Ændre arbejdstider	Afspadsere	Holde fri med kort varsel
1	Danmark	Sverige	Holland
2	Finland	Slovenien	Bulgarien
3	Sverige	Danmark	Island
4	Storbritannien	Holland	Danmark
5	Holland	Østrig	Sverige
6	Belgien	Polen	Irland
7	Island	Tjekkiet	Belgien
8	Frankrig	Belgien	Storbritannien
9	Luxembourg	Tyskland	Kroatien
10	Tyskland	Finland	Frankrig
11	Irland	Luxembourg	Malta
12	Italien	Storbritannien	Spanien
13	Østrig	Irland	Cypern
14	Spanien	Slovakiet	Tjekkiet
15	Litauen	Rumænien	Tyrkiet

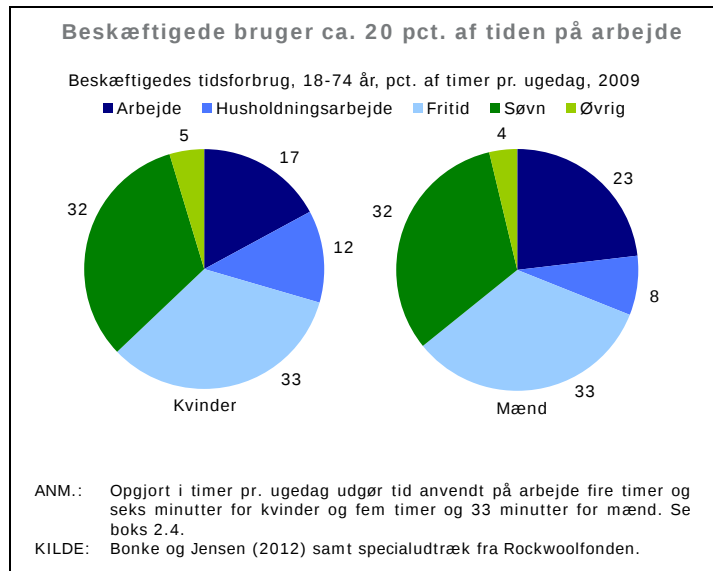
ANM.: Svar på spørgsmålene: "Kan du benytte dig af følgende arbejdstidsaftaler i dit nuværende job? Jeg kan ændre min mødetid og min gå-hjem-tid, Jeg kan samle timer til afspadsning samt Jeg kan afholde mine fridage med kort varsel, når jeg behøver det". Placering blandt 34 lande (EU27, Island, Tyrkiet, Kroatien, Makedonien, Kosovo, Serbien og Montenegro). I tabellen er de 15 højest placeret lande på hver indikator medtaget.

KILDE: Egne beregninger på baggrund af European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (European Quality of Life Survey).

Beskæftigede bruger en ud af fem timer på arbejdet

Danske beskæftigede tilbringer i gennemsnit ca. en femtedel af årets timer på at arbejde. Kvinder arbejder 17 pct. af årets timer og mænd 23 pct. Beskæftigede bruger 40-45 pct. af tiden på husholdningsarbejde og øvrig fritid, jf. figur 2.21.

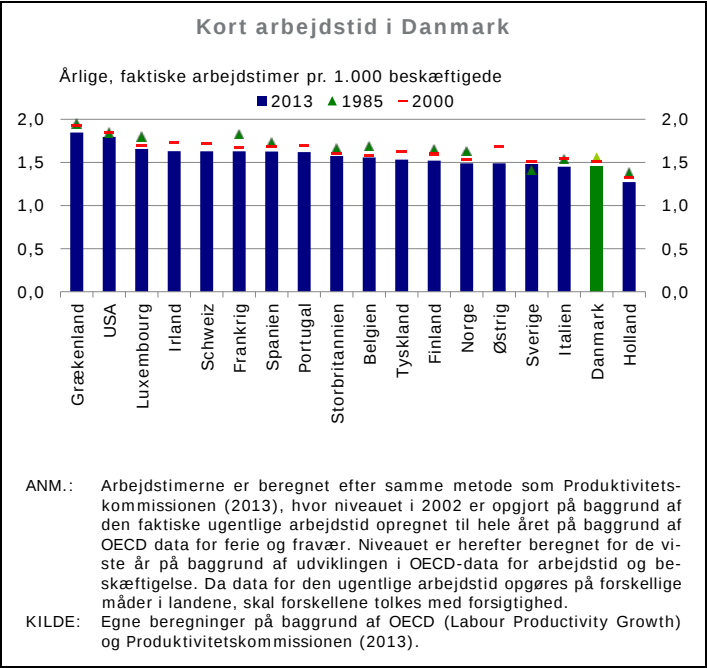
Figur 2.21



Vi arbejder mindre end i andre OECD-lande

Den faktiske arbejdstid er faldet over en længere periode. Det er ikke kun et dansk fænomen. Arbejdstiden er også faldet i flere andre OECD-lande. Danske beskæftigede arbejder færre timer end beskæftigede i de fleste andre lande. F.eks. er den faktiske, årlige arbejdstid 30 timer lavere i Danmark end i Sverige, jf. figur 2.22.

Figur 2.22



Den lavere ugentlige arbejdstid pr. beskæftiget afspejler bl.a., at den aftalte ugentlige arbejdstid er faldet over perioden, samt at der er indført mere ferie og flere feriefridage, jf. kapitel 5.

Svensk arbejdstid giver 50.000 beskæftigede

Hvis danske beskæftigede arbejdede lige så mange timer som vores svenske naboer, ville beskæftigelsen kunne stige med ca. 50.000 fuldtidsbeskæftigede.

Arbejdstid som i 1985 giver 180.000 beskæftigede

Siden 1985 er den faktiske arbejdstid pr. beskæftiget faldet med godt 100 timer. Arbejdede danske beskæftigede lige så mange timer som beskæftigede tilbage i 1985, ville det kunne øge beskæftigelsen med, hvad der svarer til 180.000 fuldtidsbeskæftigede.

Rockwoolfondens tidsanvendelsesstudier

I 1964 blev den første landsdækkende tidsanvendelsesundersøgelse gennemført i Danmark. Siden er der gennemført fire andre sammenlignelige tidsanvendelsesundersøgelser i Danmark for årene 1975, 1987, 2001 og 2008/09. Socialforskningsinstituttet og Rockwoolfonden står for undersøgelserne i Danmark.

Tidsanvendelsesundersøgelserne anvender døgnrytmeoplysninger, som er indhentet ved, at et tilfældigt udvalg af befolkningen bliver bedt om at udfylde såkaldte dagbøger. Her angiver deltagerne, hvilke aktiviteter de var beskæftigede med, fra de stod op til de gik i seng. I undersøgelsen fra 2008/2009 indgår der døgnrytmeoplysninger for 8.401 personer, hvor der er udfyldt skema for en hverdag og en weekend for på forhånd udvalgte dage.

Arbejde inkluderer både hoved- og bibeskæftigelse og ikke afspadseret overarbejde, men ikke tid brugt på transport til og fra arbejde og heller ikke frokostpauser i arbejdstiden. Husholdningsarbejde inkluderer indkøb, husarbejde, gør det selv-arbejde og noget af børneomsorgen. Fritid er eksklusiv søvn, transport til og fra arbejde/uddannelse, uddannelsestid og anden transport og tid brugt på at hente og bringe børn.

3. Når skaden er sket



3.1	Sammenfatning	99
3.2	En ud af fem anmeldte arbejdsskader anerkendes	101
3.3	Niveauet for arbejdsskader er stabiliseret	110
3.4	Anmeldesystem øger risiko for arbejdsmarkedsexit	119
3.5	Rådighedsbeløb ofte det samme efter arbejdsskade	131
	Bilag	135

3.1 Sammenfatning

Syv ud af 1.000 i job får en arbejds-skade

Der bliver anerkendt syv arbejdsskader pr. 1.000 beskæftigede om året. Færre end to af disse skader påvirker den tilskadekomnes erhvervsevne.

Arbejdspladser har i gennemsnit skade hvert 15. år

En gennemsnitlig dansk arbejdsplads vil opleve en arbejdsskade hvert 15. år, mens hvert 130. år er skaden så alvorlig, at den fører til et erhvervsevnetab.

Virksomheder anmelder mere, end reglerne kræver

Virksomheder anmelder både store og små ulykker for at sikre deres medarbejdere. Også ulykker, som ikke medfører et fravær eller umiddelbart har erstatningsmæssige følger. Flere virksomheder anmelder dermed mere, end reglerne foreskriver.

Samtidig tilkendegiver virksomhederne, at den vigtigste parameter i forhold til at gøre noget for arbejdsmiljøet er medarbejdernes trivsel.

Hver femte anmeldelse bliver anerkendt

Hver femte anmeldte arbejdsskade bliver anerkendt, men en anmeldelse kan i sig selv risikere at føre til tidligere exit fra arbejdsmarkedet, da den enkelte skal bevise sin sygdom for at få erstatning.

Anmeldelse fører til lavere beskæftigelse

Personer, der anmelder en skade uden at få den anerkendt, har i løbet af få år en betydelig lavere tilknytning til arbejdsmarkedet end øvrige beskæftigede, der ligner dem.

Tabt beskæftigelse på knap 3.000 personer pr. årgang

Var de omkring 28.000 personer med en arbejdsskadesag uden erstatning beskæftiget i samme grad som en sammenlignelig gruppe, ville det øge beskæftigelsen med omkring 2.800 personer alene for en enkelt skadeårgang. Det skønnede samfundsøkonomiske tab udgør ½ mia. kr. årligt i udgifter til offentlig forsørgelse og mistet skatteindtægt.

Sagsbehandlingstiden i forbindelse med en arbejdsskade

påvirker den efterfølgende beskæftigelse. Hvis sagen trækker ud, er der tendens til, at en større andel af personer med en skadessag, der ikke fører til erstatning, mister beskæftigelse. Det gælder særligt for anmeldte erhvervssygdomme.

**Rådighedsbeløb
ofte det samme
efter arbejdsskade**

De fleste, som får erstatning for en arbejdsskade, har mindst de samme eller større forbrugsmuligheder efter skaden. Og indkomsten udvikler sig generelt på samme måde som for øvrige beskæftigede, der ikke er blevet ramt af en arbejdsskade.

**Stigning i psykiske
erhvervssygdomme
siden 2004**

Rygsygdomme og posttraumatisk belastningsreaktion er de erhvervssygdomme, som oftest medfører et erhvervsevnetab. Fra 2004 til 2013 er antallet af anerkendte psykiske erhvervssygdomme steget fra 80 til 210 om året.

**Fleste lande aner-
kender ikke psyki-
ske lidelser**

Langt de fleste lande i Europa anerkender ikke psykiske lidelser som erhvervssygdomme, mens anerkendelser i Danmark ligger væsentligt over niveauet i Sverige, Frankrig og Italien, som også anerkender psykiske lidelser som erhvervssygdomme.

3.2 En ud af fem anmeldte arbejds-skader anerkendes

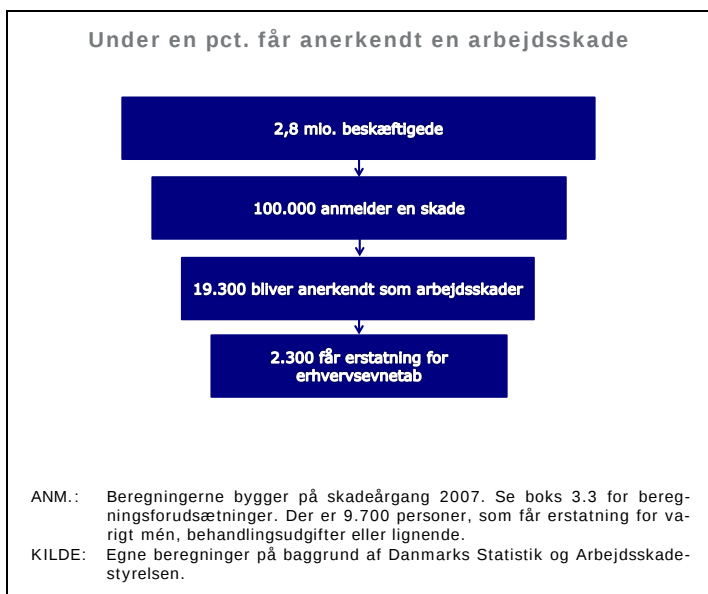
Arbejdsskader kan være skader, som brille- og tandskader, der ofte ikke påvirker erhvervsevne, og mere alvorlige skader, som indebærer et tab af erhvervsevne, som kan betyde, at personen ikke kan fortsætte i sit nuværende job.

**En ud af 1.000 får
erhvervsevnetab af
en arbejdsskade**

På et år er der 2.300 personer, som får erstatning for et erhvervsevnetab efter en arbejdsskade. Det skal ses i lyset af, at der er omkring 2,8 mio. beskæftigede i Danmark. Det er dermed mindre end en promille af de beskæftigede, hvor en arbejdsskade fører til erhvervsevnetab i løbet af et år.

Der er langt flere, der anmelder en arbejdsskade – ca. 100.000 – omkring en femtedel af disse sager bliver anerkendt som arbejdsskader, jf. figur 3.1.

Figur 3.1



Arbejdsskader er både ulykker og erhvervssygdomme

Arbejdsskader kan være en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom. Arbejdsulykker er fysiske eller psykiske skader, der pludseligt opstår. Det kan f.eks. være chaufføren, der kommer ud for et færdselsuheld eller en kontor medarbejder, som glider på gulvet.

Erhvervssygdomme er skader, som ikke opstår på grund af en pludselig hændelse, men skyldes forhold omkring arbejdet. Eksempler på erhvervssygdomme er plejehjemsassistenten, som får en depression efter udsættelser for vold og trusler fra beboere, eller tømrreren, der får konstateret lungekræft efter at have været udsat for asbeststøv over en længere periode.

Virksomheder anmelder arbejdsulykker

Det er primært virksomheder, der anmelder arbejdsulykker. Erhvervssygdomme bliver primært anmeldt af læger og tandlæger, jf. boks 3.1.

Boks 3.1

Hvad er arbejdsulykker og erhvervssygdomme?

En arbejdsulykke er en fysisk eller psykisk skade, som sker efter en hændelse eller en påvirkning. Hændelsen skal ske pludseligt eller inden for fem dage. Arbejdsulykker bliver anmeldt af arbejdsgiveren.

En erhvervssygdom er en sygdom eller lidelse, som skyldes arbejdet eller de forhold, som arbejdet er foregået under. Betingelserne for, at der er tale om en erhvervssygdom, er, at der er tale om en medicinsk dokumenteret sygdom eller lidelse, hvor der er årsagssammenhæng mellem arbejdet og sygdommen, og hvor det ikke er overvejende sandsynligt, at andre forhold end de arbejdsmæssige har forårsaget lidelsen. Erhvervssygdomme anmeldes af læge, tandlæge m.fl.

Kilde: www.ask.dk.

Hver anden arbejdsskade giver ikke erstatning

Hver anden arbejdsskade fører ikke til erstatning. Blandt de godt 19.000, der havde en arbejdsskade i løbet af et år, vurderede Arbejdsskadestyrelsen, at der for 9.500 personers vedkommende ikke var grundlag for at udbetale en

erstatning for hverken varigt mén eller erhvervsevnetab, jf. tabel 3.1.

Tabel 3.1

Hver anden arbejdsskade giver ikke erstatning				
Personer i skadeårgang 2007	Arbejdsulykker	Erhvervssygdomme	I alt	Pct.
Erhvervsevnetab og mén	1.675	618	2.293	12
Mén	5.453	1.996	7.449	39
Anerkendt uden erstatning	8.395	1.190	9.585	50
I alt	15.523	3.804	19.327	100

ANM.: Beregningerne bygger på skadeårgang 2007, hvor 37.400 fik behandlet en arbejdsskadesag hos Arbejdsskadestyrelsen. Det er en del af de samlede anmeldelser til Arbejdsskadesystemet på 100.000 sager, herunder sager som bliver behandlet af forsikringselskaber. Se boks 3.3 for beregningsforudsætninger.

KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik og Arbejdsskadestyrelsen.

Skader uden mén eller erhvervsevnetab kan f.eks. være skader som en brækket finger, som ikke har helbredsmæssige følger, og hvor den tilskadekomne kan genoptage sit arbejde.

Erstatning gives hyppigst på grund af varige mén

Blandt de knap 10.500 skader, der har udløst en erstatning, er langt de fleste givet til personer som erstatning for et varigt mén. Et varigt mén kan f.eks. være lette nakkesmerter som følge af en trafikulykke, hvor smerterne ikke fører til et erhvervsevnetab, jf. boks 3.2.

Flest får erhvervsevnetab efter en arbejdsulykke

Endelig har knap 2.300 personer fået erstatning som følge af et erhvervsevnetab. Heraf har 1.700 personer været udsat for en arbejdsulykke, mens 600 personer har en erhvervssygdom.

Hvad er mén og tab af erhvervsevne?

Godtgørelse for varigt mén: Hvis skaden medfører et varigt mén på fem pct. eller derover. Eksempel: Chauffør bliver påkørt af anden bil. Skaden medfører en forvridning i nakken. Chaufføren får erstatning for varigt mén på fem pct., idet skaden har medført lette daglige nakkesmerter med let bevægeindskrænkning. Men det har ikke ført til, at chaufføren ikke kan genoptage sit arbejde

Erstatning for tab af erhvervsevne: Når skaden medfører, at evnen til at skaffe sig indtægt ved arbejde er nedsat. Erhvervsevnetabet bliver beregnet ud fra den indtægt, som den tilskadekomne havde forud for skaden, sammenholdt med, hvad den tilskadekomne kan tjene efter skaden i et hvilket som helst job. Der bliver udbetalt erstatning, hvis erhvervsevnen er nedsat med 15 pct. eller derover. Eksempel: Skaderne for chaufføren i trafikulykken betyder, at personen alene kan genoptage sit arbejde på deltid. Han bliver tilkendt en midlertidig erstatning for tab af erhvervsevne på 15 pct. Efter to år vender personen tilbage til en fuldtidsstilling og erstatningen for tab af erhvervsevne ophører.

**Gennemsnitlig
arbejdsplads har
arbejdsskade hvert
15. år**

Risikoen for, at en gennemsnitlig dansk arbejdsplads med syv fuldtidsansatte oplever en arbejdsskade, er ca. seks pct. Det betyder, at der i gennemsnit er 15 år mellem, at arbejdspladsen har en ansat med en arbejdsskade.

Opdelt på arbejdsulykker og erhvervssygdomme går der henholdsvis 20 og 80 år, før de indtræder på en gennemsnitlig arbejdsplads. Risikoen for, at arbejdsskaden også fører til et erhvervsevnetab, er under en pct., hvilket derfor i gennemsnit vil ske hvert 130. år. På større arbejdspladser vil arbejdsskaderne i gennemsnit forekomme oftere.

Det er mønstret for de personer, der anmeldte en arbejdsskade i 2007 – skadeårgang 2007. Langt hovedparten af denne gruppe vil på nuværende tidspunkt have modta-

get en endelig afgørelse.

**Endelig afgørelse i
arbejdsskadesag
kan tage år**

Det kan tage flere år, før følgerne af en skade bliver afgjort, og der bliver truffet en endelig afgørelse i en arbejdsskadesag. Det skyldes, at skaden skal være stationær, for at det er muligt at vurdere omfanget af den. Mange sager bliver også afgjort med revision, genoptaget og anket. Derfor er det skadeårgang 2007, der er udarbejdet analyser for, jf. boks 3.3.

Boks 3.3

Beregninger for skadesårgang 2007

Der er anvendt et særudtræk fra Arbejdsskadestyrelsen over personer med en anmeldelse i arbejdsskadesystemet. Både anmeldelser for arbejdsulykker og erhvervssygdomme indgår. Data indeholder bl.a. oplysninger om skadestidspunkt, anmeldelsestidspunkt, erstatninger, méngrader og pct. for tab af erhvervsevne. Tallene er koblet med oplysninger fra Danmarks Statistik om baggrundsoplysninger for personer i skadesårgangen.

En person kan i princippet have anmeldt flere skader på samme tidspunkt og flere gange i løbet af et år. Beregningerne tager derfor udgangspunkt i den "dominerende" skade. Det vil som udgangspunkt være den skade, der giver anledning til det højeste erhvervsevnetab. Hvis der ikke er et erhvervsevnetab, er det den højeste méngrad, der afgør personens skade.

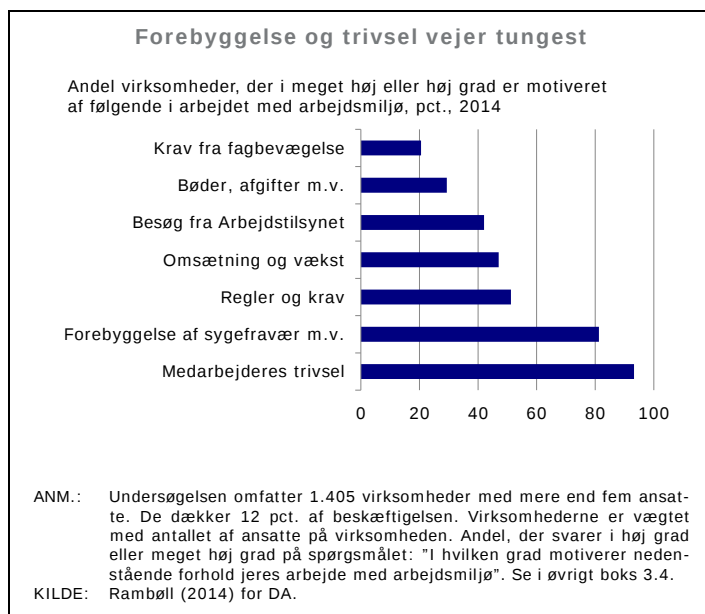
Méngrader og erhvervsevnetab kan løbende blive ændret frem mod en endelig afgørelse i sagen. Det er kun den endelige afgørelse af méngrad og erhvervsevnetab, der indgår i beregningerne.

Efter anbefaling fra Arbejdsskadestyrelsen er det valgt at bruge skadesårgang 2007, idet langt hovedparten af denne skadesårgang på nuværende tidspunkt har fået en endelig afgørelse i deres skadesag.

Medarbejdernes trivsel har størst betydning for virksomhedernes indsats

Ni ud af ti adspurgte virksomheder svarer, at den største motivationsfaktor for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø er medarbejdernes trivsel og engagement, jf. figur 3.2.

Figur 3.2



Forebyggelse af skader og sygefravær også vigtigt

Otte ud af ti virksomheder er motiveret af forebyggelse af arbejdsskader og sygefravær, mens fire ud af ti svarer, at besøg fra Arbejdstilsynet motiverer dem til at arbejde med arbejdsmiljø.

Interviewundersøgelse blandt virksomheder

Rambøll har for DA gennemført en survey blandt personaleansvarlige/direktøren på arbejdssteder med mindst fem ansatte. De adspurgte virksomheder repræsenterer 12 pct. af de beskæftigede på virksomheder med mere end fem ansatte.

Virksomhederne har afgivet deres svar i september og oktober 2014. Ud af en stikprøve på 3.503 arbejdssteder har 1.405 svaret. Det svarer til en svarprocent på 40,1 pct. Stikprøven er udvalgt på en måde, så arbejdssteder med 50 eller flere ansatte er opprioriteret, da en relativt stor del af den samlede beskæftigelse er ansat på disse arbejdssteder. Offentlige virksomheder er også opprioriteret for at opnå et tilstrækkeligt sammenligningsgrundlag mellem offentlige og private virksomheder.

Da der er tale om en stikprøve, er tallene behæftet med stikprøveusikkerhed. F.eks. betyder det, at andelen på 53 pct. af de adspurgte virksomheder, der svarer, at de i meget høj eller i høj grad er motiveret af regler og krav, med 95 pct. sandsynlighed ligger i intervallet 50-56 pct. Det giver en usikkerhed på $\pm 2,6$ pct.point. I forhold til svar om medarbejdernes trivsel som motiverende faktor er usikkerheden $\pm 1,5$ pct.point. Med 1.405 adspurgte virksomheder vil usikkerheden ligge på maksimalt ± 3 pct.point.

Kilde: Rambøll (2014).

Mange jobåbninger øger chancen for at finde nyt job

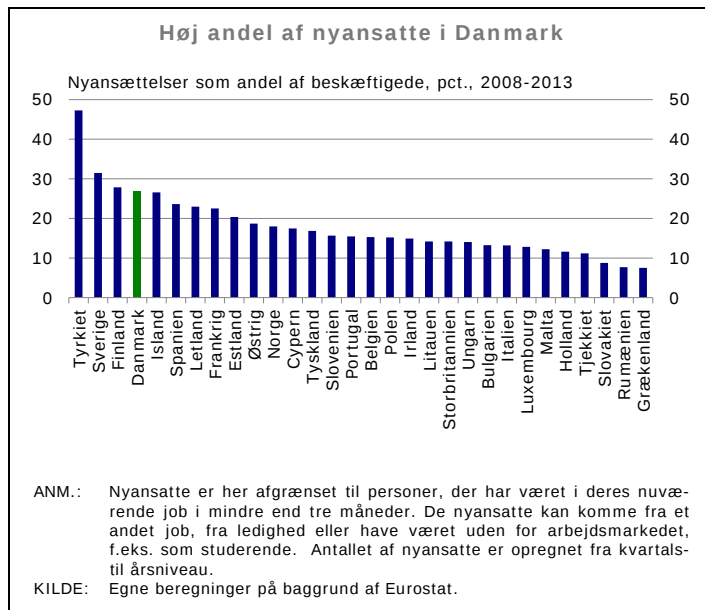
Mange muligheder for at søge nye græsgange

En arbejdsskade med varigt mén eller erhvervsevnetab behøver ikke at føre til, at den tilskadekomne mister tilknytningen til arbejdsmarkedet. Der er mange muligheder for at finde et andet arbejde, der passer til den enkeltes arbejdskapacitet.

I Danmark er der således årligt op mod 800.000 jobåbninger, jf. DA (2014). Dette er på trods af, at Danmark i en årrække har befundet sig i en beskæftigelsesmæssig krise.

Dansk jobmobilitet tilhører den internationale topklasse. 27 pct. af alle beskæftigede er nyansatte, jf. figur 3.3.

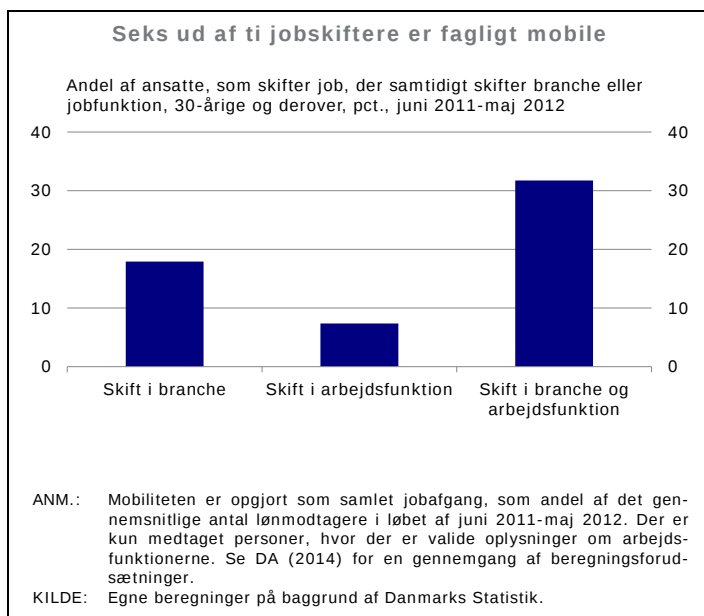
Figur 3.3



**Seks ud af ti
jobskiftere er
fagligt mobile**

Omkring 30 pct. af lønmodtagere, som skifter job, skifter både branche og arbejdsfunktion, dertil kommer omkring 30 pct., som enten skifter branche eller arbejdsfunktion. Sammenlagt er 60 pct. af jobskiftere, således "fagligt mobile", jf. figur 3.4.

Figur 3.4



Mange jobåbninger giver god mulighed for jobmatch

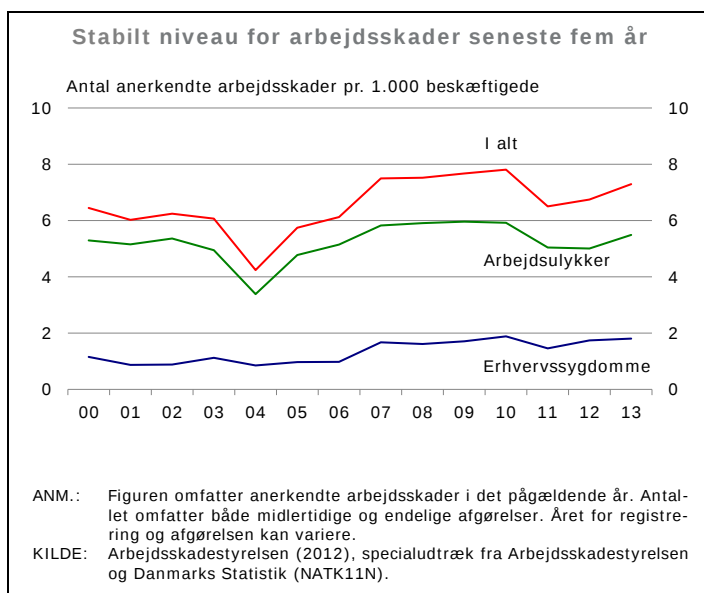
Hvis arbejdsevnen inden for et fagområde skulle blive nedsat, vil der således ofte være gode muligheder for at finde beskæftigelse inden for nye områder, hvor matchet mellem den enkelte og arbejdsopgaverne er bedre.

De mange jobåbninger og den store mobilitet skal ses i sammenhæng med relativt fleksible regler for ansættelse m.v. Samtidig er de fleste rettigheder, f.eks. pensionsopsparing, ikke knyttet til et specifikt ansættelsesforhold, men derimod til, at man er i beskæftigelse.

3.3 Niveauet for arbejdsskader er stabiliseret

Antallet af anerkendte arbejdsskader har ligget stabilt i perioden 2007 til 2013 på omkring syv pr. 1.000 beskæftigede, jf. figur 3.5.

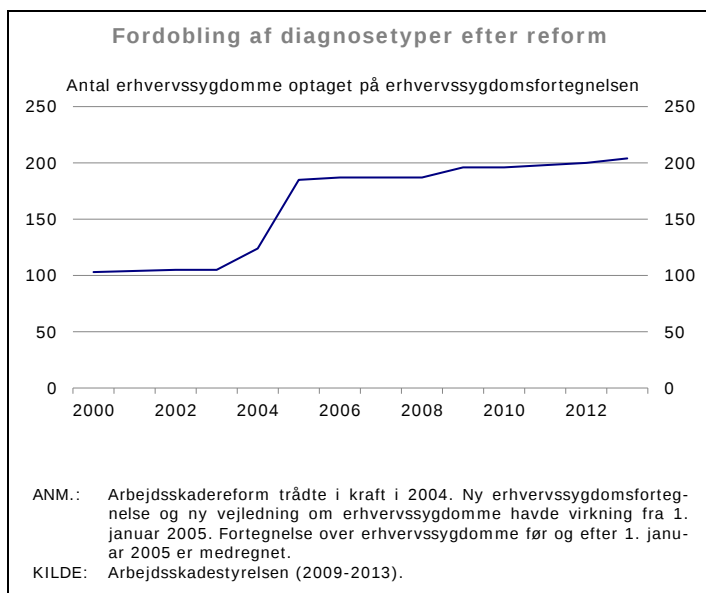
Figur 3.5



Arbejdsskadereform fordoblede antal diagnoser

Med arbejdsskadereformen i 2004 er der sket en fordobling af diagnoserne på erhvervssygdomsfortegnelsen, jf. figur 3.6.

Figur 3.6



Reformen i 2004 muliggjorde flere anerkendelser

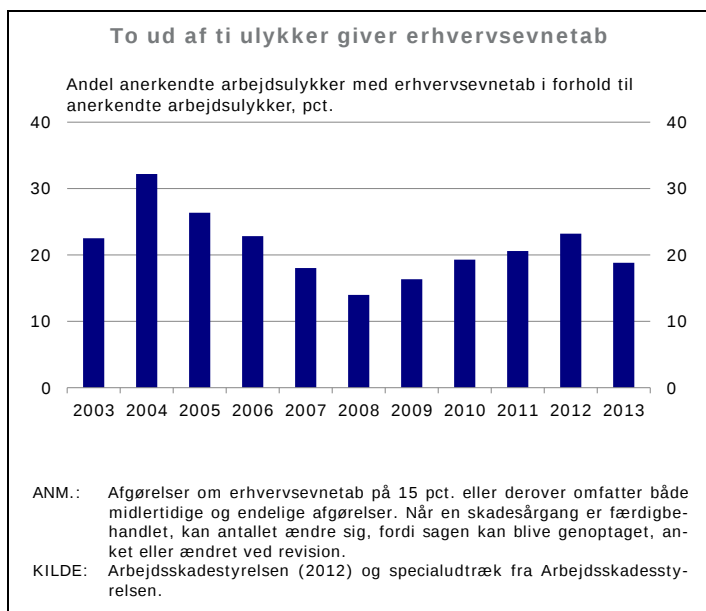
Det var et politisk ønske, at reformen skulle formulere et nyt ulykkesbegreb, som gav mulighed for at anerkende flere ulykkestilfælde end tidligere, bl.a. pludselige løfteskader. Også dokumentationskravet til erhvervssygdomme blev lempet, så det blev nemmere at få anerkendt en erhvervssygdom. Det politiske mål var, at antallet af anerkendelser ville stige med ca. 1.000 på årsbasis – svarende til 0,4 anerkendelser pr. 1.000 beskæftigede, jf. DA (2010).

En ud af fem arbejdsulykker påvirker medarbejderens erhvervsevne

Færre ulykker fører til erhvervsevnetab

I 2004 blev der anerkendt omkring 9.000 arbejdsulykker. Lidt over 30 pct. af disse blev anerkendt med erstatning for tab af erhvervsevne. Siden 2005 og i de efterfølgende år er andelen af arbejdsulykker, der medfører tab af erhvervsevne, faldet. I 2013 blev der anerkendt omkring 15.000 arbejdsulykker. Under 20 pct. af disse blev anerkendt med erstatning for tab af erhvervsevne, jf. figur 3.7.

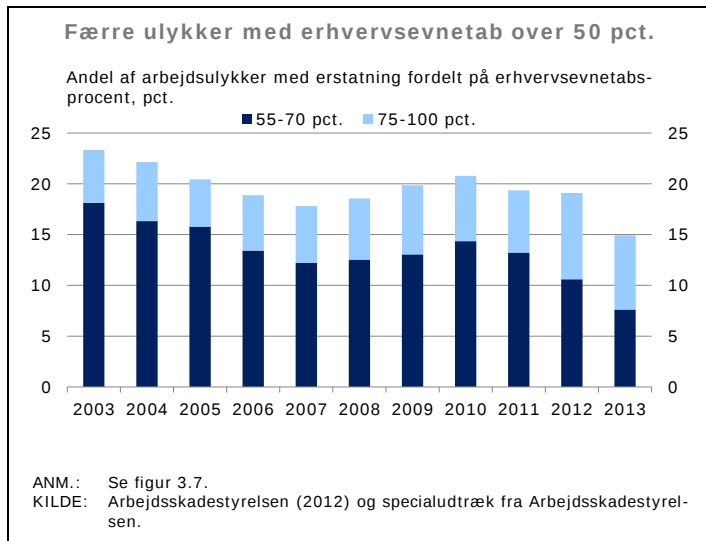
Figur 3.7



Færre ulykker med erhvervsevnetab over 50 pct.

Andelen af arbejdsulykker, hvor den tilskadekomne har mere end 50 pct. erhvervsevnetab, er faldet siden 2003. Samtidig har der dog været en stigning i andelen af ulykker med et tab over 75 pct., jf. figur 3.8.

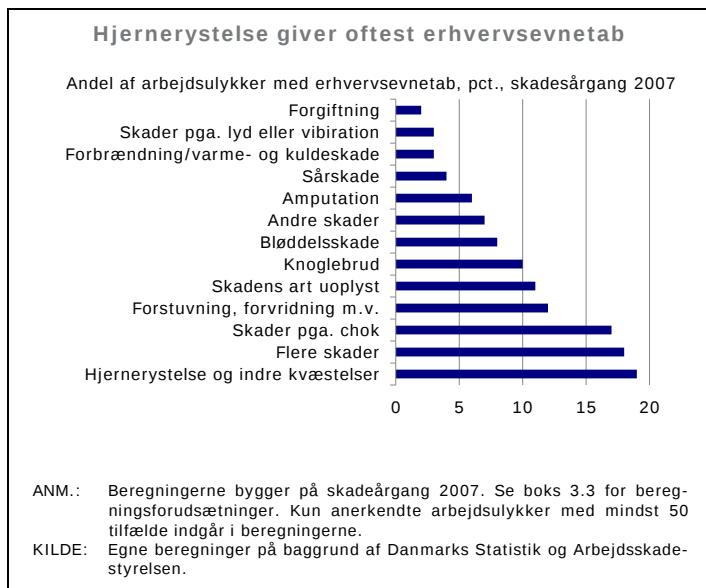
Figur 3.8



Hjernerystelse og chok giver oftest erhvervsevnetab

Omkring 20 pct. af de arbejdsulykker, der bliver anerkendt som følge af hjernerystelse og indre kvæstelser, medfører erstatning for erhvervsevnetab. Forgiftninger og skader på grund af vibration giver derimod et erhvervsevnetab i omkring to til tre pct. af arbejdsulykkerne, jf. figur 3.9.

Figur 3.9

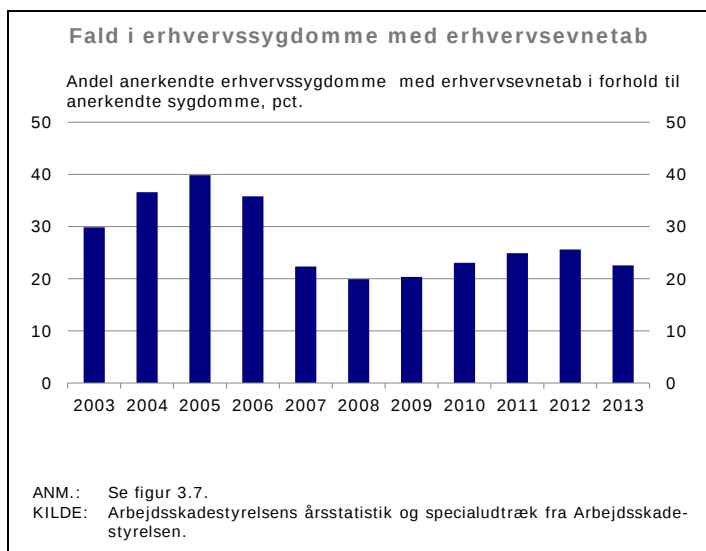


Erhvervssygdomme fører sjældnere til erhvervsevnetab end ulykker

Fald i antal afgørelser med erhvervsevnetab

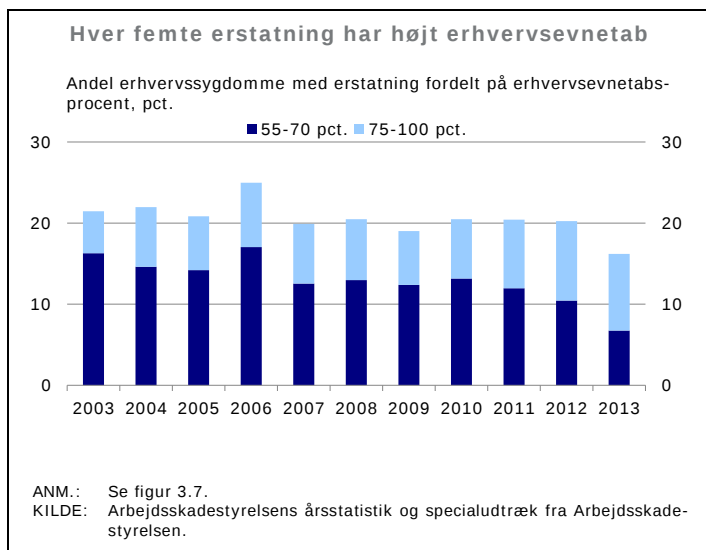
Lidt flere erhvervssygdomme end arbejdsulykker medfører tab af erhvervsevne, men andelen er faldet over tid. Fra at tre til fire ud af ti erhvervssygdomme gav erhvervsevnetab, var det i 2013 godt to ud af ti erhvervssygdomme, der gav tab af erhvervsevne, jf. figur 3.10.

Figur 3.10



Andelen af erhvervssygdomme, hvor den tilskadekomne har mere end 50 pct. erhvervsevnetab, har ligget forholdsvis stabilt på omkring 20 pct. siden 2003. I 2013 var andelen dog noget lavere, her blev der således anerkendt færre erhvervssygdomme, hvor den tilskadekomnes erhvervsevne var påvirket i større omfang, jf. figur 3.11.

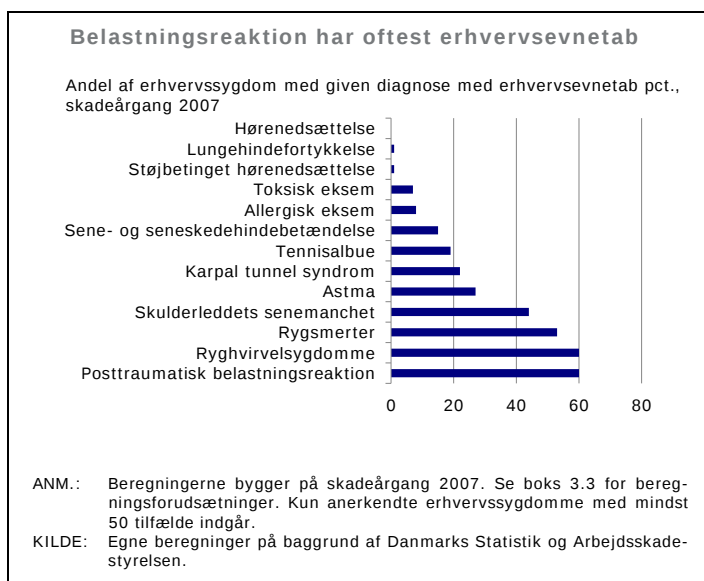
Figur 3.11



Usikkert, om alle psykiske erhvervssygdomme har noget med arbejde at gøre

Rygsygdomme og posttraumatisk belastningsreaktion er de erhvervssygdomme, som oftest medfører et erhvervsevnetab – det gælder for seks ud af ti af de anerkendte erhvervssygdomme med disse diagnoser, jf. figur 3.12.

Figur 3.12



Kun én stress-relateret diagnose på sygdomsliste

Diagnosen posttraumatisk belastningsreaktion blev optaget på listen over erhvervssygdomme i 2005. Det er den eneste stress-relaterede diagnose, der er optaget på erhvervssygdomsfortegnelsen. Andre psykiske sygdomme kan blive anerkendt, hvis sygdommen udelukkende eller i overvejende grad er forårsaget af arbejdets særlige art. Det kan f.eks. være en socialrådgiver, som bliver udsat for vold i arbejdstiden. Disse sager bliver behandlet i Erhvervssygdomsudvalget, jf. boks 3.5.

Boks 3.5

Erhvervssygdomsudvalget

Erhvervssygdomsudvalget vurderer konkrete arbejdsskadesager, hvor en sygdom ikke er omfattet af fortegnelsen over erhvervssygdomme, og forhandler løbende med Arbejdsskadestyrelsen om revision af fortegnelsen over erhvervssygdomme.

Sygdomme, der ikke er optaget på erhvervssygdomsfortegnelsen, kan blive anerkendt, hvis Erhvervssygdomsudvalget vurderer, at sygdommen udelukkende eller i overvejende grad skyldes arbejdets særlige art. Det kan f.eks. være andre psykiske diagnoser end posttraumatisk belastningsreaktion.

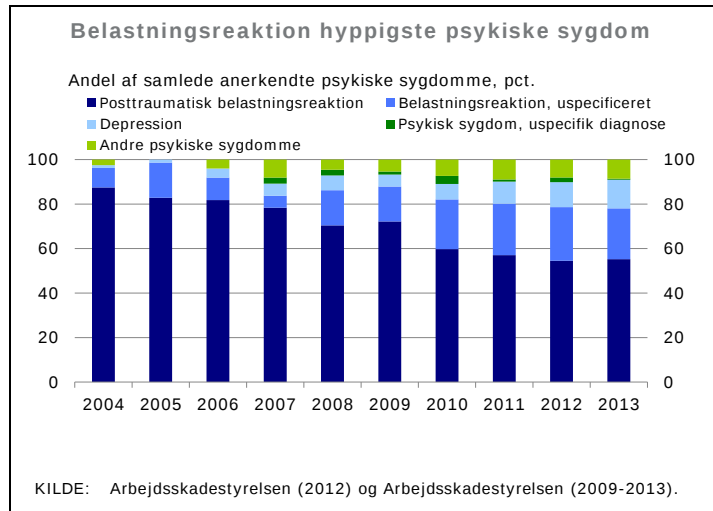
Erhvervssygdomsudvalget består af repræsentanter fra Sundhedsstyrelsen, Direktoratet for Arbejdstilsynet, De offentlige arbejdsgivere, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark. Arbejdsskadestyrelsens direktør er formand for udvalget.

Kilde: Arbejdsskadestyrelsen (2014).

Flere psykiske sygdomme bliver anerkendt

Fra 2004 til 2013 er antallet af anerkendte psykiske erhvervssygdomme steget fra 80 til 210 om året. Depression og posttraumatisk belastningsreaktion står for størstedelen af anerkendelserne, jf. figur 3.13.

Figur 3.13



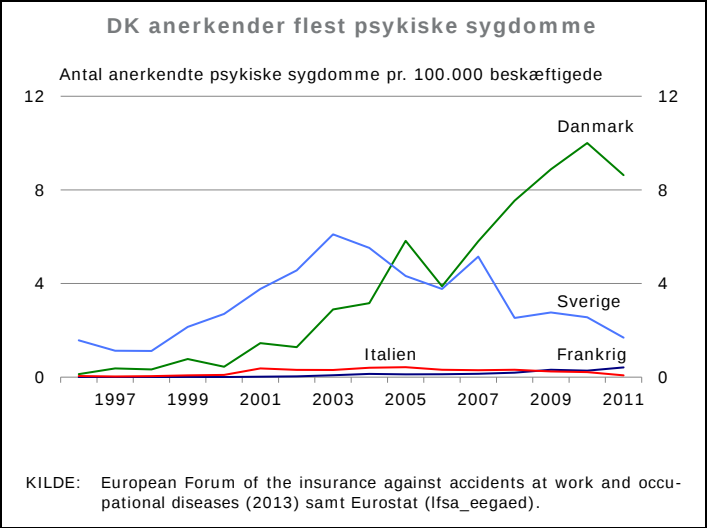
Langt fra alle lande anerkender psykiske lidelser

Langt de fleste lande i Europa anerkender ikke psykiske lidelser som erhvervssygdomme. Det gælder bl.a. Tyskland, Belgien, Spanien, Finland, Holland og Schweiz.

Danmark anerkender flest psykiske sygdomme

Frankrig og Italien er blandt de lande, som anerkender psykiske lidelser, og de gør det i væsentligt mindre grad end i Danmark. I Danmark er omfanget af anerkendte psykiske sygdomme steget fra 2004, hvor posttraumatisk belastningsreaktion kom på erhvervssygdomsfortegnelsen. Anerkendelser i Danmark ligger væsentligt over Sverige, Italien og Frankrig. I Sverige er antallet af anerkendte psykiske sygdomme faldet siden 2003, bl.a. som følge af, at kravet til medicinsk dokumentation og det forhold, at sygdommen er en følge af arbejdet, blev skærpet i 2002, jf. figur 3.14.

Figur 3.14



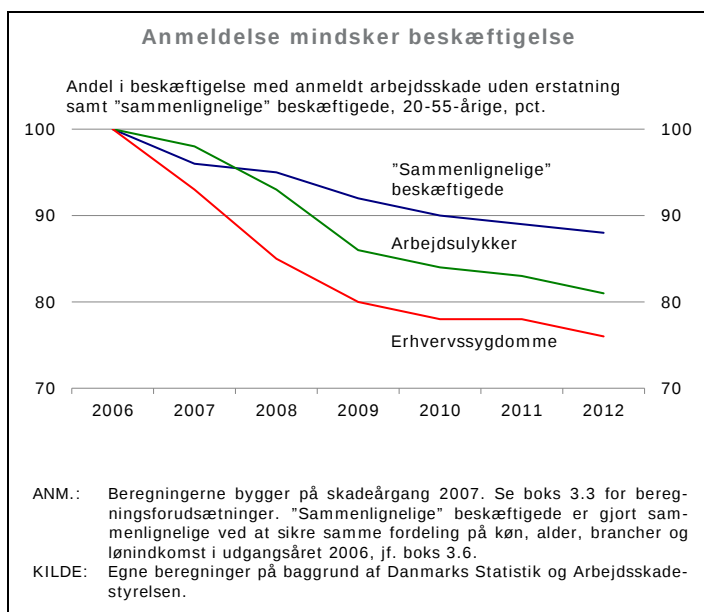
3.4 Anmeldesystem øger risiko for arbejdsmarkedsexit

**Lavere
beskæftigelse efter
anmeldelse**

Selv om en arbejdsskadesag ikke ender med erstatning, er der en klar tendens til, at arbejdsmarkedstilknytningen bliver ringere. I forhold til øvrige "sammenlignelige" beskæftigede falder beskæftigelsesfrekvensen mere for personer med en anmeldt arbejdsskadesag.

Effekten er størst for personer med en anmeldt erhvervssygdom. I 2012, dvs. fem år efter skadesanmeldelsen, er beskæftigelsen således 14 pct. lavere end blandt sammenlignelige beskæftigede, der ikke har anmeldt en erhvervssygdom, jf. figur 3.15.

Figur 3.15



**Anmeldelser
reducerer beskæf-
tigelse otte pct.**

For personer med en anmeldt arbejdsulykke er beskæftigelsen knap otte pct. lavere end for sammenlignelige beskæftigede.

Sammenligningen er foretaget ved at se på beskæftigede i 2006 med og uden en arbejdsskadesag. Personerne er

fulgt i perioden fra 2006 og frem til 2012. Kombinationen af, at personerne bliver ældre, og konjunkturerne bliver forværret efter 2008, betyder, at der også blandt beskæftigede uden en arbejdsskadesag sker et fald i beskæftigelsen.

For at tage højde for, at faldet ikke er drevet af bl.a. branchetilhørsforhold, har de beskæftigede uden en arbejdsskadesag samme overordnede karakteristika som personerne med en arbejdsskadesag i forhold til branche, køn, alder og lønindkomst, jf. boks 3.6.

**Tabt beskæftigelse
på op mod 2.800
personer i 2012**

Var de omkring 28.000 personer med en arbejdsskadesag uden erstatning beskæftiget i samme grad som den sammenlignelige grupper, ville det øge beskæftigelsen med omkring 2.800 personer alene i 2012. Den nuværende situation svarer til et tab for de offentlige kasser på ½ mia. kr. årligt i manglende skatter og ekstra udbetaling af offentlig understøttelse.

Den lavere arbejdsmarkedstilknytning kan medføre flere år på kanten af arbejdsmarkedet med et ringere helbred og lavere livskvalitet til følge. Det er således veldokumenteret, at jobtab kan føre til såvel lavere fysisk som psykisk helbred, jf. kapitel 1.

Hvordan er "sammenlignelige" beskæftigede fundet?

Beskæftigelsessituationen kan af en lang række årsager være forskellig for beskæftigede, der ikke er en del af skadeårgang 2007. F.eks. kan aldersfordelingen være anderledes, hvilket kan have betydning for arbejdsmarkedstilknytningen. For at gøre øvrige beskæftigede mere sammenlignelige med personer i skadeårgangen sikrer beregningerne derfor, at øvrige beskæftigede er fordelt på samme måde med hensyn til køn (2-grupper), alder (5-grupper), lønindkomst (6-grupper) og branchetilknytning (9-grupper). Se bilag 3.1 for en sammenligning af personer med en arbejdsskadesag og "sammenlignelige" beskæftigede.

Korrektionen er foretaget i 2006, dvs. året før skadesåret 2007. Ved for hvert år at sammenligne personerne i skadesårgangen med "sammenlignelige" beskæftigede er det endvidere muligt at tage højde for, hvordan ændringer i den økonomiske aktivitet påvirker beskæftigelsen. Personerne er fulgt i perioden 2006-2012.

Skadessag kan i sig selv give lavere beskæftigelse

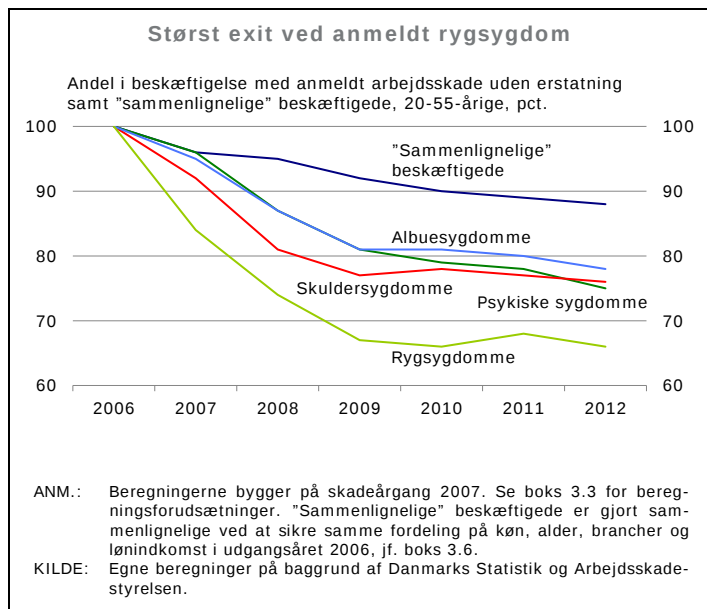
Blandt patienter med nakkesmerter er det omkring 80 pct. af personerne med en arbejdsskadesag, der ikke oplever bedring inden for ét år, mens det for lignende patienter uden en arbejdsskadesag blot er ti pct., jf. Hestbæk m.fl. (2009). En sammenligning af 2.300 patienter undersøgt på arbejdsmedicinsk klinik på Aarhus Universitetshospital, hvoraf 560 patienter havde en anmeldt arbejdsskade, viser, at risikoen for afgang fra arbejdsmarkedet steg med omkring 46 pct. blandt personer med en arbejdsskadesag, jf. Kolstad m.fl. (2013). Skadessagen kan således være bestemmende for den lavere arbejdsmarkedstilknytning og ikke den pågældendes helbredstilstand.

Anmeldelse af rygsygdom giver størst afgang

Den negative beskæftigelseskonsekvens er størst for personer, der anmelder en rygsygdom, hvor beskæftigelsen er 25 pct. lavere sammenlignet med beskæftigede uden en skadessag. Blandt øvrige erhvervssygdomme reducerer sager med psykiske sygdomme beskæftigelsen med

15 pct., jf. figur 3.16.

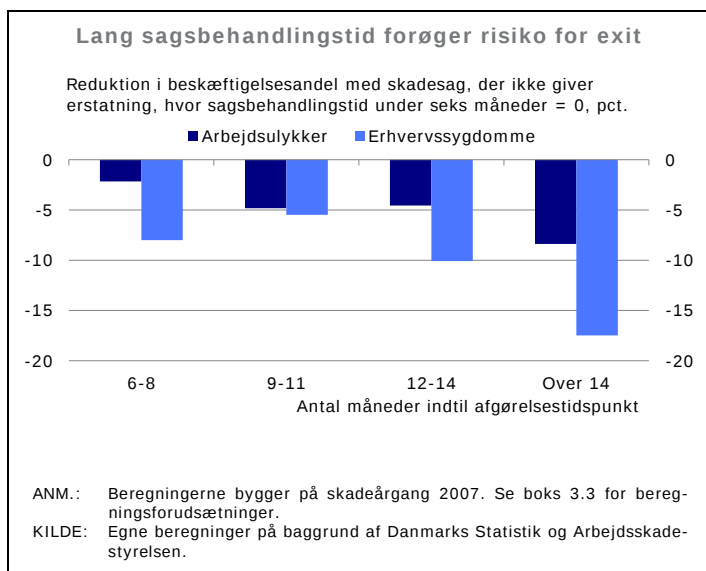
Figur 3.16



**Længere
sagsbehandlingstid
øger exit**

Hvis sagen trækker ud, er der tendens til, at en større andel af personer med en skadessag, der ikke fører til erstatning, mister beskæftigelse. Hvis afgørelsen af en erhvervssygdom tager mere end 15 måneder, er beskæftigelsesandelen 17 pct. lavere sammenlignet med afgørelser på mindre end et halvt år. For arbejdsulykker er beskæftigelsesandelen også lavere, jo længere sagsbehandlingstiden har været, jf. figur 3.17.

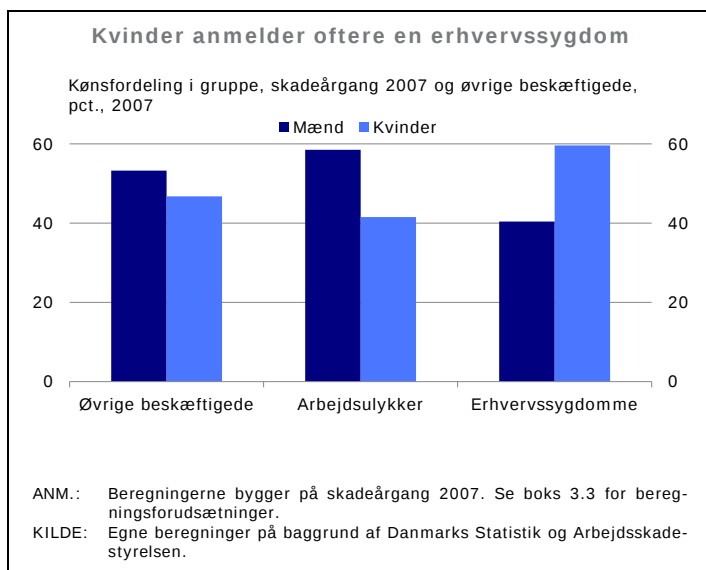
Figur 3.17



Flere kvinder anmelder erhvervssygdomme

Kvinder anmelder hyppigere en erhvervssygdom end mænd. Kvinder har således anmeldt 60 pct. af alle erhvervssygdomme, selv om kvinder udgør 47 pct. af de beskæftigede. Mænd er derimod overrepræsenteret blandt personer, der anmelder en arbejdsulykke, jf. figur 3.18.

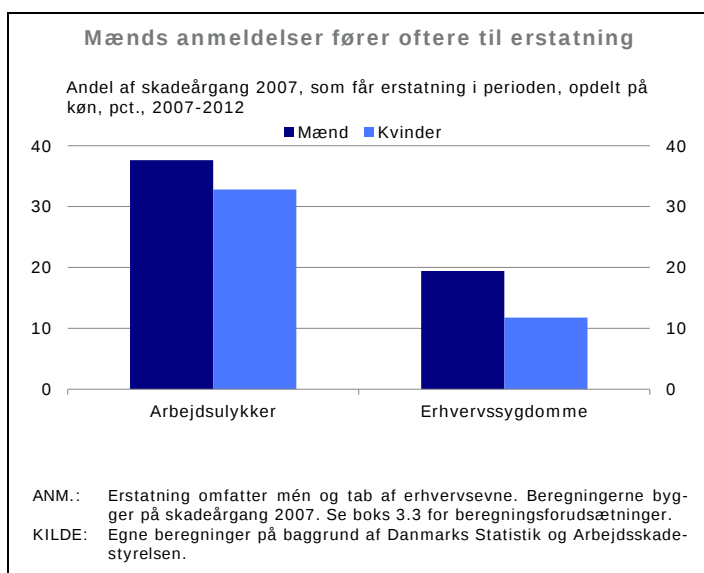
Figur 3.18



Mænd får oftere erstatning

Når mænd indleder en skadesag, er der større sandsynlighed for, at den fører til erstatning, end når kvinder gør det. Omkring 20 pct. af de mænd, som anmelder en erhvervssygdom, får erstatning mod 12 pct. af kvinderne, jf. figur 3.19.

Figur 3.19



Kvinder er overrepræsenteret i anmeldelser af arbejdsulykker, der knytter sig til chok, og psykiske erhvervssygdomme, mens mænd er overrepræsenteret i anmeldelser af amputationer samt høre-, lunge- og knæsygdomme.

Arbejdsskader fylder lidt blandt offentligt forsørgede

Arbejdsskader står for en pct. af sygedagpenge

Omkring en pct. af nytilkendte sygedagpenge skyldes en arbejdsskade. Af de 19.300 personer med en anerkendt arbejdsskade i 2007 overgik 4.700 personer til sygedagpenge umiddelbart inden eller efter skadestidspunktet. Det skal ses i forhold til, at der i 2007 var knap 420.000 personer, som overgik til sygedagpenge, jf. tabel 3.2.

Tabel 3.2

Arbejdsskader er årsag til en pct. af nytilkendelser af offentlig forsørgelse			
Perioden 2007-2011	Skadeårgang 2007 (antal forløb med offentlig forsørgelse)	Påbegyndte forløb i offentlig forsørgelse i alt i 2007 (antal personer)	Andel, pct.
Sygedagpenge	4.740	416.361	1,1
Revalidering	168	9.092	1,8
Fleksjob og ledighedsydelse	95	34.360	0,3
Førtidspension	211	23.657	0,9
I alt	5.214	483.470	1,1

ANM.: Beregningerne bygger på skadeårgang 2007. Se boks 3.3 for beregningsforudsætninger. Se boks 3.7 for beregninger af overgang til offentlig forsørgelse.

KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik og Arbejdsskadestyrelsen.

En del af de personer, som overgår til sygedagpenge i forbindelse med en arbejdsskade, påbegynder senere hen et forløb på en anden helbredsbeholdt forsørgelsesordning. I alt bliver der senere hen påbegyndt knap 500 forløb på revalidering, fleksjob, ledighedsydelse eller førtidspension.

Blot en pct. af samlede nytilkendelser pga. arbejdsskade

De påbegyndte forløb som følge af en arbejdsskade udgør en lille del af de samlede nytilkendelser inden for de pågældende ordninger. Eksempelvis svarer de 211 påbegyndte forløb på førtidspension for skadeårgang 2007 til blot en pct. af alle nytilkendelser til førtidspension i 2007.

Hvordan er overgang til offentlig forsørgelse beregnet?

Beregningerne er foretaget med udgangspunkt i data for skadeårgang 2007, se boks 3.3, og data fra Beskæftigelsesministeriets DREAM-register. Fra DREAM-registret er der indsamlet oplysninger om skadeårgangens tilgang til offentlig forsørgelse inden for sygedagpenge, revalidering, fleksjob, fleksydelse og førtidspension. Der indgår kun personer med en anerkendt arbejdsskade i opgørelsen.

Det er tidspunktet for anmeldelsen af arbejdsskaden, der bliver brugt til at undersøge tidspunktet for overgang til offentlig forsørgelse. Hvis overgangen til offentlig forsørgelse er sket inden for otte uger efter anerkendelsen, indgår overgangen i opgørelsen. Da mange erhvervssygdomme er svære at sætte en præcis dato på, er sygedagpengeforløb, der er påbegyndt fire uger før skadesdatoen, også medtaget.

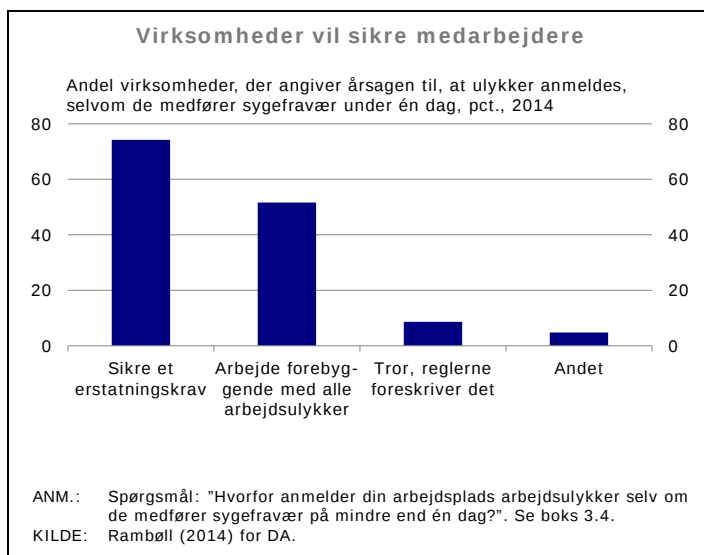
Når en person afgår fra sygedagpenge, er det undersøgt, om personen inden for fire uger overgår til anden ydelse. Efter skadestidspunktet i 2007 er personerne fulgt fem år frem til og med 2011. Overgang til revalidering, fleksjob, fleksydelse og førtidspension kan derfor ske senere end 2007. For at belyse omfanget i forhold til det samlede antal nytilkendelser er antallet af påbegyndte forløb efter 2007 dog også sat i forhold til nytilkendelser efter 2007. Det ændrer ikke ved konklusionen, hvis antal påbegyndte forløb efter 2007 i stedet sættes i forhold til det gennemsnitlige antal påbegyndelser i perioden 2007-2011. For en lignende opgørelse se DA (2010).

Virksomheder anmelder for at sikre medarbejdere

Syv ud af ti anmelder for at sikre medarbejderen ...

Adspurgt svarer syv ud af ti virksomheder, at de anmelder en ulykke, uanset om det har givet anledning til fravær, for at sikre, at medarbejderens eventuelle erstatningskrav ikke går tabt, jf. figur 3.20.

Figur 3.20



... og for at forebygge nye ulykker

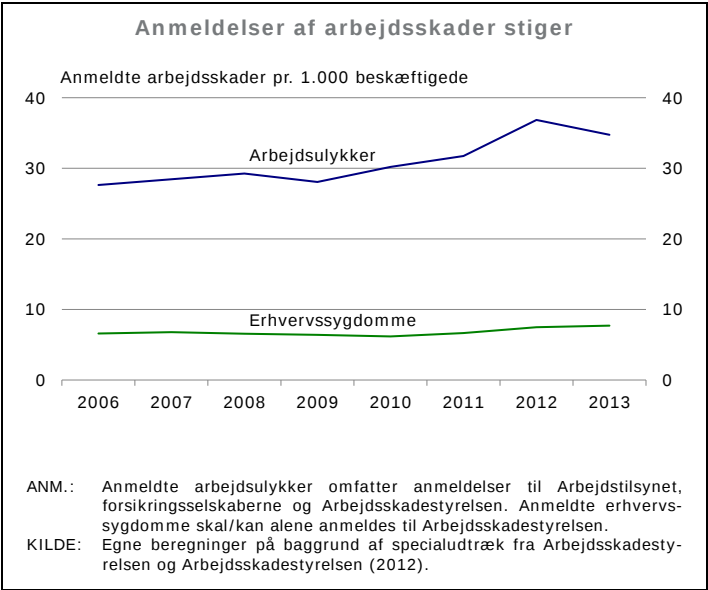
Mere end halvdelen af virksomhederne i undersøgelsen svarer, at de anmelder ulykker, uanset om det giver fravær, for at kunne arbejde forebyggende med arbejdsulykker.

Endelig svarer omkring en ud af ti virksomheder, at de anmelder ulykker uanset fravær, fordi de tror, at reglerne foreskriver det.

Antallet af anmeldelser stiger

Antallet af anmeldte ulykker og erhvervssygdomme er inden for en kort årrække steget. Siden 2006 er der anmeldt 30 pct. flere arbejdsulykker og ti pct. flere erhvervssygdomme. I 2013 blev der anmeldt over 115.000 skader, hvilket svarer til omkring 35 ulykker og otte erhvervssygdomme pr. 1.000 beskæftigede, jf. figur 3.21.

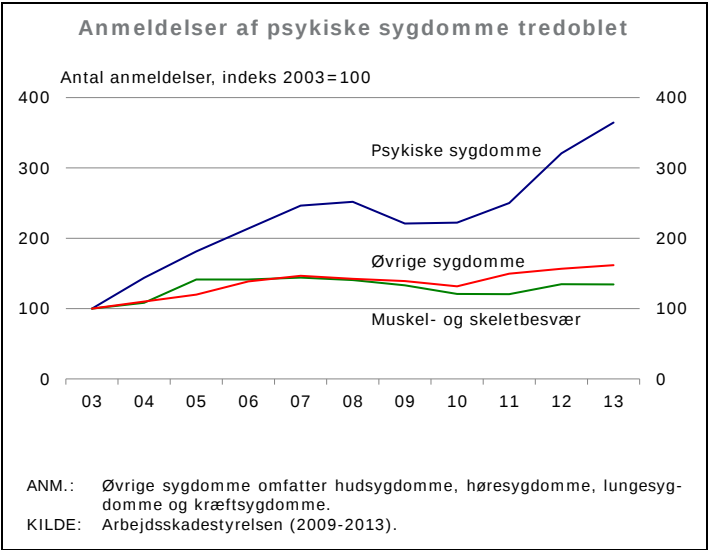
Figur 3.21



Stigning i anmeldelse af psykiske sygdomme

Det er virksomheder, der anmelder ulykker, mens det er læger, som anmelder erhvervssygdomme. Antallet af anmeldelser af psykiske sygdomme er tredoblet på ti år. Samme stigning ses ikke for de øvrige sygdomme, jf. figur 3.22.

Figur 3.22



Mange anmeldelser fører ikke til flere anerkendelser

Udviklingen kan umiddelbart give indtryk af et ringere psykisk arbejdsmiljø. Der er imidlertid ikke flere psykiske sygdomme, som bliver anerkendt. Mange af de sygdomme, der bliver anmeldt, er udbredte i befolkningen, f.eks. depression og rygsygdomme, og kan have mange andre årsager end arbejdet.

Psykisk lidelse allerede inden job

Så selv om psykiske sygdomme kan være mere udbredt inden for visse faggrupper, f.eks. social- og sundhedsmedarbejdere, kan det skyldes, at medarbejderne, allerede inden de tiltrådte jobbet, havde et ringere psykisk helbred. Der er således en tendens til, at personer med mentale helbredsproblemer søger mod disse jobs, jf. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2013b).

Flere årsager til, at omfang af anmeldelser er stort

Der er således flere årsager til, at omfanget af anmeldelser af ulykker og erhvervssygdomme er langt større end omfanget af anerkendte arbejdsskader. Det kan f.eks. skyldes ændrede regler m.v.

Nye systemer kan give flere anmeldelser

Det er bl.a. blevet obligatorisk for virksomheder at anmelde ulykker via det digitale anmeldesystem EASY pr. 1. juli 2010. På samme tid blev der iværksat kampagner med fokus på lægers og tandlægers pligt til at anmelde formodede erhvervssygdomme. Også under Arbejdsmiljørådet har Arbejdstilsynet, Arbejdsskadestyrelsen og Arbejdsmarkedets parter iværksat et formidlingsarbejde om anmeldelse af arbejdsulykker, herunder at udbrede anbefalingerne vedrørende underanmeldelse af ulykker, jf. boks 3.8.

Anmeldelse af arbejdsskader

En arbejdsgiver har pligt til at anmelde de ulykker, som medarbejderen kommer ud for i forbindelse med sit arbejde.

Siden 1. juli 2010 er det obligatorisk at anmelde arbejdsskader gennem det elektroniske anmeldesystem EASY, før blev anmeldelser sendt pr. post.

Anmeldelse af ulykker til Arbejdsskadestyrelsen

En arbejdsulykke, der antages at kunne begrunde krav på ydelser efter Arbejdsskadesikringsloven, skal anmeldes til Arbejdsskadestyrelsen/forsikringsselskabet snarest muligt og senest ni dage efter skaden. Hvis det ikke inden for de første ni dage kan vurderes, om skaden kan begrunde erstatningskrav, forlænges anmeldelsesfristen til fem uger. Hvis den tilskadekomne ikke har genoptaget arbejdet i fuldt omfang i løbet af fem uger, er arbejdsgiver forpligtet til at anmelde ulykken til Arbejdsskadestyrelsen/forsikringsselskabet.

Anmeldelse af ulykker til Arbejdstilsynet

Hvis ulykken har medført fravær ud over tilskadekomstdagen, skal ulykken anmeldes til Arbejdstilsynet. Anmeldelsen til Arbejdstilsynet skal ske senest ni dage efter skadens indtræden. Arbejdstilsynet bruger oplysningerne til kontrol af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen og til statistikker, der indgår i grundlaget for prioriteringen af Arbejdstilsynets indsats.

Anmeldelse af erhvervssygdomme til Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen

Pligten til at anmelde erhvervssygdomme påhviler læger og tandlæger. Anmeldelse skal ske til Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen, så snart lægen eller tandlægen bliver bekendt med lidelsen eller får en formodning om, at en patient har en erhvervsbetinget lidelse.

Kilde: www.ask.dk og www.at.dk.

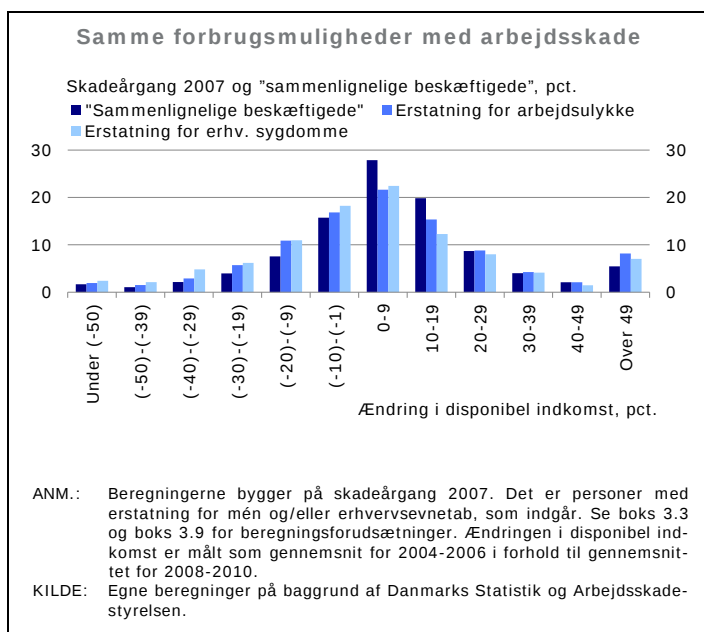
3.5 Rådighedsbeløb ofte det samme efter arbejdsskade

Forbrugsmuligheder de samme efter arbejdsskade

For de fleste personer, som har fået tilkendt erstatning for en arbejdsskade, vil ændringer i det årlige rådighedsbeløb i årene efter skaden være af samme størrelse som for "sammenlignelige" beskæftigede. Det gælder både for personer med en arbejdsulykke og en erhvervssygdom.

Mere end halvdelen af personer med erstatning for en arbejdsskade har den samme eller en større disponibel indkomst sammenlignet med før skaden, jf. figur 3.23.

Figur 3.23



Indkomst målt efter skadestidspunktet

Beregningerne sammenligner den disponible indkomst, dvs. indkomsten efter skat og overførsler, før og efter skaden er sket.

Indkomststigning formentligt undervurderet

Engangsudbetalinger indgår ikke i den disponible indkomst. Da en stor del af erstatninger for mén og tab af

erhvervsevne bliver udbetalt som engangssummer, vil beregningerne tendere mod at undervurdere indkomststigningen for personer med en skadessag, jf. boks 3.9.

Boks 3.9

Beregning af ændring i rådighedsbeløb

Til beregningen af ændringer i forbrugsmulighederne er den disponible indkomst fra 2004, 2005 og 2006, dvs. årene *før skaden*, sammenlignet med den disponible indkomst efter skadestidspunktet, dvs. i 2008, 2009 og 2010. Det er personer med erstatning for mén og/eller erhvervsevnetab, som indgår. Alle niveauer er opgjort i samme pris- og lønår. Den disponible indkomst er målt som indkomsten efter skat og overførsler og indeholder dermed udbetalinger fra det offentlige, pensionskasser og arbejdsskadesystemet.

Den disponible indkomst indeholder dog ikke engangssummer fra arbejdsskadesystemet, pensionskasser m.v. Derfor giver beregningerne ikke nødvendigvis et komplet billede af indkomstudviklingen for personer med en erstatning for en arbejdsskade.

Mulighed for større rådighedsbeløb efter arbejdsskade

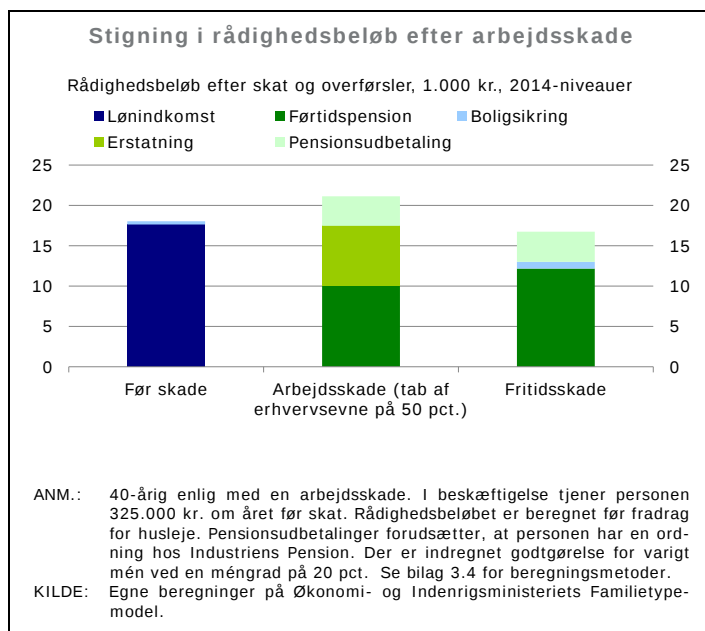
Da der er mange kanaler til compensation ved en arbejdsskade, betyder det, at indkomsten for personer med en arbejdsskade kan blive påvirket forskelligt.

En såkaldt typeberegning, hvor der er taget udgangspunkt i den gennemsnitlige løn forud for skaden for personer, der får erstatning for et erhvervsevnetab, viser et højere rådighedsbeløb efter arbejdsskaden.

3.000 kr. mere om måneden efter skat efter arbejdsskade

Det gælder, hvis personen har fået tilkendt erstatning for erhvervsevnetab på 50 pct. og fået tilkendt en førtidspension. I det tilfælde vil rådighedsbeløbet være 21.300 kr. pr. måned, hvilket er en stigning på 3.000 kr. efter skat i forhold til, da personen var i arbejde, jf. figur 3.24.

Figur 3.24



Førtidspensionen bidrager med 10.000 kr. efter skat pr. måned. Dertil kommer 7.500 kr. fra erstatning ved et erhvervsevnetab på 50 pct. og en méngrad på 20 pct.

I typeberegningen er der også indregnet udbetalinger fra invalidepension på 3.700 kr., som både knytter sig til en engangsudbetaling på 100.000 kr. og en årlig udbetaling på 60.000 kr. før skat. Dette bygger på forsikringsbetingelser fra Industriens Pension. I en del ordninger vil dækningen typisk være højere.

Kompensation lavere ved fritidsskade

Erstatninger fra arbejdsskadesystemet betyder, at der er forskel på størrelsen af de samlede udbetalinger, afhængigt af om skade opstår i arbejdstiden eller i fritiden.

Hvis f.eks. en psykisk sygdom ikke kan henføres til arbejdet, men til fritiden, betyder det et rådighedsbeløb, som er omkring 4.000 kr. lavere pr. måned, og som er ca. 1.000 kr. lavere, end da personen var i arbejde.

Førtidspension kan

Selv om en person har fået en arbejdsskade og samtidig

**have andre årsager
end arbejdsskade**

modtager førtidspension, er det ikke sikkert, at arbejdsskaden er årsagen til førtidspensionen. Førtidspensionen kan således være betinget af årsager, som ligger uden for arbejdslivet. I beregningerne er der taget udgangspunkt i et erhvervsevnetab knyttet til arbejdsskaden på 50 pct. I denne situation behøver arbejdsskaden ikke nødvendigvis at være hele årsagen til førtidspensionen.

**Førtidspension ved
varigt nedsat
arbejdsevne**

Hvis arbejdsevnen bliver nedsat varigt, så det ikke er muligt at forsørge sig selv, kan der være mulighed for at få førtidspension. Efter reglerne skal alle muligheder for at forbedre arbejdsevnen dog være afprøvet. Med de nye regler, som gælder efter 1. januar 2013, skal personen som udgangspunkt have gennemført et ressourceforløb, inden der kan blive tildelt en førtidspension.

Bilag 3.1. Baggrundskarakteristika for personer, der får anmeldt en arbejdsskade

Overordnet set er der ikke stor forskel mellem personer, der anmelder en arbejdsskade, og andre beskæftigede. Dog er kvinder overrepræsenteret i gruppen, som anmelder en erhvervssygdom. 60 pct. af dem, der anmelder en erhvervssygdom, er således kvinder, mens kvinder udgør 47 pct. af beskæftigede. Mænd er derimod i nogen grad overrepræsenteret blandt personer, der anmelder en arbejdsulykke, jf. tabel 3.3.

Tabel 3.3

Kvinder anmelder oftere en erhvervssygdom			
Pct. af gruppe, skades- årgang 2007	Øvrige beskæftigede	Arbejdsulykker	Erhvervssygdomme
Uddannelse			
Ufaglærte	31	34	32
Faglærte	39	46	46
KVU	5	4	4
MVU	17	13	16
LVU	8	2	2
Køn			
Mænd	53	58	40
Kvinder	47	42	60
Alder			
Under 20 år	2	2	1
20-35-årige	29	27	18
35-50-årige	38	41	43
50-65-årige	28	29	36
Over 65 år	3	0	1
Lønindkomst, 1.000 kr.			
Under 150	12	7	6
150-250	13	13	12
250-350	24	30	35
350-500	33	38	38
500-750	13	9	7
Over 750	5	2	1
ANM.: Personer i opgørelsen er beskæftiget i 2006, dvs. året før skadesåret, Beregningerne bygger på skadeårgang 2007. Se boks 3.3 for beregningsforudsætninger.			
KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik og Arbejdsskadestyrelsen.			

Bilag 3.2 Dækning ved arbejdsskader i overenskomsterne

DA-området udgør 30,5 pct. af det samlede arbejdsmarked og knap halvdelen af det private arbejdsmarked, hvor stort set alle er dækket ved sygdom eller arbejdsskade.

Samtlige overenskomster på DA-området indeholder regler om betaling ved sygdom for en periode. Mange overenskomster indeholder endvidere regler om tilskadekomst i virksomheden, hvor adgangen til betaling og varighed af betalingen er længere end ved sygdom.

Samlet set er 98,6 pct. af de fuldtidsbeskæftigede på DA-området dækket af en overenskomst eller lovgivning, som ved sygdom og arbejdsskade sikrer betaling, jf. tabel 3.4.

Herudover er størstedelen af de overenskomstdækkede medarbejdere via overenskomstbaserede pensionsordninger omfattet af sundhedsordninger og diverse forsikringer.

I brancher, hvor der er særlige risici, kan parterne have indført bestemmelser i overenskomsten om særlige hensyn vedrørende arbejdstid m.v. til medarbejdere, der har nedsat arbejdsevne. Det gælder f.eks. slagterierne.

Desuden kan virksomhedsoverenskomster og virksomhedsaftaler indeholde aftaler om dækning ved arbejdsskader.

Tabel 3.4

Dækning ved arbejdsskader				
2012	Løn under sygdom	Løn ved tilskadekomst	Andel af DA-området	1.000 personer
Timeløn-nede	4-9 uger med fuld løn til maksimal sats	4-20 uger med fuld løn til maksimal sats	47,4 pct.	310
Funktio-nærer	Fuld løn efter funktionær-loven	Fuld dækning efter funktionær-loven	51,2 pct.	334
Øvrige	Individuel aftale	Individuel aftale	1,4 pct.	9
Alle			100 pct.	653
KILDE: Egne beregninger baseret på DA (Strukturstatistik).				

Bilag 3.3 Udbetalinger ved arbejds-skade, 2014-regler

Godtgørelse for varigt mén	Skattefri engangsudbetaling ved varigt mén med en méngrad over fem pct. Godtgørelse for varigt mén på 100 pct. er 817.500 kr.
Tab af erhvervsevne	Ved tab af erhvervsevne på mindst 15 pct. Udbetalingen bliver beregnet som årsløn efter arbejdsmarkedsbidrag * 0,83 * erhvervsevnetabs pct. Den maksimale årsløn er 491.000 kr. Tab på under 50 pct. bliver udbetalt som skattefri engangsudbetaling, mens tab på over 50 pct. sker som løbende ydelse.
Behandlingsudgifter	Behandling og genoptræning, der ikke er dækket fuldt ud af den offentlige sygesikring, f.eks. fysioterapi og psykologsamtaler. Dertil kommer udgifter til medicin, skader på tænder og hjælpemidler.
Offentlig forsørgelse, f.eks. sygedagpenge	I visse tilfælde vil en arbejdsskade helt eller delvist være knyttet til en social ydelse. F.eks. er den årlige ydelse ved sygedagpenge på 211.900 kr. (før skat).
Forsikringer hos pensionsselskab	Udbetalingen er individuel og afhænger bl.a. af den valgte dækning og årsløn. Typisk bliver der udbetalt en skattefri invalidesum ved tab af erhvervsevne på mindst 50 pct. Derudover vil et varigt tab af mindst 2/3 af erhvervsevnen normalt udløse invalidepension. Der kan også være tale om præmiefritagelse. I nogle selskaber er invalidepensionen betinget af kommunal tilkendelse af førtidspension. Basisdækning i Pension for Funktionærer er 40 pct. af lønnen og engangsbeløb på 166.667 kr.
Ekstra dækning via OK og funktionærlov	Langt de fleste lønmodtagere får løn under sygdom. Inden for DA/LO-området får timelønnede fuld løn i 4-20 uger ved arbejdsskade, og funktionærer får fuld løn i hele sygeperioden.
Private erstat-	I tillæg til dækningen via arbejdsskadeloven er det mu-

ningssager	ligt at anlægge en erstatningssag ved de civile domstole, når virksomheden er skyld i skaden. Hvis medarbejderen får medhold, kan virksomheden blive pålagt at udbetale en erstatning.
Ulykkesforsikring	Flere arbejdsgivere tilbyder en ulykkesforsikring. Forsikringen dækker ved skader, der giver varigt mén. Dækning og vilkår i øvrigt varierer mellem forsikringsselskaberne. Med en forsikringssum på en mio. kr. kan der f.eks. blive udbetalt 500.000 kr. (efter skat) ved et mén på 50 pct.

Bilag 3.4 Hvordan bliver kompensationsgraderne beregnet?

Med en såkaldt familietypeberegning er det muligt at få en bedre forståelse for, hvordan de forskellige indkomstkanaler kan påvirke rådighedsbeløbet for en person, der får erstatning for en arbejdsskade. Dette kan man så sammenligne med kompensationen i forbindelse med en fritidsskade.

Det er valgt at belyse kompensationen ved førtidspension. Løbende erstatning indgår i modregningsgrundlaget ved udbetaling af førtidspension. Ved kapitalerstatninger er det kun afkastet, som bliver modregnet i førtidspensionen. Udbetalinger fra pensionselskab indgår endvidere i modregningsgrundlaget.

Personen i beregningen er en 40-årig enlig uden børn med en årlig lønindkomst før skat på 325.000 kr. Personen bor i lejebolig og modtager boligsikringer. Opgørelsen er foretaget med 2014-regler for skatter og overførsler. Forudsætninger i øvrigt svarer til dem, der er anvendt i Økonomi- og Indenrigsministeriets Familietype-model.

I beregningen af kompensationsgraden ved førtidspension er det antaget, at personen har en erhvervsevnetabs pct. på 50 pct. For førtidspensionister med et tab af erhvervsevne på 50 pct. eller over vil der typisk være en sammenhæng mellem arbejdsskaden og førtidspensionen, jf. Arbejdsskadestyrelsen (2013b). Arbejdsskaden vil dog normalt ikke være den eneste årsag til førtidspensionen. Det er forudsat, at erstatningen er udbetalt som en løbende ydelse. Dertil er det antaget, at personen får godtgørelse for varigt mén på 20 pct. Denne er en engangsudbetaling, hvorfor den er omregnet som en løbende ydelse fordelt på 28 år svarende til antallet af år til folkepensionsalderen for en 40-årig i 2014. Pensionsudbe-

talinger forudsætter, at personen har en ordning hos Industriens Pension med en årlig udbetaling på 60.000 kr. og en engangssum på 100.000 kr.

4. Organisering og udgifter i arbejdsmiljøsystemet



4.1	Sammenfatning	145
4.2	Arbejdsmiljø koster ni mia. kr.	146
4.3	Arbejdstilsynet bruger tid på virksomheder med godt arbejdsmiljø	152
4.4	Administrative omkostninger kommer i høj grad fra EU	164
	Bilag	175

4.1 Sammenfatning

Arbejdsmiljøsystemet koster ni mia. kr.

I 2013 udgjorde udgifterne til arbejdsmiljøindsatsen omkring ni mia. kr., hvoraf arbejdsgiverne betalte 90 pct. Dertil kommer arbejdsgivernes udgifter til at opfylde arbejdsmiljølovens krav på arbejdspladserne.

Arbejdstilsynet er ikke målrettet

Trods et stabilt omfang af anerkendte arbejdsskader, har Arbejdstilsynet fået tilført flere midler de seneste ti år. Den politiske prioritering af midler til Arbejdstilsynet hænger ikke sammen med den faktiske udvikling.

Kun i to ud af ti kontrolbesøg kan Arbejdstilsynet konstatere problemer med arbejdsmiljøet. Arbejdstilsynet er ikke målrettet virksomheder med problemer og bruger for mange ressourcer på at besøge virksomheder med orden i arbejdsmiljøet.

Større træfsikkerhed i Sverige

Arbejdstilsynet i Danmark er tre gange så stort som i Sverige målt på antal tilsynsførende pr. beskæftigede. Det svenske tilsyn kontrollerer færre arbejdssteder, men konstaterer samtidig flere overtrædelser. Det tyder på, at svenskerne er bedre til at udvælge virksomheder med størst risiko for dårligt arbejdsmiljø.

Virksomheder ønsker enklere og færre regler

Virksomhederne ønsker enklere og færre regler. Lovgivningen koster arbejdsgiverne tre mia. kr. årligt at administrere.

En femtedel af de administrative omkostninger stammer fra dansk lovgivning. Halvdelen af omkostningerne følger af EU-regler, hvor det er op til de enkelte lande at implementere dem. Her er der muligheder for at forenkle de krav, der bliver stillet til virksomhederne. Den sidste tredjedel af omkostningerne stammer direkte fra EU-regler.

4.2 Arbejdsmiljø koster ni mia. kr.

Arbejdsmiljøindsatsen handler om forebyggelse af arbejdsskader og at sikre, at det er sundt og sikkert at gå på arbejde. Hvis der alligevel sker en skade på arbejdspladsen, bliver den skadelidte kompenseret for indkomsttab, jf. kapitel 3.

Udgifter på 8,9 mia. kr. årligt

De samlede udgifter til arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet udgjorde 8,9 mia. kr. i 2013. Det svarer til ½ pct. af bruttonationalproduktet.

De samlede udgifter er kun de direkte afledte udgifter

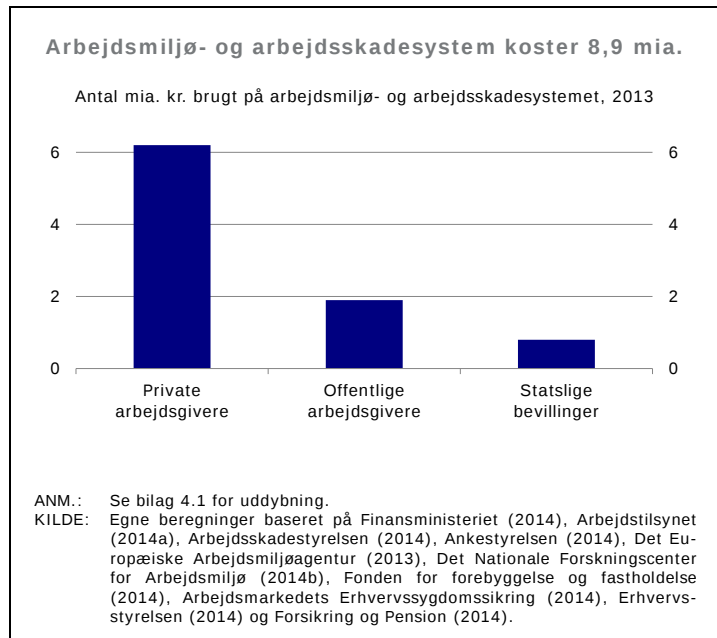
Udgifterne omfatter alene de udgifter, der umiddelbart følger af lovgivningen. Det er f.eks. arbejdsskadeforsikringspræmier, finanslovsbevillinger til institutionerne og arbejdsgivernes administrative omkostninger som følge af lovgivningen.

Derimod inkluderer udgifterne på 8,9 mia. kr. ikke de udgifter, som virksomhederne har for at opfylde arbejdsmiljølovens krav til, at arbejdet kan blive udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Udgifter til sygefravær relateret til arbejdsskader og udgifter til obligatorisk og supplerende Arbejdsmiljøuddannelse er heller ikke med.

Private virksomheder betaler 2/3 af udgifterne

Private virksomheder betaler mere end to tredjedele af de samlede udgifter, jf. figur 4.1.

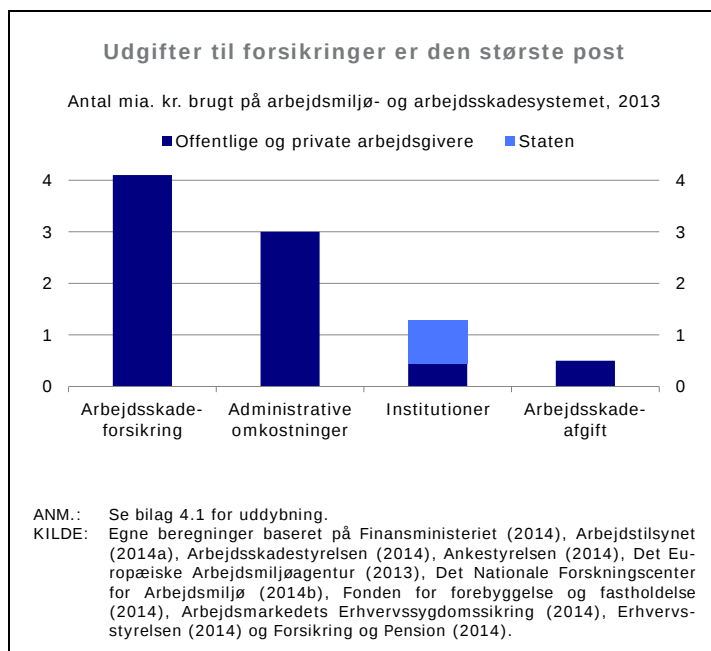
Figur 4.1



**Næsten halvdelen
er udgifter til
forsikringer**

Næsten halvdelen af de samlede udgifter i arbejdsmiljø- og arbejdsskadesystemet er udgifter til forsikringer. De offentlige og private arbejdsgivere betaler årligt 4,1 mia. kr. til forsikring mod arbejdsskader. Udgifterne er alene finansieret af arbejdsgiverne, jf. figur 4.2.

Figur 4.2



Arbejdsskade-forsikringer koster 4,1 mia. kr. om året

Alle arbejdsgivere har pligt til at sikre deres ansatte en kompensation, hvis de skulle komme ud for en arbejdsulykke eller pådrage sig en erhvervssygdom. Sikringen kan enten ske ved at tegne en forsikring eller ved at være selvforsikret.

Private forsikringsselskaber varetager forsikringer mod arbejdsulykker, mens forsikring mod erhvervssygdomme er organiseret i ét forsikringsselskab, Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring. Bidragene til forsikringer mod arbejdsulykker er mere individuelle end bidragene til forsikringerne mod erhvervssygdomme, jf. bilag 4.1.

Administrative omkostninger er tre mia. kr.

Reguleringen af arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet medfører administrative omkostninger for virksomhederne på tre mia. kr. årligt, jf. afsnit 4.4.

Fælles finansiering af en række institutioner

Derudover finansierer staten samt arbejdsgiverne i fællesskab driften af en række institutioner, som f.eks. Arbejdstilsynet, Arbejdsskadestyrelsen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø m.fl. De samlede ud-

gifter til institutionerne udgør 1,3 mia. kr. i 2013. Heraf finansierer arbejdsgiverne ca. 0,4 mia. kr.

Arbejdsskadeafgift er skat på arbejde

Arbejdsskadeafgift indført i 2013

Regeringen har fra 2013 indført en arbejdsskadeafgift, der bliver betalt pr. medarbejder. I 2013 udgjorde afgiften omkring ½ mia. kr. Formålet med afgiften var at styrke de enkelte virksomheders og branchers incitament til at forbedre arbejdsmiljøet og forebygge ulykker, jf. Finansministeriet (2011). Det formål er ikke nået med arbejdsskadeafgiften.

Virksomheder kan ikke selv påvirke afgiftens størrelse

Arbejdsskadeafgiften bliver beregnet på baggrund af hele branchers udgifter til erstatningsudbetalinger. Virksomheder uden arbejdsskader betaler også arbejdsskadeafgift. En virksomhed kan ikke selv gennem forebyggende tiltag nedbringe sin arbejdsskadeafgift. Derfor giver arbejdsskadeafgiften intet yderligere incitament til at forebygge arbejdsskader. Tilbage står alene de større udgifter og den svækkede konkurrenceevne for private virksomheder.

Det er ikke muligt fuldstændigt at undgå arbejdsskader. Årsagen til skaderne er ikke nødvendigvis noget, virksomhederne har mulighed for at forebygge. Det gælder f.eks. trafikulykker eller erhvervssygdomme, der er opstået hos en tidligere arbejdsgiver. Det er derfor ikke hensigtsmæssigt at pålægge den enkelte virksomhed en arbejdsskadeafgift.

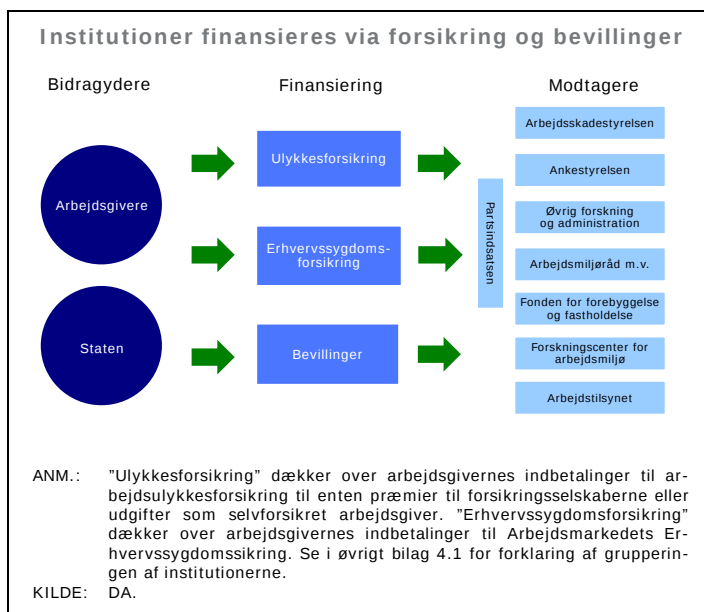
Som en utilsigtet konsekvens af en omlægning af finansieringen af Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring vil arbejdsskadeafgiften stige over tid, uanset at der ikke er flere, der får en arbejdsskade, jf. Agenda (2014).

Virksomhederne betaler udgifterne til sagsbehandling af anmeldte arbejdsskader

Mange finansieringskilder af institutioner

Udgifterne til institutionerne på arbejdsmiljø- og arbejds-skadeområdet er finansieret både af statslige bevillinger og af private og offentlige arbejdsgivere, jf. figur 4.3.

Figur 4.3



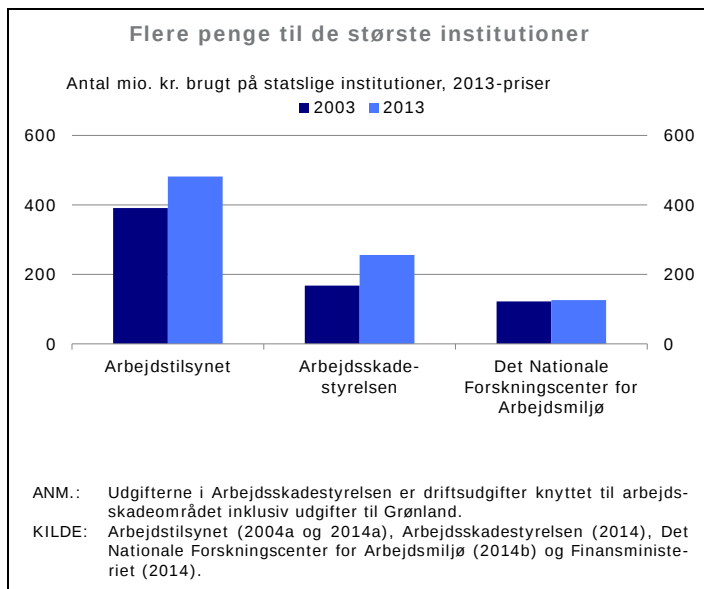
Finansieringen sker via virksomhedernes betalinger af arbejdsskade- og erhvervssygdomsforsikringspræmier og via bidrag fra selvforsikrede. Disse midler finansierer alle udgifterne til Arbejdsskadestyrelsens og Ankestyrelsens skadessagsbehandling. Derudover bidrager indbetalingerne til medfinansiering af partsindsatsen, herunder Arbejdsmiljøråd og Branchearbejdsmiljøråd.

De tre største institutioner på arbejdsmiljø- og arbejds-skadeområdet er Arbejdstilsynet, Arbejdsskadestyrelsen og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen er vokset

Udgifterne til driften af Arbejdstilsynet er vokset med over 20 pct. i løbet af de seneste ti år og udgjorde næsten ½ mia. kr. i 2013. Udgifterne er dog lavere end i 2008, hvor udgiftsniveauet toppede. I samme periode er udgifterne til driften af Arbejdsskadestyrelsen vokset med ca. 50 pct., jf. figur 4.4.

Figur 4.4



Reform i 2004 medførte stigende udgifter i ASK

Forklaringen på de stigende udgifter i Arbejdsskadestyrelsen er, at der bliver anmeldt og behandlet flere sager. Det stigende antal sager er blandt andet en følge af Arbejdsskadereformen fra 2004, jf. kapitel 3.

Arbejdsgivere betaler også for afviste sager

Uanset sagernes udfald betaler arbejdsgiverne den samme takst for sagsbehandlingen. Det gælder også de mange anmeldte sager, der ikke bliver anerkendt som arbejdsskader af Arbejdsskadestyrelsen, jf. kapitel 3.

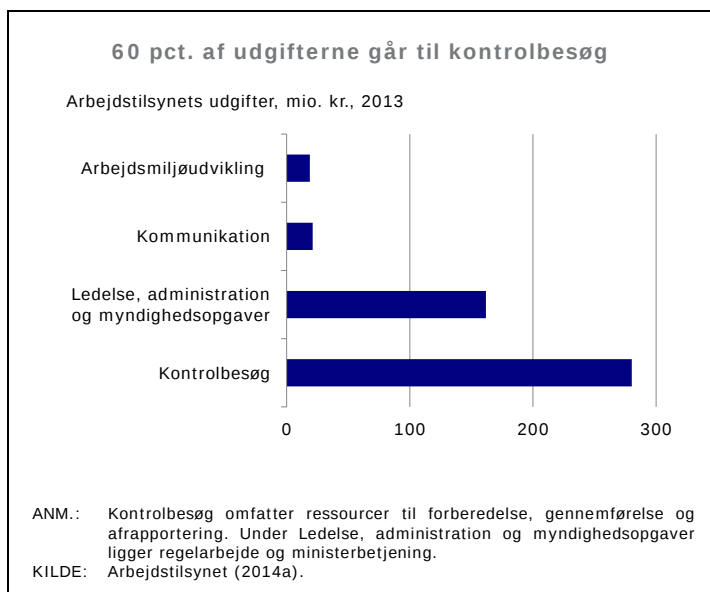
For anmelderne er det gratis

For anmelderne af arbejdsskader er det derimod omkostningsfrit at indgive en anmeldelse.

4.3 Arbejdstilsynet bruger tid på virksomheder med godt arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet bruger næsten 300 mio. kr. på kontrol af virksomhederne, jf. figur 4.5.

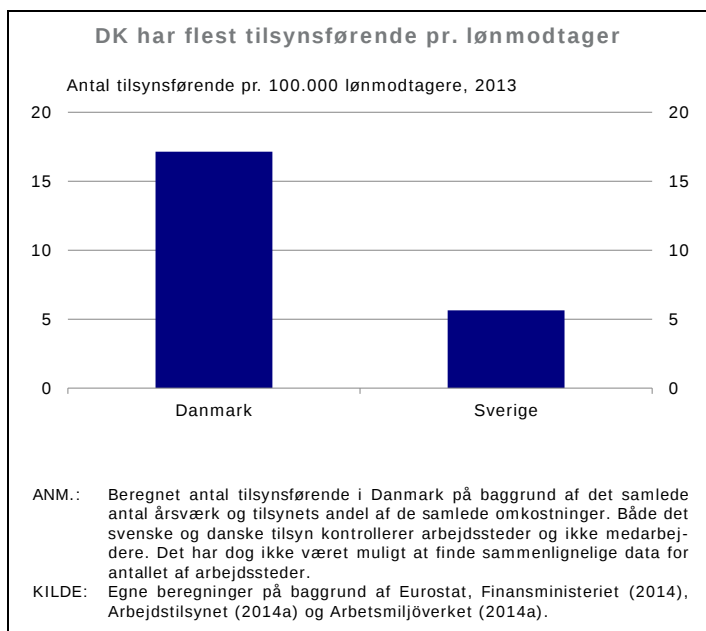
Figur 4.5



Mindre, men mere målrettet arbejdstilsyn i Sverige

Det danske Arbejdstilsyn er tre gange så stort som det svenske Arbetsmiljöverk målt på antal tilsynsførende pr. beskæftigede. De to myndigheder har i altovervejende grad sammenlignelige opgaver. I Danmark er der 18 tilsynsførende pr. 100.000 lønmodtagere, mens der i Sverige er knap seks, jf. figur 4.6.

Figur 4.6



Arbetsmiljöverket blev beskåret i 2006

Arbetsmiljöverket blev reduceret i 2006, og det var hovedsageligt tilsynsdelen, der blev mindre. Dengang var der omkring 800 årsværk ansat, mens der i 2013 var 520 årsværk, hvoraf de 230 var tilsynsførende, jf. Arbetsmiljöverket (2007 og 2014a).

I Sverige bliver virksomhederne primært udvalgt til kontrol på baggrund af en risikobaseret tilgang. I det såkaldte risikobaserede tilsyn, der også er blevet indført i Danmark, bliver næsten halvdelen af de danske tilsyn gennemført på baggrund af tilfældig udvælgelse i stikprøver, og virksomhederne er dermed ikke udvalgt på grund af risiko.

Arbetsmiljöverket i Sverige har højere træfsikkerhed

Selv om det svenske arbejdstilsyn er betydeligt mindre end det danske og gennemfører færre tilsyn, bliver der givet betydeligt flere tilsynsreaktioner end i Danmark, jf. tabel 4.1.

Tabel 4.1

Mere målrettet tilsyn i Sverige		
2013	Danmark	Sverige
Antal tilsynsførende	410	230
Tilsynsreaktioner pr. tilsyn	0,6	1,3
Anmeldte arbejdsulykker pr. 10.000 beskæftigede	155	70
ANM.: Forekomsten af anmeldte ulykker med mere end en dags fravær ud over tilskadekomstdagen pr. 10.000 beskæftigede. Opgørelsen afviger fra opgørelsen i kapitel 3. Se desuden figur 4.6. KILDE: Arbejdstilsynet (2013a og 2014b), Arbetsmiljöverket (2014a) og (2014b).		

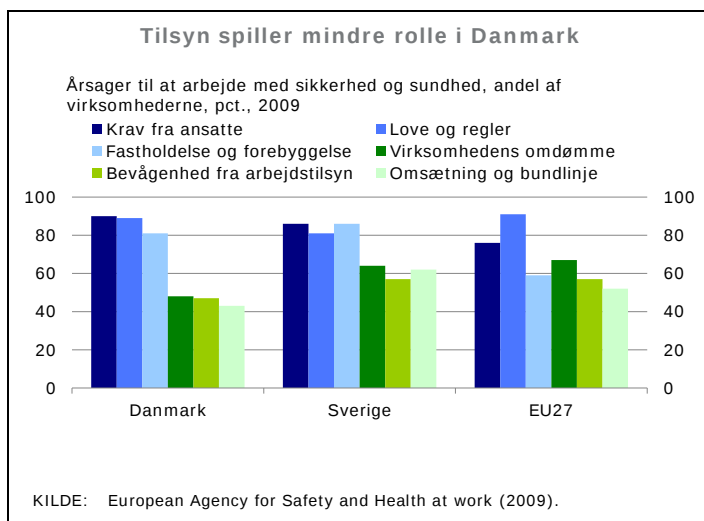
Det svenske arbejdstilsyn er således mere effektivt til at finde de virksomheder, hvor der er problemer med arbejdsmiljøet. Samtidig er der ikke en direkte sammenhæng mellem et stort tilsyn og en lav forekomst af anmeldelser af arbejdsulykker. I Sverige er der halvt så mange anmeldte arbejdsulykker som i Danmark.

Tilsyn som i Sverige vil betyde 270 færre tilsynsførende

Havde Danmark samme antal tilsynsførende pr. lønmodtager som i Sverige, ville der være ca. 270 færre tilsynsførende.

Svenske virksomheder begrundes i højere grad årsagen til at arbejde med sikkerhed og sundhed i bevågenheden fra arbejdstilsynet, end danske virksomheder gør. Både danske og svenske virksomheder er mest motiveret for arbejdet med arbejdsmiljø, fordi de vil overholde arbejdsmiljøloven, fastholde medarbejdere og forebygge sygefravær, og fordi det er et krav fra de ansatte, jf. figur 4.7.

Figur 4.7



Ni ud af ti adspurgte danske virksomheder svarer, at den største motivationsfaktor for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø er medarbejdernes trivsel og engagement, jf. kapitel 3 og Rambøll (2014).

En del af forklaringen på forskellen i vurderingen af bevågenheden fra Arbejdstilsynet kan være, at det svenske tilsyn i højere grad kontrollerer virksomheder, hvor der er udfordringer med arbejdsmiljøet. Det danske tilsyn kommer i overvejende grad ud til virksomheder uden problemer.

Lille fald i antallet af tilsyn

Arbejdstilsynet kontrollerede 33.000 forskellige arbejdssteder i 2013. Det svarer til, at Arbejdstilsynet besøgte hvert femte arbejdssted med mere end én beskæftiget.

1,4 kontrolbesøg pr. arbejdssted

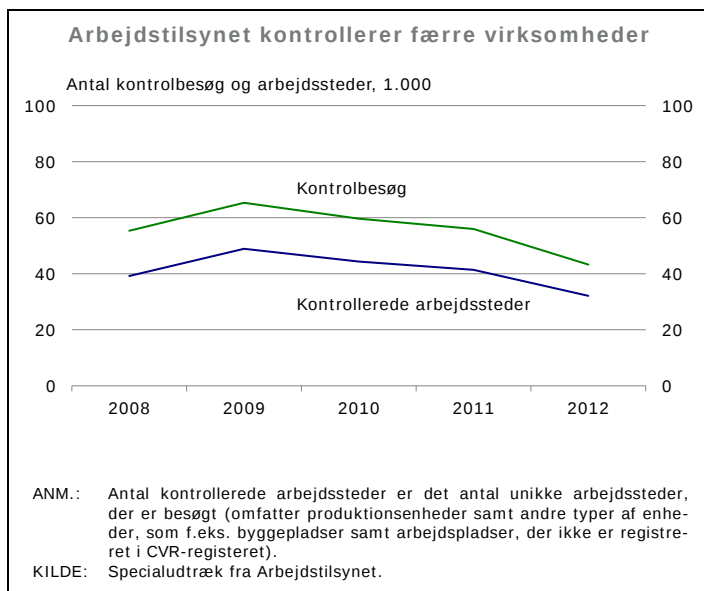
Nogle arbejdssteder kontrollerer Arbejdstilsynet flere gange. Det kan f.eks. være, fordi Arbejdstilsynet på det første kontrolbesøg konstaterer problemer og siden hen ønsker at kontrollere, om forholdene er bragt i orden. I 2013 gennemførte Arbejdstilsynet omkring 45.000 kontrolbesøg. Det svarer til, at hvert kontrolleret arbejdssted i

gennemsnit fik 1,4 kontrolbesøg.

10.000 færre kontrolbesøg siden 2008

Fra 2008 til 2013 er der sket et fald i antallet af kontrolbesøg på godt 10.000, jf. figur 4.8.

Figur 4.8



**Ny tilsynsmetode
årsag til fald i antal
kontrolbesøg**

Årsagen til det faldende antal kontrolbesøg er bl.a., at Arbejdstilsynet fra 2012 er overgået til nye tilsynsformer, herunder såkaldt "risikobaseret tilsyn", jf. boks 4.1. De virksomheder, som Arbejdstilsynet vurderer har størst risiko for problemer med arbejdsmiljøet, får flere tilsyn. Samtidig vil alle virksomheder med to årsværk og derover blive kontrolleret inden 2019, jf. Beskæftigelsesministeriet (2011).

Endelig vil ca. halvdelen af virksomhederne med under to årsværk ansat blive udtaget til tilsynsbesøg via en stikprøve.

Det "risikobaserede tilsyn"

Det såkaldt risikobaserede tilsyn er en del af den politiske aftale "Strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020" fra 2011.

Arbejdstilsynet udvælger virksomheder til det risikobaserede tilsyn (55 pct.) ved hjælp af en indeksmodel, der indeholder en række parametre, som er virksomhedsrettede og brancherettede.

I de individuelle virksomhedsparametre indgår f.eks.:

- Påbud vedr. materielle afgørelser (maks. score 50 points)
- Vejledning om psykisk arbejdsmiljø (maks. score 50 points)
- Anmeldte ulykker på virksomheden (maks. score fire points)

I de brancherettede parametre indgår f.eks.:

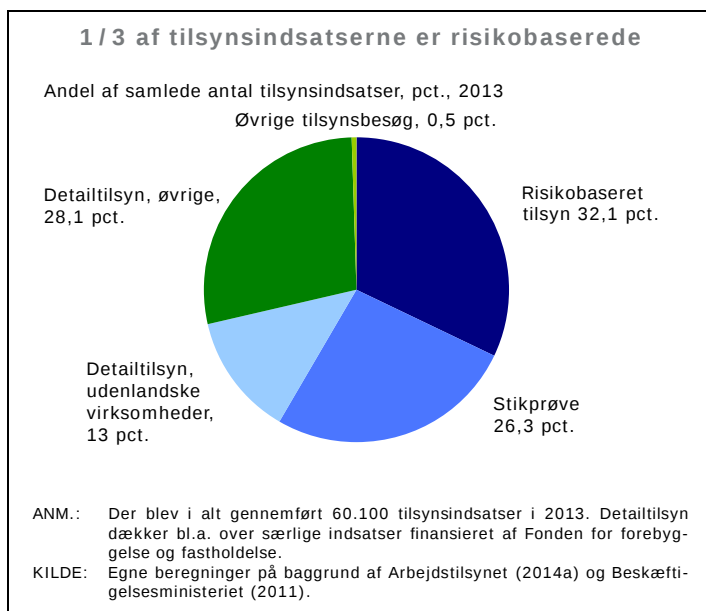
- Ergonomisk arbejdsmiljø, herunder afgørelser og forskning (maks. score seks points)
- Psykisk arbejdsmiljø, herunder afgørelser og forskning (maks. score seks points)
- Arbejdsulykker, herunder afgørelser og forskning (maks. score seks points)

De virksomheder, der samlet set får tildelt den højeste pointscore i et givet år, bliver prioriteret til tilsyn. Dertil kommer, at alle virksomheder med mere end to årsværk som minimum én gang i perioden 2012 til 2019 skal have et kontrolbesøg. Endelig skal 45 pct. af virksomhederne med mellem 1,0 og 1,9 årsværk have et kontrolbesøg i samme periode.

Kilde: Arbejdstilsynet (2010c) og Beskæftigelsesministeriet (2011).

I 2013 udgjorde det såkaldt risikobaserede tilsyn omkring 32 pct. af de samlede antal tilsynsindsatser, jf. figur 4.9.

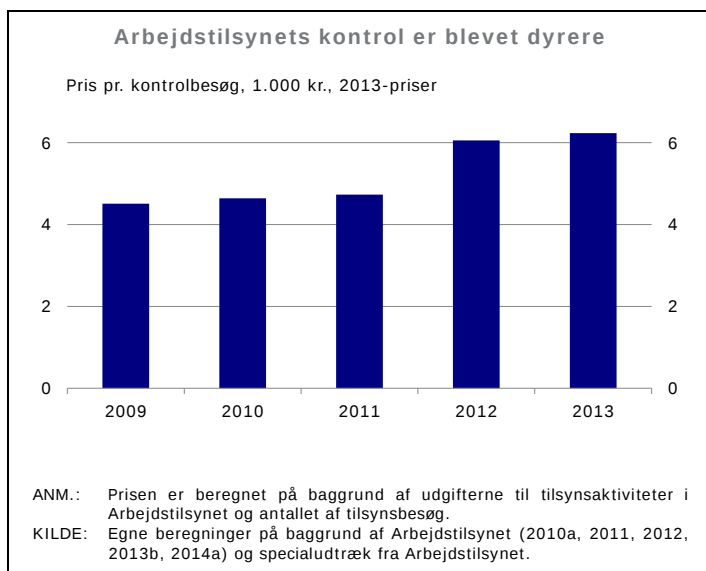
Figur 4.9



Pris pr. tilsyn er steget

I 2013 var den gennemsnitlige pris pr. kontrolbesøg uanset reaktion omkring 6.200 kr. Det er en stigning på 1.725 kr. pr. kontrolbesøg i forhold til 2009, jf. figur 4.10.

Figur 4.10



Forklaringen på stigningen er måske ny tilsynsform

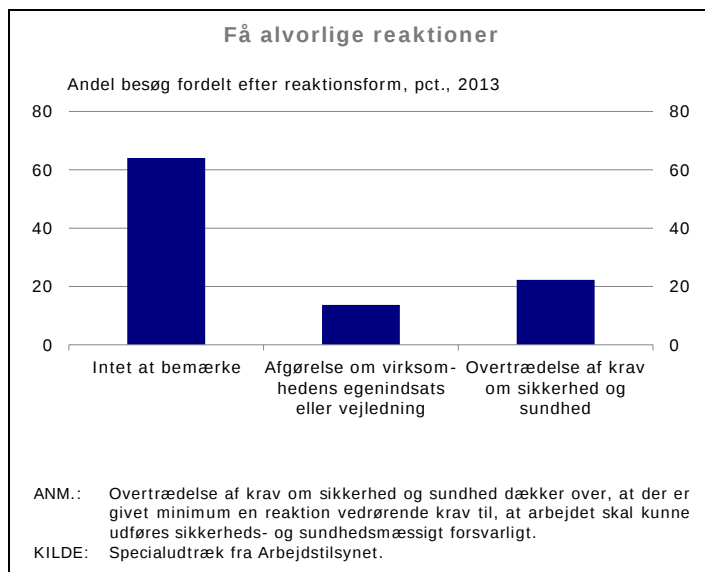
Forklaringen på den stigende pris er formentligt at Arbejdstilsynet er overgået til nye tilsynsformer. Andelen af kontrolbesøg, der resulterer i en reaktion fra Arbejdstilsynet, har været let stigende de senere år.

Primært tilsyn på virksomheder uden arbejdsmiljøproblemer

80 pct. af tilsyn finder ingen problemer

Arbejdstilsynet besøger i otte ud af ti tilfælde virksomheder, hvor de tilsynsførende ikke kan konstatere sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, jf. figur 4.11.

Figur 4.11



Det er kun en lille del af Arbejdstilsynets reaktioner, der er udtryk for væsentlige problemer med arbejdsmiljøet. Reaktioner kan både vedrøre de formelle regler om f.eks. manglende arbejdspladsvurdering, eller det kan handle om problemer med f.eks. sikkerheden på arbejdspladsen. De tilsynsførende kan desuden give en såkaldt vejledning om, hvordan virksomheder kan arbejde med bestemte forhold i arbejdsmiljøet, uden at der rent faktisk er problemer med arbejdsmiljøet, jf. bilag 4.2 og 4.3.

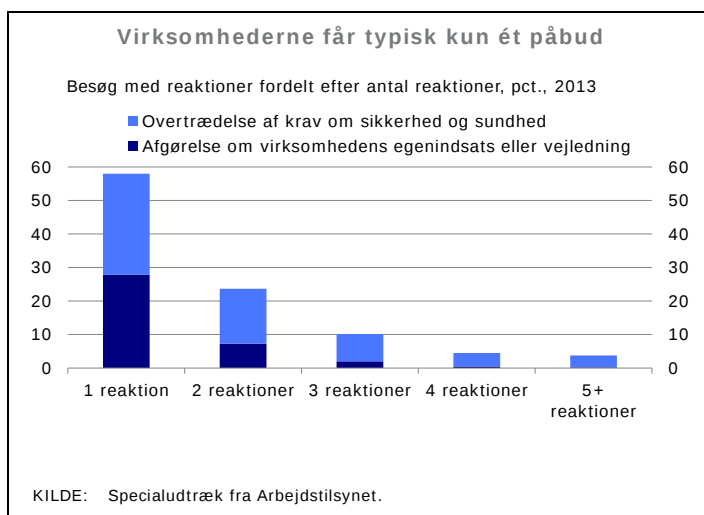
Begrænset viden om effekterne af tilsyn

Der mangler generelt viden om effekten af tilsyn, herunder hvorvidt tilsyn, der ikke udløser reaktioner fra Arbejdstilsynet, har en effekt på arbejdsmiljøet.

Få reaktioner pr. kontrolbesøg

De virksomheder, der får reaktioner, får i de fleste tilfælde kun én reaktion. I 57 pct. af de kontrolbesøg, hvor der blev givet reaktioner, blev der givet én reaktion, jf. figur 4.12.

Figur 4.12



Næsten halvdelen af besøgene med én reaktion handler ikke om, at virksomhederne har overtrådt krav om et sikkert og sundt arbejdsmiljø. For besøg, der ender med to reaktioner, gælder det i knap en tredjedel af besøgene, at de ikke vedrører krav om sikkerhed og sundhed.

Unødvendige besøg kan virke forstyrrende

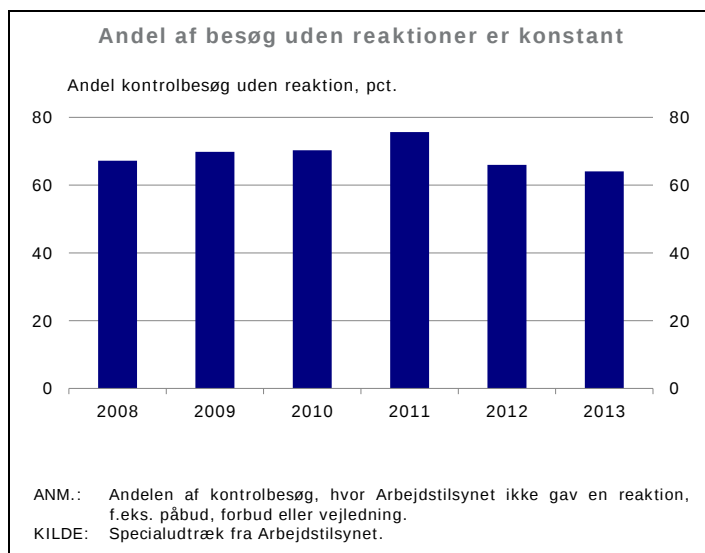
Et tilsyn kan også rumme forebyggende kontrol. Det er ikke et mål i sig selv, at tilsyn skal medføre mange reaktioner. Heroverfor bør tilsynet tage i betragtning, at et kontrolbesøg kan afbryde produktionen og tager tid fra andre opgaver.

De arbejdspladser, der har haft tilsynsbesøg i løbet af det seneste år, bruger gennemsnitligt 11 timer pr. kontrolbesøg på forberedelse og gennemførelse af besøget, jf. afsnit

4.4.

Andelen af besøg, der ikke ender med en reaktion, har været nogenlunde konstant i perioden 2008 til 2013 til trods for, at der fra 2012 er indført et såkaldt risikobaseret tilsyn, jf. figur 4.13.

Figur 4.13



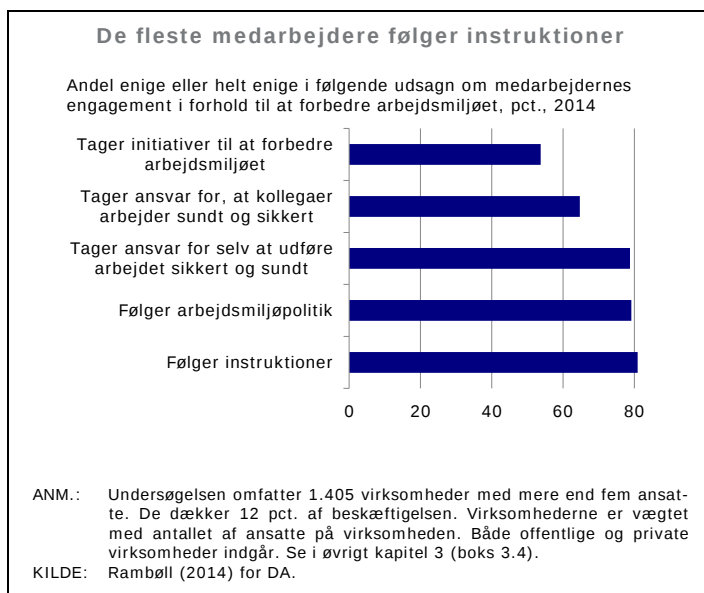
Generelt er der en god dialog mellem Arbejdstilsynet og virksomhederne i de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet finder overtrædelser af krav om sikkerhed og sundhed, jf. Arbejdstilsynet (2013c).

Potentiale for øget medarbejderansvar

Forbedringer sker sjældent på medarbejderinitiativ

Hovedparten af virksomhederne vurderer, at medarbejderne følger en eventuel arbejdsmiljøpolitik, tager imod instruktioner og udfører arbejdet sikkert og sundt. Medarbejderne tager i lidt mindre omfang ansvar for kollegers sikkerhed og sundhed og tager egne initiativer i forhold til at forbedre arbejdsmiljøet, jf. figur 4.14.

Figur 4.14



Hver femte bruger ikke påkrævet sikkerhedsudstyr

Hver femte danske medarbejder bruger ikke altid sikkerhedsudstyr, når det er påkrævet, jf. kapitel 2.

Arbejdstilsynet giver få bøder til medarbejdere

Arbejdstilsynet kan holde medarbejdere ansvarlige for overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Medarbejdere kan i givet fald blive idømt en bøde på op til 2.500 kr. Formålet er at gøre de ansatte mere bevidste om deres del af ansvaret for arbejdsmiljøet og dermed forhindre dem i at tilsidesætte reglerne, jf. Nielsen (2011). Ifølge Arbejdstilsynet bliver der rejst fem til ti straffesager pr. år med det formål at give en medarbejder en bøde.

Arbejdsgiveren skal dog bevise, at der er gjort "alt"

En medarbejder kan kun blive holdt ansvarlig, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere, at han eller hun har gjort "alt" for at sikre medarbejderen. Det kan være svært at løfte bevisbyrden. Derfor er der også meget få eksempler på sager, hvor en arbejdsgiver efterfølgende har forsøgt at placere ansvaret på en medarbejder. Der er dog enkelte eksempler, jf. boks 4.2.

Omfanget af arbejdsskader kan sandsynligvis blive bragt ned, hvis medarbejderne i højere grad tager et medansvar

for egen og kollegaers sikkerhed.

Boks 4.2

Medarbejderansvar

En arbejdsgiver kan blive frifundet, hvis en medarbejder, der har fået relevant oplæring, foretager en unormal eller uhen-sigtsmæssig handling mod bedre vidende.

I en konkret sag fra 2014 forsøger en erfaren medarbejder at ryste fastklistret græs af en græsklipper ved at placere græs-klipperen ud over kanten til en skrænt. Græsklipperen og medarbejderen faldt ned ad skråningen, og medarbejderen kom alvorligt til skade.

Medarbejderens arbejdsgiver blev tiltalt for overtrædelse af arbejdsmiljølovens § 45 om forkert anvendelse af teknisk hjælpemiddel.

Under retssagen forklarede medarbejderen blandt andet, at han havde konkret kendskab til såvel den pågældende maskine som instruktionsbogen, og at han ligeledes var vant til, at der kunne opstå situationer med påklistret græs.

Byretten fandt, at der forelå en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, og dømte arbejdsgiveren til at betale en bøde på 40.000 kr.

Denne dom indbragte arbejdsgiveren for Østre Landsret, der ved dom af 21. maj 2014 frifandt arbejdsgiveren.

Kilde: Horten (2014).

4.4 Administrative omkostninger kommer i høj grad fra EU

7.000 ansatte bundet i arbejdsmiljø-administration

Arbejdsgiverne bruger hvert år tre mia. kr. på at administrere reglerne på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet. Det svarer til, at knap 7.000 offentlige og private medarbejdere er fuldtidsbeskæftiget med administrative forpligtelser, jf. tabel 4.2.

Tabel 4.2

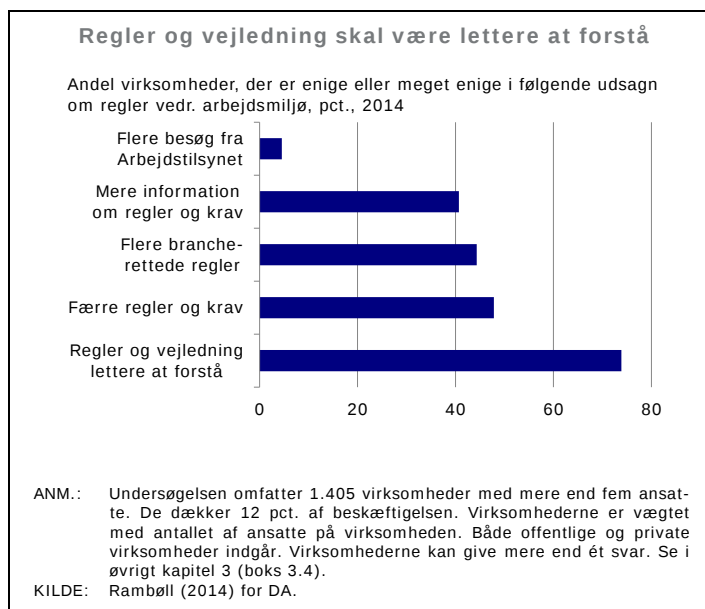
Administrative omkostninger på tre mia. kr.			
2013, mio. kr.	Private arbejdsgivere	Offentlige arbejdsgivere	I alt
Administrative omkostninger som følge af lovgivningen på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet	2.020	780	2.800
Administrative omkostninger som følge af Arbejdstilsynets kontrolbesøg	130	50	180
I alt	2.150	830	2.980

ANM.: Se boks 4.3 for uddybning af beregninger.
 KILDE: Egne beregninger baseret på Erhvervsstyrelsen (2014), Rambøll (2014), samt Beskæftigelsesministeriet (2007).

Tre ud af fire virksomheder ønsker enklere regler

Tre ud af fire virksomheder peger på, at der er et behov for at gøre regler og vejledninger lettere at forstå. Samtidig ønsker næsten halvdelen af virksomhederne færre regler og krav, jf. figur 4.15.

Figur 4.15



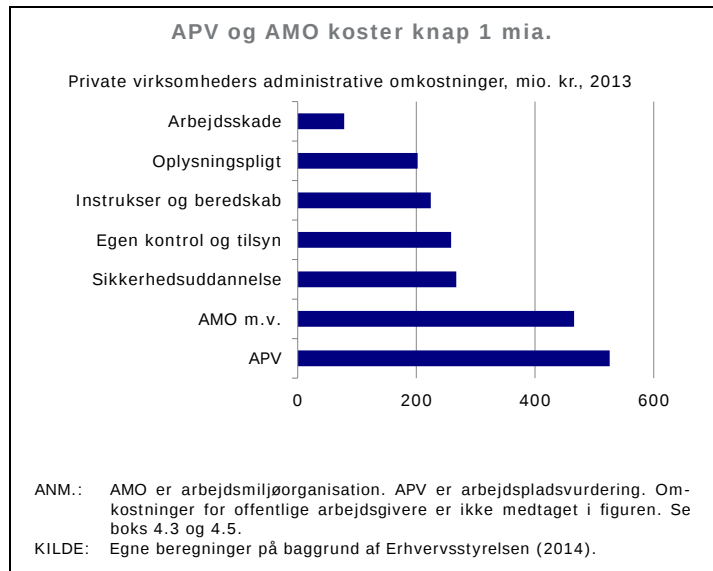
Reglerne om arbejdsmiljø er fastsat i arbejdsmiljøloven, som er en rammelov. Til loven er knyttet omkring 100 bekendtgørelser. Dertil kommer ca. 150 vejledninger fra Arbejdstilsynet, som beskriver, hvordan reglerne skal fortolkes, jf. Nielsen (2011).

Halvdelen af de private arbejdsgiveres omkostninger handler om krav vedrørende administrationen af arbejdspladsvurderinger (APV) og arbejdsmiljøorganisationen (AMO).

APV koster en ½ mia. kr.

Det koster hvert år private arbejdsgivere ½ mia. kr. i administration at gennemføre arbejdspladsvurderingerne, jf. figur 4.16.

Figur 4.16



Arbejdspladsvurderingen skal revideres mindst hvert tredje år, eller hvis der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder eller arbejdsprocesser med betydning for arbejdsmiljøet, jf. Arbejdstilsynet (2004b).

Arbejdspladser med mere end ti ansatte skal oprette en arbejdsmiljøorganisation. Alle arbejdspladser uanset størrelse skal afholde en årlig drøftelse om arbejdsmiljøet, jf. Arbejdstilsynet (2010b).

Måling af administrative byrder – AMVAB

AMVAB står for Aktivitetsbaseret Måling af Virksomhedernes Administrative Byrder.

Målingerne er primært baseret på interviews med relevante medarbejdere i udvalgte virksomheder. Virksomhederne bliver spurgt om, hvor lang tid de bruger på at opfylde de enkelte lovkrav. Tidsforbruget dækker både opfyldelsen af lovkravet, f.eks. udfyldelsen af et skema, og den tid, virksomheden f.eks. bruger på at fremskaffe oplysningerne og få dem godkendt internt.

Tidsforbruget omregnes til kr. baseret på lønniveauet for den typiske personalekategori, der udfører opgaven. Omkostninger til it-systemer, eksterne konsulenter mv. indgår også. Antallet af omfattede virksomheder, og hvor mange gange årligt de f.eks. skal indsende et skema, bruger AMVAB til at udregne byrden på samfundsniveau.

Målingen tager ikke højde for den løbende strukturelle udvikling, dvs. udviklingen i antallet af virksomheder og sammensætningen på brancher. Desuden bliver det forudsat, at virksomhederne efterlever reglerne. Der er en bagatelgrænse på 10.000 timers administrativt arbejde svarende til ca. fire mio. kr.

Kilde: Erhvervsstyrelsen (2014).

Administrative omkostninger kan både komme fra EU og fra Folketinget

50 pct. af omkostningerne er dansk implementering

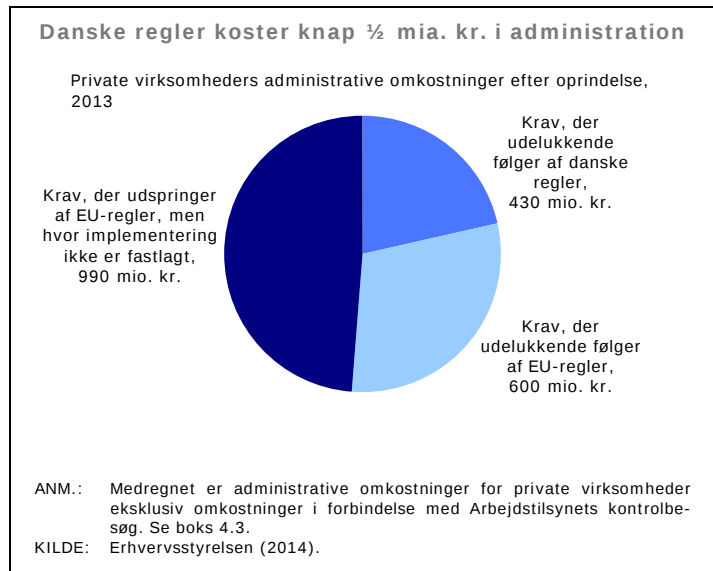
En stor del af virksomhedernes forpligtelser på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet følger af EU-regler, jf. boks 4.4. Halvdelen af de administrative omkostninger skyldes EU-regler, som de enkelte medlemsstater selv skal implementere i nationale regler.

20 pct. af omkostningerne følger af dansk lovgivning

En femtedel af omkostningerne følger udelukkende af danske regler. Det svarer til administrative omkostninger for private arbejdsgivere på knap ½ mia. kr. årligt, jf.

figur 4.17.

Figur 4.17



Muligt at nedbringe omkring 70 pct. af omkostningerne

Danmark kan ikke ændre de krav på 30 pct. af de administrative omkostninger, der udelukkende følger af EU-regler, herunder f.eks. kravet om arbejdspladsvurdering. Netop kravet om arbejdspladsvurdering for små og mellemstore virksomheder er til diskussion blandt medlemsstaterne i EU, jf. Stoiber m.fl. (2014).

Der er størst mulighed for at forenkle de krav, der udelukkende følger af dansk lovgivning, og derefter de krav, der udspringer af EU-reglerne, men hvor landene selv vælger, hvordan de ønsker at implementere dem.

Det er muligt, at Danmark stiller større krav end andre lande i forhold til, hvordan virksomhederne skal dokumentere, at de overholder EU-reglerne. Et enigt regelforenklingssudvalg under EU-Kommissionen anbefaler således medlemslandene, at de undersøger, i hvilket omfang deres implementering ligger ud over de krav, der følger af EU-reglerne, jf. Stoiber m.fl. (2014) og Kosinska m.fl. (2014).

EU og arbejdsmiljø

Der er vedtaget regler om arbejdsmiljø på EU-niveau, først og fremmest i form af direktiver. Hovedparten af EU-direktiverne er minimumsdirektiver. Her kan medlemslandene selv fastsætte eller opretholde strengere regler end direktivet.

De grundlæggende EU-regler om arbejdsmiljø er i det såkaldte Rammedirektiv fra 1989, der med bindende virkning for medlemslandene fastsætter generelle minimumskrav til indretningen af de nationale lovgivninger. På baggrund af Rammedirektivet er der siden vedtaget en række særdirektiver, som fastsætter mere specifikke krav, herunder f.eks. forskrifter om arbejdsstedets indretning, gravides arbejdsmiljø og brug af arbejdsudstyr og personlige værnemidler.

I de seneste år er der vedtaget forordninger. Forordninger gælder umiddelbart i de enkelte medlemslande og overskriver eventuelt anden national lovgivning. Reguleringen af kemiske stoffer og produkter, REACH fra juni 2007, blev vedtaget som en forordning.

Kilde: Nielsen (2011).

Arbejdsmiljøorganisationen koster 0,3 mia. kr. årligt

Af de krav, som primært følger af dansk lovgivning, medfører reglerne om arbejdsmiljøorganisation flest administrative omkostninger for de private virksomheder og koster 315 mio. kr., jf. tabel 4.3.

Tabel 4.3

Krav vedrørende AMO følger primært af dansk lovgivning				
Mio. kr., 2013	EU-forordninger	EU-direktiver	Udelukkende dansk lovgivning	I alt
Arbejdspladsvurderinger	245	280	1	526
Arbejds miljøorganisationer	1	148	316	466
Sikkerhedsuddannelse	137	130	0	267
Virksomhedernes egenkontrol og tilsyn	114	109	36	259
Sikkerhedsplaner og beredskab	84	140	0	224
Oplysningspligt	11	173	19	202
Arbejdsskade	10	7	61	78
I alt	603	987	434	2.022

ANM.: Omkostningerne er opregnet til 2013-niveau. Tabellen omfatter ikke administrative omkostninger i den offentlige sektor samt administrative omkostninger som følge af Arbejdstilsynets kontrolbesøg. Se i øvrigt boks 4.3.

KILDE: Egne beregninger på baggrund af Erhvervsstyrelsen (2014).

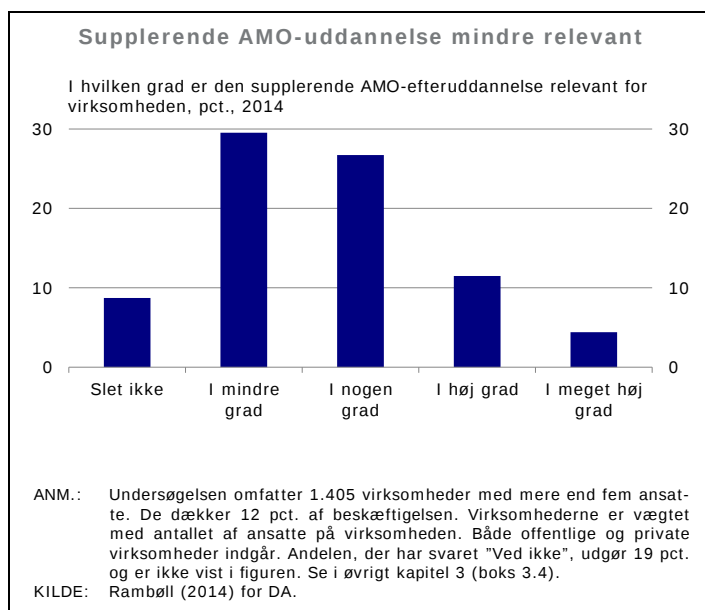
De tre mest byrdefulde elementer vedrørende arbejdsmiljøorganisationen er den årlige arbejdsmiljødrøftelse, kontrol af overholdelse af sikkerhedsforskrifterne samt udarbejdelse af kompetenceudviklingsplaner vedrørende den supplerende uddannelse til medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, jf. Erhvervsstyrelsen (2014).

Derudover bruger virksomhederne også tid og penge på blandet andet at tilbyde medarbejdere supplerende arbejdsmiljøuddannelse hvert år. Disse udgifter er ikke opgjort.

Den supplerende uddannelses relevans er tvivlsom

De adspurgte arbejdspladser er generelt skeptiske over for relevansen af den supplerende uddannelse til medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen. Knap fire ud af ti virksomheder vurderer, at den supplerende uddannelse slet ikke eller i mindre grad har relevans for virksomheden, jf. figur 4.18.

Figur 4.18



Eksempler på administrative omkostninger

Reguleringen på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet stiller administrative krav til virksomhederne. Nedenfor er en række eksempler på krav.

Arbejdspladsvurderinger (APV)

- Udarbejde en handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer.
- Identificere, kortlægge, beskrive og vurdere virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdsmiljøorganisationer (AMO)

- Gennemføre årlige arbejdsmiljødrøftelser.
- Arbejdsmiljøorganisationen skal kontrollere, at virksomheden overholder sikkerhedsforskrifterne m.v.
- Udarbejde kompetenceudviklingsplaner for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.

Egenkontrol og tilsyn

- Kontrollere at forskrifter, foranstaltninger og planer overholdes.
- Foretage målinger af sundhedsskadelige påvirkninger.

Oplysningspligt

- Udarbejde brugsanvisninger for stoffer og materialer.
- Angive særlige risici forbundet med konkrete projekter.

Kilde: Egen oversigt på baggrund af Erhvervsstyrelsen (2014).

Administrative omkostninger i forbindelse med tilsyn

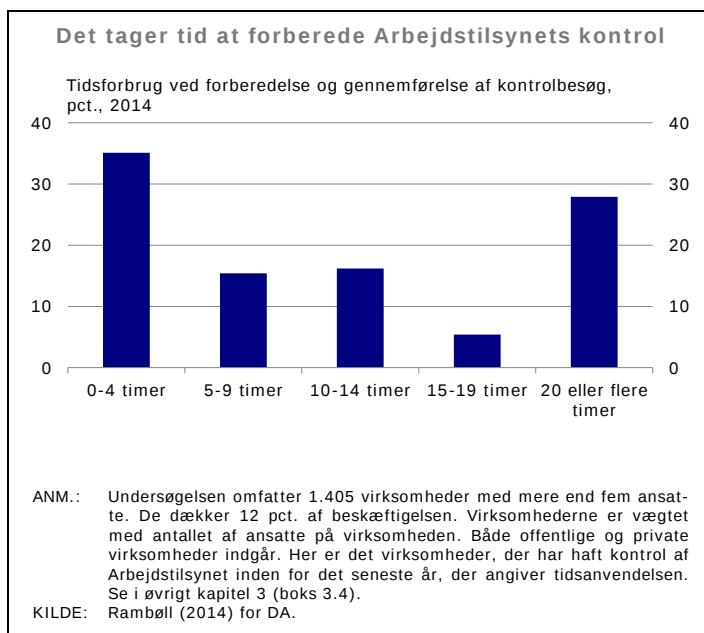
Den tid og de ressourcer, som virksomhederne bruger ved Arbejdstilsynets kontrolbesøg, indgår ikke i AM-VAB's opgørelse.

Omkring hver femte arbejdsplads med mere end én ansat får hvert år besøg af Arbejdstilsynet.

Virksomheder bruger i snit 11 timer på tilsyn ...

De arbejdspladser, der har haft tilsynsbesøg i løbet af det seneste år, har i gennemsnit brugt 11 timer pr. kontrolbesøg på forberedelse og gennemførelse af besøget. Knap tre ud af ti virksomheder har brugt mere end 20 timer på kontrolbesøget, jf. figur 4.19.

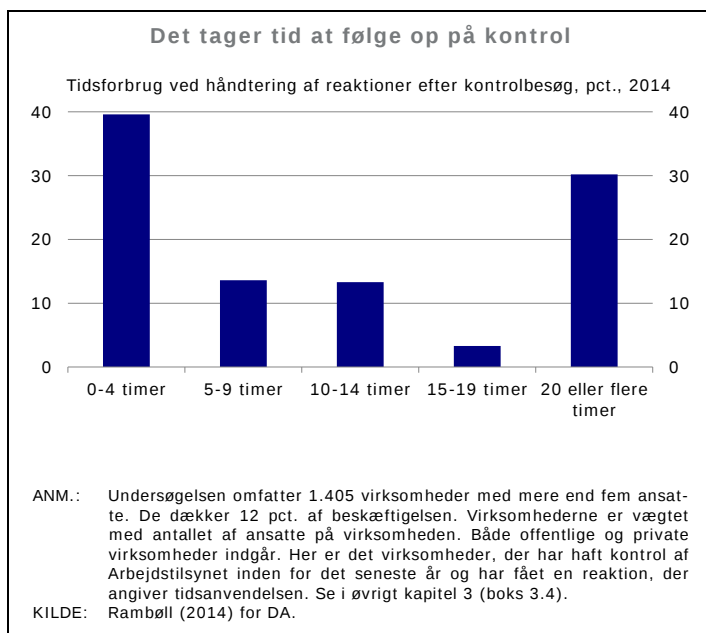
Figur 4.19



... og i snit yderligere 11 timer på håndtering af reaktioner

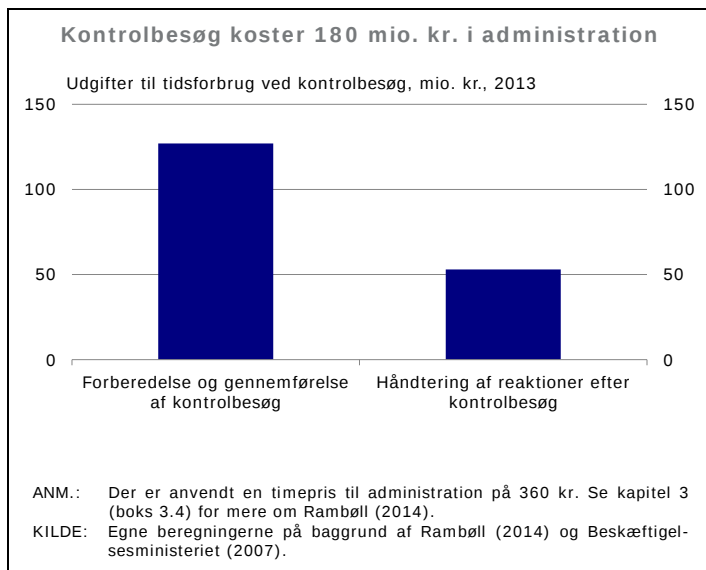
De arbejdspladser, der fik en reaktion ved kontrolbesøget, har i gennemsnit brugt yderligere 11 timer, når de efterfølgende har håndteret Arbejdstilsynets reaktioner, jf. figur 4.20.

Figur 4.20



Virksomhedernes tidsforbrug ved kontrolbesøg og efterfølgende håndtering af eventuelle reaktioner svarer til administrative omkostninger på 180 mio. kr. årligt, jf. figur 4.21.

Figur 4.21



Bilag 4.1 Udgiftsberegning

Tabel 4.4 indeholder en mere dybdegående gennemgang af udgifterne i tabel 4.1.

Tabel 4.4

Samlede udgifter på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet					
Aktør, 2013	I alt	Statslige bevillinger	Offentlige arbejdsgivere	Private arbejdsgivere	Private arbejdsgivere
			Mio. kr.		Andel, pct.
Udgifter til institutioner	1.278	837	100	341	27
Arbejdstilsynet	482	481	0	1	0
Arbejdsskadestyrelsen	256	12	46	198	77
Ankestyrelsen	134	0	40	94	70
Fonden for forebyggelse og fastholdelse	117	117	0	0	0
NFA	126	124	0	1	1
Øvrig forskning og viden	108	89	3	16	15
Arbejdsmiljøråd m.v.	56	13	11	32	57
Øvrige udgifter	7.574	0	1.752	5.822	77
Arbejdssulykkesforsikring	3.520	0	638	2.882	82
Erhvervs sygdomsforsikring	615	0	183	432	70
Arbejdsskadeafgift	457	0	101	356	78
Administrative omkostninger	2.982	0	830	2.152	72
I alt	8.852	837	1.852	6.163	70

ANM.: Udgifterne er placeret der, hvor de er forbrugt. "Øvrig forskning og viden" dækker over udgifter til Styrket indsats i Videncenter for arbejdsmiljø, Arbejdsmiljøforskningsfonden, Forskning og forsøg på arbejdsmiljøområdet, Udvikling og forsøg i regi af arbejdsmiljøloven samt Videncenter for arbejdsmiljø. "Arbejdsmiljøråd m.v." dækker over udgifter til Sekretariat for arbejdsmiljørådet, det europæiske arbejdsmiljøagentur, Rådgivning fra arbejdsmiljørådgivere, Tilskud til branchearbejdsmiljøråd, Tilskud vedrørende arbejdsmiljø, Gebyrer for lovbundne virksomheder og administrative bøder samt arbejdsmiljø i Grønland.

KILDE: Egne beregninger baseret på Finansministeriet (2014), Arbejdstilsynet (2014a), Arbejdsskadestyrelsen (2014), Ankestyrelsen (2014), Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (2013), Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2014b), Fonden for forebyggelse og fastholdelse (2014), Arbejdsmarkedets Erhvervs sygdomssikring (2014), Erhvervsstyrelsen (2014) og Forsikring og Pension (2014).

Arbejdsulykkesforsikring

Erstatninger for arbejdsulykker bliver almindeligvis finansieret ved, at arbejdsgiveren tegner en arbejdsulykkesforsikring på markedsvilkår. Den enkelte arbejdsgivers forsikringspræmie bliver fastsat blandt andet med udgangspunkt i antallet af ansatte i virksomheden og ud fra forsikringsselskabets vurdering af virksomhedens risiko for arbejdsulykker. Offentlige arbejdsgivere er typisk selvforsikrede og ikke forsikrede via et forsikringsselskab. Enkelte, større private virksomheder har valgt at være selvforsikrede.

Udgifter til arbejdsulykkesforsikringer omfatter udbetalinger til erstatninger samt administration og eventuelt provenu i forsikringsselskaberne. Udgifterne er primært baseret på indbetalinger af arbejdsulykkesforsikringspræmier, jf. Forsikring og Pension (2014).

Der findes ingen samlet opgørelse af udgifter for de selvforsikrede. Udgifterne er derfor baseret på et skøn på baggrund af oplysninger om offentlige arbejdsgiveres andel af indbetalinger til Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES). Dermed bliver det antaget, at fordelingen af arbejdsulykker mellem den offentlige og private sektor er den samme som fordelingen af erhvervssygdomme mellem sektorer.

Erhvervssygdomsforsikring

Forsikringer til erhvervssygdomme er kollektive og obligatoriske for alle virksomheder. Betaling sker til Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring. Alle virksomheder inden for samme branche betaler samme bidrag, som er beregnet på baggrund af den samlede risiko for erhvervssygdomme i branchen.

Udgifter til erhvervssygdomme omfatter erstatningsudbetalinger og administration i AES. Udgifter til arbejdsulykkesforsikringer og erhvervssygdomsforsikringer er

eksklusiv udgifter til institutioner, idet de fremgår under Institutioner.

Administrative omkostninger

Administrative omkostninger omfatter de omkostninger, virksomheder har til administrative forpligtelser som følge af reguleringen af arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet, jf. boks 4.3. Administrative omkostninger for private virksomheder er primært opgjort på baggrund af AMVAB-målingen, jf. Erhvervsstyrelsen (2014). Omkostningerne for offentlige arbejdsgivere er baseret på et skøn på baggrund af samme AMVAB-måling samt den offentlige sektors andel af beskæftigede lønmodtagere, under hensyntagen til, at en del af reguleringen på arbejdsmiljøområdet primært er målrettet brancher i den private sektor, f.eks. regler for opstilling af stilladser inden for byggeriet.

Administrative omkostninger i forbindelse med tilsyn fra Arbejdstilsynet

Virksomhedernes administrative omkostninger i forbindelse med forberedelse og gennemførelse af tilsyn samt håndtering af reaktioner efter tilsynsbesøg er baseret på en virksomhedssurvey, jf. Rambøll (2014) og kapitel 3, der viser en fordeling af virksomhedernes tidsforbrug i forbindelse med tilsyn, samt en timepris på 360 kr., svarende til den sagbehandlertimepris, der anvendes i Beskæftigelsesministeriet ved kommunaløkonomiske konsekvensberegninger for 2013, jf. Beskæftigelsesministeriet (2007).

Udgifter, der ikke indgår

Der er ikke taget højde for de omkostninger, der kommer af forvridningstab som følge af skatte- og afgiftsopkrævning. Den marginale omkostning for samfundet ved finansiering med skatter kan beregnes som 20 øre pr. opkrævet krone, jf. Finansministeriet (1999). Desuden indgår ikke udgifter til offentlig forsørgelse som følge af arbejdsskader, herunder f.eks. udgifter til sygedagpenge

og førtidspension, jf. kapitel 3.

Der er derudover ikke medregnet eventuelle udgifter, som private og offentlige arbejdsgivere afholder, som ligger ud over de lovmæssige forpligtelser. Det kan være investeringer i øget trivsel eller tiltag, der skal forebygge fravær.

Endelig indgår ikke udgifter, som virksomhederne afholder i forbindelse med lovpligtig uddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, jf. afsnit 4.4.

Bilag 4.2 Reaktionsformer

Forbud: Arbejdet skal stoppe øjeblikkeligt, og det må ikke genoptages, før det kan udføres fuldt forsvarligt.

Strakspåbud: Fejlen skal udbedres med det samme, men virksomheden kan få lov til at løse problemet midlertidigt, indtil det er muligt at løse problemet permanent.

Påbud med frist: Produktionen kan fortsætte, men der skal findes en permanent løsning inden en bestemt frist.

Undersøgelsespåbud (§ 21-påbud): Virksomheden skal undersøge bestemte forhold i arbejdsmiljøet, f.eks. om støjgrænser er overskredet, og meddele resultaterne til Arbejdstilsynet.

Rådgivningspåbud: Virksomhed skal bruge en autoriseret rådgiver til at bistå med at løse og forebygge det eller de problemer, som virksomheden har fået påbud om.

Afgørelse uden påbud: Virksomheden har begået en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, men der er ikke en handlepligt, fordi problemet er løst, inden der er givet påbud.

Administrative bøder: Virksomheden kan få en administrativ bøde, hvis der er tale om grove overtrædelser.

Politianmeldelse: En virksomhed kan blive meldt til politiet, hvis der er tale om en grov overtrædelse, eller hvis den ikke retter sig efter Arbejdstilsynets påbud.

Vejledning: Virksomheden kan få en vejledning, hvis der er arbejdsmiljøforhold på virksomheden, som kan justeres, men hvor Arbejdstilsynet ikke finder, at der er grundlag for at træffe en afgørelse.

Kilde: Arbejdstilsynet (2014b).

Bilag 4.3 Varierende grad af alvorlighed

Arbejdstilsynet kan give reaktioner som f.eks. påbud eller forbud for overtrædelser af såvel materielle som formelle regler.

Formelle regler

Formelle regler omhandler krav til egenindsatsen, herunder virksomhedens egenindsats i forhold til arbejdsmiljøarbejdet, herunder arbejdspladsvurdering og opbygning af arbejdsmiljøorganisationen. Brud på de formelle regler er ikke udtryk for, at en arbejdsplads har problemer med arbejdsmiljøet.

Materielle regler

Materielle regler omhandler forhold, der vedrører konkrete risici eller belastninger i arbejdsmiljøet. F.eks. arbejdets konkrete udførelse, herunder ulykkesrisici, psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær. De materielle regler dækker over de krav, der skal sikre, at arbejdet skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Arbejdstilsynet kan give *vejledninger*, der omhandler både formelle og materielle krav. En vejledning er aldrig udtryk for en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, da en egentlig overtrædelse af arbejdsmiljøloven automatisk vil udløse en afgørelse som f.eks. et påbud eller forbud.

Klagemulighed

Virksomhederne har mulighed for at klage over Arbejdstilsynets reaktioner. Samlet set valgte 671 virksomheder at klage i 2013 (33 af klagerne blev dog trukket tilbage af virksomhederne). Det svarer til en klageprocent på 2,7.

Arbejdstilsynet behandlede i alt 773 sager i 2013, heraf

452 sager påklaget i 2013. I 39 pct. af disse klagesager ophævede Arbejdstilsynet sin afgørelse.

Arbejdstilsynet sendte 445 klager – svarende til 61 pct. – til videre behandling i Arbejdsmiljøklagenævnet. Arbejdsmiljøklagenævnet endte med at give klagerne ret i 36 pct. af de sager, som Arbejdstilsynet havde videregivet.

Kilde: Arbejdstilsynet (2014c).

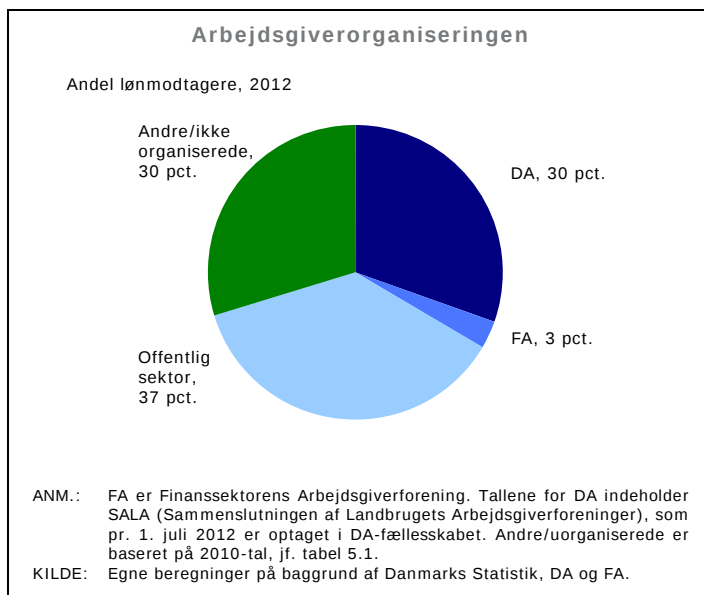
5. Arbejdsmarkedet i tal



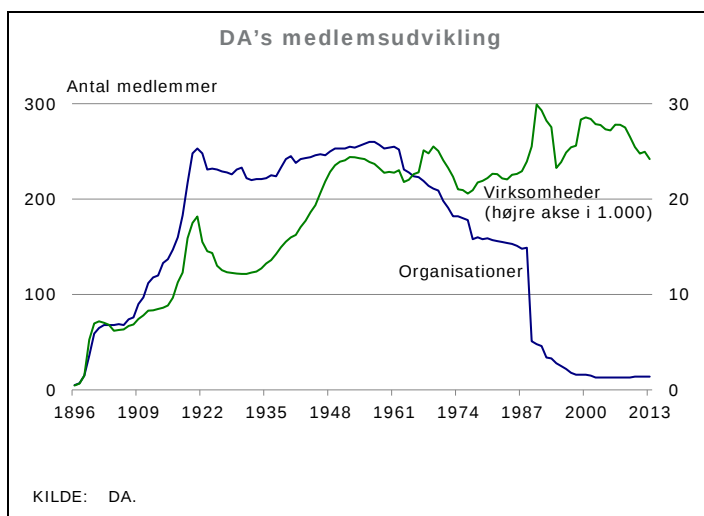
5.1	Organisationerne på arbejdsmarkedet	185
5.2	Aftaler på DA/LO-området	191
5.3	Løn og indkomst	200
5.4	Arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed	204
5.5	Uddannelse	210

5.1 Organisationerne på arbejdsmarkedet

Figur 5.1



Figur 5.2



Tabel 5.1

Overenskomstdækning efter arbejdsgiverorganisering				
2012	Med overenskomst	Uden overenskomst	I alt	Andel med overenskomst
	1.000 fuldtidsbeskæftigede			Pct.
Privat sektor	1.005	350	1.355	74
- DA	573	80	653	88
- FA	58	7	65	89
- Andre/uorganiserede	375	263	638	59
Offentlig sektor	788	-	788	100
I alt	1.794	350	2.143	84

ANM.: Andre/uorganiserede er residualt bestemt. Offentlig sektor er offentlig forvaltning og service samt offentlige virksomheder. FA er Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Tallene for DA indeholder SA-LA (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger), som pr. 1. juli 2012 er optaget i DA-fællesskabet. Andel brugt til andre/uorganiserede er baseret på 2010-tal.

KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik, DA, FA og Eurostat.

Tabel 5.2

Overenskomstdækning for udenlandske medarbejdere				
2012 (skøn)	Med overenskomst	Uden overenskomst	I alt	Andel med overenskomst
	1.000 fuldtidsbeskæftigede udlændinge			Pct.
Privat sektor	57	29	86	66
- DA	31	6	37	84
- FA	2	0	2	89
- Andre/uorganiserede	24	23	47	51
Offentlig sektor	25	-	25	100
I alt	82	29	111	74

ANM.: Opgørelsen er ekskl. udlændinge, der arbejder i en udenlandsk virksomhed i Danmark og er registreret gennem Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT), da disse personer ikke har et cpr-nummer og derfor ikke kan knyttes til en sektor/overenskomst. Det drejer sig om ca. 5.000 fuldtidsbeskæftigede, hvor den overvejende del (ca. 3.000) arbejder i bygge- og anlægsbranchen. Antallet af udlændinge i den offentlige sektor bygger på et gennemsnit af 1. og 2. kvartal 2012, jf. DA (2014).

KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, DA, FA og Eurostat.

Tabel 5.3

Hovedorganisationer på lønmodtagersiden								
Medlemmer pr. 1. januar	1995	2000	2005	2010	2014	1995	2014	
	1.000 personer					Pct.		
LO	1.510	1.459	1.369	1.201	867	70	48	
FTF	332	350	361	358	346	15	19	
AC	132	150	163	137	203	6	11	
Ledernes Hovedorganisation	75	80	76	83	97	3	5	
Øvrige organisationer	115	123	151	271	290	5	16	
Medlemmer i alt	2.164	2.162	2.120	2.050	1.803	100	100	
Arbejdsstyrken i alt (16-64 år)	2.779	2.771	2.743	2.693	2.647	-	-	

ANM.: Medlemmer i alt omfatter også personer uden for arbejdsstyrken i alderen 16-64 år. LO er Landsorganisationen i Danmark, FTF er Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, og AC er Akademikernes Centralorganisation. Øvrige organisationer omfatter forbund uden for fællesorganisationerne. Arbejdsstyrken er opgjort november året før. Tallene for LO er inklusiv studerende, selvstændige og pensionister til og med 2010, tallene før og efter 2010 er derfor ikke direkte sammenlignelige. Tal for arbejdsstyrken for 2014 er baseret på tal for 2013.

KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik (Statistisk Årbog samt RAS1 og RASU33).

Tabel 5.4

Arbejdsgiverorganisationer på DA-området			
2014	Antal virksomheder	Antal arbejdssteder	Andel af lønsum, pct.
Dansk Industri	5.623	12.193	61,4
Dansk Erhverv	4.169	10.614	17,6
Dansk Byggeri	5.568	6.378	8,6
TEKNIQ	2.701	3.848	4,3
HORESTA	596	1.126	1,8
Danske Mediers Arbejdsgiverforening	111	336	1,4
SAMA	3.666	3.950	1,4
Grafisk Arbejdsgiverforening	416	462	1,0
AI-BOA	72	752	1,0
Danske Malermestre	1.240	1.268	0,7
Dansk Mode & Textil	148	260	0,6
Rederiforeningerne	18	63	0,2
Foreningen af Danske Virksomheder i Grønland	3	35	0,1
I alt	23.952	39.364	100,0

ANM.: Antal virksomheder/arbejdssteder er opgjort ultimo november 2014. Andel af lønsum er opgjort i 3. kvartal 2014. Samme virksomhed/arbejdssted kan indgå i flere arbejdsgiverorganisationer, hvorfor antal virksomheder/arbejdssteder i alt er lavere end den egentlige sum. HORESTA er Hotel-, restaurant-, catering- og turisterhvervets hovedorganisation, TEKNIQ er Installatørernes Organisation, AI-BOA er Asfaltindustriens og Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiverforening, og SAMA er Sammenlutningen af mindre Arbejdsgiverforeninger i Danmark.

KILDE: DA.

Tabel 5.5

Tabel 9.5

Arbejdsstedernes størrelse i privat sektor

2014	Antal ansatte på arbejdsstedet						I alt
	0-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-	
Antal arbejdssteder							
DA	26.605	4.940	3.724	1.356	596	367	39.364
- Råstofudvinding	193	18	19	5	3	4	243
- Fremstilling	2.560	856	942	453	244	162	5.287
- Bygge og anlæg	6.897	1.105	683	161	61	26	8.960
- Service	16.784	2.933	2.052	723	276	175	23.424
Privat sektor i alt	226.305	19.381	10.947	2.727	1.121	601	261.082
Pct.							
DA's andel af privat sektor	11,8	25,5	34,0	49,7	53,2	61,1	15,1

ANM.: Uoplyst branche indgår under "Privat sektor i alt". Råstofudvinding omfatter råstofudvinding, landbrug og fiskeri m.m. Arbejdsstedernes størrelse er for DA opgjort ultimo november 2014. Antallet af arbejdssteder i den private sektor er opgjort ultimo november 2012.

KILDE: Egne beregninger på baggrund af særkørsel på Erhvervsbeskæftigelsen fra Danmarks Statistik og DA.

Tabel 5.6

Tabel 5.1
 Beskæftigelsesstruktur

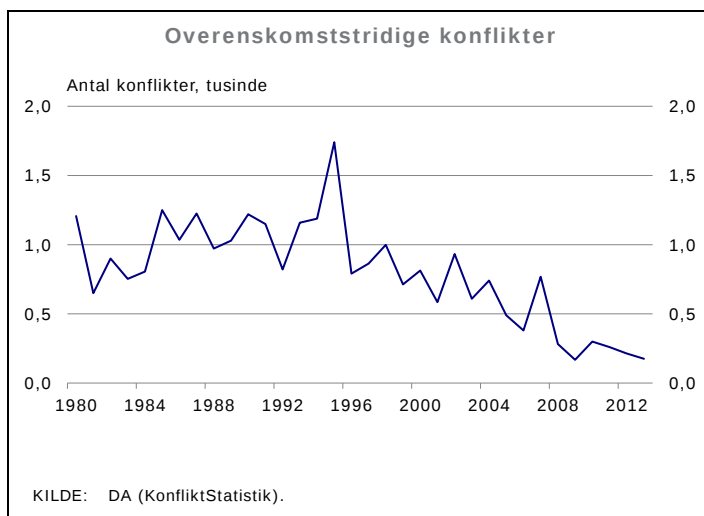
2013	Antal ansatte på arbejdsstedet						I alt
	0-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200+	
Beskæftigede, 1.000 personer							
DA	59,1	52,4	88,3	79,0	82,9	412,6	774,3
- Råstofudvinding	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	3,2	5,2
- Fremstilling	7,4	10,3	22,4	24,8	29,0	110,4	204,4
- Bygge og anlæg	21,7	15,5	19,0	9,5	7,5	18,8	92,0
- Service	29,8	26,3	46,6	44,2	45,7	280,2	472,8
Fuldtidsbeskæftigede, 1.000 personer							
DA	51,4	45,4	76,0	67,3	70,7	343,4	654,3
- Råstofudvinding	0,2	0,2	0,3	0,5	0,6	2,8	4,7
- Fremstilling	6,9	9,6	21,0	23,2	27,1	103,2	191,0
- Bygge og anlæg	20,9	15,0	18,3	9,2	7,3	18,2	88,8
- Service	23,3	20,6	36,4	34,5	35,8	219,2	369,8
Privat sektor i alt	301,5	141,7	193,1	135,7	122,1	516,3	1.410,3
- Råstofudvinding	22,6	4,7	3,0	1,2	1,6	3,8	36,8
- Fremstilling	24,3	19,3	33,6	31,8	34,1	133,5	276,7
- Bygge og anlæg	39,7	19,5	22,1	10,4	7,8	19,1	118,6
- Service	215,0	98,2	134,4	92,2	78,5	359,8	978,2
DA's andel af fuldtidsbeskæftigede i den private sektor, pct.							
DA	17,0	32,1	39,4	49,6	58,0	66,5	46,4
- Råstofudvinding	0,9	4,9	11,3	39,4	36,4	74,4	12,6
- Fremstilling	28,6	49,8	62,3	72,8	79,5	77,3	69,0
- Bygge og anlæg	52,8	76,7	83,0	88,0	92,8	95,2	74,9
- Service	10,8	21,0	27,1	37,5	45,6	60,9	37,8

ANM.: Fuldtidsbeskæftigelsen blandt lønmodtagere er omregnet til antal beskæftigede vha. deltidshfrekvenser i hovedbrancherne (BFL). Råstofudvinding omfatter råstofudvinding, landbrug og fiskeri m.m. Privat sektor indeholder også beskæftigede i offentlige virksomheder og er derfor ikke identisk med tabel 5.1.

KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik (BFL og AKU) og DA.

5.2 Aftaler på DA/LO-området

Figur 5.3



Tabel 5.7

Fravigelse af OK-arbejdstidsregler			
Adgang til at fravige overenskom- stens arbejdstidsregler	1998	2008	2017
Andel af fuldtidsbeskæftigede på DA/LO-området		Pct.	
Fri adgang	0	59	60
Delvis adgang	0	18	33
Ingen adgang	100	23	7
I alt	100	100	100

ANM.: Baseret på overenskomster for knap 80 pct. af fuldtidsbeskæftigelsen på DA/LO-området. Tal for 2017 gælder bestemmelser for overenskomstperioden 2014-2017 og er baseret på data fra 2012.

KILDE: DA.

Tabel 5.8

Lønssystemer på DA/LO-området								
Overenskomstår	1995	1997	2000	2004	2007	2010	2012	2014
Andel af fuldtidsbeskæftigede	Pct.							
Normalløn	16	16	15	16	16	16	17	19
Mindstebetaling/ minimalløn	73	67	65	62	62	63	65	60
Uden lønsats	11	17	20	22	22	21	18	21
I alt	100	100	100	100	100	100	100	100
ANM.: Data for overenskomståret er opgjort to år forud. Der er et mindre databrud mellem 2010 og 2012, hvor nyt datagrundlag har muliggjort yderligere udskillelse af ikke-LO-grupper. Normallønssystemet er karakteriseret ved, at overenskomsten indeholder faste lønsatser, der anvendes i hele overenskomstperioden. Der er i de fleste normalløns-overenskomster adgang til at aftale præstationsafhængig løn. Minimalløns- eller mindstebetalingssystemet opererer med en minimalløns- eller mindstebetalingssats, som den enkeltes løn ikke må ligge under, men hvor den enkeltes løn afhænger af bedømmelsen af indsatsen på virksomheden og derfor godt kan ligge højere. Uden lønsats er overenskomster, hvor den enkeltes løn forhandles på virksomheden, og der således ikke er noget mindstekrav i overenskomsten. Den seneste stigning i andel på normalløn afspejler, at Mejeribrugets Arbejdsgiverforening blev optaget i DI i 2012.								
KILDE: DA.								

Tabel 5.9

Pensionsbidrag på DA/LO-området		
År	Timelønnede	Funktionærer
Pct. af løn		
1993	0,90	0,00
1995	2,60	1,20
1997	3,80	3,45
1998	4,15	4,10
2000	5,80	5,10
2004	9,00	8,10
2007	10,80	10,80
2010	12,00	12,00
2012	12,00	12,00
2014	12,00	12,00
2017	12,00	12,00
ANM.: Pensionsbidragene er opgjort ultimo overenskomstperioden og udgør det samlede bidrag indbetalt af arbejdsgiver og lønmodtager. Arbejdsgiver betaler typisk 2/3 af bidraget. De angivne pensionssatser er de bredest dækkende. På visse overenskomster vil andre satser være gældende. F.eks. har funktionærer omfattet af overenskomsterne DEA-HK butik og DI-HK butik et samlet bidrag på 11,5 pct. i 2017.		
KILDE: DA.		

Tabel 5.10

Sygeløn for arbejdere på DA/LO-området	
Varighed, ultimo overenskomstperioden (feb. 2017)	Andel af fuldtidsbeskæftigede arbejdere, pct.
4 uger	18
6-8 uger	32
9 uger eller mere	50
ANM.: Der er som udgangspunkt fuld løn i sygelønsperioden, dog er der loft over betalingen på nogle overenskomster. Baseret på overenskomster for godt 50 pct. af fuldtidsbeskæftigede på DA/LO-området (kun arbejdere) på data fra 2012.	
KILDE: DA.	

Tabel 5.11

Løn under barsel på DA/LO-området			
Varighed, ultimo overenskomstperioden (feb. 2017)			
Kvinder	Mænd	Til deling	Andel af fuldtidsbeskæftigede, pct.
23 uger	7 uger	3 uger	99
28 uger	12 uger	-	1

ANM.: På de fleste overenskomstområder ydes fuld løn under barsel, dog bortset fra i forældreorlovsperioden, hvor der er et loft over betalingen. På udvalgte områder, som f.eks. bygge og anlæg er der et loft over betalingen for hele perioden. Baseret på overenskomster for knap 80 pct. af fuldtidsbeskæftigede på DA/LO-området. Andel af fuldtidsbeskæftigede er baseret på data fra 2012.

KILDE: DA.

Tabel 5.12

Bidrag til kompetencefonde	
Årligt bidrag til kompetenceudviklingsfonde, ultimo overenskomstperioden (feb. 2014)	Andel af fuldtidsbeskæftigede, pct.
400 kr. pr. medarbejder	16
520 kr. pr. medarbejder	74
780 kr. pr. medarbejder	10

ANM.: Baseret på overenskomster for knap 80 pct. af fuldtidsbeskæftigede på DA/LO-området. Der er ikke taget højde for, om bidrag er pr. medarbejder eller pr. fuldtidsbeskæftiget. Der indgår i andelen af fuldtidsbeskæftigede med årligt bidrag på 780 kr. pr. medarbejder en enkelt overenskomst med 697. kr. medarbejder. Andel af fuldtidsbeskæftigede er baseret på data 2012.

KILDE: DA.

Tabel 5.13

Arbejdstid og ferie på DA/LO-området			
	Arbejdstid, timer pr. uge	Feriedage pr. år	Feriefridage pr. år
1920	48,0	-	-
1958	47,0	15	-
1959	46,0	15	-
1960	45,0	15	-
1966	44,0	15	-
1968	42,5	15	-
1970	41,8	15	-
1974	40,0	20	-
1986	39,0	25	-
1987	38,5	25	-
1988	38,0	25	-
1989	37,5	25	-
1990	37,0	25	-
1998	37,0	25	1
1999	37,0	25	2
2001	37,0	25	4
2003	37,0	25	5
2014	37,0	25	5

ANM.: Ugentlig arbejdstid og antal feriefridage er aftalt i overenskomsterne. Antal feriedage følger af ferieloven.
KILDE: DA.

Tabel 5.14

Aftalt årlig arbejdstid på DA/LO-området	
	Timer pr. år, fuldtidsbeskæftigede
1955	2.284
1960	2.164
1965	2.149
1970	2.006
1975	1.848
1980	1.840
1985	1.808
1990	1.687
1995	1.680
2000	1.658
2005	1.650
2010	1.650
2014	1.628

ANM.: På grund af forskydelige helligdage kan den aftalte årlige arbejdstid variere, selvom overenskomsternes arbejdstidsbestemmelser er uændrede. Feriefridage er fratrasket. Den første feriefridag kom i 1998, og antallet er steget til fem i 2003, jf. tabel 5.13.

KILDE: DA.

Tabel 5.15

Varierende arbejdstid på DA/LO-området			
Referenceperiode for gennemsnitlig 37 timer pr. uge	Andel af fuldtidsbeskæftigede på DA/LO-området, pct.		
	2000	2010	2014
0-4 måneder	8	19	11
6 måneder	14	9	21
12 måneder eller mere	78	72	69
I alt	100	100	100

ANM.: Referenceperioden er den periode, hvor arbejdstiden i gennemsnit skal være 37 timer om ugen. Aftale om varierende ugentlig arbejdstid kræver i nogle tilfælde, at der på forhånd er udarbejdet en plan for arbejdstidens placering i referenceperioden. Baseret på overenskomster for knap 80 pct. af fuldtidsbeskæftigelsen på DA/LO-området. Andel af fuldtidsbeskæftigede er baseret på data fra overenskomstperiodens start, med undtagelse af 2014, der bygger på data fra 2012.

KILDE: DA.

Tabel 5.16

Lønsum på DA-området	
2013	Lønsum, mia. kr.
DA	257
- Fremstilling	80
- Bygge og anlæg	34
- Service	140
ANM.: DA's samlede lønsum er baseret på medlemsorganisationernes indberetninger. Lønsummen for de enkelte brancher er fordelt efter branchens gennemsnitlige fuldtidshelårsfortjenester multipliceret med branchefordelte beskæftigelsestal. KILDE: DA.	

Tabel 5.17

Overenskomstforhandlinger på DA / LO-området					
	Forhandlingsform		Konflikt	Konfliktløsning	
	Central forhand- ling DA/LO	Branchevise		Ændret mæg- lingsforslag	Lovindgreb
1952		•			
1954		•			
1956	•		•		•
1958		•			
1961	•		•	•	
1963	•		•		•
1965	•				
1967	•				
1969	•				
1971	•				
1973	•		•	•	
1975	•		•		•
1977	•		•		•
1979	•		•		•
1981		•			
1983	•				
1985	•		•		•
1987		•			
1989		•			
1991		•			
1993		•			
1995		•			
1997		•			
1998		•	•		•
2000		•			
2004		•			
2007		•			
2010		•			
2012		•			
2014		•			
KILDE: DA.					

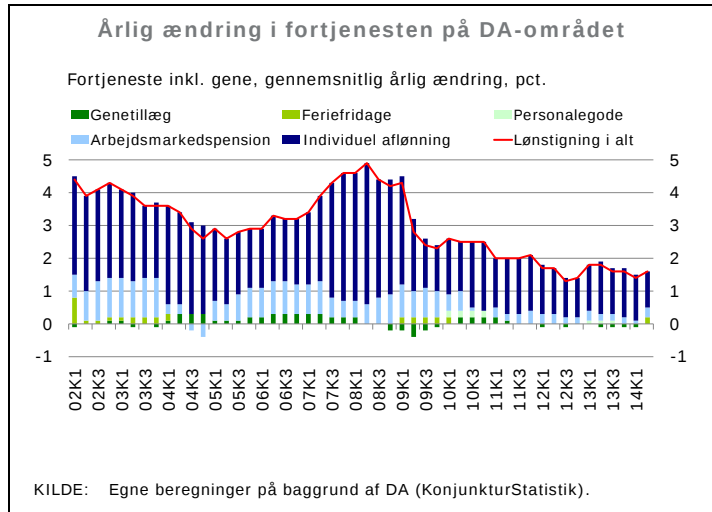
Tabel 5.18

Overenskomststridige konflikter på DA-området								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Antal konflikter	380	768	282	168	300	260	214	176
Antal personer (gennemsnit)	50	52	64	52	45	42	39	35
Varighed i dage (gennemsnit)	1,3	2,1	1,6	1,2	1,3	1,1	1,3	1,2
Antal tabte arbejdsdage (1.000)	24,3	69,1	29,2	11,4	16,3	11,3	9,7	8,4
Årsag til konflikt	Pct. af antal konflikter							
- Løn	33,5	34,5	54,3	29,2	47,3	30,4	48,1	27,8
- Overenskomstforhold	-	-	5,7	16,1	11,0	11,5	21,5	22,7
- Arbejdsforhold	-	-	23,8	25,0	10,7	16,5	10,3	10,8
- Andre årsager	66,5	65,5	16,3	29,8	31,0	41,5	20,1	38,6
	Tabte dage pr. 10.000 arbejdsdage							
Tabte arbejdsdage	1,4	4,1	1,8	0,8	1,2	0,8	0,7	0,6
- Fremstilling	2,0	6,8	2,8	1,0	2,7	1,0	1,5	1,5
- Bygge og anlæg	1,0	1,5	0,4	0,6	0,8	0,9	0,9	0,5
- Service	1,0	3,1	1,6	0,7	0,5	0,6	0,2	0,1
Heraf lønkonflikter	0,5	1,7	0,8	0,2	0,6	0,3	0,4	0,3
- Fremstilling	1,2	3,6	1,5	0,3	1,5	0,7	0,9	0,9
- Bygge og anlæg	0,3	0,8	0,3	0,2	0,6	0,5	0,4	0,2
- Service	0,2	0,6	0,6	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0

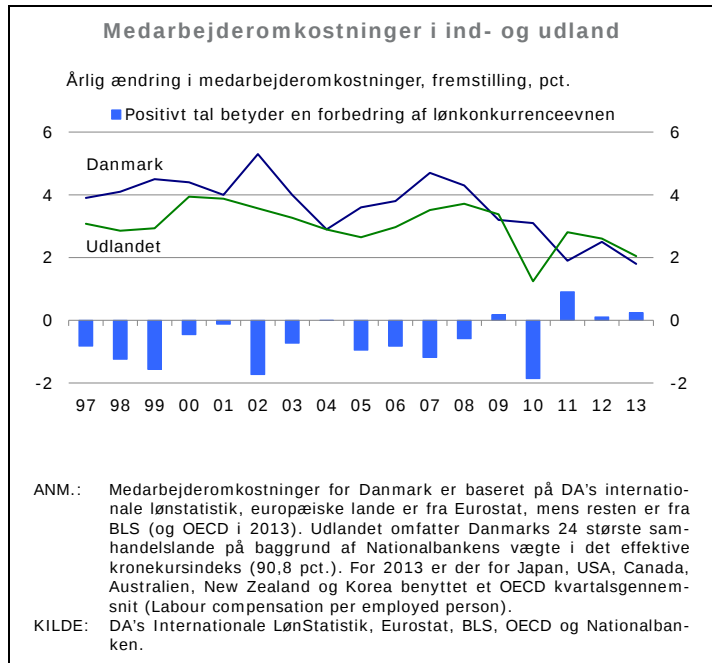
ANM.: KonfliktStatistikken er omlagt i 2007.
 KILDE: Egne beregninger på baggrund af DA (KonfliktStatistik) og Danmarks Statistik (ATP-beskæftigelsen til og med 2007 og herefter Beskæftigelse for Lønmodtagere).

5.3 Løn og indkomst

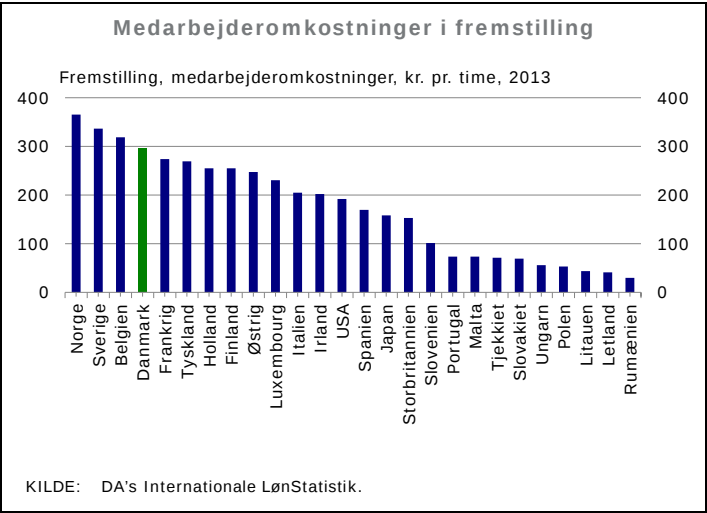
Figur 5.4



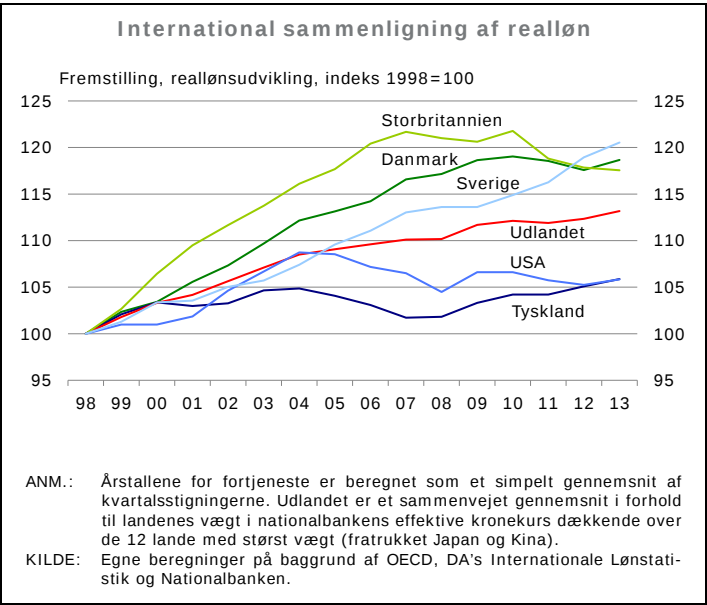
Figur 5.5



Figur 5.6



Figur 5.7



Tabel 5.19

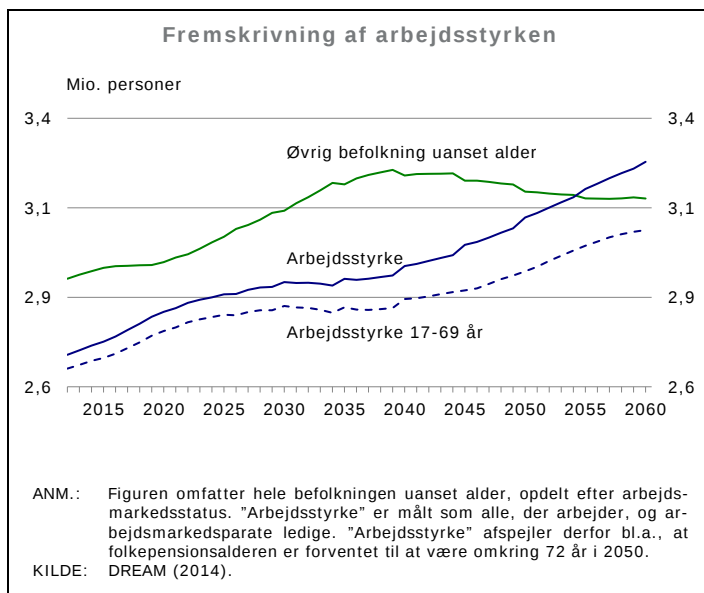
Udviklingen i lovbundne medarbejderomkostninger		
År	Væsentlige ændringer i lovbundne medarbejderomkostninger og bidrag til ændring i samlede arbejdsomkostninger	Pct.-point
1994	Kompensation for ATP lavere end året før pga. nedsættelsen i 1993	0,1
1995	Præmierne til arbejdsulykkesforsikring forhøjes, AER-bidrag sættes ned	0,2
1996	Præmierne til arbejdsskadesforsikring forhøjes, ATP-kompensation forhøjes som led i tilbageføring af grønne afgifter	0,1
1997	Arbejdsmarkedsbidrag på 0,3 pct. indføres (0,19 pct. netto for tilbageføring af grønne afgifter), ATP-kompensation nedsættes (finansiering af forhøjet ATP til dagpengemodtagere m.v.)	0,2
1998	Arbejdsmarkedsbidrag forhøjes til 0,6 pct. (0,33 pct. netto for tilbageføring af grønne afgifter), der indføres sygeskat, AER-bidrag forhøjes, præmien til arbejdsskadesforsikringen falder.	0,3
1999	Sygeskat afskaffes, AER-bidraget reduceres, tilbageføringen af grønne afgifter øges, ATP-kompensation øges, erhvervssygdomspræmien øges	-0,2
2000	ATP-kompensationen nedsættes, tilbageføringen af grønne afgifter øges, arbejdsmarkedsbidraget (netto) bortfalder, der indføres et arbejdsgiverbidrag til Lønmodtagernes Garantifond, forsikringsordningen for mindre arbejdsgivere beskæres, G-dagebetalingerne øges, VEU-reform, AER-bidrag øges.	0,1
2001	Øget AER-bidrag, ny arbejdsmiljøafgift, nedsættelse af ATP-kompensation	0,3
2002	Øget AES-bidrag, LG, ATP for ledige, syge m.v. Nedsættelse af AER-bidrag	0,1
2003	Bortfald af ATP-kompensation og arbejdsmiljøafgift, øget LG-bidrag, AMU finansiering, øgede arbejdsskadesforsikringer, lavere AES-bidrag	0,1
2004	Øget AES-bidrag, ATP for ledige, syge m.v., arbejdsskadereform	0,1
2005	Øget AES-bidrag, ATP for ledige, syge m.v.	0,1
2006	Øget bidrag til AES og AER. Lavere finansieringsbidrag til LG	0,0
2007	Øget bidrag til AES og AER. Ændring af sygedagpengeregler, arbejdsgiverperiode forlænges. Ændring af arbejdsskadesikringsregler. Lavere finansieringsbidrag til LG m.v.	0,1
2008	Øget AER-bidrag, forlængelse af arbejdsgiverperiode ifm. sygdom. Ekstra G-dag. Lavere finansieringsbidrag til ledige m.fl. og LG, ændring af arbejdsskadesikringsregler.	-0,1
2009	Øget bidrag til AES og AER, forlængelse af arbejdsgiverperiode ifm. sygdom og ekstra G-dag. Lavere finansieringsbidrag til ledige m.fl.	0,0
2010	Øget bidrag til AES og AER, øget finansieringsbidrag til ledige m.fl. og LG.	0,2
2011	Lavere godtgørelse ved deltagelse i voksen- og efteruddannelse (VEU) samt højere delta-gerbetaling for personer med videregående uddannelse og et bidrag til Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER).	0,1
2012	Øget bidrag til AER, lavere bidrag til LG. Forlængelse af arbejdsgiverperiode ifm. sygdom og ændring af lov om sygedagpenge. Indførelse af erstatningsferie i forbindelse med sygdom.	0,2
2013	Ny arbejdsskadeafgift indføres pr. 1. januar. Dertil kommer omkostninger til arbejdsskadeområdet i forbindelse med reformen af førtidspension og fleksjob. Øget bidrag til Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB, tidligere AER).	0,2
2014	Arbejdsskadeafgiften, AUB- samt AES-bidraget stiger. I modsat retning trækker lavere ATP-bidrag til ledige og syge samt et fald i meromkostninger til arbejdsskadeområdet, fordi udgifterne som følge af reform om førtidspension og fleksjob er lavere i 2014 end i 2013.	0,0
ANM.: Opgørelsen omfatter kun omkostninger, som falder direkte på anvendelsen af arbejdskraft.		
KILDE: DA.		

Tabel 5.20

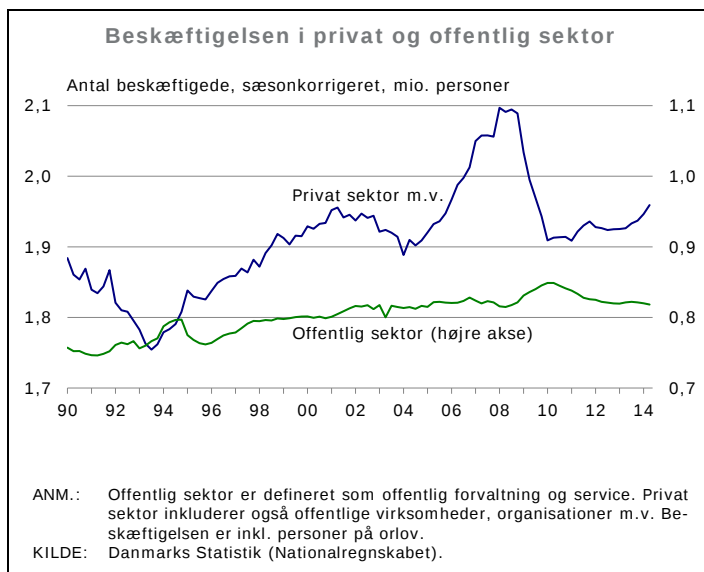
Indkomstudvikling				
Indkomsttype	2010	2011	2012	2013
Lønindkomst inkl. pension	1.000 kr. pr. år			
- Højt kvalifikationsniveau	602	624	632	640
- Håndværkspræget arbejde	397	399	400	401
- Salgs- og servicearbejde	310	324	312	312
- Typisk mindsteløn	224	228	229	231
Lønindkomst ekskl. pension				
- Højt kvalifikationsniveau	558	577	585	592
- Håndværkspræget arbejde	365	366	367	368
- Salgs- og servicearbejde	288	300	290	290
- Typisk mindsteløn	206	209	210	212
Disponibel lønindkomst				
- Højt kvalifikationsniveau	308	316	319	328
- Håndværkspræget arbejde	221	222	222	225
- Salgs- og servicearbejde	184	190	188	190
- Typisk mindsteløn	142	144	144	146
Lønindkomst ekskl. pension	Årlig ændring, pct.			
- Højt kvalifikationsniveau	-0,6	3,4	1,5	1,2
- Håndværkspræget arbejde	1,4	0,4	0,2	0,3
- Salgs- og servicearbejde	5,0	4,0	-3,5	0,1
- Typisk mindsteløn	2,0	1,7	0,4	0,8
Disponibel lønindkomst				
- Højt kvalifikationsniveau	7,8	2,6	1,2	2,8
- Håndværkspræget arbejde	3,0	0,4	0,3	1,1
- Salgs- og servicearbejde	5,8	3,2	-1,5	1,1
- Typisk mindsteløn	3,5	1,6	0,4	1,3
Real lønindkomst				
- Højt kvalifikationsniveau	5,4	-0,1	-1,2	2,0
- Håndværkspræget arbejde	0,7	-2,3	-2,1	0,3
- Salgs- og servicearbejde	3,5	0,5	-3,9	0,3
- Typisk mindsteløn	1,1	-1,2	-2,0	0,5
ANM.: Standardberegningen tager udgangspunkt i niveauet fra DA's StrukturStatistik, mens den typiske mindsteløn er baseret på Industriens overenskomst. Helårsfortjeneste er baseret på 37 timers arbejdsuge i hele året (bortset fra ferie- og helligdage). Disponibel indkomst er lønindkomst ekskl. pensionsindbetaling og skat.				
KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik og DA.				

5.4 Arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed

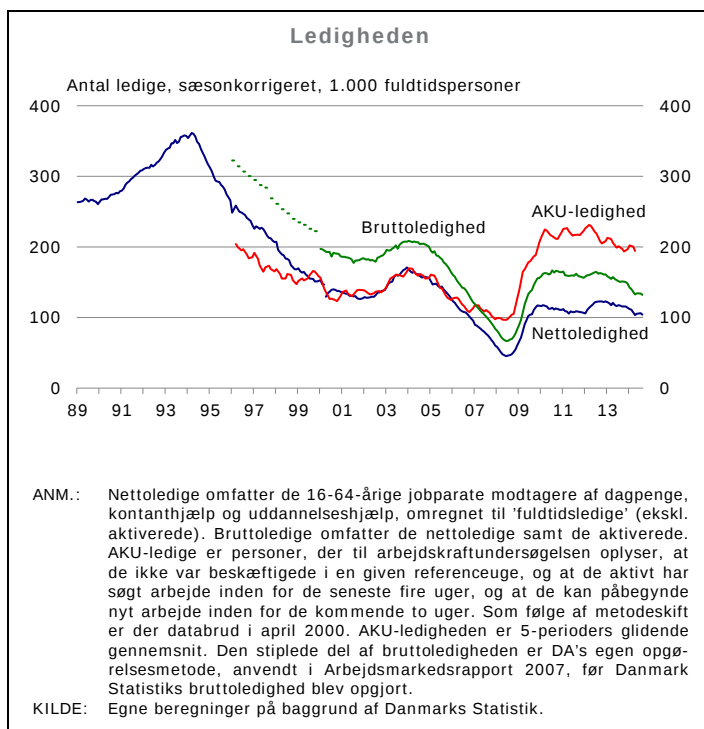
Figur 5.8



Figur 5.9



Figur 5.10



Tabel 5.21

Arbejdsstyrkefremskrivning					
1.000 personer	2012	2020	2030	2040	2050
Arbejdsstyrken i alt	2.690	2.809	2.892	2.937	3.073
- 17-24 år	339	351	333	332	371
- 25-49 år	1.485	1.444	1.456	1.512	1.489
- 50-59 år	590	648	584	514	615
- 60-64 år	168	240	293	251	247
- Over 64 år	107	127	226	327	352
Heraf indvandrere	224	283	317	334	344
- Ikke-vestlige lande	126	149	160	163	163
- Vestlige lande	98	134	157	172	181
Heraf efterkommere	29	57	97	145	197
- Ikke-vestlige lande	23	49	84	120	153
- Vestlige lande	6	8	13	25	44
Dansk herkomst	2.437	2.469	2.478	2.458	2.532
Uden for arbejdsstyrken	2.902	2.948	3.092	3.190	3.145
- Under 17 år	1.123	1.068	1.137	1.203	1.158
- 17-64 år	901	839	803	784	818
- Over 64 år	877	1.041	1.152	1.203	1.169
Økonomisk forsørgerbrøk	1,08	1,05	1,07	1,09	1,02
ANM.: Arbejdsstyrkefremskrivningen er baseret på det nuværende mønster for erhvervsdeltagelse opdelt på køn, alder, herkomst og uddannelse samt fremskrivning af befolkningen og uddannelsesniveauet. Erhvervsdeltagelsen for personer over 60 år antages fremadrettet at stige i takt med kortere efterlønsperiode, og stigende alder for efterløn og folkepension. Den økonomiske forsørgerbrøk er defineret som antal personer uden for arbejdsstyrken i forhold til antal personer i arbejdsstyrken. I DREAM's fremskrivning er beskæftigede under 17 år kategoriseret som uden for arbejdsstyrken. KILDE: Egne beregninger på baggrund af DREAM (2014).					

Tabel 5.22

Erhvervsdeltagelse i udvalgte OECD-lande									
Pct., 2013	Erhvervsfrekvens			Beskæftigelses- frekvens			Ledighedsprocent		
	Alle	Unge	Ældre	Alle	Unge	Ældre	Alle	Unge	Ældre
Island	86,6	78,9	84,3	81,8	70,4	81,6	5,5	10,7	3,2
Schweiz	83,3	67,7	73,9	79,6	61,9	71,7	4,5	8,5	3,0
Sverige	81,1	54,3	77,7	74,4	41,5	73,7	8,2	23,6	5,1
Holland	79,7	70,0	64,1	74,3	62,3	60,1	6,7	11,0	6,3
Norge	78,3	57,7	72,0	75,5	52,4	71,1	3,6	9,2	1,3
New Zealand	78,1	59,5	77,5	73,1	50,1	74,4	6,4	15,8	4,0
Danmark	78,1	61,7	65,0	72,5	53,7	61,7	7,2	13,1	5,1
Canada	78,1	63,8	64,7	72,5	55,1	60,5	7,2	13,7	6,4
Tyskland	77,5	50,9	67,4	73,3	46,8	63,5	5,4	7,9	5,8
Storbritannien	77,4	61,7	62,6	71,3	48,8	59,7	7,8	20,9	4,7
Australien	76,4	66,8	63,9	72,0	58,7	61,5	5,8	12,2	3,8
Østrig	76,1	59,3	46,5	72,3	53,8	44,9	5,0	9,2	3,5
Spanien	75,3	41,7	54,1	55,6	18,6	43,2	26,2	55,5	20,0
Japan	74,9	42,6	69,4	71,7	39,7	66,8	4,3	6,9	3,8
Finland	74,8	50,2	62,9	68,5	40,2	58,7	8,3	20,0	6,7
Portugal	73,0	35,0	54,4	60,6	21,7	46,9	17,0	38,1	13,7
Tjekkiet	72,9	31,5	54,8	67,7	25,6	51,6	7,0	19,0	5,8
USA	72,8	55,0	64,4	67,4	46,5	60,9	7,5	15,5	5,3
Frankrig	71,2	37,6	49,1	64,1	28,6	45,6	9,9	23,9	7,0
Irland	70,1	40,9	56,9	60,2	28,8	50,9	14,1	29,6	10,7
Slovakiet	69,8	30,8	49,5	59,9	20,4	44,0	14,3	33,6	11,0
Grækenland	68,0	28,4	42,5	49,3	11,9	35,6	27,5	58,3	16,3
Belgien	67,5	31,0	44,1	61,8	23,6	41,7	8,5	23,7	5,4
Polen	67,0	33,3	44,0	60,0	24,2	40,6	10,5	27,3	7,7
Korea	66,6	26,6	65,7	64,4	24,2	64,3	3,2	9,3	2,1
Ungarn	65,1	27,2	41,7	58,4	19,8	38,5	10,3	27,2	7,7
Italien	64,4	30,0	45,3	56,4	18,0	42,7	12,4	40,0	5,7
OECD	70,9	47,4	58,9	65,1	39,7	55,6	8,2	16,3	5,7

ANM.: Alle omfatter 15-64-årige. Unge omfatter 15-24-årige. Ældre omfatter 55-64-årige. Opgørelsesmetoden er en anden end for de nationale danske ledighedstal og erhvervsfrekvenser, idet de internationale tal er baseret på den selvvaluerede arbejdsmarkedstilknøytning. Slovenien, Brasilien, Colombia, Letland, Rusland og Sydafrika er ikke medtaget på grund af uoplyste værdier, derudover er Estland, Israel, Luxembourg, Chile, Mexico og Tyrkiet heller ikke medtaget. Landene er sorteret efter højeste erhvervsfrekvens for alle aldre.

KILDE: OECD (2014).

Tabel 5.23

Personer uden ordinær beskæftigelse						
16-66-årige, 1.000 fuldtidspersoner	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nettoledige i alt	51	98	114	108	119	117
- Dagpengemodtagere	40	83	96	90	98	87
- Kontanthjælpsmodtagere	11	15	17	19	21	30
Feriedagpenge	6	4	5	7	6	5
Vejledning og opkvalificering i alt	40	48	58	48	43	41
Støttet beskæftigelse	78	84	96	98	95	94
- Virksomhedspraktik eller voksenlærling	18	19	22	21	20	18
- Ansættelse med løntilskud	8	10	18	22	20	19
- Fleks-, skåne- og servicejob	53	55	56	55	55	57
Barselsdagpenge m.v.	63	61	60	57	54	52
- Barselsdagpenge	60	59	60	57	54	52
- Orlov til børnepasning	2	2	0	0	0	0
Tilbagetrækning i alt	377	374	368	359	348	337
- Førtidspension	236	238	239	239	237	233
- Efterløn	138	132	124	114	104	98
Folkepension, 65-66-årige	112	124	133	141	146	146
Øvrige ydelsesmodtagere	152	155	157	164	167	169
- Kontanthjælp	57	63	67	76	84	89
- Revalideringsydelse	6	5	4	3	2	2
- Ledighedsydelse	9	10	11	13	13	14
- Sygedagpenge	81	77	74	72	68	63
- Ressourceforløb	0	0	0	0	0	1
Personer uden ordinær beskæftigelse i alt	879	947	991	983	979	961
Andel af befolkningen, pct.	24	26	27	27	26	26
Befolkningen (16-66 år)	3.659	3.684	3.693	3.704	3.706	3.706

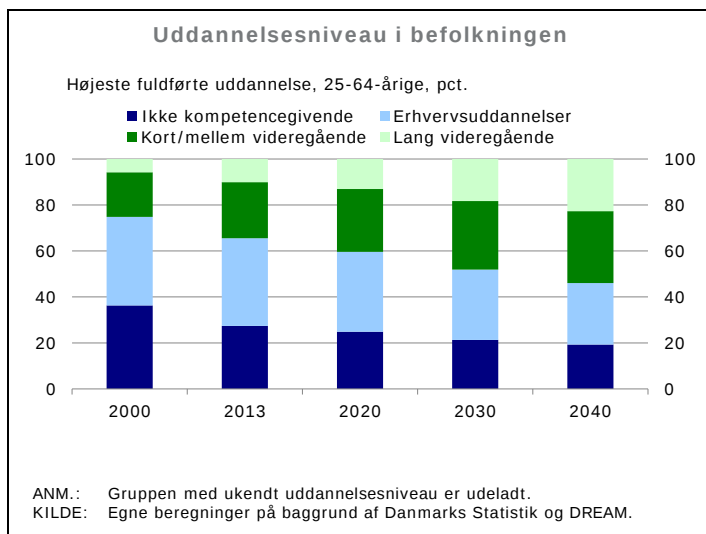
KILDE: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik.

Tabel 5.24

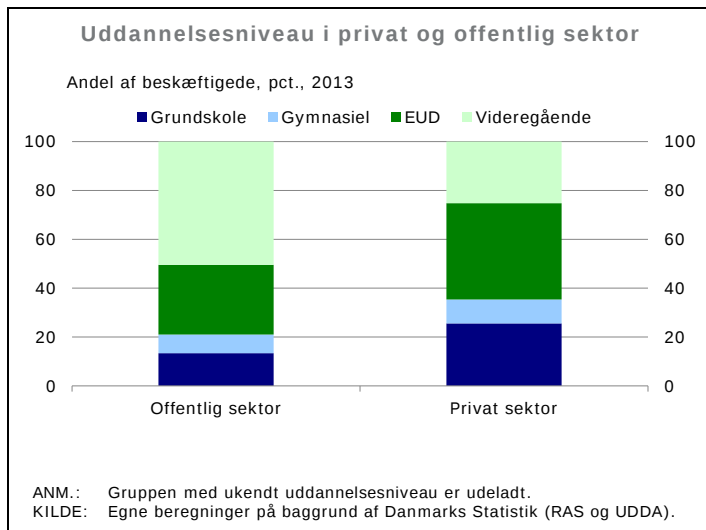
Udgifter til offentlig forsørgelse			
16-64-årige, mia. kr.	2013	2014 (skøn)	2015 (skøn)
Forsikrede ledige	20,8	18,9	17,8
- Dagpenge	19,7	17,7	16,9
- Feriedagpenge	1,0	1,2	0,8
Opkvalificering og støttet beskæftigelse	14,4	14,2	15,0
- Ansættelse med løntilskud ved aktivering	2,9	1,9	1,8
- Jobrotation	1,2	1,2	1,7
- Løntilskud ved uddannelsesaftaler	0,2	0,2	0,2
- Fleksjob	9,5	10,0	10,4
- Skånejob	0,1	0,2	0,2
- Seniorjob	0,5	0,7	0,6
Integrationsuddannelse	0,2	1,1	1,3
Barselsdagpenge m.v.	9,5	9,6	9,1
- Barselsdagpenge	9,4	9,5	9,1
- Orlov til børnepasning	0,0	0,0	0,0
Tilbagetrækning i alt	60,1	63,3	62,7
- Førtidspension	40,7	42,7	42,8
- Efterløn	19,3	19,0	16,7
- Ressourceforløbsydelse	0,1	1,6	3,1
Øvrige ydelser	31,6	33,4	30,5
- Kontanthjælp	18,0	17,5	16,9
- Midlertidig arbejdsmarkedsydelse	0,0	1,3	1,6
- Revalideringsydelse	1,7	1,8	1,6
- Ledighedsydelse	1,5	1,9	2,0
- Sygedagpenge	10,5	10,9	8,4
- Midlertidig arbejdsmarkedsydelse	0,0	1,3	1,6
Udgifter til offentlig forsørgelse i alt	136,6	140,4	136,5
ANM.: Opgørelsen omfatter både kommunale og statslige udgifter til offentlig forsørgelse. Udgifterne til offentlig forsørgelse omfatter ikke driftsudgifter. Kontanthjælp indeholder udgifter til ikke-forsikrede ledige. Løntilskud til voksenlærlinge i beskæftigelse er ikke omfattet. Udgifter til servicejobs og befordringsgodtgørelse er inkluderet i henholdsvis "Opkvalificering og støttet beskæftigelse" samt "Forsikrede ledige". KILDE: Forslag til finanslov for 2015, §§ 15 og 17.			

5.5 Uddannelse

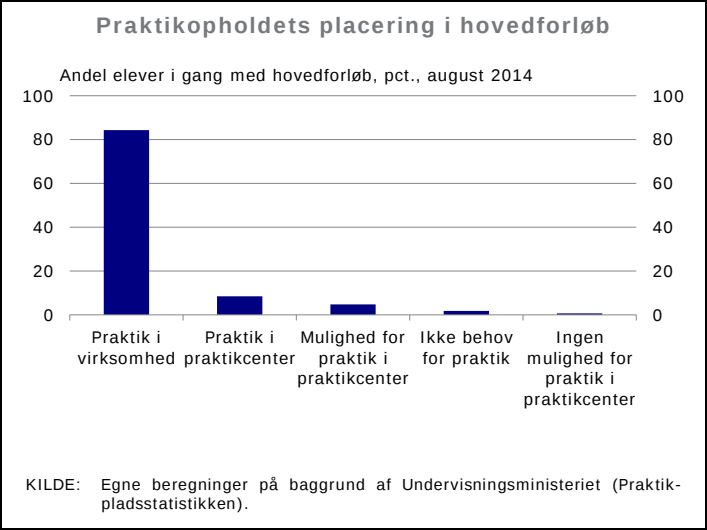
Figur 5.11



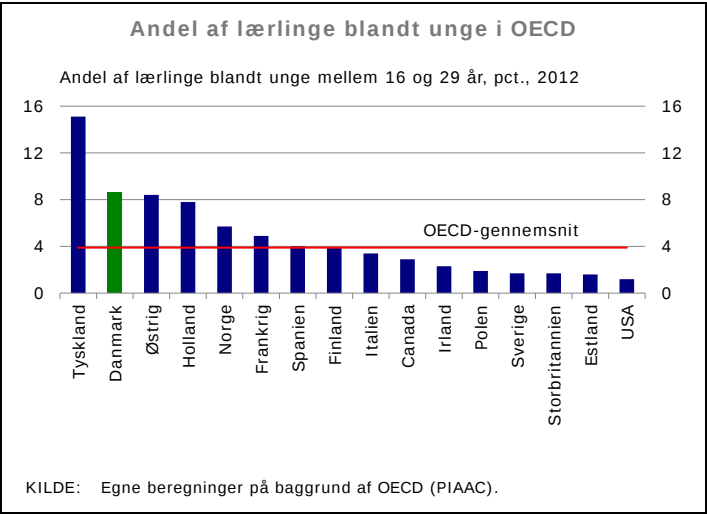
Figur 5.12



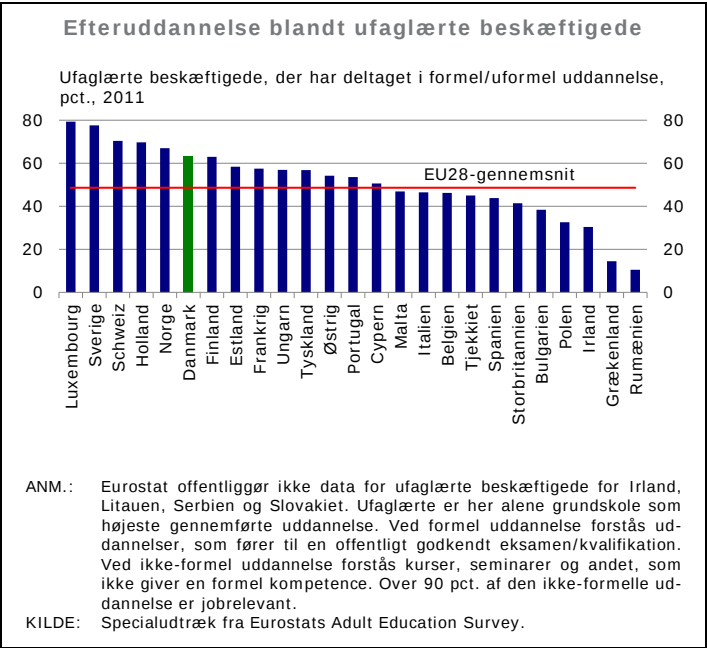
Figur 5.13



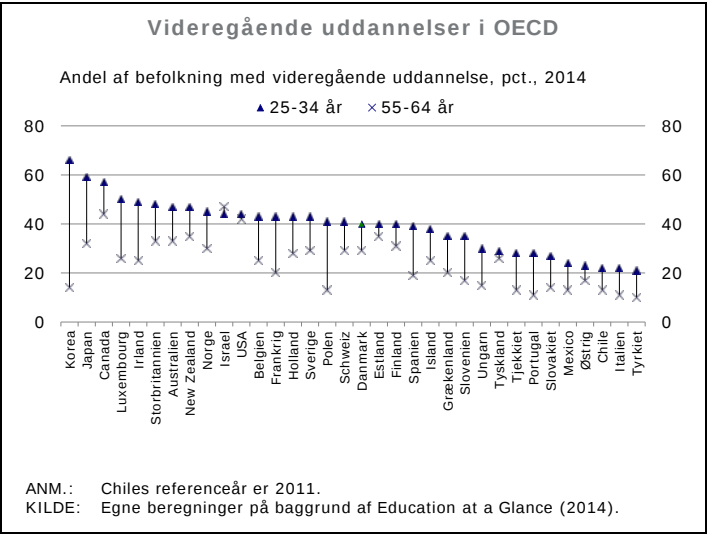
Figur 5.14



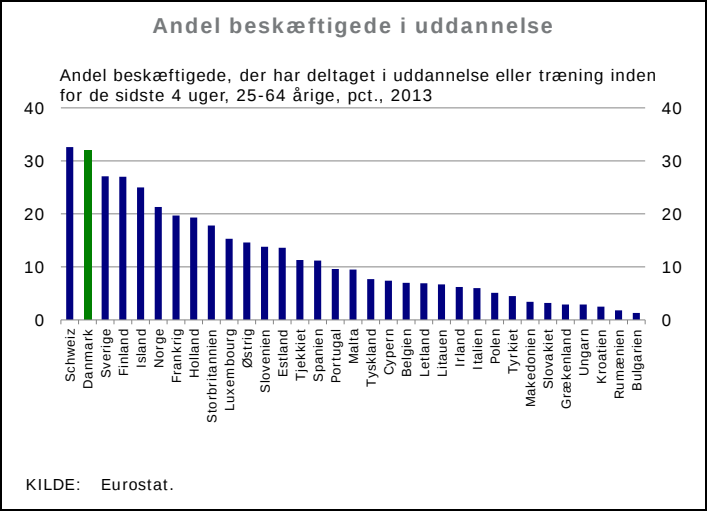
Figur 5.15



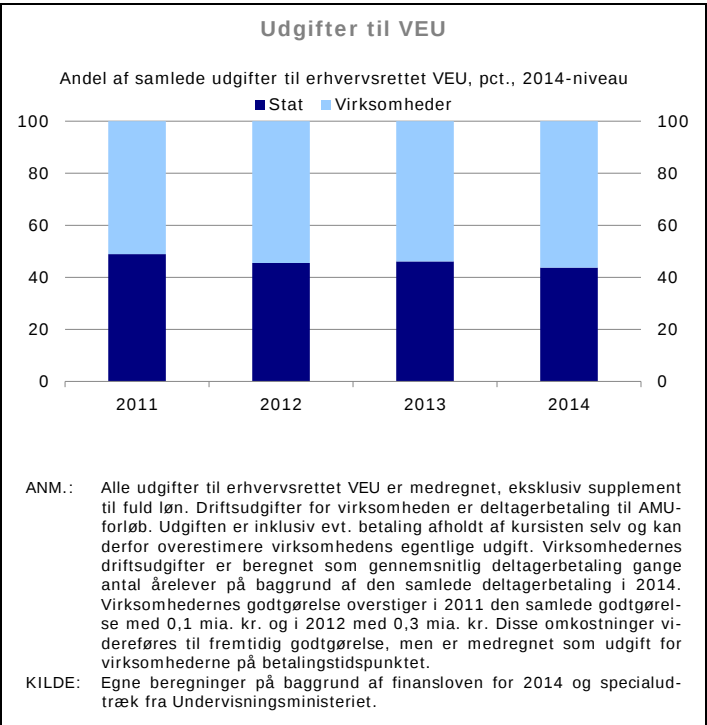
Figur 5.16



Figur 5.17



Figur 5.18



Litteraturliste



Litteraturliste

Agenda (2014), *Arbejdsskadeafgiften løber løbsk*, 12. marts 2014, København.

Andersen, H. L. (2010), *Essays on Causal Relations in Labour Market Status and Health*, PhD-afhandling, AKF og Aarhus School of Business, Department of Economics.

Ankestyrelsen (2014), *Årsrapport 2013*, København.

Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (2014), *Årsrapport 2013*, København.

Arbejdsskadestyrelsen (2009-2013), *Årsredegørelse til Folketingets Beskæftigelsesudvalg*, København.

Arbejdsskadestyrelsen (2012), *Arbejdsskadestyrelsens årsstatistik 2012*, København.

Arbejdsskadestyrelsen (2013b), *Rapport fra arbejdsgruppen om modernisering af arbejdsskadesystemet*, København.

Arbejdsskadestyrelsen (2014), *Arbejdsskadestyrelsens årsrapport for 2013*, København.

Arbejdstilsynet (2004a), *Arbejdstilsynets årsrapport 2003*, København.

Arbejdstilsynet (2004b), *Bekendtgørelse om arbejdets udførelse*, nr. 559 af 17. juni 2004 med senere ændringer, København.

Arbejdstilsynet (2010a), *Arbejdstilsynets årsrapport 2009*, København.

Arbejdstilsynet (2010b), *Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed*, nr. 1181 af 15. oktober 2010 med senere ændringer, København.

Arbejdstilsynet (2010c), *Notat 2B: Det risikobaserede tilsyn med indeksmodel og stikprøve – baggrundsnotat*, København.

Arbejdstilsynet (2011), *Arbejdstilsynets årsrapport 2010*, København.

Arbejdstilsynet (2012), *Arbejdstilsynets årsrapport 2011*, København.

Arbejdstilsynet (2013a), *Årsopgørelse 2013. Anmeldte arbejdsulykker 2008-2013*, København.

Arbejdstilsynet (2013b), *Arbejdstilsynets årsrapport 2012*, København.

Arbejdstilsynet (2013c), *Resultater fra Brugerundersøgelse 2013*, København.

Arbejdstilsynet (2014a), *Arbejdstilsynets årsrapport 2013*, København.

Arbejdstilsynet (2014b), *Arbejdstilsynets reaktioner ved et tilsyn*, <http://arbejdstilsynet.dk/da/tilsyn/arbejdstilsynets-reaktioner-ved-et-tilsy.aspx>, København.

Arbejdstilsynet (2014c), *Klagesager arbejdsmiljø. Redegørelse for klagesager på arbejdsmiljøområdet 2013*, København.

Arbetsmiljöverket (2007), *Årsredovisning 2006*, Stockholm.

Arbetsmiljöverket (2014a), *Årsredovisning 2013*, Stockholm.

Arbetsmiljöverket (2014b), *Arbetsskador 2013, Occupational accidents and work-related diseases, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2014:1*, Stockholm.

Beskæftigelsesministeriet (2007), *Beregning af timenorm og timepris for 2007 til brug for Beskæftigelsesministeriets DUT-forhandlinger med KL II*, København.

Beskæftigelsesministeriet (2011), *Strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020*, København.

Bonke, J. (2011), *Søvn – ægteskab, indkomst og helbred*, Rockwool Fondens Forskningsenhed, København.

Bonke, J. and B. Jensen (2012), *Paid and unpaid work in Denmark – Towards gender equity*, The Rockwool Foundation Research Unit, International Journal of Time Use Research, 2012, Vol. 9, No. 1, 108-119, København.

Bonke, J. (2014), *Er fritiden forsvundet – 45 års udvikling i danskernes fritid*, Rockwool Fondens Forskningsenhed, København.

Browning, M. og E. Heinesen (2012), *Effect of job loss due to plant closure on mortality and hospitalization*, Journal of Health Economics, 2012, 31: 599-616.

Csikszentmihalyi, M. (2005), *Flow og engagement i hverdagen*, København.

DA (2010), *Arbejdsmarkedsrapport 2010*, København.

DA (2014), *Arbejdsmarkedsrapport 2013*, København.

Damaske, S. (2014), *Really? Work lowers people's stress levels*, CCF Research Brief: 2014.

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (2013), *Statement of revenue and expenditure of the European Agency for Safety and Health at Work for the financial year 2013 — Amending Budget No 2*, Bilbao.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2013a), *NFA-Nyheder: God fysisk form kan holde smerter i lænden væk*, København.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2013b), *Psykisk arbejdsmiljø og psykisk helbred: epidemiologiske sammenhænge og indvirkning på sygefravær og arbejdsfastholdelse*, slutrapport til Arbejdsmiljøforskningsfonden, København.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2014a), *NFA-Nyheder: Styrketræning mindsker kroniske smerter og arbejdsbesvær hos slagteriarbejdere*, København.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2014b), *Årsrapport 2013*, København.

DREAM (2011), *Omregning af holdbarhedsmål til krav om forøgelse af arbejdsstyrken*, notat til DA, København.

DREAM (2014), *DREAM's befolkningsfremskrivning 2014*, København.

Eliason, M. og D. Storrie (2009a), *Does job loss shorten life?* *Journal of Human Resources*, 44(2): 277-302.

Eliason, M. & D. Storrie (2009b), *Job loss is bad for your health – Swedish evidence on cause-specific hospitalization following involuntary job loss*, *Social Science and Medicine* 68: 1396-1406.

Ennova (2014), *European Employee Index 2014*, Danmark 2014 – 15. årgang.

Erhvervsstyrelsen (2004), *Vejledning til ABC-kategorisering*, <http://erhvervsstyrelsen.dk/file/324740/vejledning-til-abc-kategorisering.pdf>, København.

Erhvervsstyrelsen (2012), *Manual til Aktivitetsbaseret Måling af Virksomhedernes Administrative Byrder (AMVAB)*
<http://erhvervsstyrelsen.dk/file/372040/amvab-manual.pdf>, København.

Erhvervsstyrelsen (2014), specialudtræk til DA fra AMVAB-opgørelsen fra 2013.

European Agency for Safety and Health at work (2009), *European Risk Observatory Report. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. Managing safety and health at work*, Bilbao.

European Forum of the insurance against accidents at work and occupational diseases (2013), *What recognition of work-related mental disorders?* Paris.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012), *European Quality of Life Survey 2012*, Dublin.

Finansministeriet (1999), *Vejledning i udarbejdelse af samfundsøkonomiske konsekvensvurderinger*, København.

Finansministeriet (2011), *Aftaler om Finansloven for 2012*, København.

Finansministeriet (2014), *Statsregnskabstal*,
<http://www.oes-cs.dk/bevillingslove/>, København.

Fonden for forebyggelse og fastholdelse (2014),
Årsberetning 2013, København.

Forsikring & Pension (2014), *Arbejdsskadeforsikring – Præmieindtægter, erstatninger og omkostninger*,
http://www.forsikringogpension.dk/presse/Statistik_og_Analyse/statistik/forsikring/praemier/Sider/Arbejdsskadeforsikringpraemieindtaegtererstatningerogomkostninger.aspx, København.

Hestbæk, L, C. Lebouef-Yde og C. Rasmussen (2009), *Financial compensation and vocational recovery: a prospective study of secondary neck and back patients*, *Scandinavian Journal of Rheumatology* 2009 Nov-Dec: 38 (6), Oslo.

Holtermann, A. m. fl. (2011), *Journal of Occupational and Environmental Medicine* (2011), *Physical Work Demands and Physical Fitness in Low Social Classes – 30-year Ischemic Heart Disease and All-Cause Mortality in the Copenhagen Male Study*, side 1221-1227, London.

Horten (2014), *Medarbejderen overtrådte arbejdsmiljøloven, men arbejdsgiver gik fri*, <http://www.horten.dk/Nyhedsliste/2014/Juni/Medarbejder-overtraadte-arbejdsmiljoeloven-men-arbejdsgiver-gik-fri>, København.

International Trade Union Confederation (2014), *New ITUC Global Rights Index - The world's worst countries for workers*, <http://www.ituc-csi.org/new-ituc-global-rights-index-the?lang=en>.

Jørgensen, K. og B. Laursen (2012), *Absence from work due to occupational and non-occupational accidents*, *Scandinavian Journal of Public Health*, 2012; 0:1-7.

Kolstad, H. (2013), *Notification of occupational disease and the risk of work disability*, *Arbejdsmedicinsk klinik*, Aarhus Universitetshospital, Aarhus.

Kommunernes Landsforening (2013), *Ledige bliver mere syge, jo længere de er ledige*, Momentum, København.

Kosinska m.fl. (2014), *Dissenting Opinion*, Bruxelles.

Kristiansen, J. (2014), *Den kollektive arbejdsret*, 3. udgave, Jurist- og Økonomforbundets forlag, København.

Nielsen, T. P. (2011), *Arbejdspladsens kommenterede love. Arbejdsmiljøloven*, København.

Norden (2014), *Working environment and productivity, A register-based analysis of Nordic enterprises*, TemaNord 2014:546, København.

OECD (2008), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers (Vol. 3) – Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands*, Paris.

OECD (2012), *Sick on the job? Myths and realities about mental health and work*, Paris.

OECD (2013), *Health at a Glance 2013*, Paris.

OECD (2014), *Employment Outlook 2014*, Paris

Persson m.fl. (2011), *Can the job content questionnaire be used to assess structural and organizational properties of the work environment?* Int Arch Occup Environ Health (2012) 85:45-55.

Produktivitetskommissionen (2013), *Analyserapport 1: Danmarks produktivitet – hvor er problemerne?*, København.

Psykiatrisk Sygehus, Frederiksborg (1999), *WHO-fem Trivselsindeks*, Hillerød.

Rambøll (2014), *Arbejdsmarkedsrapporten 2014 – arbejdsmiljø og arbejdsskadesystemet, databeskrivelse, oktober 2014*, Aarhus.

Samarbejdsnævnet (2006), *Samarbejdsaftalen 2006. Indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark*, København.

Schaller, J. og A. H. Stevens (2014), *Short-Run Effects of Job Loss on Health Conditions, Health Insurance, and Health Care Utilization*, NBER Working Paper No. 19884.

Statens Institut for Folkesundhed (2006), *Risikofaktorer og Folkesundhed i Danmark*, København.

Statens Institut for Folkesundhed (2013), *Social ulighed i dødelighed i Danmark gennem 25 år*, København.

Statens Institut for Folkesundhed og Sundhedsstyrelsen (2013), www.danskernessundhed.dk, København.

Statens Institut for Folkesundhed (2014), *Ugens tal for folkesundhed*, uge 37 2014, København.

Stoiber m.fl. (2014), *High level group on administrative burdens. Cutting red tape in Europe. Lagacy and outlook. Final report*, Bruxelles.

Strully, K. W., *Job Loss and Health in the U.S. Labor Market*, Demography. May 2009; 46(2): 221–246.

Sundhedsstyrelsen (2008), *Sundhedsfremme på arbejdspladsen*, København.

Sundhedsstyrelsen (2010), *Mental Sundhed blandt voksne danskere*, København.

Ugebrevet A4 (2012), *Chefen er medarbejderenes nye allierede*, 10. maj 2012, København.

Videbech, Poul (2004), *Sygeplejersken nr. 32, Depression kan påvirke hjernen*, København.