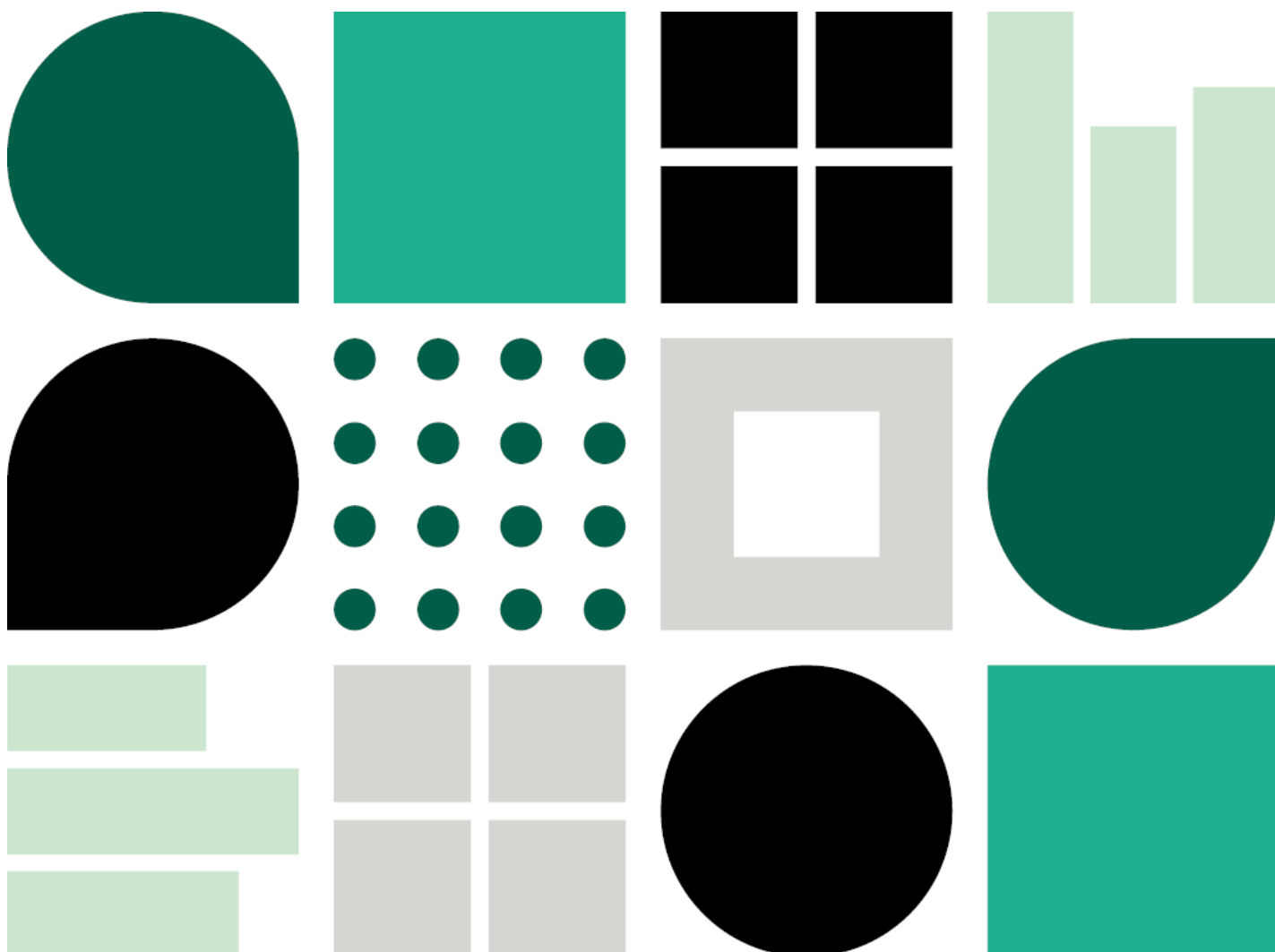


# Sjuk på jobbet

En rapport om sjuknärvaron bland Handels medlemmar



## Sjuk på jobbet.

Detta är en rapport i Handels rapportserie för fördjupade studier och analyser om branschen, arbetsmarknaden och samhället. Rapporterna i denna serie är självständiga produkter från Handels utredningsgrupp som vänder sig till fackliga och politiska beslutsfattare, forskare, journalister samt medlemmar som har intresse av grundliga studier om handelns bransch och arbetsmarknad. Denna rapport är skriven av Cecilia Berggren, utredare på Handelsanställdas förbund.

© Handelsanställdas förbund  
Handels rapporter 2023:4

### VID CITAT:

Berggren, C, Sjuk på jobbet. En rapport om sjuknärvaron bland Handels medlemmar, Handels rapporter 2023:4

### TIDIGARE RAPPORTER I SERIEN

Holmlund, T, Ofri fritid - Så drabbas Handels medlemmar av gränslöst arbete, Handels rapporter 2023:3

Wrangborg, J & Söderberg Talebi, D, Människa-maskin-arbete Den nya teknikens påverkan på lagerarbetet, Handels rapporter 2023:2

Martin Briland Rosenström, Josefin Lundmark och Frida Sundqvist, Miljö och klimat som facklig fråga, Handels rapporter 2023:1

Strömbeck, A & Linde, J, En studie av handelsanställdas pensioner, Handels rapporter 2022:3

Briland Rosenström, M & Sundqvist, F, Så kan anställda bidra till handelns miljö- och klimatomställning. Om anställdas roll och deras förväntningar på facket, Handels rapporter 2022:2

Berggren, C, Wrangborg, J, Ständigt övervakad på jobbet. Utbredning och konsekvenser av bevakning i handeln, Handels rapporter 2022:1

Holmlund, T, Butiksanställdas hälsa under covid-19-pandemin, Handels rapporter 2021:1

Holmlund, T & Carlén, S, Makten över arbetstidens förläggning, Handels rapporter 2020:5

Strömbeck A, En studie av handelsanställdas löner, arbetstider och pensioner, Handels rapporter 2020:4

Briland Rosenström, M & Palmgren O, Handels miljö- och klimatpolitiska program, Handels rapporter 2020:3

Briland Rosenström, M & Palmgren, O, Handelsanställdas syn på miljö- och klimatfrågor. Handels rapporter 2020:2

Carlen, S, Myter och sanningar om ob. En studie av ob-tilläggen i detaljhandeln. Handels rapporter 2020:1

Strömbäck A, Ett klipp i taget. Ekonomisk utveckling, arbetsmiljö och löner inom frisörbranschen, Handels rapporter 2019:6

Carlen, S, Vilka löner och arbetstider kan man försörja sig på? En studie av löner, löneinkomster och arbetstider i detaljhandeln, Handels rapporter 2019:5

Palmgren, O, Bakom lacken. Ekonomisk utveckling och arbetskraftsinvandring i skönhetsbranschen. Handels rapporter 2019:4

Carlén S, Bardh P & Palmetzhofer L, Handels syn på lönebildningen, Handels rapporter 2019:3

Carlén, S & Rosenström, M, Hur har handelns vinster och lönsamhet påverkats av strukturomvandlingen, Handels rapporter 2019:2

Uppenberg, C, Ensam på jobbet. Utbredning och konsekvenser av ensamarbetet i handeln, Handels rapporter 2019:1

För fler rapporter från tidigare år se [www.handels.se](http://www.handels.se)

## Innehåll

<b>Abstract .....</b>	<b>4</b>
<b>Sammanfattning .....</b>	<b>5</b>
<b>Kapitel 1. Sjuknärvaro i dag = sjukfrånvaro i morgon .....</b>	<b>6</b>
1.1 Metod.....	6
<b>Kapitel 2. Förekomsten av sjuknärvaro .....</b>	<b>7</b>
<b>Kapitel 3. Anledningar till sjuknärvaro .....</b>	<b>10</b>
3.1 Vill inte belasta arbetskamrater.....	11
3.2 Har inte råd att vara sjukskriven .....	12
3.3 Vill inte bli ansedd som lat eller improduktiv .....	14
3.4 Ingen annan kan göra jobbet.....	15
3.5 Rädd för att förlora jobbet .....	16
3.6 Chefen vill inte att man sjukanmäler sig .....	17
<b>Kapitel 4. Konsekvenser av sjuknärvaro .....</b>	<b>19</b>
4.1 Risk för framtida ohälsa och sjukskrivning .....	19
4.2 Ökade kostnader för företag och samhälle.....	20
4.3 Risk för smittspridning och sjuknärvaro under covid-19-pandemin .....	21
<b>Kapitel 5. Åtgärder för att minska sjuknärvaron .....</b>	<b>23</b>
5.1 Bättre arbetsmiljö och arbetsvillkor.....	23
5.2 Förbättrad sjukförsäkring och avskaffad karens .....	25
<b>Kapitel 6. Det här vill Handels .....</b>	<b>28</b>
Handels krav till arbetsgivare .....	28
Handels krav till politiken .....	29
<b>Referenser .....</b>	<b>30</b>

## Abstract

As sickness absence has increased during the last two decades, so has sickness presence. That is, going to work despite being sick. The results of a survey to members of Handels show that sickness presence is high among the members. More than seven out of ten have gone to work sick at least once in the last year. Among members in retail sales and warehouse/e-commerce nearly three out of ten have been sick at work four times or more in the last year. The fact that the survey refers to a year during the COVID-19 pandemic makes the high sickness presence even more remarkable.

There are two main reasons for sickness presence among the members. Firstly, that one does not want to burden co-workers by being absent due to sickness. This reason is especially common among retail sales workers, where half of the members state it as a reason for sickness presence. Understaffing and high workload make many workplaces in the retail sector vulnerable to absences due to sickness. Especially when many employers choose not to cover the gaps in staffing with extra personnel when they arise. This mainly affects employees who have to work faster, cut down on breaks or work overtime to keep up with the work. Knowing how sickness absence affect co-workers make many employees choose to go to work while sick.

Secondly, four out of ten respond that they go to work sick because they can't afford to take sick leave. The qualifying deduction on the first day of sick leave is a major reason for this. The fact that the qualifying deduction affects those with the lowest incomes the most makes it a class issue. Almost twice the amount among Handels' members claim they can't afford to take sick leave compared to all employed in the Swedish labor market.

Research show that sickness presence is harmful in many ways. For the individual, sickness presence increases the risk of both physical and mental ill-health in the future. And as a result, it also increases the risk of both shorter and longer periods of sickness absence. Companies are also negatively affected by sickness presence. Studies show that sickness presence actually costs companies more in terms of reduced productivity than sickness absence. The fact that sickness presence also risks leading to longer periods of sick leave means costs for both companies and society. During the COVID-19 pandemic, it became apparent that sickness presence can be directly harmful to society and contribute to the spread of a pandemic. Despite the pandemic, there were many employers in retail who did not take sufficient measures to reduce the spread of infection and sickness presence. On the contrary, Handels' advice centre received an increased number of cases from members about employers who refused to accept sick leave and exerted pressure to get employees to work despite being ill.

Being able to stay at home and recover when sick should be a matter of course. In order to reduce sickness presence, employers need to take their responsibility and instead of stigmatizing sickness absence facilitate for employees to stay at home when sick. Better staffing planning and increased basic staffing are also required to avoid a high workload in case of sickness absence. Moreover, the health insurance system must also change so that everyone in the labor market can afford to take sick leave. The qualifying deduction must therefore be abolished and the compensation while on sick leave increased.

# Sammanfattning

I takt med att sjukskrivningarna ökat de senaste två decennierna har även sjuknärvaron, det vill säga att gå till arbetet trots sjukdom, ökat under samma period. Resultatet från en undersökning bland Handels medlemmar visar att sjuknärvaron är hög. Fler än sju av tio har gått sjuka till arbetet vid minst ett tillfälle under det senaste året. Bland anställda i butik och på lager och e-handel har nära tre av tio arbetat trots att de varit sjuka fyra gånger eller mer under det senaste året. Att undersökningen hänvisar till ett år under covid-19-pandemin gör den höga sjuknärvaron ännu mer uppseendeväckande.

Det är framför allt två orsaker till sjuknärvaro som sticker ut. För det första att inte vilja belasta sina arbetskamrater genom att vara sjukfrånvarande. Framför allt är denna anledning vanlig bland butiksanställda, där hälften av medlemmarna uppger det som skäl till sjuknärvaro. Underbemanning och hög arbetsbelastning gör många arbetsplatser inom handeln sårbara vid sjukfrånvaro. Speciellt då många arbetsgivare väljer att inte täcka upp med extra personal när det uppstår luckor i bemanningen. Detta drabbar främst de anställda som måste arbeta snabbare, dra in på raster eller arbeta mertid för att hinna med arbetet. Vetskapen om den extra belastningen för arbetskamraterna gör att många väljer att gå till arbetet trots sjukdom.

För det andra svarar fyra av tio att de går sjuka till arbetet för att de inte har råd att sjukskriva sig. Karensavdraget under första sjukdagen är en viktig orsak till detta. Att karensavdraget slår hårdast mot de med de lägsta inkomsterna gör det till en tydlig klassfråga. Bland Handels medlemmar är det nästan dubbelt så många som svarar att de inte har råd att sjukskriva sig jämfört med samtliga anställda på arbetsmarknaden.

Sjuknärvaro är skadlig på flera sätt visar forskning. För den enskilde individen innebär sjuknärvaron ökad risk för såväl fysisk som mental ohälsa i framtiden, och därmed även ökad risk för både kortare och längre sjukskrivningar. Även företag påverkas negativt av sjuknärvaro. Studier visar att sjuknärvaro i själva verket kostar företag mer i form av minskad produktivitet än vad sjukfrånvaro gör. Att sjuknärvaro dessutom riskerar att leda till längre sjukskrivningar innebär kostnader för både företag och för samhälle. Under covid-19-pandemin blev det även uppenbart att sjuknärvaro kan vara direkt samhällsfarligt och bidra till spridningen av en pandemi. Trots rådande pandemi var det många arbetsgivare inom handeln som inte vidtog tillräckliga åtgärder för att minska smittspridning och sjuknärvaro. Tvärtom fick Handels fackliga rådgivning in en ökad mängd ärenden från medlemmar om arbetsgivare som vägrade acceptera sjukanmälningar och utövade press för att få anställda att arbeta trots sjukdom.

Det ska vara självklart att kunna stanna hemma och återhämta sig när man är sjuk. För att få ned sjuknärvaron krävs att arbetsgivarna tar sitt ansvar och i stället för att stigmatisera sjukfrånvaro snarare underlättar för anställda att stanna hemma vid sjukdom. Det krävs även bättre bemanningsplanering och ökad grundbemanning för att undvika hög arbetsbelastning vid sjukfrånvaro. Dessutom måste sjukförsäkringssystemet förändras så att alla på arbetsmarknaden har råd och möjlighet att vara sjukskrivna vid sjukdom. Karensavdraget måste därför slopas och ersättningen vid sjukdom höjas.

# Kapitel 1. Sjuknärvaro i dag = sjukfrånvaro i morgon

När sjukdom i arbetslivet diskuteras är det oftast det ökade antalet sjukskrivningar under de senaste två decennierna som hamnar i fokus. Framför allt är det sjukskrivningar med psykiatriska diagnoser, däribland stressrelaterade diagnoser, som har vuxit särskilt mycket. I dag har den största andelen av samtliga sjukskrivna någon av dessa diagnoser och inom den gruppen sjukskrivna är andelen kvinnor störst (Försäkringskassan 2023a). I detaljhandeln, där majoriteten av de anställda är kvinnor, syns detta mycket tydligt. Från 2010 till 2021 har antalet sjukskrivna i psykiatriska diagnoser stigit med 56 procent (Försäkringskassans statistik).

Att antalet sjukskrivningar stiger är bekymmersamt. Men genom att fokusera alltför mycket på den höga sjukfrånvaron riskerar man att missa en minst lika illavarslande företeelse, som dessutom riskerar att leda till betydligt högre sjukskrivningstal än i dag, nämligen sjuknärvaro. Sjuknärvaro innebär att en anställd går till arbetet trots att denne känner sig så pass sjuk att hen egentligen borde ha sjukanmält sig. Fenomenet har under senare år uppmärksamrats alltmer i forskning och det har konstaterats att sjuknärvaron, liksom antalet sjukskrivningar, har stigit under de senaste decennierna (Gustafsson m. fl. 2020). Sjuknärvaro är ett globalt fenomen. Men hur utbrett det är och varför anställda väljer att gå sjuka till arbetet skiljer sig åt mellan länder beroende på en rad faktorer, inte minst hur sjukförsäkringssystemet ser ut. I Sverige är det exempelvis betydligt fler som på grund av ekonomiska orsaker går sjuka till arbetet än i vårt grannland Norge. Anledningen är den generösare sjukförsäkringen i Norge, som liksom i övriga nordiska länder, saknar karensavdrag (Johansen m. fl. 2014).

Begreppet sjuknärvaro omfattar alltifrån kroniska tillstånd till tillfälliga, smittsamma sjukdomar. Även om det finns fall där enskilda individer kan må bra av att arbeta trots sjukdom, så visar forskning att sjuknärvaro generellt är skadligt. Den innebär en ökad risk för framtida ohälsa och det finns ett tydligt samband mellan sjuknärvaro och framtida sjukskrivning. Att ha låg sjukfrånvaro på en arbetsplats ses ofta som eftersträvanvärt bland arbetsgivare. Men att ha ett alltför ensidigt fokus på sjukfrånvaron och ignorera sjuknärvaron bland de anställda är både kontraproduktivt och direkt hälsoskadligt för de anställda. För att lyckas få ner sjukskrivningstalen, få en friskare arbetsstyrka och på sikt även en bättre folkhälsa krävs åtgärder för att motverka den höga sjuknärvaron.

## 1.1 Metod

Rapporten bygger till stora delar på en enkätundersökning om arbetsmiljö som genomfördes bland Handels medlemmar under perioden 7 - 30 april 2022. Totalt nådde enkäten 25 012 medlemmar i butik, på lager- och e-handel, till bemanningsanställda, tjänstemän samt anställda inom hår- och skönhetsvård. Enkäten besvarades av 3 774 personer, det vill säga 15 procent. För att resultaten från enkäten ska vara representativt för vår medlemsgrupp har svaren viktats utifrån kön, ålder och bransch.

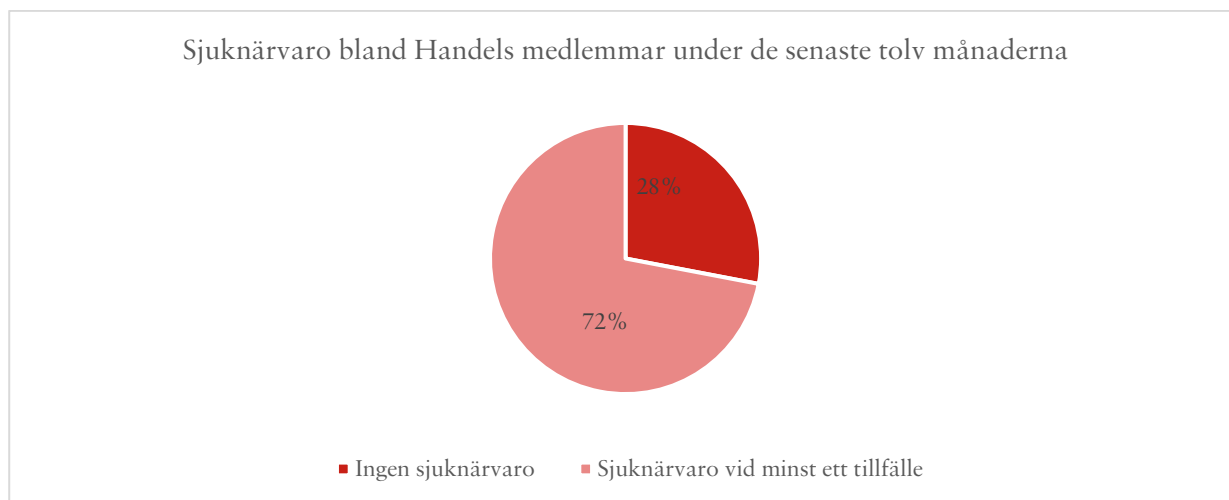
Enkätundersökningen innehöll ett stort antal frågor kring arbetsmiljö. Denna rapport utgår från två frågor som rör sjuknärvaro: 1) Hur många gånger under de senaste tolv månaderna har det hänt att du arbetat trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd egentligen borde ha låtit bli? samt 2) Av vilken eller vilka anledningar har du arbetat trots att du var sjuk? Den första frågan hade svarsalternativen 'Aldrig', 'En gång', 'Två till tre gånger', samt 'Fyra gånger eller mer'. Vid flera tillfällen i rapporten undersöks specifikt gruppen som har svarat 'Fyra gånger eller mer'. Detta benämner vi som 'hög sjuknärvaro'. Den andra frågan hade elva svarsalternativ där det var möjligt att ange flera svar. Därutöver har bakgrundsvariabler

och andra frågor rörande arbetsmiljö använts för att undersöka vilka faktorer som påverkar sjuknärvaron och varför anställda väljer att gå sjuka till arbetet.

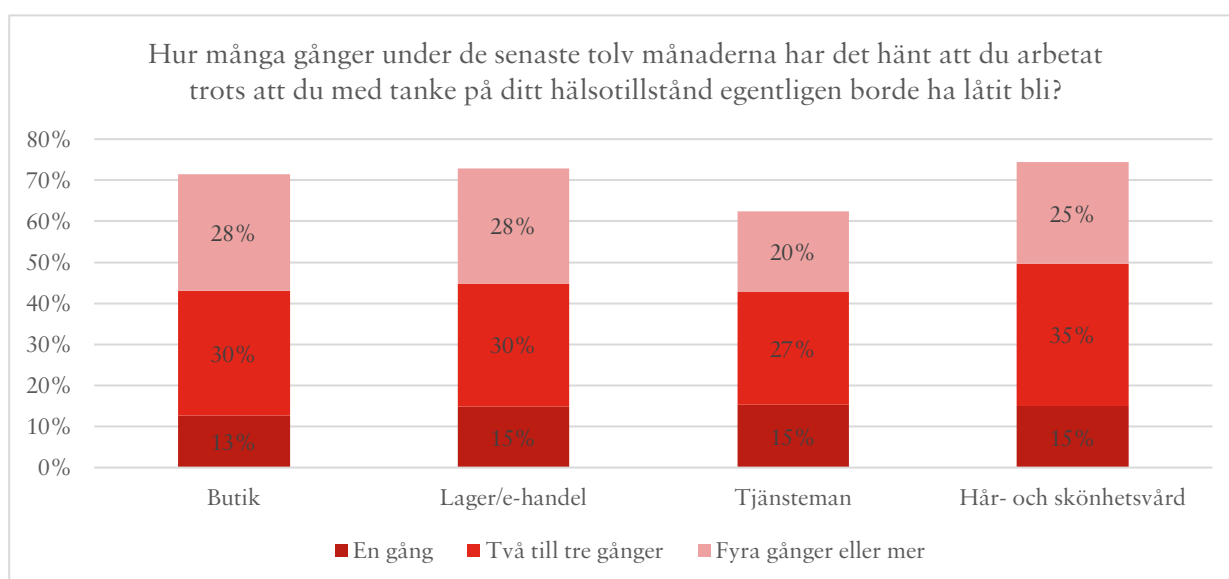
Frågorna om sjuknärvaro berör den anställdes situation under de senaste tolv månaderna, det vill säga perioden april 2021 - mars 2022. Under denna period pågick covid-19-pandemin vilket troligtvis har påverkat resultatet. Hög smittspridning och covid-19-restriktioner i samhället gjorde att färre personer med sjukdomssymtom gick till arbetet under denna period. Hade enkätundersökningen inträffat under en period utan pågående pandemi är det därför troligt att sjuknärvaron hade varit högre än i resultaten som presenteras i denna rapport. Under större delen av dessa tolv månader fanns det även en ersättning för karensavdraget, vilket gjorde att fler hade råd att stanna hemma från jobbet vid sjukdomssymtom.<sup>1</sup> Även detta har troligtvis påverkat resultaten, både i form av lägre sjuknärvaro och en lägre andel som angivit svarsalternativet 'Jag har inte råd att vara sjukskriven' som anledning till sjuknärvaro.

<sup>1</sup> Ersättning för karens gällde under perioden 11 mars 2020 - 30 september 2021 samt 8 december 2021 - 31 mars 2022.

## Kapitel 2. Förekomsten av sjuknärvaro



I medlemsundersökningen till Handels medlemmar 2022 svarade mer än sju av tio (72 procent) att de någon gång under de senaste tolv månaderna gått till arbetet trots att de med tanke på hälsotillståndet borde ha låtit bli. Siffran skiljer sig något åt mellan medlemsgrupperna i Handels.



Anställda inom hår- och skönhetsvård är de som i högst utsträckning (75 procent) har gått sjuka till arbetet någon gång under det senaste året och tjänstemännen i lägst utsträckning (62 procent). Mer än hälften av medlemmarna i butik, på lager och e-handel och i hår- och skönhetsvård har gått till jobbet trots sjukdom vid minst två tillfällen det senaste året. Bland medlemmar i butiks och på lager och e-handelsanställda medlemmar har 28 procent arbetat sjuka minst fyra gånger.

Sjuknärvaron bland Handels medlemmar är högre än bland anställda på hela arbetsmarknaden. Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning från 2021<sup>2</sup> visar att 59 procent av samtliga anställda har gått till arbetet sjuka vid minst ett tillfälle under det senaste året. Med andra ord 13 procentenheter lägre än sjuknärvaron bland Handels medlemmar. En stor skillnad finns även bland de som haft sjuknärvaro vid

<sup>2</sup> Arbetsmiljöverkets Arbetsmiljöundersökningen 2021 utfördes under perioden kvartal 4 2021 - kvartal 1 2022.



minst fyra gånger, vilket gäller 18 procent av anställda på hela arbetsmarknaden. Det vill säga en klart lägre andel än våra medlemmar i butik och på lager och e-handel (Arbetsmiljöverket 2022).

Det finns ett tydligt samband mellan hög sjuknärvaro och låg månadsinkomst. Det kommer Aronsson med flera fram till i den första större svenska studien om sjuknärvaro från år 2000. Där visar forskarna att LO- och TCO-an slutna grupper har högre sjuknärvaro än SACO-an slutna grupper. Högst sjuknärvaro har anställda inom välfärdssektorn och utbildningssektorn. Inom dessa sektorer har vissa yrkesgrupper fyra gånger så stor sjuknärvaro jämfört med gruppen chefsyrken. Även inom handeln är sjuknärvaron betydligt högre än bland de med chefsyrken. Kassapersonal har tre gånger så hög risk att gå till jobbet trots sjukdom och lagerpersonal dubbelt så hög risk jämfört med de inom chefsyrken. (Aronsson m. fl. 2000)

Studien visar inte på något tydligt samband mellan sjuknärvaro och kön, även om kvinnor generellt har högre sjuknärvaro än män. Orsaken till den högre sjuknärvaron beror dock inte på kön enligt forskarna, utan att kvinnor i betydligt högre utsträckning arbetar i yrken och i sektorer med högre sjuknärvaro (Aronsson m. fl. 2000).

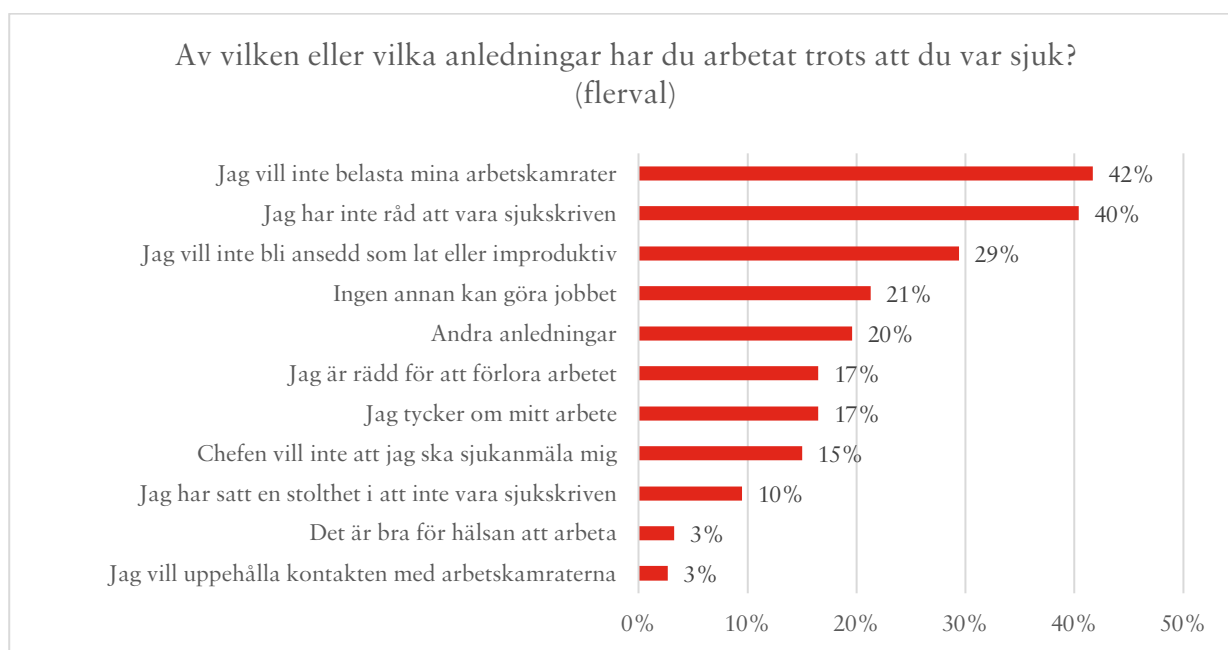
Sjuknärvaro vid minst ett tillfälle senaste 12 månaderna	
Kvinnor	74%
Män	69%
Tillsvidareanställda	72%
Tidsbegränsat anställda	74%
Heltidsanställda	71%
Deltidsanställda	72%
16-29 år	76%
30-49 år	72%
50-64 år	66%

Vår medlemsundersökning visar dock att kvinnor i högre utsträckning än män tenderar att gå till jobbet trots att de är sjuka. Vid en brytning på bransch så är det ingen större skillnad mellan könen, förutom i detaljhandeln där kvinnor oftare arbetar vid sjukdom än män. En förklaring till skillnaden kan vara att en större andel kvinnor, och framför allt arbetarkvinnor, arbetar inom dagligvaruhandeln. Där är sjuknärvaron betydligt högre än i fackhandeln enligt statistik från Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverket 2022). Anställningsform har ingen större påverkan på sjuknärvaro visar resultaten från medlemsundersökningen, även om tidsbegränsat anställda och deltidsanställda har en något större andel sjuknärvaro än tillsvidareanställda och heltidsanställda. Störst skillnad i sjuknärvaro är det mellan olika åldersgrupper, där sjuknärvaron i åldersgruppen 16 - 29 år är tio procentenheter högre än bland de i åldersgruppen 50 - 64 år.

Nedan lyfts anledningarna till sjuknärvaro bland Handels medlemmar och hur dessa skiljer sig åt beroende på bransch och bland annat ålder och anställningsform.

## Kapitel 3. Anledningar till sjuknärvaro

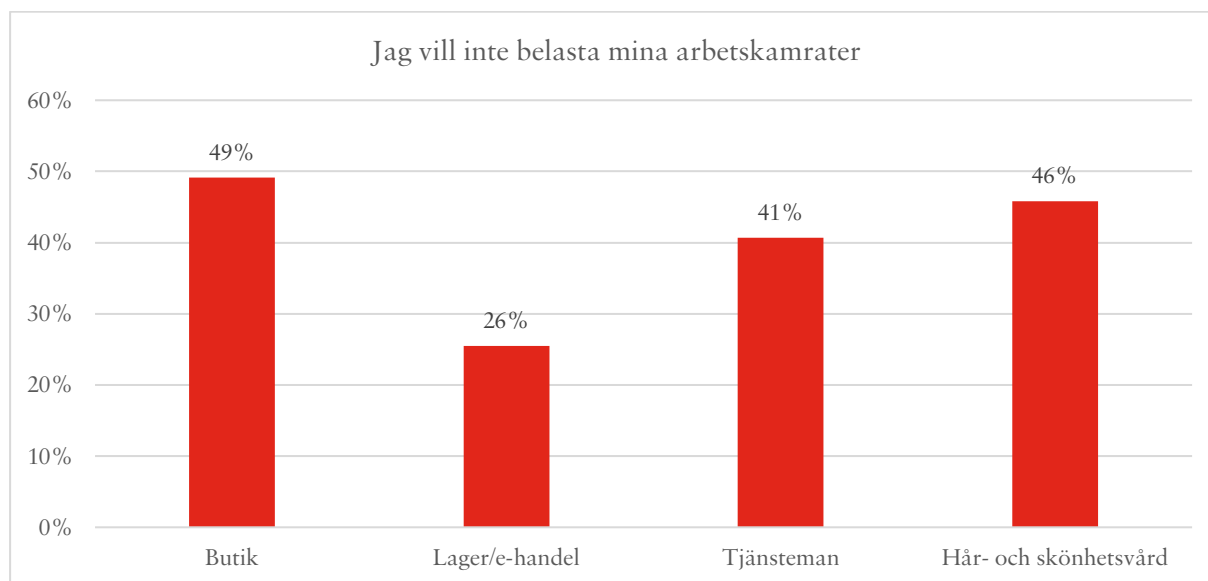
Inom forskningen på området sjuknärvaro skiljer man på arbetsrelaterade respektive personliga faktorer som påverkar individens beslut att antingen stanna hemma eller gå till jobbet vid sjukdom. Arbetsrelaterade faktorer som ökar risken för sjuknärvaro är bland annat låg utbytbart (ingen annan gör jobbet när du är borta), krav på hög närvaro, brist på arbetsresurser, stress och en otrygg anställning. Personliga faktorer som påverkar beslutet handlar bland annat om egna ekonomiska problem, svårigheter med att sätta gränser gentemot arbetsgivaren och en negativ syn på sjukfrånvaro. Faktorer som är arbetsrelaterade har en något större påverkan på individens beslut om att antingen stanna hemma eller gå till arbetet (Bergström m. fl. 2009).



De två vanligaste orsakerna till att Handels medlemmar går sjuka till arbetet är enligt undersökningen att de inte vill belasta sina arbetskamrater och att de inte har råd att vara sjuka.

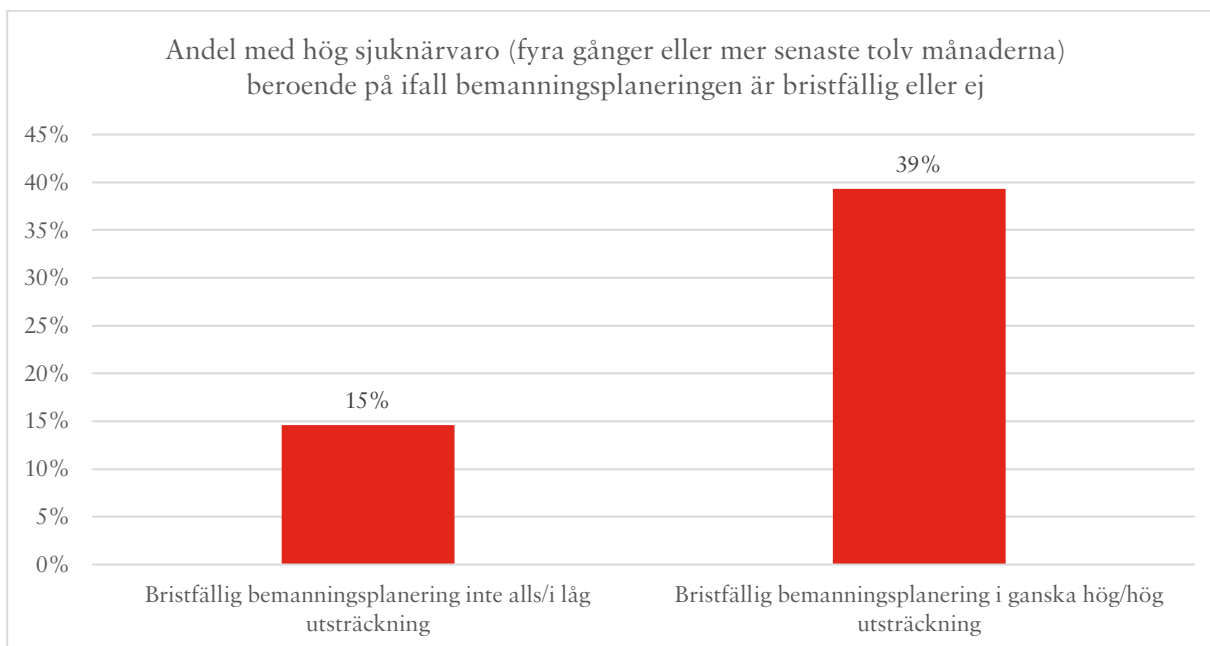
I denna studie kommer vi att titta närmare på de anledningar till sjuknärvaro som kan ses som negativa, det vill säga: 'Jag vill inte belasta mina arbetskamrater' (1), 'Jag har inte råd att vara sjukskriven' (2), 'Jag vill inte bli ansedd som lat eller improduktiv' (3), 'Ingen annan kan göra jobbet' (4), 'Jag är rädd för att förlora jobbet' (5) samt 'Chefen vill inte att jag ska sjukanmäla mig' (6).

### 3.1 Vill inte belasta arbetskamrater



Att inte vilja belasta sina arbetskamrater är den vanligaste orsaken till att Handels medlemmar arbetar trots att de är sjuka. Det är dock stora skillnader mellan medlemsgrupperna i hur vanlig denna anledning är. Bland butiksanställda medlemmar anger nära hälften att de vid minst något tillfälle under det senaste året har gått till jobbet på grund av att de inte vill belasta arbetskamraterna. Även bland anställda i hår- och skönhetsvården och bland tjänstemän är detta en vanlig anledning till sjuknärvaro. Bland lager- och e-handelsanställda är det dock betydligt mindre vanligt, runt en fjärdedel anger detta som anledning till sjuknärvaro.

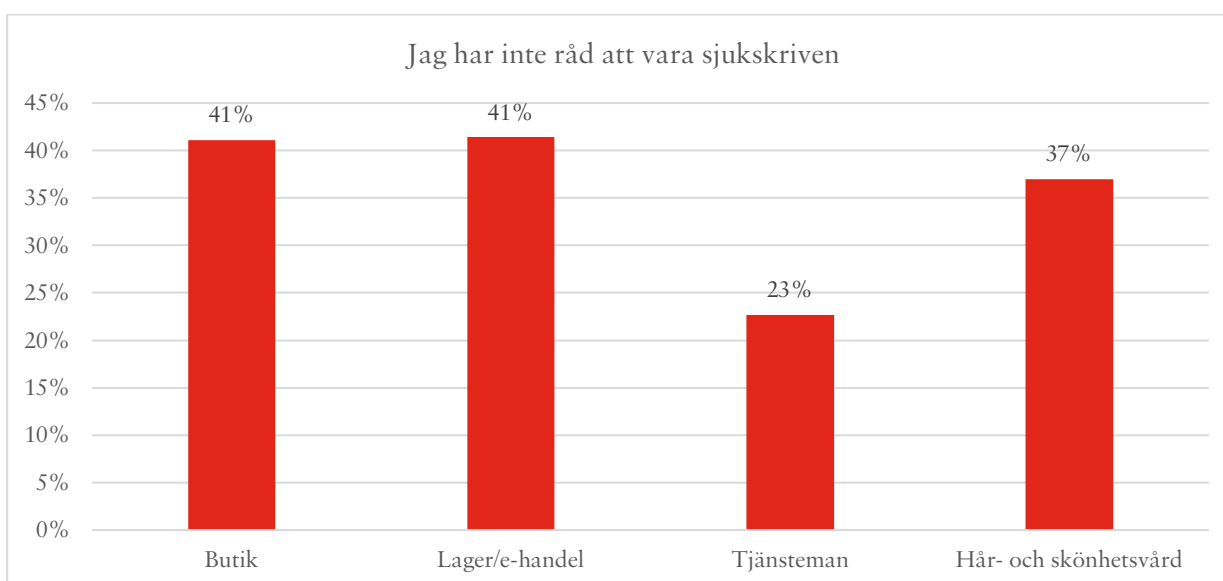
Att sjukfrånvaro innebär en större arbetsbörda för arbetskamrater kan bero på underbemanning. Det vill säga att det är för lite personal på arbetsplatsen i förhållande till hur mycket det är att göra, eller att arbetsgivaren inte täcker upp med extra personal vid sjukfrånvaro. Aronsson med flera visar i en studie från 2005 att det finns en stark koppling mellan hög sjuknärvaro och slimmade organisationer. I studien granskas ett antal faktorer som är förknippade med slimmade organisationer. För det första undersöktes graden av utbytbart, det vill säga att någon annan gör arbetet medan du är borta. Låg utbytbart kan vara ett tecken både på underbemanning och otillräckliga resurser, liksom att en arbetsuppgift i hög grad är knuten till en specifik person. För det andra undersöktes huruvida organisationer har tillräckliga resurser för att de anställda ska kunna utföra arbetet väl och för det tredje hur tidspressen på arbetet såg ut. Det vill säga om anställda måste dra in på raster, arbeta övertid med mera. Resultaten var tydliga: såväl låg utbytbart som otillräckliga resurser och mycket tidspress bidrog till högre sjuknärvaro än på arbetsplatser där dessa faktorer inte fanns (Aronsson & Gustafsson 2005).



Även i vår medlemsundersökning syns ett tydligt samband mellan bristfällig bemanningsplanering, som orsakar en slimmad bemanning, och hög sjuknärvaro. I diagrammet ovan syns skillnaden mellan andelen anställda som vid minst fyra tillfällen har gått sjuka till arbetet beroende på ifall bemanningsplaneringen är bristfällig eller ej. Sjuknärvaron är mer än dubbelt så hög på arbetsplatser med bristfällig bemanning.

Inom handeln, och speciellt inom detaljhandeln, använder sig många arbetsgivare av vad de kallar flexibel bemanning. Det innebär att grundbemanningen är låg, och därefter kallas tillfällig personal in vid behov. Ett av många problem med den typen av bemanningsplanering är att man av besparingsskäl ofta struntar i att kalla in extrapersonal för att täcka upp vid luckor som uppstår till exempel vid sjukfrånvaro. Resultatet blir att den redan slimmade bemanningen då blir ännu mer slimmad. De som främst drabbas av detta är de anställda som måste arbeta hårdare för att täcka upp för frånvarande arbetskamrater. Med den vetskapen är det inte konstigt att så många väljer att gå sjuka till arbetet för att de inte vill belasta sina arbetskamrater.

### 3.2 Har inte råd att vara sjukskriven



Att inte ha råd att vara sjukskriven är den näst vanligaste anledningen till att Handels medlemmar väljer att gå sjuka till arbetet. De som har angett detta är särskilt många bland butiksanställda och lager- och e-handelsanställda. Tjänstemän har i lägst utsträckning angett detta alternativ. Detta är inte särskilt förvånande eftersom tjänstemän tjänar betydligt mer än anställda i butik och på lager och e-handel. Karensavdraget under första sjukdagen och en ersättning motsvarande 80 procent av lönen under resterande sjukdagar får en betydande effekt på månadsinkomsten. Allra mest kännbart blir det för de med lägst inkomst som redan från början har svårt att få ekonomin att gå ihop.

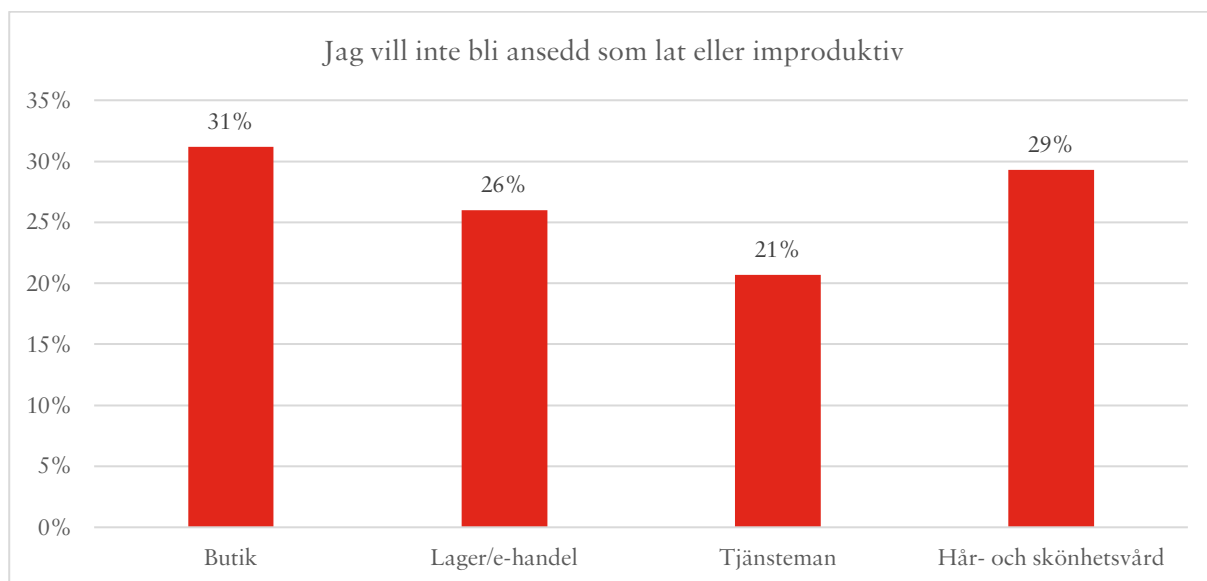
Aronsson och Gustafsson visar i sin studie från 2005 på ett starkt samband mellan privatekonomi och sjuknärvaro. Sjuknärvaron är betydligt högre bland personer som har svårt att betala mat, hyra och räkningar än bland de som inte har sådana problem (Aronsson & Gustafsson 2005).

Sjukförsäkringens utformning har stor effekt på individens beslut att stanna hemma eller gå till arbetet vid sjukdom. I en studie från 2014 jämför forskare orsaker till sjuknärvaro i Sverige och i Norge. Den största skillnaden i svaren är just vad gäller andelen som svarat att de inte har råd med sjukfrånvaro. I Sverige svarar 36 procent av de medverkande i studien att det är anledningen till att de går sjuka till arbetet, medan motsvarande siffra i Norge endast är sex procent. Anledningen till detta är att det norska sjukförsäkringssystemet är betydligt generösare än det svenska, konstaterar forskarna. I Norge finns inget karensavdrag, utan anställda får full kompensation för lönen från första sjukdagen (Johansen m. fl. 2014).

Att det främst är de med lägst inkomst som inte har råd att stanna hemma vid sjukdom gör frågan om karensavdraget till en fråga om klass. Det blir tydligt att avdraget slår extra hårt mot Handels medlemmar när man jämför med hur det ser ut på arbetsmarknaden i stort. Där svarar 23 procent att de har arbetat för att de inte har råd att sjukskriva sig, jämfört med 40 procent bland Handels medlemmar (Arbetsmiljöverket 2022). Anledningen är också mer än dubbelt så vanlig bland arbetare jämfört med tjänstemän i handeln (Handelsanställdas förbund 2022).

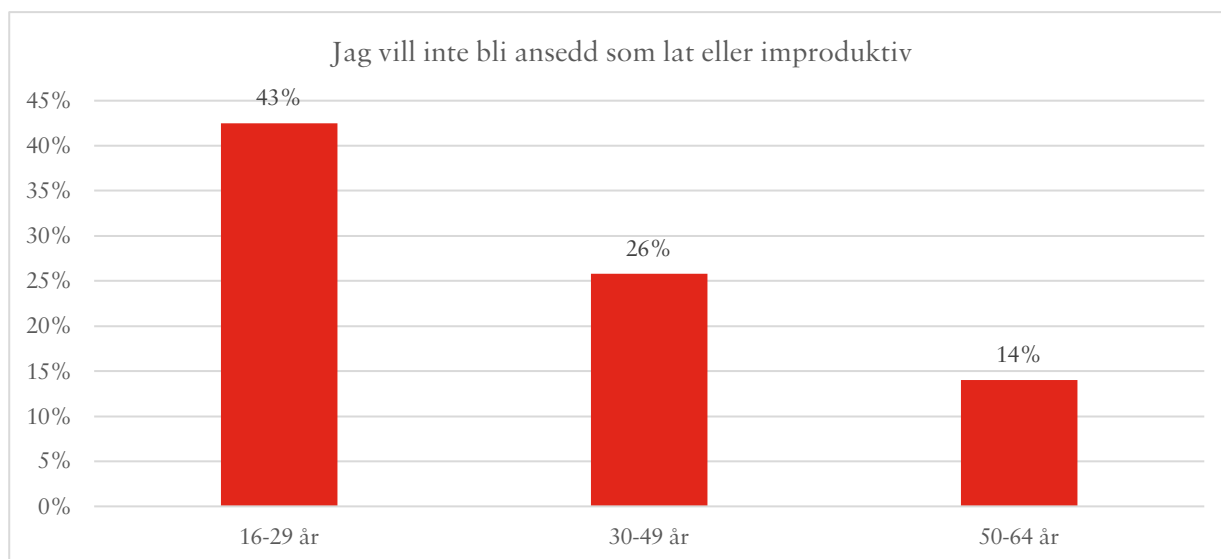
Allra mest utsatta är de som har de allra otryggaste anställningarna och som riskerar att stå helt utan ersättning vid sjukfrånvaro. Inom detaljhandeln är det vanligt med anställningsformer som innebär att ha inga, eller mycket få timmar på kontraktet, och därefter hoppa in på extrapass vid behov, så kallade timanställningar eller behovsanställningar. Den som inte har några inplanerade pass har inte heller rätt till sjuklön från arbetsgivaren under de första två veckorna, utan måste ansöka om sjukpenning från Försäkringskassan direkt. För individen innebär det ett krångligare förfarande och en risk att nekas ersättning (dock har vissa förbättringar trätt i kraft under det senaste året, se vidare avsnitt 5.2).

### 3.3 Vill inte bli ansedd som lat eller improduktiv



Den tredje vanligaste anledning till sjuknärvaro bland Handels medlemmar är att inte vilja bli ansedd som lat eller improduktiv. Störst är andelen som svarat detta alternativ bland anställda i butik, medan tjänstemännen är de som i lägst utsträckning uppger det som skäl till sjuknärvaro.

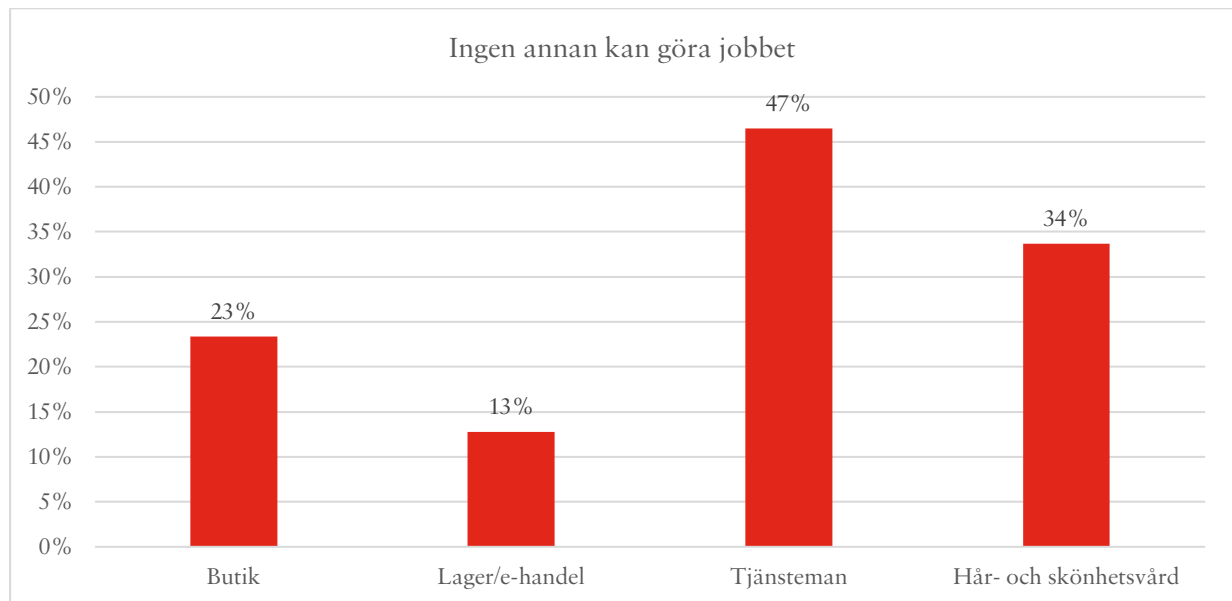
Att vara rädd för att anses lat eller improduktiv vid sjukfrånvaro kan bero på flera saker, både arbetsrelaterade och individuella. Arbetsrelaterade faktorer kan bland annat vara att arbetsledningen har en negativ syn på sjukfrånvaro och att det finns en förväntan om hög närvaro, eller att arbetsplatsen är organiserad på ett sätt som gör den sårbar vid sjukbortfall, till exempel på grund av underbemanning. Individuella faktorer kan vara att som person ha svårt att sätta gränser och i hög utsträckning påverkas av andras förväntningar på en. Som ny på arbetsmarknaden kan det vara svårt både att veta dina rättigheter och att sätta gränser gentemot arbetsgivare. Särskilt inom detaljhandeln är gruppen unga stor, och många har sitt första arbete inom handeln.



Resultatet från Handels medlemsundersökning visar att det är betydligt vanligare bland yngre att gå till arbetet sjuka för att inte ses som lat eller improduktiv. Det är tre gånger så vanligt att anställda i åldern 16 - 29 uppger detta som skäl till sjuknärvaro jämfört med anställda i åldern 50 - 64.

Liknande tendenser finns om vi tittar på anställningsform. I gruppen tidsbegränsat anställda på deltid är det nära dubbelt så många som anger denna förklaring till sjuknärvaro jämfört med gruppen som är tillsvidareanställda på heltid. Unga har i högre utsträckning otrygga anställningar och därmed en osäkrare anknytning till arbetsmarknaden. Detta, i kombination med att vara ny på arbetsmarknaden, gör sannolikt att många unga med otrygga anställningar känner en press att gå till arbetet trots sjukdom för att inte ses som lata eller improduktiva.

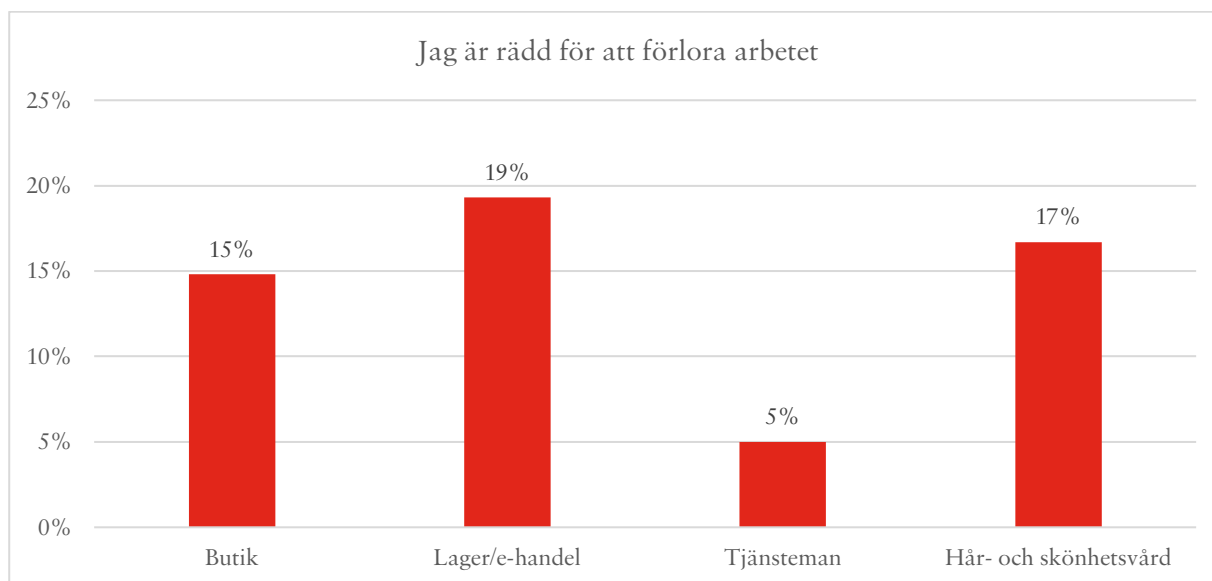
### 3.4 Ingen annan kan göra jobbet



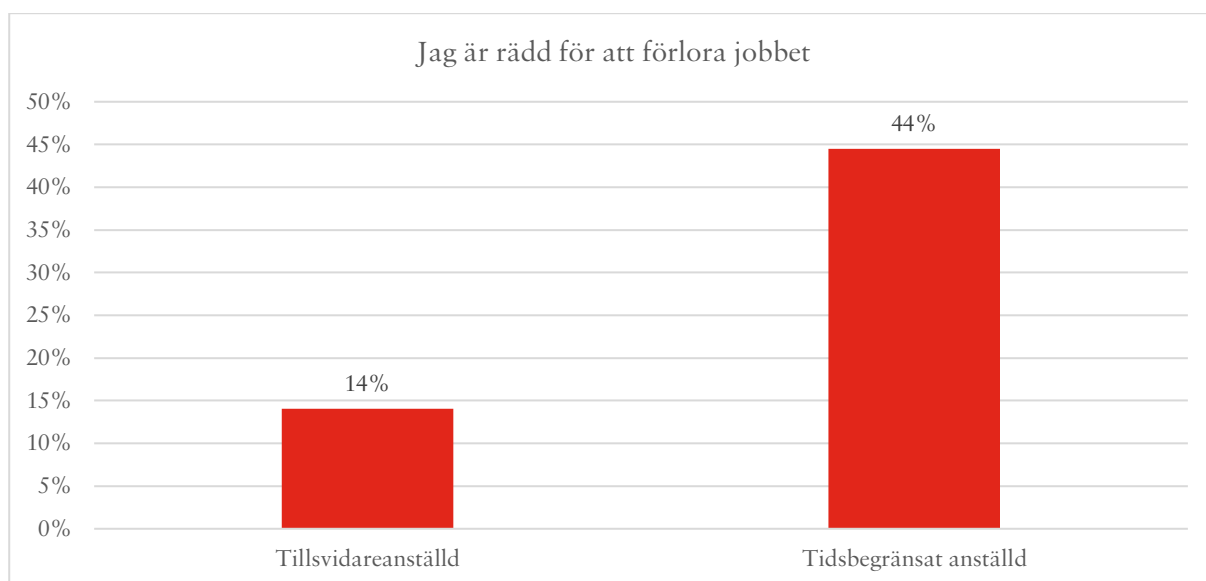
Att ingen annan kan göra jobbet är den fjärde vanligaste orsaken till att anställda inom Handels medlemsgrupper går sjuka till arbetet. Främst är detta en vanlig anledning till sjuknärvaro bland tjänstemän, där hela 47 procent uppger att de gått sjuka till arbetet under det senaste året på grund av denna anledning.

Att ingen annan kan göra jobbet tyder på att det finns arbetsuppgifter på arbetsplatsen som är knutna till en specifik person och därmed svåra att överlåta till en annan anställd, eller att det inte finns någon annan anställd tillgänglig som kan utföra arbetsuppgifterna. När det gäller tjänstemän kan man tänka sig att många arbetsuppgifter är knutna till en person och därmed inte utförs ifall personen är borta. Istället samlas de på hög, vilket kan göra arbetsbördan tyngre efter en sjukfrånvaro. Att gå till arbetet vid sjukdom kan därför ses som nödvändigt i vissa fall eller som ett sätt att motverka framtida hög arbetsbelastning. På samma sätt kan sjukfrånvaro bland anställda i hår- och skönhetsbranschen leda till merarbete i framtiden. På grund av lojalitet mot kunden, för att inte förlora intäkt och provision eller riskera att tappa en kund helt, ombokar man hellre än avbokar en tid. Ofta innebär det att kunden måste pressas in i ett redan fullspäckt schema, kanske genom arbeta på en lunchrast eller efter stängning. Fullspäckade scheman gör det också knepigt att lämna över kunder till en arbetskamrat vid sjukdom. Resultatet blir att många inom hår- och skönhetsvård känner att de inte har så mycket annat val än att gå till arbetet vid sjukdom.

### 3.5 Rädd för att förlora jobbet

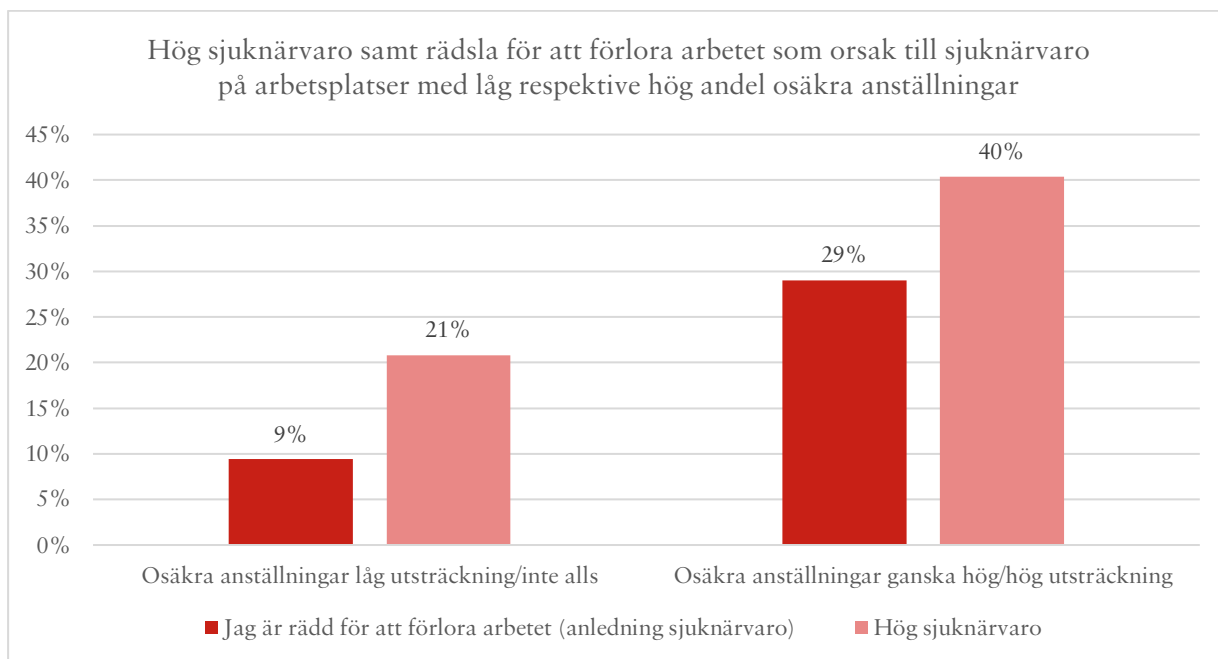


17 procent av Handels medlemmar anger att de arbetat trots att de är sjuka eftersom de är rädda att förlora jobbet annars. Vanligast är det bland lager och e-handelsanställda tätt följt av anställda inom hår- och skönhetsvård och därefter butiksanställda. Visserligen är det, jämfört med övriga orsaker till att jobba vid sjukdom, relativt få som uppger detta skäl. Men det är ändå oroväckande att nära en av fem är så pass rädda för att förlora sitt arbete att de väljer att gå dit sjuka.



Rädslan för att förlora jobbet är tätt förknippat med anställningsformen. Som synes i diagrammet ovan är det betydligt vanligare att tidsbegränsat anställda uppger detta skäl för sjuknärvaro än att tillsvidareanställda gör det. Utöver tidsbegränsade anställningar är anställningar med få timmar på kontraktet vanligt, främst inom detaljhandeln. Det gör att många med osäkra anställningar är beroende av att få extrapass för att kunna försörja sig. Den som tackar nej till arbetspass, till exempel på grund av sjukdom, riskerar att inte få erbjudanden om extrapass i framtiden (Holmlund 2023). Troligtvis gör såväl rädslan för att inte få fler extratimmar som för att förlora jobbet helt och hållet att många med osäkra anställningar känner en press att gå till arbetet vid sjukdom.

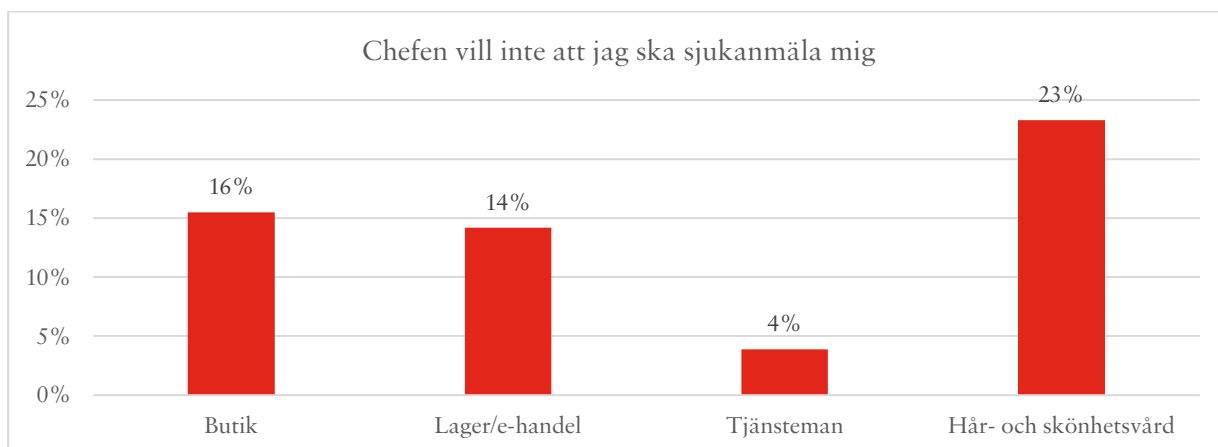




Det finns en tydlig koppling mellan arbetsplatser med mycket osäkra anställningar och hög sjukfrånvaro. Undersökningen visar att den höga sjuknärvaron är dubbelt så vanlig på arbetsplatser med hög andel osäkra anställningar jämfört med arbetsplatser med få eller inga osäkra anställningar.

Av de svarande på arbetsplatser med hög andel osäkra anställningar uppger så många som 29 procent att det är rädslan för att förlora jobbet som är orsaken till att de arbetat trots att de varit sjuka. Motsvarande siffra för svarande på arbetsplatser med få eller inga osäkra anställningar är nio procent.

### 3.6 Chefen vill inte att man sjukanmäler sig



Totalt uppger 15 procent av de medlemmar som svarar på enkäten att en orsak till sjuknärvaro är att chefen inte vill att de ska sjukanmäla sig. Inom hår- och skönhetsbranschen är detta särskilt vanligt, nära var fjärde medlem uppger detta som anledning.

Att chefen inte vill att anställda sjukanmäler sig kan handla om ett uttalat krav, men också en outtalad förväntan att anställda ska närvara även vid sjukdom. Att sjukfrånvaro stigmatiseras eller till och med straffas kan också vara en anledning till att anställda känner en press att gå sjuka till arbetet. Det är även vanligt att anställda upplever sig ”jagade” under sjukfrånvaro då de måste vara tillgängliga på telefon varje

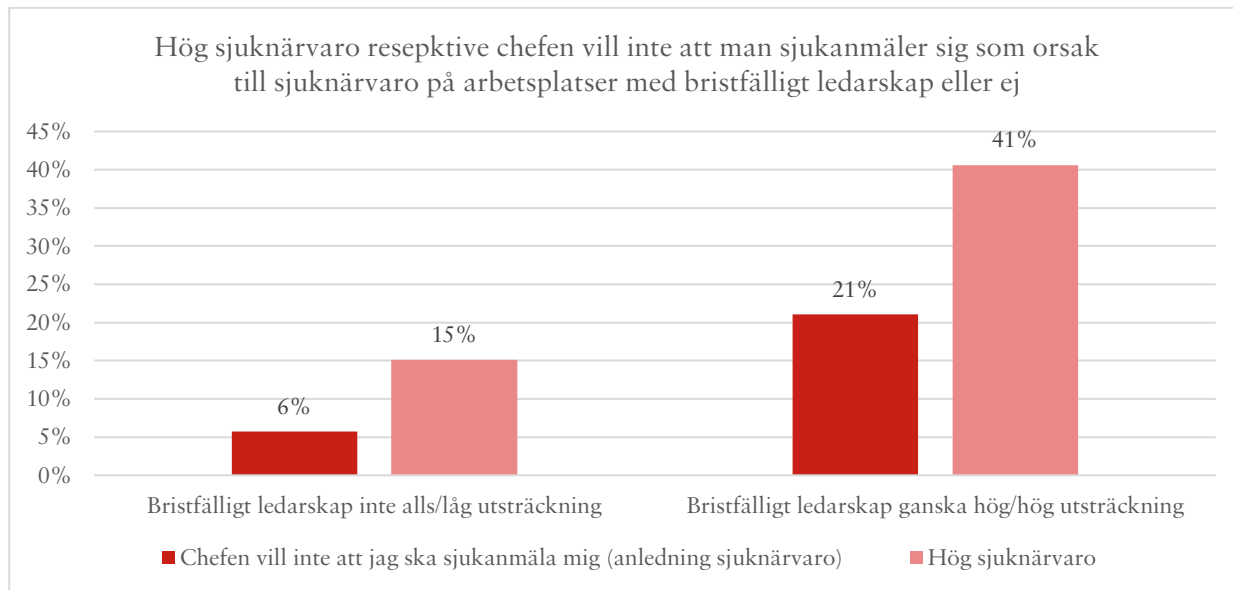
dag under sjukperioden, och att det finns en press på att de ska komma tillbaka så fort som möjligt. Några beskriver det så här:

”Om man har anmält sig sjuk, ringer de varje dag hem och om man inte svarar hotar de med olovlig frånvaro.” (Handels medlemsundersökning 2022)

”Är man sjuk så blir man uppringd varje dag man är sjuk och tvingas sjukanmäla sig varje dag. Skapar stress och dåligt mående. Något alla arbetsgivare borde sluta med; respektlöst.” (Handels medlemsundersökning 2022)

Oavsett på vilket sätt arbetsledningen utövar press är det problematiskt. Det gäller även när arbetsgivaren godtyckligt kräver läkarintyg från första dagen. En anställd som är så pass sjuk att arbetsförmågan påverkas negativt har rätt till sjuklön från arbetsgivaren de två första veckorna under sjukperioden. Vid sjukfrånvaro längre än sju dagar ska arbetstagaren skicka in ett läkarintyg. Men om det finns särskilda skäl, exempelvis vid upprepade och korta sjukperioder, kan arbetsgivaren kräva läkarintyg redan från första sjukdagen. Förstadsintyg får inte användas som en bestraffning, eller användas godtyckligt av arbetsgivaren. Trots detta finns tecken på att arbetsgivare inom handeln gör det. Enligt Handels fackliga rådgivning har antalet ärenden med arbetsgivare som ifrågasätter sjukanmälningar och kräver läkarintyg från första dagen ökat under de senaste åren.

Att chefen inte vill att anställda sjukanmäler sig är en vanlig orsak till sjuknärvaro bland unga. Tre gånger så många i åldrar under 30 år svarar att chefen inte vill att de sjukanmäler sig jämfört med de mellan 50 och 64 år. Den som är ung och ny på arbetsplatsen kanske inte känner till rättigheterna som anställd. Det kan leda till att du går till jobbet trots att du inte borde om arbetsgivaren har en negativ inställning till sjukfrånvaro.



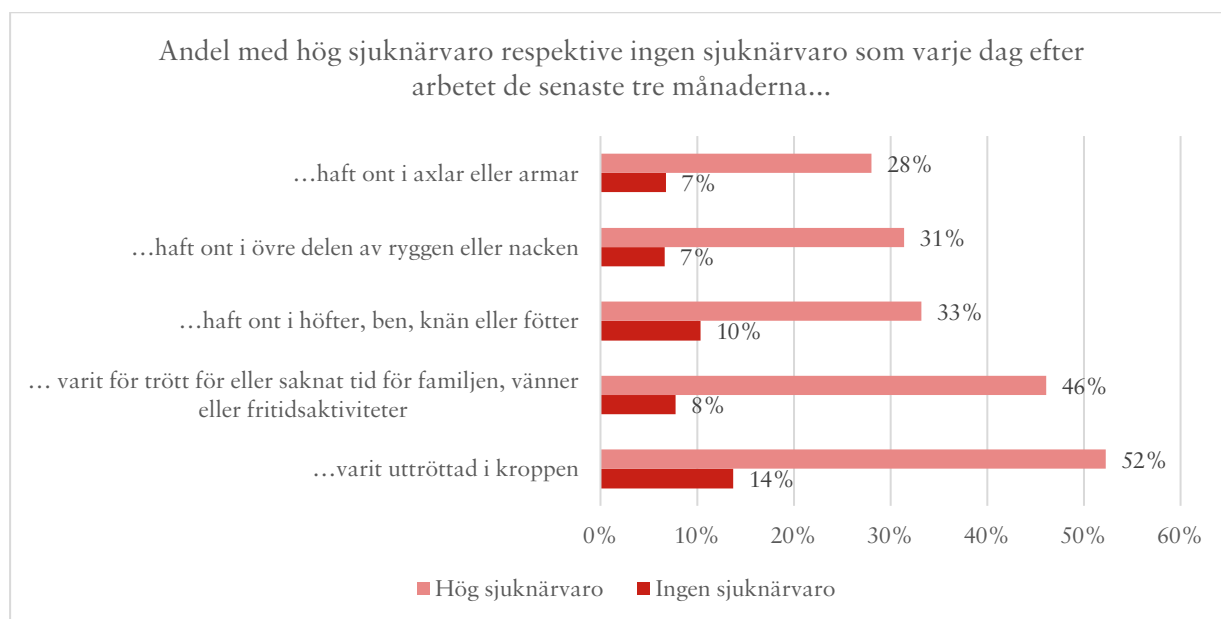
Att chefen är negativt inställd till sjukfrånvaro tyder på ett bristfälligt ledarskap. Det visar sig även i resultaten från vår medlemsundersökning. På arbetsplatser där ledarskapet i ganska hög eller hög utsträckning upplevs som bristfälligt är det mer än tre gånger så vanligt att medlemmar anger att chefen inte vill att anställda sjukanmäler sig jämfört med arbetsplatser med bättre ledarskap. Liknande samband finns vad gäller hög sjuknärvaro vilket är betydligt vanligare på arbetsplatser med bristfälligt ledarskap.

## Kapitel 4. Konsekvenser av sjuknärvaro

Resultaten från medlemsundersökningen tyder på att många arbetsgivare inom Handels branscher har en negativ syn på sjukfrånvaro och en förlegad syn på sjuknärvaro. Troliga förklaringar är ett kortsiktigt tänk och en oförståelse kring de negativa konsekvenser sjuknärvaro för med sig. Men sjuknärvaro är inte enbart skadligt för de anställda, utan innebär även högre kostnader för företagen. Dessutom kan arbetsgivares bristande insatser för att få ner sjuknärvaron få samhällsfarliga konsekvenser, vilket blev tydligt under covid-19-pandemin.

### 4.1 Risk för framtida ohälsa och sjukskrivning

Forskning visar att arbetare med hög sjuknärvaro har mer medicinska symtom i form av smärta i rygg och nacke samt trötthet och nedstämdhet (Aronsson & Gustafsson 2005). Detta stämmer väl överens med resultaten från vår medlemsundersökning. Där har de svarande fått ange hur ofta de upplever olika fysiska problem som ont i axlar, rygg och höfter samt problem med kroppslig uttröttning och mental trötthet efter arbetet. De med hög sjuknärvaro upplever problem i betydligt högre utsträckning än de som inte har någon sjuknärvaro alls.



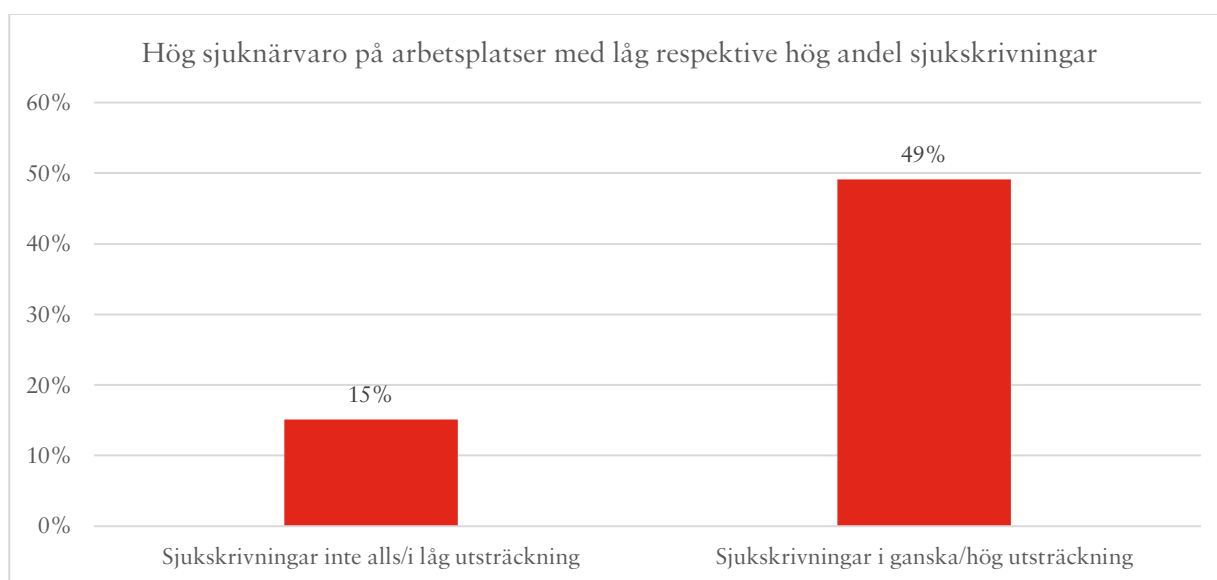
Diagrammet ovan visar hur många av dem med hög sjuknärvaro respektive ingen sjuknärvaro som haft ont i kroppen och varit fysiskt och mentalt uttröttade varje dag efter arbetet. Bland dem med hög sjuknärvaro uppger drygt hälften av de svarande att de varje dag är uttröttade i kroppen, jämfört med 14 procent i gruppen som inte har någon sjuknärvaro. Nära hälften av de med hög sjuknärvaro svarar även att de varit för trötta för eller saknat tid för familj, vänner eller fritidsaktiviteter varje dag efter arbetet. I gruppen utan sjuknärvaro är det endast åtta procent som svarar detsamma.

Det kan verka logiskt att personer med sämre hälsa i högre utsträckning går sjuka till arbetet, men en stor mängd forskningsstudier tyder på att sjuknärvaro i sig har en direkt negativ effekt på hälsa. Sjuknärvaro ökar risken såväl risken för fysiska besvär och sjukdomar som för sämre mental hälsa och lägre framtida arbetsförmåga (se exempelvis Bergström m. fl. 2020, Gustafsson m. fl. 2020). Kivimäki med flera fann i en studie från 2005 att män med nedsatt hälsa, som inte hade några sjukdagar, löpte högre risk att drabbas av framtida hjärt- och kärlsjukdomar under en tvåårsperiod än den grupp män som tog ut en måttlig mängd

sjukdagar (Kivimäki m. fl. 2005). I en annan studie kommer forskarna fram till att sjuknärvaro mer än åtta dagar under ett år var en oberoende anledning till depressiva symtom två år senare (Conway m. fl. 2014).

Sjuknärvarons skadliga effekter på hälsan innebär en ökad risk för framtida sjukfrånvaro. I en studie från 2009 där man tittat på yrkesgrupper inom vården och industrin i Sverige konstateras att sjuknärvaro vid fler än fem tillfällen under år ett ökade risken både för kortare (7 - 30 dagar) och längre sjukskrivningar (mer än 30 dagar) under ett andra år inom bägge branscherna. Resultatet kvarstod även efter justering för eventuella bidragande orsaker som bland annat tidigare sjukfrånvaro, uppskattad hälsa, arbetsrelaterade faktorer, livsstil och demografi. Forskarna drog slutsatsen att sjuknärvaron som riskfaktor för framtida sjukfrånvaro är applicerbart även inom andra yrkesgrupper, såväl kvinno- som mansdominerade (Bergström m. fl. 2009).

I vår medlemsundersökning har vi inte haft möjlighet att undersöka huruvida sjuknärvaro för en specifik person ökar risken för sjukskrivning för denne längre fram, men däremot ser vi att det finns ett samband mellan hög sjuknärvaro och en hög andel sjukskrivningar.



Hög sjuknärvaro är mer än tre gånger så vanligt på arbetsplatser som har problem med sjukskrivningar i ganska hög eller hög utsträckning, än på arbetsplatser som inte alls eller bara i låg utsträckning har problem med sjukskrivningar.

Resultatet från undersökningen visar att det saknas ett motsatsförhållande mellan sjuknärvaro och sjukskrivningar. Det vill säga att en arbetsplats antingen har hög sjukfrånvaro *eller* höga sjukskrivningstal. Tvärtom visar undersökningen att arbetsplatser med mycket sjukskrivningar *även* har hög sjuknärvaro. Som forskningen visar kan den höga sjuknärvaron mycket väl bidra till höga sjukskrivningstal. Även faktorer i arbetsmiljön påverkar såväl sjuknärvaro som sjukskrivningar, något som diskuteras vidare i avsnitt 5.1.

## 4.2 Ökade kostnader för företag och samhälle

Att arbeta sjuk innebär nedsatt arbetsförmåga hos den anställde. Trots detta kan sjuknärvaro ses som något positivt inom vissa företag då åtminstone någon sorts produktivitet pågår, till skillnad mot ifall personen är sjukfrånvarande. Om sjukfrånvaron är låg kan det också framstå som att organisationen är hälsosam och produktiv. Flertalet studier visar dock att de ekonomiska konsekvenserna för företagen är betydligt högre vid sjuknärvaro än vid sjukfrånvaro (Aboagye m. fl. 2019).

Att ha anställda som arbetar trots sjukdom påverkar produktiviteten. Den sjuke kan inte jobba lika effektivt som vanligt och tenderar dessutom att begå fler misstag än annars. Det senare kan få allvarliga konsekvenser beroende på arbete. När det gäller anställda inom sjuk- och hälsovård kan det innebära lägre medicinsk säkerhet för patienter, vilket i värsta fall kan få dödliga konsekvenser (Gustafsson m. fl. 2020). Men även inom andra branscher kan försämrad uppfattningsförmåga, omdöme och motorik som följd av sjukdom ge förödande följder, inte minst på ett lager där anställda varje dag fraktar tonvis med varor och kör tunga fordon.

Flertalet studier visar att sjuknärvaro kostar mer för företagen än sjukfrånvaro i form av förlorad arbetsförmåga och därmed produktivitet. Nedsatt arbetsförmåga vid sjuknärvaro beräknas kunna innebära att den anställde tappar runt 30 procent av sin produktivitet. I en stor studie i USA där 29 000 individer intervjuades beräknades den totala kostnaden av sjuknärvaron i landet till mer än 150 miljarder dollar per år. Andra amerikanska studier har beräknat att kostnaden för produktivitetsförlusten vid sjuknärvaro är ungefär tre gånger så stor som den vid sjukfrånvaro. Med andra ord är det totalt mindre arbetsför tid som försvinner för att anställda stannar hemma vid sjukdom än när de går sjuka till arbetet (Hemp 2004).

Förutom att sjuknärvaro påverkar arbetsförmågan så ökar den även risken för framtida sjukfrånvaro, som diskuterades i avsnittet ovan. Även detta innebär en kostnad både för företag och samhälle, eftersom risken för långtidssjukrivning är högre för anställda med hög sjuknärvaro.

Att inte vilja belasta sina arbetskamrater genom att vara sjukfrånvarande är den vanligaste orsaken till sjuknärvaro bland Handels medlemmar. Men även sjuknärvaro kan få negativa konsekvenser för andra på arbetsplatsen. Arbetskamrater kan behöva arbeta hårdare för att kompensera för den sjukas försämrade arbetsförmåga. Något som riskerar leda till ökad stress, sämre hälsa och att såväl sjukfrånvaro som sjuknärvaro sprider sig på arbetsplatsen. (Kinman 2019). En anställd som går sjuk till arbetet med en smittsam sjukdom riskerar också att smitta andra på arbetsplatsen, något som lyfts i avsnittet nedan.

### 4.3 Risk för smittspridning och sjuknärvaro under covid-19-pandemin

Sjuknärvaro är ett begrepp som innebär att gå till arbetet med en mängd olika sjukdomar och hälsotillstånd. Det kan vara kroniska tillstånd som exempelvis magproblem, hjärtsjukdomar, migrän eller depression. Men det kan också handla om smittsamma sjukdomar som innebär att arbetskamrater riskerar att smittas, samt kunder ifall den sjuke arbetar i butik eller på en hårsalong.

I värsta fall kan sjuknärvaro bidra till spridningen av en pandemi. Detta blev uppenbart under covid-19-pandemin, då flertalet arbetsplatser runtom i världen bidrog till massspridning av sjukdomen. Ett exempel på ett extremt sådant fall är en förpackningsanläggning i Texas, USA som med sina 3 000 anställda gjorde landsbygden där den var placerad till en så kallad 'hot spot' för covid-19. De cirka 240 covidfallen kopplade till arbetsplatsen förklaras av arbetsgivarens negativa inställning till sjukfrånvaro och att anställda med hög närvaro premierades i form av lönebonusar (Probst m. fl. 2021).

Arbetsgivarens inställning till sjukfrånvaro har blivit extra viktig under covid-19-pandemin. Att vidta åtgärder för att minska sjuknärvaro har varit väsentligt för att minska smittspridning i samhället, och även för att skydda anställda och kunder i riskgrupper. I en studie från 2021 visar forskare dessutom att arbetsgivarens attityder gentemot riktlinjer för att förebygga covid-19 både påverkade anställdas beslut om att stanna hemma vid sjukdomssymtom eller ej, och deras agerande utanför arbetet. På arbetsplatser där man vidtagit åtgärder och haft tydliga riktlinjer för att förebygga smittspridning följde de anställda även riktlinjer på samhällsnivå i högre utsträckning. Det resulterade i lägre sjuknärvaro både på arbetet och i sammanhang utanför arbetet. Studien visade också att anställda på arbetsplatser utan tydliga riktlinjer för att förhindra smittspridning var mer negativt inställda till riktlinjer på samhällsnivå (Probst m. fl. 2021).

Anställda inom handeln, och speciellt detaljhandeln, var under stor press under covid-19-pandemin. Handels rapport "Butiksanställdas hälsa under covid-19-pandemin" visar att anställda både levde med stor stress inför att smittas på arbetsplatsen och en stor oro för att förlora inkomst på grund av nedskärningar och stress på grund av ökad arbetsbelastning. När tydliga åtgärder och riktlinjer från arbetsgivaren om förebyggande av smittspridning saknades måste den anställde själv väga för- och nackdelar med eventuell sjuknärvaro. Var arbetsplatsen dessutom underbemannad så blev pressen att arbeta trots sjukdom ännu större. En anställd beskriver svårigheterna så här:

"Har haft starka skuld känslor och ångest under hela pandemin. Oavsett hur man gör känner man att det blir fel. Skuld känslor för att man varit tvungen att sjuka sig för milda symptom som man innan covid-19 inte brytt sig om utan gått till jobbet ändå. Och ännu mer skuld känslor om man känt sig lite snuvig men gått till jobbet för att man känner skuld för att vara hemma när det är minimibemanning....En vikarierande chef tyckte att jag i alla fall skulle öppna butiken en dag då jag sjukade mig på morgonen med feber och halsont. Jag pendlade dessutom 45min med buss för att ta mig till jobbet." (Holmlund 2021)

I en undersökning bland Handels skyddsombud 2020 beskriver ett ombud hur färre arbetstimmar och därmed försämrade ekonomi gjorde att de anställda gick till arbetet trots att de var sjuka under pandemin:

"Eftersom vi fick mindre timmar när covid kom så sjönk viljan att stanna hemma vid sjuksymptom." (Holmlund 2020)

I ovan nämnda undersökning ställdes frågan ifall arbetsgivaren vidtagit tillräckliga åtgärder kopplat till covid-19 för att anställda ska känna sig trygga på jobbet. Majoriteten, 57 procent, av de förtroendevalda inom detalj- och partihandeln svarade att arbetsgivaren inte, eller delvis inte, vidtagit tillräckliga åtgärder.

Skyddsombuden tillfrågades också om hur sjuknärvaron sett ut före och under covid-19-pandemin. Hälften svarade att det var ganska hög eller hög sjuknärvaro före pandemin. Under pandemin var sjuknärvaron betydligt lägre, bara runt tio procent svarade att det var ganska hög eller hög sjuknärvaro då. Det fanns dock skillnader mellan olika arbetsplatser. På arbetsplatser där det är vanligt med osäkra anställningar svarade cirka 20 procent att sjuknärvaro var vanligt förekommande under pandemin, jämfört med cirka sju procent på arbetsplatser där osäkra anställningar är ovanligt (Holmlund 2020).

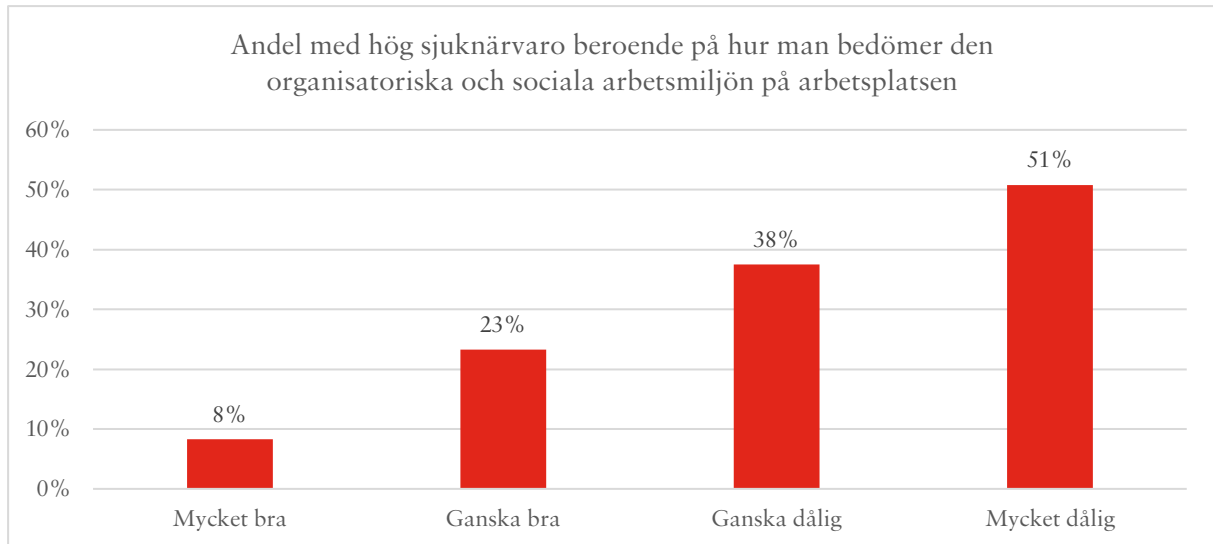
Många anställda i detaljhandeln kände en stor oro att smittas av covid-19 på jobbet under pandemin. Det var inte bara smittsamma kunder som var en källa till oro, utan även att smittas av sjuka arbetskamrater. Ungefär en femtedel av de anställda i detaljhandeln svarade i undersökningen "Butiksanställdas hälsa under covid-19-pandemin" att de upplevt stark oro att smittas i butiken där de jobbar på grund av kollegor som visat symptom på covid-19. Det visar att många arbetsgivare inte vidtog tillräckliga åtgärder för att få ned sjuknärvaron på arbetsplatsen. Tvärtom fanns det arbetsgivare som uppmanade anställda att komma sjuka till arbetet, trots pandemin. Ett skyddsombud vittnar om det:

"Man har bett folk komma till jobbet trots förkylning och ont i halsen pga av en viss särskild arbetsuppgift." (Holmlund 2020)

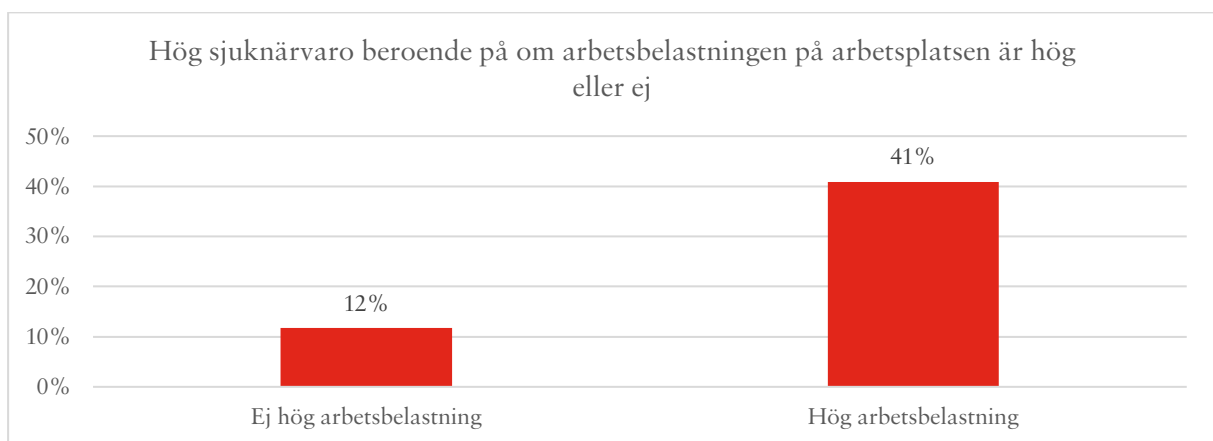
Som vi sett tidigare i rapporten är det betydligt vanligare att tidsbegränsat anställda går till arbetet sjuka på grund av rädslan för att förlora jobbet. Pandemin har troligtvis förvärrat denna rädsla, då den inneburit att många har förlorat sina arbeten eller fått färre timmar kontraktet. Eftersom de med väldigt osäkra anställningar dessutom ofta saknar rätt till ersättning vid sjukdom så är det lätt att tänka sig att de inte haft något annat alternativ än att gå till jobbet trots sjukdomssymtom under pandemin. En forskningsstudie av Shoss med flera bekräftar detta. Deras studie visar att ju osäkrare arbetssituation personer hade, desto större var benägenheten att gå till arbetet under covid-19-pandemin. Dessutom tenderade de med osäkra anställningar att i högre utsträckning skicka sina sjuka barn till förskola och skola (Shoss m. fl. 2021).

# Kapitel 5. Åtgärder för att minska sjuknärvaron

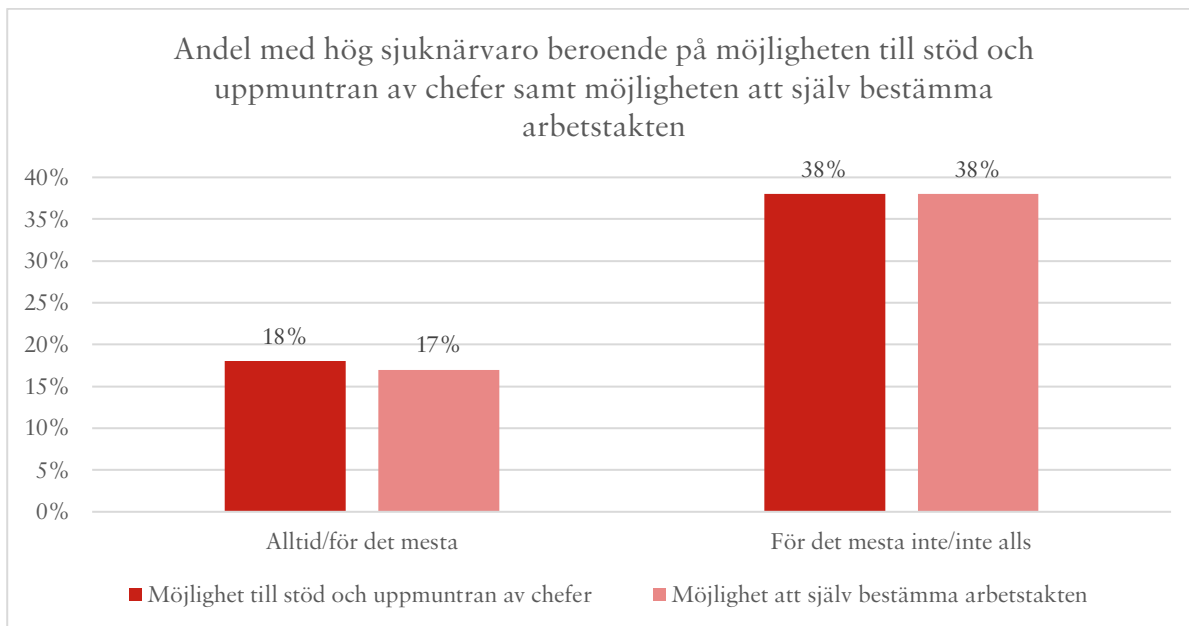
## 5.1 Bättre arbetsmiljö och arbetsvillkor



Tidigare i rapporten har vi konstaterat att hög sjuknärvaro är vanligare på arbetsplatser med bristande bemanningsplanering, bristande ledarskap, och där osäkra anställningar och sjukskrivningar är utbredd. Vår medlemsundersökning visar också på ett tydligt samband mellan sjuknärvaro och arbetsmiljö generellt. I diagrammet ovan presenteras andelen anställda med hög sjuknärvaro uppdelat på hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen bedöms. Ju sämre arbetsmiljö desto högre är andelen med hög sjuknärvaro. Av dem som arbetar på arbetsplatser där arbetsmiljön bedöms som mycket bra är det endast åtta procent som uppger att de jobbat trots sjukdom vid fyra tillfällen eller mer det senaste året, jämfört med hela 51 procent på arbetsplatser där arbetsmiljön bedöms som mycket dålig.



Hög arbetsbelastning och stressig arbetsmiljö ökar risken för sjuknärvaro visar både tidigare studier (se t. ex. Bergström m.fl. 2009) och vår undersökning. Svaren från våra medlemmar visar att den höga sjuknärvaron är mer än tre gånger så hög på arbetsplatser med hög arbetsbelastning än på arbetsplatser med lägre arbetsbelastning. Underbemanning är en grundläggande orsak till den höga arbetsbelastningen, och som vi har diskuterat tidigare en viktig orsak till att anställda går till jobbet sjuka för att de inte vill belasta sina arbetskamrater. Att gruppen anställda på arbetsplatser med hög arbetsbelastning känner stor press att gå till jobbet tyder på att arbetsgivare inte tar in vikarier för att täcka upp vid sjukfrånvaro.



Möjligheterna till stöd och kontroll i arbetet är andra aspekter som påverkar sjuknärvaron. De som får lite stöd och uppmuntran av chefer har dubbelt så mycket hög sjuknärvaro som medlemmar med goda möjligheter till stöd. Även bland medlemmar med låg kontroll över den egna arbetstakten är den höga sjuknärvaron dubbelt så vanlig som bland de som kan bestämma arbetstakten.

Den medlemsgrupp i Handels som har störst kontroll över den egna arbetstakten är tjänstemännen, som även rapporterar lägst sjuknärvaro. Det kan tyckas förvånande, inte minst med tanke på att en stor del av tjänstemännen har haft möjlighet att arbeta hemifrån under pandemin vilket kan tänkas ha gjort sjuknärvaro vanligare. Aronsson med flera kom fram till samma resultat i en studie, det vill säga att de med hög kontroll på arbetstakten har låg sjuknärvaro och vice versa. Detta förvånade forskarna, som inte nådde en slutsats kring orsaken. Men en möjlig förklaring skulle kunna vara att de som i stor utsträckning kan bestämma den egna arbetstakten inte lika lätt ser sig själva som sjuka (Aronsson & Gustafsson 2005).

Arbetsmiljö och arbetsvillkor påverkar både förekomsten av sjuknärvaro och vilka konsekvenser den får. I en studie från 2020 undersöker Bergström med flera omständigheter i arbetsmiljön som kan mildra sjuknärvarons negativa konsekvenser på hälsan. De kommer fram till att sjuknärvaro visserligen konsekvent är förknippat med en sämre hälsa i framtiden, men att alla inte drabbas lika hårt. De som har hög kontroll i arbetet och tillgång till stöd påverkas inte lika negativt vad gäller den framtida hälsan. Orsaken är att dessa anställda har större möjligheter att anpassa till exempel arbetstakt, ta pauser eller välja andra arbetsuppgifter när de jobbar trots att de är sjuka. Även anställda som har låga krav i arbetet drabbas mindre hårt, eftersom de har lättare att återhämta sig. Forskarna visar också att sjuknärvaro i en stressig arbetsmiljö med höga krav och låg kontroll är betydligt sämre för den framtida hälsan, då möjligheterna till återhämtning i arbetet är låga (Bergström m. fl. 2020).

En stor del av Handels medlemmar, framför allt inom handeln, har så kallade högstressarbeten. Det betyder att kraven är höga samtidigt som kontrollen över det egna arbetet och tillgången till stöd är låg. Handels har i flera tidigare rapporter lyft arbetsmiljöproblem inom handeln som hög arbetsbelastning och stress (höga krav), brist på inflytande och små möjligheter att själv styra över det egna arbetet och arbetstakten (låg kontroll) samt bristande ledarskap och ensamarbete (lågt socialt stöd) (Uppenberg 2019). Att anställda med högstressarbeten både har högre sjuknärvaro och riskerar mer negativa konsekvenser av sjuknärvaron, innebär att många som arbetar inom handeln riskerar dålig framtida hälsa som följd av att gå sjuk till jobbet.



Att förbättra arbetsmiljön och villkoren för Handels medlemmar är därför väsentligt, både för att minska sjuknärvaron i sig och för att minska dess skadliga effekter. Ett grundläggande arbetsmiljöproblem på många arbetsplatser inom handeln är bristfällig bemanningsplanering som leder till underbemanning, hög arbetsbelastning och en hög andel osäkra anställningar. Bristfällig bemanningsplanering är även en viktig orsak till hög sjuknärvaro. Vetskapen om att arbetsbelastningen ökar för arbetskamraterna vid sjukfrånvaro, som ett resultat av underbemanning och att arbetsgivare inte tar in vikarier vid sjukfrånvaro, gör att många väljer att gå sjuka till arbetet. För att komma till rätta med en rad arbetsmiljöproblem, däribland hög sjuknärvaro, krävs därför långsiktig bemanningsplanering med ökad grundbemanning och fler trygga anställningar. Handels har länge drivit frågan om långsiktig bemanningplanering, senast i avtalsrörelsen 2023 där vi fick igenom förbättringar i kollektivavtalen. Fortsatt arbete i frågan krävs, inte minst i form av uppföljning av att avtalen följs.

Ytterligare förbättringar som krävs för att minska sjuknärvaro och dess skadliga konsekvenser är bättre ledarskap. De anställda behöver få mer inflytande och kontroll i arbetet samt mer stöd och uppmuntran av chefer. Dessutom behövs en arbetskultur där sjukfrånvaro inte ifrågasätts, stigmatiseras eller till och med bestraffas utan i stället uppmuntras vid sjukdom. För att få friska anställda som håller över tid gäller det för arbetsgivare att överge det kortsiktiga slit-och-släng-tänket där personal ses som kostnader som byts ut när de, föga förvånande, inte orkar mer. I stället bör arbetsgivare tänka långsiktigt och investera i förbättringar i arbetsmiljö och arbetsvillkor för de anställda.

## 5.2 Förbättrad sjukförsäkring och avskaffad karens

Fyra av tio Handelsmedlemmar uppger att de vid minst något tillfälle under det senaste året har gått sjuka till arbetet på grund av att de inte har råd att sjukskriva sig. Karensavdraget är grundorsaken till att så många, främst inom arbetaryrken, inte har råd att stanna hemma vid sjukdom.

Karensavdraget utgör ett avdrag på 20 procent på den sjuklönen en anställd får en genomsnittlig vecka när hen är sjuk. Före 2019 kallades det karensdag och innebar att den anställde inte fick någon sjuklön den första sjukdagen. Karensdagen infördes av en borgerlig regering 1993 och hade innan dess varit slopad sedan 1987, då ersättningen dessutom var 100 procent från sjukdag ett. Under 1990-talet skedde en rad förändringar i sjukförsäkringssystemet som en följd av 1990-talskrisen. Förutom återinförandet av karensdagen så sänktes även ersättningen och arbetsgivarna tog över ansvaret för kompensation under sjukdomens 14 första dagar (Aronsson m. fl. 2000). Sedan dess har karensdagen/karensavdraget funnits kvar. I dag får anställda 80 procent i sjuklön från arbetsgivaren under sjukdag 2 - 14 och därefter sjukpenning från Försäkringskassan<sup>3</sup> på 80 procent av lönen upp till ett inkomsttak på 43 750 kronor per månad (i mars 2023). Efter ett års sjukskrivning sänks oftast sjukpenningen till 75 procent av lönen.

De första 90 dagarna har du rätt till sjukpenning ifall du inte kan utföra ditt vanliga arbete, efter 90 dagar har du bara rätt till sjukpenning ifall du inte kan utföra något arbete alls hos din arbetsgivare och efter 180 dagar bara om du inte kan utföra något arbete alls på den vanliga arbetsmarknaden (med vissa undantag) (Försäkringskassan 2023b).

Under covid-19-pandemin infördes en tillfällig ersättning för karensen<sup>4</sup> för att förebygga att personer med sjukdomssymtom gick sjuka till arbetet. Samtidigt som ersättningen togs bort i mars 2022 tillsatte den S-ledda regeringen en utredning för att se över reglerna kring karens och sjuklön. Den lades ner ett år senare av den borgerliga regeringen. Efter många protester från såväl fackförbund som oppositionspartier har

<sup>3</sup> Sedan 1 januari 2007 används en omräkningsfaktor på 0,97 för att minska ersättningsnivåerna, vilket innebär att ersättningsnivån blir något lägre än 80 procent.

<sup>4</sup> Ersättning för karensen gällde under perioderna 11 mars 2020 - 30 september 2021 samt 8 december - 31 mars 2022.

regeringen nu lyft frågan om att eventuellt avskaffa karensavdraget för vissa yrkesgrupper som inte har möjlighet att arbeta hemifrån (Arbetet 2023). Vad som kommer ut av regeringens nuvarande utredning återstår i skrivande stund att se.

Arbetsgivarnas argument för att behålla karensavdraget är svaga. De menar att korttidssjukfrånvaron skulle öka om karensavdraget slopas, vilket ökar företagets kostnader. Som tidigare konstaterats är sjuknärvaro betydligt mer kostsam än sjukfrånvaro. Såväl i form av nedsatt arbetsförmåga och lägre produktivitet som ökad risk för framtida ohälsa och sjukskrivningar. Att anställda kan stanna hemma vid sjukdom, och inte tvingas till arbetet av ekonomiska skäl, skulle leda till friskare anställda och förbättrad folkhälsa på sikt. Detta är också ett starkt argument för att ett slopat karensavdrag ska gälla samtliga anställda på arbetsmarknaden, och inte enbart vissa yrkesgrupper. Att slippa arbeta med sjuka arbetskamrater med nedsatt arbetsförmåga, som riskerar att sprida smitta på arbetsplatsen, skulle få positiva effekter på arbetsmiljön. Samtidigt minskar risken för smittspridning i samhället. Men framför allt är ett slopat karensavdrag en fråga om jämlikhet och jämställdhet: Jämlikhet eftersom karensavdraget främst drabbar arbetare med låg inkomst som inte kan arbeta hemifrån. Jämställdhet, eftersom det främst är kvinnor som arbetar i kontaktnära yrken, i vilka det är störst risk att bli smittad på arbetsplatsen.

Ytterligare ett arbetsgivarargument mot att slopa karensavdraget skulle leda till att folk fuskar och stannar hemma från arbetet av ren lathet. Detta argument har svagt stöd i verkligheten. Sverige är i dag det enda landet i Norden som har karensavdrag, och det går inte att se att de andra nordiska länderna har detta problem.

#### Positiva effekter av avskaffad karens:

1. Minskar risken för smittspridning i samhället.
2. Minskar risken för långtidssjukskrivning som följd av sjuknärvaro.
3. Minskar kostnader för företag och samhälle då sjuknärvaro är mer kostsamt än sjukfrånvaro.
4. Förbättrar folkhälsan på sikt.
5. Ökar jämställdheten (flestar kvinnor i kontaktyrken).
6. Minskar klassklyftor och ojämlikhet då karens drabbar de med lägst inkomst hårdast.
7. Bidrar till bättre arbetsmiljö både via minskad smittorisk och att slippa kompensera för sjuka arbetskamraters nedsatta arbetsförmåga.

Som tidigare nämnt utfördes vår medlemsundersökning under en period där det gavs ersättning för karensavdraget under större delen av tiden. Att ändå så många som fyra av tio av de svarande menade att de inte hade råd att sjukskriva sig under perioden tyder på att ersättningen inte var tillräckligt. Enligt Försäkringskassan var det 45 procent av dem som hade rätt till ersättning som ändå inte använde den. (Försäkringskassan 2022). Det kan troligtvis förklaras av ett något krångligt förfarande där individen själv var tvungen att skicka in en ansökan till Försäkringskassan, samt att många inte kände till ersättningen. Men det tyder också på att ett slopat karensavdrag inte är tillräckligt. För många av Handels medlemmar, som redan från början har en knapp månadsinkomst, innebär en ersättning på 80 procent vid sjukskrivning en alldeles för liten inkomst att klara sig på. En höjning av sjuklön och sjukpenning skulle innebära ökade möjligheter att stanna hemma vid sjukdom, inte minst för de med de lägsta inkomsterna.

Ytterligare en faktor som har tvingat sjuka till arbetet har varit att alltför många nekas sjukpenning från Försäkringskassan. Dels har de med de otryggaste anställningarna, som har få eller inga timmar i kontraktet utan i stället blir inringda vid behov, haft svårare att få tillgång till sjukpenning. Dels har många nekas sjukpenning efter 180 dagar. Anledningen är att den sjukes arbetsförmåga har bedömts utifrån ”normalt förekommande arbete” på arbetsmarknaden. För behovsanställda redan från sjukdag 15 och för övriga anställda efter sjukdag 180. En sådan bedömning resulterar oftare i att personen bedöms ha arbetsförmåga och därmed saknar rätt till sjukpenning.

Den föregående S-ledda regeringen genomförde dock två förändringar med målet att färre ska nekas sjukpenning. Dels innebar förändringarna att sjukpenning ska ges till behovsanställda under de första 90 dagarna i sjukperioden ifall man kan anta att den försäkrade skulle ha arbetat om hen varit frisk. Dels ska Försäkringskassan, om individen nekas sjukpenning för nedsatt arbetsförmåga i förhållande till normalt förekommande arbete, hänvisa till vilka yrken som personen bedöms kunna arbeta i (SOU 2020:6 & SOU 2020:26). Förändringarna trädde i kraft 2022, så det är ännu för tidigt att utvärdera utkomsten av dem. Men det finns skäl att tro att de kommer att innebära mer realistiska bedömningar från Försäkringskassan och färre fall av nekad sjukpenning. Det vill säga ett steg i rätt riktning för att färre ska tvingas gå sjuka till arbetet eller återvända till arbetet alltför tidigt efter en sjukskrivning.

Resultaten från vår undersökning visar att en relativt stor andel av medlemmarna pressas till att gå sjuka till arbetet av arbetsgivare som inte accepterar sjukanmälningar, ifrågasätter huruvida en anställd verkligen är sjuk eller på andra sätt stigmatiserar sjukfrånvaro. Pressen från att arbeta vid sjukdom är en konsekvens av att det är arbetsgivarna som betalar sjuklön de första två veckorna. Inför att sjuklöneperioden infördes på 1990-talet var Sveriges Arbetsgivareförening (SAF) positiva då man menade att det skulle ge företag större kontroll över sjukfrånvaron. Av samma anledning var de fackliga organisationerna kritiska och menade att det både skulle leda till en hårdare sortering av arbetssökande och ett ökat beroende av arbetsgivaren för de anställda. Tidskriften Metallarbetaren summerade kritiken år 1989: ”Att ge arbetsgivaren ansvaret för sjukfrånvaron är att ge honom ytterligare en möjlighet att kontrollera, styra och disciplinera de anställda” (Edebalk 2010). Resultaten från vår medlemsundersökning visar att kritiken mot sjuklöneperioden är relevant än idag då den inte räcker som incitament för att få arbetsgivare att arbeta med förebyggande insatser för att motverka ohälsa bland anställda. Sjuklöneperioden bör därför utredas samtidigt som det behövs skarpare krav på arbetsgivare. Dels genom att se till att samtliga anställda har tillgång till företagshälsovård, både i förebyggande arbete med arbetsmiljö och när det kommer till rehabilitering efter sjukskrivning. Handels vill därför se obligatorisk och kvalitetssäkrad företagshälsovård på alla arbetsplatser inom våra branscher. Dels behöver kraven på arbetsgivare skärpas när det kommer till rehabilitering och arbetsanpassning så att den som har varit sjuk får bästa möjliga stöd vid återgång till arbete och inte riskerar att bli sjuk igen.

## Kapitel 6. Det här vill Handels

Ingen ska behöva gå sjuk till arbetet. Varken på grund av oro för arbetskamraters arbetsbelastning vid sjukfrånvaro, att man inte har råd att sjukskriva sig eller av någon annan anledning. För att bli frisk krävs återhämtning. Något som också är viktigt för att anställda ska hålla sig friska på sikt. För att alla på arbetsmarknaden ska ha möjligheten att stanna hemma vid sjukdom krävs förändringar både på arbetsplatser och i sjukförsäkringssystemet.

Sammanfattningsvis vill Handels se följande åtgärder för att minska den skadliga sjuknärvaron:

### Handels krav till arbetsgivare

- **Bättre bemanningsplanering och ökad grundbemanning**

Att inte vilja belasta arbetskamrater är den vanligaste anledningen till att Handels medlemmar går sjuka till jobbet. Den bakomliggande orsaken är låg bemanning. För att undvika den höga arbetsbelastningen vid sjukfrånvaro krävs bättre bemanningsplanering, både i form av ökad grundbemanning och att vikarier plockas in vid sjukbortfall.

- **Fler trygga anställningar**

Var sjätte medlem har gått till arbetet sjuk av rädsla för att förlora jobbet. Bland tidsbegränsat anställda är denna anledning till sjuknärvaro betydligt vanligare än bland tillsvidareanställda. Otrygga anställningar är i dag mycket utbredd inom främst detaljhandeln. För att få ned sjuknärvaron krävs därför åtgärder för fler trygga anställningar. Ingen ska behöva gå sjuk till jobbet av rädsla för att förlora jobbet eller att inte få fler arbetstimmar.

- **Ökat inflytande och stöd i arbetet**

Anställda som har inflytande över sin arbetstakt och som har tillgång till stöd och uppmuntran från chefer har lägre sjuknärvaro än övriga. Dessutom mildras de negativa konsekvenserna av sjuknärvaro ifall man har kontroll över det egna arbetet och tillgång till stöd. Åtgärder för att öka anställdas inflytande och tillgång till stöd i arbetet är därmed viktigt både för att minska sjuknärvaron och dess negativa konsekvenser.

- **Bättre arbetsorganisationer där sjukfrånvaro vid sjukdom främjas**

En av sju medlemmar uppger att de gått sjuka till arbetet på grund av att chefen inte vill att man sjukanmäler sig. Handels medlemmar vittnar om att det blir allt vanligare med arbetsgivare som ifrågasätter sjukanmälningar, pressar anställda att gå sjuka till jobbet och godtyckligt kräver läkarintyg från första sjukdagen. För att minska sjuknärvaron måste stigmatiseringen av sjukfrånvaron minska. Istället krävs tydliga riktlinjer för vad som gäller vid sjukanmälan och sjukskrivning.

## Handels krav till politiken

- **Avskaffad karens för samtliga yrkesgrupper**

Fyra av tio medlemmar har gått sjuka till arbetet på grund av att de inte har råd att sjukskriva sig. Karensavdraget är den stora anledningen till att så många, främst inom arbetaryrken där det saknas möjligheter att jobba hemifrån, inte har råd att stanna hemma vid sjukdom. Att avskaffa karensen är därmed både en fråga om att minska klyftor mellan arbetare och tjänstemän och att minska den skadliga sjuknärvaron. För att undvika gränsdragningsproblematik och ytterligare orättvisor vill Handels se ett avskaffande av karensen för samtliga yrkesgrupper.

- **Större möjligheter för de med osäkra anställningar att få tillgång till sjukpenning**

Inom främst detaljhandeln är de osäkra anställningarna utbredda. Många av de med så kallade behovs- eller timanställningar har haft begränsade möjligheter till ersättning vid sjukdom. Under förra året trädde förändringar i kraft som är ett steg i rätt riktning för att fler ska få tillgång till sjukpenning under sjukfrånvaro. Dock krävs fortsatta åtgärder för att otryggt anställda ska ha likvärdig tillgång till sjukpenning som övriga anställda.

- **Höjd och förlängd rätt till sjukpenning**

Många av Handels medlemmar har mycket låga inkomster. I detaljhandeln har var tredje anställd en inkomst som ligger under fattigdomsgränsen. Det gör det svårt att klara sig på en ersättning på 80 procent vid sjukskrivning. För att anställda i våra branscher ska ha råd att vara sjukskrivna måste därför sjukpenningnivån höjas. Rätten till sjukpenning måste även förlängas så att anställda inte tvingas återvända till arbetet för tidigt eller tvingas sluta arbeta helt och hållet.

- **Obligatorisk och kvalitetssäkrad företagshälsovård som omfattar alla anställda**

Många anställda har i dag inte tillgång till företagshälsovård på sin arbetsplats och på vissa arbetsplatser där företagshälsovård finns får inte alla anställda tillgång till den. Som ett sätt att minska såväl ohälsa som sjukfrånvaro och sjuknärvaro vill vi se obligatorisk och kvalitetssäkrad företagshälsovård för samtliga anställda, oavsett anställningsform. Företagshälsovården ska användas både i det förebyggande arbetet med arbetsmiljön och när det handlar om rehabilitering.

- **Skärpt arbetsgivaransvar vid rehabilitering och arbetsanpassning vid återgång till arbete efter sjukskrivning**

För att minska sjuknärvaro krävs såväl möjligheten till en trygg sjukskrivning och en trygg återgång till arbetet när du blivit frisk. Vid behov ska arbetet anpassas för att den anställde ska kunna fortsätta arbeta utan att riskera att bli sjuk igen. Arbetsgivarnas ansvar vid rehabilitering och arbetsanpassning vid återgång till arbete efter sjukskrivning måste skärpas och de arbetsgivare som inte tar sitt ansvar drabbas av sanktioner.

- **Trygga anställningsformer**

De med otrygga anställningar är särskilt utsatta vid sjukdom. En stor andel går sjuka till arbetet då de är rädda att annars förlora jobbet. Andra tvingas arbeta på grund av att man riskerar att stå helt utan ersättning vid sjukfrånvaro. Handels vill att tillsvidareanställningar på heltid ska vara norm på arbetsmarknaden.

## Referenser

- Aboagye E, Björklund C, Gustafsson K, Hagberg J, Aronsson G, Marklund S, Leineweber C & Bergström G (2019), "Exhaustion and Impaired Work Performance in the Workplace", *Journal of occupational and environmental medicine* 2019:61:11.
- Arbetet (2023), "Karens – vad händer?", <https://arbetet.se/2023/02/09/karens-vad-hander/> (besökt 2023-03-27)
- Arbetsmiljöverket (2022), "Arbetsmiljön 2021", *Arbetsmiljöstatistisk rapport 2022:2*.
- Aronsson G & Gustafsson K (2005), "Sickness Presenteeism: Prevalance, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research", *Journal of occupational and environmental medicine* 2005:47:9.
- Aronsson G, Gustafsson K & Dallner M (2000), "Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism", *J Epidemiol Community Health* 2000:54.
- Bergström G, Josephson M, Aronsson G (2009), "Sickness Presenteeism Today, Sickness Absenteeism Tomorrow? A Prospective Study on Sickness Presenteeism and Future Sickness Absenteeism", *Journal of occupational and environmental medicine* 2009:51:6.
- Bergström G, Gustafsson K, Aboagye, Marklund S, Aronsson G, Björklund C & Leineweber C (2020), "A Resourceful Work Environment Moderates the Relationship between Presenteeism and Health. A Study Using Repeated Measures in the Swedish Working Population", *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020, 17, 4711.
- Conway PM, Hogh A, Rugulies R & Hansen ÅM, "Is Sickness Presenteeism a Risk Factor for Depression?", *Journal of occupational and environmental medicine* 2014:56:6.
- Edebalk PG (2020), "Arbetsgivarna, sjukförsäkringen och sjuklönen – en historik", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 2010:16:3.
- Försäkringskassans statistik, Sjukfrånvaro per bransch och sektor, 2010-2021.
- Försäkringskassan (2022), "Ersättning för karens användes av många, men inte av alla som hade möjlighet", *Försäkringskassan, korta analyser* 2022:2.
- Försäkringskassan (2023a), "Hur många är sjukskrivna?", <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/sjuk/statistik-om-sjukpenning-och-rehabiliteringspenning/hur-manga-ar-sjukskrivna> (besökt 2023-03-27).
- Försäkringskassan (2023b), "Sjukpenning för anställda", <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/sjuk/anstalld/sjukpenning-for-anstallda> (besökt 2023-03-27).
- Gustafsson K, Marklund S, Leineweber C, Bergström G, Aboagye E & Helgesson M (2020), "Presenteeism, Psychosocial Working Conditions and Work Ability among Care Workers – A Cross-Sectional Swedish Population-Based Study", *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020, 17, 2419.
- Handels medlemsundersökning (2022), Medlemsundersökning om arbetsmiljö utförd i april 2022.
- Handelsanställdas förbund (2022), Specialbeställd statistik från Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning 2019 & 2021.
- Hemp p (2004), "Presenteeism: at work-but out of it", *Harvard Business Review* 2004:82(19).

- Holmlund T (2023), "Ofri fritid. Så drabbas Handels medlemmar av gränslöst arbete", *Handels rapporter* 2023:3.
- Holmlund T (2021), "Butiksanställdas hälsa under covid-19-pandemin", *Handels rapporter* 2021:1.
- Holmlund T (2020), "Undersökning bland skyddsombud om covid-19", *Handels*.
- Johansen V, Aronsson G & Marklund S (2014), "Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey", *BMJ Open* 2014:4.
- Kinman G, "Sickness presenteeism at work: prevalence, costs and management", *British Medical Bulletin* 2019:129.
- Kivimäki M, Head J, Ferrie JE, et. al., "Working while ill as a risk factor for serious coronary events: the Whitehall II study", *Am J Public Health* 2005:95.
- Probst TM, Lee HJ, Bazzoli A, Jenkins MR & Bettac EL (2021), "Work and Non-Work Sickness Presenteeism", *Journal of occupational and environmental medicine* 2021:63:8.
- Shoss M, Min H, Horan K, Schlotzhauer A, Nigam J & Swanson N (2021), "The Impact of Precarious Work on Going to Work Sick and Sending Children to School Sick During the COVID-19 Pandemic", *The 3rd International Electronic Conference on Environmental Research and Public Health*.
- SOU 2020:6, "En begriplig och trygg sjukförsäkring", *Statens offentliga utredningar från Socialdepartementet*.
- SOU 2020:26, "En sjukförsäkring anpassad efter individen", *Statens offentliga utredningar från Socialdepartementet*.
- Uppenberg C (2019), "Ensam på jobbet. Utbredning och konsekvenser av ensamarbete i handeln", *Handels rapporter* 2019:1.

Du når  
Handels Direkt på  
0771-666 444

Hos Handels Direkt får du personlig rådgivning i frågor som rör ditt medlemskap, jobbet och arbetslivet. Det kan vara allt från anställningsvillkor, löner, arbetsmiljö, rättigheter och medlemsförmåner till frågor om din medlemsavgift.

Du når Handels Direkt alla vardagar på telefon 0771-666 444, oavsett var du bor.



**Handelsanställdas förbundet**

Handels Direkt 0771-666 444