

Sjukfrånvaro bland arbetshandikappade

En undersökning gällande Samhallföretagen

Gun Cramér

Kurt Brzokoupil

Marie-Louise Simonsson

Vid slutet av 1986 fanns totalt 28000 arbetshandikappade arbetare inom det skyddade arbetet i Samhallkoncernen. I nedanstående artikel jämföres sjukfrånvaron inom koncernen med försäkringskassans sjukfrånvarostatistik samt sjukfrånvaron i Volvokoncernen i Göteborg. Vissa mätsvårigheter konstateras och åtgärder för att bemästra dessa föreslås. Ett anmärkningsvärt fynd är den relativt låga sjukfrånvaro hos de arbetshandikappade i Samhall Bohusgruppen jämfört med arbetarna på Volvo-Torslandaverken. Gun Cramér är med dr, företagsläkare hos Samhall Bohusgruppen i Göteborgs och Bohus län. Kurt Brzokoupil är koncernöverläkare för Samhall. Marie-Louise Simonsson är personalchef för Samhall Bohusgruppen i Göteborgs och Bohus län.

Samhall

Samhalls unika verksamhetsidé baseras på varje människas rätt till ett meningsfullt arbete. Arbetet ska ge lön, ökad självkänsla och stolthet över den egna arbetsinsatsen. Alla som behöver någon form av stödinsats på arbetsplatsen, tex tekniska hjälpmedel eller personligt stöd ska kunna få detta (1). I koncernens målsättning ingår att underlätta övergång till annat arbete. Det skyddade arbetet ska utveckla den anställdes kunskaper och intressen för att stärka hans möjligheter att få arbete på den reguljära arbetsmarknaden (2). Arbetsplatserna, som Samhall skapar, ska finnas där behoven finns, vilket innebär en verkstad i de flesta kommuner i landet och flera i storstäderna.

Samhall är därmed rikstäckande med 24 regionala dotterföretag ett i varje län.

Anställning av arbetshandikappade

Arbetsförmedlingen anvisar arbetshandikappade arbetare till ett samhällföretag och har ansvar för vilka som anställs. Före anvisning ska andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder vara prövade. Det gäller även anställning med lönebidrag på den öppna marknaden. Enligt SFS 1987:405 paragraf 10 "får skyddat arbete endast erbjudas den, vars arbetsförmåga är så nedsatt att han eller hon inte kan få annat arbete" (3) i den gällande arbetsmarknadssituationen.

Ersättning från staten

För att bereda arbetshandikappade arbete får Samhall varje år bidrag från staten till löner åt arbetshandikappade arbetare för ca 30 miljoner arbetstimmar per år. Övriga personal-, lokal- och materialkostnader ska täckas genom Samhalls försäljning av egna produkter, tjänste- eller serviceverksamhet (1).

Olika system för planering och uppföljning

Företagsgruppen har olika planerings-, mät- och uppföljningssystem. Det gäller såväl "produktion" av aktiviteter inom personalutvecklingsprogrammet, som produktion av varor. Man mäter hur väl man lyckas uppfylla målet att bereda meningsfulla och utvecklande arbetstillfällen (4).

Graden av måluppfyllelse redovisas med olika kvantitativa "produktionsmått" tex antal verkstäder och arbetsplatser inom ett samhällföretag, som ut-

vecklat de prioriterade utvecklingsprogrammen. Hit räknas bla verkstadsplanering i samverkan, arbetsväxling, chefs- och ledarutbildning, yrkesteknisk utbildning samt företagshälsovård (5).

Ansvaret att följa frånvaron

Alla företag har ett ansvar att följa upp och åtgärda frånvaro. För Samhall är det en uppgift i sig att verka för hög närvaro. Om man inte är på arbetet kan man inte ta del av de olika stödåtgärder som erbjuds. Olika program finns för att stimulera till ökad närvaro. I samband med den årliga verksamhetsplaneringen ska varje företagsledning redovisa aktiviteter i avsikt att ytterligare öka närvaron. I kommentarer till budgetramarna 86/87 framhölls ökad närvaro som ett prioriterat område (6). Programmen ska vara förankrade i skyddskommittéerna och innehålla metoder för uppföljning (7). Företagsgruppen har också fastlagt olika koncerngemensamma policyprogram när det gäller att åtgärda frånvaro.

Frånvarorapportering

För att man skall kunna följa utvecklingen registreras frånvaro på samma sätt inom hela Samhall koncernen (8). Den rapporteras av arbetsledaren, som anger orsak till frånvaro och indelar i avtalsreglerad tex sjukfrånvaro och icke avtalsreglerad, olovlig frånvaro. Sjukfrånvaro inom Samhall uttrycks i procent av kontrakterad arbetstid i timmar per år. Frånvaro med sjukbidrag ingår.

Denna studie vill visa på några svårigheter och möjligheter att från tillgänglig frånvarostatistik (9) dra adekvata slutsatser om sjukfrånvarons relativa storlek inom Samhall.

Koncernens redovisning av frånvaro

Totala sjukfrånvaron inom Samhall för arbetshandikappade arbetare var oförändrad de 2 senaste budgetåren, 23 % av kontrakterad arbetstid. Detta motsvarade ca 6,9 miljoner arbetstimmar per år, vilka precis som på alla andra företag måste ersättas med överanställningar. Sjukfrånvaron varierade starkt mellan länsföretagen från 17 till 27 % 1986/87, då Samhall AVEBE i Stockholms län låg högst. Under båda åren hade Samhall Bohusgruppen i Göteborgs o Bohus län näst högsta sjukfrånvaron 26 %.

Frågeställningar

I

Är arbetshandikappade arbetares sjukfrånvaro inom Samhallgruppen högre än sjukfrånvaron för anställda i samhället i övrigt?

II

Kan man direkt jämföra sjukfrånvaron på två Samhallföretag?

III

Kan man jämföra sjukfrånvarons storlek hos arbetshandikappade arbetare på ett Samhallföretag med sjukfrånvaron hos arbetare på andra företag?

Metodik

Försök gjordes att jämföra Samhalls totala sjukfrånvaro hos arbetshandikappade arbetare med Försäkringskassans sjuktal för anställda. Länsföretagens sjukfrånvaro sattes i relation till det egna länets sjuktal och deras sjukfrånvaro jämfördes inbördes. Samhall i Göteborgs och Bohus län jämfördes dessutom med VOLVO-Torslandaverken i Göteborg.

Sjukfrånvaron hos de arbetshandikappade arbetarna analyserades dag för dag 1986 för att finna dem med minst 3 månaders sammanhängande sjukfrånvaro. Annan avtalsreglerad frånvaro medräknades inte, tex under havandeskap, med föräldrapenning eller för vård av sjukt barn. Undersökningen genomfördes av 2 företagsläkare och en personalchef. Rapporten byggde på upplysningar, som redan fanns i personalavdelningens material eller kunde tas fram ur det personal- och löneadministrativa systemet.

Material

Vid slutet av 1986 fanns totalt 28000 arbetshandikappade arbetare på 24 länsföretag inom Samhall, varav 1839 vid Samhall Bohusgruppen i Göteborgs och Bohus län. I jämförelsen med arbetare på VOLVO ingick samtliga 15 verkstäder i Bohusgruppen, varav Göteborg hade 75 % av de anställda. Övriga verkstäder var spridda över länet. Till 70 % arbetade de arbetshandikappade 40 timmar per vecka. (Tabell 1)

Det viktigaste arbetshindrande handikappet överensstämde inte med det, som angavs av Arbetsförmedlingen vid anställning, vilket tidigare visades av Stigmar I. et al, Samhall Pile i Malmöhus län (10, 11).

Tabell 1. Handikappfördelningen på Bohusgruppen 86.12.31 enligt bedömning av intern företagshälsovård

Grupp	Anställda	
	antal	%
1 Hjärt- och kärlsjukdomar	33	2
2 Hörselskada	47	3
3 Synskada	20	1
4 Rörelsehinder	326	18
5 Övr somatiska sjukdomar	362	20
6 Psykiskt handikapp	476	26
7 Förståndshandikapp	250	14
8 Socialmed handikapp	325	18
Summa	1839	

* Prioriterade grupper.

RESULTAT

Samhalls sjukfrånvaro – försäkringskassans sjuktal

En direkt bedömning av storleksordningen på Samhalls sjukfrånvaro i procent av kontrakterad arbetstid per år genom jämförelse med Riksförsäkringsverkets sjuktal för anställda i antal sjukpenningdagar per sjukpenningplacerad anställd per år var omöjlig 1986–87. Det förelåg skillnader både i beräkningsnormer och uttryckssätt. Samhall tog in sjukbidragstid och karensdagar i sin sjukfrånvaro. Försäkringskassan bortsåg från sjukbidrag och tappade en karensdag i sitt sjuktal vid varje sjuktillfälle i 70 % av fallen (12). För deltidsanställda räknade företag och Försäkringskassa helt olika tex vid 2 veckors sjukskrivning för en person med arbetet förlagt till 2 dagar per vecka angav Samhall 4 dagars sjukfrånvaro medan försäkringskassan räknade 13 sjukpenningdagar till sitt sjuktal.

Olikheter i tidsberäkning försvann genom sjukpenningreformen 1987-12-01 (13) med borttagande av karensdagar och omläggning till timsjukpenning på försäkringskassan. Halv eller hel arbetsdag med timsjukpenning blev lika med sjukdag för försäkringskassan, som fortfarande räknar antalet sjukdagar per sjukpenningplacerad per år i sitt sjuktal. Genom samordningen med lönen kan arbetsgivaren beräkna antalet dagar per anställd och år, som motsvarar försäkringskassans sjuktal. Medeltalet på ett rikstäckande företag som Samhall kan då direkt jämföras med Riksförsäkringsverkets sjuktal för året from 1988.

Länsföretagens sjukfrånvaro – försäkringskassans sjuktal

Tabell 2. Förhållandet mellan rapporterad sjukfrånvaro 1986/87 på Samhalls 24 länsföretag och Försäkringskassans sjuktal 1986 (14) i respektive län.

Län	I Samhall Sjuk- frånvaro %/år	II Försäkrings- kassan Sjuktal dagar/år	Koeffi- cient I/II
Stockholms	27,3	23,2	1,2
Göteborgs o Bohus	26,0	26,9	1,0
Malmöhus	25,8	22,5	1,1
Gävleborgs	25,8	24,1	1,1
Älvsborgs	24,9	22,4	1,1
Skaraborgs	23,9	17,9	1,3
Hallands	23,4	20,0	1,2
Kalmar	23,4	20,0	1,2
Västmanlands	22,8	22,1	1,0
Jönköpings	22,8	19,1	1,2
Östergötlands	22,7	21,1	1,0
Blekinge	22,7	23,0	1,0
Kronobergs	22,7	19,1	1,2
Örebro	22,5	20,6	1,1
Uppsala	22,3	23,2	1,0
Södermanlands	22,2	24,9	0,9
Kristianstads	22,2	21,4	1,0
Västerbottens	21,5	23,5	0,9
Kopparbergs	21,3	22,4	1,0
Värmlands	21,0	21,9	1,0
Västernorrlands	20,7	22,9	0,9
Jämtlands	19,9	23,0	0,9
Gotlands	18,8	19,5	1,0
Norrbottnens	17,0	20,9	0,8

Företagen ordnades efter fallande sjukfrånvaro. Trots att det förelåg en skillnad mellan företag och Försäkringskassa beträffande beräkningsnormer och uttryckssätt gick det ändå att jämföra länsföretagets sjukfrånvaro med det egna länets sjuktal. 10 av 24 företag hade en koefficient över 1,0. Samhall SAV i Skaraborgs län hade den högsta sjukfrånvaron i förhållande till omgivningens sjuktal. Samhall Bohusgruppen låg i nivå med länets sjuktal. (Tabell 2)

Länsföretags sjukfrånvaro

En direkt jämförelse av sjukfrånvaron på olika Samhallföretag kunde göras efter korrigering för olikheter i personalsammansättning beträffande kön och ålder i förhållande till koncernen i sin helhet enligt standard-

populationsmetoden (15). Antagligen borde man även ta hänsyn till länets sjuktal.

Samhall Bohusgruppens sjukfrånvaro — Volvo-Torslandaverken

LO-förbunden saknade jämförande sjukfrånvarostatistik. Som jämförelse material till sjukfrånvaro hos arbetshandikappade arbetare på Samhall föreslog Göteborgs Försäkringskassa sjukfrånvaro hos arbetare på VOLVO. Där fanns en väl fungerande företagshälsovård och nära samarbete med Försäkringskassan. 1986 hade VOLVO-Torslandaverken i medeltal under året (16) 9000 arbetare anställda motsvarande 1818 arbetshandikappade arbetare på Samhall i Göteborgs och Bohus län. Sjukfrånvaron redovisades på samma sätt inkl sjukbidrag i procent av kontrakterad arbetstid per budgetår. (Tabell 3.) Sjukfrånvaro hos arbetshandikappade arbetare på Samhall 1986/87 var 26,0 % och på VOLVO-Torslandaverken 1986 17,6 % (17).

Långtidsfrånvaro (≥ 30 dagar) övervägde på både Samhall och VOLVO och utgjorde 65 resp 63 % av den totala sjukfrånvaron (Tabell 3). Det relativa antalet anställda med sammanhängande sjukfrånvaro i över 3 månader var högre hos arbetshandikappade arbetare på Samhall.

Samtliga anställda arbetare ingick i materialet, även de som slutat under året. Personalomsättningen 1986 var 10 % på Samhall i Göteborgs och Bohus län och ca 22 % på VOLVO-Torslandaverken med tidsbegränsade anställningar frånräknade. 13 % av de arbetshandikappade arbetarna var helt utan sjukfrånvaro 1986 medan VOLVO uppskattade antalet till 20 %.

Analys av sjukfrånvaron

För att statistiskt kunna fastställa skillnader i sjukfrånvaro mellan Samhall Bohusgruppens arbetshandikappade arbetare och VOLVO-Torslandaverkens

.....
Långtidsfrånvaro övervägde på både Samhall Bohusgruppen och Volvo och utgjorde 65 resp 63 procent av den totala sjukfrånvaron

Tabell 3. Långtidsfrånvaro

	Sammanh sjukfrånv		Antal	%
	3 mån	12 mån		
	Antal	%		
Samhall	356	19,6	105	5,8
Bohusgruppen				
VOLVO-	720	8,0	297	3,3
Torslanda-				
verken				

arbetare framtogs sjukfrånvaron 1987 uppdelad på kön och åldersgrupper. Antalet anställda och deras sjukfrånvaro i procent av kontrakterad arbetstid per år redovisades för varje åldersgrupp. Samhall Bohusgruppens sjukfrånvaro räknades om enligt standardpopulations-metoden (15), och var 1987 24,3 % jämfört med 18,1 % på VOLVO-Torslandaverken. (Figur 1)

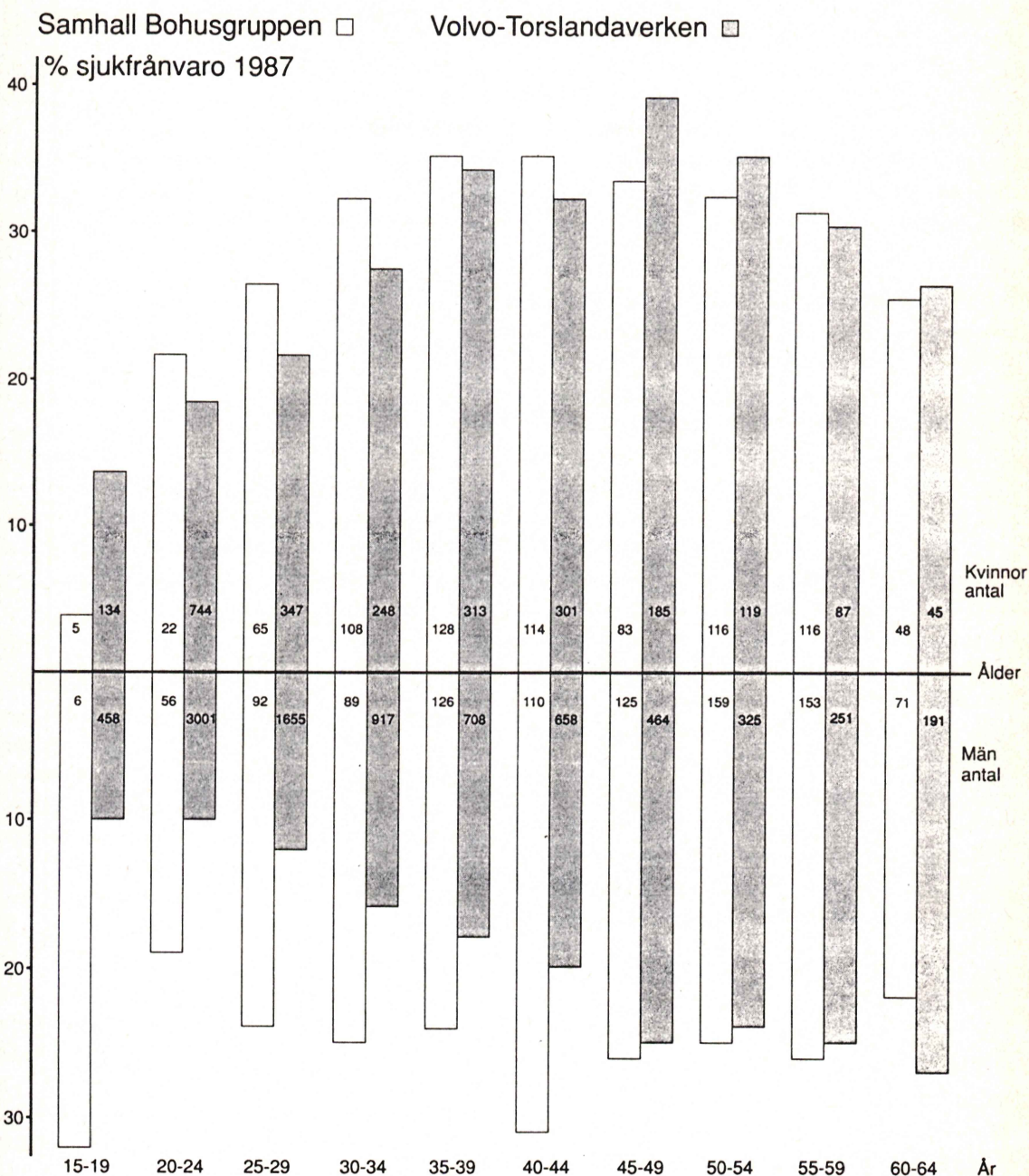
Hög sjukfrånvaro förelåg för kvinnorna på Samhall Bohusgruppen, högre än för männen i samtliga åldersgrupper. Men kvinnors sjukfrånvaro på Bohusgruppen avvek obetydligt från kvinnors sjukfrånvaro på VOLVO. För åldrarna 45–54 år var den snarast lägre. Unga män däremot i samtliga åldersgrupper mellan 20–44 år hade klart högre sjukfrånvaro på Samhall Bohusgruppen än VOLVO's manliga arbetare. Totalt förelåg 51 % högre sjukfrånvaro, i vissa åldersgrupper upp till 63 %. Mellan 45–64 års ålder planades skillnaden ut i förhållande till VOLVO:s arbetare.

Diskussion

I

Företags redovisning av sjukfrånvaro i % av kontrakterad arbetstid måste fortfarande innehålla all sjukfrånvaro inkl sjukbidrag. För Samhall är sannolikt en extra särredovisning av antalet anställda med 100 % sjukbidrag av värde med hänsyn till hög frekvens. Denna studie visade att företag from 1988 kan få en uppfattning om storleksordningen på sin sjukfrånvaro genom jämförelse med försäkringskassans sjuktal för anställda under förutsättning att företaget även uttrycker sin sjukfrånvaro i antalet sjukdagar per anställd och år.

Figur 1. Sjukfrånvaron hos kvinnor och män i olika åldersgrupper. Jämförelse mellan Samhall Bohusgruppen och Volvo-Torslandaverken



Antagligen förelåg samband mellan ett företags sjukfrånvaro och omgivningens sjuktal. För Samhalls länsföretag skulle relationskoefficienten mellan företags och försäkringskassans sjuktal kunna hjälpa till att gradera sjukfrånvaro. Ju högre sjuktal i länet desto

högre sjukfrånvaro borde man antagligen förvänta sig på ett Samhallföretag. Därför föreföll det särskilt angeläget att utreda hög sjukfrånvaro på Samhall i Skaraborgs län med lågt sjuktal i länet.

II

För jämförelse av sjukfrånvaro på Samhallföretag inbördes och med koncernen krävs först och främst enhetlig rapportering av sjukfrånvaro samt standardisering för kön och ålder bland de anställda (15). Felaktig olovlig frånvaro som avbrott i sammanhängande sjukfrånvaro (18) måste rättas till. Efter försäkringskassans beslut om förtidspension borde anställning vid Samhall upphöra, så att inte dessa personer kvarstår länge som sjukfrånvarande (18).

III

I denna studie var arbetshandikappade arbetares sjukfrånvaro 1987 på Samhall i Göteborgs och Bohus län 24,3 % i jämförelse med 18,1 % hos arbetare på VOLVO-Torslandaverken i Göteborg efter standardisering för kön och ålder. Skillnaden var oväntat liten med hänsyn till handikapp och den långtidsjukskrivning, som föregått anställning på Samhall. Orsakerna analyseras nu vidare.

Högre frekvens av 3 månaders sammanhängande sjukfrånvaro på Samhall trots samma fördelning mellan kort- och långtidssjukfrånvaro berodde delvis på högre medianålder, eftersom enbart långtidssjukfrånvaro (19) ökar med ålder.

En kartläggning av vilka faktorer, som lett till 100 % närvaro hos 13 % av de arbetshandikappade arbetarna på Samhall kunde ge nyttig information.

Ett försök till analys av skillnader i sjukfrånvaro mellan arbetshandikappade arbetare på Samhall och arbetare på VOLVO visade att kvinnor hade ungefär samma sjukfrånvaro på båda företagen i samtliga åldersgrupper. Detta sammanhänger kanske med den hårdare utslagningsmekanism, som gäller för kvinnor på arbetsmarknaden. Hos män däremot var sjukfrånvaron mycket högre hos unga, arbetshandikappade arbetare på Samhall än hos arbetare på VOLVO, särskilt i åldrarna 20–44 år. Tänkbara orsaker var lång arbetslöshet före anvisning till Samhall, som lett till social missanpassning, ev alkoholmissbruk, osäkerhet i yrkesrollen och avsaknad av aktuella yrkeskunskaper (10). En kartläggning av dessa faktorer och bearbetning med bla yrkesteknisk utbildning skulle antagligen minska dessa individers sjukfrånvaro.

Slutsatser

I

För att kunna bedöma storleken på Samhalls sjukfrånvaro i förhållande till samhället i övrigt måste man även ta ut antalet sjukdagar per anställd och år ur datalönesystemet. From 1988 var detta tal jämförbart med Riksförsäkringsverkets sjuktal för året uttryckt i antal sjukpenningdagar per anställd och år. Ett företags redovisning av sjukfrånvaro i % av kontrakterad arbetstid borde omfatta all sjukfrånvaro inkl med sjukbidrag. En samtidig särredovisning av sjukfrånvaro med sjukbidrag syntes lämplig för Samhalls del, som har en hög frekvens av anställda med sammanhängande långtidssjukfrånvaro i över 3 månader.

II

Utgående från tabell 2 och figur 1 vore det angeläget att Samhall analyserade sin sjukfrånvaro för att klarlägga orsaker och prioritera insatser. Kännedom om företags sjukfrånvaro i köns- och åldersgrupper gav möjlighet till standardiserad jämförelse mellan olika företag.

III

En jämförelse av sjukfrånvaron hos arbetshandikappade arbetare på Samhall Bohusgruppen med arbetare vid VOLVO-Torslandaverken i Göteborg visade mindre skillnad än väntat. Detta gav upphov till en pågående vidare analys av orsakerna. Även arbetshandikappade arbetare som inte hade någon sjukfrånvaro alls, borde bli föremål för kartläggning beträffande arbetsanpassning, arbetstillfredsställelse, handikapp mm. Orsaker till lika sjukfrånvaro hos kvinnor på Samhall Bohusgruppen och VOLVO borde utredas. Hos unga arbetshandikappade män i 20–44 års ålder var sjukfrånvaron betydligt högre än hos jämnåriga manliga arbetare på VOLVO. Faktorer som orsakade detta, borde utredas och bearbetas för att öka närvaron. Det var viktigt för Samhallföretag att lätt kunna analysera sin sjukfrånvaro, eftersom samma problem förekom som på andra företag och arbetshandikappen dessutom krävde särskilda insatser. Statens arbetsmarknadsnämnd (SAMN) (20) och Stiftelsen Statshälsan framhöll att en kontinuerlig och heltäckande frånvarostatistik var ett viktigt instrument för att tidigt kunna identifiera uppkomna ar-

13 procent av alla arbetshandikappade arbetare vid Samhalls Bohusgrupp hade inte en enda dags sjukfrånvaro under 1986

betsmiljöproblem. Kunde Samhall direkt ur datasystemet ta ut antalet sjukdagar och sjukfallsfrekvens per anställd och år samt grupper med viss arbetsplacering så skapades förutsättningar för förebyggande åtgärder, ett så kallat "early warning-system". Detta förutsatt att antalet anställda ständigt hölls aktuellt, vilket automatiskt skedde i ett kombinerat personal och löneadministrativt system. En sådan frånvarostatistik skulle kunna ge underlag för uppföljning och utvärdering av olika arbetsmiljöförbättrande åtgärder. Användning av sjukfrånvarouppgifter i arbetsmiljöarbetet redovisades av Arbetsmiljöfonden i sammanfattning nr 705 (21), samt från Statens Arbetsmiljönämnd (22, 23).

Sammanfattning

Denna studie visade att from 1988 kunde ett företag jämföra sin sjukfrånvaro med försäkringskassans sjuktal genom en särskild redovisning i antal sjukdagar per anställd och år. Samhall Bohusgruppens arbetshandikappade arbetare hade oväntat låg sjukfrånvaro vid standardiserad jämförelse med arbetare på VOLVO-Torslandaverken i Göteborg. Kvinnor i alla åldersgrupper hade i stort sett samma sjukfrånvaro på Bohusgruppen och VOLVO. De unga, arbetshandikappade männen däremot hade på Samhall klart högre sjukfrånvaro. 13 % arbetshandikappade arbetare hade ingen sjukfrånvaro alls under året trots att deras anställning vid Samhall hade föregåtts av lång sjukskrivning. Orsaker till lik- och olikheter i sjukfrånvaron borde analyseras och leda till bearbetning.

REFERENSER

1. Årsredovisning Samhall 1986/87
2. Arbetsmarknadspolitiska åtgärder 80.80, 1987-07-01 AF-handboken
3. Förordning om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, SFS 1987:405, 10 Paragrafen
4. Samhallsföretagsgruppens arbetsmarknadspolitiska och sociala måluppfyllelse — en rapport till regeringen från AMS i samråd med Samhallsföretag. Samhallsföretags skriftserie nr 13 1986
5. Personal- och organisationsutveckling. Specialcirkulär om budgetriktlinjer 1987/88 A-cirkulär 7/86
6. Kommentarer till budgetramarna 86/87, A-cirkulär 4/86
7. Långtidsfrånvaro inom Samhallgruppen, projektarbete vid SFL VI, 1987
8. Löne- och personaladministrativa handboken, Samhall 1987
9. Frånvarostatistik inom Samhall 1985/86 och 1986/87
10. Stigmar I: Drop-outs, Samhall Pile, in press
11. Stigmar I, Michaelsson B, Braun G: Rehabiliteringspotentialen som funktion av hyllandet, Läkartidningen, vol 85 nr 21, 1988
12. Sjukersättningsfrågor, Sjukpenningkommittens betänkande, SOU 1981:22
13. Sjukpenningreform 1987-12-01. Regeringsproposition 86/87:69
14. Sjukfrånvaron 1986, kommunvis redovisning, Statistisk rapport IS-R, 1987:8
15. Körner S, Ek L och Berg S, Standardpopulationsmetoden, Deskriptiv statistik, Studentlitteratur 1984
16. Förslag till uppläggning av sjukfrånvarostatistik. Gemensamma rekommendationer från SAF, LO och PTK, januari 1979
17. Personlig information från personaladministrativa avdelningen vid VOLVO Personvagnar, Göteborg
18. Cramér G, Simonsson M-L och Brzokoupil K: Analys av sjukfrånvaro på Samhall Bohusgruppen, in press
19. Sjukfrånvaron 1986, Statistisk-Information IS-1 1987:21, Riksförsäkringsverket (RFV). Bilaga 2 och 3
20. Personalf frånvaro inom statsförvaltningen — behov av frånvarostatistik, Statskontoret, 1986:33
21. Användning av sjukfrånvarouppgifter i arbetsmiljöarbetet, Arbetsarkyddsfondens sammanfattningar nr 705
22. Användning av sjukfrånvarouppgifter i arbetsmiljöarbetet, SAN-rapport januari 1984
23. Användning av sjukfrånvarouppgifter i arbetsmiljöarbetet, riktlinjer från Statens Arbetsmiljönämnd