



Kommunalt sygefravær svarer til tab af omkring 1.500 fuldtidsbeskæftigede

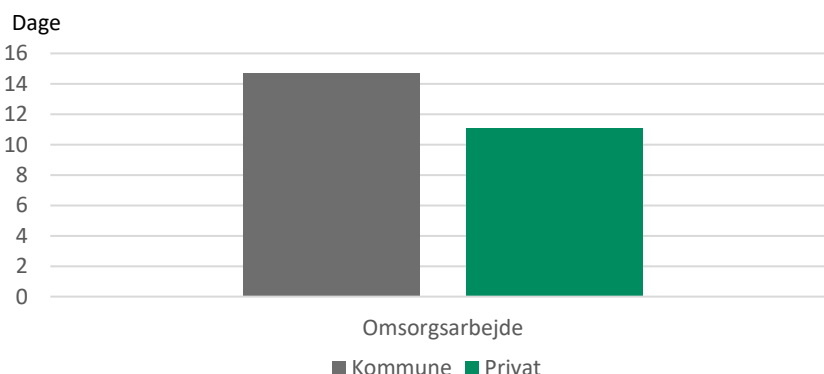
Sygefraværet for omsorgsarbejde er højere blandt kommunalt ansatte end for privatansatte. Hvis sygefraværet bliver reduceret til et niveau svarende til i det private, vil det kunne give kommunerne mere af den efterspurgte og knappe arbejdskraft.

Betydelig forskel i sygefravær mellem kommunal og privat sektor

Der er betydelig forskel i sygefraværet som følge af egen sygdom inden for omsorgsarbejde alt efter om medarbejderne er offentligt eller privat ansat. Opgjort i antal arbejdsdage og korrigeret for forskelle i kønsfordelingen er forskellen i sygefraværet i gennemsnit lidt over tre arbejdsdage højere for kommunalt ansatte i omsorgsarbejde.

Flere fraværsdage i kommunerne

Antal sygefraværsdage efter sektor



Kilde: Danmarks Statistik

Anm: Sygefraværet på det private område er beregnet for samme kønsfordeling som i den offentlige sektor

Bringes sygefraværet for de offentligt ansatte omsorgsmedarbejdere i kommunerne ned til et niveau svarende til i den private sektor for ansatte i samme arbejdsfunktioner, vil det kunne frigøre betydelige ressourcer. Et skøn af potentialet kan eksempelvis opgøres som tabt arbejdskraft eller økonomiske omkostninger.

1.500 tabte årsværk ved omsorgsarbejde

Potentialet i tabt arbejdskraft

Med udgangspunkt i det kommunale merfravær pr. fuldtidsbeskæftiget på lidt over tre dage årligt inden for omsorgsarbejde svarer merfraværet til omkring 1.500 tabte årsværk. En nedbringelse af sygefraværet til et niveau svarende til i det private for samme arbejdsfunktion vil derfor kunne føre til betydelig flere hænder og dermed mulighed for at styrke kvaliteten inden for det eksisterende budget.

Tabt arbejdskraft

Arbejdsfunktion	Antal kommunale fuldtidsbeskæftigede	Samlet kommunalt merfravær (årsværk, fuldtid)
Omsorgsarbejde	102.000	1.500

Kilde: Danmarks Statistik og DI-beregninger

Anm: Fuldtidsbeskæftigelse er sat til 253 årlige arbejdsdage. Afrundet til nærmeste 100 personer.

Fraværsomkostning på ca. en halv mia. kr. årligt

Potentialet i kroner og øre

På baggrund af data for de ansattes lønniveau (opgjort ved timefortjenesten fra Danmarks Statistik) og det estimerede antal tabte årsværk er det også muligt at foretage et skøn over, hvad fraværet årligt koster kommunerne¹. Beregningerne viser, at omkostningen for merfraværet for ansatte med arbejdsfunktionen omsorgsarbejde samlet set udgør over en halv mia. kr. årligt.

Fraværsomkostning

Arbejdsfunktion	Årlig omkostning af merfravær (mio. kr)
Omsorgsarbejde	550

¹ Potentialet bliver kun realiseret i det omfang, at sygefraværet bliver erstattet med aflønning af et tilsvarende antal heltidspersoner.

Kilde: Danmarks Statistik og DI-beregninger

Bedre arbejdsmiljø for privatansatte SOSU'er

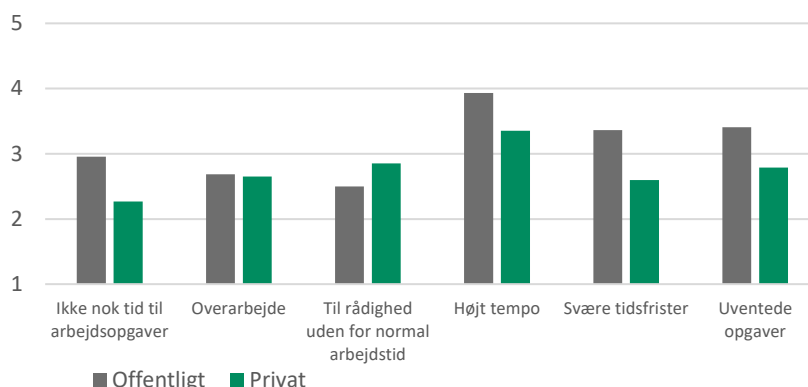
Ifølge det Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) er der blandt andet sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og sygefravær². Et bedre arbejdsmiljø kan med andre ord være en af forklaringerne på lavere sygefravær.

Offentligt ansatte SOSU'er føler sig mere presset

På flere af NFA's mål for arbejdsmiljø er vurderingen af arbejdsmiljøet bedre blandt de privatansatte SOSU'er ift. de offentligt ansatte. Det kommer blandt andet til udtryk ved, at de offentlige ansatte hjemmehjælpere i højere grad oplever, at 1) de ikke har tid nok til arbejdsopgaverne, 2) at tempoet er højt, 3) at der er svære tidsfrister, og 4) at der er uventede opgaver. Der er ikke nogen nævneværdig forskel mellem de offentligt og privatansatte hjemmehjælpere, hvad angår overarbejde og at være til rådighed uden for normal arbejdstid.

Kvantitative krav og grænseløshed

Gennemsnitlig score (1-5)



Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Note: Forskellen i vurderingerne mellem de offentligt og privat ansatte ift. spørgsmålene "Ikke tid nok til arbejdsopgaver", "Højt tempo", "Svære tidsfrister" og "Uventede opgaver" er alle statistisk signifikant på 5 %-niveau.

Mere påskønnelse og involvering af ledelsen

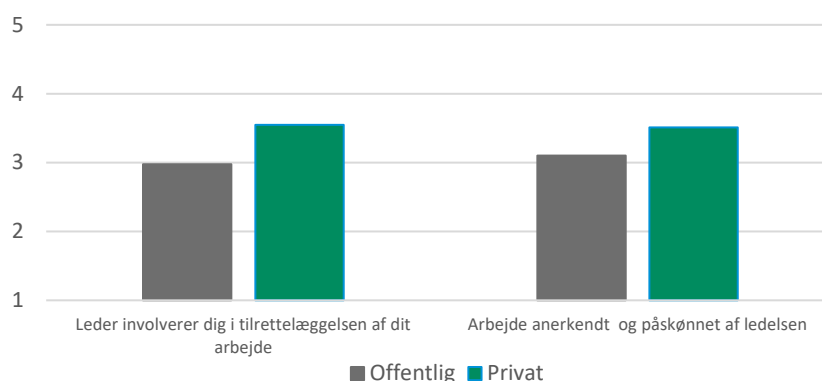
Det bedre arbejdsmiljø kommer også til udtryk ved, at privatansatte hjemmehjælpere oplever bedre ledelse i form af ledelsens involvering og påskønnelse³.

² Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Fraværsrapport 2017 – Deskriptiv analyse af lønmodtagernes sygefravær i Danmark.

³ Ledelseskvalitet bliver af NFA målt med syv delspørgsmål. Gennemsnitsvurderingen af ledelseskvaliteten er højere for privatansatte (3,49) end for offentligt ansatte (3,28), men er ikke statistisk signifikant.

Involvering og anerkendelse

Gennemsnitlig score på spørgsmål (1-5)



Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Note: Forskellen i vurderingerne mellem offentligt og privat ansatte ift. involvering og anerkendelse er statistisk signifikant på 5 %-niveau.

Metode

Sygefravær

Oplysningerne om sygefraværet fra 2017 er tilgængeligt hos Danmarks Statistik i statistikken FRAO20. Data fra kommunerne har Danmarks Statistik indsamlet fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Data fra virksomhederne og organisationerne stammer fra indberetninger fra virksomheder og organisationer med en beskæftigelse svarende til 10 eller flere fuldtidsbeskæftigede. Disse virksomheder og organisationer indberetter årligt oplysninger om hver enkelt lønmodtagers løn- og ansættelsesforhold for det pågældende kalenderår.

Da metoden for indberetningerne er forskellig, må der tages forbehold for en potentiel forskel i kvaliteten af indberetningerne. Ikke desto mindre må data anses for valide og sammenlignes på tværs af sektor, da det er selvsamme datagrundlag, som Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i deres sektor-sammenligning i deres årlige fraværsrapport.

Personer i fleks- eller skånejob og kronisk syge (§ 56) indgår ikke i fraværsstatistikken. Det kommunale merfravær i analysen er derfor ikke et resultat af, at kommunerne i højere grad ansætter flere folk på andre vilkår f.eks. fleksjob. En del ansættelsesforhold udgår af fraværsstatistikken for alle tre sektorer. Det drejer sig blandt andet om ansættelsesforhold af meget kort varighed, ganske få ugentlige timer, særlige personalekategorier, eller hvor det ikke er muligt at afgøre antallet af mulige arbejdstimer.

Fraværsresultaterne vedrører arbejdsfunktionen omsorgsarbejde i DISCO-o8, som er en officiel dansk version af den internationale

fagklassifikation, International Standard Classification of Occupations. Analysen beskæftiger sig udelukkende med egen sygdom. Der er taget højde for forskel i kønsfordelingen ved at standardisere kønsfordelingen, så der er samme andel af kvinder i den private sektor, som i den kommunale. Det reelle gennemsnitlige sygefravær i den private sektor er således 10,5, mens det bliver 11,1, når kønsfordelingen er den samme som i den kommunale sektor.

Antallet af fuldtidsbeskæftigede i lønstatistikken er opgjort på baggrund af en 37 timers arbejdsuge, og dermed 1924 arbejdstimer pr. år. Antallet af fuldtidsbeskæftigede viser således ikke antallet af ansættelsesforhold, men den samlede sum af de enkelte ansættelsesforhold til antal fuldtidsbeskæftigede. Til beregning af tabte årsværk tages der udgangspunkt i antallet af arbejdsdage medregnet ferie på et år, som er estimeret til 253 dage.

I beregningen af fraværsomkostningen økonomisk set er der taget udgangspunkt i den standardberegnete timefortjeneste fra Danmarks Statistik i statistikken LONS20. Standardberegnet timefortjeneste er standardfortjenesten sat i forhold til de standardbetalte timer. Den standardberegnete timefortjeneste er det lønbegreb, som kommer tættest på den løn som er "aftalt" mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Lønstatistikken fra Danmarks Statistik omfatter kun lønmodtagere ansat på normale vilkår. Derudover gælder, at datamaterialet for den overvejende del af sektoren offentlig forvaltning og service ser bort fra fleks- og skånejobbere mv.

Arbejdsmiljø

De rapporterede tal om arbejdsmiljø stammer fra undersøgelsen Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark, som er en spørgeskemabaseret undersøgelse. Fra 2012 til 2016 har Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø hvert andet år stillet de samme spørgsmål til mindst 50.000 beskæftigede lønmodtagere i Danmark. Det skal derfor bemærkes, at afgrænsningen af populationen i NFA's undersøgelse ikke er identisk med arbejdsfunktionen omsorgsarbejde, som resultaterne om sygefraværet baserer sig på.

Konfidensintervallerne har NFA beregnet med standardmetoder. Ikke-overlappende konfidensintervaller betyder, at der er statistisk signifikant forskel mellem to estimater på 5 % niveau, eller at man med tilstrækkelig sikkerhed kan sige at den ændring der er målt i undersøgelsen, ikke er fundet ved tilfældighed.

I Arbejdsmiljø i Danmark er resultaterne baseret på vægtede tal, og der er appliceret to forskellige vægte. Dels en designvægt, der tager højde for sandsynligheden for at blive udtrukket til at deltage i undersøgelsen samt sandsynligheden for at besvare spørgeskemaet i undersøgelsens forskellige stikprøver; dels en kalibreringsvægt, der

tager højde for, at der ofte er forskelle i køn, alder og job på personer, der besvarer spørgeskemaundersøgelser sammenlignet med dem, der ikke gør.