



Folketingets Social- og Indenrigsudvalget
lov@ft.dk

Rasmus Jarlov
Rasmus.Jarlov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2020-10336
31. januar 2021

Social- og Indenrigsudvalget har i brev af 10. december 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 157 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra ikkemedlem af udvalget (MFU) Rasmus Jarlov (KF).

Spørgsmål nr. 157:

”Vil ministeren på baggrund af sygefraværstal for 2019 for de enkelte kommuner oplyse, hvad potentialet ved at nedbringe sygefraværet på niveau med den kommune med det laveste sygefravær er, både i antal årsværk og i kroner?”

Svar:

Det er vigtigt, at arbejdsgivere har fokus på det gode arbejdsmiljø og at man ikke bliver syg af at gå på arbejde. Regeringen valgte derfor at videreføre den tidligere VLAK-regerings aftale fra januar 2019 med KL og Danske Regioner, som netop giver offentlige arbejdspladser ekstra hjælp til at nedbringe deres sygefravær som følge af arbejdsmiljøet i deres hverdag. Ligeledes blev der i ’Aftale om en ny ret til tidlig pension’ afsat en ramme til at forebygge sygefravær og tidlig nedslidning.

Af tabel 1 i bilaget fremgår kommunernes samlede antal ordinært ansatte opgjort i fuldtidspersoner, gennemsnitligt antal fraværsdage pr. ordinært ansat fuldtidsbeskæftiget samt fraværsprocenten for 2019. Det fremgår, at der på tværs af alle landets kommuner er en gennemsnitlig fraværsprocent på 5,3, svarende til 12 fraværsdage pr. ordinært ansat fuldtidsbeskæftiget. Det fremgår også, at der er en vis variation mellem kommunerne. Fraværsprocenten er højest i Faxe kommune, hvor den er på 6,5 pct., svarende til 14,7 fraværsdage pr. ordinært ansat fuldtidsbeskæftiget, og lavest i Lemvig kommune, hvor den er på 4,1 pct., svarende til 9,3 fraværsdage pr. ordinært ansat fuldtidsbeskæftiget.

Havde alle kommuner en fraværsprocent på 4,1 pct. ville der være ca. 4.200 færre fuldtidssygemeldte blandt de ordinært ansatte, *jf. tabel 1 i bilaget*. Der er i beregningen ikke taget stilling til, hvordan kommunerne skal nedbringe deres sygefravær.

Beregningen tager hellere ikke højde for kommunernes rammevilkår ift. sygefravær, som er en betegnelse for de strukturelle betingelser, som kommunen arbejder under, og som ikke kan ændres på kort eller mellemlangt sigt. En del af variationen i det kommunale sygefravær vil til en vis grad skyldes variationen i kommunernes rammevilkår og det er derfor ikke sikkert, at det er muligt for alle kommuner at

nedbringe deres sygefravær til niveauet for den kommune med det laveste sygefravær.

Social- og Indenrigsministeriets benchmarkingenhed udgav i 2018 en analyse af sygefraværet blandt ansatte i kommunerne. I den analyse kan man se hvilke kommuner, der har et højere/lavere sygefravær end forventet på baggrund af kommunens rammevilkår. Benchmarkingenheden arbejder på en opdatering af analysen, der primært bygger på tal for 2019, og som forventes offentliggjort i 1. kvartal 2021.

Mindreudgiften af et lavere sygefravær vil afhænge af en lang række faktorer herunder de enkelte sygefraværsløbs længde og omfanget af overarbejde/vikardækning og efter hvilke aftale- og overenskomstmæssige betingelser det sker.

Antages det, at der ansættes andre medarbejdere (vikarer) til at udføre det arbejde, som de sygemeldte ville udføre uden sygdom eller at kollegaerne til de sygemeldte arbejder ekstra i en periode for at kompensere for sygefravær på arbejdspladserne, er det dog muligt at skønne over de frigjorte ressourcer i den kommunale sektor som følge af en reduktion i det gennemsnitlige kommunale sygefravær.

Når en offentlig arbejdsgiver benytter sig af vikaransættelser i forbindelse med sygefravær, vil der ved en reduktion af sygefraværet frigøres økonomiske ressourcer i form af færre lønudgifter til vikaransættelser. Når en offentlig arbejdsgiver benytter sig af merarbejde blandt allerede ansatte medarbejdere i forbindelse med sygefravær, kan der ved en reduktion i sygefraværet frigøres økonomiske ressourcer enten i form af færre udgifter til udbetaling af merarbejdet eller afspadsring af merarbejdet. I tilfælde af, at merarbejdet afspadsres vil medarbejderne således på et senere tidspunkt være fraværende, og der vil enten skulle være vikardækning eller fornyet merarbejde.

Omfanget af frigjorte ressourcer kan opgøres ved at se på de kommunale arbejdsgivers økonomi ved lavere sygefravær. Arbejdsgivere har som hovedregel pligt til at afholde alle udgifter til løn under sygdom i de første 30 dage af medarbejdernes sygefravær (den såkaldte arbejdsgiverperiode). En arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygdom, har efter arbejdsgiverperioden ret til refusion fra det offentlige svarende til de sygedagpenge, som lønmodtageren ellers ville modtage. Refusion til arbejdsgivere indebærer derfor, at lønmkostningerne er mindre for ansatte, der har sygefravær over 30 dage.

Samlet set vil de kommunale arbejdsgivere opleve frigjorte ressourcer svarende til lønudgiften til vikarer og overarbejde for sygefraværsløb i arbejdsgiverperioden. For sygefraværsløb efter arbejdsgiverperioden frigøres ressourcer ved mindre sygefravær svarende til forskellen mellem lønnen til de sygemeldte fratrukket den refusion, som arbejdsgivere modtager. Det er i beregningerne forudsat, at lønudgiften til vikarer/overarbejde er den samme som lønudgiften til den sygemeldte, og at alle sygemeldte får løn under deres sygefravær.

Det bemærkes, at der i beregningerne af frigjorte ressourcer hverken er taget hensyn til at nogle grupper af ansatte i den kommunale sektor fx kan have et fast tillæg

for at stå til rådighed ifm. overarbejde, eller at andre grupper kan have en overarbejdsbetaling, der er væsentlig større end den almindelige aflønning.

Havde alle kommuner en fraværsprocent på 4,1 pct., hvilket vil svare til at det kommunale sygefravær i gennemsnit faldt med 2,7 dagsværk pr. ordinært fuldtidsansat, kan det, med de ovenfor nævnte forsimplede antagelser, frigøre ressourcer i den kommunale sektor svarende til knap 1,17 mia. kr.¹. Som ved potentialeberegningen i antal årsværk, er der ikke taget højde for kommunernes rammevilkår ift. sygefravær og der er hellere ikke taget stilling til, hvordan alle kommuner skal nedbringe deres sygefravær til niveauet for den kommune med det laveste sygefravær.

Endelig bemærkes det, at potentialeberegningerne afspejler en direkte arbejdsgiver-virkning for kommunerne, og at der således er yderligere samfundsøkonomiske virkninger ved at reducere sygefraværet i den offentlige sektor. Hvis der forudsættes et uændret offentlig forbrug og lønsum, vil et mindre sygefravær i kommunerne eksempelvis indebære flere præsteret arbejdstimer i den offentlige sektor, hvilket muliggør øget kvalitet af den offentlige service.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister

Bilag

Tabel 1

Antal fuldtidsbeskæftigede, sygefravær pr. årsværk og fraværsprocenten i de enkelte kommuner i 2019, samt potentiale i antal årsværk ved lavere sygefravær

	Antal ordinært ansat fuldtidsbeskæftigede	Fuldtidsfraværsdage pr. ordinært ansat fuldtidsbesk.	Fraværsprocent	Potentiale i antal årsværk ved lavere sygefravær
Ialt	360.740	12,0	5,3%	4.230
København	33.710	11,9	5,3%	390
Frederiksberg	4.800	12,0	5,3%	60
Ballerup	3.680	13,4	5,9%	70
Brøndby	2.800	13,6	6,0%	50
Dragør	840	11,5	5,1%	10
Gentofte	4.540	11,9	5,3%	50
Gladsaxe	4.870	11,2	4,9%	40

¹I beregningen forudsættes en gennemsnitsløn i kommunen på 460.000 kr. om året og er opgjort pba. fuldtidsansatte tjenestemænd og overenskomstansatte (ekskl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte) i 2019. Lønudgiften udgør grundløn, særlig feriegodtgørelse, pensionsbidrag samt centrale-, lokale- og genetillæg. Der er forudsat, at lønudgiften til vikarer/overarbejde er den samme som lønudgiften til den sygemeldte. Det er beregningsteknisk ikke forudsat, at der frigøres overhead-midler ved mindre sygefravær.

Glostrup	1.760	12,8	5,6%	30
Herlev	1.800	13,4	5,9%	30
Albertslund	2.070	13,8	6,1%	40
Hvidovre	3.310	13,0	5,7%	50
Høje-Taastrup	3.300	12,8	5,6%	50
Lyngby-Taarbæk	3.460	12,6	5,5%	50
Rødovre	2.900	12,7	5,6%	40
Ishøj	1.720	12,5	5,5%	20
Tårnby	2.860	12,8	5,6%	40
Vallensbæk	950	11,1	4,9%	10
Furesø	2.400	12,0	5,3%	30
Allerød	1.540	11,8	5,2%	20
Fredensborg	2.260	11,9	5,3%	30
Helsingør	3.610	12,8	5,6%	50
Hillerød	3.220	13,2	5,8%	60
Hørsholm	1.280	12,5	5,5%	20
Rudersdal	3.440	13,4	5,9%	60
Egedal	2.520	13,9	6,1%	50
Frederikssund	2.660	14,0	6,2%	60
Greve	2.440	12,2	5,4%	30
Køge	3.620	12,6	5,5%	50
Halsnæs	1.880	13,4	5,9%	30
Roskilde	5.790	12,7	5,6%	90
Sølrød	1.220	13,1	5,8%	20
Gribskov	1.740	12,8	5,6%	30
Odsherred	1.950	13,3	5,8%	30
Holbæk	3.710	11,8	5,2%	40
Faxe	2.150	14,7	6,5%	50
Kalundborg	2.960	11,7	5,2%	30
Ringsted	2.070	13,0	5,7%	30
Slagelse	5.310	13,0	5,7%	90
Stevns	1.200	12,3	5,4%	20
Sorø	1.790	12,4	5,5%	20
Lejre	1.570	12,2	5,4%	20
Lolland	2.960	11,9	5,2%	30
Næstved	4.900	12,9	5,7%	80
Guldborgsund	3.890	13,3	5,8%	70
Vordingborg	2.980	12,7	5,6%	40
Bornholm	2.850	13,0	5,7%	50
Middelfart	2.350	12,6	5,5%	30
Assens	2.260	12,6	5,5%	30
Faaborg-Midtfyn	2.940	11,3	5,0%	30
Kerteminde	1.450	12,9	5,7%	20
Nyborg	1.870	12,0	5,3%	20

Odense	11.180	12,1	5,3%	140
Svendborg	3.730	11,5	5,1%	40
Nordfyn	1.690	12,1	5,3%	20
Langeland	920	13,2	5,8%	20
Ærø	530	10,7	4,7%	-
Haderslev	3.350	13,0	5,7%	50
Billund	1.690	10,8	4,8%	10
Sønderborg	4.870	11,2	5,0%	40
Tønder	2.590	11,1	4,9%	20
Esbjerg	7.880	11,1	4,9%	60
Fanø	210	14,2	6,2%	-
Varde	3.090	11,5	5,1%	30
Vejen	2.600	10,4	4,6%	10
Aabenraa	3.680	11,3	5,0%	30
Fredericia	3.510	12,8	5,6%	50
Horsens	5.420	12,8	5,6%	80
Kolding	5.930	12,6	5,5%	90
Vejle	7.670	11,5	5,0%	70
Herning	5.240	10,5	4,6%	30
Holstebro	3.540	11,4	5,0%	30
Lemvig	1.290	9,3	4,1%	-
Struer	1.420	11,1	4,9%	10
Syddjurs	2.670	11,4	5,0%	20
Norddjurs	2.590	13,2	5,8%	40
Favrskov	2.890	10,0	4,4%	10
Odder	1.250	11,3	5,0%	10
Randers	6.260	11,1	4,9%	50
Silkeborg	5.960	11,7	5,1%	60
Samsø	330	11,9	5,2%	-
Skanderborg	4.400	11,9	5,3%	50
Aarhus	19.440	11,1	4,9%	150
Ikast-Brande	2.470	12,7	5,6%	40
Ringkøbing-Skjern	3.350	10,4	4,6%	20
Hedensted	2.840	10,5	4,6%	20
Morsø	1.410	14,0	6,2%	30
Skive	3.160	10,8	4,8%	20
Thisted	3.110	11,6	5,1%	30
Viborg	5.710	10,9	4,8%	40
Brønderslev	2.240	12,3	5,4%	30
Frederikshavn	3.800	11,6	5,1%	40
Vesthimmerland	2.560	11,5	5,1%	20
Læsø	160	12,1	5,3%	-
Rebild	1.860	12,2	5,4%	20
Mariagerfjord	2.620	11,0	4,9%	20

Jammerbugt	2.300	12,0	5,3%	30
Aalborg	14.390	12,2	5,4%	180
Hjørring	4.080	11,3	5,0%	40
Øvrige	6.720	10,2	4,5%	30

Anm.: Opgørelsen indeholder sygefravær pga. egen sygdom og arbejdsskade for ordinært ansatte i kommunerne. Det vil sige, at elever, personer i fleksjob og ekstraordinært ansatte ikke er en del af opgørelsen. Ligeledes er det kun ordinært ansatte, som indgår i antallet af fuldtidsbeskæftigede i kommunen. Antallet er afrundet til nærmeste 10. Kategorien 'øvrige' omfatter blandt andet selvejende og/eller fælleskommunale institutioner. Fraværstatistikken fra Kommunernes og Regionernes løndatakontor og fraværstatistikken fra Danmarks Statistik bygger på samme datagrundlag. Der er dog forskellige afgrænsninger af populationer og begreber samt visse metodeforskelle, som gør at resultaterne i denne tabel ikke er direkte sammenlignelige med tal fra Danmarks Statistik.

Potentialet i antal årsværk er beregnet pba. antagelsen om, at alle kommuner sænker deres fraværspocent til 4,1 pct., svarende til 9,3 fraværdsdag pr. ordinært fuldtidsansat. Potentialet i antal årsværk ved lavere sygefravær er afrundet til nærmeste 10.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, samt Beskæftigelsesministeriets egne beregninger.