

STF78 A00508

RAPPORT

Økonomiske konsekvenser av sykefravær

Karl-Gerhardt Hem

SINTEF Unimed
April 2000

www.sintef.no



SINTEF Unimed

NIS Helse og rehabilitering

Postadresse: Boks 124, Blindern
0314 Oslo

Besøksadresse: Forskningsveien 1

Telefon: 22 06 73 00

Telefaks: 22 06 79 09

Foretaksregisteret: NO 948 007 029 MVA

SINTEF RAPPORT

TITTEL

Økonomiske konsekvenser av sykefravær

FORFATTER(E)

Karl-Gerhard Hem

OPPDRAKSGIVER(E)

NHOs arbeidsmiljøfond

RAPPORTNR. STF78 A00508	GRADERING Åpen	OPPDRAKSGIVERS REF. Prosjekt S-1517	
GRADER. DENNE SIDE Åpen	ISBN 82-14-02035-2	PROSJEKTNR. 78530101	ANTALL SIDER OG BILAG 43+ 9
ELEKTRONISK ARKIVKODE 78530101/rapp7		PROSJEKTLEDER (NAVN, SIGN.) Karl-Gerhard Hem <i>Karl-Gerhard Hem</i>	VERIFISERT AV (NAVN, SIGN.)
ARKIVKODE 78530101	DATO 2000-04-14	GODKJENT AV (NAVN, STILLING, SIGN.) Arne H. Eide, forskningssjef <i>Arne H. Eide</i>	

SAMMENDRAG

Det er gjennomført en spørreundersøkelse blant 95 norske bedrifter, hovedsakelig i NHO-området, med sikte på å anslå de samlede kostnader ved sykefravær.

Kostnadene, regnet eksklusive lønnsutgifter til den sykmeldte, er gjennomsnittlig 1700 kroner pr. tapt arbeidsdag. Dette utgjør mer enn 120 % av lønnskostnadene. Kostnadene er høyere ved korttidsfravær, og de er høyere dersom ikke bedriften gjør noe for å kompensere fraværet. De høyeste kostnadene er i industri, bygg og anlegg, mens de laveste kostnadene finnes i handel, hoteller o.l.

Resultatene viser at det er forholdsvis stor variasjon i sykefraværskostnadene. Det viktigste forholdet er om bedriften kan klare å kompensere for sykefraværet på en eller annen måte, slik at produksjonen opprettholdes. I de tilfellene man kan sette inn tilfredsstillende vikarer, vil også konsekvensene, og derved kostnadene, bli minst. De kortvarige fraværene er de som forekommer oftest, og det er også de som har størst økonomiske konsekvenser.

STIKKORD	NORSK	ENGELSK
GRUPPE 1	Helse	Health
GRUPPE 2	Kostnad	Cost
EGENVALGTE	Sykefravær	Sick absence

INNHALDSFORTEGNELSE

1	Sammendrag	3
2	Bakgrunn og mål	4
3	Metode	5
4	Fokusgrupper og litteraturstudie.....	7
	4.1 Fokusgrupper.....	7
	4.2 Litteraturoversikt.....	9
5	Beregning av kostnader ved sykefravær	15
	5.1 Eksempel på kostnadsberegning	16
	5.2 Lønn til den sykmeldte.....	19
	5.3 Kostnader og trygderefusjon	19
	5.4 Korreksjoner og beregninger.....	22
6	Utvalg og frafall	25
	6.1 Representativitet og frafall: brutto- og nettoutvalg	25
	6.2 Usikkerhet i resultatene.....	27
	6.3 Beskrivelse av deltakende bedrifter	28
7	Resultater	29
	7.1 Totale sykefraværskostnader.....	29
	7.2 Konsekvenser av et halvert sykefravær.....	30
	7.3 Enkelte sykefravær over og under 16 dager.....	31
	7.4 Helseforsikringer.....	37
	7.5 Samfunnsøkonomiske kostnader.....	38
8	Oppsummering og konklusjoner.....	40
9	Referanser	43
	Vedlegg	44

1 Sammendrag

En sykedag koster bedriften 1700 kroner og øker belastningen på kollegene

Sykefravær koster næringslivet gjennomsnittlig 1700 kroner pr. tapt arbeidsdag, om vi ser bort fra lønn til den sykmeldte. Kostnadene er høyere ved korttidsfravær, og de stiger dersom ikke bedriften klarer å kompensere fraværet. Den økonomiske belastningen er høyest i industri, bygg og anlegg, mens de laveste kostnadene finnes i handel og hotell. Næringslivsledere rangerer dog ikke-økonomiske effekter som viktigere, særlig økt belastning på arbeidskolleger og administrativt arbeid for å håndtere sykefravær.

Dette viser en undersøkelse SINTEF Unimed har gjennomført på oppdrag fra NHOs arbeidsmiljøfond i 1999. I alt 95 bedrifter, de fleste i NHO-området, inngår i undersøkelsen.

Tidligere har man bare anslått utgiftene ved å se på bedriftenes lønnsutgifter til sykmeldte og trygdens utgifter til sykepenger ut fra sykefraværstatistikken. Denne undersøkelsen viser at bedriftene både får høyere driftskostnader og lavere driftsinntekter ved sykefravær. Gjennomsnittlig er omkring 55 % av ekstrakostnadene knyttet til produksjonstap, og 45 % til høyere utgifter. Sykefraværskostnadene på 1700 kr pr. dag utgjør over 120 % av lønn til den sykmeldte.

Det er forholdsvis stor variasjon i sykefraværskostnadene. Viktigst er om bedriften kan klare å kompensere for sykefraværet på en eller annen måte, slik at produksjonen opprettholdes. I de tilfellene det er mulig å sette inn tilfredsstillende vikarer vil også konsekvensene, og derved kostnadene, reduseres.

De kortvarige fraværene er de som forekommer oftest, og det er også de som har de største økonomiske konsekvenser.

Det er ved den enkelte arbeidsplass at man kan observere de konkrete effektene av at en arbeidstaker plutselig blir borte. Den viktigste virkningen av sykefravær er, i følge bedriftene, ikke av rent økonomisk art: Det skjer ved at de andre arbeidstakerne får økt belastning og økt administrativt arbeide. Dette er en kostnad på arbeidsmiljøet. Derneft kommer forsinkelser og at kvaliteten for produktet eller tjenesten reduseres. I tillegg får man altså de negative konsekvensene som påvirker det økonomiske resultatet.

De totale ekstraavgiftene ved sykefravær er ca. 15 000 kroner pr. årsverk, eller ca. 5 % av lønnsavgiftene.

For privat og offentlig sektor samlet går det tapt ca. 50 millioner sykefraværsk dager hvert år. Det rene produksjonstapet er over 1000 kroner pr. fraværsk dag og økte utgifter på 700 kroner. Dersom kostnadene er like høy i andre næringer som i denne undersøkelsen, utgjør sykefraværet et produksjonstap for samfunnet på omtrent 47 milliarder kroner.

2 Bakgrunn og mål

I 1998 gjennomførte SINTEF Unimed en undersøkelse om sykefravær og helsekøer, etter oppdrag fra NHOs arbeidsmiljøfond (Hem, Lippestad og Eide 1998). Undersøkelsen konkluderte med at minimum 6 % av alt langtids sykefravær skyldes *unngåelige* køer i helsevesenet. I rapporten ble det anslått at dette representerte omkring 600 millioner kroner i tapte sykepenger, dvs. utgifter på trygdebudsjettet. I tillegg kommer kostnader på bedriftenes hender og kostnader ved kortere fravær.

Et naturlig spørsmål som reiste seg etter dette var hva kostnadene ved sykefravær egentlig var. Ville det for eksempel være samfunnsøkonomisk lønnsomt å øke kapasiteten i helsevesenet utelukkende ut fra at sykefraværet ble redusert?

Et annet forhold er at sykefraværet i Norge er forholdsvis høyt, og det ser ut til å øke. Blant NHOs mindre medlemsbedrifter er sykefravær rangert som nr. 2 av tre prioriterte saker som var krysset av som spesielt viktig for bedriften¹. (Sitat: "Sykefraværet er for høy og det koster bedriftene så mye penger at det må gjøres noe med problemet".) Dette er en annen grunn til å undersøke de reelle kostnadene.

SINTEF Unimed har med denne bakgrunn fått i oppdrag av Arbeidsmiljøfondet å gjennomføre dette prosjektet. Spørreundersøkelsen blant bedriftene er hovedaktiviteten, i tillegg har vi gjennomført intervjuer med fem bedrifter, og vi har foretatt et litteratursøk i internasjonale databaser.

Hovedformålet har vært todelt. For det første skal vi beregne gjennomsnittet og spredningen i kostnadene ved sykefravær. Dette er bakgrunnsinformasjon som kan benyttes i bedriftene for å begrunne tiltak mot sykefravær, og det kan benyttes av myndigheter for f.eks. å se på gevinsten av å bygge ut kapasiteten i helsevesenet. For det andre ønsker vi å presentere en konkret metode for å beregne kostnadene ved sykefravær i et gitt tilfelle. Slike beregninger kan brukes for å vurdere risikoen for en enkelt bedrift, eller for å vurdere forsikringsordninger for de ansatte. For å beregne kostnadene, må vi se hvilke realøkonomisk tap som oppstår ved sykefravær.

¹ Resultat fra NHO's "Lytterkonferanser" i 1999.

3 Metode

Det er benyttet både kvalitative og kvantitative metoder. Hovedaktiviteten i prosjektet har vært å gjennomføre en spørreskjemaundersøkelse blant 95 norske bedrifter om deres kostnader ved sykefravær. Videre er det gjennomført et litteratursøk for å skaffe en oversikt over tidligere arbeid. Spørreskjemaet er i tillegg utviklet etter innspill fra en referansegruppe og som et resultat av fokusgrupper i til sammen fem bedrifter. Et utkast til skjema ble testet ut på fem bedrifter på forhånd. Etter dette ble skjemaet noe forenklet, og spørsmålsstillingene presisert ytterligere.

Referansegruppen for prosjektet har bestått av:

Medisinsk fagsjef Geir Riise, NHO

Avdelingssjef Oddbjørn Eidem, NHO

Administrerende direktør Petter Faye-Lund, Storebrand Helse

Administrerende direktør Knut Poppe, Saxi Produkter AS

Administrerende direktør Per Johnny Mathiassen, H. Henriksens Mek. Verksted AS

HMS-koordinator Steinar Heid, Statoil, HMS

Førsteamanuensis Søren Brage, UiO

Forsker Karl-Gerhard Hem, SINTEF Unimed NIS Helse og rehabilitering

Hovedfagsstudent Toril Sylliåsen, UiO, Sosialøkonomisk institutt

Spørreskjemaet (se vedlegg) inneholder spørsmål om bedriftens bransje, størrelse og nivået på sykefraværet. Dermed er det spørsmål om hvor mye som blir brukt til overtid og til vikarer, og hvor stor del av dette som skyldes sykefravær. Det er så spørsmål om hvilke effekter det ville ha dersom sykefraværet ble halvparten av det det faktisk er. Bedriften blir videre bedt om å beregne kostnadene ved to konkrete sykefravær; et kort og et langt. For hvert sykefravær er det angitt lengden på sykefraværet, kostnader til: lønn, tapt produksjon, administrasjon, vikar, overtid, kjøp av tjenester og andre kostnader som er påløpt ved det konkrete, enkelte sykefraværet. Disse data gir grunnlag for å beregne gjennomsnittlige kostnader ved sykefravær, slik som presentert i det neste avsnittet. Til slutt har vi med en del spørsmål om bedriftene har ulike former for privat helseforsikring for sine ansatte.

Både for bedriftsøkonomiske og samfunnsøkonomiske beregninger er det nødvendig med visse prinsipper for å beregne kostnadene. Samfunnsøkonomiske kostnader påløper ved å fatte en bestemt beslutning, ved å gjennomføre ett bestemt prosjekt eller å la det være, kort sagt påløper

kostnader eller en gevinst bare ved å sammenligne to alternativer. Det samme gjelder prinsipielt også ved bedriftsøkonomiske beregninger. Kostnadene ved en bestemt handling kan bare ses i forhold til å ikke gjennomføre denne handlingen, eller ved to ulike situasjoner. Kostnadene ved et sykefravær er således lik overskuddet (= inntekt - kostnad) i en (hypotetisk) situasjon uten sykefravær, minus overskuddet som oppstår ved det aktuelle sykefraværet. I regnestykket inngår altså fire størrelser, hvorav to er hypotetiske når vi skal foreta beregningen. Vi vet ikke sikkert hva som hadde vært bedriftens inntekter uten sykefraværet, og noen ganger er det ikke sikkert vi kjenner utgiftene.

I tillegg til at trygden har utgifter til sykepenger ved sykefravær utover 16 dager, påløper det andre kostnader i en samfunnsøkonomisk analyse enn det gjør i den bedriftsøkonomiske. Dersom sykdommen får utvikle seg, er det mange tilfeller der reparasjonen blir mer kostbar ettersom tiden går. Dette er en kostnad ved at helsevesenet har køer. En annen slik kostnad er at arbeidstakeren får større sannsynlighet for å ikke komme tilbake til normalt arbeid, dersom sykefraværet blir forlenget av ulike årsaker (Jannerfeldt 2000, Hansen 1998).

Teoretisk skal altså de reelle kostnadene ved sykefravær beregnes som differansen mellom overskuddet med og uten sykefraværet. Vi må foreta visse forenklinger og forutsetninger for å kunne beregne dette i praksis. I dette prosjektet har vi forespurt lederen i bedriften om direkte å anslå kostnadene ved ulike fravær. Dersom en arbeidstaker har vært borte i to uker, hva var de konkrete kostnadene ved dette? Hva var verdien av tapt produksjon, og hva var kostnadene til overtid og vikarer som følge av sykefraværet? Hvilke forsinkelser og kvalitetstap forekom i denne perioden? Dette gir et kvantitativt, om noe subjektivt, inntrykk av hvilke reelle kostnader og konsekvenser som oppsto i sykmeldingsperioden.

4 Fokusgrupper og litteraturstudie

Før vi sendte ut spørreskjema til bedriftene, foretok vi to innledende aktiviteter. Det ble gjennomført en runde med fokusgrupper, og vi foretok søk i en del databaser for å finne litteratur om emnet. Hensiktene med dette var å gi et grunnlag for konstruksjon av spørreskjema.

4.1 Fokusgrupper

Det ble gjennomført fire fokusgruppeintervjuer ved i alt fem bedrifter. Følgende bedrifter deltok i intervjuene: SAS (v/ teknisk base, Gardermoen), Borregaard industrier, Saxi Produkter AS, H. Henriksens Mek. Verksted AS og Bærum trygdekontor. Det andre møtet i referansegruppen ble også gjennomført som en fokusgruppe, slik at vi i alt gjennomførte fem fokusgrupper. I tillegg har vi gjennomført et intervju med frisørmester Anne-Marie Hatlenes, Kongsberg.

En fokusgruppe foregår på den måten at en gruppe mennesker, oftest mellom 6 og 10, kommer sammen og svarer på spørsmål, ledet av en intervjuer. Som regel er det med en ekstra person som fungerer som referent. Fokusgrupper er en metode for å generere hypoteser og problemstillinger fra en utvalgt gruppes ekspertkunnskap. Arbeidet i fokusgrupper kan sammenlignes med et kvalitativt, strukturert gruppeintervju (Greenbaum 1997). Erfaringer med denne arbeidsformen er at det raskt genereres mye informasjon som representerer et grunnlag for systematisering og prioritering av problemstillinger.

Oppgavene som de enkelte fokusgruppene skulle svare på, var følgende:

1. Hva skjer i bedriften ved et kort sykefravær?
2. Hvilke tiltak settes i verk ved lengre fravær?
3. Hva kunne dere utrettet med 50 % lavere sykefravær?
4. Konsekvensene av sykefravær varierer med hvilken kategori arbeidstaker som er borte. Hvor store vil disse variasjonene være ved kortere eller lengre perioder?

For hvert spørsmål formulerte vi også en del oppfølgingsspørsmål for å få mere presise svar.

Oppgavene til fokusgruppene var sendt til deltakerne på forhånd, og de ble bedt om å tenke noe igjennom spørsmålene før møtet.

Sammensetningen av fokusgruppene ble gjort ut fra to hensyn. For det første viser våre erfaringer med fokusgrupper at det kan være fornuftig å samle sammen personer på omtrent samme nivå i

bedriften. To av fokusgruppene ble derfor sammensatt ”horisontalt”. Vi ønsket også en synspunkter fra både over- og underordnede i bedriftene. De andre to intervjuene hadde derfor deltakere fra ulikt nivå i bedriften. Erfaringene fra denne runden viste at emnet som her var sentralt, ikke var av en slik karakter at sammensetningen hadde særlig betydning.

Hensikten med fokusgruppeintervjuene var å få innsikt i de prosessene som foregår rundt i bedriftene når det forekommer sykefravær. Sykefraværskostnadene vil være et resultat av de tilpasningene som skjer innad i bedriften ved et fravær, og det var karakteristika ved disse prosessene vi var interessert i å kartlegge. Denne kunnskapen ble så benyttet til å konstruere spørreskjemaet som skulle sendes til bedriftene.

Hvert gruppeintervju ble tatt opp på bånd, og resultatene ble gjennomgått når vi kom hjem. En systematisering av svarene viste at følgende prosesser var vesentlige ved sykefravær:

- Omstillingsprosesser og -kostnader
- Administrative kostnader
- Belastning på andre arbeidstakere
- Belastning på arbeidsmiljøet i en del tilfeller
- Problemer med å skaffe (kompetente) vikarer

Det var også tydelig at noen bedrifter hadde praktiske, greie rutiner ved sykefravær, mens andre opplevde store konsekvenser når det oppsto fravær. Litt var dette avhengig av funksjonen til enheten. F.eks. var rengjøringsavdelingen ved Borregaard nokså vant til å håndtere sykefravær, med greie, fastlagte rutiner. Ingen av de ansatte hadde 100 % stilling, og mye av sykefraværet ble kompensert med ekstrainnsats (overtid) blant de faste ansatte og med faste sett med vikarer. Til en viss grad hadde man en tilsvarende ordning ved Bærum trygdekontor. Ved de mekaniske bedriftene vi besøkte var det også mulig å omrokere arbeidsoppgavene, men ofte til nokså store kostnader. Ved teknisk avdeling hos SAS var det mye spesialisert arbeid. Det betyr at man ikke uten videre kunne overta en kollegas arbeidsoppgaver.

En à priori hypotese, som alle fokusgruppene fikk forelagt, om at kostnadene, regnet pr. dag, var størst ved kortest fravær ble, støttet av alle gruppene.

4.2 Litteraturoversikt

Litteratursøket ble foretatt i norske BIBSYS, i amerikanske DIALOG-databasene, i Medline og ved søk i generelle internett søkemotorer som Kvasir, Yahoo og Alta Vista. Det ble benyttet søkeordene *sick*, *absence* og *cost* i ulike kombinasjoner. Et nytt søk etter innspill fra referansegruppen med ordene *sickness*, *disease*, *worker's compensation* og *claim* ga noen flere treff.

De fleste artiklene og prosjektene som ble funnet i denne gjennomgangen, handlet om å forklare eller beskrive omfanget av sykefravær under ulike betingelser. Noen av prosjektene hadde økonomiske resonnementer som en mindre del av spesifikke studier, som f.eks. Narbro og medarbeidere (1996) som estimerte økonomiske konsekvenser av overvekt blant kvinner i Sverige.

Litteraturstudien viste at det er gjort lite forskning på dette området. Hovedvekten av forskning på sykefravær handler om å kartlegge årsakene; lite studier har vært gjort for å kartlegge konsekvensene av sykefravær.

Kostnadene ved sykefravær varierer forholdsvis mye mellom de ulike studiene, avhengig av hvilke faktorer som inkluderes. Nedenfor refereres noen av studiene som ble funnet. Resultatene av denne gjennomgangen har påvirket konstruksjonen av spørreskjemaet, og noen av resonnementene benyttes i oppsummeringskapitlet.

Håkan Brodin: Kostnader ved belastningsskador

Belastningsskader har blitt et økende problem for en stor gruppe, slik at det til slutt også blir det finansielt og realøkonomiske for samfunnet (Brodin 1991). I stor utstrekning savnes dog instrumenter for å overvåke og kontrollere utviklingen. Målet med denne studien var å undersøke mulighetene for å måle de samfunnsøkonomiske effektene av belastningsskader i en empirisk studie av et program for å intensivere behandling av pasienter med belastningsskader i nakke og skuldre. Erfaringene som kan dras av internasjonal forskning er små. De fleste lignende prosjekter ser i størst grad på virkningene for trygdessystemet. Innsatsen i dette prosjektet er i første rekke rettet mot å forsøke å påvise lønnsomhet for bedriftene av investeringer i arbeidsmiljø. Påfallende ofte mislykkes man. Muligens kan dette bero på at foretakene ses utenfra, der konkurranseforholdene spiller en viktig rolle. Det er således viktig å studere arbeidsmiljøproblemer i et bredere perspektiv, ikke minst fordi overveltning av kostnader

snarere er regelen enn unntaket mellom de ulike interessepartene. Det gjelder både bedriften, arbeidstakeren, kommunen og trygden. Det er også viktig at kostnadsbegrepet utvides til også å inkludere velferdseffektene.

I prosjektet er det sammenlignet to ulike "prosjekter". Det ene innebærer en aktiv og tilrettelagt terapi med hensikt å forhindre eller å redusere antall belastningsskader primært blant industriarbeidere. Det andre er den rådende terapimetoden, som fungerer som sammenligningsgrunnlag. Begge metodene foregikk parallelt med omtrent det samme pasientmateriale, dvs. i hver sin bedrift. Det er foretatt en økonomisk beskrivelse av kostnader og inntekter i form av en såkalt kostnads-effektivitetsanalyse. Inntektssiden består i prinsippet av antall pasienter som går tilbake til arbeidet ved de to bedriftene, og der kostnadene sammenlignes pr. person.

Ved den ene bedriften (aktiv terapi) går 85 % av pasientene tilbake til arbeidet, ved den andre 68 %. Kostnadene for den høyere andelen, intervensjonsgruppen, er også større. Det betyr at rent finansielt og bedriftsøkonomisk er ikke intervensjonen lønnsom, alle de sykmeldte sett under ett.

Foruten de rent finansielle effektene kunne man konstatere at pasienter med et godt sosialt nettverk hadde kortere sykefraværstid enn de andre, hvilket antyder at ressursfordelingen innen familien er viktig å studere.

M. Lund m.fl.: Kostnader ved arbeidsulykker og yrkesrelatert helsesvikt

Rapporten er en utredning om kostnader ved arbeidsulykker og yrkesrelatert helsesvikt. Omfanget er estimert ut i fra offentlig statistikk og tidligere undersøkelser (Lund m.fl. 1992). Antallet arbeidsulykker er anslått til 100 000 - 300 000 pr. år, og det antas at disse medfører 800 000 - 1 500 000 tapte arbeidsdager pr. år. Antall tilfeller av yrkesrelatert helsesvikt (unntatt arbeidsulykker) er anslått til 600 000 pr. år, og det antas at disse medfører i underkant av 20 mill. tapte arbeidsdager pr. år. Kostnadene er beregnet med utgangspunkt i en beregningsmodeller som er presentert i rapporten. Kostnadene er fordelt på sektorene bedrift, det offentlige og individ, og funnet å være i størrelsesorden 38-42 milliarder kroner pr. år, hvorav bedriftssektoren dekker 10 - 11 %, offentlige sektor ca. 81 % og de berørte privatpersoner 8 - 9 % pr. år.

LO/NHO: Hva koster sykefraværet i penger for bedriften?

Som en del av Sykefraværsprosjektet LO/NHO 1991-1994, ble det utarbeidet en folder med et stilisert regnestykke for sykefraværskostnadene, regnet pr. sykefraværsgang og pr. arbeidet time (LO/NHO 1994). Kostnadene ble beregnet til 1540 kroner pr. sykefraværsgang i arbeidsgiverperioden. Kalkylen baserte seg på at kostnadene var lik lønnsutgiftene, slik disse beregnes i Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene, pluss indirekte personalkostnader. I tillegg ble det anslått at ekstrakostnader som skyldes sykefravær, utgjorde 50 % av lønnskostnadene. I dette skulle være både ordinære driftskostnader og merkostnader i produksjonen eller servicen: Ekstra tilrettelegging, kvalitetssvikt, kompetansetap, produksjonsforstyrrelser, overtidstillegg, vikarer, overansettelser, forsinkelser og økt press.

Det er også gjort anslag for de totale kostnadene:

”Sykefraværet koster samfunnet 20 milliarder kroner i året. Ifølge NHOs sykefraværstatistikk fordeler kostnadene seg omtrent likt mellom staten ved Folketrygden og bedriftene. I tillegg kommer kostnader til attføring, uføretrygd og bedriftsintern attføring med ca. 30 milliarder.”

Disse regnestykkene viste med all tydelighet at tiltak som retter seg mot å redusere sykefraværet svært ofte vil lønne seg.

M. A. Koopmanschap: The friction cost method for measuring indirect costs of absence

I artikkelen presenteres en tilnærming for å beregne indirekte kostnader ved sykdom, hvor man eksplisitt tar hensyn til forhold som begrenser produksjonen i bedriftene (Koopmanschap 1996). Denne metoden kalles for friksjonskostnadsmetoden. For Nederland ble korttids-friksjonskostnadene for 1990 beregnet til 1,5-2,5 % av netto nasjonalprodukt (NNP), avhengig av i hvilken utstrekning korttidsfravær medfører produksjonstap og kostnader. Dette var beregninger basert på en eliminering av alt korttidssykefravær. Middels lange fravær medfører ytterligere makro-økonomiske kostnader i størrelsesorden 0,8 % av NNP. Disse estimatene er betraktelig lavere enn estimer basert på såkalt ”human capital” -beregninger, men er, i følge forfatterne, en mer realistisk måte å beregne de økonomiske konsekvensene av sykdom. Friksjonskostnadene er kostnader som bedriften har for å opprettholde produksjonen, og er lik kostnadene ved tapt produksjon og kostnader ved ansettelse av erstatter. Disse kostnadene vil i stor grad avhenge av tilpasningen til bedriften, dvs. hvor stor ekstrakapasitet (slakk) det eksisterer, og av tilbudet av tilsvarende arbeidskraft eksternt. Dette siste har nær sammenheng med arbeidsløshetsnivået.

Disse beregningene for Nederland er foretatt i en situasjon med stor arbeidsledighet, og vil slik sett ikke være like gyldige i en normal situasjon hvor det er generell mangel på arbeidskraft.

" CBI: Sickness absence cost business £12 billion in 1996"

Confederation of British Industry (CBI) gjennomførte i 1996 en undersøkelse blant 691 bedrifter med over 1,5 millioner sysselsatte (Managing Absence, 1997). Både privat og offentlig sektor deltok.

I denne undersøkelsen blir det anslått at hver ansatt koster 553 pund i kostnader pga. sykefravær i 1996. Undersøkelsen anslår at 187 millioner arbeidsdager gikk tapt, eller 3,7 % av all arbeidstid. Samlet ble det anslått at dette kostet 12 milliarder pund, altså ca. 64 pund pr. tapt arbeidsdag.

Paula Liukkonen: Att mäta organisationens kapacitet

Boken presenterer mål og målemetoder som kan inngå i en tverrvitenskapelig modell for økonomisk styring av en organisasjon (Liukkonen 1996). Hensikten er å vise at det går an å foreta en samordnet virksomhetsoppfølging som omfatter så vel produksjon og økonomi, som personale, arbeidsmiljø og kundetilfredshet.

Innenfor dette arbeidet er det utviklet modeller og metoder for å kartlegge sykefraværet og kostnader forbundet med sykefravær, og det er det foretatt en litteraturgjennomgang i 1988. Mye av det tidlige arbeidet rundt konsekvenser av sykefravær var knyttet sammen med forskning om arbeidsulykker. I en slik sammenheng er kostnader ved behandling av skaden en viktig faktor.

Et av de første arbeidene som refereres, gjelder økonomiske konsekvenser av ulykker i jordbruket (Friberg 1979). Her ble merkostnadene pga. arbeidsulykker definert som kostnader som ikke skulle ha oppstått dersom ulykken ikke hadde inntruffet. I tillegg kom de inntekter som uteble pga. ulykken.

Yrkesinspektør Bengt Springfeldt har i mange studier belyst arbeidsmiljøets økonomiske konsekvenser (Springfeldt 1972), inklusive en gjennomgang av internasjonale og svenske studier om kostnader ved belastningsskader. Overslag som ble foretatt av Verkstadforeningen i 1972 viste at en fraværsdag kostet arbeidsgiveren mellom 20 og 50 kroner, avhengig av produksjonstypen. Disse kostnader gjaldt for situasjoner hvor fraværet ble erstattet. Hvis fraværet medførte totalt produksjonsbortfall var det realistisk å regne med 200 til 500 kroner pr. fraværsdag.

I Sverige er det en karensdag, og det er redusert sykelønn i den første delen av fraværsperioden. Som kostnad for sykefravær defineres "Gjenværende lønnskostnader ved sykefravær" og "Kostnader i produksjon". Som produksjonstapet regnes summen av:

1. Kostnader for erstatning av fraværet
2. Produksjonsforandring
3. Kvalitetsforandring
4. Økt administrativ belastning
5. Annet

Svenske undersøkelser viser at for mange bedrifter vil kostnadene ved sykefravær overstige lønnskostnadene flere ganger, slik at selve lønnsutgiftene i noen tilfeller vil være marginal.

Peter Christensen m. fl: Hva koster helse-, miljø- og sikkerhetsproblemer i næringslivet det norske samfunn?

Transportøkonomisk institutt har beregnet de samfunnsøkonomiske kostnadene for helse-, miljø- og sikkerhetsproblemer i norsk næringsliv (Christensen 1997). Kostnadene er særlig store innen transport, offshore, bygg og anlegg og innen kjemisk industri. Beregningene omfatter de totale kostnadene ved yrkessykdommer, arbeidsulykker og langsiktige helseskader og materielle skader som skyldes ulike type utslipp. Det er benyttet svært strenge kriterier, og de virkelige kostnadene ved HMS-skader er antakelig større.

Som et gjennomsnitt blir 2,8 % av næringslivets bidrag til bruttonasjonalproduktet spist opp av helse-, miljø og sikkerhetsproblemer. Størsteparten av disse kostnadene er en beregnet verdi av helsetap som følge av skader, og en svært liten del er kostnader i forbindelse med sykefravær.

Sosial- og helsedepartementet: Faktarapport om kostnader ved astma, allergi og inneklimesykdommer

Rapporten er et resultat av Sosial- og helsedepartementets initiativ for å få utarbeidet en sammenstilling av eksisterende kunnskap på området astma, allergi og inneklimesykdommer (SHD 1998). Bakgrunnen for dette initiativet var Stortingets behandling av St meld nr 37 (1992-93) *Utfordringer i helsefremmende og forebyggende arbeid*, der astma, allergi og inneklimesykdommer ble inkludert som et av hovedsatsningsområdene (Innst S nr 118, 1993-94).

Planen omhandler også de samfunnsøkonomiske kostnadene som astma og allergi medfører. Det er videre redegjort for nytte-kostnadsvurderinger som en del av beslutningsgrunnlaget for prioritering av tiltak. Konklusjonen av beregningene er:

”De samfunnsøkonomiske kostnadene knyttet til omfanget av sykdom, nye uføretilfeller og død ved astma og allergi i 1994, er anslått til 3,4 mrd kroner. Kostnadene er forbundet med produksjonsbortfall i betalt virksomhet (1,4 mrd kroner), ressursbruk i helsesektoren (1,3 mrd kroner) og såkalt allokeringstap ved skattefinansiering av behandling og trygder ved sykdommene (0,7 mrd kroner)... (SHD 1998, kap. 12).”

I disse beregningene ble det benyttet totale lønnskostnader til de sykmeldte som anslag over de samfunnsøkonomiske kostnadene.

Erik Jannerfeldt: Sjukfrånvaron kostar nu nästan like mycket som sjukvården

I en ny rapport fra Svenske arbeidsgiverforeningen (SAF) er det beregnet at sykefraværet i Sverige i 1999 kostet minst SEK 100 milliarder, dvs. nesten like mye som kostnadene til hele helsevesenet (Jannerfeldt 2000). Totalt var det tapt 91 millioner arbeidsdager ved sykefravær, hvilket innebærer at hver (tapt) arbeidsdag verdsettes til omkring SEK 1100.

Disse beregningene baserer seg på grove makroøkonomiske beregninger, der en ser sykefraværet (ca. 6 %) i forhold til brutto nasjonalprodukt. En firedel av førtidspensjonistene anses som en slags sykmeldte, slik at det faktiske sykefraværet var nær 7,5 %. Dette tilsvarer ca. SEK 137 milliarder. Fordi sykefraværet er høyere blant lavtlønte justeres anslaget noe ned til totalt SEK 100 milliarder.

Dette betales i Sverige dels av de sykmeldte selv, fordi det er både karensdag og redusert lønn i to uker, og dels av bedriftene i form av lavere produktivitet. Til syvende og sist betales sykefraværet i form av lavere lønninger og lavere lønnsomhet i næringslivet.

5 Beregning av kostnader ved sykefravær

Kostnad er en periodisert utgift, dvs. en utgift som kan henføres til en viss periode. I følge Norsk Standard 437: "Kostnader er i penger vurderte produksjonsoppfordringer som ansees normale for en bedrift". En bedrifts kostnader oppstår altså når dens ressurser forbrukes.

Et sykefravær oppleves som at en produksjonsfaktor (mer eller mindre plutselig) ikke deltar i produksjonsprosessen i en gitt periode. Hvis sykefraværet varer under 16 dager, må bedriften dekke lønnsutgiftene til personen, som om vedkommende var på jobb. Bedriftens utgifter er således de samme som om sykefraværet ikke hadde inntruffet. Det er bare dersom bedriftens produksjon(-resultat) blir mindre i denne perioden, eller at bedriftens utgifter er større enn de ellers ville ha vært, at vi kan si at det påløper en kostnad ved sykefraværet.

Vi må anta at alle ansatte bidrar positivt til produksjonsprosessen. Bedriftene driver med minst mulig slakk, dvs. det er en optimal sammensetning og utnyttelse av arbeidsstokken. I en slik situasjon vil bortfall av arbeidsinnsats alltid gi et negativt bidrag til bedriftens økonomiske resultat. Det er dette bidraget vi vil kalle kostnadene ved sykefravær.

De kortsiktige, rent økonomiske konsekvensene av et sykefravær vil være at bedriften eller foretaket enten opplever en nedgang i sin produksjonsverdi eller en økning i sine utgifter, sammenlignet med en situasjon der det ikke forekommer sykefravær. Teoretisk er nettokostnadene ved sykefraværet lik tap i driftsresultatet. Sammenligningen gjøres med en hypotetisk situasjon uten sykefravær og en situasjon der vi opplever et fravær. Kostnaden, eller nettotapet, ved sykefraværet må beregnes ut fra hva driftsresultatet kunne ha vært hvis sykefraværet ikke hadde funnet sted. I et slikt regnestykke må en også trekke inn trygderefusjonen og virkninger av skattesystemet.

I denne undersøkelsen har vi tilnærmet oss spørsmålet konkret og bedt bedriftslederen anslå både verdien av produksjonstapet og de ekstra utgiftene som påløper i løpet av sykefraværsperioden. Kostnadene ved sykefraværet regnes her eksklusive lønnskostnader og trygderefusjon for den fraværende. For et fullstendig bilde av bedriftenes total- eller netto-kostnader skal trygderefusjonen regnes som en inntekt som kommer i fradrag fra disse bruttokostnadene. Trygderefusjonen er avhengig av lengden på sykefraværet, det ytes bare refusjon fra og med den 17. sykefraværsdagen. Gjennomsnittlig vil derfor totalkostnadene bli lavere jo lengre sykefraværet

varer. I tillegg gis bedriften en viss skatterabatt ved økte kostnader, fordi driftsresultatet blir lavere.

I resultatkapitlet presenteres kostnadene for korttidsfravær separat for fraværskostnader og lønnsutgifter i perioden. For langtidsfravær presenteres bare de rene fraværskostnadene, eksklusiv refusjon og skattevirkninger.

For å få en viss forståelse av de konsekvenser et sykefravær medfører, har vi laget en illustrasjon ut fra premissene på en nærliggende arbeidsplass. Fordelen med å velge en forskningsinstitusjon er at timekostnadene for den enkelte ansatte er svært tydelige i regnskapene.

5.1 Eksempel på kostnadsberegning

Vi ser her på et eksempel fra en nærværende forskningsinstitusjon. Som et svært grovt gjennomsnitt kan en si at en ansatt tjener 200 kroner timen. Kundene faktureres omtrent det tredobbelte for utførte arbeidstimer. På marginen, dvs. dersom en ansatt kan arbeide (dvs. fakturere) en ekstra time et år, vil bedriften tjene 600 kroner netto. Forutsetningen for det er at lønnsutgiften ikke øker med dette, det er altså kun en økning i fakturagrad. Brutto dekningsbidrag vil være 600 kroner timen. Som et gjennomsnitt vil netto dekningsbidrag være differansen mellom lønn og timepris, dvs. 400 kroner. En ser i dette forenklete resonnementet bort fra indirekte personalkostnader (dvs. feriepenger, arbeidsgiveravgift og sosiale kostnader).

Hva nå hvis en arbeidstaker har én ukes sykefravær? Prinsipielt kan dette fraværet håndteres på tre ulike måter:

1. Gitt en situasjon med 100 % inntjening vil et sykefravær på en uke utgjøre et inntektstap på 40 timer multiplisert med 600 kroner, dersom bedriften ikke foretar seg noe i forbindelse med sykefraværet. Fraværet kompenseres ikke, produksjonen blir ett ukeverk lavere enn det ellers ville ha vært. Bedriften må betale lønn i sykefraværsperioden fordi fraværet er under 16 dager, og taper inntekt *som ellers kunne ha vært skapt dersom vedkommende ikke hadde vært sykmeldt.*

Lønn til den sykmeldte inngår ikke i kalkylen, fordi det er utgifter som påløper uansett sykmelding eller ikke, gitt dagens sykelønnsordning. Tapet beregnes bare som antall timer fraværende multiplisert med (brutto) dekningsbidrag.

Det reelle tapet kan i virkeligheten være både større eller mindre enn det denne kalkylen tilsier. Dersom et prosjekt blir forsinket, eller blir utført med lavere kvalitet enn forutsatt, kan bedriften tape anseelse og salg og således få lavere inntekt i fremtiden. Tapet vil i så tilfelle kunne være vesentlig større enn kalkylen. Men dersom bedriften kan kompensere fraværet på ulike måter, vil kostnadene kunne reduseres i forhold til kalkylen.

2. Eksempelvis kan den sykmeldte selv ta igjen noe av arbeidet, kolleger kan ta over noe av arbeidet,
3. eller man kan leie inn en vikar.

I tilfelle 2 kan en se dette som bruk av overtid. Dersom overtid koster 50 % mer enn normal lønn, vil en kunne halvere tapet som bedriften pådrar seg ved at arbeidet kan utføres og faktureres, men utgiftene er høyere enn de ellers ville ha vært. Utgiftene blir lik utgiftene til overtid: $200 + 50 \% = 300$ kroner pr. fraværstime. En forutsetter her at arbeidet blir utført til samme tid og kvalitet som uten fravær. Bruttoinntektene i perioden blir de samme som uten fravær, fordi arbeidet kan faktureres kunden. Nettoinntekten reduseres med kostnadene ved å kompensere fraværet, som igjen blir lik kostnadene ved fravær. Lønnsutgift til den sykmeldte er den samme i begge tilfelle.

I tilfelle 3 antar vi at vikar ansettes uten ekstra kostnader. Utgifter til vikar er lik normal lønnsutgift. Bruttoinntektene for bedriften blir i dette tilfellet lik tilfelle 2, men utgiftene blir lavere, nemlig lik 100 % av normal lønn. Arbeidet faktureres, og bruttoinntektene blir lik situasjonen uten sykefravær. Ekstraavgiften er utgiften til vikar, som også er lik kostnad til sykefraværet i dette tilfellet.

Situasjonen kan illustreres i følgende tabell:

Tabell 1. Stilisert eksempel på kostnader ved sykefravær. Kroner pr. time²

Alternativ	Inntekt	- Utgift		= Resultat	Differanse
		Lønn	Utg. ved sf		
0: Ikke syk	600	200	0	400	0
1. Ikke kompensert	0	200	0	-200	600
2. Overtid	600	200	300	100	300
3. Vikar	600	200	200	200	200

Det mest kostbare alternativet er altså at bedriften ikke kompenserer fraværet, slik at produksjonen går ned. Kostnaden ved sykefraværet er lik differanse i resultatet, som i dette tilfellet er 600 kroner. Nest dyrest er det å kompensere med overtid, dernest å leie inn en vikar. Ved et konkret fravær kan bedriften gjennomføre kombinasjoner av tiltak, men prinsippet er uansett det samme: Kostnaden ved sykefraværet er lik redusert dekningsbidrag multiplisert med antall enheter (i dette tilfellet timer). Forutsetningen for analysen er at den enkelte arbeidstager har et positivt dekningsbidrag. Det er også forutsatt dagens regler for sykelønn i Norge, der det ikke er karensdager eller redusert lønn under sykdom.

Eksemplet viser at dersom en person er borte fra arbeidet en periode, vil bedriften i utgangspunktet ikke ha ekstra utgifter ved dette. Ved fravær inntil 16 dager vil bedriften betale ut ordinær lønn til arbeidstakeren, på samme måte som hvis arbeidstakeren ikke var sykmeldt. De reelle kostnadene er i virkeligheten bare påviselige dersom det forekommer inntektsbortfall eller ekstrakostnader i perioden. Dersom medarbeiderens oppgaver f.eks. delvis blir dekket av arbeidskolleger, delvis ikke blir utført uten tap av inntekt, og delvis blir utført av arbeidstakeren selv når vedkommende er tilbake på jobb, kan det tenkes at de realøkonomiske kostnadene ved sykefraværet er nær null. Konsekvensen er i mange tilfeller at kollegaene får ekstra arbeidsoppgaver, noe som kan sees på som en kostnad. En slik situasjon tyder imidlertid på at organisasjonen opererer med slakk, og at overskuddet i bedriften hadde vært høyere med lavere

² I dette eksemplet er det forutsatt at overtidbetaling koster 50 % ekstra, produktiviteten til en vikar er 100 %, at administrasjons- og ansettelseskostnadene ved vikar- eller overtidsbruk er kr 0.

bemanning. En viss form for slakk eller overskuddskapasitet er imidlertid nødvendig i enhver organisasjon eller bedrift, bl.a. for å kunne håndtere svingende etterspørsel og sykefravær.

5.2 Lønn til den sykmeldte

Ved sykefravær inntil 16 dager må bedriften, med dagens sykelønnsordning, selv betale lønn til den sykmeldte, forutsatt at vedkommende har et lønnsnivå under 6 G. Det er vanlig i Norge at også arbeidstakere som tjener over 6 G får full lønn, men det er ikke lovpålagt. Mange bedrifter vil se lønn til sykmeldte som en kostnad ved sykefravær, fordi det er penger ”ut av vinduet”, de betaler for noe de ikke får. Likevel er ikke lønn til den sykmeldte noen kostnad forbundet med sykefraværet. Utgifter til lønn og sosiale utgifter i den forbindelse hver måned er en utgift som et resultat av ansettelse, og ikke et resultat av at den sykmeldte ikke arbeider. Det er ingen ”ekstra” utgift fordi vedkommende er syk. Kostnadene ved sykefravær består av andre kostnader eller endrede inntekter som oppstår som et resultat av sykefraværet, og ikke selve lønnen til den sykmeldte. Anta at en arbeidstaker er borte i to uker. Lønn til vedkommende er i all hovedsak den samme om vedkommende er i arbeid eller ikke. Utgift til lønn til vedkommende blir ikke endret om hun kommer tilbake *før* det er gått to uker. I arbeidsgiverperioden (16 dager) skjer det altså ingen endringer i kontantstrømmen fra arbeidsgiver til arbeidstaker.

Ved fravær utover 16 dager endres situasjonen. Fortsatt vil de fleste arbeidstakere opprettholde full lønn, selv om trygdekontoret bare refunderer sykepenger inntil en gitt grense. Arbeidsgiveren får refundert lønn til den sykmeldte innen denne grensen.

Dersom det ikke har konsekvenser for produksjonen i bedriften (pga. stort slakk, redusert etterspørsel el.l.) at vedkommende er borte, vil denne situasjonen ha en *positiv* innvirkning på resultatet i bedriften. Trygdekontoret dekker jo lønn til (den unødige) arbeidstakeren.

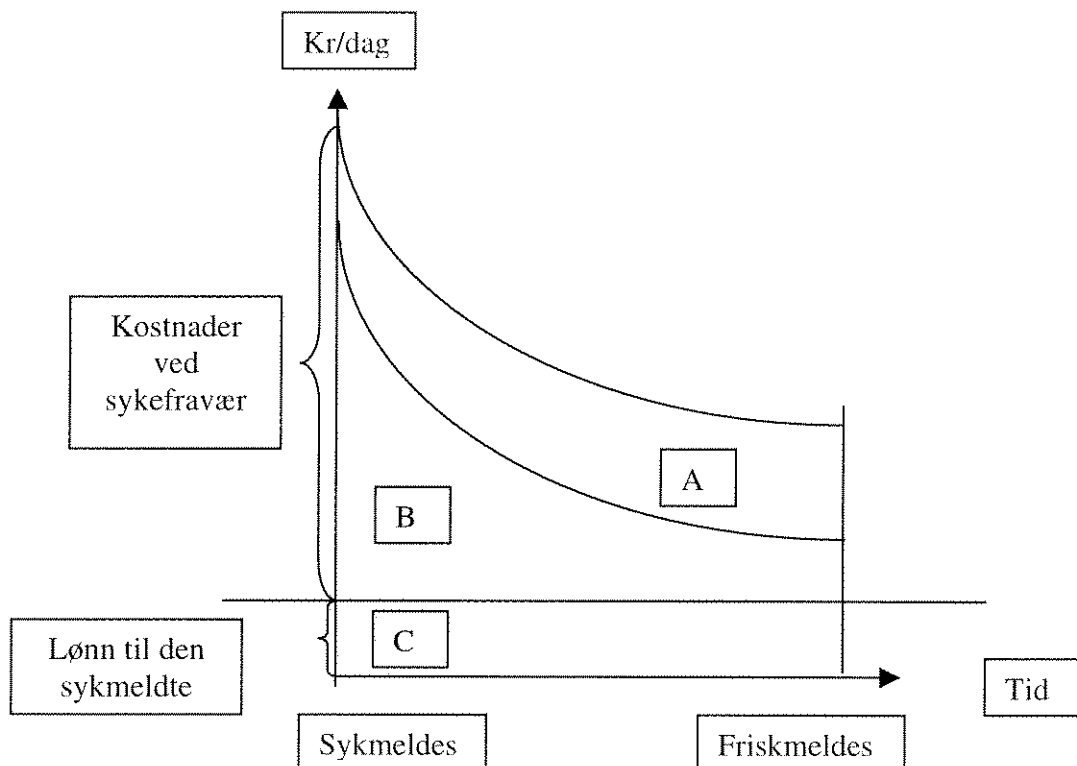
En teoretisk modell for brutto og netto sykefraværskostnader blir utledet i det neste avsnittet.

5.3 Kostnader og trygderefusjon

Kostnadene ved sykefravær kan beregnes brutto eller netto og må ses i relasjon til lengden på det aktuelle sykefraværet. Bedriften står overfor gitte regler og lønninger som de forholder seg til. Sykelønsreglene er i praksis slik at bedriften betaler lønn til den sykmeldte i hele sykmeldingsperioden. Etter den 16. sykefraværsdagen krever bedriften inn refusjon fra

trygdekontoret for lønnsnivå opp til 6 G. Det betyr at en ekstra sykefraværsdag etter denne dag normalt ikke medfører utgifter ved å ha den sykmeldte ansatt. Kostnadene ved sykefraværet kan da sees på som de konsekvensene bedriften opplever i produksjonsprosessen, løstrevet fra lønn til den ansatte.

Driftsmessig for bedriften vil konsekvensene, og derved også de realøkonomiske kostnadene, ved sykefravær kunne arte seg som i figuren nedenfor.

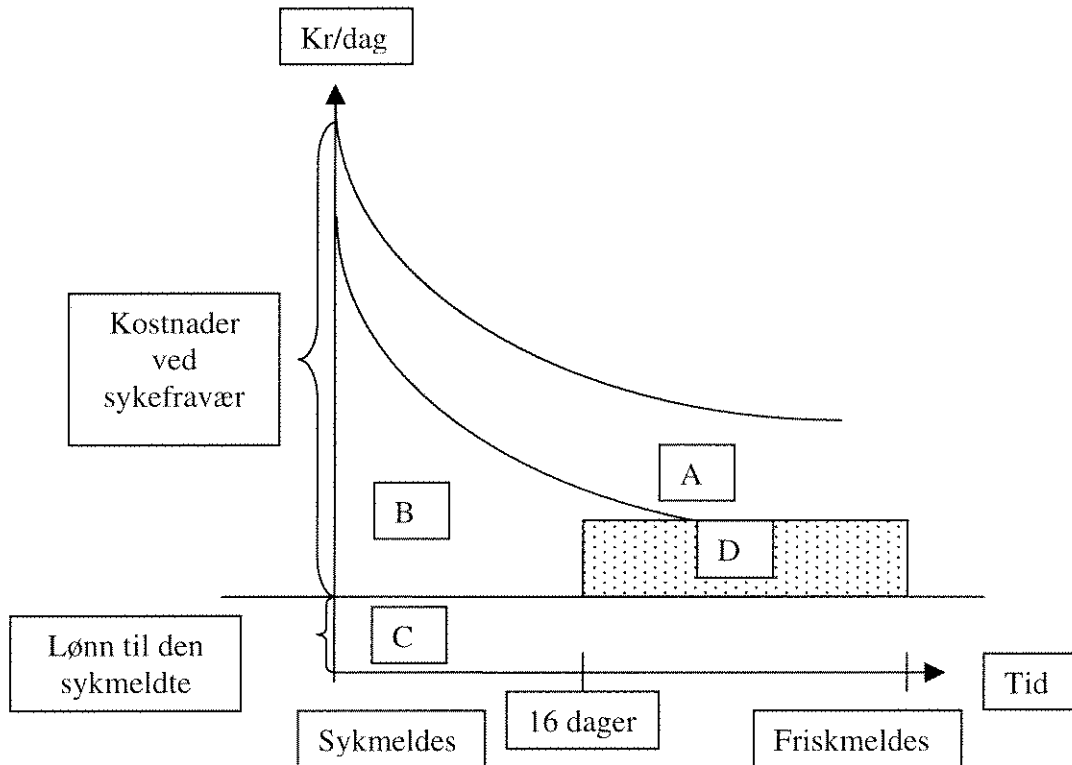


Figur 1. Brutto kostnader ved sykefravær

Et plutselig fravær vil ha store konsekvenser på kort sikt, men etterhvert vil bedriften sette inn kompensierende tiltak som reduserer konsekvensen av sykefraværet. Arealet av felt A i figuren representerer ekstrakostnader (dvs. utgifter til vikar, overtid og administrasjon) og areal B produksjonstapet for bedriften. Til sammen utgjør disse to kostnadskomponentene det realøkonomiske tapet som bedriften opplever ved sykefravær og som er kartlagt i denne undersøkelsen.

Som det framgår av figuren løper lønnsutgifter til den sykmeldte uavhengig av sykefraværskostnadene.

Ved sykefravær utover 16 dager vil bedriften oppleve at nettokostnadene blir redusert i forholdt til bruttokostnadene i figur 1.



Figur 2 Netto kostnader ved sykefravær

Nettokostnadene ved sykefravær er lik arealet A pluss B, som er lik tilsvarende areal i figur 1, minus trygderefusjonen D. Gjennomsnittlig kostnad regnet pr. dag vil avhenge både av lengden på sykefraværet og hvor fort bedriften er i stand til å omstille produksjonen, altså hvor fort de kan få kostnadskurven til å falle. Hvis man kan sette inn en fullgod vikar, kan bedriften komme i en situasjon der ytterligere (forlenget) sykefravær har null kostnad, dvs. at areal B blir lik null. Utgifter til vikar vil akkurat tilsvare lønn til den sykmeldte, som igjen tilsvares av trygderefusjonen.

5.4 Korreksjoner og beregninger

For hvert sykefravær er det oppgitt lønnskostnader, tapt produksjon og andre kostnader som overtid og vikarer. Hensikten har vært at gjennomsnittsverdiene som fremkommer i undersøkelsen skal representere de reelle kostnadene ved sykefraværet. Samtidig skulle disse dataene vise den

aktuelle variansen i slike kostnader. For å komme fram til de riktige kostnadene ved sykefraværet, må vi foreta visse korreksjoner av de innsamlede verdiene.

I tillegg til korreksjonene nedenfor er de aller mest ekstreme verdiene holdt utenfor ved gjennomsnittsberegningene, fordi noen av bedriftene trolig har oppgitt brutto omsetningstall i stedet for ekstrakostnader³. I undersøkelsen forekommer det kostnader helt opp til 12 000 kroner pr. arbeidsdag, men disse er utelatt i de gjennomsnittsberegningene som her er presentert.

5.4.1 Beregning av gjennomsnitt – manglende data

Et problem som ofte oppstår ved tolkning av slik undersøkelser, er manglende data. Det betyr at bare deler av spørreskjemaet er fylt ut, det er ikke oppgitt tall for alle kostnadselementene. Det kan bety to ting. For det første kan det bety at det aktuelle feltet skulle vært fylt ut med null, dvs. kostnaden var lik null for det aktuelle kostnadselementet. Eller det kan bety at det ikke lot seg fylle ut med de data som bedrifts- eller avdelingslederen disponerte når skjemaet ble fylt ut, til tross for at vi i skjemaet og vedleggsbrevet hadde oppfordret om å foreta anslag. Noen har fylt ut deler av spørreskjemaet med spørsmålsteget, for å indikere at feltet ikke lar seg fylle ut. Det indikerer at den som fylte ut, mener at tallet er større enn null, men vedkommende har ikke våget å foreta et anslag.

Sannsynligvis gjelder begge forhold i varierende grad i denne spørreundersøkelsen. Det betyr at blanke felt i noen tilfeller betyr null, og i andre tilfeller betyr at man ikke kan fylle ut, men at kostnaden er større enn null. Vi har i beregningene nedenfor valgt å tolke blanke svar som null. Der det står null benytter, vi selvsagt det. Eksempelvis utgifter til vikarer var null kroner i fraværperioden. Konsekvensen av denne fremgangsmåten vil være at tallene som presenteres, vil være lavere enn de reelle, totale gjennomsnittstallene, fordi vi har tolket blanke svar som null. Vi undervurderer kostnadene, våre tall i tabellene nedenfor representerer derfor konservative anslag for kostnadene.

Vi kan, ut fra svarene på skjemaene, undersøke i hvilken grad man kan gjøre feilberegninger ved denne metoden. For hver sykefravær er det et spørsmål om hvordan det enkelte sykefraværet er kompensert, enten med vikar, overtid eller om det ikke er kompensert. For de rapporterte sykefravær er mellom 85 % og 95 % av beløpene fylt ut der det er angitt at sykefraværet var

³ Det er utelatt observasjoner utenfor 5 standardavvik over gjennomsnittsverdiene.

kompensert. Det betyr at den feilen vi gjør ved denne forenklingen er nokså liten, sett i forhold til den totale usikkerheten som eksisterer i materialet.

Omlag halvparten av svarene, både for korttids- og langtids-sykefraværene, var oppgitt uten ekstra kostnader utover lønn til den sykmeldte. Det kan enten bety at det ikke hadde konsekvenser at vedkommende var borte, eller det kan bety at den som fylte ut skjemaet, ikke var i stand til å kvantifisere kostnadene. Noen skjemaer var fylt ut med spørsmålsteget i stedet for beløp, noe som indikerer at kostnadene ikke var null, men de var vanskelige eller umulige å fylle ut. Resultatene presenteres for de skjemaene der det er fylt ut minst ett beløp, de helt blanke svarene er holdt utenfor.

Vi kunne alternativt ha utelatt de enkelte blanke svar i gjennomsnittsberegningene. Gjennomsnittsverdiene for f.eks. vikarutgifter ville da gjelde for de sykefravær som medførte vikarbruk, noe som gjelder i under halvparten av tilfellene. Disse tallene ville ha vært høyere enn de vi presenterer, men de ville også ha vært høyere enn de virkelige gjennomsnittstallene.

5.4.2 Sosiale utgifter

I spørreskjemaet er spørsmålene om lønn og overtid oppgitt uten indirekte personalkostnader. Arbeidsgiveravgift, feriepenge og andre sosiale utgifter er i de fleste kommuner i Norge ca. 27 %. De to kostnadselementene lønn og overtid er derfor beregnet i tabellene i rapporten som det oppgitte beløpet pluss 27 %.

5.4.3 Beregning av kostnader fra kalenderdager til arbeidsdager

Tallene for fraværskostnader er oppgitt som totale tall, dvs. som summen av kostnader som påløper ved det aktuelle sykefraværet. Samtidig er sykefraværet oppgitt som antall *kalenderdager* som arbeidstakeren er borte, f.eks. 14 dager. For å beregne kostnader pr. *arbeidet* dag er totalkostnaden dividert med antall fraværskostnader totalt, som igjen er beregnet som antall kalenderdager multiplisert med 5/7. Hvis f.eks. lønn i fraværperioden var oppgitt til 10 000 kroner for 14 dagers fravær, så er i gjennomsnitt dette fraværet 10 (arbeids)dager, og daglønnen er $10\,000 / (14 \times (5/7)) = 1000$ kroner.

5.4.4 Veiting av svarene

Utvalget av NHO-bedrifter er gjort tilfeldig ut fra medlemsregisteret med unntak av bedrifter med bare ett årsverk. Hver bedrift hadde derfor tilnærmet lik sannsynlighet for å bli plukket ut. Vi ønsker å presentere gjennomsnittstall for kostnader for sykefravær, regnet pr. arbeidsdag og arbeidstaker. Gjennomsnittene og resultatene nedenfor er derfor veiet med størrelsen av den enkelte bedrift målt etter antall årsverk.

Selv om svarprosenten var noe skjev mellom bransjene er det ikke korrigeret for dette i beregningene. En slik korreksjon ville ha hatt liten betydning på resultatene.

6 Utvalg og frafall

6.1 Representativitet og frafall: brutto- og nettoutvalg

Det er sendt ut 440 skjemaer til NHO-bedrifter, og 85 skjemaer til bedrifter utenom NHO. NHO-utvalget er trukket ut fra medlemsregisteret slik at hvert bedrift med en sysselsetting på 2 eller flere skal ha omlag lik sannsynlighet for å komme med, med en viss spredning i størrelse. Alle bransjer og landsdeler er representert.

De 85 bedriftene utenom NHO er valgt ut tilfeldig fra "Gule sider" på internett. Vi har valgt ut ca. halvparten fra offentlig sektor (skoler, sykehus, trygdekontorer og barnehager), og halvparten fra privat sektor. Hensikten med å ha med en gruppe utenfor NHO er ikke å få et helt statistisk representativt utvalg av norsk næringsliv, snarere å undersøke om det er store forskjeller mellom NHO-bedrifter og andre bedrifter. NHO-utvalget samt utvalget utenom NHO, til sammen 525 bedrifter, representerer bruttoutvalget.

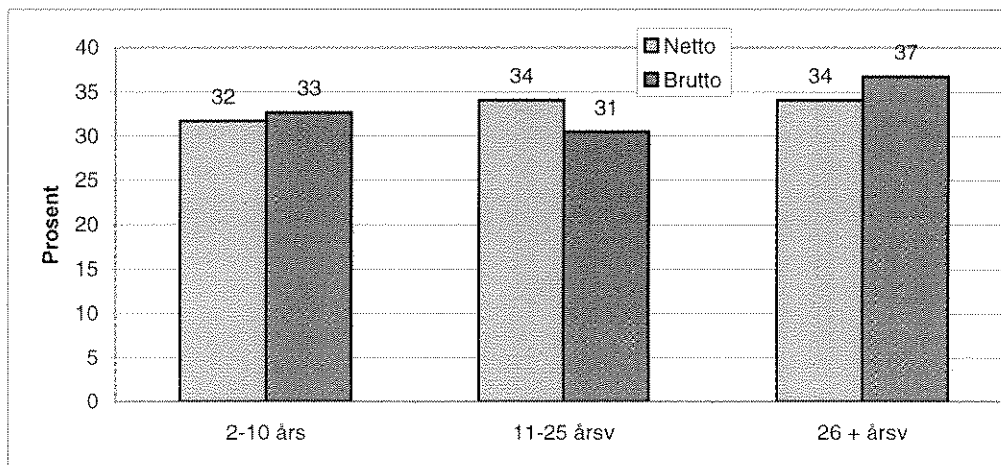
Enhetene som fikk tilsendt skjemaene var en bedrift, dvs. fortrinnsvis en enhet som hadde et selvstendig budsjett- og regnskapsansvar. For store bedrifter og konserner ba vi om at skjemaet måtte fylles ut for en mindre avdeling med eget budsjettansvar. Flere av spørsmålene var av en slik karakter at man måtte kjenne organisasjonen lokalt, og kjenne til forholdene rundt den enkelte arbeidstaker. Det er nærmeste linjeleder som vil kunne se de direkte konsekvenser av et sykefravær. Vi stilet vedleggsbrevet til daglig leder for bedrifter under 50 ansatte, og til personalsjef i større bedrifter.

Tre uker etter svarfristen hadde vi fått inn 65 skjemaer. Det ble sendt ut purrebrev til alle bedriftene, og det ble også tatt telefonisk kontakt med ca 30 av de største bedriftene. I denne kontakten søkte vi å få inn flere skjemaer, og å få informasjon om årsaken til den lave svarprosenten. Til slutt har vi fått inn 103 skjemaer, hvorav 95 er benyttet til å beregne statistikken i dette kapitlet. Dette representerer nettoutvalget. Svarprosenten er 20,6.

I løpet av telefonpurringen fikk vi løfter om flere skjemaer, og vi fikk også noen av årsakene til at bedriftene ikke returnerte skjemaene. Noen syntes at skjemaene var for kompliserte å fylle ut og noen hadde lønningskontorene sine andre steder slik at de relevante opplysninger om omsetning, sykefravær osv. ikke var tilgjengelige. Skjemaene ble sendt ut i begynnelsen av november 1999. En skriftlig purring ble sendt til alle som deltok i desember 1999, og telefonpurringen ble foretatt i

januar 2000. Det var da flere bedrifter som var opptatt med årsavslutning, slik at det var unormalt stor belastning på de administrative enhetene. Skjemaene ble returnert anonymt, bl.a. for å få høyere svarprosent. Det betyr også at noen av bedriftene vi ringte til hadde svart på skjemaet.

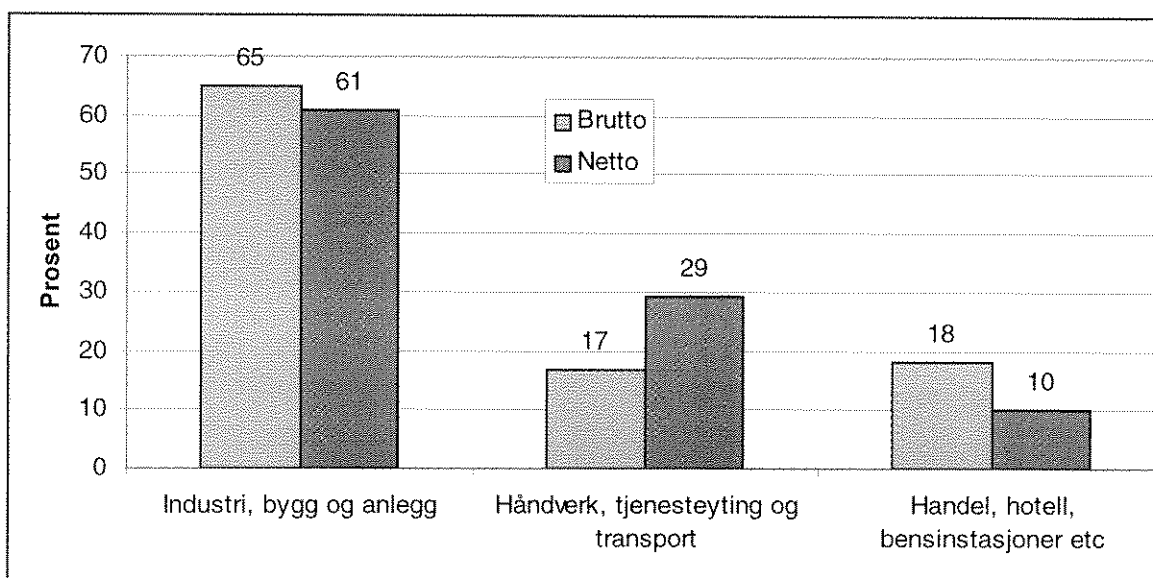
Det hadde vært ønskelig å få et nettoutvalg på 150 - 250 skjemaer, men det er mulig å lage statistikk også ut fra et nettoutvalg på 100 bedrifter, dersom svarbortfallet ikke er for skjevt. Vi kjenner ikke til om det er spesielle bedrifter som har svart, f.eks. de bedrifter som har de mest ryddige forhold overfor sykefravær og de sykmeldte. Gjennomsnittlig sykefravær i undersøkelsen er nær gjennomsnittet for NHO i 1998. En viktig faktor for å vurdere representativiteten i undersøkelsen er å analysere frafallet, dvs. hvilke bedrifter som ikke har svart på undersøkelsen. For NHO-utvalget kjenner vi størrelsen og bransje til bruttoutvalget. I figuren under er angitt størrelsen på de bedrifter som er med (dvs. de som har besvart spørreskjemaet = netto utvalg) og de bedriftene som fikk tilsendt skjemaet (= brutto utvalg).



Figur 2. Frafallsanalyse etter størrelsen på bedriftene. Netto = bedriftene som har besvart skjemaet, Brutto = bedriftene som har fått tilsendt skjemaet. NHO-bedrifter. Prosent

Figuren viser at nettoutvalget er nokså likt bruttoutvalget. Frafallet er mao. likt fordelt når det gjelder størrelsen på bedriftene.

Bransjefordelingen i brutto- og nettoutvalget vises i figur 3.



Figur 3 Frafallsanalyse. Bransjefordeling i netto- og bruttoutvalg. Prosent

Håndverk, tjenesteyting og transport er noe høyere representert enn handel, hotell og bensinstasjoner, mens industri, bygg og anlegg er representert omtrent likt med bruttoutvalget.

6.2 Usikkerhet i resultatene

I enhver statistisk undersøkelse vil resultatene være beheftet med en viss usikkerhet. Dette skyldes flere ting. Frafall blant deltakerne i undersøkelsen og målefeil ved de innsamlede dataene er to hovedårsaker. Ved en utvalgsundersøkelse har en i tillegg problemet med at data bare er hentet inn fra en del av populasjonen. I tillegg til dette kan det tenkes at oppgavegiveren misforstår spørsmålene, eller en kan tolke det som om spørreskjemaet har lav validitet. Minnesfeil vil naturlig nok forekomme ved spørsmål som ligger noe tilbake i tid.

Forutsatt at utvalget er representativt, kan en beregne størrelsen på utvalgsfeilen i form av såkalt standardfeil i de presenterte resultatverdier. Denne størrelsen er avhengig av spredningen i de observerte verdier og av antall svar. Jo høyere antall svar, jo mindre er usikkerheten. Det er likevel ikke en omvendt proporsjonal sammenheng: Usikkerheten blir bare redusert med en faktor på kvadratroten av antall svar. Det betyr at om vi hadde doblet nettoutvalget (f.eks. ved å øke bruttoutvalget eller øke svarprosenten) hadde usikkerheten blitt redusert med omtrent 40 %. Hovedenheten i denne spørreundersøkelsen er ett spørreskjema, som igjen tilsvarer en enkelt bedrift. I hver bedrift er det 2 eller flere ansatte, til sammen i undersøkelsen er det representert bedrifter med nesten 4000 årsverk og over 5000 ansatte. Data om konkrete kortids- og langtids-

sykefravær representerer 4000 fraværsdager. Hovedresultatet fra undersøkelsen er beregning av kostnader for én sykefraværsdag. Det er derfor riktig å vurdere usikkerheten for denne størrelsen ikke bare ut fra antall spørreskjemaer, men også ut fra antall fraværsdager som inngår i dataene.

Ut i fra det antall observasjoner (dvs. spørreskjemaer) som er kommet inn, vil usikkerheten være omkring 25 %. I og med at vi ser på kostnader pr. fraværsdag, og at vi veier resultatene med størrelsen på bedriftene, vil vi for hoveddelen av resultatene ha en mindre usikkerhet enn dette. Hvis vi betrakter antall observerte fraværsdager som observasjonsenhet, blir usikkerheten under 3 %. Fordi frafallet er ganske betydelig og til dels noe skjevt for bransjesammensetning vil vi likevel anslå at den rene statistiske usikkerheten ligger på 10-15 %. I tillegg kommer usikkerhet fordi skjemaet var vanskelig, uklart eller at oppgavegiverne misforsto spørsmålet. Dette er forhold som det er viktig å ta hensyn til når en skal tolke resultatene av undersøkelsen.

6.3 Beskrivelse av deltakende bedrifter

De 95 deltakende bedriftene hadde i alt 5091 ansatte med et gjennomsnitt på 54 ansatte og 42 årsverk. Brutto omsetning var i gjennomsnitt 80 millioner kroner, med en lønnsutgift på 12,7 millioner kroner. Av de deltakende bedriftene var 88 % NHO-medlemmer, og skjemaet var i 87 % av tilfellene fylt ut for en hel bedrift, i 13 % av tilfellene gjelder dataene for en avdeling i en større bedrift.

Sykefraværet målt som et veiet gjennomsnitt var 6,2 % i 1998.

Bare en av de deltakende bedriftene hadde hatt utgifter til bedriftsintern attføring i 1998.

7 Resultater

For å kartlegge konsekvensene av sykefraværet, har vi i denne undersøkelsen tre ulike angrepsvinkler. Den første del av spørreskjemaet (se vedlegg) inneholdt spørsmål om bedriftslederens anslag over de totale kostnadene ved sykefravær. Den andre del av skjemaet (spørsmål 15) var spørsmål om konsekvenser av et (tenkt) halvert sykefravær. Tredje del inneholdt spørsmål om det siste forekommende korttids-sykefraværet og det siste langtids-sykefraværet (spørsmål 16-23).

7.1 Totale sykefraværskostnader

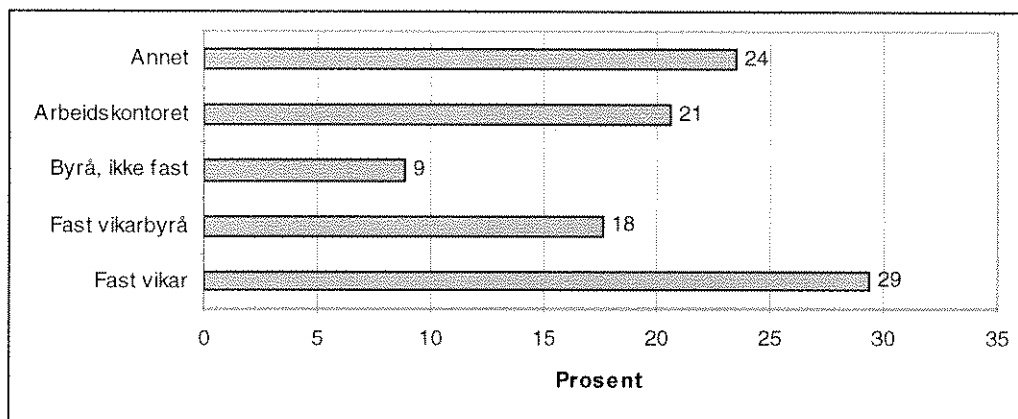
Overtidskostnadene utgjorde 5,3 % av lønnsutgiftene, og ca. 30 % av dette kunne tilskrives sykefravær. Tilsvarende var vikarutgiftene 1,8 % av lønnsutgiftene, og ca. 40 % av dette kunne tilskrives sykefravær. "Overbemanning", dvs. hvor mye man må ha i ekstra bemanning for permanent å dekke inn sykefraværet, var i gjennomsnitt 2,8 %.

Med utgangspunkt i gjennomsnittlig lønnsutgift pr. årsverk (300 000) i undersøkelsen vil ekstrautgifter for å kompensere sykefravær være omkring 5 %, eller i gjennomsnitt 15 000 kroner pr. årsverk. I dette ligger det ingen utgifter ved tapt produksjon, kvalitetstap eller andre ulemper ved sykefravær.

Utgiftsnivået er noe lavere i bransjene "Handel, hotell og bensinstasjoner" (ca. 11 500 kroner) enn i "Industri, bygg og anlegg" (ca. 16 600 kroner), og noe lavere i små bedrifter (ca. 9 500 kroner) enn i store bedrifter med 20 årsverk eller mer (15 600 kroner).

7.1.1 Hvordan skaffes vikar?

Vikarer skaffes på følgende måte:



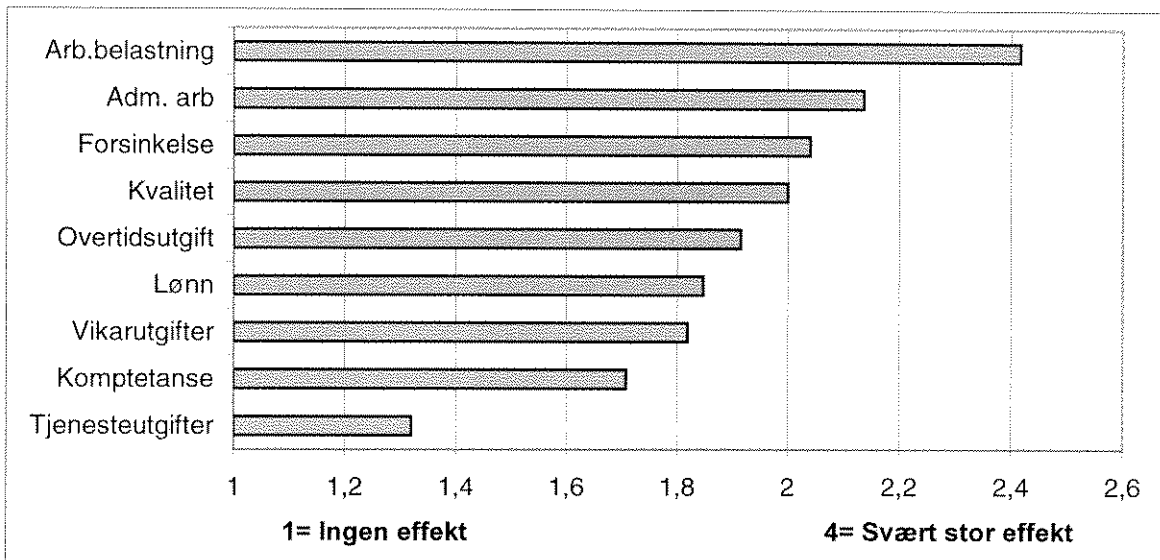
Figur 4. Hvordan skaffes vikarer

Blant de som har svart "annet" er det flere som har faste avløsere, tidligere ansatte og søndagsvakter. 55 % av bedriftene kan ikke skaffe vikarer på dagen.

7.2 Konsekvenser av et halvert sykefravær

De reelle konsekvenser av sykefravær oppstår lokalt ved den enkelte arbeidsplass. Det er i bedriften, enten det er i en privat service-bedrift, i transportnæringen, i industrien eller ved en offentlig arbeidsplass, at konsekvensene synliggjøres, enten ved at produksjonskostnadene øker, eller ved at produktiviteten eller kvaliteten svekkes. Om en arbeidstaker er borte, vil som oftest konsekvensene manifestere seg umiddelbart fra dag én.

For å få vite hvilke effekter som ble oppfattet som de viktigste, spurte vi om effektene det ville ha om sykefraværet ble halvert (spørsmål 15 i spørreskjemaet, se vedlegg). Hver type av effekt ble gitt en tallverdi: 1 tilsvarer ingen effekt og 4 tilsvarer svært stor effekt. Gjennomsnittsskåren vises i følgende figur:



Figur 5. Effekter av halvert sykefravær. Gjennomsnittstall

Sykefraværet går mest utover arbeidsbelastningen for de (andre) ansatte. Dernest kommer administrativt arbeid, og forsinkelse i produksjonen. Minst effekt har, ifølge bedriftslederne, sykefraværet på kvaliteten av produktet eller på tjenesten. Sykefraværet har noe større betydning for overtidskostnadene enn på vikarkostnadene, skjønt 8 % av bedriftslederne svarte at en halvering av sykefraværet vil ha svært stor effekt på vikarutgiftene.

7.3 Enkelte sykefravær over og under 16 dager

Ved intervjuer og samtaler hos bedrifter fikk vi et innblikk i hvilke prosesser som igangsettes ved fravær. En viktig konsekvensfaktor er i hvilken grad fraværet er planlagt, dvs. om bedriften kan planlegge og gjennomføre bøtende tiltak. De største konsekvensene kommer ved plutselig fravær, slik de fleste sykefravær vil være. I en normal konjunktur- og arbeidssituasjon vil alle arbeidstakere være nødvendige for at bedriften skal nå sine mål. Det vil derfor alltid være forbundet med visse ulemper og kostnader ved fravær. Ferier og andre planlagte fravær kalkuleres inn i budsjettene og arbeidsplanene, og har mindre konsekvenser. I større virksomheter med et visst sykefravær må på tilsvarende måte sykefraværet kalkuleres inn, og visse funksjoner må dubleres for ikke å rammes for hardt ved sykefravær.

Nedenfor presenteres resultatene av anslag som linjeledere har gjort over konsekvenser av konkrete korttids- og langtids-sykefravær. Hver bedrift skulle besvare en rekke spørsmål om det siste korttidsfraværet opp til 16 dager, og det siste som varte over 16 dager. Ikke alle av de minste

bedriftene hadde hatt sykefravær over 16 dager i løpet av kalenderåret, og noen av de minste bedriftene hadde null sykefravær.

Tallene nedenfor presenteres som ekstrakostnader ved sykefravær, eksklusive lønn til den sykmeldte, og eksklusive trygderefusjon i perioden. Ved kortids-sykefravær opp til 16 dager vil bedriftene dekke utgiftene til lønn, for perioden etter 16 dager betaler trygdekontoret refusjon for lønn opp til 6 G⁴, ref. figur 2.

7.3.1 Korttidsfravær

Omlag to av tre korttidsfravær, dvs. fravær opp til 16 dager, ble rapportert for menn. Det kan ha sammenheng med at bransjene som deltar, er mannsdominerte. Gjennomsnittsalder var 37 år, og det gjennomsnittlige fraværet var på 8 dager. Lønn for denne perioden var på 5980 kroner. I alt 45 sykefravær (= gyldige svar) er basis for disse resultatene, bedrifter uten ekstrakostnader er altså utelatt. Basisen tilsvare i alt 361 fraværsdager.

Kostnader ved gjennomsnittlig 8 dagers fravær:

- 71 % av bedriftene har besvart spørsmålet om tapt produksjon i denne perioden, gjennomsnittlig 10 100 kroner.
- 69 % av bedriftene har besvart spørsmålet om kostnader ved ekstra administrasjon, gjennomsnittlig 225 kroner.
- 67 % av bedriftene har besvart spørsmålet om kostnader til vikarer, gjennomsnittlig 3860 kroner.
- 69 % av bedriftene har besvart spørsmålet om kostnader ved ekstra overtid, gjennomsnittlig 1740 kroner.
- 51 % av bedriftene har besvart spørsmålet om kostnader ved kjøp av ekstra tjenester, gjennomsnittlig 147 kroner.
- 9 % av bedriftene har besvart spørsmålet om andre kostnader ved sykefraværet, men de kan ikke anslå beløp for dette.

Med basis i disse data kan vi anslå kostnadene pr. arbeidsdag ved korttids-sykefravær.

Beregningsmetoden ut fra rådataene er beskrevet i kapittel 3.

⁴ G er grunnbeløpet i Folketrygden. pr. 1.5.99 er dette beløpet 46 950, dvs. at 6 G utgjør en årslønn på 281 700 kroner.

Gjennomsnittlig sykefraværskostnader for korttidsfravær, eksklusive lønnskostnadene var 1836 kroner pr. arbeidsdag, dvs. for de bedriftene som har oppgitt minst én ekstrakostnad. Lønnsutgift pr. arbeidsdag var i gjennomsnitt 1610 kroner. Det betyr at sykefraværskostnadene for korttidsfravær utgjør 114 % av lønnskostnadene.

7.3.2 Langtidsfravær

Vi har på tilsvarende måte bedt om beregninger for et konkret langtids-sykefravær, over 16 dager. I disse kostnader inngår ikke lønn til den sykmeldte, men heller ikke refusjon fra trygdekassen. Etter den 16. sykefraværsdagen vil disse to postene utligne hverandre for arbeidstakere som tjener under 6 G.

Langtids-sykefravær ble også rapportert for en overvekt av menn (62 %). Tabellene nedenfor er basert på rapporter fra 51 langtids-sykefravær, med i alt 3635 fraværsk dager. Noen av de minste bedriftene har oppgitt at langtidssykefravær ikke forekom i 1999, men noen bedrifter har rapportert kostnader for to langtidssykefravær. Gjennomsnittsalder var 40 år, og det gjennomsnittlige fraværet var på 51 dager. Lønnsutgifter for bedriftene var i denne perioden på 31 060 kroner.

Kostnader ved gjennomsnittlig 51 dagers fravær:

- 67 % av bedriftene har besvart spørsmålet om tapt produksjon i denne perioden, gjennomsnittlig 22 200 kroner.
- 71 % av bedriftene har besvart spørsmålet om kostnader ved ekstra administrasjon, gjennomsnittlig 1540 kroner.
- 76 % av bedriftene har besvart spørsmålet om kostnader til vikarer, gjennomsnittlig 20 365 kroner.
- 61 % av bedriftene har besvart spørsmålet om kostnader ved ekstra overtid, gjennomsnittlig 11 045 kroner.
- 41 % av bedriftene har besvart spørsmålet om kostnader ved kjøp av ekstra tjenester, gjennomsnittlig 250 kroner.
- 9 % av bedriftene har besvart spørsmålet om andre kostnader ved sykefraværet, gjennomsnittlig 2770 kroner.

Gjennomsnittlig var ekstrakostnadene for langtidssykefravær, eksklusive lønnskostnad og trygderefusjon, 1656 kroner pr. arbeidsdag, for de bedriftene som har oppgitt minst en

ekstrakostnad. Lønnsutgift pr. arbeidsdag er oppgitt til i gjennomsnitt 1250 kroner, regnet eksklusiv trygderefusjonen. Fra og med fraværsdag 17 vil trygdekontoret refundere sykelønn til arbeidstakeren opp til 6 G⁵. I de fleste tilfeller vil derfor utgiftene til lønn til den sykmeldte falle bort etter dag 16. Trygderefusjonen vil utgjøre et inntektselement i dette regnestykket, og redusere kostnadene ved sykefravær.

Gjennomsnittlig, brutto sykefraværskostnader (altså når vi ser bort fra trygderefusjon og skattevirkninger) for langtidssykefravær utgjør omtrent 132 % av lønnsutgiftene.

7.3.3 Kompensering av fravær

De økonomiske konsekvensene, dvs. bedriftens kostnader ved sykefravær, vil avhenge av mange individuelle forhold. Én viktig faktor er hvordan bedriften er i stand til, eller velger å kompensere for fraværet, jf. diskusjonen i metodekapitlet. I undersøkelsen er det spurt eksplisitt etter hvordan det enkelte fraværet ble kompensert, eller om det ikke ble kompensert. For korttidsfravær har vi følgende sammenheng:

Tabell 2 Sykefraværskostnader og lønn til den sykmeldte etter kompensasjonstype. Korttidsfravær opp til 16 kalenderdager. Kroner pr. arbeidsdag

	Sykefraværskostnader	Lønnsutgifter
Kompensert	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt
Vikar	975	1101
Overtid	2298	1294
Ikke kompensert	2404	2273
Vikar og overtid	2229	1779
Total	1836	1610

Det mest kostbare alternativet er når bedriften ikke får kompensert sykefraværet. I de tilfellene var kostnadene 2400 kroner pr. dag. Dersom bedriften kan kompensere med en vikar var sykefraværskostnadene under 1000 kroner dagen. Av de rapporterte korttids sykefraværene var

⁵ Vi har ikke eksplisitt spurt om trygderefusjonene i undersøkelsen, men de kan enkelt regnes ut fra svarene. Dersom fraværperioden f.eks. er 26 kalenderdager vil i gjennomsnitt 16/26-deler av lønnsutgiften bli dekket av bedriften, resten dekkes av trygdekontoret, forutsatt at lønnsnivået er under inntektsgrensen på 6 G.

64 % kompensert: 30 % med vikar, 26 % med overtid, 8 % med både overtid og vikar. 36 % av sykefraværene ble ikke kompensert.

For langtidsfraværet viser undersøkelsen følgende sammenheng (tabell 3):

Tabell 3 Sykefraværskostnader og lønn til den sykmeldte etter kompensasjonstype. Langtidsfravær over 16 dager. Kroner pr. arbeidsdag

Mean		
Kompensasjon	Sykefraværskostnader	Lønnskostnad
Vikar	704	1005
Overtid	4323	1271
Ikke kompensert	1561	1576
Overtid og vikar	1465	1438
Total	1632	1262

Det er her en noe annen sammenheng mellom kostnadsnivåene. Det er en del svært store overtidskostnader i datamaterialet for langtidsykefravær. Av de rapporterte sykefraværene var 90 % kompensert: 55 % med vikar, 20 % med overtid, 15 % med både overtid og vikar. 10 % av sykefraværene ble ikke kompensert.

7.3.4 Funksjonærer/arbeidere

63 % av de oppgitte sykefraværene er oppgitt for arbeidere, og 37 % for funksjonærer. Korttidsfravær er noe dyrere for arbeidere (2030 kroner) enn for funksjonærer (1670 kroner). Kostnadene ved langtidsfravær rapporteres til 2030 kroner for arbeidere og 790 kroner for funksjonærer.

7.3.5 Kjønn

Det er store forskjeller mellom rapporterte kostnader ved sykefravær mellom kvinner og menn, spesielt når det gjelder langtidsfravær. En korttids-sykefraværingsdag for en kvinne rapporteres til 1620 kroner, og for en mann til 1990 kroner. For langtids-sykefravær er beløpene 670 og 1680 kroner. Her er hhv. 33 og 39 % av de rapporterte arbeidstakerne kvinner.

7.3.6 Lønnsnivå

Sykefraværskostnadene varierer sterkt i takt med lønnsnivået for den sykmeldte. For lønnsnivå under 950 kroner dagen er kostnadene ved korttidsfravær 1420 kroner, og 2180 kroner for lønnsnivå over dette beløpet. For lønnsnivå under 950 kroner dagen er kostnadene ved langtidsfravær 670 kroner, og 2520 kroner for lønnsnivå over dette beløpet.

7.3.7 Bedriftsstørrelse

Det var noe høyere sykefravær blant de store bedriftene med mer enn 20 årsverk enn de mindre bedriftene. Sykefraværskostnadene viste også et noe annet mønster mellom store og små bedrifter (tabell 4).

Tabell 4 Sykefravær og sykefraværskostnader (eksklusive lønn til den sykmeldte) etter størrelsen på bedriften. Prosent og kroner per arbeidsdag

Mean				
Årsverk	Sykefravær	Sykefraværskostnader <17dager	Sykefraværskostnader >16 dager	Sykefraværskostnader totalt
Inntil 19	5,3	1804	802	1421
20 eller større	6,3	1840	1732	1735
Total	6,2	1836	1656	1703

Når det gjelder korttidsfravær var kostnadene nokså like, mens kostnadene for langtidsfravær var vesentlig mindre blant de små bedriftene.

7.3.8 Bransjeforskjeller

Både sykefraværskostnadene og nivået på sykefraværet varierer forholdsvis mye mellom ulike bransjer (tabell 5).

Tabell 5 Sykefravær og sykefraværskostnader (eksklusive lønn til den sykmeldte) etter bransje. Prosent og kroner per arbeidsdag

Mean				
Bransje	Sykefravær	Sykefraværskostnader <17dager	Sykefraværskostnader >16 dager	Sykefraværskostnader totalt
Industri, bygg og anlegg	5,1	1993	2171	2000
Håndverk og tjenesteyting	8,2	1843	1164	1483
Handel, hotell, bensinstasjoner o.l.	4,5	975	692	831
Total	6,2	1836	1656	1703

Kostnadene, regnet eksklusive lønn og trygdefusjon, er høyest i Industri, bygg og anlegg på rundt 2000 kroner pr. arbeidsdag både for kort- og langtids-sykefravær, og lavest i Handel, hotell og bensinstasjoner (hhv. 975 og 692 kroner). Her er utvalget i sistnevnte bransje ganske lite, jf. figur 2, slik at man ikke skal trekke for sterke konklusjoner ut fra denne statistikken.

7.3.9 Andre forskjeller

Det er ingen signifikante sammenhenger mellom alder og sykefraværskostnadene, hverken for korttids- eller langtidsfravær. I slike data er det vanlig med en viss positiv sammenheng mellom alder og lønn, men denne sammenhengen er ikke så sterk i denne undersøkelsen at det gir utslag på vanlige statistiske tester⁶.

Sammenhengen mellom bedrifter med i NHO og de utenom er ganske klar (tabell 6):

Tabell 6 Sykefravær og sykefraværskostnader (eksklusive lønn til den sykmeldte) etter medlemskap i NHO. Kroner pr. arbeidsdag

	Korttid	Langtid	Total
NHO=1	Gj.snitt	Gj.snitt	Gj.snitt
NHO	1931	1810	1852
Ikke NHO	1189	833	888
Total	1836	1656	1703

Sykefraværskostnadene i de deltakende NHO bedriftene er omlag det dobbelte av bedriftene utenom NHO. Dette resultatet er ikke særlig overraskende, i utvalget utenom NHO er det med bl.a. to skoler og tre sykehus. Disse bedriftene vil ha en stor grad av kompensasjon i form av vikarer eller overtid, altså de minst kostnadskrevende alternativene.

Gjennomsnittlig er kostnader til tapt produksjon for både kort- og langtids- sykefravær 940 kroner, og ekstraavgiftene knyttet til sykefravær 760 kroner. Det betyr at omkring 55 % av kostnadene ved sykefravær kan knyttes til produksjonstap og omkring 45 % til ekstraavgifter.

7.4 Helseforsikringer

For mange bedrifter kan sykmelding av ansatte i bedriften få store økonomiske konsekvenser, særlig gjelder dette hvis "nøkkelpersoner" som ikke så lett lar seg erstatte blir borte over lenger

⁶ Det er her benyttet korrelasjon mellom alder og sykefraværskostnader. Ingen av korrelasjonene var signifikant forskjellig fra null ved 5 %-nivå.

tid⁷. Vi ville derfor undersøke om bedriftene i undersøkelsen velger å sikre seg mot denne type kostnader ved å tegne forsikring.

Resultatene fra undersøkelsen viser at helseforsikring for ansatte og forsikring mot ekstrakostnader på grunn av sykefravær foreløpig er svært lite utbredt i Norge. 92 % av bedriftene har ingen privat helseforsikring eller offentlig tilleggforsikring for sine ansatte, mens de resterende 8 % av bedriftene har forsikret alle sine ansatte. Av disse har de fleste individuell helseforsikring med mulighet for privat kjøp av helsetjenester, ingen har med kontantytelser. 46 % av bedriftene som ikke har tegnet helseforsikring opplyser at dette er fordi forventet gevinst ikke står i forhold til kostnadene, mens 37 % svarer at de ikke kjenner tilbudene som finnes.

Halvparten av bedriftene som har tegnet helseforsikring for sine ansatte, opplyser at dette er et rent velferdstiltak for de ansatte. Ingen bedrifter i undersøkelsen har forsikret deler av de ansatte. Noen firmaer opplyser at forsikring av kun ”nøkkelpersoner” i bedriften vil kunne oppfattes som lite solidarisk.

Det er også mulig å tegne forsikring for lønnsutgifter som utgjør mer enn 6 G i sykmeldingsperioden. Våre data viser at 92 % av bedriftene ikke har denne type privat forsikring. 65 % av disse bedriftene opplyser at årsaken er at de ikke forventer at gevinsten står i forhold til kostnadene, mens 30 % svarer at de ikke kjenner tilbudet. En mulig forklaring på at så få velger dette forsikringstilbudet er at lønnsnivået i bedriftene ikke ofte ligger så mye høyere enn 6 G, dvs. 281 700 kroner pr. år.

7.5 Samfunnsøkonomiske kostnader

I en snever samfunnsøkonomiske analyse er kostnadene ved sykefravær lik tapt produksjonsverdi i næringsliv og forvaltning. For privat og offentlig sektor samlet går det tapt ca. 50 millioner sykedager hvert år. Det rene produksjonstapet er i følge denne undersøkelsen gjennomsnittlig 940 kroner pr. sykedag. Det totale sykefraværet i Norge er ikke kjent helt eksakt, men vi kan anta at

⁷ Ref. oppslag i Aftenposten 8.12.98. Her intervjues daglig leder Terje Aanestad i Nordisk Helse Assistanse og forteller at 700 bedrifter på det tidspunktet hadde tegnet ”operasjonsforsikring” for sine ansatte. Det var det dobbelte forsikringsselskapet hadde regnet med. Markedet for disse produktene ser ut til å øke markant.

det ligger i størrelsesordenen 50 millioner dager pr. år⁸. Dersom kostnadene ved sykefravær er like høy i andre næringer som i denne undersøkelsen, utgjør sykefraværet et produksjonstap for samfunnet på omtrent 47 milliarder kroner. Det tilsvarer også de direkte samfunnsøkonomiske kostnadene ved sykefravær.

I en mer omfattende samfunnsøkonomisk analyse vil en også trekke inn virkningene for pasientene, dvs. de velferdsøkonomiske faktorene. Ved ("unødige") køer i helsevesenet vil en f.eks. i tillegg til de rent økonomiske virkningene også måtte regne med tap fordi den enkelte påføres smerte og lidelser ved ikke å få behandling. Det er utarbeidet egne metoder for slike beregninger, der en ser på både varigheten og omfanget av helsetap eller helsegevinst. Slike velferdsøkonomiske effekter måles ved såkalte kvalitetsjusterte leveår. Dette vil være kostnader som kommer i tillegg til produksjonstapet og som skyldes sykefraværet vi her har beregnet.

Fra en samfunnsøkonomisk betraktningssmåte kan en for visse situasjoner også se sykefraværet som en nullkostnad. Det gjelder i en situasjon der det er arbeidsløshet, og det er full substitusjonsmulighet på arbeidsmarkedet. En sykmeldt som da betales av trygden ved sykepenger oppveies ved at ledige ressurser, i dette tilfelle arbeidsledige, trer inn i den sykmeldtes jobb (Solstad, Arntzen og Jørgensen 1991, Koopmanschap 1996). Utgifter som ellers ville gå til arbeidsledighetstrygd, går nå i stedet til sykepenger. Den realøkonomiske situasjon er uforandret, både de offentlige utgiftene og nasjonalproduktet er det samme. Dette er dog ikke en normal situasjon, det normale er at alle typer arbeidskraft er en knapp ressurs, slik at det ikke finnes arbeidsledige som uten kostnad kan tre inn i produksjonen.

⁸ Trygden dekker, i følge statistikk fra Rikstrygdeverket, omkring 25 millioner sykedager for trygdeperioden, dvs. etter den 16. sykedagen. Det er vanlig å anta at bedriftene dekker et tilsvarende antall sykedager i perioden 1 til 16 sykedager.

8 Oppsummering og konklusjoner

I denne undersøkelsen er det lagt vekt på å undersøke de direkte, økonomiske konsekvensene av sykefravær. Det er beregnet hvilke kostnader sykefraværet medfører for bedriftene og hva dette betyr totalt for samfunnet. Resultatene viser tydelig at det også er andre viktige, ikke-økonomiske konsekvenser av sykefravær. Spesielt framheves ekstrabelastningen som arbeidskollegene får og ekstra administrativt arbeid som oppstår ved sykefravær.

Kostnadene ved en sykedag er gjennomsnittlig 1700 kroner om man ser bort fra lønn til den sykmeldte, lønnsrefusjon fra trygdekontoret etter den 16. sykefraværsdagen og skattevirkninger av sykefraværet. Kostnadene, pr. fraværsdag, er høyere ved korttids-sykefravær enn ved langtids-sykefravær fordi det tar tid å tilpasse produksjonen. Det er også disse fraværene som forekommer hyppigst. Hvis bedriften ikke kompenserer fraværet, blir kostnadene høyere fordi produksjonen da går ned. Sykefraværskostnadene er høyest i Industri, bygg og anlegg og lavest i Handel, hotell og bensinstasjoner. Sykefravær for menn har større økonomiske konsekvenser enn sykefravær for kvinner, og tilsvarende har kostnadene sterk sammenheng med lønnsnivået til den sykmeldte. Det er ikke funnet noen sammenheng mellom alder til den sykmeldte og sykefraværskostnadene. De bedriftene og institusjonene utenom NHO som deltok i undersøkelsen, hadde vesentlig lavere sykefraværskostnader enn NHO-bedriftene.

Utbetalt lønn til den sykmeldte regnes ikke som en kostnad ved sykefravær i seg selv. Det er en løpende kostnad fordi arbeidstakeren er ansatt, og endres normalt ikke under sykefravær. Ved sykefravær utover 16 dager mottar bedriften refusjon fra trygdekontoret inntil en gitt lønnsgrense. For bedriftsøkonomiske kalkyler skal dette beløpet trekkes fra de kostnadene som er beregnet her. Hvis bedriften kan ansette vikar til samme lønn som den sykmeldte, og vikaren er like produktiv, vil bedriften ikke oppleve økonomisk tap ved sykefravær utover 16 dager. I de første 16 dagene vil den likevel belastes med vikarutgiftene og kostnadene ved ansettelse og opplæring av vikar.

Vi har her bare sett på de direkte, kortsiktige økonomiske effektene av sykefraværet. Samfunnsinteresser, medisinske forhold, virkninger på arbeidsmiljøet og virkninger på lengre sikt vil kunne nyansere effekten av sykefravær, både i positiv og negativ retning.

Omtrent 55 % av gjennomsnittskostnaden på 1700 kroner skyldes produksjonstap. Undersøkelser i Sverige indikerer at også feil- og kvalitetskostnader også spiller en vesentlig rolle for de totale sykefraværskostnadene:

”När jag räknar på verkliga siffror så är det egentligen inte alls dessa arbetskraftskostnader som innebär de stora ekonomiska konsekvenserna utan mera sjukfrånvarons effekt på företagens felkostnader. Otränad och oerfaren eller ej ersatt personal innebär betydligt större kostnader i produktion än dessa lönekostnader.” (Paula Liukkonen, personlig meddelelse, februar 2000).

Det har ikke vært mulig å tallfeste disse effektene i vår undersøkelse, men vi fikk eksempler på slike ved fokusgruppene i bedriftene. Dette er altså kostnader som kommer *i tillegg* til de sykefraværskostnadene som er beregnet her.

Enkelte bedrifter har laget interne regnestykker for sykefraværskostnadene. Ved arbeidsplasser offshore regnes som et gjennomsnitt kostnadene 10-12 000 kroner pr. arbeidsdag. Dersom det er nødvendig med helikoptertransport, kan kostnadene i denne næringen komme opp i 40 000 kroner. Ved HMS-avdelingen i SAS er det beregnet en kostnad på 3500 kroner pr. tapt arbeidsdag i bedriften (Kilder: Referansegruppen for prosjektet, og fokusgrupper ved bedriftene).

Sykefraværet påfører samfunnet og næringslivet store årlige kostnader. Det meste av sykefraværet skyldes egen, uforskyldt sykdom. Noe av sykefraværet skyldes arbeidsforhold, og dette kan til en viss grad påvirkes av arbeidsgiveren.

Utgiftene til lønn for den sykmeldte er ikke tatt med i regnestykkene i rapporten. Det betyr bare at lønnsutgiftene er ”nøytrale” i forhold til sykefraværet, gitt dagens sykelønnsordning. I hvert fall gjelder dette for fravær opp til 16 dager. Det betyr ikke at en annen sykelønnsordning, f.eks. redusert lønn for en periode, ikke vil påvirke kostnadene for bedriftene. Dersom arbeidstakeren får redusert lønn, f.eks. halv lønn for den første uken som sykmeldt, vil dette umiddelbart komme bedriftene til gode, og må inn i regnestykket for sykefraværskostnadene. Kalkylene i denne rapporten forutsetter uforandret sykelønnsordning.

Skatteforhold kommer også inn i bildet. Norske bedrifter betaler en skatt på overskudd på 28 %. Det betyr at økning i kostnadene, f.eks. ved økt sykefravær, slår ut i tilsvarende lavere overskudd. Bedriftene vil av den grunn betale et lavere beløp i skatt. Dette er skattereduksjon i prisene. For å

beregne enda mere korrekte bedriftsøkonomiske kostnader, bør en også redusere kostnadene i denne rapporten med 28 %. Det er de korrekte, marginale kostnadene, dvs. de kostnadene som oppstår ved *endring* i sykefraværet.

Erfaringene i dette prosjektet viser at kostnadene ved sykefravær er høye, og kanskje høyere enn det man tidligere har antatt. Videre viser resultatene at sykefraværet belaster arbeidsmiljøet i bedriftene ved at kollegene må overta arbeidsoppgaver, og ledelsen må legge mye arbeid i å håndtere sykefravær. Resultatene viser med all tydelighet at tiltak som kan redusere sykefraværet, kan være svært lønnsomt, ikke bare for bedriftene direkte, men også for arbeidstakerne og for hele samfunnet. En annen side ved dette er også at kundene får en kostnad, i form av forsinkelser og redusert kvalitet.

Flere tidligere studier har vist at samfunnets investeringer i arbeidsmiljø er lave, sammenlignet med skadekostnadene (Brodin 1991). Det kan derfor være en økonomisk gevinst for samfunnet å øke investeringene i arbeidsmiljø. Det er imidlertid ikke sikkert at de insitamentene som bedriftene har i dette arbeidet pr. i dag, er tilstrekkelige for å utløse en slik gevinst. Dette prosjektet har demonstrert at det kan være svært lønnsomt å finne tiltak som kan redusere sykefraværet, men slike virkninger er ikke enkle å demonstrere med dagens regnskapssystemer. Det kan også være at de kostnadene som bedriften til slutt blir belastet, er så langt unna de samfunnsøkonomiske kostnadene at tilpasningen ikke blir optimal.

Vi har her kun sett på de direkte, økonomiske effektene av sykefraværet. I tillegg til de kostnadene vi her har beregnet, kommer det velferdstap og lidelse som sykefraværet medfører. Det betyr at i en total samfunnsøkonomisk analyse ville tallene blitt enda høyere enn vi her har demonstrert.

9 Referanser

- Brodin H. Kostnader ved belastningsskador. Arbetsmiljöfonden/Svenska Arbetsgiverforeningen 1991.
- Christensen P Hva koster helse-, miljø- og sikkerhetsproblemer i næringslivet det norske samfunn? Oslo : Transportøkonomisk institutt, 1997. TØI rapport; 377/1997
- Friberg G. Ekonomiska konsekvenser av olycksfall i jordbruket – forslag til modell för ekonomisk värdering av arbetsolyckfall. Sveriges lantbruksuniversitet, Uppsala 1979.
- Greenbaum T. The Handbook for Focus Group Research. Sage Publications, London 1997.
- Hansen H-T. Trygd – en midlertidig bro eller en vei ut av arbeidsmarkedet? SNF-rapport 16/98. Bergen 1998.
- Hem K-G. Helsekøer og sykefravær. Tre spørreundersøkelser. SINTEF Unimed 1998.
- Jannerfeldt E. Sjukfrånvaron kostar nu nästan lika mycket som sjukvården. Svenska Arbetsgiverforeningen 2000.
- Koopmanschap M A: The friction cost method for measuring indirect costs of absence. Journal of Health Economics 1995:14.
- Liukkonen P. Att mäta organisationens kapacitet – Hur stor er utvecklingspotentialen. Academica Adacta AB. Lund 1996.
- Managing Absence, 1997: Se internettreferanse: <http://www.brainstorm.co.uk/CBI/public/cbi-press/archive/36>
- Narbro K, Jonsson E, Larsson B, Waaler H, Wedel H, Sjøstrøm L. Economic consequences of sick-leave in obese Swedish women. Int J Obes Relat Metab Disorder (10): 895-903. 1996.
- NHO og LO. Hva koster sykefraværet i penger for bedriften? Brosjyre 1994.
- Solstad K Arntzen E og Jørgensen S. Sykepenger og behandling – Sør-Trøndelag. NIS-rapport 2/91.
- Sosial- og helsedepartementet. Faktarapport om forebygging av astma, allergi og inneklimesykdommer. 1998.
- Springfeldt B. Yrkesskadenes kostnader. Upublisert notat. Yrkesinspeksjonen i Stockholm 1972.

Vedlegg

Spørreskjema

Vedleggsbrev

Til bedriftsleder

Hva er de reelle kostnadene ved sykefravær?

De statlige *utgiftene* til sykepenger vil neste år trolig overstige 20 milliarder kroner. Næringslivets *utgifter* er høyere enn dette. Men hva er de reelle *kostnadene* ved sykefraværet? Hva er verdien av tapt produksjon, forsinkelser og kvalitetsbrist som følge av dette? Og hvilke andre konsekvenser har sykefraværet? Det viser seg at vi har forbausende lite konkrete kunnskaper om dette.

For å undersøke de reelle kostnader ved sykefraværet trenger vi din assistanse. Ingen andre enn bedriftene selv kan fortelle om de praktiske og økonomiske konsekvensene av fravær.

NHO's Arbeidsmiljøfond har engasjert SINTEF Unimed til å gjennomføre en spørreundersøkelse blant et utvalg bedrifter. Dette er en frivillig undersøkelse, men jeg vil sterkt anmode om at alle bedriftene svarer på undersøkelsen. Resultatene av undersøkelsen vil være viktig for oss for å kunne dokumentere de totale kostnadene som sykefraværet påfører næringslivet og samfunnet. Medlemsbedriftene har selv pekt på dette som et viktig innsatsområde.

Vedlagte spørreskjema returneres til SINTEF Unimed. Undersøkelsen er anonym, ingen i NHO eller andre enn SINTEF Unimed vil få vite hva den enkelte bedrift har svart.

Med vennlig hilsen

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
Avdeling Bedriftsutvikling & Miljøpolitikk



Helge Fredriksen
direktør

vedlegg

Spørreskjema om kostnader ved sykefravær

1 Skjemaet fylles ut enten for hele bedriften, eller for en mindre del eller avdeling som har eget budsjettansvar

- Skjemaet fylles ut for hele bedriften
 Skjemaet fylles ut for en avdeling. Avdelingen har følgende funksjon:

2 Hvilken bransje tilhører bedriften?

Bransje:

3 Hvor mange ansatte har bedriften eller avdelingen?

Vi eransatte, med til sammen ca årsverk

4 Hva var brutto omsetning i 1998?

Brutto omsetning var millioner kroner i 1998

5 Hva var brutto lønnsutgifter i 1998?

Brutto lønnsutgifter var millioner kroner i 1998

6 Hvor stort var sykefraværet i 1998?

Sykefraværet var prosent i 1998. (Evt. fordelt på arbeidere: prosent

funksjonærer: prosent)

7 Sykefraværet i det forrige spørsmålet: Inkluderer tallene også annet fravær, f.eks. barns sykdom?

- Ja, det inkluderer alt fravær. Omlag prosent var eget sykefravær
 Nei, de inkluderer bare egen sykdom

8 Har bedriften hatt utgifter til bedriftsintern attføring i 1998?

- Ja, omlag tusen kroner ble benyttet i 1998
 Nei, ingen utgifter

9 Hva var kostnadene til overtid i 1998? Og hvor mye (anlagsvis) av dette skyldes sykefravær?

Overtidskostnadene utgjorde ca prosent av de totale lønnskostnadene i bedriften

Av overtidskostnadene utgjorde ca prosent kostnader i forbindelse med sykefravær

10 Hva var kostnadene til vikarer i 1998? Og hvor mye (anlagsvis) av dette skyldes sykefravær?

Vikarkostnadene utgjorde ca prosent av de totale lønnskostnadene i bedriften

Av vikarkostnadene utgjorde ca prosent kostnader i forbindelse med sykefravær

11 En del av lønnsutgiftene kan skyldes at man permanent må dekke inn sykefravær. Anslagsvis, hvor stor del?

Av de totale lønnsutgiftene skyldes prosent sykefravær i bedriften

12 Hvis bedriften benytter vikar, hvor skaffer bedriften vikaren:

- Fast vikar
- Fast vikarbyrå
- Byrå som ikke benyttes fast
- Arbeidskontoret

- Annet, spesifiser.....

13 Er bedriften i stand til å skaffe vikar på dagen?

- Ja
- Nei

14 Hva var kostnadene til kjøp av tjenester i 1998? Og hvor mye (anlagsvis) av dette skyldes sykefravær?

Tjenestekostnadene var tusen kroner i 1998

Av dette skyldes prosent sykefravær

15 Sykefraværet i 1998 ble oppgitt i spørsmål 6. Sett nå at dette sykefraværet kunne *halveres* (bedre helsetjenester, mer effektive medisiner, forbedret arbeidsmiljø eller andre grunner). Hvilke effekter tror du dette ville fått i bedriften eller avdelingen?

Vennligst kryss av for hver av effektene nedenfor, ved en situasjon med 50% lavere sykefravær:

Effekt:	Ingen effekt	Litt effekt	Stor effekt	Svært stor effekt
Kostnader til overtid				
Kostnader til vikarer				
Kostnader til kjøp av tjenester				
Lønnsutgifter (ansette færre)				
Arbeidsbelastningen på de ansatte				
Produkt- eller tjenestekvalitet				
Forsinkelser				
Administrativt arbeid ved sykefravær				
Mulighet for kompetanseheving				
Andre effekter:				

De aktuelle kostnadene ved sykefravær vil variere avhengig av hvem som er borte, hvor lenge vedkommende er borte og f.eks. også når sykefraværet inntreffer. For å få frem eksempler på slike kostnadsberegninger ber vi om at de neste spørsmålene fylles ut, eventuelt med anslag. Eksempel A er det aller siste sykefraværet i bedriften/avdelingen opp til 16 dager, og eksempel B det siste sykefraværet som varte mer enn 16 dager.

16 Eksempel A, kortidsfravær: det siste sykefraværet i bedriften / avdelingen som varte opp til 16 kalenderdager

Arbeidstakerens kjønn:

- Kvinne
 Mann

Arbeidstakerens alder er år

Arbeidstakerens hovedfunksjon er

Sykefraværet varte i kalenderdager

Lønn i fraværsperioden var kroner

Kostnader ved tapt produksjon i fraværsperioden var kroner

Kostnader til ekstra administrasjon i fraværsperioden var kroner

Kostnader til vikar i fraværsperioden var kroner

Kostnader til ekstra overtid i fraværsperioden var kroner

Kostnader til eksterne tjenester i fraværsperioden var kroner

Andre kostnader knyttet til sykefraværet (f.eks. tapte kreditter, ordrer, forsinkelser)

..... var kroner

17 Hvordan ble dette fraværet kompensert?

Sett et eller flere kryss

- Vikar
 Overtid
 Fraværet ble ikke kompensert

18 Har den sykmeldte hatt flere sykmeldinger siste seks måneder?

- Ja
 Nei

19 Hva tror du var årsaken til fraværet?

Årsaken var

20 Eksempel B, langtidsfravær: det siste sykefraværet i bedriften / avdelingen som varte over 16 kalenderdager

Arbeidstakerens kjønn:

- Kvinne
 Mann

Arbeidstakerens alder er år

Arbeidstakerens hovedfunksjon er

Sykefraværet varte i kalenderdager

Lønn i fraværsperioden var kroner

Kostnader ved tapt produksjon i fraværsperioden var kroner

Kostnader til ekstra administrasjon i fraværsperioden var kroner

Kostnader til vikar i fraværsperioden var kroner

Kostnader til ekstra overtid i fraværsperioden var kroner

Kostnader til eksterne tjenester i fraværsperioden var kroner

Andre kostnader knyttet til sykefraværet (f.eks. tapte kreditter, ordrer, forsinkelser)

..... var kroner

21 Hvordan ble dette fraværet kompensert?

Sett et eller flere kryss

- Vikar
 Overtid
 Fraværet ble ikke kompensert

22 Har den sykmeldte hatt flere sykmeldinger siste seks måneder?

- Ja
 Nei

23 Hva tror du var årsaken til fraværet?

Årsaken var

Det er mulig for bedrifter å tegne ulike typer forsikringer knyttet til sykefravær. Det kan gjelde helseforsikring (enten med kontantytelser eller helsetjenester), eller ulike former for lønns- eller avbruddsforsikringer.

Når totale kostnader ved sykefravær skal beregnes vil også eventuelle forsikringspremier og utbetalinger måtte medregnes. Vi er derfor interessert i å kartlegge i hvilken grad disse forsikringene benyttes, og hvordan bedriftene tenker når det skal tas stilling til denne muligheten.

24 Har bedriften privat helseforsikring for sine ansatte?

Sett kun ett kryss

- Nei, har ikke dette for noen av de ansatte
- Ja, men under halvparten av de ansatte er helseforsikret
- Ja, over halvparten av de ansatte er helseforsikret
- Ja, alle eller nesten alle (mer enn 80 prosent) av de ansatte er helseforsikret

Hvis ja, vennligst besvar spørsmål 22 og 23, hvis ikke, gå til spørsmål 24

25 Hva slags type helseforsikring benyttes?

Sett et eller flere kryss

- Individuell helseforsikring med kontantytelser
- Individuell helseforsikring med helsetjenester
- Gruppehelseforsikring
- Annen type helseforsikring, spesifiser:

26 Hva er årsaken til at bedriften har tegnet helseforsikring for ansatte?

Sett et eller flere kryss

- Det er et rent velferdstiltak for de ansatte
- Det offentlige helsevesen fungerer for dårlig
- For å redusere kostnadene ved sykefravær
- Andre årsaker, spesifiser.....

Hvis det er krysset av for Nei i spørsmål 21:

27 Hva er årsaken til at bedriften ikke har helseforsikring for de ansatte?

Sett et eller flere kryss

- Gevinsten står ikke i forhold til kostnadene
- Dette er for arbeidskrevende for bedriften
- Kjenner ikke de tilbudene som finnes for slike forsikringer
- De forsikringer som finnes er ikke tilpasset bedriftens behov
- Bedriften har så gode vikarer at det ikke er behov for dette
- Andre årsaker, spesifiser.....

28 Har bedriften forsikring for utbetaling av lønn utover det trygdekontoret dekker under sykdom (6G)?

Sett kun ett kryss

- Ja
 Nei

Hvis nei:

29 Hva er årsaken til at bedriften ikke har tegnet forsikring for utbetaling av lønn utover det trygdekontoret dekker?

Sett et eller flere kryss

- Gevinsten står ikke i forhold til kostnadene
 Dette er for arbeidskrevende for bedriften
 Kjenner ikke de tilbudet som finnes for slike forsikringer
 Den ordningen som finnes er ikke tilpasset bedriftens behov
 Bedriften har så gode vikarer at det ikke er behov for dette
 Bedriften betaler ikke ut lønn til ansatte utover 6G

30 Har bedriften andre forsikringer som relaterer seg til sykefravær blant ansatte?

- Ja, type forsikring
- Nei

Hvis nei:

31 Hva er årsaken til at bedriften ikke har slik forsikring?

Sett et eller flere kryss

- Gevinsten står ikke i forhold til kostnadene
 Dette er for arbeidskrevende for bedriften
 Kjenner ikke de tilbudene som finnes for slike forsikringer
 De forsikringer som finnes er ikke tilpasset bedriftens behov
 Bedriften har så gode vikarer at det ikke er behov for dette
 Andre årsaker, spesifiser.....

Dersom du har ytterligere opplysninger eller kommentarer til undersøkelsen, kan du skrive disse på her, eller på baksiden av spørreskjemaet.

.....

.....

.....

.....

.....

Hvis bedriften har foretatt andre beregninger på kostnader ved sykefravær, hadde vi satt pris på å få en kopi.

Vennligst returner skjemaet til SINTEF Unimed i vedlagte ferdigfrankerte svarkonvolutt

Takk for hjelpen!