



SYGEFRAVÆR – FLERE HURTIGERE TILBAGE I JOB

Juni 2019

SYGEFRAVÆR – FLERE HURTIGERE TILBAGE I JOB 2019

© Dansk Arbejdsgiverforening

Ansvarsh. red. Maria Bille Høeg

Øvrige forfattere: Katrine Nordbo Jakobsen og Nadja Nielsen

Grafisk produktion: Dansk Arbejdsgiverforening

Udgivet: Juni 2019

INDHOLD

1. Sammenfatning.....	5
2. Sygefravær er dyrt for virksomheder og samfund.....	8
Uændret sygefravær de seneste 7 år	8
Flere i sygedagpengesystemet efter ændringer i 2014	9
Sygefravær koster mindst 46 mia. kr. om året.....	10
3. Sygefravær er særlig udbredt blandt visse grupper	14
7 ud af 10 har lavt eller intet sygefravær	14
Flest sygefraværsdage i den offentlige sektor	15
En strategisk indsats i kommunerne kan gøre en forskel.....	18
4. Virksomhederne gør en stor indsats, men det er komplekst	20
Virksomhederne har fokus på at forebygge og nedbringe sygefraværet.....	20
Samarbejde mellem virksomhederne og kommunerne varierer	21
Usund livsstil og sygefravær hænger sammen.....	23
Kun lille gevinst for sygefraværet ved fokus på psykisk arbejdsmiljø.....	25
Få virksomheder oplever sygefravær pga. stress	26
5. Sygedagpengesystemet fastholder mennesker i sygdom.....	28
Flere bliver længere i sygedagpengesystemet.....	28
Færre klar til arbejdsmarkedet efter langvarige sygedagpenge	29
Mange forlængelsesmuligheder bruges sjældent	29
Kommunerne bruger forlængelsesmulighederne forskelligt.....	32
6. DA's politikforslag.....	33
1. Kortere arbejdsgiverperiode	33
2. Refusion så længe ansættelsesforholdet består	33
3. En indgang i sygedagpengesager.....	33
4. Færre forlængelsesmuligheder i sygedagpengesager.....	34
Litteraturliste.....	35

Sygefravær – flere hurtigere tilbage i job

1. Sammenfatning

Vi har alle prøvet at være syge. For det meste er det på grund af forkølelse eller influenza, men nogle gange bliver sygefraværet længerevarende. Det kan have mange negative konsekvenser både for de sygdomsramte, for arbejdspladserne og for samfundet.

I denne publikation er der analyser, der viser følgende:

- Sygefravær koster årligt minimum 45 mia. kr. i forsørgelse og er dermed dyrt for både virksomhederne og samfundet. Arbejdsgiverne betaler 2/3 af udgifterne til forsørgelse.
- Antallet af personer i sygedagpengesystemet er steget, siden reglerne for sygedagpenge blev ændret i 2014. På 3 år er der kommet 11.000 flere fuldtidspersoner i sygedagpengesystemet.
- Sygedagpengesystemet fastholder mennesker i sygdom. De mange forlængelsesmuligheder og det nye jobafklaringsforløb får flere sygemeldte længere væk fra arbejdsmarkedet.
- Sygefraværet er særligt udbredt i den offentlige sektor. Men der er flere eksempler på, at det er muligt at nedbringe sygefraværet gennem en strategisk indsats i kommunerne.
- Mange virksomheder gør en indsats for at forebygge sygefravær på arbejdspladserne. Mere end 9 ud af 10 store virksomheder indgik i 2017 individuelle aftaler med langtids-sygemeldte medarbejdere om at vende tilbage til arbejdspladsen.
- Der er stor forskel på kommunernes indsats for at understøtte virksomhedernes indsats. Mellem sammenlignelige kommuner er der både stor forskel på, hvor stor en andel af sygedagpengemodtagerne der bliver delvist raskmeldt, og på hvor stor en andel der modtager en indsats, der foregår på en virksomhed.
- Arbejdsmiljøet spiller kun en mindre rolle i forhold til sygefravær. Rygning givet markant flere sygefraværsdage end dårligt arbejdsmiljø. Rygere har i gennemsnit 5-11 flere dage på sygedagpenge end aldrig-rygerne.

DA vil særligt fremhæve følgende 4 politikforslag:

1. **Kortere arbejdsgiverperiode.** En arbejdsgiverperiode på 14 fraværsdage bør genindføres. Det vil styrke virksomhedernes konkurrenceevne og styrke tilskyndelsen til et socialt engagement over for personer på kanten af arbejdsmarkedet.
2. **Refusion så længe ansættelsesforholdet består.** Virksomheder bør kunne modtage sygedagpengerefusion og refusion for jobafklaring, så længe ansættelsesforholdet består. Det vil sikre, at reglerne i højere grad tilskynder den enkelte virksomhed til at fastholde sygemeldte medarbejdere.
3. **En indgang i sygedagpengesager.** Der bør være én indgang til kommunen for virksomheder i sygedagpengesager, så virksomheder kun skal have kontakt med den kommune, hvor virksomheden er beliggende. Det vil give en ensartethed i virksomhedernes opfølgning og dialog med kommunen om forløb for tilbagevenden til jobbet samt reducere virksomhedernes administrative byrder i sygedagpengesager.
4. **Færre forlængelsesmuligheder i sygedagpengesager.** Antallet af forlængelsesmuligheder bør reduceres til 2: "Forlængelse som følge af livstruende sygdom" samt "Forlængelse ved forventet raskmelding". Dermed får kommunerne en større tilskyndelse til at fremskynde opfølgningen til hurtigere at iværksætte effektive tilbud for sygedagpengemodtagere samt til at afslutte sygedagpengesagerne.

Forslagene bliver uddybet i afsnit 6.

Boks 1.1 Dataafgrænsning

Analyserne af sygefravær er udarbejdet på baggrund af Danmarks Statistiks fraværsregistre, FRAN og FRPE. Disse registre inkluderer ikke ansatte i private virksomheder med mindre end 10 ansatte. Lønmodtagere i små, private virksomheder er derfor ikke repræsenteret i de følgende analyser af sygefravær, og resultaterne skal læses med forbehold herfor.

På baggrund af Danmarks Statistiks firmastatistik skønnes det, at der er omkring 250.000 lønmodtagere ansat i private virksomheder med mindre end 10 ansatte. Det svarer til knap 20 pct. af det samlede antal private lønmodtagere og 12 pct. af alle lønmodtagere.

Det betyder, at tal for det samlede sygefravær og omkostninger til løn under sygdom i de følgende analyser er undervurderet. Det er ikke muligt at opgøre, hvor meget tallene påvirkes, men hvis lønmodtagerne i de små private virksomheder har samme sygdomsmønstre som det øvrige private arbejdsmarked, ville det samlede sygefravær blandt lønmodtagerne svare til, at knap 75.000 personer var syge hele året i stedet for 67.000, som analysen finder. Samtidig ville omkostningerne til løn under sygdom for private arbejdsgivere være knap 20 pct. højere, svarende til 18 mia. kroner i stedet for de 15 mia., som analysen viser. Denne databegrænsning er således ikke uden betydning for niveauerne.

Sygefravær dækker egen sygdom omregnet til dagsværk. Der ses på igangværende og afsluttede sygeforløb de pågældende år.

Beskæftigelsen er angivet i arbejdsdage svarende til fuldtidsbeskæftigelse. Fuldtidsansatte er beregnet i overensstemmelse med Danmarks Statistiks definition i fraværsregistret, FRAN.

Analyserne af sygedagpengeforløb inkluderer igangværende og afsluttede sygedagpengeforløb de pågældende år. Analysen af arbejdsmarkedsstatus 3 måneder efter endt forløb i sygedagpengesystemet inkluderer dog udelukkende afsluttede forløb. Forløb tæller som afsluttet ved 4 sammenhængende uger uden ydelse.

2. Sygefravær er dyrt for virksomheder og samfund

Sygefravær har mange negative konsekvenser, både for de enkelte sygdomsramte, for arbejdspladserne og for samfundet. For den enkelte kan sygefravær have store arbejdsmæssige og sociale konsekvenser. Et langt sygdomsforløb kan føre til, at medarbejderen helt mister tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Et højt sygefravær vil desuden have stor betydning for virksomhedernes vilkår for at drive forretning. Højt sygefravær betyder, at de øvrige medarbejdere må løbe hurtigere, og at virksomheden skal bruge ressourcer på vikarer, løn eller sygedagpenge under sygdom osv. Det svækker virksomhedernes konkurrencekraft, den offentlige service og begrænser værdiskabelsen i dansk økonomi.

Et højt sygefraværet reducerer arbejdsudbuddet og beskæftigelsen. Problemerne med mangel på arbejdskraft bliver kun større, når sygefraværet er højt. Det belaster også den offentlige økonomi som følge af udgifter i sundheds- og behandlingssystemet, til offentlig forsørgelse og til offentlige arbejdsgiveres betaling af løn i forbindelse med sygefravær. Et lavere sygefravær vil bidrage til at øge velstanden i Danmark.

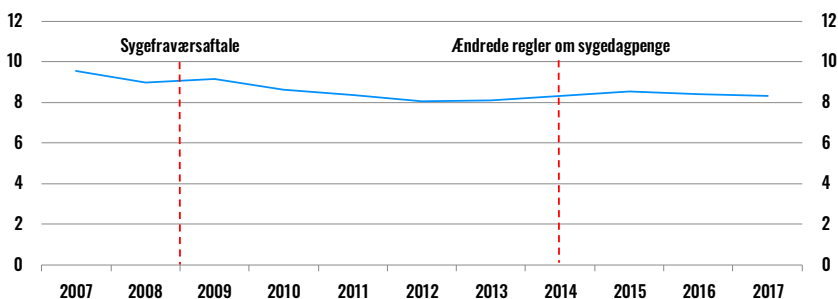
Uændret sygefravær de seneste 7 år

Lønmodtagere i beskæftigelse i 2017 har i gennemsnit 8,3 sygefraværsdage om året. Det svarer til et samlet sygefravær på ca. 67.000 fuldtidspersoner i 2017. For at få det fulde billede af omfanget af sygefraværet skal der tillægges sygefraværet for selvstændige og ledige, samt for små private virksomheder, jf. boks 1.1.

Sygefraværet har stort set været på samme niveau de seneste 7 år, jf. figur 2.1.

Figur 2.1 Den gennemsnitlige lønmodtager har 8 dages sygefravær om året

Udvikling i sygefravær, dagsvæk pr. fuldtidsbeskæftiget



Anm.: Se boks 1.1.

Kilde.: Danmarks Statistiks fraværsregistre. (Tal for 2007-2012 fra tabel FRA02).

De senere år er der taget flere initiativer til at begrænse sygefraværet. I efteråret 2008 indgik regeringen en aftale med arbejdsmarkedets parter om at nedbringe sygefraværet. Aftalen forpligtede arbejdspladser, læger, jobcentre og a-kasser til at arbejde sammen om en forstærket indsats over for sygemeldte, jf. boks 1.1.

I årene efter sygefraværsaftalen er sygefraværet faldet med ca. 2 fraværdsdage fra et gennemsnit på ca. 10 fraværdsdage pr. fuldtidsansat i 2007 til et gennemsnit på ca. 8 fraværdsdage pr. fuldtidsansat i 2012.

I den periode var der økonomisk krise i Danmark med en faldende beskæftigelse til følge. Det kan have medvirket til at reducere sygefraværet. Omvendt kan en højkonjunktur med stigende beskæftigelse og mere jobsikkerhed trække i retning af et højere sygefravær. Sygefraværet har dog været på et næsten uændret niveau siden 2012 på trods af fremgangen i økonomien, den stigende beskæftigelse og den tiltagende mangel på medarbejdere.

Boks 2.1 Aftale om at nedbringe sygefraværet, 2008

Den 5. november 2008 indgik regeringen (Venstre og Det Konservative Folkeparti) i forbindelse med finansloven for 2009 en aftale med Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Liberal Alliance om at nedbringe sygefraværet. Med aftalen fik regeringen politisk opbakning til den trepartsaftale om sygefravær, som VK-regeringen indgik med arbejdsmarkedets parter i september 2008.

Aftalen mundede ud i 39 initiativer. I blandt dem var mulighedserklæring, samtale inden udgangen af 4. fraværdsuge mellem arbejdsgiver og den sygemeldte, fastholdelsesplaner, gradvis tilbagevenden, samt jobcenterets pligt til at kontakte arbejdsgiveren i forbindelse med første sygeopfølgningssamtale.

Der blev sat fokus på, at sygefraværet skulle håndteres på arbejdspladsen mellem den sygemeldte og arbejdsgiveren, og der skulle laves om på, hvordan tilgangen til sygefravær var. Ledelsen skulle blive bedre til at tage den svære samtale med de sygemeldte medarbejdere, og kommuner og læger skulle blive bedre til at inddrage virksomheder i opfølgningen og understøtte tilbagevenden til arbejdet.

Flere i sygedagpengesystemet efter ændringer i 2014

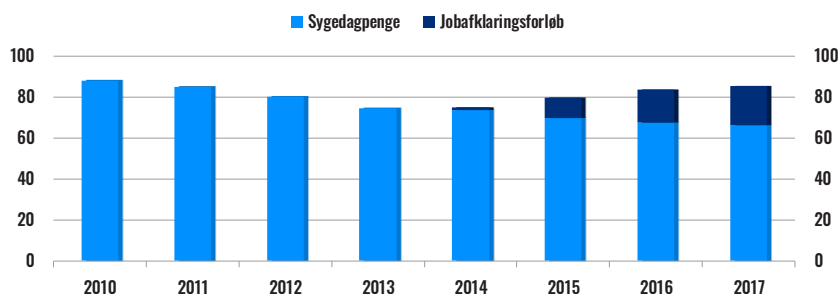
I sommeren 2014 trådte en ændring af reglerne om sygedagpenge i kraft. Ændringen havde bl.a. til hensigt at fjerne den daværende begrænsning af retten til sygedagpenge på 12 måneder samt at sikre sygemeldte en tidligere indsats, der i højere grad støtter den enkelte i at vende hurtigst muligt tilbage til arbejdsmarkedet.

Varighedsbegrænsningen i sygedagpengesystemet blev afskaffet ved at indføre et tidsubegrænset jobafklaringsforløb til sygemeldte, der ikke kan få forlænget perioden med sygedagpenge, hvilken samtidig blev sat ned fra 12 måneder til 5 måneder.

Siden ændringerne af reglerne om sygedagpenge trådte i kraft, er antallet af personer i sygedagpengesystemet steget. Der er blevet 11.000 flere fuldtidspersoner i systemet i perioden 2014 til 2017, hvilket svarer til en stigning på 14 pct. I 2017 er der 85.000 fuldtidspersoner i sygedagpengesystemet, jf. figur 2.2.

Figur 2.2 85.000 fuldtidspersoner i sygedagpengesystemet

Udvikling i antal i sygedagpengesystemet, 1.000 fuldtidspersoner



Anm.: Antallet af fuldtidspersoner i sygedagpengesystemet i 2017 dækker over 402.000 berørte personer, herunder ca. 370.000 sygedagpengemodtagere og knap 32.000 modtagere af jobafklaringsforløb.
Kilde: Jobindsats.dk.

Sygefravær koster mindst 46 mia. kr. om året

Sygefravær hos medarbejdere er en stor omkostning for både virksomhederne og for samfundet. Under sygdom betaler virksomhederne løn eller sygedagpenge til medarbejdere, jf. boks 2.2. Dertil kommer de offentlige forsørgelsesudgifter til sygedagpenge og jobafklaringsforløb.

De samlede omkostninger til forsørgelse i forbindelse med sygefravær er ca. 45 mia. kr. årligt. Heraf udgør arbejdsgivernes udgifter i 2017 ca. 32 mia. kr. eller knap 70 pct. af de samlede omkostninger til forsørgelse, jf. tabel 2.1. Der er her ikke taget højde for de små private arbejdsgivers omkostninger til sygefravær. De private virksomheders faktiske omkostninger til løn under sygdom er således højere end angivet i tabel 2.1, jf. boks 1.1.

Dertil kommer udgifter i sundheds- og behandlingssystemet, virksomhedernes udgifter til vikardækning, indsatsen for at få sygemeldte tilbage i job, konsekvensen af det reducerede arbejdsudbud m.v.

Tabel 2.1 Sygefravær er dyrt for virksomhederne og samfundet

2017 (2019-niveau)	Omkostninger til sygedagpenge og løn under sygdom
	Mia. kr.
Arbejdsgivernes omkostninger, heraf	32
Private virksomheder	15
Offentlige arbejdspladser	16
Offentlige omkostninger til sygedagpengeområdet, heraf	14
Sygedagpenge	12
Jobafklaringsforløb	3
I alt	46

Anm.: Grundet afrunding summer de enkelte poster i tabellen ikke nødvendigvis til to talene. Der er ved beregning af virksomhedernes udgifter gjort antagelse om, at 65 pct. af sygeforløbene på mindst 4 uger er berettiget til fuld løn under hele sygefraværet. Skøn for udgifter til løn er baseret på gennemsnitsomkostninger for arbejdsgiverne fordelt på sektor.

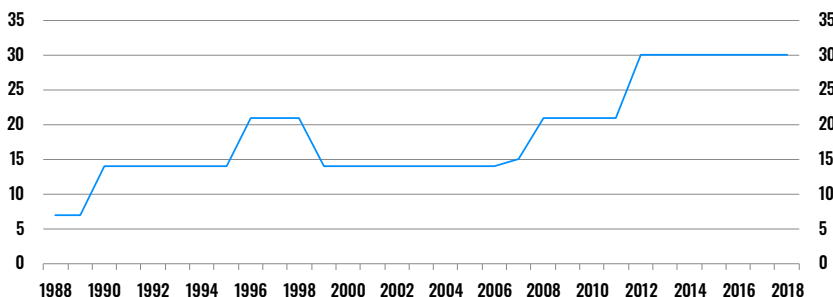
Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks fraværsregistre og LONS20 samt Jobindsats.dk.

De første 30 sygefraværdsdage – også kaldet arbejdsgiverperioden – er særligt omkostnings- tung for virksomhederne, som selv skal dække alle forsørgelsesudgifterne til sygemeldte medarbejdere i perioden, jf. boks 2.2. Er medarbejderen sygemeldt mere end 30 dage, modtager virksomhederne sygedagpengerefusion fra kommunerne, når arbejdsgiverperioden er udløbet.

I perioden 2007 til 2018 er arbejdsgiverperioden udvidet fra 14 dage til 30 dage, jf. figur 2.3. En lang arbejdsgiverperiode betyder f.eks., at der er store udgifter forbundet med inklusion af personer fra kanten af arbejdsmarkedet, der typisk har en højere risiko for sygefravær.

Figur 2.3 Arbejdsgiverperioden er blevet markant længere

Arbejdsgiverperioden for private arbejdsgivere, dage

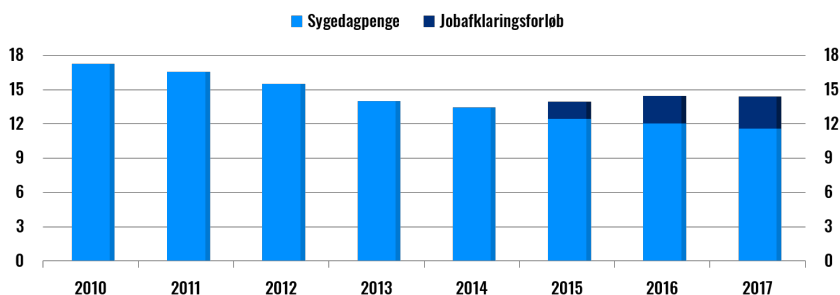


Kilde.: DA, Arbejdsmarkedsrapport 1998 og diverse lovforslag.

Efter arbejdsgiverperioden på 30 dage kan sygemeldte modtage sygedagpenge, hvis de opfylder betingelserne herfor, jf. boks 2.3. Udgifterne til sygedagpenge og jobafklaringsforløb var 14 mia. kr. i 2017. Siden ændringen af reglerne om sygedagpenge trådte i kraft i 2014, er udgifterne vokset med 1 mia. kr., fordi antallet af personer i sygedagpengesystemet er steget, jf. figur 2.4.

Figur 2.4 Stigende udgifter til sygedagpengesystemet fra 2014

Udgifter til sygedagpengesystemet, mia. kroner (2019-niveau)



Anm.: Opgjort i faste priser i 2019-niveau.

Kilde.: Jobindsats.dk, Modemiseringsstyrelsens fastprisberegner (pl) samt besvarelse af BEU 538.

Boks 2.2 Virksomhedernes udgifter ved sygefravær

Arbejdsgiverne har indtil 2. april 2007 skullet betale for de første 14 sygedage. Fra 2. april 2007 blev perioden sat op til 15 dage, fra 1. juni 2008 blev den sat op til 21 dage, og siden 1. juni 2012 har virksomhederne skullet betale for de første 30 sygedage. Perioden bliver kaldt arbejdsgiverperioden.

I arbejdsgiverperioden er virksomheder forpligtet til at betale sygedagpenge til ansatte. I mange virksomheder er medarbejderne omfattet af overenskomster, der berettiger dem til løn under sygdom i en vis periode. Det gælder for ca. 70 pct. af lønmodtagerne i private virksomheder.

Er medarbejderen fortsat syg efter 30 dage, overgår forpligtelsen til at betale sygedagpenge til kommunerne. Virksomheder, som betaler løn til syge medarbejdere, får refusion fra kommunen. Virksomhederne får det beløb refunderet, som medarbejderen ville have fået i sygedagpenge fra kommunen, hvis ikke virksomheden betalte medarbejderen sygeløn.

Boks 2.3 Betingelser for forsørgelse i sygedagpengesystemet

Personer, der er ude af stand til at arbejde på grund af sygdom eller er kommet til skade, kan få sygedagpenge. For at være berettiget skal man bo og betale skat i Danmark, men der er undtagelser for EU-borgere. Desuden er der en række krav om beskæftigelse, der skal være opfyldt, herunder bl.a. krav om beskæftigelse i mindst 240 timer inden for de seneste 6 måneder forud for første sygefraværsdag. Samt krav om at have arbejdet mindst 40 timer i hver måned i mindst 5 ud af de 6 måneder.

Det er muligt at få sygedagpenge i 22 uger med mulighed for forlængelse. Hvis kommunen vurderer, at perioden med sygedagpenge ikke kan forlænges inden for de gældende regler, men den pågældende fortsat er uarbejdsdygtig på grund af sygdom, overgår den pågældende til et såkaldt jobafklaringsforløb på ressourceforløbsydelse. Ressourceforløbsydelse er på kontanthjælpsniveau, men uafhængig af formue og ægtefælles indkomst. Et jobafklaringsforløb varer op til 2 år, hvorefter den pågældende kan påbegynde et nyt jobafklaringsforløb.

- Sygedagpengene udgør højst 4.300 kr. (2018) pr. uge eller højst ca. 116 kr. (2018) pr. time., og svarer dermed til satsen for dagpenge.
- Ressourceforløbsydelse udgør 14.993 kr. pr. måned (2018) for forsørgere. Dertil kommer tilskud til børn og bolig mv.

Kilde: Borger.dk.

3. Sygefravær er særlig udbredt blandt visse grupper

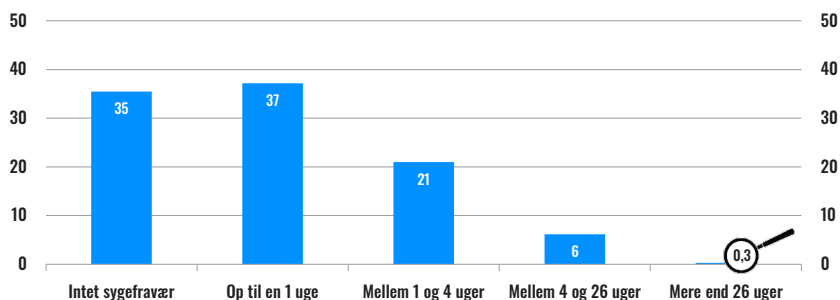
Sygefraværet fordeler sig skævt. Der er f.eks. forskel på sygefraværet blandt ansatte i det offentlige og private sektor og mellem kønnene, hvor kvinder i begge sektorer har højere sygefravær end mændene. Desuden er der mange, der næsten intet sygefravær har i løbet af et år.

7 ud af 10 har lavt eller intet sygefravær

Størstedelen af lønmodtagerne på det danske arbejdsmarked har stort set ikke noget sygefravær i løbet af et år. Hver tredje lønmodtager har slet ikke sygefravær i løbet af 2017, mens 37 pct. har maksimalt én uges sygefravær i løbet af året. Dette billede har været uændret de seneste 5 år. Dermed er det de sidste 30 pct. af lønmodtagerne, der tegner sig for det lidt længere sygefravær på over en uge, og kun 6 pct. har sygefravær af mere end 4 ugers varighed i løbet af året, jf. figur 3.1.

Figur 3.1 7 ud af 10 har næsten intet sygefravær

Lønmodtagere med sygefravær, pct., 2017



Anm.: Se boks 1.1. Figuren indeholder lønmodtagerne opgjort i fuldtidspersoner fordelt på deres sammenlagte antal fraværsdage i 2017 målt i dagsværk. En uge dækker op til 5 arbejdsdage, 1-4 uger dækker 6-20 arbejdsdage osv.

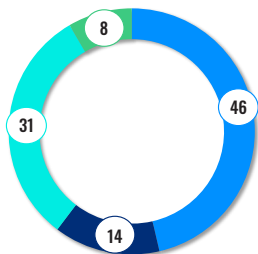
Kilde.: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks fraværsregistre.

Mens 6 pct. af lønmodtagernes sammenlagt er syge i mere end 4 uger i løbet af året, er det kun 4 pct. af lønmodtagerne, som har enkeltstående sygefraværsløb på over 4 uger. På trods af denne lave andel står langvarige sygefraværsløb for knap 40 pct. af alle årets sygefraværskdage. Heraf står 0,2 pct. af de lønmodtagere, der havde mindst ét fraværsløb på mere end 26 uger, for 8 pct. af det samlede antal sygefraværskdage, jf. figur 3.2.

Figur 3.2 Knap 40 pct. af sygefraværsdagene er fra forløb på mindst 4 uger

Samlet sygefravær fordelt på varighed af fraværsløbene, pct., 2017

■ Op til 1 uge ■ 1-4 uger ■ 4-26 uger ■ Mere end 26 uger



Anm.: Se boks 1.1. Figuren indeholder det samlede sygefravær opgjort i dagsværk og fordelt på fraværsløbets længde. Fraværsløbets længde er opgjort i kalenderdage.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks fraværregistre.

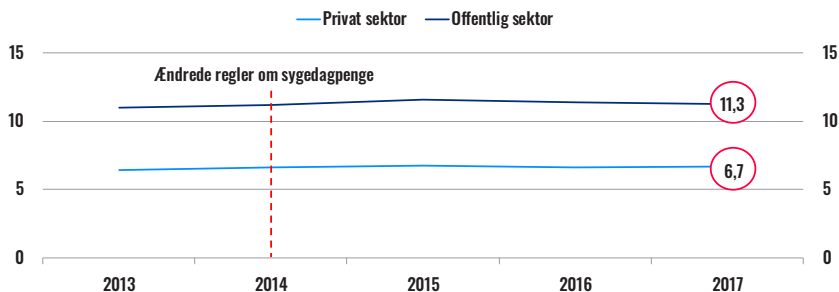
Flest sygefraværsdage i den offentlige sektor

Sygefraværet i den offentlige sektor er markant højere end i den private sektor. I 2017 er det gennemsnitlige sygefravær i den offentlige sektor på 11,3 dage, mens det i den private sektor er 6,7 dage. I gennemsnit har lønmodtagere, der er ansat i den offentlige sektor, knap 5 flere sygefraværsdage (dagsværk) end lønmodtagere i den private sektor i 2017.

Sygefraværet i den offentlige sektor har i årene 2013-2017 ligget på et gennemsnit på 11,0 – 11,6 fraværsdage pr. år, mens sygefraværet i den private sektor i samme periode ligger på et gennemsnit på 6,4-6,8 fraværsdage pr. år, jf. figur 3.3.

Figur 3.3 Højt sygefravær i det offentlige

Udvikling i sygefravær, dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget



Anm.: Se boks 1.1.

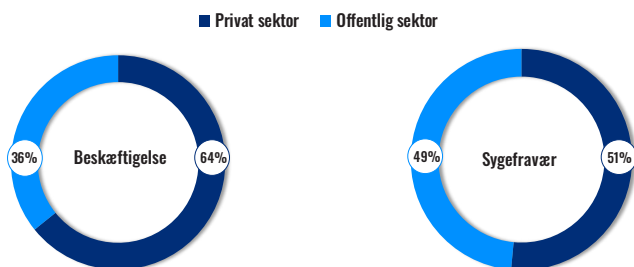
Kilde.: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks fraværsregistre.

Særligt ansatte i kommuner og regioner har et højere gennemsnitligt fravær. Hvor ansatte i kommunerne har det højeste gennemsnit i 2017 på 12,6 dage.

I Danmark er ca. 2 ud af 3 lønmodtagere ansat i den private sektor, mens den sidste tredjedel arbejder i den offentlige sektor. Alligevel er det samlede antal sygefraværsdage fordelt næsten ligeligt mellem de 2 sektorer, jf. figur 3.4.

Figur 3.4 Ligelig fordeling af sygefraværet trods dobbelt så mange privatbeskæftigede

Beskæftigelse og sygefravær fordelt på sektor, 2017



Anm.: Se boks 1.1.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks fraværsregistre.

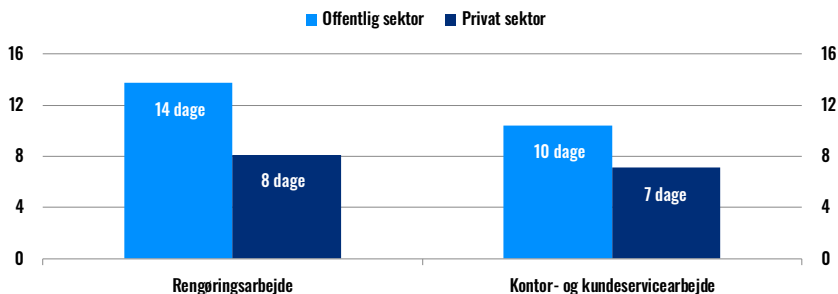
En del af forskellen skønnes at kunne forklares ved forskel i køn, branche og arbejdsfunktion jf. Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet (2018). Kvinder har f.eks. et højere gennemsnitligt sygefravær end mænd, og den større andel af kvinder i den offentlige sektor forklarer derved en del af forskellen.

Nogle jobfunktioner findes både i den offentlige og i den private sektor. Det gælder bl.a. rengøringsarbejde og kontor- og kundeservicearbejde. En sammenligning inden for disse jobfunktioner viser, at sygefraværet fortsat er betydelig højere i den offentlige sektor end i den private. Lønmodtagere, der udfører rengøringsarbejde i den offentlige sektor, har i gennemsnit 14 sygefraværsdage om året og dermed 6 sygefraværsdage mere end en lønmodtager med tilsvarende arbejdsfunktion i den private sektor.

Lønmodtagere, der arbejder med kontor- og kundeservicearbejde, har i gennemsnit 3 sygefraværsdage mere om året, hvis de arbejder i den offentlige sektor frem for i den private, jf. figur 3.5. Forskellen bliver bevaret, når der bliver taget højde for den forskellige sammensætning af køn i de 2 sektorer.

Figur 3.5 Lavere sygefravær i den private sektor i samme type job

Antal fraværsdage pr. fuldtidsansat, gennemsnit, 2017



Anm.: Se boks 1.1.

Kilde.: Danmarks Statistiks tabel FRA020.

Særligt sygefraværet på mere end 30 dage adskiller den offentlige og private sektor. I kommuner øger sygefravær over 30 kalenderdage det gennemsnitlige sygefravær med henholdsvis 6,1 dage mod kun 2,2 dage i den private, jf. Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet (2018)

Det tyder på, at andre forhold, herunder det ledelsesmæssige fokus, kan være en faktor til forklaring af forskellen mellem sektorer. Samtidig illustrerer forskellen, at der er et væsentligt potentiale for at nedbringe sygefraværet i den offentlige sektor. En reduktion af det gennemsnitlige sygefravær i den offentlige sektor med blot én dag vil svare til ca. 2.800 flere fuldtidspersoner på de offentlige arbejdspladser, jf. Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet (2018). Reduktionen vil samtidig frigøre ressourcer i den offentlige sektor – som følge af færre

udgifter til vikarer og overarbejde – svarende til ca. 790 mio. kr. Endelig vil det lavere sygefravær indebærer færre udgifter til offentlig forsørgelse i sygedagpengesystemet.

En strategisk indsats i kommunerne kan gøre en forskel

Det gennemsnitlige sygefravær blandt medarbejderne i kommuner lå i 2017 på 12,6 dage. Der er dog stor forskel imellem kommunerne. Lemvig Kommune har det laveste sygefravær på 10,7 dage og Ballerup Kommune topper listen med mere end 4 dages sygefravær mere med 15,1 dages sygefravær i gennemsnit, jf. tabel 3.1.

Tabel 3.1 Mere end 4 dages forskel i sygefravær mellem top og bund i 2017

Top 5		Bund 5	
Kommune	Dage	Kommune	Dage
Lemvig	10,7	Ballerup	15,1
Vesthimmerland	11,0	Albertslund	14,9
Esbjerg	11,0	Brøndby	14,7
Ringkøbing-Skjern	11,3	Faxe	14,6
Herning	11,3	Roskilde	14,4

Anm.: Gennemsnitlige antal fraværsværk pr. fuldtidsansat pr. år pga. egen sygdom. Fanø, Læsø, Samsø og Ærø er udeladt.

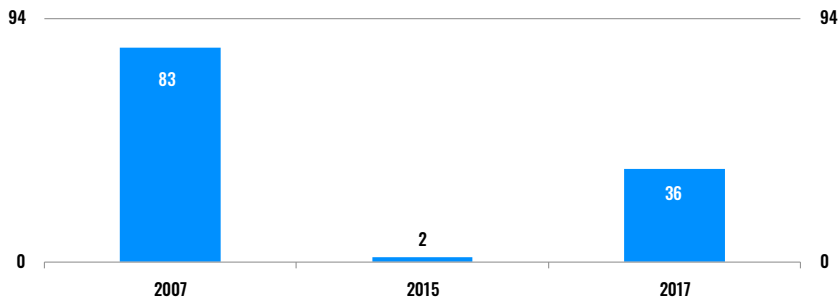
Kilde: Danmarks Statistik, tabel FRA027.

Flere kommuner har vist, at det kan lade sig gøre at nedbringe sygefraværet i den offentlige sektor. Vesthimmerland Kommune har ligget i top 5 4 år i træk med et gennemsnitligt sygefravær knap 11 dage og har flyttet sig fra en 23. plads i 2013. Ringkøbing-Skjern Kommune lå som nr. 26 i 2013 og er i 2017 kommet med i top 5, jf. Danmarks Statistik

Københavns Kommune har nedbragt sygefraværet blandt kommunens medarbejdere med hele 31 pct. 2007 til 2017 og ligger i 2017 på 12,2 dage. Blandt de 98 kommuner er Københavns Kommune gået fra at ligge helt i bunden, med en 83. plads i 2007 til nr. 2 i 2015, og til en 36. plads i 2017 i forhold til gennemsnitligt antal sygefraværsværk, jf. figur 3.6.

Figur 3.6 Sygefraværet i Københavns Kommune – ned og op

Københavns Kommunes placering blandt 94 ud af 98 kommuner, gennemsnitligt sygefravær, dagsværk



Anm.: Placering er vurderet blandt 94 ud af 98 kommuner. Fanø, Læsø, Samsø og Ærø er udeladt. Gennemsnitlige antal fraværsgangsværk pr. fuldtidsansat pr. år pga. egen sygdom.

Kilde: Danmarks Statistik, tabel FRA027.

Boks 3.1 Fokus på reduktion af sygefravær i kommunerne

I **Vesthimmerland kommune** er der arbejdet ihærdigt med en åbenhed omkring sygefravær. Det er blandt andet en 1-5-14 sygefraværsmode, som har været med til at nedbringe sygefraværet. Det betyder, at der skal være en personlig kontakt mellem den syge medarbejder og leder på 1., 5. og 14. fraværsgang. Forebyggelse, følge og fremme håndtering af fravær har været de 3 indsatsområder mellem medarbejder, afdeling og leder, jf. Vesthimmerland (2017).

Ringkøbing-Skjern Kommune har igangsat projekt Langtidsrask, hvor de har ansat en socialrådgiver og en fysioterapeut til at hjælpe og vejlede medarbejdere, inden problemer på hjemmefronten bliver til en sygemelding fra arbejdet, jf. DR 2018. I projektet deltager 4 af kommunens egne arbejdspladser, samt virksomhederne Arla, Vestas og GSV, jf. RKS 2018.

I **Københavns Kommune** er sygefraværet faldet med 31 pct. gennem de seneste 10 år. Kommunen har arbejdet med en helhedsorienteret tilgang til sygefravær, tydelig ledelse, klare mål for arbejdet med at nedbringe sygefraværet, bedre arbejdsmiljø og tidlig indsats for syge medarbejdere og medarbejdere, der ikke trives. Københavns Kommune har desuden etableret en Task Force, der rykker ud på arbejdspladser med særligt højt sygefravær, jf. Københavns Kommune, 2018.

4. Virksomhederne gør en stor indsats, men det er komplekst

Mange faktorer kan have betydning i forhold til sygefravær på arbejdspladserne. Virksomhederne skal ofte forholde sig til mange komplekse problemstillinger, når de skal forebygge sygefravær og følge op, hvis en medarbejder er sygemeldt i kortere eller længere tid.

Det er et krav i sygedagpengelovgivningen, at arbejdsgiveren skal holde sygefraværssamtale med sygemeldte senest 4 uger efter første sygefraværsdag. I praksis holder arbejdsgiverne samtaler tidligere og mere end den ene gang, som loven foreskriver, jf. Slotsholm 2012.

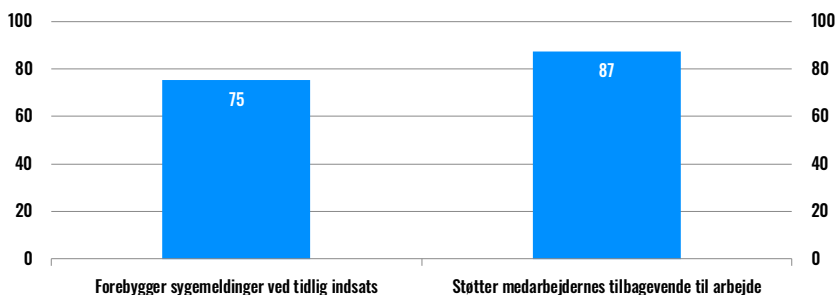
Virksomhederne skal jf. arbejdsmiljøloven sørge for et sikkert og sundt arbejdsmiljø, så medarbejderne ikke kommer til skade, eller bliver syge af arbejdet. Virksomhederne skal i deres arbejdspladsvurdering (APV) også vurdere, om der er forhold i arbejdsmiljøet, der kan være årsag til sygefraværet på virksomheden. Men det kan ofte være svært for virksomheden at vurdere, om det er forhold på arbejdet eller uden for arbejdet, der er årsag til sygefraværet.

Virksomhederne har fokus på at forebygge og nedbringe sygefraværet

Virksomheder har fokus på sygefraværet. 3 ud af 4 virksomheder har inden for det seneste år gennemført konkrete indsatser for at forebygge sygemeldinger. Næsten 9 ud af 10 af virksomhederne har gennemført konkrete indsatser for at støtte medarbejdere, der vender tilbage efter langvarigt sygefravær, jf. figur 4.1. Det kan f.eks. være i form af fastholdelsesplaner, mulighedserklæringen, gradvis tilbagevenden til arbejdet, eller tilpasninger af arbejdsopgaver.

Figur 4.1 Mange virksomheder gør noget konkret

Andel virksomheder, der i høj grad og nogen grad har gennemført konkrete indsatser i forhold til sygefravær, inden for det sidste år, 2017



Kilde: Virksomhedernes arbejdsmiljøindsats, NFA.

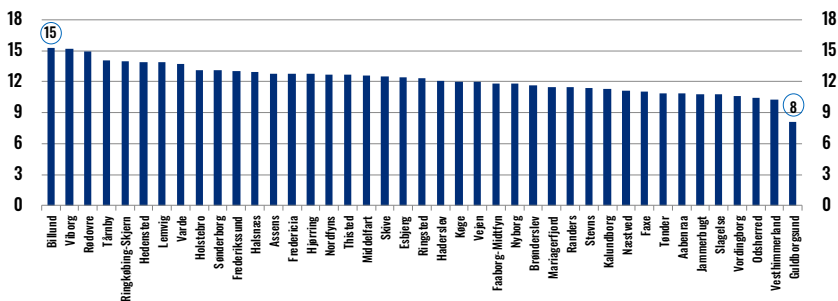
Samarbejde mellem virksomhederne og kommunerne varierer

Udover den interne indsats i forhold til at forebygge sygefravær og fastholde langvarigt syge, anvender virksomhederne indsatser, der kræver samarbejde med kommunerne. F.eks. delvise raskmeldinger, fastholdelsesplaner og fasttrack-forløb. Der er imidlertid stor forskel på, i hvilket omfang de forskellige indsatser bruges i kommunerne.

Inden for kommuner med samme rammevilkår svinger andel af delvise raskmeldinger fra 15 pct. i Billund Kommune til 8 pct. i Guldborgsund Kommune, jf. figur 4.2.

Figur 4.2 Kommuner benytter delvise raskmeldinger i forskelligt omfang

Andel delvise raskmeldinger i kommuner med samme rammevilkår, pct., 2017



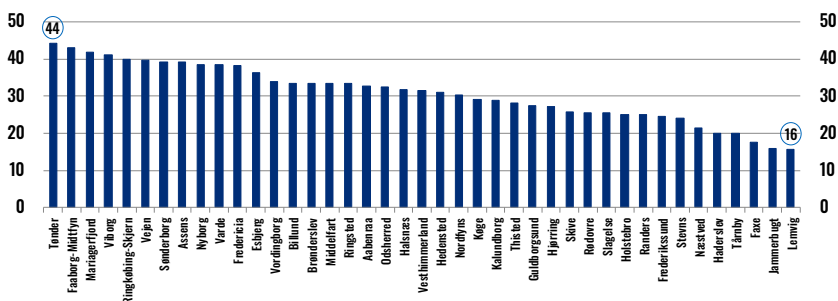
Anm.: Målingen er beregnet som antallet af sygedag pengeforløb, hvor den sygemeldte er delvis syge- eller raskmeldt inden for den valgte periode, i procent af antallet af sygedag pengeforløb i perioden. Kommunerne er samlet af jobindsats i klynger på baggrund af deres rammevilkår. Figuren viser én udvalgt klynge.

Kilde.: Jobindsats.dk.

Samarbejde mellem kommunen og virksomhederne er et vigtigt element i forhold til at få sygemeldte hurtigt tilbage i job, jf. boks 4.1. Det er derfor problematisk, at der er så stor forskel på i hvor høj grad kommunerne inddrager virksomhederne. Inden for kommuner med samme rammevilkår svinger andel af sygemeldte, der får en virksomhedsrettet indsats fra 44 pct. i Tønder Kommune til 16 pct. i Lemvig Kommune, jf. figur 4.3.

Figur 4.3 Kommunal forskel på inddragelse af virksomhederne i sygedagpengeindsatsen

Andel med virksomhedsrettet indsats i kommuner med samme rammevilkår, pct., juli 2018



Anm.: Målingen er beregnet som antallet af personer på sygedagpenge med virksomhedsrettet indsats inden udgangen af 13. sygeforsøgsuge i procent af alle personer på sygedagpenge i perioden. Kommuner er samlet af jobindsats i klynger på baggrund af deres rammevilkår. Figuren viser én udvalgt klynge.

Kilde.: Jobindsats.dk.

Det gælder også for borgere med en svær psykisk lidelse, som det ellers ofte kan være svært at fastholde i beskæftigelse. De kommer oftere i job og uddannelse med en virksomhedsrettet indsats kombineret med sideløbende intensiv støtte, jf. BM (2019) og boks 4.1.

Boks 4.1 Sygemeldte skal hurtigt tilbage på deres arbejdsplads

I et forskningsprojekt med 16 jobcentre, og i alt 5.600 sygemeldte danskere har forskere undersøgt effekten af forskellige tilbud i forhold til hurtigere tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Resultaterne viser, at delvise raskmeldinger øger tiden i almindelig beskæftigelse, samt reducerer tid som arbejdsløs og risiko for tidlig tilbagetrækning, jf. Rehwalder (2018).

»Både vores egen og den brede internationale forskning på området peger klart på, at hvis man vil have sygemeldte hurtigt tilbage på arbejdsmarkedet, skal det ske i en kombination af støttende tilbud fra jobcentre og i samarbejde med arbejdsgiveren. Er arbejdsgiveren ikke med, er de støttende tilbud nyttesløse,« udtaler Michael Rosholm til Videnskab.dk (2018).

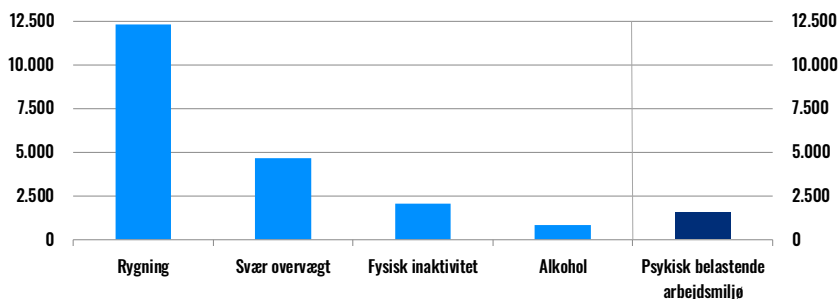
Usund livsstil og sygefravær hænger sammen

Sygefravær kan skyldes mange forskellige faktorer, f.eks. usund livsstil. Her er rygning en særlig risikofaktor.

Rygere og eksrygere har markant mere sygefravær end personer, der aldrig har røget, jf. Sundhedsstyrelsen 2016. Antal ekstra sygefraværsdage med langvarigt sygefravær for rygere og tidligere rygere, estimeret på baggrund af antal dage på sygedagpenge, beløber sig til 3,1 mio. dage, hvilket svarer til, at ca. 12.500 personer er på sygedagpenge et helt år, jf. figur 4.4. Hertil kommer det sygefravær, som ligger i den arbejdsgiverbetalte periode, og som ligeledes må forventes at udgøre et betydeligt antal ekstra fraværsdage for rygere. F.eks. har rygere 2,2 mio. ekstra kontakter til den alment praktiserende læge pr. år, jf. Sundhedsstyrelsen 2016.

Figur 4.4 Usund livsstil øger sygefraværet markant

Antal ekstra årsværk med langvarigt sygefravær estimeret på baggrund af antal dage på sygedagpenge, 2013



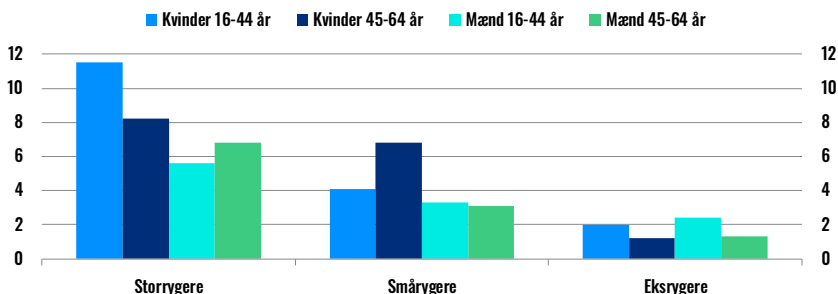
Anm.: Overrisiko (difference) for langvarigt sygefravær pga. de forskellige risikofaktorer. Hver enkelt risikofaktor er justeret for de 3 andre risikofaktorer: rygning, alkohol, BMI og fysisk inaktivitet. Beregnet for erhvervsaktive i alderen 16-64 årige. Rygning er estimeret ud fra besvarelser i Den Nationale Sundhedsprofil. Langvarigt sygefraværet er estimeret som et gennemsnitligt antal dage på sygedagpenge pr. år for årene 2010-2012.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af Sygdomsbyrden i Danmark – Risikofaktorer 2016.

Storrygerne har i gennemsnit fra 5-11 ekstra sygefraværsdage med langvarigt sygefravær, estimeret på baggrund af et gennemsnitligt antal dage på sygedagpenge pr. år, jf. figur 4.5. Det vil sige dage på sygedagpenge, der ligger ud over de sygefraværsdage på sygedagpenge, som aldrig-rygerne havde. Tilsvarende vil der her være en betydelig andel ekstra sygefravær blandt rygere, som ligger i den arbejdsgiverbetalte periode.

Figur 4.5 Rygning koster mange ekstra dage på sygedagpenge

Antal ekstra dage årligt med langvarigt sygefravær estimeret på baggrund af antal dage på sygedagpenge pr. ryger, gns., 2013



Anm.: Overrisiko (difference) for langvarigt sygefravær for rygere og tidligere rygere i forhold til aldrig rygere. Justeret for alkohol, BMI og fysisk inaktivitet. Langvarigt sygefravær er estimeret som et gennemsnitligt antal dage på sygedagpenge pr. år for årene 2010-2012.

Kilde.: Sygdomsbyrden i Danmark – Risikofaktorer 2016.

Til sammenligning har medarbejdere, der oplever, at de har psykisk belastende arbejdsmiljø 360.000 ekstra sygefraværssdage med langvarigt sygefravær på et år i forhold til personer, der oplever, at de ikke har et psykisk belastende arbejdsmiljø. Det svarer til, at knap 1.500 personer er på sygedagpenge i et helt år, jf. figur 4.4.

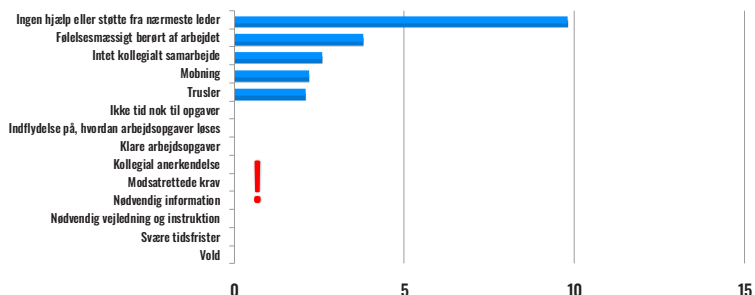
Lidt flere sygefraværssdage kan tilskrives manglende fysisk aktivitet, jf. figur 4.4. Samtidig har deltagelse i hård træning positiv betydning (det vil sige virker beskyttende) for langtidssygefravær, jf. Regeringens ekspertudvalg om arbejdsmiljø (2018).

Kun lille gevinst for sygefraværet ved fokus på psykisk arbejdsmiljø

Teoretisk set kan maksimalt 2-10 pct. af det langvarige sygefravær forebygges via forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø for 5 ud af 14 psykosociale belastninger, jf. figur 4.6.

Figur 4.6 Kun lille del af langvarigt sygefravær kan forebygges ved forbedret psykisk arbejdsmiljø

Andel af langvarigt sygefravær, der maksimalt kan forebygges, hvis påvirkningen i arbejdet helt fjernes, pct., 2016



Anm.: Beregning af ætiologiske fraktioner for psykosocial arbejdsmiljøbelastninger i forhold til langvarigt sygefravær. Langvarigt sygefravær er i beregningerne målt som tildeling af sygedagpenge inden for en opfølgningssperiode på op til 2 år.

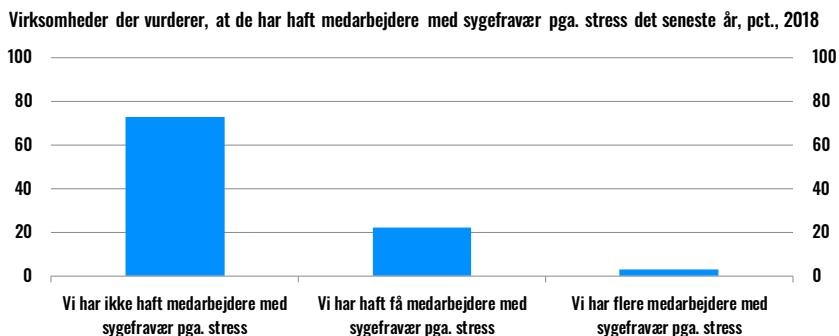
Kilde.: Regeringens ekspertudvalget om arbejdsmiljø (2018).

Sammenhæng mellem forhold i det psykiske arbejdsmiljø og langvarigt sygefravær er komplekst. Analyser indeholder ikke oplysninger om, hvor lang tid eventuelle belastninger i det psykiske arbejdsmiljø har stået på. Der er derved ikke taget højde for at psykiske reaktioner, der medfører langvarigt sygefravær, oftest kun opstår ved høje belastninger, der fortsætter over længere tid.

Få virksomheder oplever sygefravær pga. stress

3 ud af 4 virksomheder har ikke oplevet sygefravær på grund af stress i løbet af det seneste år, jf. figur 4.7.

Figur 4.7 Sygefravær på grund af stress er sjældent



Anm.: I alt har 1.518 virksomheder besvaret spørgsmålet "Har I haft medarbejdere med sygefravær pga. stress på din virksomhed det seneste år?" 2 pct. svarer ved ikke. For små virksomheder (5-34 ansatte) er "få" defineret som 1 ansat, for mellemstore (35-99 ansatte) 1-2 ansatte og for store virksomheder (99+ ansatte) 1-5 ansatte. "Flere" er defineret som over førnævnte grænser.

Kilde.: Virksomhedssurvey, Rambøll for Dansk Arbejdsgiverforening (2018).

Der er en overrepræsentation af små og mellemstore virksomheder blandt de virksomheder, der vurderer, at de ikke har haft medarbejdere med sygefravær på grund af stress.

Hos de virksomheder, der har oplevet stressrelateret sygefravær blandt medarbejderne, har langt hovedparten kun oplevet få medarbejdere med sygefravær på grund af stress. Kun et fåtal af virksomhederne har haft flere stressrelaterede sygemeldinger på virksomheden.

Læs mere om stress og psykisk arbejdsmiljø i DA's rapport om psykisk arbejdsmiljø, jf. DA 2018.

5. Sygedagpengesystemet fastholder mennesker i sygdom

Sygedagpengesystemet yder økonomisk kompensation ved fravær på grund af sygdom. Med kompensationen følger en række pligter, herunder bl.a. at deltage i de tilbud, som kommunerne giver for at genvinde sin arbejdsevne og vende tilbage til jobbet så hurtigt som muligt.

Flere bliver længere i sygedagpengesystemet

Der er i alt 85.000 fuldtidspersoner i sygedagpengesystemet. Heraf modtager 66.000 fuldtidspersoner sygedagpenge, mens 19.000 fuldtidspersoner er i gang med et jobafklaringsforløb.

Siden ændringerne af sygedagpengereglerne trådte i kraft i 2014, er der blevet 11.000 flere personer i sygedagpengesystemet. Det er bl.a. en følge af, at varighedsbegrænsningen er ophævet, så der ikke længere er sat en slutdato for opholdet i sygedagpengesystemet.

Før ændringerne af sygedagpengereglerne var sygedagpengeperioden begrænset til 1 år med mulighed for forlængelse. Hvis den sygemeldte fortsat ikke kunne arbejde på grund af sygdom, men ikke kunne få forlænget sygedagpengene, var der mulighed for at få kontanthjælp, hvis den sygemeldte opfyldte kriterierne herfor.

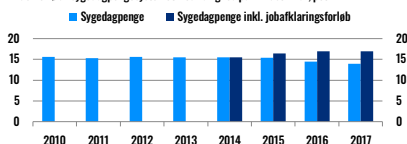
Efter regelændringerne er tidspunktet for, hvornår kommunerne skal vurdere, om sygemeldte fortsat kan modtage sygedagpenge, rykket frem til efter 22 uger. Sygemeldte, der ikke kan få forlænget sygedagpengene, men fortsat ikke kan arbejde på grund af sygdom, overgår nu til et jobafklaringsforløb på ressourceforløbsydelse, der er uafhængigt af formue og ægtefælles indkomst. Et jobafklaringsforløb kan vare i op til 2 år med mulighed for forlængelse og er derfor uden endelig udløbsdato. Dermed har de nye regler reelt sat varighedsbegrænsningen på sygedagpengeområdet ud af kraft.

Det fremrykkede revurderingstidspunkt har bl.a. betydet, at afgangen fra sygedagpenge er øget omkring de 5 måneder. En større andel forlader sygedagpengene efter kortere tid end tidligere, hvor revurderingstidspunktet var efter 1 år. Mens knap 16 pct. fortsat modtog sygedagpenge efter ½ år i 2013 er andelen faldet til 14 pct. i 2017. Andelen, der fortsat modtager sygedagpenge efter et år, er ligeledes faldet fra 7 pct. til 5 pct., jf. figur 5.1a og 5.1b.

Figur 5.1a

Flere bliver i sygedagpengesystemet i mindst ½ år

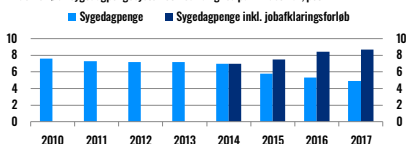
Andel forløb i sygedagpengesystemet med varighed på mindst ½ år, pct.



Figur 5.1b

Flere bliver i sygedagpengesystemet i mindst 1 år

Andel forløb i sygedagpengesystemet med varighed på mindst 1 år, pct.



Kilde: Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM.

De korte forløb er altså blevet kortere. At varighedsbegrænsningen er ophævet betyder imidlertid, at de lange forløb er blevet endnu længere end tidligere. Medregnes personer i jobafklaringsforløb, er andelen i sygedagpengesystemet efter ½ år og efter ét år steget sammenlignet med 2013. Flere hænger dermed fast i sygedagpengesystemet i længere tid.

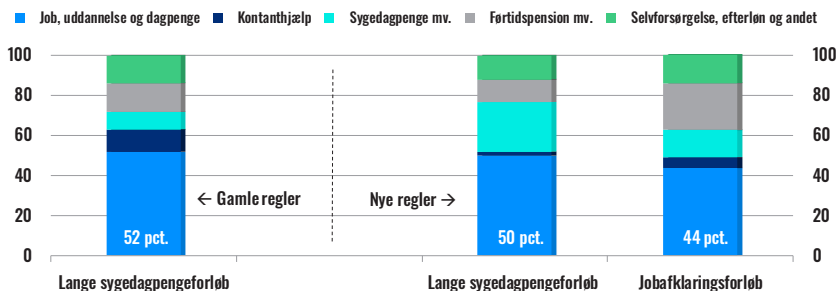
Færre klar til arbejdsmarkedet efter langvarige sygedagpenge

Før ændringen af sygedagpengereglerne trådte i kraft, kom 52 pct. af sygedagpengemodtagerne i enten job, uddannelse eller på dagpenge, når de havde afsluttet et sygedagpengeforløb på mindst 6 måneder. Desuden modtog 11 pct. kontanthjælp, hvoraf en del var parate til et job. Hovedparten bevarede dermed en vis tilknytning til arbejdsmarkedet efter et langvarigt forløb på sygedagpenge.

I dag er flere længere væk fra arbejdsmarkedet, når de har afsluttet et langvarigt forløb i sygedagpengesystemet. 50 pct. afgår til job, uddannelse eller dagpenge efter sygedagpenge, mens 44 pct. afgår til job, uddannelse eller dagpenge efter et jobafklaringsforløb, jf. figur 5.2.

Figur 5.2 Tidligere var flere tættere på arbejdsmarkedet efter sygedagpenge

Arbejdsmarkedetsstatus 3 måneder efter afsluttet sygedagpengeforløb på mindst 6 måneder, pct.



Anm.: Lange forløb efter de gamle regler dækker over 105.000 sygedagpengeforløb, der er afsluttet i 2012-2013. Lange forløb efter de nye regler dækker over 104.600 sygedagpengeforløb og 18.800 jobafklaringsforløb, der er afsluttet i 2015-2016. Der ses bort fra personer på sygedagpenge fra fleksjob, da der gælder særlige regler for denne gruppe.

Kilde.: Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM for sygedagpengetal og Jobindsats.dk for tal om jobafklaringsforløb.

Mange forlængelsesmuligheder bruges sjældent

Det er muligt at få forlænget sygedagpengeperioden ud over de 22 uger, hvis sygemeldte opfylder én af 7 specifikke kriterier, jf. boks 5.1. Knap 35.000 sygedagpengemodtagere fik forlængt sygedagpengene i 2016. Særligt 2 forlængelsesmulighederne bliver ofte brugt og anvendes ved 3 ud af 4 forlængelser, mens de øvrige 5 forlængelsesmuligheder anvendes i mindre grad.

Boks 5.1 Forlængelse af sygedagpenge

Hvis en borger fortsat er uarbejdsdygtig pga. sygdom efter 22 uger, skal kommunen vurdere, om pågældendes sygedagpengene kan forlænges. Hvis sygedagpengene skal forlænges, skal sagen falde ind under en af følgende muligheder:

- Revaliderings skønnes overvejende sandsynligt.
- Afklaring. Det skønnes nødvendigt med en virksomhedspraktik eller anden afklarende foranstaltning, til afklaring af arbejdsevnen – forlængelse op til 69 uger.
- Forventet rask. Den sygemeldte venter på eller er under lægebehandling, som skønnes at kunne genskabe arbejdsdygtigheden inden for 134 uger.
- Rehabiliteringsteam. Kommunen har vurderet, at en sag skal behandles i rehabiliteringsteamet med henblik på, at kommunen hurtigst muligt kan træffe afgørelse om resourceforløb, fleksjob eller førtidspension.
- Den sygemeldte har en livstruende alvorlig sygdom.
- Der er rejst en arbejdsskadesag.
- Kommunen har modtaget en ansøgning om førtidspension ”på det foreliggende grundlag” efter § 17, stk. 2, i lov om social pension.

Hvis ikke en af de 7 forlængelsesregler er opfyldt, har personen ret et jobafklaringsforløb på op til 2 år, hvor pågældende får resourceforløbsydelse.

Kilde: Cabi.dk.

Den forlængelsesmulighed, der hyppigst anvendes, er ”forventes rask”, som bliver brugt i mere end halvdelen af forlængelserne. Kommunerne kan bruge forlængelsesmuligheden, hvis den sygemeldte er under lægebehandling og forventes rask inden for en tidshorisont på 134 uger – svarende til ca. 2½ år. Ca. 17.900 sygedagpengemodtagere fik forlænget sygedagpengeperioden med den begrundelse i 2016, og varigheden var i gennemsnit 13 uger, jf. tabel 5.1.

Tabel 5.1 5 forlængelsesmuligheder bruges sjældent

	Antal		Pct.		Gns. tid fra forlængelse
	2013	2016	2013	2016	Uger
Nr. 1. Revalidering overvejende sandsynligt	1.000	1.200	8	3	-
Nr. 2. Afklaring (69 uger)	5.800	7.800	47	23	23
Nr. 3. Forventet rask (134 uger)	2.800	17.800	23	52	13
Nr. 4. Rehab-team mhp. fleksjob/FØP/ressourceforløb	600	1.200	5	3	14
Nr. 5. Livstruende, alvorlig sygdom	300	2.500	3	7	19
Nr. 6. Arbejdsskade anmeldt	1.300	3.900	11	11	16
Nr. 7. Pensionssag rejst	600	100	5	0	15
I alt	12.500	34.500	100	100	

Anm.: I 2013 ses der på forlængelser mellem 50. og 70. sygefraværsuge. I 2016 ses der på forlængelser mellem uge 20 og uge 40. Der findes ikke validerede data for brugen af forlængelse grundet revalidering for 2016, hvor tallet er baseret på skøn fra tidligere år. Antal er afrundet til nærmeste 50 og summer derfor ikke nødvendigvis til totalen i tabellen.

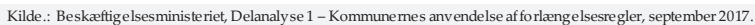
Kilde: Beskæftigelsesministeriets evaluering af sygedagpengereformen, delanalyse 1: Kommunernes anvendelse af forlængelsesregler fra september 2017.

En anden forlængelsesmulighed, kommunerne ofte anvender, er "afklaring". Den kan bruges, hvis kommunerne ikke har fået afklaret den sygemeldtes arbejdssevne inden for sygedagpengeperiodens 22 uger. Det kan være afklaring gennem løntilskud eller virksomhedspraktik. Ca. hver fjerde forlængelse bliver begrundet med manglende afklaring.

Sygedagpengeforløb, der bliver forlænget med begrundelsen "forventet raskmelding" bliver hyppigst afsluttet til beskæftigelse efter endt sygedagpengeforløb. 60 pct. kommer i job eller modtager arbejdsløshedsdagpenge efter en forlængelse af sygedagpenge med begrundelsen "forventet raskmelding".

Derimod bliver forlængelser med begrundelsen "afklaring", der som nævnt tegner sig for hver fjerde sygedagpengeforlængelse, i mindre grad afsluttet med, at den pågældende vender tilbage til arbejdsmarkedet. Her kommer kun ca. hver fjerde i job eller på a-dagpenge, når sygedagpengeperioden er afsluttet efter forlængelsen, jf. figur 5.3.

Afgang fra første forlængelse for sygedagpengemodtagere, påbegyndt fra 2015 til april 2017



Der er stor forskel på, i hvilket omfang kommunerne bruger muligheden for at forlænge sygemeldtes sygedagpengeperiode. Eksempelvis er der forskellig praksis for at forlænge sygedagpengeperioden i de 2 fynske nabokommuner Nyborg og Faaborg-Midtfyn. Mens hver tredje sygedagpengeforløb har en varighed på mindst 27 uger i Nyborg, er det kun halvt så mange i Faaborg-Midtfyn.

Nogle kommuner forlænger sygedagpengene



6. DA's politikforslag

DA vil fremhæve følgende 4 forslag til, hvordan sygefraværet kan blive nedbragt, og hvordan flere hurtigere kan skifte offentlig forsørgelse i sygedagpengesystemet ud med et arbejde:

1. Kortere arbejdsgiverperiode

Længden af arbejdsgiverperioden, der er den periode, hvor virksomhederne ikke kan modtage sygedagpengerefusion, er af helt afgørende betydning for virksomhedernes udgifter og dermed konkurrenceevne og antallet af arbejdspladser. Desuden betyder arbejdsgiverperioden, at virksomhederne vil være mere påholdende med at ansætte medarbejdere med en større risiko for sygemelding – eksempelvis mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet.

Arbejdsgiverperioden er siden 2007 blevet udvidet fra 14 fraværdsdage til 30 fraværdsdage. Senest blev arbejdsgiverperioden udvidet som led i genopretningspakken, hvor der også blev indført et loft over fradrag for fagforeningskontingenter. Loftet er siden blevet afskaffet, hvorfor det er en ulogisk og uhensigtsmæssig forskelsbehandling, at stramningerne for virksomhederne ikke er bortfaldet, når stramningerne for lønmodtagerne er afviklet.

DA foreslår at genindføre en arbejdsgiverperiode på 14 fraværdsdage. Det vil styrke virksomhedernes konkurrenceevne og forbedre mulighederne for et socialt engagement over for ledige på kanten af arbejdsmarkedet.

2. Refusion så længe ansættelsesforholdet består

I en række situationer straffes virksomheder økonomisk, når de forsøger at fastholde sygemeldte medarbejdere frem for at opsiges dem. Hvis en medarbejder f.eks. får tildelt førtidspension, mister virksomheden sygedagpengerefusionen eller refusionen under et jobafklaringsforløb, selv om virksomheden fortsat udbetaler fuld løn under sygdom i opsigelsesperioden.

DA foreslår, at virksomheder skal kunne modtage sygedagpengerefusion og refusion for jobafklaring, så længe ansættelsesforholdet består. Forslaget vil sikre, at reglerne i højere grad tilskynder den enkelte virksomhed til at fastholde sygemeldte medarbejdere.

3. Én indgang i sygedagpengesager

Det er den enkelte sygemeldte medarbejders bopælskommune, der behandler sager om sygedagpenge, og som står for opfølgning og kontakt med den syge medarbejders arbejdsplads. Det indebærer, at virksomheder med ansatte i mange forskellige kommuner skal samarbejde med mange kommuner. Det er besværligt og ressourcekrævende for virksomhederne.

DA foreslår én indgang til kommunen for virksomheder i sygedagpengesager, så virksomheder kun skal have kontakt med den kommune, hvor virksomheden er beliggende. Kommunen skal formidle myndighedsopgaverne videre til jobcentret i den sygemeldtes bopælskommune. Kommunerne skal så internt koordinere, hvordan kontakten til borgeren organiseres og eventuelle udgifter fordeles. Det vil give en ensartethed i virksomhedernes opfølgning og dialog med kommunen om forløb for tilbagevenden til jobbet samt reducere virksomhedernes administrative byrder i sygedagpengesager.

4. Færre forlængelsesmuligheder i sygedagpengesager

Med ændringen af sygedagpengereglerne i 2014 blev varighedsbegrænsningen ophævet, idet der blev indført en ny tidsubegrænset ydelse, et såkaldt jobafklaringsforløb, samt en række forlængelsesmuligheder af sygedagpengene, så der er i alt 7 forlængelsesmuligheder. Det sænker beskæftigelsen og øger udgifterne til offentlig forsørgelse. Kommunernes praksis på området er vidt forskellig – nogle kommuner forlænger sygedagpengene, mens andre tilbyder jobafklaringsforløb.

DA foreslår, at antallet af forlængelsesmuligheder bliver reduceret, så der fremover er 2 forlængelsesmuligheder: 1) Forlængelse som følge af livstruende sygdom samt 2) Forlængelse ved forventet raskmelding. Dermed får kommunerne en større tilskyndelse til at fremskynde opfølgningen til hurtigere at iværksætte effektive tilbud for sygedagpengemodtagere samt til at afslutte sygedagpengesagerne. Desuden bør perioden for forlængelse ved forventet raskmelding afkortes.

Litteraturliste

Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet (2018), Økonomisk Analyse: Sygefravær i den offentlige sektor. <https://www.fm.dk/~media/files/nyheder/pressemeddelelser/2018/12/sygefravaer/oekonomisk-analyse--sygefravaer-i-den-offentlige-sektor.ashx?la=da>

BM (2019). <https://bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2018/12/borgere-med-svaer-psykisk-lidelse-kommer-oftere-i-job-og-uddannelse-med-en-virksomhedsrettet-indsats/>

DR (2018): <https://www.dr.dk/nyheder/regionale/midtvest/stefani-er-langtidsrask-fik-hjaelp-til-undgaa-en-sygemelding>

DST FRA027 (2018) <https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/SelectVarVal/saveselections.asp>

Københavns Kommune (2018): <https://www.kk.dk/nyheder/ti-aar-med-faldende-sygefravaer-i-koebenhavn>

Regeringens ekspertudvalg (2018): bilag 12 i <https://bm.dk/media/8003/bilagsrapport-bind-1.pdf>

Rehwald (2018) <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537118300332>

RKSK (2018): <https://www.rksk.dk/borger/arbejde-og-ledighed/tilbud-og-indsatser/langtidsrask>

Slotsholm 2012: Evaluering af sygefraværsaftalen 2008, udarbejdet for arbejdsmarkedssstyrelsen, juni 2012, Slotsholm

Sundhedsstyrelsen 2016: Sygdomsbyrden i Danmark – Risikofaktorer, Sundhedsstyrelsen 2016 <https://www.sst.dk/da/sygdom-og-behandling/~media/C3ACA2467BEE41B49726532872563FFA.ashx>

VAI (2017): <http://nfa.dk/da/Forskning/Udgivelse?journalId=7618605a-187c-4111-9293-d4d992e15229>

Vesthimmerland (2017): <https://www.vesthimmerland.dk/kommunen/nyheder-presse-og-social-medier/seneste-nyt/2017/vesthimmerland-med-lavt-fravaer/>

Videnskab.dk (2018) <https://videnskab.dk/kultur-samfund/intensiv-aktivering-af-sygemeldte-goer-mere-skade-end-gavn>

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113

1552 København V

Tlf. 33 38 90 00

da@da.dk

da.dk