

Offentligt ansattes vilkår 2021

Kortlægning af vilkår og goder blandt IDAs offentligt ansatte fordelt på overenskomstområder

Hovedresultater fra analysen

16 pct. af IDAs offentligt ansatte i 2021 er i en **tidsbegrænset ansættelse**, men at det varierer meget på tværs af overenskomstområderne, hvor udbredt tidsbegrænset ansættelse er.

46 pct. af medlemmerne har **mertid** (dvs. arbejder mere end deres aftalte arbejdstid), og at det er ca. 57 pct. der bliver kompenseret for enten det hele eller en del af den. Ikke overraskende er andelen der kompenseres mindst blandt medlemmer ansat på de statslige uddannelses- og forskningsinstitutioner.

På tværs af overenskomstområder er det 13 pct. der har **skemalagt arbejdstid om aftenen/nat eller weekend/ helligdage**. Det er nogenlunde på niveau med 2020. For 60 pct. af medlemmerne er det dog indimellem nødvendigt med aften/weekend arbejde.

Det er kun 63 pct. af de offentligt ansatte, der har børn under 18 år, der svarer at de kan de "altid" kan holde op til to dags fri hvis deres **barn bliver syg**, mens 25 pct. svarer, at det kan de "ofte".

Der er betydelige forskelle mellem overenskomstområderne om de enkelte dage er **arbejdsgiverbetalte fridage**, og at der tegner sig et mønster, hvor særligt de ansatte på regionale overenskomster på sundhedsområdet har få arbejdsgiverbetalte fridage. Det er betydelige forskelle på hvilke **arbejdsgiverbetalte goder** de offentlige ansatte har, og her er det særligt de ansatte i de kommunale forsyningsselskaber der har mange goder.

I gennemsnit har de offentligtansatte 4,8 **rejsedage** pr. år, hvilket er gns. omkring 1 dag mindre end i 2020.

På niveau med 2020 er 79 pct. af de offentligt ansatte der i løbet af det seneste år har deltaget i en eller flere typer af **kompetenceudvikling**.

Det er 13 pct. af de offentligt ansatte over 55 år der har en **seniorordning** nu, eller aftale om en, der træder i kraft senere. Det svarer til niveauet i 2020.

Indhold

Tidsbegrænset ansættelse.....	3
Arbejdstid mv.....	3
Fri ved barns sygdom.....	6
Arbejdsgiverbetalte fridage og andre goder.....	7
Rejsedage.....	9
Kompetenceudvikling.....	10
Seniorordninger.....	11
Data og metode.....	14

Tidsbegrænset ansættelse

Tabel 1 viser, at 16 pct. af IDAs offentligt ansatte i 2021 er i en tidsbegrænset ansættelse, men at det varierer meget på tværs af overenskomstområderne, fra 33 pct. af de ansatte på de statslige uddannelses- og forskningsinstitutioner til 0 pct. blandt de ansatte de fælleskommunale §60 virksomheder. Dette er på niveau med år 2020.

Tabel 1. Tidsbegrænset ansættelse fordelt på overenskomstområder

	Tidsbegrænset ansættelse		
	Pct. 2020	Pct. 2021	Antal 2021
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	34%	33%	596
Anden statslig institution eller virksomhed	6%	6%	70
Regional overenskomst/ sundhedsvæsenet	19%	19%	110
Anden regional virksomhed eller institution	1%	7%	6
Kommunal overenskomst: i en kommune	6%	5%	70
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	4%	1%	3
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	0%	0%	0
Anden overenskomst	7%	5%	6
Ved ikke	13%	17%	57
Total	16%	16%	918

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2021. (2020: n=4.793), (2021: n=5.675).

Arbejdstid mv

I dette afsnit ses der på medlemmernes faktiske ugentlige arbejdstid, og fokus er på medlemmer der har en aftalt ugentlig arbejdstid på mindst 36 timer. Opgørelsen har primært fokus på omfanget af mertid og i hvilket omfang medlemmerne kompenseres for evt. mertid.

Tabel 2 viser, at 46 pct. af medlemmerne har mertid (dvs. arbejder mere end deres aftalte arbejdstid), og at det er 57 pct. der bliver kompenseret for enten det hele eller en del af den. I 2020 havde 40% mertid og der er således sket en stigning i andelen med mertid på 6 procentpoint fra 2020 til 2021.

Tabel 2. Ugentlig arbejdstid, andel med mertid og kompensation for denne

Overenskomstområde	Antal med mindst 36 timer aftalt	Faktiske ugentlige arbejdstid, timer	Andel med mertid	Gennemsnit ugentlig mertid (i timer), blandt dem med mertid	Andel der bliver kompenseret for enten det hele eller noget
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	994	40,9	60%	6,5	25%
Anden statslig institution eller virksomhed	898	39,1	50%	3,8	77%
Regional overenskomst/ sundhedsvæsenet	447	38,7	41%	4,0	60%
Anden regional virksomhed eller institution)	60	38,3	40%	3,2	63%
Kommunal overenskomst: i en kommune	943	38,2	34%	3,5	79%
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	167	38,2	38%	3,0	79%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	41	38,6	34%	4,3	57%
Anden overenskomst	69	38,6	38%	3,7	69%
Ved ikke	239	38,6	37%	4,0	63%
Alle 2021 (n=3.858)	3.858	39,2	46%	4,7	57%
Alle 2020 (n=3.642)	3.642	39,5	40%	4,7	55%

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2021.

Tabel 2 viser også, at der er betydelige forskelle på overenskomstområderne, og ikke overraskende er andelen der kompenseres mindst blandt medlemmer ansat på de statslige uddannelses- og forskningsinstitutioner (da videnskabelige medarbejdere på universiteter m.v. er ikke omfattet af reglerne om godtgørelse af merarbejde). Men der er derudover også markante forskelle på de øvrige overenskomstområder i hvor høj grad man kompenseres for sin mertid; fra fx 57 pct. blandt de ansatte i en fælleskommunal §60-virksomhed til 79 pct. blandt de ansatte i hhv. kommuner og kommunale forsyningsselskaber.

Skemalagt tid aften/nat eller weekend/helligdage.

Medlemmerne er videre blevet spurgt om hvorvidt de i løbet af en gennemsnitlig måned, har skemalagt arbejdstid om aftenen/nat (fra kl. 17-07), i weekenden eller på helligdage (fx undervisning, møder og vagter).

På tværs af overenskomstområder er det 13 pct. der har skemalagt arbejdstid om aftenen/nat eller weekend helligdage. Det er nogenlunde på niveau med 2020. Det er mest udtalt blandt ansatte med en anden overenskomst (19 pct), og mindst blandt de ansatte i de kommunale forsyningsselskaber og andre statslige institutioner eller virksomheder (7 pct), jf. tabel 3.

Tabel 3. Skemalagt tid aften og weekend

Overenskomstområde	Andel med skemalagt tid aften og weekend	Gennemsnitligt timer skemalagt pr. mdr. AFTEN	Gennemsnitligt timer skemalagt pr. mdr. WEEKEND/HELLIGDAGE
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	17%	10,4	6,5
Anden statslig institution eller virksomhed	7%	10,1	4,4
Regional overenskomst/ sundheds-væsnat	12%	10,0	6,2
Anden regional virksomhed eller institution)	10%	3,5	1,6
Kommunal overenskomst: i en kommune	13%	4,2	1,3
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	7%	7,2	6,0
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	16%	19,3	11,6
Anden overenskomst	19%	8,3	2,9
Ved ikke	11%	14,8	10,0
Alle 2021 (n=5.591)	13%	9,0	5,1
Alle 2020 (n=4.721)	12%	9,9	5,8

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2021 (2020: n=4.721, 2021: n=5.591).

Nødvendigt at arbejde aften og weekend

Videre er medlemmerne blevet spurgt om det, i deres job, udover den evt. skemalagte tid, indimellem nødvendigt at arbejde om aftenen eller i weekenden (fx på grund af møder, laboratoriearbejde eller andet).

Tabel 4 neden for viser, at det for 60 pct. af medlemmerne indimellem er nødvendigt med aften/weekend arbejde. Det svarer til niveauet i 2020. I gennemsnit er det godt 7 timer pr. måned om aftenen og knap 5 timer pr. måned i weekenden/på helligdage.

Tabel 4. Nødvendigt at arbejde aften og weekend

Overenskomstområde	Andel hvor der er nødvendigt at arbejde aften eller weekend	Samlet gennemsnitligt timer pr. mdr. AFTEN	Gennemsnitligt timer pr. mdr. WEEKEND/HELLIGDAGE
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	76%	10,5	7,4
Anden statslig institution eller virksomhed	55%	5,7	3,3
Regional overenskomst/ sundheds-væsnet	55%	6,0	3,7
Anden regional virksomhed eller institution	47%	3,8	1,7
Kommunal overenskomst: i en kommune	52%	4,1	2,0
Kommunal overenskomst: forsynings-selskab	51%	4,4	2,8
Kommunal overenskomst: i en fælles-kommunal §60-virksomhed	5%	7,0	3,2
Anden overenskomst	52%	6,5	3,8
Ved ikke	44%	7,7	4,0
Alle 2021 (n=5.578)	60%	7,3	4,8
Alle 2020 (n=4.715)	60%	7,9	5,3

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2021. Tiden er den samlede gennemsnitlige arbejdstid om aftenen/i weekenden (inklusive det planlagte). (2020: n=4.715, 2021: n=5.578).

Fri ved barns sygdom

Det er ikke altid muligt for de offentligt ansatte at holde fri op til to dage ved barns sygdom. Det er således kun 63 pct. af de offentligt ansatte, der har børn under 18 år, der svarer at de kan de "altid" kan holde op til to dags fri hvis deres barn bliver syg, mens 25 pct. svarer, at det kan de "ofte", jf. tabel 5. Det er nogenlunde på niveau med 2020.

Tabel 5. Fri ved barns sygdom

	Hvor ofte kan du holde op til to dage fri ved barns sygdom?			
	Altid	Ofte	Ind i mellem	Sjældent/ aldrig
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	58%	26%	11%	5%
Anden statslig institution eller virksomhed	61%	27%	8%	4%
Regional overenskomst/ sundhedsvæsenet	62%	25%	10%	3%
Anden regional virksomhed eller institution	70%	18%	9%	3%
Kommunal overenskomst: i en kommune	67%	23%	8%	2%
Kommunal overenskomst: forsyningselskab	71%	19%	6%	4%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	63%	29%	4%	4%
Anden overenskomst	69%	21%	8%	2%
Ved ikke	69%	21%	5%	5%
Alle 2021 (n=2.377)	63%	25%	9%	4%
Alle 2020 (n=1.974)	65%	23%	8%	4%

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2021. Det er kun medlemmer med børn under 18 år, der er blevet spurgt om frihed i forbindelse med sygdom, og tallet er eksklusiv dem der har svaret "ved ikke".

Andelen der kan det "altid" er størst blandt de ansatte i de kommunale forsyningselskaber (hvor 71 pct. svarer altid) og mindst blandt de ansatte i statslige uddannelses- eller forskningsinstitutioner, hvor kun 58 pct. svarer altid.

På tværs af overenskomstområder er det 4 pct. der svarer "sjældent/aldrig", og der er ikke ret stor forskel på overenskomstområderne i dette niveau.

Arbejdsgiverbetalte fridage og andre goder

I tabel 6 ses det hvilke dage der er arbejdsgiverbetalte fridage. Tabellen viser, at der er betydelige forskelle mellem overenskomstområderne om de enkelte dage er arbejdsgiverbetalte fridage, og at der tegner sig et mønster, hvor særligt de ansatte på regionale overenskomster på sundhedsområdet har få arbejdsgiverbetalte fridage. Det er således kun 42 pct. af denne gruppe der har betalt fri juleaftensdag, men det for den samlede gruppe er 76 pct. der har det.

Tabel 6. Hvilke dage er arbejdsgiverbetalte fridage?

	Arbejdsgiverbetalte fridage						
	Juleaftensdag	Nytårsaf-tensdag	Fredag efter Kr. Himmelfart	Halv Grundlovsdag	Hel Grundlovsdag	Halv 1. maj	Hel 1. maj
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	76%	73%	23%	12%	39%	7%	7%
Anden statslig institution eller virksomhed	79%	71%	13%	14%	48%	6%	13%
Regional overenskomst/sundhedsvæsenet	42%	38%	7%	14%	7%	11%	4%
Anden regional virksomhed eller institution)	51%	46%	11%	21%	9%	16%	3%
Kommunal overenskomst: i en kommune	90%	87%	13%	60%	24%	55%	20%
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	98%	97%	15%	53%	38%	49%	34%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	91%	89%	20%	47%	33%	42%	27%
Anden overenskomst	7%	72%	32%	27%	35%	14%	9%
Ved ikke	68%	62%	18%	17%	27%	12%	10%
Alle 2021 (n=5.598)	76%	72%	16%	26%	33%	21%	12%
Alle 2020 (n=4.977)	77%	74%	17%	27%	38%	24%	13%

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2021.

I tabel 7 nedenfor, er der fokus på hvilke arbejdsgiverbetalte goder de offentligt ansatte har.

Også her er der betydelige forskelle mellem overenskomstområderne, og her er det særligt de ansatte i de kommunale forsyningsselskaber der har mange goder. Det er fx 63 pct. i denne gruppe der har arbejdsgiverbetalt mobiltelefon, mens det kun er 29 pct. af den samlede gruppe der har det og 75 pct. har en sundhedsforsikring mv. mens det kun er 9 pct. i den samlede gruppe der har det.

Tabel 7. Goder- helt eller delvist betalt af arbejdsgiver som man råder over til privat brug

	Mo- bil- tele- fon	Avi- ser/ tids- skrif- ter	Betalt hjemme- pc, tab- let, prin- ter mv.	Internet- adgang i hjem- met	Sund- heds- for- sik- ring mv. (1)	Fit- ness mv.(2)	Frugt, kaffe/the mm	Kon- tin- genter og med- lem- skaber
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitu- tion	31%	10%	30%	14%	5%	8%	76%	5%
Anden statslig institu- tion eller virksomhed	23%	3%	16%	15%	8%	34%	76%	3%
Regional overens- komst/ sundhedsvæs- net	28%	3%	21%	11%	3%	13%	57%	4%
Anden regional virk- somhed eller institu- tion)	37%	6%	16%	22%	2%	11%	65%	5%
Kommunal overens- komst: i en kommune	25%	5%	18%	7%	5%	20%	65%	4%
Kommunal overens- komst: forsyningsfel- skab	63%	6%	40%	41%	75%	36%	86%	6%
Kommunal overens- komst: i en fælleskom- mune §60-virksom- hed	58%	4%	46%	38%	31%	44%	89%	16%
Anden overenskomst	38%	9%	27%	22%	30%	28%	66%	6%
Ved ikke	23%	5%	19%	10%	9%	24%	68%	4%
Alle 2021 (n=5.647)	29%	6%	23%	13%	9%	20%	71%	4%
Alle 2020 (n=4.741)	31%	5%	23%	16%	12%	23%	75%	5%

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2021. 1: Inklusive helbredsforsikring og hospitalsforsikring. 2: inklusive massage, wellness.

Rejsedage

I tabel 8 ses der på omfanget af rejsedage (dvs. dage hvor det er nødvendigt at overnatte ude). I gennemsnit har de offentligtansatte 4,8 rejsedage pr. år, hvilket er gns. ca. 1 dag mindre end i 2020. Rejsedagene varierer fra 7,3 blandt de ansatte på de statslige uddannelses- og forskningsinstitutioner til 1,2 blandt de ansatte i kommunerne.

Tabel 8. Rejsedage pr år

	Gennemsnitlige antal rejsedage pr år
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	7,3
Anden statslig institution eller virksomhed	7,0
Regional overenskomst/ sundhedsvæsnets	2,5
Anden regional virksomhed eller institution)	3,4
Kommunal overenskomst: i en kommune	1,2
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	2,2
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	3,9
Anden overenskomst	4,5
Ved ikke	3,8
Alle 2021 (n=5.397)	4,8
Alle 2020 (n=4.977)	5,7

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2021.

Kompetenceudvikling

Deltagelsen i og omfanget af kompetenceudvikling er belyst ved at afdække om medlemmerne har deltaget i nogle af nedenstående former for kompetenceudvikling inden for det seneste år:

- On-the-job-training eller sidemandsoplæring
- E-learning/Massive Open Online Course (fx Coursera og Udacity)
- Interne kurser (kurser afholdt af organisationen, du arbejder i)
- Leverandørkurser (kurser afholdt af leverandører af maskiner, hardware, software eller lignende)
- Privat udbudt efteruddannelse
- Offentlig udbudt efteruddannelse (fx fra universitet eller anden lærestanstalt)
- Selvstudier af litteratur, video (fx TED-talks mv.) mv.
- Anden type

Hvis medlemmet har svaret ja til at have deltaget i en af disse typer, er det registreret som, at man har deltaget i kompetenceudvikling.

Tabel 9 viser, at det på niveau med 2020 er 79 pct. af de offentligt ansatte der i løbet af det seneste år har deltaget i en af disse typer af kompetenceudvikling.

I gennemsnit har de der har deltaget, brugt knap 17 dage på kompetenceudvikling, og det er i gennemsnit 69 pct. af denne tid, der har været arbejdstid.

Langt hovedparten, 72 pct. har fået alle omkostninger betalt af arbejdsgiverne, mens 2 pct. har betalt det hele selv.

Tabel 9. Deltagelse i kompetenceudvikling, omfang og arbejdsgiverbetaling

	Har deltaget i løbet af året	Dage pr år i gennemsnit, blandt dem der har deltaget	Andel af tiden der har været inden for arbejdstiden, pct.	Arbejdsgiver betalte det hele	Arbejdsgiver betalte det delvis	Jeg har selv betalt det hele	Det var gratis
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	79%	21,2	62%	63%	9%	3%	25%
Anden statslig institution eller virksomhed	83%	16,0	72%	72%	7%	2%	19%
Regional overenskomst/ sundheds-væsnet	81%	19,3	73%	72%	5%	2%	20%
Anden regional virksomhed eller institution)	87%	16,1	79%	87%	3%	1%	9%
Kommunal overenskomst: i en kommune	83%	11,0	73%	81%	4%	1%	15%
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	80%	14,3	72%	84%	2%	1%	13%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	72%	11,7	78%	70%	13%	3%	15%
Anden overenskomst	74%	17,1	64%	77%	7%	1%	15%
Ved ikke	60%	16,7	74%	75%	7%	1%	17%
Alle 2021 (n=5.438)	79%	16,7	69%	72%	7%	2%	19%
Alle 2020 (n=4.977)	80%	16,3	69%	86%	9%	5%	-

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2021. Ift. finansiering af kompetenceudviklingen kan tallene fra 2020 og 2021 ikke sammenlignes, da svarmuligheden 'det var gratis' ikke var med i 2020.

Seniorordninger

Omfanget og karakteren af seniorordninger er kun afdækket blandt medlemmer på mindst 55 år.

De er blevet spurgt om følgende:

- Har du indgået en aftale med din arbejdsgiver om at du nu har, eller på et senere tidspunkt får, ændrede vilkår (fx arbejdstid, opgaver og/eller løn) i din ansættelse?
- Har du ret til det?
- Har du mulighed for det?

Hvis medlemmet har svaret ja til et af disse tre spørgsmål, så har man enten en ordning eller har mulighed for at få en.

Tabel 10 viser, at det er 13 pct. af de offentligt ansatte der har en ordning nu, eller aftale om en, der træder i kraft senere. Det svarer til niveauet i 2020.

Tabellen viser også, at 67 pct. af de offentligt ansatte enten har eller ved at de kan få en seniorordning, hvilket er en stigning på 5 pct. point ift. 2020.

Tabel 10. Seniorordning blandt medlemmer på 55+ år

	Antal der er mindst 55 år	Andel der har ordning, enten nu eller der træder i kraft senere	Har, eller kan få en ordning ¹		
			Ja	Nej	Ved ikke
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	416	10%	60%	20%	20%
Anden statslig institution eller virksomhed	361	12%	69%	19%	11%
Regional overenskomst/ sundheds-væsnets	80	10%	61%	17%	22%
Anden regional virksomhed eller institution)	24	13%	77%	8%	15%
Kommunal overenskomst: i en kommune	307	16%	72%	10%	19%
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	66	20%	70%	12%	19%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	18	22%	60%	10%	30%
Anden overenskomst	24	13%	71%	7%	21%
Ved ikke	53	23%	78%	11%	11%
Alle 2021 (n=1.349)	1.349	13%	67%	16%	17%
Alle 2020 (n=1.210)	1.210	13%	62%	19%	19%

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2021. Kun svar fra medlemmer på mindst 55 år. 1: medlemmerne er også spurgt om de ved om de kan få en ordning senere, hvis de evt. ønsker det. Tallet her er baseret på spørgsmålet om de har en ordning og om de ved om de kan få en ordning.

I tabel 11 nedenfor ses der på hvilke elementer der indgår i de ordninger medlemmerne har.

Flest af medlemmerne med en ordning har ekstra ferie eller fridage (43 pct.) og dernæst er det nedsat arbejdstid med hel eller delvis løn og pensionskompensation (27 pct.). En del (22 pct.) har dog også nedsat arbejdstid *uden* løn- og pensionskompensation.

Der er nogen forskelle på indholdet i aftalerne på tværs af overenskomstområder. Det er således 33 pct. af medlemmerne med ordninger i statslige uddannelses- eller forskningsinstitutioner der har nedsat arbejdstid *med* hel eller delvis løn og pensionskompensation mens det kun er 8 pct. af de ansatte i et kommunalt forsyningsselskab med en ordning der har dette element. De ansatte i et kommunalt forsyningsselskab med en ordning har derimod ofte ekstra ferie og fridage (62 pct.) mens det kun er 24 pct. af de ansatte i en statslig uddannelses- eller forskningsinstitution med en aftale, der har det.

Tabel 11. Indhold i seniorordningerne. Blandet dem med ordning, andel der har følgende:

	Nedsat arbejdstid med hel eller delvis løn- og pensionskompensation	Nedsat arbejdstid uden løn- og pensionskompensation	Mere fleksibel arbejdstid, herunder øget hjemmearbejde	Ekstra ferie eller fridage	Mere fleksible rammer for afspadsering af flekstid.	Andre typer af opgaver	Mindekrævende opgaver
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	33%	41%	5%	24%	2%	5%	0%
Anden statslig institution eller virksomhed	14%	28%	9%	58%	2%	0%	7%
Kommunal overenskomst: i en kommune	34%	6%	16%	52%	6%	6%	4%
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	8%	8%	8%	62%	0%	15%	15%
Ved ikke	17%	8%	17%	50%	8%	0%	0%
Alle 2021 (n=178)	27%	22%	11%	43%	5%	5%	6%
Alle 2020 (n=163)	31%	23%	10%	44%	7%	5%	7%

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2021. Kun medlemmer med ordning der er trådt i kraft eller træder i kraft senere. Elementer i ordningerne, er pct. af dem med ordning, der har svaret at forholdet indgår i deres ordning.

Data og metode

Metode

Dette notat samler de data der er indhentet om IDAs offentligt ansattes medlemmers vilkår og rettigheder.

Analysen er baseret på en survey til alle IDAs offentligt ansatte medlemmer. Den samlede undersøgelse indeholder svar fra 5.879 offentligt ansatte, svarende til 39 pct. af de inviterede. Undersøgelsen er gennemført i perioden fra den 15. september til 10. oktober 2021.

Ikke alle respondenter har svaret på alle spørgsmål.

Fordelingen af svarene på overenskomstområder er angivet i tabellen neden for.

	Svar fordelt på overenskomstområde	
	Antal	Pct.
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	1.848	31,4
Anden statslig institution eller virksomhed	1.199	20,4
Regional overenskomst/ sundhedsvæsnets net (anden regional virksomhed eller institution)	613	10,4
Kommunal overenskomst: i en kommune	1.321	22,5
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	219	3,7
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	57	1,0
Anden overenskomst	116	2,0
Ved ikke	421	7,2
Total	5.879	100,0

FOR YDERLIGERE INFORMATION, KONTAKT

Presse

Analyse : Finn Tidemand

Politik

IDA ER TEKNOLOGIENS STEMME NR. 1

- en forening for viden, netværk og interessevaretagelse. Med over 130.000 medlemmer er IDA Danmarks største fagforening og faglige fællesskab for ingeniører, cand.scient'er og it-professionelle. Danmark kæmper sammen med resten af verden om at skabe vækst og job samtidig med, at vi får løst de store samfundsudfordringer, vi og resten af verden står over for. IDA arbejder for, at Danmark trækker det længste strå i denne sammenhæng, og vi arbejder på tværs af politiske skel - såvel lokalt, nationalt som internationalt.