

Offentligt ansattes vilkår 2022

Kortlægning af vilkår og goder blandt IDAs offentligt ansatte

Hovedresultater fra analysen

14 pct. af IDAs offentligt ansatte i 2022 er i en **tidsbegrænset ansættelse**, men at det varierer meget på tværs af overenskomstområderne, hvor udbredt tidsbegrænset ansættelse er.

21 pct. af medlemmerne har **meretid** (dvs. arbejder mere end deres aftalte arbejdstid), og at det er ca. 56 pct. der bliver kompenseret for enten det hele eller en del af den.

På tværs af overenskomstområder er det 12 pct. der har **skemalagt arbejdstid om aftenen/nat eller weekend/ helligdage**. Det er nogenlunde på niveau med 2020 og 2021. For 60 pct. af medlemmerne er det indimellem **nødvendigt med aften/weekend arbejde**.

Det er 65 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 24 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 offentligt ansatte har, og her er det særligt de ansatte i de kommunale forsyningsselskaber der har mange goder.

I gennemsnit har de offentligtansatte 5,5 **rejsedage** pr. år, hvilket er omkring 0,5 dag mere end i 2021.

Det er 87 pct. af de offentligt ansatte der i løbet af det seneste år har deltaget i en eller flere typer af **kompetenceudvikling**. Dette er et lidt højere niveau end i 2021, hvor 79 pct. deltog.

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 både 2020 og 2021.

Indhold

Tidsbegrænset ansættelse.....	3
Arbejdstid mv.....	4
Fri ved barns sygdom	6
Arbejdsgiverbetalte fridage og andre goder.....	7
Rejsedage	9
Kompetenceudvikling.....	10
Seniorordninger	11
Data og metode	15

Tidsbegrænset ansættelse

Tabel 1 viser, at 14 pct. af IDAs offentligt ansatte i 2022 er i en tidsbegrænset ansættelse. Et lidt lavere niveau end i 2020 og 2021. Det varierer dog meget på tværs af overenskomstområderne, fra 31 pct. af de ansatte på de statslige uddannelses- og forskningsinstitutioner til 2 pct. blandt de ansatte i kommunale forsyningsselskaber.

Tabel 1. Tidsbegrænset ansættelse fordelt på overenskomstområder

	Tidsbegrænset ansættelse			
	Pct. 2020	Pct. 2021	Pct. 2022	Antal 2022
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	34%	33%	31%	332
Anden statslig institution eller virksomhed	6%	6%	4%	33
Regional overenskomst/ sundhedsvæsenet	19%	19%	17%	64
Anden regional virksomhed eller institution	1%	7%	4%	2
Kommunal overenskomst: i en kommune	6%	5%	6%	50
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	4%	1%	2%	3
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	0%	0%	3%	1
Cheftale	-	-	14%	1
Anden overenskomst	7%	5%	7%	3
Ved ikke	13%	17%	19%	29
Total	16%	16%	14%	518

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2022. (2020: n=4.793), (2021: n=5.675) (2022: n=4.159).

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 21 pct. af medlemmerne har mertid (dvs. arbejder mere end deres aftalte arbejdstid), og at det er 56 pct. der bliver kompenseret for enten det hele eller en del af den.

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	1066	40,6	25%	7,5	17%
Anden statslig institution eller virksomhed	881	38,5	23%	3,6	73%
Regional overenskomst/ sundhedsvæsenet	380	38,2	21%	4,2	71%
Anden regional virksomhed eller institution)	47	37,4	11%	3,2	80%
Kommunal overenskomst: i en kommune	826	38	17%	3,0	87%
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	134	38,4	19%	2,6	88%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	35	38,1	14%	4,4	60%
Cheftale	-	-	2%	8,0	-
Anden overenskomst	38	38,6	21%	5,1	75%
Alle 2022 (n=3.589)	3.589	39,0	21%	5,0	56%
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 2022. Alle er inkl. "Ved ikke".

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 60 pct. blandt de ansatte i en fælleskommunal §60-virksomhed til 87-88 pct. blandt de ansatte i hhv. kommuner og kommunale forsyningsselskaber. Det tegner det samme billede som i 2020 og 2021.

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 12 pct. der har skemalagt arbejdstid om aftenen/nat eller weekend helligdage. Det er på niveau med både 2020 og 2021. Det er mest udtalt blandt de ansatte i en fælleskommunal §60-virksomhed (18 pct), og mindst blandt ansatte i andre regionale institutioner eller virksomheder (5 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	16%	9,7	5,9
Anden statslig institution eller virksomhed	6%	11,3	5,9
Regional overenskomst/ sundheds-væsnet	10%	10,9	6,9
Anden regional virksomhed eller institution)	5%	3,0	1,0
Kommunal overenskomst: i en kommune	13%	4,6	1,8
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	9%	3,9	1,5
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	18%	9,3	11,1
Anden overenskomst	13%	4,5	4,9
Alle 2022 (n=4.159)	12%	8,3	4,8
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 2022 (2020: n=4.721, 2021: n=5.591, 2022: n=4.159). Alle er inkl. "Ved ikke".

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 er på niveau med både 2020 og 2021.

I gennemsnit er det godt 7 timer pr. måned om aftenen og knap 5 timer pr. måned i weekenden/på helligdage. Dette er på niveau med 2021.

Tabel 4. Nødvendigt at arbejde aften og weekend

Overenskomstområde	Andel hvor der er nødvendigt at arbejde aften eller weekend	Samlet gennemsnitligt timer pr. mdr. AF-TEN	Gennemsnitligt timer pr. mdr. WEEKEND/HELLIGDAGE
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	74	10,6	7,7
Anden statslig institution eller virksomhed	52	5,3	2,9
Regional overenskomst/ sundhedsvæsenet	54	5,3	3,3
Anden regional virksomhed eller institution	47	2,5	2,5
Kommunal overenskomst: i en kommune	54	4,0	1,9
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	54	4,2	2,9
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	1	7,4	5,1
Anden overenskomst	39	9,1	6,4
Ved ikke	60	7,1	4,7
Alle 2022 (n=4.159)	60%	7,1	4,7
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 2022. Tiden er den samlede gennemsnitlige arbejdstid om aftenen/i weekenden (inklusive det planlagte). (2020: n=4.715, 2021: n=5.578, 2022: n=4.159). Alle er inkl. "Ved ikke".

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 65 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 24 pct. svarer, at det kan de "ofte", jf. tabel 5. Det er nogenlunde på niveau med både 2020 og 2021.

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	60%	27%	10%	4%
Anden statslig institution eller virksomhed	66%	23%	7%	4%
Regional overenskomst/ sundhedsvæsenet	62%	27%	10%	2%
Anden regional virksomhed eller institution	75%	21%	4%	0%
Kommunal overenskomst: i en kommune	68%	22%	9%	1%
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	77%	17%	5%	2%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	78%	22%	0%	0%
Anden overenskomst	77%	15%	8%	0%
Alle 2022 (n=3.972)	65%	24%	9%	3%
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 2022. 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 forsyningsselskaber, ansatte i en fælleskommunal §60-virksomhed og ansatte med anden overenskomst (hvor 77-78 pct. svarer altid) og mindst blandt de ansatte i statslige uddannelses- eller forskningsinstitutioner, hvor kun 60 pct. svarer altid.

På tværs af overenskomstområder er det 3 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 45 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						
	Juleaf- tens- dag	Nyt- årsaf- tens- dag	Fredag efter Kr. Himmel- fart	Halv Grund- lovs- dag	Hel Grund- lovsdag	Halv 1. maj	Hel 1. maj
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	75%	74%	24%	11%	40%	6%	8%
Anden statslig institution eller virksomhed	75%	67%	10%	11%	43%	6%	12%
Regional overenskomst/ sundhedsvæsnat	45%	41%	8%	12%	9%	10%	4%
Anden regional virksom- hed eller institution)	53%	56%	9%	25%	9%	16%	5%
Kommunal overenskomst: i en kommune	92%	88%	14%	54%	24%	49%	19%
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	96%	94%	19%	49%	35%	49%	28%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60- virksomhed	92%	84%	13%	53%	32%	39%	29%
Anden overenskomst	74%	70%	17%	33%	24%	17%	15%
Alle 2022 (n=4.003)	76%	72%	16%	24%	32%	19%	12%
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 2022. Alle er inkl. "Ved ikke".

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

Også her er der betydelige forskelle mellem overenskomstråderne, 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 27 pct. af den samlede gruppe der har det og 79 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

	Mobil- tele- fon	Avi- ser/ tids- skrif- ter	Betalt hjemme- pc, tab- let, prin- ter mv.	Inter- net- ad- gang i hjem- met	Sund- heds- forsik- ring mv. (1)	Fit- ness mv. (2)	Frugt, kaffe/the mm	Kon- tin- gen- ter og med- lem- ska- ber
Statslig uddannelses- eller forskningsinsti- tution	33%	9%	29%	14%	6%	8%	76%	5%
Anden statslig insti- tution eller virksomhed	20%	2%	13%	12%	6%	31%	75%	3%
Regional overens- komst/ sundhedsvæs- net	21%	3%	17%	8%	3%	12%	53%	5%
Anden regional virk- somhed eller insti- tution)	32%	5%	12%	23%	0%	11%	68%	5%
Kommunal overens- komst: i en kommune	21%	4%	17%	6%	5%	20%	68%	4%
Kommunal overens- komst: forsyningssel- skab	63%	6%	42%	40%	79%	36%	91%	5%
Kommunal overens- komst: i en fælles- kommunal §60-virk- somhed	42%	3%	26%	26%	26%	42%	74%	0%
Anden overenskomst	35%	4%	35%	15%	17%	22%	83%	7%
Alle 2022 (n=4.037)	27%	5%	21%	13%	9%	19%	72%	5%
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 2022. 1: Inklusive helbredsforsikring og hospitalsforsikring. 2: inklusive massage, wellness. Alle er inkl. "Ved ikke".

Rejsedage

I tabel 8 ses der på omfanget af rejsedage (dvs. dage hvor det er nødvendigt at overnatte ude). I gennemsnit har de offentligt ansatte 5,5 rejsedage pr. år, hvilket er gns. knap 1 dag mindre end i 2021. Rejsedagene varierer fra 8,5 blandt de ansatte på de statslige uddannelses- og forskningsinstitutioner til 1,8 blandt de ansatte i kommunerne.

Tabel 8. Rejsedage pr år

	Gennemsnitlige antal rejsedage pr år
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	8,5
Anden statslig institution eller virksomhed	6,9
Regional overenskomst/ sundhedsvæsenet	3,0
Anden regional virksomhed eller institution)	2,4
Kommunal overenskomst: i en kommune	1,8
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	2,8
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	11,3
Anden overenskomst	5,5
Alle 2022 (n=4.159)	5,5
Alle 2021 (n=5.397)	4,8
Alle 2020 (n=4.977)	5,7

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2022. Alle er inkl. "Ved ikke".

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. 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	Betaling af deltagelsen			
				Arbejdsgiver betalte det hele	Arbejdsgiver betalte det delvis	Jeg har selv betalt det hele	Det var gratis
Statslig udd. - eller forskningsinstitution	83%	22	62%	63%	10%	4%	23%
Anden statslig institution	89%	16	76%	76%	6%	2%	16%
Regional overenskomst/ sundhed	88%	18	73%	70%	9%	4%	18%
Anden regional virksomhed)	89%	16	88%	75%	6%	4%	15%
Kommunal overenskomst/ kommune	88%	12	79%	82%	5%	1%	12%
Kommunal overenskomst: forsyning	90%	12	77%	83%	2%	2%	13%
Kommunal overenskomst: §60 -virks.	84%	11	73%	80%	7%	0%	13%
Anden overenskomst	93%	16	65%	69%	10%	10%	10%
Alle 2022 (n=4.159)	87%	17	72%	73%	7%	3%	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 2022. Ift. finansiering af kompetenceudviklingen kan tallene fra 2020 og 2021 ikke sammenlignes, da svarmuligheden 'det var gratis' ikke var med i 2020. Alle er inkl. "Ved ikke".

Tabel 9 viser, at det er 87 pct. af de offentligt ansatte der i løbet af det seneste år har deltaget i en af disse typer af kompetenceudvikling. Dette er en stigning fra 79 pct. i 2021.

I gennemsnit har de der har deltaget, brugt knap 16 dage på kompetenceudvikling, og det er i gennemsnit 72 pct. af denne tid, der har været arbejdstid.

Langt hovedparten, 73 pct. har fået alle omkostninger betalt af arbejdsgiverne, mens 3 pct. har betalt det hele selv.

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 både 2020 og 2021.

Tabellen viser også, at 71 pct. af de offentligt ansatte enten har eller ved at de kan få en seniorordning, hvilket er en stigning på 4 pct. point ift. 2021 og 9 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	337	13%	73%	15%	11%
Anden statslig institution eller virksomhed	283	15%	78%	12%	10%
Regional overenskomst/ sundhedsvæsnets	63	10%	74%	9%	18%
Anden regional virksomhed eller institution)	17	12%	100%	0%	0%
Kommunal overenskomst: i en kommune	242	11%	62%	15%	23%
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	59	14%	70%	15%	15%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	9	11%			
Anden overenskomst	27	15%	63%	6	31%
Alle 2022 (n=1.098)	1.098	13%	71%	13%	16%
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 2022. 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. Alle er inkl. "Ved ikke".

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

Flest af medlemmerne med en ordning nedsat arbejdstid enten uden løn eller hel- eller delvis løn- og pensionskompensation (hhv. 39 og 29 pct.) og dernæst er det ordninger med mere ferie (26 pct.) og fleksibel arbejdstid (18 pct.).

Tabel 11. Indhold i seniorordningerne. Blandt 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 flekstitid.	Andre typer af opgaver	Mindekrævende opgaver
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	51%	35%	9%	16%	2%	0%	12%
Anden statslig institution eller virksomhed	31%	14%	17%	52%	2%	5%	7%
Kommunal overenskomst: i en kommune	33%	50%	33%	33%	0%	0%	17%
Alle 2022 (n=140)	39%	29%	18%	26%	6%	6%	11%
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 2022. 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. Alle er inkl. "Ved ikke".

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 4.159 offentligt ansatte, svarende til 28 pct. af de inviterede. Undersøgelsen er gennemført i perioden fra den 22. august til 11. september 2022.

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	1273	30,6
Anden statslig institution eller virksomhed	962	23,1
Regional overenskomst/ sundhedsvæsnets net (anden regional virksomhed eller institution)	417	10
Kommunal overenskomst: i en kommune	61	1,5
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	950	22,8
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	153	3,7
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	39	0,9
Cheftaler	61	1,5
Anden overenskomst	51	1,2
Ved ikke	192	4,6
Total	4.159	100

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.