

# Offentligt ansattes vilkår

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

# Indhold

Tidsbegrænset ansættelse .....	3
Arbejdstid mv .....	3
Fri ved barns sygdom .....	5
Arbejdsgiverbetalte fridage og andre goder .....	6
Rejsedage.....	7
Kompetenceudvikling .....	8
Seniorordninger.....	9
Data og metode .....	11

## Tidsbegrænset ansættelse

Tabel 1 viser, at 16 pct. af IDAs offentligt ansatte er i en tidsbegrænset ansættelse, men at det varierer meget på tværs af overenskomstmråderne, fra 34 pct. af de ansatte på de statslige uddannelses- og forskningsinstitutioner til 0 pct. blandt de ansatte de fælleskommunale §60 virksomheder.

**Tabel 1. Tidsbegrænset ansættelse blandt ansatte på forskellige overenskomstmråder**

	Tidsbegrænset ansættelse	
	Antal	Pct.
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	540	34%
Anden statslig institution eller virksomhed	53	6%
Regional overenskomst/ sundhedsvæsnat	80	19%
Anden regional virksomhed eller institution)	1	1%
Kommunal overenskomst: i en kommune	60	6%
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	8	4%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	0	0%
Anden overenskomst	11	7%
Ved ikke	37	13%
Total	790	16%

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2020. N=4.793

## 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 godt 40 pct. af medlemmerne har mertid (dvs. arbejder mere end deres aftalte arbejdstid), og at det er 55 pct. der bliver kompenseret for enten det hele eller en del af den.

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

Overenskomstmråde	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	1.091	41,2	47,8%	6,5	25,5%
Anden statslig institution eller virksomhed	780	39,1	43,5%	3,8	71,7%
Regional overenskomst/ sundhedsvæsnat	347	38,7	35,4%	3,8	61,8%
Anden regional virksomhed eller institution)	44	39,0	27,3%	3,0	75,0%
Kommunal overenskomst: i en kommune	842	38,4	31,9%	3,7	80,3%
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	176	38,6	38,6%	3,3	80,9%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	47	39,8	29,8%	4,2	57,1%
Anden overenskomst	111	39,5	50,5%	4,2	48,2%
Ved ikke	204	38,3	32,4%	3,1	65,2%
Samlet	3.642	39,5	40,3%	4,7	55,1%

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2020. N=3.642

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 62 pct. blandt de ansatte i det regionale sundhedsvæsen til 80 pct. blandt de ansatte i kommunerne.

### 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 mest udtalt blandt ansatte i de fælleskommunale §60 virksomhederne (20 pct), og mindst blandt de ansatte i de kommunale forsyningsselskaber og andre statslige institutioner (6 pct), jf. tabel 3.

**Tabel 3. Skemalagt tid aften og weekend**

Overenskomstområde	Antal	Andel med skemalagt tid aften og weekend	Gennemsnitligt timer skemalagt pr. mdr. AFTEN	Gennemsnitligt timer skemalagt pr. mdr. WEEKEND/ HELLIGDAGE
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	245	15%	11,6	7,3
Anden statslig institution eller virksomhed	55	6%	9,5	5,6
Regional overenskomst/ sundhedsvæsenet	55	13%	8,3	4,9
Anden regional virksomhed eller institution)	1	-	-	-
Kommunal overenskomst: i en kommune	140	14%	5,5	1,5
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	12	6%	14,3	14,7
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	11	20%	21,1	15,4
Anden overenskomst	13	9%	19,9	11,8
Ved ikke	28	10%	10,5	5,8
Total	560	12%	9,9	5,8

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2020. N=4.721.

## 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, laboratoriarbejde eller andet).

Tabel 4 neden for viser, at det for 60 pct. af medlemmerne indimellem er nødvendigt med aften/weekend arbejde. I gennemsnit er det knap 8 timer pr. måned om aftenen og godt 5 timer på måned i weekenden/på helligdage.

**Tabel 4. Nødvendigt at arbejde aften og weekend**

Overenskomstområde	Antal	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	1.155	72,9%	11,4	8,2
Anden statslig institution eller virksomhed	487	52,4%	6,5	3,8
Regional overenskomst/ sundhedsvæsn	249	59,4%	5,4	3,1
Anden regional virksomhed eller institution	26	41,9%	5,2	4,1
Kommunal overenskomst: i en kommune	584	56,7%	4,4	2,3
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	101	48,3%	4,3	3,3
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	33	58,9%	9,1	6,5
Anden overenskomst	66	45,2%	6,2	3,6
Ved ikke	129	46,2%	5,7	3,3
Total	2.830	60,0%	7,9	5,3

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

## 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 23 pct. svarer, at det kan de "ofte", jf. tabel 5.

**Tabel 5. Fri ved barns sygdom og arbejdsgiverbetalte fridage**

	Hvor ofte kan du holde op til to dage fri ved barns sygdom?			
	Altid	Ofte	Ind i mellem	Sjældent/ aldrig
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	64%	24%	8%	4%
Anden statslig institution eller virksomhed	68%	20%	8%	4%
Regional overenskomst/ sundhedsvæsn	60%	27%	9%	4%
Anden regional virksomhed eller institution	55%	26%	16%	3%
Kommunal overenskomst: i en kommune	65%	23%	7%	4%
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	74%	16%	7%	2%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	60%	27%	10%	3%
Anden overenskomst	68%	24%	5%	3%
Ved ikke	71%	16%	7%	5%
Total	65%	23%	8%	4%

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2020. N=1.974. 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 (hvor 74 pct. svarer altid) og mindst blandt de ansatte i andre regionale virksomheder (end sundhedsvæsnet), hvor kun 55 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 43 pct. af denne gruppe der har betalt fri juleaftensdag, men det for den samlede gruppe er 77 pct. der har det.

**Tabel 6. Hvilke dage er arbejdsgiverbetalte fridage?**

	Arbejdsgiverbetalte fridage						
	Juleaftensdag	Nytårsaftensdag	Fredag efter Kr. Himmelfart	Halv Grundlovsdag	Hel Grundlovsdag	Halv 1. maj	Hel 1. maj
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	79%	76%	23%	10%	48%	8%	9%
Anden statslig institution eller virksomhed	81%	74%	13%	16%	57%	8%	13%
Regional overenskomst/ sundhedsvæsnet	43%	39%	8%	16%	5%	14%	4%
Anden regional virksomhed eller institution)	60%	62%	3%	17%	6%	19%	3%
Kommunal overenskomst: i en kommune	90%	88%	15%	67%	21%	65%	20%
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	94%	91%	17%	54%	38%	53%	31%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	88%	86%	9%	44%	46%	40%	37%
Anden overenskomst	76%	67%	27%	22%	49%	16%	26%
Ved ikke	58%	54%	18%	16%	29%	13%	10%
Total	77%	74%	17%	27%	38%	24%	13%

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2020. N=4.977.

I tabel 7 neden for, 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 61 pct. i denne gruppe der har arbejdsgiverbetalt mobiltelefon, mens det kun er 31 pct. af den samlede gruppe der har det og 76 pct. har en sundhedsforsikring mv. mens det kun er 12 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- telefon	Aviser/ tidsskrif- ter	Betalt hjemme-pc, tablet, prin- ter mv.	Internetad- gang i hjem- met	Sund- hedsfor- sikring mv. (1)	Fit- ness mv.(2)	Frugt, kaffe/the mm	Kontingen- ter og medlem- skaber
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	32%	8%	32%	14%	5%	9%	78%	6%
Anden statslig institution eller virksomhed	25%	3%	15%	18%	10%	40%	82%	3%
Regional overenskomst/ sund- hedsvæsnet	28%	5%	22%	10%	3%	12%	60%	5%
Anden regional virksomhed el- ler institution)	39%	7%	27%	25%	3%	14%	67%	2%
Kommunal overenskomst: i en kommune	26%	4%	18%	8%	6%	26%	69%	6%
Kommunal overenskomst: for- syningsselskab	61%	10%	31%	43%	76%	31%	91%	7%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksom- hed	48%	12%	39%	32%	34%	42%	80%	6%
Anden overenskomst	50%	5%	22%	39%	55%	38%	76%	11%
Ved ikke	32%	3%	18%	19%	23%	32%	75%	4%
Total	31%	5%	23%	16%	12%	23%	75%	5%

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2020. N=4.741. 1: Inklusive helbredsfor- sikring og hospitalsforsik- ring. 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 5,7 rejsedage pr. år, varierende fra 8,6 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	8,6
Anden statslig institution eller virksomhed	7,5
Regional overenskomst/ sundhedsvæsnet	3,8
Anden regional virksomhed eller institution)	2,5
Kommunal overenskomst: i en kommune	1,8
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	2,1
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	3,5
Anden overenskomst	4,9
Ved ikke	5,3
Total	5,7

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2020. N=4.977.

## 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 er 80 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 16 dage på kompetenceudvikling, og det er i gennemsnit 69 pct. af denne tid, der har været arbejdstid.

Langt hovedparten, 86 pct. har fået alle omkostninger betalt af arbejdsgiverne, mens 5 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
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	79%	21,4	62	80%	12%	8%
Anden statslig institution eller virksomhed	84%	15,8	73	87%	8%	5%
Regional overenskomst/ sundhedsvæsn	82%	16,1	72	88%	9%	4%
Anden regional virksomhed eller institution)	87%	14,2	71	92%	8%	0%
Kommunal overenskomst: i en kommune	82%	10,1	74	90%	7%	3%
Kommunal overenskomst: forsyningselskab	79%	14,3	73	92%	7%	1%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	77%	14,2	65	85%	13%	3%
Anden overenskomst	81%	15,5	68	85%	8%	7%
Ved ikke	64%	16,4	68	85%	9%	6%
Total	80%	16,3	69	86%	9%	5%

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2020. N=4.977.



## 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.

Tabellen viser også, at det kun er halvdelen af de offentligt ansatte der enten har eller ved at de kan få en seniorordning, mens hver fjerde ikke ved det, og hver fjerde svarer at de ikke har, og ikke kan få en ordning.

**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 <sup>1</sup>		
			Ja	Nej	Ved ikke
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	384	11%	41%	32%	27%
Anden statslig institution eller virksomhed	290	19%	63%	20%	16%
Regional overenskomst/ sundhedsvæsenet	78	15%	54%	22%	24%
Anden regional virksomhed eller institution)	17		46%	15%	38%
Kommunal overenskomst: i en kommune	248	11%	44%	22%	34%
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	70	11%	61%	15%	24%
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	13	8%	25%	50%	25%
Anden overenskomst	38	18%	55%	23%	23%
Ved ikke	72	13%	52%	24%	24%
Total	1.210	13%	50%	25%	25%

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2020. 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 neden for ses der på hvilke elementer der indgår i de ordninger medlemmerne har.

Flest af medlemmerne med en ordning har ekstra ferie eller fridage (44 pct.) og dernæst er det nedsat arbejdstid med hel eller delvis løn og pensionskompensation (31 pct.). En del (23 pct.) har dog nedsat arbejdstid *uden* løn- og pensionskompensation.

Der er nogen forskelle på indholdet i aftalerne på tværs af overenskomstområder. Det er således 58 pct. af medlemmerne med ordninger i det regionale sundhedsvæsen der har nedsat arbejdstid *med* hel eller delvis løn og pensionskompensation mens det kun er 21 pct. af de ansatte i kommunerne med en ordning der har

dette element. De kommunalt ansatte med en ordning har derimod ofte ekstra ferie og fridage (75 pct.) mens det kun er 8 pct. af de ansatte i det regionale sundhedsvæsen med en aftale, der har det.

**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 fleks-tid.	Andre typer af opgaver	Mindre kræ-vende opgaver
Statslig uddannelses- eller forskningsinstitution	38%	36%	7%	21%	2%	2%	10%
Anden statslig institution eller virksomhed	23%	23%	7%	59%	4%	4%	2%
Regional overenskomst/sundhedsvæsenet	58%	25%	17%	8%	25%	25%	25%
Kommunal overenskomst: i en kommune	21%	11%	7%	57%	7%	4%	4%
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	13%	13%	0%	75%	0%	0%	0%
Anden overenskomst	43%	14%	43%	14%	29%	14%	0%
Ved ikke	44%	11%	22%	56%	11%	0%	22%
Total	31%	23%	10%	44%	7%	5%	7%

Kilde: Survey blandt IDAs offentligt ansatte medlemmer, september 2020. Kun medlemmer med ordning der er trådt i kraft eller træder i kraft senere N=163. 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. I december 2020 offentliggjorde IDA for første gang "Vilkårsguiden" for IDAs medlemmer, som et redskab på mit.ida.dk. I dette notat er de data der er anvendt i redskabet samlet, så andre end medlemmerne kan få et overblik.

Analysen er baseret på en survey til alle IDAs offentligt ansatte medlemmer. Den samlede undersøgelse indeholder svar fra 4.977 offentligt ansatte, svarende til 37 pct. af de inviterede. Undersøgelsen er gennemført i perioden fra den 14. september til 1. oktober 2020.

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	1.649	33,1
Anden statslig institution eller virksomhed	967	19,4
Regional overenskomst/ sundhedsvæsenet	437	8,8
Anden regional virksomhed eller institution)	63	1,3
Kommunal overenskomst: i en kommune	1.072	21,5
Kommunal overenskomst: forsyningsselskab	213	4,3
Kommunal overenskomst: i en fælleskommunal §60-virksomhed	57	1,1
Anden overenskomst	161	3,2
Ved ikke	358	7,2
Total	4.977	100,0