

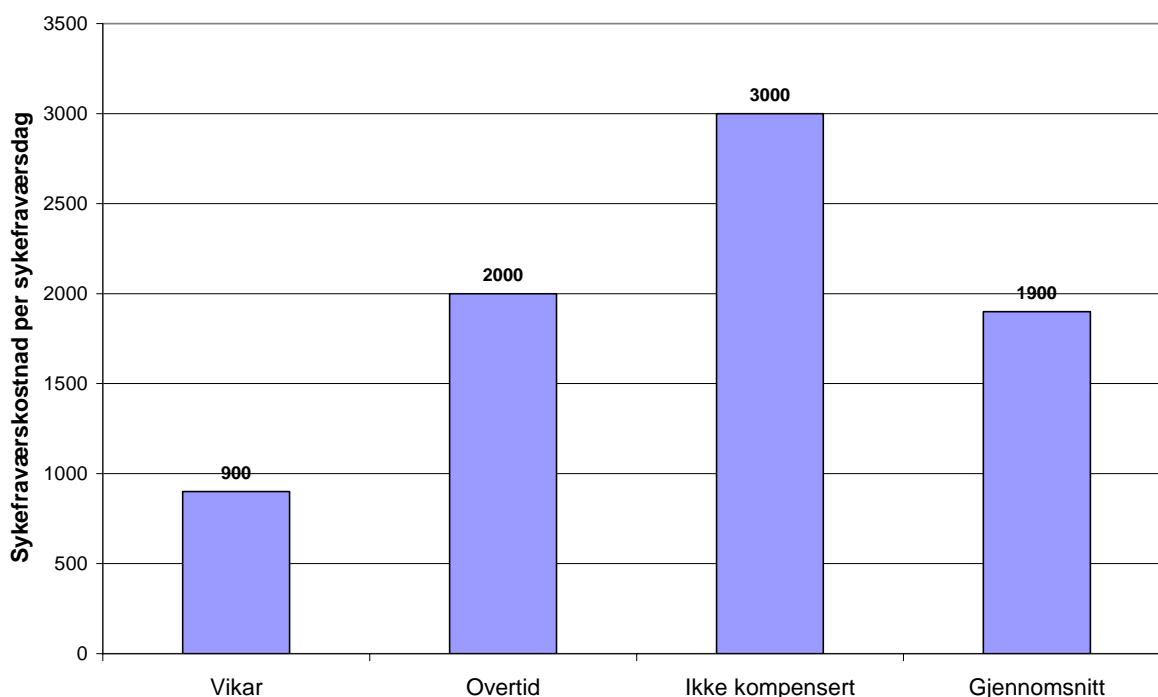
# Hva koster sykefraværet?

Gjennomsnittlige kostnader ved sykefravær er om lag 1 900 kroner per dag, i følge en SINTEF-undersøkelse fra 1999<sup>1</sup>. Denne undersøkelsen ligger til grunn for en modell der bedriftene selv kan beregne sine egne kostnader ved sykefravær.

De viktigste elementene i sykefraværskostnadene er tapt inntekt for bedriften, i form av lavere produksjon enn det hadde vært uten sykefravær. I tillegg kommer høyere kostnader, i form av utgifter til vikar eller overtid, samt en del andre kostnader som kvalitetstap og administrative kostnader knyttet til sykefraværet.

Undersøkelsen fra 1999 viste at kostnadene per arbeidsdag var noe høyere for kortere enn for lengre fravær. Effektene av ulike tiltak som bedriftene kan sette i verk i løpet av fraværet er imidlertid viktigere for kostnadsbildet (se figuren nedenfor).

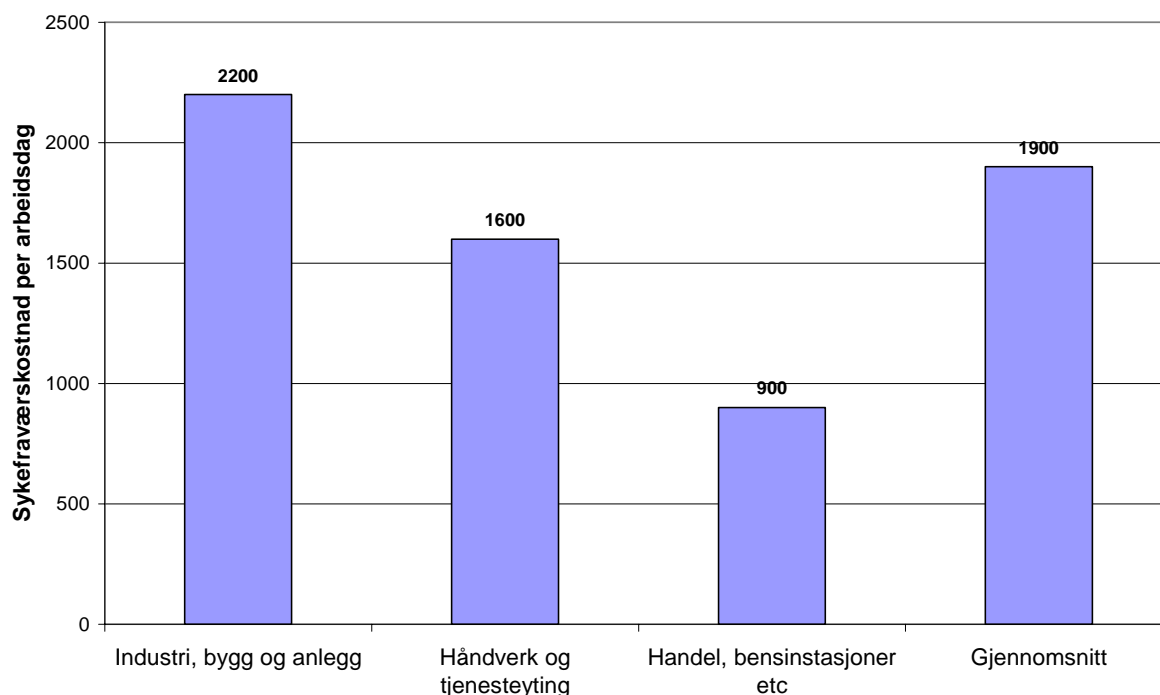
Hvis bedriften ikke ansetter vikar eller bruker overtidsarbeid, vil sykefraværskostnadene bli høyere fordi man da får et høyt produksjonstap. Om bedriften ansetter vikar gir dette de laveste kostnadene, mens overtidsbruk er noe mer kostbart.



*Gjennomsnittlig kostnader ved sykefravær, etter hvilket tiltak bedriften setter inn ved fraværet*

<sup>1</sup> SINTEF-rapport 1999: Økonomiske konsekvenser av sykefravær. Oppjustert til prisnivået i 2005.

Kostnadene til sykefravær varierer også etter bransje. Industri har høyere sykefraværskostnader enn håndverk og tjenesteyting, mens handel har lavere kostnader. Dette har sammenheng med i hvilken grad sykefraværet medfører rent produksjonstap og lønnsnivåene i de ulike bransjene.



### *Gjennomsnittlig kostnader ved sykefravær etter bransje*

I følge reglene i folketrygden skal bedriften betale lønn til den sykmeldte i hele sykemeldingsperioden. Etter den 16. sykefraværsdagen krever bedriften inn refusjon fra trygden for lønnsnivåer opp til 6 G<sup>2</sup>. Det betyr at ved sykefravær over 16 dager betaler normalt ikke bedriften lønn til den ansatte. Kostnadene ved sykefraværet er da knyttet til de konsekvensene bedriften har i produksjonsprosessen.

Hver bedrift kan selv gå inn i tabellen på neste side og finne en illustrasjon på hva kostnadene kan være. Her er anslag for kostnadene som påløper hver dag en arbeidstaker er syk. Kostnadene vil variere etter hvilke muligheter man har til å skaffe vikar eller benytter bruk av overtid. Med andre ord er det avgjørende hvilken strategi bedriften bruker for å kompensere for fraværet.

I disse kostnadsberegningene er det ikke medregnet lønn til den sykmeldte.

<sup>2</sup> G er grunnbeløpet i Folketrygden. Fra 1. mai 2005 er dette beløpet satt til kr 60.699. 6 G blir da kr 364 194.

## Kostnadsmodell

Modellen viser beregnede kostnader for én sykefraværsdag. Kostnadene er avhengige av om bedriften kompenserer fraværet med vikar eller overtid. Kostnadene er beregnet for tre bransjegrupper; industri, håndverk og tjenesteyting og for gruppen handel, bensinstasjoner og lignende.

Kostnadene omfatter ikke lønn som den sykmeldte får utbetalt. Det er heller ikke tatt hensyn til refusjon som bedriften mottar fra trygdekontoret for sykefravær utover 16 dager.

Kostnadene er gjennomsnitt, beregnet ut fra et lite statistisk materiale. Beregningene har derfor en usikkerhetsmargin på 20-30 prosent i hver retning. En mer nøyaktig beregning vil være avhengig av blant annet spesifikke forhold for hver enkelt arbeidsplass.

### Sykefraværskostnader, regnet per sykefraværsdag. Kroner

Næring:	Strategi:		
	Vikar	Overtid	Ikke kompensert
Industri, bygg og anlegg	1 000	2 700	3 000
Håndverk og tjenesteyting	1 000	2 600	3 000
Handel, bensinstasjoner og lignende	(data mangler)	1 700	2 000

### Eksempel:

En industribedrift har hatt en person sykmeldt i tre uker. De fire første fraværsdagene iverksatte bedriften ingen tiltak. Arbeidet som skulle vært gjort den femte fraværsdagen måtte kollegaene ta i form av overtid. Etter en uke ble det ansatt en vikar. Dette sykefraværet kostet:

Strategi:	Dager	Kostnad per dag	Total-kostnad
Ikke kompensert sykefravær	4	3 000	12 000
Kompensert ved bruk av overtid	1	2 700	2 700
Kompensert ved å ansette vikar	10	1 000	10 000
<b>Sykefraværet kostet i alt</b>	<b>15</b>		<b>24 700</b>

### Kostnader egen bedrift:

Strategi:	Dager	Kostnad per dag	Total-kostnad
Ikke kompensert sykefravær			
Kompensert ved bruk av overtid			
Kompensert ved å ansette vikar			
<b>Sykefraværet kostet i alt</b>			

## Lavere sykefravær lønner seg

Folketrygden betaler ut om lag 25 milliarder kroner hvert år til arbeidstakere som er syke og dermed ikke på jobb. I tillegg betaler bedriftene ut om lag 14 milliarder kroner til sykepenger i arbeidsgiverperioden for lønn opp til 6 G.

Et sykepengeforløp kan ende i at arbeidstakeren blir uføretrygdet. Sannsynligheten for å komme tilbake til aktivt arbeid avhenger blant annet av hvor raskt tiltak i verksettes for å attføre. Vel 400 000 personer er innvilget attføringspenger, rehabiliteringspenger eller uføretrygd, mens antall personer som får sykepenger fra folketrygden utgjør vel 100 000. For at arbeidsstyrken skal være så stor og aktiv som mulig, er det derfor viktig å arbeide for å redusere sykefraværet.

I tillegg til de direkte kostnadene som følge av sykefraværet vil bedriftene ha indirekte kostnader blant annet i form av produksjonstap, utgifter til vikar eller overtid, kostnader som kvalitetstap og administrative kostnader knyttet til sykefraværet. Hundre fraværsdager koster en bedrift i gjennomsnitt 190 000 kroner. Kan den ansatte og bedriften redusere sykefraværet med en dag, reduseres disse kostnadene med 1 900 kroner.

Resultatene fra undersøkelsen viser tydelig at det også er andre viktige, ikke-økonomiske konsekvenser av sykefravær. Spesielt framheves ekstrabelastningen som arbeidskollegene får og ekstra administrativt arbeid som oppstår ved sykefravær. Lavere sykefravær vil dermed være et gode for individet, bedriften og samfunnet.

Gjennom IA-arbeidet jobbes det aktivt for å redusere sykefraværet. Arbeidsplassen er en helsefremmer. NHOs medlemsbedrifter skal være attraktive arbeidsplasser som fremmer helsen, har utfordrende oppgaver, god trivsel og lave fraværs- og skadetall. Det er et lederansvar å forebygge og tilrettelegge for en god dialog om sykefravær og tidlig attføring.

IA-avtalen har som utgangspunkt at sykdom er en privatsak, mens sykefravær er en sak mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. IA-avtalen skal fremme åpenhet og dialog rundt fraværet. Både leders og den ansattes ansvar er med dette ansvarliggjort. Problemløsningen er løftet fra lege- og trygdekontor og over til arbeidsplassen. Det krever et aktivt samarbeid mellom leder og medarbeider.

Referanser og Internett-adresser:

[Karl-Gerhard.Hem@sintef.no](mailto:Karl-Gerhard.Hem@sintef.no)

[www.nho.no](http://www.nho.no)

<http://www.nho.no/article3135.html>

[www.sintef.no](http://www.sintef.no)

[www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)

[www.trygdeetaten.no](http://www.trygdeetaten.no)

[www.aetat.no](http://www.aetat.no)