

Notat 6:2015



Roar Eilertsen

Feilslått arbeidsgiverpolitikk i Bergen kommune

Om innleie av helsepersonell

**Notat utarbeidet for Fagforbundet i Bergen
August 2015**

Feilslått arbeidsgiverpolitikk i Bergen kommune

Sammendrag

Byrådsavdelingen for helse og omsorg i Bergen kommune (BHO) sløste bort minst 22-23 mill kroner i 2014 på innleie av helsepersonell fra bemanningsselskaper i stedet for å satse på egne ansatte. Dersom veksten i innleie blir like stor i år som i fjor, vil beløpet i 2015 komme opp i størrelsesorden 30 mill kroner. Den utstrakte kombinasjonen av små stillinger (ufrivillig deltid) og ustabilitet fra hyppig innleie bidrar også til et høyt sykefravær i sektoren. Erfaringer fra andre kommuner viser at sykefraværet kan reduseres gjennom et godt partsamarbeid og involvering av egne ansatte. Dersom man får ned sykefraværet med én prosent innen BHO, vil kommunen spare 30-40 mill kroner pr år, viser beregninger. En bedre arbeidsgiverpolitikk vil kunne gi befolkningen bedre tjenester og de ansatte bedre arbeidsvilkår innenfor de samme budsjetttrammene.

1. BHOs bruk av bemanningsselskaper

I årsmeldingen for 2014 opplyses det at Bergen kommune hadde ca 17 000 ansatte i 2014. Av disse var nærmere 9 000 ansatt i avdelingen for helse og omsorg, BHO. Dette tilsvarer drøyt 5 000 årsverk, og står for rundt 40 prosent av kommunens totale lønnskostnader. BHO er således den klart største sektoren i Bergen kommune. Tall fra KOSTRA-databasen i Statistisk sentralbyrå viser at de fleste kommunalt ansatte innen pleie og omsorg arbeider i hjemmetjenestene (står for drøyt 55 % av lønnskostnadene) og i institusjoner (sykehjem mm som utgjør knapt 40 % av lønnskostnadene).

For å løse løpende bemanningsutfordringer i BHO vedtok Bergen kommune i 2012 å inngå avtale med fem bemanningsselskaper om levering av vikarer innenfor tjenestekategorien helsepersonell. Det ble inngått en rammeavtale hvor det Bergens-baserte bemanningsselskapet Orange Helse AS fikk den største andelen (30 %). Selskapene Vacant Helse og Manpower fikk 15 % hver, mens Ambio Helse og Dedicare fikk 10 % hver. De siste 20 % skulle de fem selskapene kunne konkurrere om.

2. Orange Helse AS

For kunne beregne kostnader og avkastning i bemanningsselskapene har vi anvendt tilgjengelig informasjon om den største aktøren i Bergen, Orange Helse AS. Selskapet har forretningsadresse i Fabrikkgaten 5, Bergen, og er et av flere datterselskap i konsernet Orange Group AS. Andre datterselskap er Orange Service AS, Orange Group Baltic Uab, Orange Personal AB, Westone AS¹, Westone Engineering Service Limited.

Av offentlig tilgjengelige firmaopplysninger fremgår det at konsernet Orange Group AS eies av et britisk-registrert postkasseselskap (med samme adresse som 120 andre selskaper), Orange Desmet Invest Limited. For dette selskapet er eierskap, regnskaper og firmaopplysninger ikke offentlig tilgjengelig. Styreleder, daglig leder og antatt hovedeier av hele konsernet er Nils Kristian Paulsen. Den 49-årige bergenserer står også oppført som daglig leder og styreleder av datterselskapene Orange Helse AS og Orange Service AS. Ifølge opplysninger på proff.no har han roller i til sammen 20 ulike selskaper i Norge, og ifølge skattelistingene hadde han en skattbar inntekt i 2012 på kr. 3 432 461.

Det er, som nevnt, blant andre Orange Helse AS som har avtale med Bergen kommune om å levere vikarer til Bergen Helse og Omsorg. Selskapet har også kontrakter med andre kommuner, slik at deres samlede inntekter kommer fra en lang rekke kunder. På selskapets hjemmesider opplyses det at Orange Helse AS «i dag leverer hjemmesykepleie og vikartjenester til over 80 kommuner i hele landet. Orange Helse har 330 fast ansatte og omtrent 2 500 vikarer i organisasjonen». Selskapet har avdelingskontorer i Ålesund, Moss og Ski.

Når dette skrives er regnskapene for 2014 fortsatt ikke tilgjengelige. Av 2013-regnskapet fremgår det at Orange Helse AS hadde inntekter på ca 150 mill kr dette året. Det fremgår av regnskapsnotene at selskapet leide inn sykepleiere fra datterselskapet Orange Baltic Uab for ca 90 mill kr i 2013. Det betyr at det norske selskapet har et påslag på 67 % etter at alle kostnader til underleverandøren Orange Baltic er dekket. Dermed hadde man om lag 60 mill kr igjen i det norske selskapet til å dekke lønns- og driftsutgifter her, samt til et solid overskudd

I 2013-regnskapet er det rapporterte overskuddet før skatt på ca 7,5 mill kroner. Regnskapene for perioden 2010-2013 viser overskuddene har ligget mellom 5-10 mill kr pr år.

I desember 2014 stilte Aps Marte Mjøs Persen et skriftlig spørsmål i finanskomiteen vedrørende bemanningsselskapers bruk av underleverandører. I sitt svar (datert 4. des. 2014) opplyste finansbyråd Liv Røssland at bruk av underleverandører er i strid med kontraktens forutsetninger og at:

«... Bergen kommune har mottatt arbeidskontrakter, lønns slipper og timelister for 53 ansatte i Orange Helse AS som har utført arbeid for Bergen kommune den aktuelle måned. Av disse har 39 arbeidskontrakt

¹ Ifølge kunngjøringer i Brønnøysundregistrene ble det åpnet konkurs i selskapet Westone AS 04.05.2015

med Orange Helse AS, og 14 har kontrakt med Orange Helse Filialas, som er en avdeling av Orange Helse AS lokalisert i Litauen med egen daglig leder. Orange Helse AS Filialas er ikke en underleverandør, men en del av Orange Helse AS. Arbeidsavtalene som er inngått med Orange Helse Filialas er krevende å kontrollere i forhold til bestemmelsene i vikarbyrådirektivet».

Orange Helse AS Filialas er et datterselskap, registrert med eget organisasjonsnummer i Litauen, helt tilsvarende datterselskapet Uab Orange Baltic i Litauen (direktøren er den samme i begge selskaper). Det at Bergen kommune aksepterer at disse ikke er underleverandører gjør hele poenget med å ha en slik avgrensning meningsløs. Forbudet mot underleverandører skal gjøre det mulig å føre kontroll med om arbeidstakerne og skattemyndighetene faktisk får det de etter gjeldende lover og avtaler har rett på. Bergen kommune har null kontroll med hva som skjer i de baltiske datterselskapene, om det betales skatter og pensjonsavgifter, og hvor mye arbeidstakerne sitter igjen med. Som vi skal se i punkt 4 nedenfor, foreligger det dokumentasjon som viser at nesten halvparten av lønna blir trukket før den når arbeidstakernes bankkonto.

Ifølge regnskapsinformasjon tilgjengelig på proff.no har avkastningen på selskapets kapital (totalrentabiliteten) vært hhv 33,2 %, 30,8 %, 35,6 % og 20,2 % i årene 2010-2013. Gjennomsnittlig totalrentabilitet i norsk næringsliv har ligget på 10-11 % disse årene. Og dette er de rapporterte tallene i et datterselskap. Det er vel kjent at overskudd kan flyttes mellom ulike selskaper i en konsernkonstruksjon som Orange Group AS. Vi har ikke hatt tilgang til regnskapene for Orange Baltic Uab, men det er enkelt å flytte penger til det baltiske selskapet gjennom «overfakturering» derfra. På den måten kan inntekter flyttes fra land med høyt skattenivå til land med lavere skatter, samt at man kan gi det bildet av lønnsomheten i det norske selskapet som eieren mener er «passende».

I notene til regnskapet til Orange Helse AS opplyses det for øvrig at dette selskapet er belastet med drøyt 1 mill kr som tilskudd til daglig leders lønn (Nils Kristian Paulsen). Dette til tross for at Paulsen formelt er ansatt i konsernselskapet Orange Group AS.

3. Hva koster innleie?

Generelt har det vist seg vanskelig å få ut detaljert informasjon om kostnadene ved innleie fra bemanningsselskapene. I dette notatet presenterer vi beregninger som konkluderer med at Bergen kommune betaler om lag 200 000 kr mer pr årsverk for innleid helsepersonell enn det koster å bruke egne ansatte. Bemanningsselskapene har på sin side lavere årsverkskostnader enn kommunen, og tjener drøyt 300 000 kr pr årsverk som de leier ut. Kommunens innleiepraksis gir grunnlag for høy profitt i bemanningsselskapene.

Etter at EUs Vikarbyrådirektiv ble tatt inn i norsk lov fra 2013 er regelen at innleide arbeidstakere skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår (med unntak av pensjon) som om de hadde vært fast ansatt i innleiebedriften. I et skriftlig svar til spørsmål reist av SVs Tina Åsgård i Komite for Helse og sosial (26.06.2015) svarer helsebyråd Hilde Onarheim at ...«Vikarene som leies inn skal ha samme avlønning som ansatte i Bergen kommune». Det samme har byråden uttalt i flere andre sammenhenger. Men tilgjengelig dokumentasjon tyder på at vikarbyrådirektivets bestemmelser ikke etterleves.

Både i «tariffavtalen» mellom bedriftsklubben i Orange Helse AS og selskapet, og i arbeidsavtaler for ansatte i Orange Helse, fremgår det at selskaper lønner iht minstesatsene i hovedtariffavtalen mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene. For det første kan ikke vikarbyrådirektivets krav om «samme lønns- og arbeidsvilkår» som prinsipp defineres som tariffavtalens minstesats. For det andre er det tvilsomt om alle de trekk som foretas er i samsvar med kravet om likelønn.

Minstesatsen for sykepleiere er i 2015 kr. 367 500. Hvis vi legger til grunn at norsk løv følges, og plusser på de lovpålagte to prosent til obligatorisk tjenstepensjon (OTP), samt arbeidsgiveravgift (14,1 %), kommer vi opp i en årslønnskostnad på kr. 428 000. Hvis vi forutsetter at man følger tariffavtalens bestemmelser om tillegg for natt- og helgearbeid, kan man grovt anslå at totale kostnader pr sykepleierårsverk i Orange Helse AS er på om lag kr. 450 000. Vi vil understreke at dette er et høyt anslag.

I bystyremøtet 24.06.2015 stilte SVs Jorge Alex Dahl blant annet følgende spørsmål til byrådet: «Kva var dei samla kostnadene til innleige (innan helse og omsorg) frå bemanningsselskap..., og kor mange årsverk tilsvarer innleiga..?» I et skriftlig svar fra byråd Hilde Onarheim (datert 02.07.2015) opplyses det følgende:

«I 1. kvartal 2015 utgjorde de totale innleieutgiftene kr. 13 987 000, som tilsvarte et forbruk på ca. 19 årsverk. Fore hele 2014 beløp innleieutgiftene seg til kr. 76 651 000, som tilsvarte et forbruk på ca 104 årsverk. De tilsvarende tallene for 2013 var kr. 52 611 000 og ca 74 årsverk».

Basert på disse opplysningene kan det beregnes at kostnader pr innleieårsverk var hhv kr. 711 000 i 2013 og ca. kr. 737 000 i 2014 og 2015.

Vi har ikke fått klarlagt hvordan innleien fordeler seg på gruppene sykepleiere, hjelpepleiere eller assistenter, men opplysninger fra tillitsvalgte tilsier at kommunen leier inn vikarer til alle disse gruppene fra bemanningsselskapene. Når den gjennomsnittlige kostnaden pr årsverk er kr. 737 000, betyr det at kostnaden for et sykepleierårsverk er høyere. Et forsiktig anslag tilsier at årsverkkostnaden for innleie av sykepleiere er ca. 750 000.

Gitt at Orange Helse AS har en brutto kostnad pr sykepleierårsverk på ca kr. 450 000, mens de fakturerer Bergen kommune ca kr. 750 000 pr årsverk, sitter de igjen med ca. kr. 300 000 pr årsverk i dekningsbidrag. Det samme bildet må en anta gjelder for deres kontrakter med andre kommuner.

4. Hva får vikarene utbetalt?

Det er ingen tvil om at Bergen kommune gjennom sin innleiepraksis bidrar til å skuffe mange millioner over i lommene til eierne av bemanningsselskapene. Derimot er det betydelig tvil om arbeidstakerne i Orange Helse får det de skal ha. Norsk lov slår fast at de skal ha samme lønn som om de var fast ansatt i kommunen. Som nevnt ovenfor lønnes de på tariffavtalens minstesatser, uavhengig av om de har kompetanse og ansiennitet fra tidligere som tilser at de skulle hatt mer. Lønna betales ut til en konto i arbeidstakernes hjemland, og iht et vedlegg til arbeidsavtalene skal arbeidstakerne ha utbetalt ca 120 kr pr time (14,05 Euro) etter at alle trekk fra den formelle bruttolønna er gjort. Det er litt mer enn halvparten av minstelønna (før skatt).

Arbeidstakerne som formidles fra Orange Helses baltiske datterselskaper har vært igjennom språkopplæring på Scandinavian Language School Uab i Litauen. Kostnadene for denne opplæringen (4033 Euro i 2015) må arbeidstakerne dekke selv. I kontrakter binder de seg til minst 24 måneder tjenestetid i Uab Orange Baltic / Orange Helse AS. Dersom de slutter før, må utgiftene til språkopplæringen betales tilbake (innen fem virkedager).

Denne måten å binde arbeidstakerne (og deres lojalitet) til selskapet, understrekes ytterligere i paragraf 3.11 i vedlegg 1 til arbeidsavtale:

«Arbeidsgiveren har rett til å forkorte oppholdsperioden for arbeidstakeren i Norge, eller tilbakekalle arbeidstakeren, dersom arbeidstakeren ... krenker selskapets rykte i løpet av prosjektet, eller direkte konferer med arbeidsgiverens kunde om tidsskjemaer, arbeids- og hviletid, arbeidsforhold, samt andre problemer som ikke er knyttet til hans/hennes plikter. Dersom arbeidstakeren tilbakekalles ... skal arbeidstakeren gi erstatning til arbeidsgiveren for kostnader til reise til/fra Norge.»

Fra andre bemanningsselskaper vet vi at de ofte også trekkes for utgifter til husleie, at de ikke får lønn under sykdom eller mellom oppdrag, at de ikke får ekstra betalt for overtid og bevegelige helligdager, at det beregnes for lite feriepenge, mv. I interninformasjon i Orange Helse AS opplyses det at arbeidstakerne trekkes for «reise, bo- og kurskostnader». Bergen kommune foretar ingen kontroll av hvor mye som faktisk blir utbetalt til arbeidstakerne, de tillitsvalgte har kun fått innsyn i noen «offisielle» lønsslipper, og de vet at det finnes flere sett kontrakter mellom arbeidstakerne og de ulike selskapsleddene.

Dagens praksis legger til rette for omfattende sosial dumping. De ansatte er «organisert» i en husforening som ikke er interessert i (eller tør?) å ha kontakt med norske fagforeninger, arbeidstakerne vegrer seg for å svare på spørsmål knyttet til lønns- og arbeidsvilkårene, og selskapet selv svarer ikke på våre henvendelser rundt verken disse eller andre spørsmål.

5. Dyr innleie for Bergen kommune

Alternativet til å leie inn helsepersonell fra bemanningsselskaper er å satse på egne ansatte. Det vil kommunen spare mye penger på. Bergen kommunes kostnader til et sykepleierårsverk kan grovt anslås til ca kr 565 000. Da har vi tatt hensyn til at lønnsnivået jevnt over er høyere enn tariffavtalens minstesatser og at kommunen har betydelig større pensjonsutgifter enn det bemanningsselskapene har. Mens Orange Helse AS betaler inn to prosent til pensjon (OTP), antar vi at Bergen kommune anvender en sjablongsats på toppen av lønna til alle ansatte (som er vanlig i de fleste kommuner). Påslaget varierer noe fra år til år, og ifølge opplysninger fra Bergen kommune (i skriftlig svar til SVs Tina Åsgård på spørsmål fremsatt i Komite for helse og sosial 26.08.2015) har satsen for sykepleiere variert mellom 19-21 % de siste tre-fire årene. Pensjon alene gir altså de private aktørene nærmere 20 % lavere lønnskostnader enn det kommunen har. Regningen betaler de ansatte vikarene i form av dårligere pensjon i framtida.

I sitt svar til Tina Åsgård opplyser BHO at et gjennomsnittlig sykepleierårsverk i Bergen kommune kostet kr. 595 000 i 2014. Vi antar at dette tallet er påvirket av en forholdsvis lang gjennomsnittlig ansiennitet og at mange sykepleiere har ulike tillegg for ekstrautdanning mv. I vår beregning har vi tatt utgangspunkt i tariffavtalens sats for sykepleiere med 6 års ansiennitet (grunnlønn kr. 382 600 i 2015), at div tillegg utgjør ca kr 30 000 på årsbasis, at kommunens pensjonskostnad er et påslag på 20 % på toppen av brutto lønn, og med arbeidsgiveravgift (14,1 %) på toppen av dette. Det gir en årsverkkostnad på ca kr. 565 000. Etter vår vurdering er dette et estimat som er mer sammenlignbart med det Bergen kommune må betale for et sykepleierårsverk som tilsvarer det man leier inn fra bemanningsselskapene.

Vi ser at mens innleie fra bemanningsselskaper koster ca kr 750 000 pr sykepleierårsverk, anslås egne ansatte å koste ca. kr 565 000 pr årsverk. Av svaret fra byråd Onarheim (se ovenfor) fremgikk det at man i 2014 leide inn helsepersonell tilsvarende 104 årsverk. Med en ekstrakostnad på ca kr 185 000 pr årsverk betyr det at BHO hadde spart 19-20 mill kroner på å satse på egne ansatte fremfor å bruke innleid helsepersonell i 2014. I tillegg har kommunen administrative kostnader med innleiepraksisen. Bergen kommune oppgir ikke tall for administrasjonskostnadene, og er sånn sett i selskap med de fleste andre kommuner. I en større kartlegging foretatt av konsulentselskapene Rambøll og Inventura («Kostnader, besparelser og effektivisering ved konkurranseutsetting», rapport til KS febr. 2014) konkluderes det med at gjennomsnittlige transaksjonskostnader ved konkurranseutsetting er i underkant av 2 % av kontraktssummen. I tillegg påviser man at konkurranseutsetting av helse- og sosialtjenester er dyrere enn i andre sektorer. Konsulentselskapet Asplan Analyse gjennomførte en analyse for Fagforbundet i 2005 som konkluderte med at transaksjonskostnadene utgjorde minst 5 % av kontraktssummen. Hvis vi velger et moderat gjennomsnitt av anslagene og legger til grunn transaksjonskostnader på ca 3 %, kostet inngåelse, oppfølging og administrasjon av vikarinnleien i BHO drøyt 3 mill kroner i 2014.

I sum betyr dette at Bergen kommune hadde ekstrakostnader i størrelsesorden 22-23 mill kroner i 2014 fra å leie inn vikarer fra bemanningsselskaper til BHO i forhold til om man hadde satset på egne ansatte. Fra 2013-2014 økte innleien med om lag 35 %. Med samme vekst fra 2014-2015 snakker vi om at 30 mill kr kan bli sløst bort på innleie i 2015.

6. Har kommunen tilgang til mer helsepersonell?

Bruk av bemanningsselskaper fremstilles ofte som en nødvendighet fordi kommunen ikke har nok egne ansatte og / eller at de ikke klarer å rekruttere nok til de aktuelle yrkesgruppene. Men samtidig er det et betydelig omfang av ufrivillig deltid blant kommunenes egne ansatte, også i Bergen kommune. Statistisk sentralbyrås kartlegginger konkluderer med at det på landsbasis er 75-80 000 arbeidstakere som arbeider ufrivillig deltid. For å bli registrert i denne kategorien må arbeidstakeren selv ha forsøkt å få høyere stillingsandel hos sin arbeidsgiver. Det antas at svært mange deltidsansatte kan mobiliseres til høyere stillingsandel dersom det legges til rette for det. En bedre heltidskultur og økte stillingsandeler kan med andre ord utløse en betydelig arbeidskraftreserve blant kommunenes egne ansatte. Det er ingen grunn til å tro at dette ikke også gjelder for Bergen kommune.

Til tross for at både myndigheter, KS og arbeidstakerorganisasjonene har som mål å øke andelen heltidsstillinger i kommunene, er det ingen tegn til fremgang på dette området innenfor helse- og omsorgssektoren i Bergen kommune. I årsmeldingen for 2014 fra Byrådsavdelingen for helse og omsorg omtales ikke arbeid med en heltidskultur i sektoren, og reduksjon av antallet i små deltidsstillinger er ikke blant de 6 årsmålene som man har rapportert på innen de dominerende sektorene hjemmetjenester og institusjonsomsorg. I årsmeldingen heter det at «Ett av budsjettmålene er å øke antall ansatte i alternative turnusordninger i Bergen. I 2014 arbeidet 335 ansatte i Byrådsavdeling for helse og omsorg i slike ordninger». Innledningsvis nevnes det at man i 2014 fikk tillatelse fra Arbeidstilsynet til å prøve ute langvakter i helgene i noen institusjoner. Det vises til at det er gjort en evaluering som viser gode resultater, men disse finner vi ikke igjen i den totale statistikken over stillingsstørrelse pr ansatt i BHO.

Fra KS har vi hentet ut statistikk som viser utviklingen i stillingsstørrelse pr ansatt i sektoren helse, pleie og omsorg i Bergen kommune for årene 2012-2014. Andelen som har mindre enn 25 % stillingsstørrelse var 18,3 % i 2012 og 19 % i 2014. Antallet i slike stillinger økte fra 1371 til 1574 personer i denne perioden. Andelen som hadde en stillingsstørrelse på mer enn 75 % var nøyaktig den samme i 2014 som i 2012; – 56,1 %. I 2014 var det 39 % av de ansatte som hadde 100 % stilling, mot 40,1 % i 2012.

Det store bildet er at heltids- / deltidssituasjonen er den samme i 2014 som i 2012. Andelen som arbeider i små stillinger har økt litt, mens andelen i 100 % stilling har gått litt ned.

Arbeidet for en sterkere heltidskultur i kommunene bygger på en erkjennelse av at det er mange gevinster å hente fra en slik utvikling. Arbeidsgiverne får en mer stabil og kompetent gruppe ansatte, færre ansatte å administrere og lære opp, mindre behov for utstyr, mv., og dermed utgangspunkt for en mer effektiv organisasjon. Ansatte og brukere får færre å forholde seg til og bedre muligheter til å utvikle god kvalitet på tjenestene. Og de ansatte får et bedre arbeids- og læringsmiljø, og ikke minst en mer forutsigbar lønn og pensjon,

som de kan leve av. Større stillinger gir sterkere tilknytning til arbeidsplassen, og statistikken viser at sykefraværet er lavere blant heltidsansatte enn deltidsansatte. Som vi skal se i neste avsnitt, har dette stor økonomisk effekt for kommunene.

Av KOSTRA-statistikken fremgår det at det var i 2014 var 4 839 årsverk med relevant fagutdanning ansatt i BHO. Av disse hadde 2 290 fagutdanning fra videregående skole. I hovedsak snakker vi her om hjelpepleiere og helsefagarbeidere. Med bedre tilrettelegging og gode incitamenten bør det være mulig å få mange av disse med i programmer for arbeidsplassbasert videreutdanning til sykepleiere. I tillegg er det selvsagt mulig å tilby sykepleiere fra bemanningsselskapene fast ansettelse.

7. Sykefravær og innsparingsmuligheter

Det er vel anerkjent at et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø er viktige forutsetninger for et lavt sykefravær. I alt IA-arbeid er dette et sentralt utgangspunkt. Se blant annet NOU 2010:13 «Arbeid og helse» og Manifest analyses «Politisk anbefaling 23.11.09: Redusert sykefravær. Hva kjennetegner virksomheter som lykkes?» Bergen kommune er en IA-virksomhet, og i 2014 ble det tegnet nye IA-avtaler i alle byrådsavdelinger og kommunale foretak. Å øke nærværet er et av tre delmål i avtalene.

De Facto presenterte i august 2015 rapporten «Samarbeid lønner seg – Økonomiske effekter av trepartssamarbeidet i tre norske kommuner». Der påvises det at et godt partssamarbeid mellom politikere, administrasjon og fagforeninger har fått sykefraværet i de tre kommunen Lunner, Songdalen og Bømlo til å ligge 1-4 % lavere enn landsgjennomsnittet i årene 2010-2014. Reduksjonen i fravær representerer store økonomiske gevinster for kommunene. Partene mener at det særlig er satsing på økt kompetanse, større stillingsandeler, mer individuell tilrettelegging, og at arbeidstakerne får en sterkere forståelse for helheten i de oppgaver tjenestestedet skal løse, som har økt nærværet. Små stillingsandeler og utstrakt innleie virker stikk motsatt og undergraver et godt nærværarbeid.

KS publiserer fraværstall for alle kommuner og for de ulike sektorene i kommunen. Ifølge statistikken var fraværet i Bergen kommune på 10,56 % i 2014, mot et gjennomsnitt på 9,80 % for alle kommuner. Fraværet i arbeidsgiverperioden (1-16 dager) var 4,40 % mot 4,13 % i gjennomsnitt. Utenfor arbeidsgiverperioden (16+ dager) var fraværet i Bergen kommune på 6,16%, mot 5,67 % i gjennomsnitt. Fraværet i Bergen kommune er høyere enn landsgjennomsnittet for både kvinner og menn, og blant både heltids- og deltidsansatte. Blant deltidsansatte er sykefraværet på 11,71 % i Bergen kommune mot 10,34 % på landsbasis og blant turnusarbeidere er det 12,15 % (mot 11,91 % i gjennomsnitt). Innenfor helse og omsorg-sektoren er et fraværet i Bergen kommune 11,38 % (mot 11,24 % i gjennomsnitt). Til sammenligning

er fraværet i denne sektoren på hhv 8,79, 8,81 og 10,12 % i Bømlo, Songdalen og Lunner. Oppsummert ser fraværstallene slik ut:

Gj.sn perioden 4. kv 2013 – 3. kv. 2014	Bergen kommune %	Gj.sn. alle kommuner %
Sykefravær totalt	10,56	9,80
I arb.giverper. (1-16dg)	4,40	4,13
Utenfor arb.g. per (16+)	6,16	5,67
Deltid	11,71	10,34
Turnus	12,15	11,91
Helse og omsorg	11,38	11,24

KS har på sine hjemmesider (www.ks.no/sykefraværskostnader) en kalkulator som beregner de samlede kostnadene forbundet med ansattes sykefravær. De største kostnadene er knyttet til fraværenes 16 første dager, hvor kommunen dekker lønnskostnadene / sykepengene fullt ut. Men det er viktig å merke seg at kommunens kostnader ikke stopper etter at arbeidsgiverperioden på 16 dager utløper. Kommunen må fortsatt svare for opptjente pensjonskostnader, samt avsetninger til feriepenger etter 48 dagers fravær. For begge disse kostnadene kommer det arbeidsgiveravgift på toppen.

I det følgende skal vi bruke KS-kalkulatoren til å beregne kostnadene med sykefraværet i helse og omsorg-avdelingen i Bergen kommune, og til å beregne den økonomiske gevinsten som lavere sykefravær representerer.

Ifølge KS-statistikken var det 5 754 årsverk i BHO i 2014. Fraværet i arbeidsgiverperioden var 4,40 % og 6,16 % utenfor arbeidsgiverperioden. Kostnadene for dette fraværet beregnes av kalkulatoren til 193,3 mill kroner for Bergen kommune. 156,9 mill kroner var knyttet til fraværet i arbeidsgiverperioden og 36,3 mill kroner til perioden utenfor arbeidsgiverperioden. I tillegg kommer 183,3 mill kroner i kostnader for staten. Kalkulatoren viser videre at en reduksjon i fraværet med 1 % i arbeidsgiverperioden (fra 4,40 til 3,40 %) representerer en innsparing 35,7 mill kroner. Dersom man også klarer å redusere fraværet utenfor arbeidsgiverperioden med 1 % (fra 6,16 til 5,16 %) reduseres kommunens utgifter med 5,9 mill kroner. Statens utgifter vil da reduseres med 29,7 mill kroner.

Oppsummert ser vi at utgiftene til Bergen kommune reduseres med ca 35 mill kroner med 1 % redusert fravær i arbeidsgiverperioden (1-16 dager) og ytterligere med ca 6 mill kroner dersom det også reduseres med 1 % utenfor arbeidsgiverperioden (16+ dager). Selv med det mest offensive anslaget snakker vi om et fravær på omtrent samme nivå som det kommunene Bømlo og Songdalen har oppnådd, og om en reduksjon på linje med det man har oppnådd der. Innsparingen som oppnås med 1-2 % lavere fravær er med andre ord 30-40 millioner kroner pr år. Men det forutsetter et godt samarbeid med de ansatte og deres tillitsvalgte og en arbeidsgiverpolitikk som satser på egne ansatte.