

# SKÝRSLA UM FJARVISTASTJÓRNUN

Unnin fyrir VIRK starfsendurhæfingarsjóð

14.maí 2012.

Arndís Vilhjálmsdóttir, Inga Björg Hjaltadóttir og  
Ingunn Björk Vilhjálmsdóttir

**ATTENTUS**  
mannauður & ráðgjöf



14. maí 2012.

Skýrsla þessi er unnin á vegum Attentus - mannaður og ráðgjöf í samstarfi við VIRK-  
starfsendurhæfingarsjóð. Skýrsluhöfundar þakka starfsfólki VIRK-  
starfsendurhæfingarsjóðs, viðmælendum og öðrum sem aðstoðuðu okkur við gagnaöflun og  
samstarf á meðan á vinnu við þessa skýrslu stóð.

## Efnisyfirlit

<b>SAMANTEKT Á NIÐURSTÖÐUM.....</b>	<b>3</b>
<b>1. INNGANGUR.....</b>	<b>4</b>
1.1. Gagnaöflun .....	4
<b>2. ORSAKIR FJARVISTA.....</b>	<b>5</b>
<b>3. ERLENDAR OG ÍSLENSKAR SKILGREININGAR .....</b>	<b>7</b>
3.1 Efnahags- og framfarastofnunin .....	7
3.2 Norrænt samstarf .....	8
3.3 Norrænar rannsóknir .....	8
3.4 Opinberar skilgreiningar á Norðurlöndunum.....	9
3.4.1 <i>Danmörk</i> .....	9
3.4.2 <i>Svíþjóð</i> .....	10
3.4.3 <i>Noregur</i> .....	11
3.4.4 <i>Ísland</i> .....	12
3.4.5 <i>Samantekt á erlendum skilgreiningum</i> .....	14
<b>4. STAÐA FJARVISTASKRÁNINGA Á ÍSLENSKUM VINNUMARKAÐI....</b>	<b>15</b>
4.1 Skráning fjarvista .....	15
4.2 Hugbúnaður til skráninga .....	16
4.3 Fjarvistartölur sem lykiltölur í stjórnun.....	16
4.4 Fjarvistahlutfall.....	18
<b>5. KJARASAMNINGAR.....</b>	<b>19</b>
<b>6. MÖGULEG SKRÁNING OG FRAMSETNING FJARVISTA .....</b>	<b>23</b>
6.1 Skráning fjarvista .....	23
6.2 Útreikningur fjarvista .....	24
<b>7. NIÐURSTÖÐUR HÖFUNDA.....</b>	<b>27</b>

## SAMANTEKT Á NIÐURSTÖÐUM

---

Í þessari skýrslu er gerð grein fyrir samanburði á skilgreiningum á viðmiðum, aðferðum og skráningum á fjarvistum starfsmanna í íslenskum vinnumarkaði.

**Markmið verkefnisins** er að safna gögnum og samanburði á skilgreiningum og viðmiðum tengdum skammtíma og langtíma fjarvistum og aðferðum við útreikninga og skráningu á fjarvistum. Megin tilgangur verkefnisins er að skoða samanburðarhæfi Íslands almennt hvað varðar fjarvistatölur og jafnvel eftir mismunandi starfsgreinum og ástæðum fjarvista með það að markmiði að samræma aðferðarfræði í skráningu og fá fram staðtölur.

**Ein helsta niðurstaða** greiningar Attentus er að ekki eru til samræmdar fjarvistarskráningar á íslenskum vinnumarkaði. Skýrsluhöfundar telja þó að vel sé unnt að koma á samræmdum skráningum og mælingum á fjarvistum á íslenskum vinnumarkaði.

**Tillaga Attentus** er að skráning fjarvista verði í vinnustundum (klukkustundum) og eftir tegund fjarvistar (s.s. veikindi, veikindi barna, fæðingarorlof, foreldraorlof, launalaust leyfi, orlof, launað námsleyfi og annað launað leyfi). Slíka skráningu má ávallt umreikna í fjarvistadaga og fjarvistartímabil (til að greina langtíma- og skammtímafjarvistir eftir ólíkum skilgreiningum þar á). Þannig liggja fyrir tölur sem má umreikna m.v. ólík viðmið í samanburði og á grundvelli þeirra er hægt að taka þátt í samanburði m.a. við NOSOSKO og OECD.

Að mati úttektaraðila er æskilegt að **virkja betur þann farveg upplýsingaöflunar sem Hagstofan hefur aðgang að** úr launabókhaldi fyrirtækja til að koma á fót fjarvistarmælingum á íslenskum vinnumarkaði.

Varðandi staðlaða mælingu á fjarvistartölum í innlendum skýrslum þarf að velja form framsetningar og er það mat skýrsluhöfunda að rétt sé að styðjast við einhverja þá aðferð sem gerð er grein fyrir í skýrslunni, en þar er einnig gert grein fyrir mati skýrsluhöfunda á aðferðunum.

## 1. INNGANGUR

---

Almennt er álitid að þegar starfsmaður er ráðinn mæti hann til vinnu þannig að skipulag vinnu á vinnustað raskist ekki. Það er þó augljóst að starfsmenn geta veikst, orðið fyrir slysi eða þurft að vera fjarverandi frá vinnu, í skemmri eða lengri tíma, af öðrum orsökum. Þótt ekki sé hægt að koma með öllu í veg fyrir fjarvistir en þó má draga umtalsvert úr þeim með forvörnum, eftirfylgni og skráningu þeirra.<sup>1</sup> Markmiðið með eftirfarandi samantekt er að veita yfirsýn yfir það hvaða skilgreiningar eru notaðar þegar fjarvistir starfsmanna eru taldar, hvernig haldið er utan um þær og hvað sé gert við tiltækar upplýsingar sem varða fjarvistir starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði.

VIRK starfsendurhæfingarsjóður fól Attentus – mannaudi og ráðgjöf að gera úttektina. Í skýrslu þessari er í upphafi sagt frá gagnaöflun og aðferðum við úttektina. Síðan er yfirlit yfir skilgreiningar og viðmið á fjarvistum erlendis og á Íslandi auk samantektar um alþjóðlegan samanburð. Því næst má sjá samantekt yfir stöðu fjarvistarskráninga á íslenskum vinnumarkaði. Að lokum eru settar fram tillögur að mælikvörðum tengdum fjarvistum út frá samræmdum viðmiðum og samanburðarhæfum viðmiðum.

### 1.1. Gagnaöflun

Samantektin í þessari skýrslu byggir á greinum sem finna má í fagritum og þeim sem gefnar eru út af opinberum stofnunum, viðtölum við aðila á íslenskum vinnumarkaði. Einnig var gerð leit í gagnabönkunum birtra fræðigreina á sviði vinnuheilsu og vinnusálfræði. Viðtöl voru tekin við fimm aðila á einkareknum vinnumarkaði, þrjá aðila á ríkisreknum vinnumarkaði og tvö sveitafélög ýmist á fundum eða í gegnum síma. Viðmælendur voru valdir í samráði við VIRK- starfsendurhæfingarsjóð og var markmiðið að fá fram upplýsingar úr sem flestum geirum íslensks atvinnulífs. Viðtöl fóru fram vorið 2012.

Auk þess lagði Attentus fyrir opna netkönnun meðal 14 fyrirtækja á einkareknum vinnumarkaði um stöðu fjarvistarskráninga og meðhöndlun fjarvistarupplýsinga. Spurningar voru opnar og gátu þátttakendur sleppt því að svara einstökum spurningum ef þeir mátu það svo. Markmiðið með viðtölum og fyrirlögn netkönnunar var að fá fram upplýsingar, viðhorf og álit mismunandi aðila á vinnumarkaði og var stuðst við viðtalsramma sem tók mið af því að fá sem best yfirlit yfir það hvernig fjarvistarstjórnun er háttað á þeim vinnustöðum sem viðmælendur voru frá.

Við úrvinnslu gagna eru upplýsingar teknar saman og greint frá þeim í heild sinni. Það er gert til þess að gæta trúnaðar við viðmælendur. Þegar það á við eru svör rýnihópa og þeirra atvinnurekenda sem tóku þátt í netkönnuninni tekin saman (samtals 24 atvinnurekendur). Hér verða þó einstaka atvinnurekendur nafngreindir en það verður aðeins gert í þeim tilfellum þar sem vísað er til heimilda eða gagna sem eru opin almenningi á veraldarvefnum.

---

<sup>1</sup> Svava Jónsdóttir (2011). Mannauðsstjórnun og forvarnir á vinnustað. *Ársrit um starfsendurhæfingu*. Reykjavík. VIRK- starfsendurhæfingarsjóður.

## 2. ORSAKIR FJARVISTA

Fjarvistir starfsmanna frá vinnu geta verið af ýmsum orsökum. Þannig heimila lög og kjarasamningar m.a. fjarvistir starfsmanna frá vinnu vegna veikinda, vinnuslysa, atvinnusjúkdóma, orlofs, veikinda barna, fæðingarorlofs og foreldraorlofs. Þá er algengt að starfsmenn séu fjarverandi frá vinnu með samþykki atvinnurekanda vegna læknisheimsókna, jarðafara o.fl.

Í þessari úttekt er einungis fjallað um fjarvistir vegna veikinda, veikinda barna, slysa og atvinnusjúkdóma.

Slíkar fjarvistir tengjast með beinum hætti framleiðni á vinnumarkaði og leiða til kostnaðar fyrir atvinnulífið s.s. vegna greiðslu veikindalauna og afleysinga. Þá leiða slíkar fjarvistir til kostnaðar fyrir samfélagið m.a. kostnaðar í heilbrigðisþjónustu og vegna bóta tengdum langtímafjarvistum sem leiða til þess að starfsmenn fara út af vinnumarkaði.

Fjöldi ástæðna hafa verið nefndar fyrir fjarvistum. Fjarvistir eru taldar hafa töluverð tengsl við starfsánægju og hollustu starfsmanna. Óánægja í starfi hefur sterk tengsl við óstundvísi, fjarvistir, sálfræðilega og líkamlega heilsuvanda starfsmanna.<sup>2</sup> Einnig er stór hluti fjarvista sem stafa af þáttum sem starfsmaður og atvinnurekandi hafa ekki stjórn á<sup>3</sup>. Frá sjónarhóli einstaklingsins er heilsa eða heilsuleysi ein augljósasta ástæða fjarvista. Einnig hafa þættir eins og kulnun í starfi, vaktaálag, árekstrar milli einkalífs og vinnu og áhugamál starfsmanna utan vinnu verið tengd við fjarvistir. Óhjákvæmilega hafa ýmsir þættir í umhverfinu einnig áhrif. Faraldrar eins og flensa spila mikilvægt hlutverk en einnig vinnumenning vinnustaðarins. Störf sem eru streituvaldandi, til dæmis hávaðasöm störf eða störf sem krefjast nálægð við eiturefni hafa mikil áhrif á hegðun í veikindum<sup>4</sup>.

Eftirlit með fjarvistum hefur einnig verið talin hafa tengsl við tíðni fjarvista<sup>5</sup>. Þessu til stuðnings má benda á að það er vel þekkt innan sálfræði að þegar frammistaða er undir stjórn einstaklings, hefur hún tilhneigingu til að batna, ef einstaklingurinn veit að fylgst er með honum<sup>6</sup>. Þetta hefur verið kallað félagsleg auðveldun (*social facilitation*). Aftur á móti er líka þekkt að eftirlit setur þrýsting á fólk að hegða sér samkvæmt viðurkenndum vinnureglum eða viðmiðum (*e. norms*) (þ.e. mæta í vinnuna) þar sem frávikum (þeim sem eru fjarverandi) er refsað (tiltal eða óvild samstarfsmanna)<sup>7</sup>. Hvort starfsmaður veit að fylgst er með mætingu hans hefur þannig líklega töluverð áhrif á hana og því skiptir máli hvernig fjarvistir eru skráðar og hvernig farið er með upplýsingarnar og til hvaða aðgerða er gripið ef fjarvistir eru miklar.

Adrian Furnham<sup>8</sup> bendir á að fólk hefur tilhneigingu til þess að vanmeta sínar eigin fjarvistir en ofmeta fjarvistir annarra. Stjórnendur og starfsmenn hafa þar af leiðandi oft mismunandi tilfinningu fyrir tíðni fjarvista. Auk þess leggja þessir hópar oft mismunandi

<sup>2</sup> Hellriegel, D., Slocum, J. W. og Woodman, R. W. (1995). *Organizational Behavior*. New York: West Publishing Company.

<sup>3</sup> Sagie, A. (1988). Employee absenteeism, organizational commitment and job satisfaction: Another look. *Journal of vocational behavior*, 52, 156-171.

<sup>4</sup> Furnham, A. (2006). *The psychology of behavior at work*. Psychology Press. New York.

<sup>5</sup> Svava Jónsdóttir. (2009). Fjarvistastjórnun sem liður í mannauðsstjórnun: ávinningur fyrir atvinnurekendur og starfsmenn. Háskóli Íslands. Óbirt Dipl.-ritgerð.

<sup>6</sup> Williams, K.D., Harkings, S.G., og Karau, S.J. (2009). Social performance. *The SAGE handbook of social psychology*. Ritstjórn Hogg, M.A., og Cooper, J. SAGE Publications. Los Angeles.

<sup>7</sup> Cialdini, R.B., og Goldstein, N.J. (2004). Social influence. compliance and conformity. *Annual review of psychology*, 55, 561-621.

<sup>8</sup> Sama og að ofan

skilning í það hvað teljist vera eðlilegar fjarvistir. Sumir telja fjarvistir vega upp á móti lélegum launum, aðbúnaði eða að það sé rétt að jafna metin gagnvart samstarfsmönnum sem þeir telja að hafi verið mikið fjarverandi. Augljóslega skiptir stjórnun þar með máli til þess að móta viðhorf til fjarvista og mætingar til vinnu yfirleitt. Mikil fjölbreytni er svo líka meðal atvinnurekenda hvernig fylgst er með og tekið er á fjarvistarhegðun starfsmanna.

Þau sjónarmið hafa verið sett fram að skráning fjarvista og eftirlit með þeim hafi þann tilgang að styrkja ráðningasamband starfsmanns og atvinnurekanda<sup>9</sup>. Nauðsynlegur grundvöllur slíkrar *fjarvistarstjórnunar* eru skilgreind viðmið um hvað flokkast megi sem fjarvistir, skráning þeirra og upplýsingagjöf til starfsmanna og stjórnenda um fjarvistir og viðbrögð við þeim. Nokkur fjölbreytni er hins vegar hvað varðar skilgreiningar á fjarvistum og flokkun þeirra, ekki síst í alþjóðlegu tilliti. Í þessari skýrslu verður gerð frekari grein fyrir ólíkum skilgreiningum og flokkun fjarvista.

---

<sup>9</sup> Ingibjörg Þórhallsdóttir (2010). Fjarvistarstjórnun. Ársrit um starfsendurhæfingu. Reykjavík. VIRK-starfsendurhæfingarsjóður

### 3. ERLENDAR OG ÍSLENSKAR SKILGREININGAR

Nokkrar nýlegar skýrslur eru til frá Efnahags og framfarastofnuninni (OECD) og innan hins norræna samstarfs (NORDEN) sem snerta fjarvistir á vinnumarkaði.

#### 3.1 Efnahags- og framfarastofnunin

Efnahags- og framfarastofnunin (OECD)<sup>10</sup> telur veikindi í dögum og skilgreinir langtíma veikindi sem veikindi sem vara lengur en sex mánuði en skammtíma veikindi eru skilgreind sem fjarvistir vegna veikinda í skemmri tíma en einn mánuð<sup>11</sup>. Í skýrslunni kemur fram að nokkrar vikur og jafnvel mánuðir flokkast ekki til langtíma fjarvista vegna veikinda<sup>12</sup>. Þar kemur ekki fram hvort þessi tímabil þurfi að vera samfelld, þ.e. sex mánuðir í veikindum samfelld.

Í skýrslu stofnunarinnar frá því 2009<sup>13</sup> kemur fram að atvinnurekendur gegna mikilvægu hlutverki við að minnka fjarvistir vegna veikinda. Í fyrsta lagi eru þeir í lykilstöðu til þess að fylgjast með og skrá fjarvistir starfsmanna (sem eitt og sér dregur úr þeim). Í öðru lagi er kostnaður atvinnurekenda vegna fjarvista mikill og því ætti hagur þeirra af árangursríkri fjarvistarstjórnun að vera mikill. Verkferlar og kerfi sem miða að því að greina áhættuhópa eru hins vegar ekki til staðar samkvæmt skýrslunni og þó mörg lönd hafi þegar byrjað að fylgjast með fjarvistum á vinnumarkaði er það ekki gert með samræmdum hætti. Í skýrslunni eru tekin dæmi frá Spáni, Lúxemborg, Danmörku og Írlandi sem sýna hversu ólíkir verkferlar eru milli landa.

Á Spáni hefur félagsmálastofnun landsins hundruð lækna á sínum snærum, hverra hlutverk er að fylgjast með, skrá og endurmeta hvert einasta veikindatilfalli. Þetta er einungis mögulegt vegna mikillar kerfislegrar skráningar á veikindasögu starfsmanns og upplýsinga frá atvinnurekanda. Þessir læknar geta bundið endi á veikindalaun ef þeir telja það viðeigandi. Annað dæmi er frá Lúxemborg þar sem formlegir verkferlar taka við um leið og starsmaður hefur verið fjarverandi í a.m.k. sex vikur á síðustu 16 vikum. Starfmaður og læknir hans þurfa þá að skila inn skriflegum upplýsingum til opinberra félagsmálastofnanna sem taka afstöðu til vinnufærni (*e. work ability*) starsfmannsins. Sé hann metinn vinnufær, hefur hann ekki aðgang að veikindalaunum.

Í Danmörku er það á hendi sveitarfélaga að fylgja eftir öllum tilfellum sem flokkuð hafa verið í áhættuhóp fyrir langtíma veikindi eða óvinnufærni. Eftirfylgni er reglubundin á fjögurra vikna fresti. Innan 16 vikna frá því að samfelld veikindafjarvist hefst skal liggja fyrir áætlun um hvernig koma eigi starfsmanni aftur í vinnu.

Á Írlandi eru ekki til staðar sambærilegir ferlar. Þar ber veikum starfsmanni að endurnýja veikindavottorð sitt vikulega en engin kerfisbundin eftirfylgni fer fram.

<sup>10</sup> OECD (2003). Transforming disability to ability: Policies to promote work and income security for disabled people. OECD Publication Service, Paris Cedex.

<sup>11</sup> Sama og að ofan, sjá bls 90

<sup>12</sup> Sama og að ofan, sjá bls 64

<sup>13</sup> OECD (2009). Sickness, disability and work. Keeping on track in the economic downturn. *Background paper from High-Level Forum Stockholm 14-15 May 2009*. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs

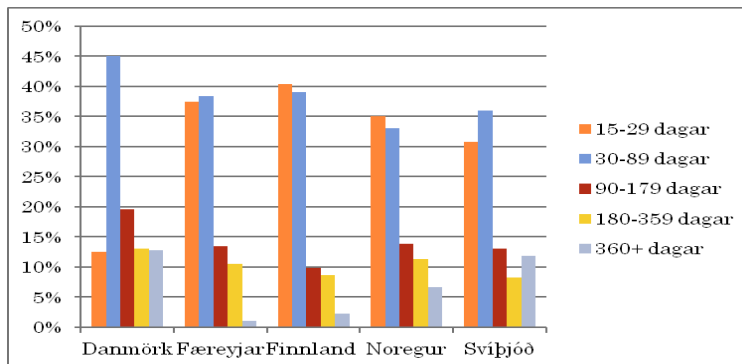


Í skýrslunni má finna fleiri dæmi um það hvernig skiptingu veikindalauna milli atvinnurekenda og opinberra sjóða er háttað.

## 3.2 Norrænt samstarf

Samkvæmt skýrslu Norrænu nefndarinnar um heilbrigðis- og félagsmál (NOSOSKO)<sup>14</sup> eru langtíma-fjarvistir frá starfi vegna veikinda skilgreind sem meira en *15 dagar eða meira*<sup>15</sup>. Á mynd 1 má sjá hlutfall þeirra sem fá útborgaða veikindadaga eftir tímabilalengd veikindafjarvista 2009<sup>16</sup>. Taka þarf tillit til þess að munur er á milli landa á Norðurlöndunum hvað varðar dagafjölda sem einstaklingur þarf að vera fjarverandi vegna veikinda til þess að hann geti talist eiga bótarétt. Skilgreiningin er því miðuð út frá efnahagslegum forsendum en ekki frá heilbrigðissjónarmiði. Þess ber að geta að í greiningu sinni getur NOSOKO ekki vitnað í íslenskar tölur þar sem nefndin virðist ekki hafa aðgang að íslenskum gögnum fyrir viðmiðunartímabilið.

**Mynd 1. Hlutfall útborgaðra veikindadaga á Norðurlöndunum\***



\*Unnið upp úr töflu 5.7 á bls 119 í NOSOSKO (2009), Social protection in the Nordic countries, 2008/2009: scope, expenditure and financing. Nordic Social Statistical Committee (NOSOSKO). Copenhagen.

## 3.3 Norrænar rannsóknir

Rannsóknir á Norðurlöndunum á hópum sem eru fjarverandi frá vinnumarkaði skilgreina *langtíma-atvinnuleysi* oftast sem a.m.k. sex mánaða fjarvist. Ástæða þessa er að einstaklingar sem eru frá vinnumarkaði skemur en sex mánuði búa skv. rannsóknnum að jafnaði við betri andlegu heilsu en þeir sem eru *atvinnulausir* til lengri tíma<sup>17 18</sup>. Vestrænar rannsóknir meðal þeirra sem eru fjarverandi frá vinnumarkaði vegna veikinda virðast einnig almennt miða *langtíma- veikindi* við sex mánuði<sup>19 20</sup>. Viðmið sem miðast við fjarveru af vinnumarkaði í lengri tíma en sex mánuði hefur því skv. framangreindum rannsóknnum beina tengingu við andlegt heilsufar. Skilgreining OECD á fjarvistum sem miðar einnig við

<sup>14</sup> NOSOSKO (2009), Social protection in the Nordic countries, 2008/2009: scope, expenditure and financing. Nordic Social Statistical Committee (NOSOSKO). Copenhagen

<sup>15</sup> sjá bls 119

<sup>16</sup>Unnið úr gögnum upp úr skýrslu norrænu ráðherranefndarinnar, sbr. tafla 5.7.

<sup>17</sup> McKee-Ryan F, Song Z, Wanberg CR, Kinicki AJ. 2005. Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *The Journal of applied psychology* 90: 53-76

<sup>18</sup> Paul KI, Moser K. 2009. Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior* 74: 264-82

<sup>19</sup> Dekkers-Sánchez PMMDM, Wind H, Sluiter JKP, Frings-Dresen MHWP. 2011. What promotes sustained return to work of employees on long-term sick leave? Perspectives of vocational rehabilitation professionals. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 37: 481-93

<sup>20</sup> Henderson M, Glozier N, Elliott KH. 2003. Long term sickness absence. *BMJ* 330: 802-03

sex mánaða mörk varðandi langtímafjarvistir virðist þó fyrst og fremst byggð á efnahagslegum forsendum eða bótamörkum. Samkvæmt lögum frá 2012 greiða danskir atvinnurekendur nú laun fyrstu 30 dagana en áður voru það 3 vikur.<sup>21</sup>

Skandínávískar rannsóknir hafa þó miðað langtíma-veikindi við átta vikur eða meira. Í danskri rannsókn<sup>22</sup> um fjarvistir meðal starfsmanna í umönnun aldraðra eru langtímafjarvistir skilgreinar sem fjarvistir vegna veikinda samfelt í 8 vikur eða meira. Skilgreiningin er rökstudd með því að félagsmálayfirvöldum ber skylda til að grípa til aðgerða til að koma skjólstæðingum aftur í vinnu eftir 8 vikna veikindafjarvistir. Þar kemur einnig fram hversu hátt fjarvistarhlutfall starfsmanna er eftir starfsgrein (sjá töflu 1).

**Tafla 1. Fjarvistarhlutfall dansks starfsfólks í umönnun aldraðra<sup>23</sup>**

Fjarvistartími/Starf	>8 vikur
Faglærðir hjúkrunarfræðingar	3.9%
Aðstoðarfólk innan félags- og heilbrigðiskerfisins	6.5%
Stuðningsfulltrúar innan félags- og heilbrigðiskerfisins	7.4%
Annað ummönnunarstarfsfólk	6.9%
Meðferðarfulltrúar og iðjuþjálfar	3.1%

Sænsk rannsókn<sup>24</sup> skilgreinir á sama hátt langtíma fjarvistir sem 60 daga (rúmlega 8 vikur) eða lengri og virðist ráðast af aðgengilegum gögnum frá sænsku tryggingastofnuninni. Sænska tryggingastofnunin borgar hins vegar laun frá 15 degi veikinda en atvinnurekandinn fram að því<sup>25</sup>. Sömu viðmið má sjá í norskrri rannsókn frá 2004<sup>26</sup> þar sem langtímaveikindi eru skilgreind sem 8 vikur eða meira (56 dagar eða meira). Byggt er á því að frá þeim tíma ber norskum læknum að gefa út langtímaveikindavottorð ásamt áætlun að starfsendurhæfingu.

## 3.4 Opínberar skilgreiningar á Norðurlöndunum

### 3.4.1 Danmörk

Danska hagstofan tekur árlega saman tölfræði um fjarvistir á dönskum vinnumarkaði<sup>27</sup>. Í leiðbeiningum hagstofunnar varðandi skráningu fjarvista kemur fram að fjarvistir skal reikna sem fjölda af töpuðum vinnustundum og greina síðan fjarvistahlutfall sem hundruðshlutfall af heildarvinnutíma veikindatímabilsins hverju sinni. Yfirlit yfir skilgreiningar þýddar af skýrsluhöfundum má sjá í töflu 2<sup>28</sup>. Danska Hagstofan gefur einnig út ýmsar leiðbeiningar varðandi skráningu á fjarvistum fyrir atvinnurekendur. Þar má

21 Hildur Friðriksdóttir, 16.maí 2012.

22 Clausen T, Nielsen K, Carneiro IG, Borg V. 2012. Job demands, job resources and long-term sickness absence in the Danish eldercare services: a prospective analysis of register-based outcomes. *Journal of advanced nursing* 68: 127-36

23 Sama og að ofan

24 Lidwall U, Marklund S. 2011. Trends in long-term sickness absence in Sweden 1992-2008: the role of economic conditions, legislation, demography, work environment and alcohol consumption. *International Journal of Social Welfare* 20: 167-79

25 Försäkringskassan (á.á). Om blir du sjuk. Tekið af <http://www.forsakringskassan.se/privatpers/sjuk/> þann 26.apríl 2012.

26 Gjesdal S, Ringdal PR, Haug K, Mæland JG. 2004. Predictors of disability pension in long-term sickness absence. *European Journal of Public Health* 14: 398-405

27 Danmarks Statistik (e.d.). Fraværstatistik. Tekið af <http://www.dst.dk/da/Indberet/om-indberetning/oplysningssider/fravaersstatistik.aspx> þann 12. maí 2012.

28 Danmarks Statistik (e.d.). Fraværstatistik. Tekið af

<http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Varedeklarationer/fravaersstatistik.aspx> þann 12. maí 2012.

nefna reikniskjal (*d. regneskearkskabelon*) fyrir fjarvistarskráningar<sup>29</sup>, auk nákvæmra leiðbeininga um það hvernig tilkynna beri fjarvistir til dönsku hagstofunnar og einnig til [virk.dk](http://virk.dk) (virksomhedernes digitale indgang til det offentlige) í Danmörku<sup>30</sup>.

**Tafla 2. Skilgreiningar dönsku hagstofunnar á fjarvistartengdum hugtökum<sup>31</sup>**

Hugtak	Skilgreining
Dagsverk	7,4 klukkutímar. Mögulegt dagsverk er skilgreint sem sú vinna sem einstaklingur gæti hafa unnið hefði hann ekki verið fjarverandi vegna eigin veikinda, veikinda barns, vinnuslyss eða barnsfæðingar. Það er sem sagt summan af unnum dagsverkum og fjarvistardagsverkum. Frí og frídagar teljast ekki sem möguleg dagsverk.
Fjarvistarhlutfall ( <i>d. fraværspöcent</i> )	Mælir fjarvistardagsverk á árinu sem hlutfall af mögulegum dagsverkum í vinnu fyrir allt árið.
Fjöldi fjarvistardagsverka ( <i>d. antal fraværtdagsværk</i> )	Mælir heildarfjölda dagsverka í fjarvistum á ársgrundvelli.
Fjöldi fjarvistartímabila ( <i>d. antal fraværtdperioder</i> )	Mælir heildarfjölda fjarvistartímabila á ársgrundvelli.
Meðtaltal dagsverka í fjarvistum pr. stöðugildi ( <i>d. gennemsnitlige antal fraværtdagsværk pr. fuldtidsansat</i> )	Mælir dagsverk í fjarvistum sem hlutfall af heildarstarfstíma á ársgrundvelli.
Meðtaltal almanaksdaga á hvert fjarvistartímabil ( <i>d. gennemsnitlige antal kalenderdage pr. fraværtdperiode</i> )	Mælir meðalfjölda almanaksdaga á hvert fjarvistartímabil á ársgrundvelli.
Heildarfjöldi stöðugilda ( <i>d. antal fuldtidsansatte</i> )	Einstaklingur telst vera ráðinn í fulla stöðu er ráðinn í 37 klst. í viku allar vikur ársins. Tveir einstaklingar sem ráðnir eru í hlutastarf, annar í 20 tíma og hinn í 17 tíma, teljast sinna samanlagt fullri stöðu.
Fjöldi ársráðninga ( <i>d. antal helársansatte</i> )	Heilsársráðning í stöðu er þegar einstaklingur er ráðinn í stöðu á ársgrundvelli. Einstaklingur sem ráðinn er í 9 mánuði og annar sem ráðinn er í 3 mánuði teljast saman sinna heilsársráðningu, burtséð frá því hvort þeir vikulegur vinnutími þeirra sé undir 37 tímum.

### 3.4.2 Svíþjóð

Sænska Hagstofan í samstarfi við sænsku tryggingastofnunina, heldur líkt og sú danska, utan um veikindaskráningar á sænskum vinnumarkaði og gefur reglulega út fréttatilkynningar með tölfræðilegum úttektum yfir fjölda greiddra veikindadaga <sup>3233</sup> Skilgreiningar þeirra sem varða fjarvistir má sjá í töflu 3 hér fyrir neðan.

<sup>29</sup> Danmarks Statistik (2012). Fraværtdstatistik. Tekið af [http://www.dst.dk/ext/indberetning/regnskabsskabelon\\_2012](http://www.dst.dk/ext/indberetning/regnskabsskabelon_2012) þann 12. maí 2012.

<sup>30</sup> Danmarks Statistik (2012). Fraværtdstatistik. Tekið af [http://www.dst.dk/ext/indberetning/Vejledning\\_fravaerdsstatistik\\_2012](http://www.dst.dk/ext/indberetning/Vejledning_fravaerdsstatistik_2012) þann 12. maí 2012.

<sup>31</sup> Ýmsar skilgreiningar teknar frá dönsku hagstofunni. Tekið af <http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Varedeklarationer/fravaerdsstatistik.aspx> þann 15. maí 2012.

<sup>32</sup> Statistiska Centralbyrån (2011). Sick leave increased. Tekið af [http://www.scb.se/Pages/PressRelease\\_\\_\\_325158.aspx](http://www.scb.se/Pages/PressRelease___325158.aspx)

<sup>33</sup> Statistiska Centralbyrån (2012). Antalet sjukdagar ökade. Tekið af [http://www.scb.se/Pages/PressRelease\\_\\_\\_330136.aspx](http://www.scb.se/Pages/PressRelease___330136.aspx)

**Tafla 3. Skilgreiningar sænsku hagstofunnar á fjarvistartengdum hugtökum<sup>34</sup>.**

Hugtak	Skilgreining
Veikindalaunatímabil (s. <i>sjuklöneperiod</i> )	Tímabilið þar sem starfsmaður er fjarverandi frá vinnu vegna veikinda og telst eiga rétt á veikindalaunum.
Veikindadagar (s. <i>sjukdagar</i> )	Allir almanaksdagar á veikindatímabili án tillits til þess hvort starfsmaður njóti launa eða ekki (líka frídagar).
Fjöldi veikindatímabila (s. <i>sjukfall</i> )	Í hvert skipti sem starfsmaður er að nýju fjarverandi vegna veikinda hefst nýtt veikindatímabil, án tillits til þess hve margir dagar eru í tímabilinu.

### 3.4.3 Noregur

Norska hagstofan<sup>35</sup> og atvinnu- og velferðarmálastofnunin<sup>36</sup> (*n. arbeids- og velferdsforvaltninga*) halda utan um fjarvistir vegna veikinda á norskum vinnumarkaði. Skilgreiningar þeirra sem varða fjarvistir má sjá í töflu 4 hér fyrir neðan.

**Tafla 4. Skilgreiningar atvinnu- og velferðarmálastofnunar í Noregi<sup>37</sup>**

Hugtak	Skilgreining
Veikindahlutfall (no. <i>sykefraværsprosent</i> )	Tapað dagsverk vegna eigin veikinda sem hlutfall af umsömdu dagsverki. Reiknijafna: Veikindahlutfall = (fjarvistardagar vegna veikinda * 100 / umsamið dagsverk)
Dagsverk í fjarvistum vegna veikinda (no. <i>sykefraværsdagsverk</i> )	Fjöldi dagsverka sem tapast vegna veikinda. Leiðrétt fyrir starfshlutfalli og örorkustigi. Reiknijafna: Dagsverk í fjarvistum vegna veikinda = fjarvistardagar vegna veikinda X starfshlutfall X óvinnufærni vegna veikinda. Starfshlutfall tekur gildi á milli 0 og 1. Fullt starfshlutfall tekur gildið 1. Óvinnufærni vegna veikinda tekur gildi á milli 0.2 og 1. Starfsmaður sem er alveg frá vinnu vegna veikinda fær gildið 1 (100% frá vegna veikinda).
Óvinnufærni vegna veikinda (no. <i>sykeuføregrad</i> )	Segir til um það að hversu miklu leyti starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda. Er gefið til kynna með gildi frá 0.2 til 1 þar sem 1 stendur fyrir óvinnufærni með öllu. Eitt fjarvistartilfelli vegna veikinda getur samanstaðið af mörgum veikindaskráningum þar sem óvinnufærni starfsmanns er misjafnt. Í slíkum tilfellum ber að taka meðaltal af óvinnufærni starfsmannsins í hverju tilfelli/tímabili fyrir sig.
Fjarvistardagur vegna veikinda (no. <i>sykefraværsdag</i> )*	Sá dagur sem starfsmaður ætti að vera í vinnu en er það ekki vegna eigin veikinda. Heildarfjöldi veikindadaga í einu veikindatilfelli/tímabili er þeir dagatalsdagar sem eru innan tímabilsins fyrir utan laugardaga, sunnudaga og opinbera frídaga.
Umsamið dagsverk (no. <i>avtalte dagsverk</i> )	Umsamið dagsverk = umsamdir vinnudagar X starfshlutfall X leiðréttingarþáttur fyrir frídaga. Starfshlutfall og leiðréttingarþáttur fyrir frídaga taka gildi á milli 0 og 1.

\*Fram kemur á heimasíðu atvinnu- og velferðarmálastofnunarinnar að frá og með 17 veikindadegi eru það almannatryggingar sem borga veikindalaun, en fram að þeim tíma fá starfsmenn greiðslur frá atvinnurekanda<sup>38</sup>.

34 Sama og að ofan.

35 Statistisk Sentralbyrå (2012). 06.02 Arbeidsmiljø, sykefravær. Tekið af <http://www.ssb.no/emner/06/02/>

36 Arbeids- og velferdsforvaltninga (2012). Tekið af <http://www.nav.no/Arbeid/Jobb+og+helse/Sykmelding+og+sykepenger>

37 Statistisk Sentralbyrå (2012). Om statistikken. Tekið af <http://www.ssb.no/vis/emner/06/02/sykefratrot/om.html>

### 3.4.4 Ísland

#### 3.4.4.1 Hagstofa Íslands

Hagstofa Íslands (hér eftir Hagstofan) gerir könnun á stöðu íslendinga á vinnumarkaði í Vinnumarkaðsrannsókn sinni en niðurstöður hennar eru birtar í sérstakri útgáfu Hagtíðinda<sup>39</sup>. Rannsóknin er hluti af vinnumarkaðsrannsókn hagstofu Evrópusambandsins (*Eurostat*). Tölur og skilgreiningar eiga því að vera samanburðarhæfar við vinnumarkaðsrannsóknir annarra EES landa og víðar. Tekið er tilviljunarúrtak úr þjóðskrá og því eiga niðurstöður að lýsa nokkuð vel stöðu íslensks vinnumarkaðar.

Í vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar er kannað hvort viðmælandi hafi verið fjarverandi frá vinnu í síðustu viku og af hvaða ástæðum. Í niðurstöðum<sup>40</sup> kemur svo fram hlutfall þeirra sem eru veikir eða tímabundið óvinnufærir á árunum 2006 til 2011. Þetta hlutfall er hæst 7.7% (árið 2006) og lægst 5.4% (árið 2010). Þótt marktækur munur sé milli einstakra ára er þessi munur óverulegur. Í vinnumarkaðskönnuninni er engin mæling á því hversu lengi viðmælandi hefur verið fjarverandi frá vinnu sinni og því eru ekki birt gögn um tímalengd eða langtíma- og skammtíma fjarvistir. Þá getur það skekkt niðurstöður að mælingin tekur aðeins til viku í senn og er send út með nokkru millibili en þekkt er að veikindi dreifast ekki jafnt og eru t.d. mis mikil eftir árstímum.

Hagstofan safnar aftur á móti upplýsingum úr launakerfum fyrirtækja um laun. Upplýsingarnar eru annars vegar nýttar til greininga um laun á vinnumarkaði og er að baki þeirri skýrslu um 30.000 kennitölur en hins vegar eru upplýsingarnar grunnur að útreikningi launavísitölu og eru um 60.000 kennitölur að baki þeim útreikningi. Skv. upplýsingum frá Hagstofunni er í stærrí launakerfum forrit til þess að fyrirtækin geti skilað Hagstofunni þessum upplýsingum með sjálfvirkum hætti og berast gögn mánaðarlega til Hagstofunnar. Áður var greining á launum á vinnumarkaði unnin af Kjararannsóknarnefnd og KOS (Kjararannsóknarnefnd opinberra starfsmanna), en gerður var samningur við Hagstofuna um að taka yfir þá greiningu og útgáfu sem þessar nefndir stóðu áður fyrir og fær Hagstofan greiðslu fyrir verkefnið auk þess sem samstarfsnefnd Hagstofu, Kjararannsóknarnefndar og KOS starfar vegna verkefnisins.

Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofunni þá er í ofangreindri upplýsingaöflun úr launakerfum fyrirtækja safnað upplýsingum um skráðar fjarvistir, ef þær er að finna í launakerfunum. Það er þó ekki algilt og er í undirbúningi að gera könnun hjá þeim fyrirtækjum þar sem þessi skráning er ekki til staðar í launakerfinu, til að fylla út í fjarvistartölur þær sem Hagstofan hefur. Upplýsingar um fjarvistir hafa ekki verið birtar hjá Hagstofunni hingað til.

#### 3.4.4.2 Vinnueftirlitið

Vinnueftirlitið safnar heldur ekki gögnum um fjarvistir á íslenskum vinnumarkaði. Fram kom það sjónarmið hjá viðmælanda Attentus vegna þessarar úttektar að atvinnurekendur

38 Tekið af <http://www.nav.no/Arbeid/Jobb+og+helse/Sykmelding+og+sykepenger/Sykepenger+til+arbeidstakere>

39 Hagstofa Íslands (2012). Laun, tekjur og vinnumarkaður. Hagtíðindi, 2.

40 Sama heimild, bls. 32.

sjái sér líklega lítinn hag af því að setja vinnu í að skila inn gögnum um fjarvistir til ríkisrekinnna stofnanna eins og Hagstofunnar eða Vinnueftirlitsins (fyrir utan lögbundnar vinnuslysaskráningar) þar sem atvinnurekendur greiða að meginreglu sjálfir veikindalaun starfsmanna. Viðmælandinn benti einnig á að þótt norrænar stofnanir gefi út skilgreiningar og tölulegar upplýsingar um fjarvistir á vinnumarkaði sínum, er ekki þar með sagt að tölurnar séu í raun sambærilegar. Til dæmis er fyrsti dagur í veikindum launalaus á sumum Norðurlöndunum og skráningar á fjarvistum eru skilgreindar með ólíkum hætti milli landa (t.d. eru helgar taldar með í fjarvistatímabili í Svíþjóð en ekki í Noregi og Danmörku, sbr. framan). Þá kom fram það sjónarmið hjá viðmælenda að flest fyrirtæki á vinnumarkaði eru lítil og bókhaldi yfir fjarvistir er misjafnlega sinnt. Til dæmis eru fjarvistir starfsmanna að eigin sögn yfirleitt meiri en bókhaldið segir til um þar sem t.d. hálfir dagar (s.s. ef starfsmaður fer til læknis) eru mögulega ekki skráðir.

#### 3.4.4.3 Háskólinn í Reykjavík og Cranet samstarfið

Árið 2006 söfnuðu Finnur Oddson, Ásta Bjarnadóttir og Arney Einarsdóttir<sup>41</sup> gögnum um mannauðsstjórnun á Íslandi. Markmiðið var að skoða mannauðsstjórnun í íslenskum fyrirtækjum og stofnunum og staðsetja þau á þroskastigum mannauðsstjórnunar og skoða tengsl hennar við rekstrarárangur. Í skýrslunni er ekki að finna skilgreiningu á skammtíma- og langtímafjarvistum en þar má aftur á móti finna tölur yfir meðalfjölda fjarvistadaga meðal þáttökufyrirtækja í rannsókninni. Þar var meðalfjöldi fjarvistadaga á starfsmann á ári 7 dagar og hafði ekki breyst frá árinu 2003. Í endurtekinni rannsókn þeirra árið 2009<sup>42</sup> eru gagnasöfnun sem varðar fjarvistardaga ekki endurtekin og því liggja ekki fyrir sambærilegar tölur frá því ári.

#### 3.4.4.4 ParX

ParX viðskiptaráðgjöf IBM, sem er ekki lengur starfandi, safnaði árlega saman upplýsingum um ýmsar lykiltölur, s.s. fjarvistir starfsfólks bæði á almennum vinnumarkaði og hjá opinberum stofnunum. Um 60-130 fyrirtæki sendu inn gögn til greiningar þannig að niðurstöður gáfu einhverjar vísbendingar um stöðuna á vinnumarkaði. Samkvæmt ParX var miðgildi veikindafjarvista 7,75 dagar á mann árið 2008 á íslenskum vinnumarkaði<sup>43</sup>.

Þau gögn sem ParX óskaði eftir voru:

- Heildarfjöldi fjarvistardaga vegna veikinda allra starfsmanna á árinu 2008
- Fjarvistarhlutfall (í %)
- Heildarfjöldi fjarvistardaga skiptist með eftirfarandi hætti á milli:
  - Eigin veikinda
  - Veikinda barna (dagar pr.starfsmann)
- Ef fjarvistir eru greindar eftir lengd þeirra, hvernig skiptist fjöldi fjarvistardaga milli skammtíma og langtíma fjarvista á árinu 2008. Skilgreiningar ParX á skammtíma- og langtíma fjarvistum má sjá í töflu 5.

41 Finnur Oddson, Ásta Bjarnadóttir og Arney Einarsdóttir. (2006). Rannsókn: mannauðsstjórnun á Íslandi 2006. Háskólinn í Reykjavík. Reykjavík.

42 Arney Einarsdóttir, Ásta Bjarnadóttir og Finnur Oddsson. (2009). Staða mannauðsstjórnunar á Íslandi. Háskólinn í Reykjavík. Reykjavík.

43 ParX viðskiptaráðgjöf. (2009). Gagnagrunnur ParX viðskiptaráðgjafar 2003 – 2009. Óútgefin gögn.

Tafla 5. Skilgreiningar ParX á skammtíma- og langtíma veikindum.

Hugtak	Fjöldi fjarvistardaga
Vegna skammtíma veikinda	0,5 – 5 dagar samfelld
Vegna langtíma veikinda	5,5 eða fleiri dagar samfelld

### 3.4.5 Samantekt á erlendum skilgreiningum

Samkvæmt framangreindu taka opinberar skilgreiningar mið af félagstryggingakerfi hvers lands fyrir sig. Þar með eru skilgreiningar og talning fjarvistardaga misjöfn eftir löndum og einnig hvar og hvernig er haldið utan um þessi gögn. Í mörgum tilvikum er einnig nokkuð óljóst hvaða skilgreiningar liggja til grundvallar birtum tölum um fjarvistir. Í raun er því ekki hægt að finna samanburðarhæf föst viðmið milli landa varðandi fjarvistir starfsmanna. Hins vegar er hægt að greina breytingar (e. *trend*) innan landa á grundvelli þessara gagna en slíkar breytingagreiningar gagnast ekki vel í alþjóðlegum samanburði nema að gögnum sé safnað á sama hátt og á sömu forsendum í samanburðarlöndunum. Þó geta slíkar greiningar á breytingum verið nokkuð betur samanburðarhæfar milli landa en fjarvistartölur m.v. fjölbreytta skilgreiningu fjarvista milli landa.



## 4. STAÐA FJARVISTASKRÁNINGA Á ÍSLENSKUM VINNUMARKAÐI

Allir þeir atvinnurekendur sem Attentus hafði samband við héldu skrá yfir fjarvistir starfsmanna sinna. Nokkrir atvinnurekendur undanskildu þó yfirstjórnendur sína frá slíku bókhaldi. Í töflu 6 má sjá yfirlit yfir stöðu fjarvistaskráninga meðal þessara viðmælenda Attentus.

**Tafla 6. Yfirlit yfir fjarvistarskráningar**

Aðgerðir atvinnurekanda	Já	Nei	Alls
Tilkynna þarf fjarvistir til þriðja aðila	22%	78%	100%
Fjarvistartölur eru notaðar sem lykiltölur í rekstri og stjórnun	38%	63%	100%
Áætlun um fjarvistir er gerð í rekstraráætlun	30%	70%	100%
Fjarvistir flokkaðar í skammtíma- og langtímafjarvistir	52%	48%	100%
Virkar forvarnir gegn fjarvistum á vinnustað	86%	14%	100%

### 4.1 Skráning fjarvista

Minnihluti þessara atvinnurekenda nýtir sér innhringi þjónustu vegna veikinda til þriðja aðila sem veitir slíka þjónustu í tengslum við trúnaðarlæknisstörf. Þeir sem það gera hafa þó tók á því að fá skýrslur um fjarvistir á vegum þessara þjónustuaðila.

Fjarvistir eru undantekningarlaust skráðar í klukkustundum í viðveruskráningarkerfi atvinnurekenda í úrtaki. Helstu fjarvistartegundir sem atvinnurekendur í úrtaki skrá eru eftirfarandi:

- Veikinda starfsmanns
- Veikinda barna
- Orlof
- Vinnuslys
- Launalaust leyfi
- Námsleyfi
- Fæðingarorlof
- Slys utan vinnu
- Læknisheimsóknir
- Námskeið vegna vinnu
- Ferðir utanlands
- Ferðir innanlands
- Jarðaför
- Skróp

Skráning fjarvista skiptist oftast í flokka eftir skilgreiningum í kjarasamningum og lögum, svo sem veikindi, veikindi barna, orlof og fæðingarorlof. Einnig er töluvert um það að starfsmenn fái, eins og einn viðmælandi nefndi það, *menningarbundin launuð og launalaus*



leyfi, sem ýmist er skráð eða ekki. Þetta eru fjarvistarflokkar eins og jarðafarir, námskeið eða leyfi vegna umönnunar barna og eru ýmist skráð eða ekki.

## 4.2 Hugbúnaður til skráninga

Algengustu tímaskráningarkerfin meðal viðmælenda Attentus voru Bakvörður frá Advania, Vinnustund frá Advania og Tímon frá Applicon. Yfirleitt er skráning í viðveruskráningarkerfi nokkuð nákvæm, þ.e. með tilliti til tímalengdar og ástæðna. Nokkur munur getur hins vegar verið á nákvæmni upplýsinga þegar skýrslur eru teknar út eftir því hvort þær eru teknar út úr tímaskráningarkerfi eða launakerfi. Launakerfin bjóða ekki upp á greiningu gagna nema samkvæmt launalyklum .

## 4.3 Fjarvistartölur sem lykiltölur í stjórnun

Af þeim 24 atvinnurekendum sem Attentus hafði samband við sögðust 8 nýta sér fjarvistartölur sem lykiltölur við stjórnun. Til fyrirmyndar má teljast fyrirkomulag þessara mála á Landspítala-Háskólasjúkrahúsi (hér eftir LSH). Þar er markvisst unnið að kostnaðarstjórnun vegna veikinda. Auk þess skiptir miklu að geta spáð fyrir um fjarvistir til að geta ávallt tryggt að stöður séu mannaðar og þannig haldið ásættanlegu þjónustustigi. Hjá LSH er þannig notast við reiknilíkan þar sem veikindi eru fasti í rekstri. Þar fyrir utan er gerð heildaráætlun fyrir veikindi. Sú áætlun er sett fram í skorkorti LSH<sup>44</sup> þar sem fram koma árangursvísar fyrir hvert rekstarár. Árangursvísir veikindafjarvista var 6.5% fyrir árið 2010 en áætlað var að komast undir þetta hlutfall (<6.5%) árið 2011.

Önnur viðmið fyrir fjarvistarhlutfall sem nefnd voru hlupu á bilinu 2.5%-10% en líklegt má teljast að fjarvistarhlutfall sé mismunandi eftir atvinnuvegum og jafnvel innan atvinnuvega, eftir störfum. Flestir viðmælendur lýstu áhuga á að fá aðgengi að slíkum viðmiðum en margir lýstu um leið efasemdum um að raunverulega væri hægt að gefa út slík viðmið vegna af ólíkra forsendna, aðferða við skráningu fjarvista og útreikninga fjarvistahlutfalls.

Skiptar skoðanir voru meðal viðmælenda um gagnsemi flokkunar í skammtíma- og langtíma veikindi. Hér fyrir neðan (tafla 7) er yfirlit yfir þau viðmið fyrir skammtíma- og langtímafjarvistir hjá þeim sem nota slíkar skilgreiningar. Eins og sjá má eru viðmiðin æði misjöfn og oft ber nokkuð mikið á milli þeirra.

**Tafla 7. Dæmi um viðmið skammtíma- og langtímafjarvista hjá atvinnurekendum í úrtaki.**

Skammtímafjarvistir	Langtímafjarvistir
<4-6 vikur	4-6 vikur<
< 2 vikur	2 vikur<
≤ 3 dagar	3 dagar<
≤ 10 dagar	20 dagar<
<1 vika	1 vika<

44 Landspítali (e.d.) Landspítali-Skorkort. Tekið af <http://www.landspitali.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=28776> þann 6.maí 2012.

Af þeim sem Attentus tók viðtal við voru tvö mjög áhugaverð dæmi að mati skýrsluhöfunda um notkun skammtíma- og langtímaviðmiða fyrir fjarvistir. Fyrri dæmið er LSH þar sem flokkun veikindafjarvista er þrískipt<sup>4546</sup>:

1. Skammtímaveikindi (0-7 dagar)
2. Meðallöng veikindi (8-56 dagar)
3. Langtímaveikindi (57 dagar eða lengur)

Seinna dæmið er sveitafélagið Mosfellsbær sem byggir útreikninga sína á skammtímaveikindum á svonefndum Bradford kvarða. Bradford kvarðinn er notaður sem viðmið fyrir hversu mörg fjarvistarstig starfsmaður safnar yfir ýmist 52 vikna eða 13 vikna tímabil<sup>47</sup>. Því fleiri stig því fleiri fjarvistir og ríkari þörf á að grípa til aðgerða.

Í leiðbeiningum Mosfellsbæjar um notkun kvarðans segir<sup>48</sup>:

*„Mikilvægt er að greina á milli fjölda skipta annars vegar og fjölda daga í hvert sinn hins vegar. Með því að nota Bradford reikniformúluna er hægt að umbreyta fjölda veikindadaga yfir í stig. Fjöldi stiga segir svo til um hvaða aðgerða verður gripið til, samanber töflurnar hér fyrir neðan. Þegar um flensu, aðgerðir, slysa eða slíkt er að ræða, á ekki endilega við að nota Bradford kvarðann. Hann er frekar hugsaður til að bregðast við tímum skammtímaveikindum.“*

Hér fyrir neðan má sjá formúluna fyrir útreikning fjarvistarstiga samkvæmt Bradford kvarðanum og leiðbeiningar um notkun þeirra<sup>49</sup>.

$$B = S^2 \times D$$

**B = Bradford stig      S = Skipti í burtu      D = Dagar í senn**

**Tafla 8. Dæmi um útreikninga á stigum samkvæmt Bradford kvarðanum.:**

Skipti	Dagar	Stig
1 skipti í burtu	10 dagar í senn (1 x 1 x 10)	10 stig
3 skipti í burtu	2 dagar í senn í bæði skiptin (3 x 3 x (2 + 2 + 2))	54 stig
3 skipti í burtu	1 dagur í eitt skipti, 3 dagar í annað skipti og 6 dagar í þriðja skipti (3 x 3 x (1 + 3 + 6))	90 stig
6 skipti í burtu	3 dagar, 2 dagar, 1 dagur, 1 dagur, 2 dagar, 1 dagur (4 x 4 x 10)	360 stig
9 skipti í burtu	1 dagur í hvert sinn (9 x 9 x 9)	729 stig

Þegar fjarvistastig hafa verið tekin saman er svo ákveðið hvort grípa þurfi til aðgera vegna fjarvista og ef svo, til hvaða aðgerða. Dæmi um stigafjölda og aðgerðir fyrir á tímabilinu 52 vikur má sjá í töflu 9.

<sup>45</sup> Rýnihópur 26. mars 2012.

<sup>46</sup> Halldóra Hálfánardóttir (2010). Starfsmannavelta hjúkrunarfræðinga, hjúkrunarþyngd og veikindafjarvistir. Háskóli Íslands. Óbirt MS-ritgerð.

<sup>47</sup> Mosfellsbær (á.á.). Reglur og samþykktir. Fjarvistir og starfsendurhæfing vegna veikinda eða slysa. Tekið af <http://mosfellsbaer.is/Stjornsysla/Logogreglur/Reglurogsamthykktir/fjarvistirogstarfsendurhaefingvegnaveikindaedaslysa>

<sup>48</sup> Mosfellsbær (2011). Bradford kvarðinn. Útreikningur á skammtímaveikindum starfsfólks. Óbirt gögn.

<sup>49</sup> Sama og að ofan

**Tafla 9. Fjarvistastig skv. Bradford kvarða miðað við 52 vikna tímabil:**

Stigafjöldi	Mögulegar aðgerðir
0-49 stig	Ekkert aðhafst
50-199 stig	Viðtal hjá forstöðumanni
200-399 stig	ETV samtal <sup>50</sup> hjá mannauðsstjóra - aðgerðaáætlun
400-649 stig:	Viðtal hjá mannauðsstjóra eða eftir atvikum trúnaðarlækni – möguleg áminning - aðgerðaáætlun
+ 650 stig	Viðtal hjá trúnaðarlækni – Áminning og möguleg starfslok

Í töflu 10 má sjá dæmi um aðgerðir miðað við stigafjölda fyrir 13 vikna tímabil.

**Tafla 10. Fjarvistarstig skv. Bradfordkvarða miðað við síðustu 13 vikur**

0-12 stig	Ekkert aðhafst
13-49 stig	Viðtal hjá forstöðumanni
50-99 stig	ETV samtal hjá mannauðsstjóra - aðgerðaáætlun
100-162 stig	Viðtal hjá mannauðsstjóra eða eftir atvikum trúnaðarlækni – möguleg áminning - aðgerðaáætlun
+ 163 stig	Viðtal hjá trúnaðarlækni – Áminning og möguleg starfslok

## 4.4 Fjarvistahlutfall

Fram kom það sjónarmið hjá nokkrum þeim aðilum sem voru í úrtaki að gagnsemi skammtíma- og langtíma fjarvistaflokkunar væri takmörkuð þar sem talning og flokkun veikindafjarvista væri svo mismunandi. Aðrir töldu hlutfall veikindafjarvista gagnlegra viðmið. Meðal þeirra sem horfðu til fjarvistarhlutfalls var sömuleiðis nokkur munur á því hvernig það er reiknað. Dæmi um útreikninga á fjarvistarhlutfalli meðal viðmælenda má sjá hér fyrir neðan:

- Klukkustundir í fjarveru/meðaltalsdegi.
- Klukkustundir í fjarveru/heildarvinnustundir.
- Fjarvistir eru skráðar í vinnustundum. Mælieiningin er hlutfall veikinda af greiddum stöðugildum = Fjöldi veikindastunda umreiknað í stöðugildi, sem hlutfall af greiddum stöðugildum.  
Teljari: Fjöldi skráðra veikinda umreiknað í stöðugildi. Greina á milli skammtímaveikinda og langtímaveikinda. Kauplaus veikindi ekki meðtalin.  
Nefnari: Heildarfjöldi stöðugilda í lok tímabils.
- Hlutfall veikindafjarvista er það hlutfall vinnuskyldu sem starfsmenn eru fjarverandi vegna veikinda á launum og veikinda barna. Miðað er við fjölda virkra (greiddra) stöðugilda innan mánaðar við útreikninga á heildarvinnuskyldu innan einingar. Meðalvinnuskylda miðað við fullt starf (stöðugildi) er 162 tímar/mán. hjá starfsmönnum í vaktavinnu og 173,3 klst. hjá öðrum starfsmönnum, eða 167 klst. að meðaltali innan ákveðins fyrirtækis.
- Veikindi og slys deilt með dagvinnustund.

<sup>50</sup> VIRK-Starfsendurhæfingarsjóður (á.á.). Endurkoma til vinnu. Samtal um vinnuumhverfi og líðan í starfi. Tekið af <http://virk.is/static/files/Samtal%20um%20ETV.pdf>

## 5. KJARASAMNINGAR

Forföll launþega vegna veikinda er að meginreglu til á áhættu atvinnurekenda. Ekki gilda þó sömu reglur fyrir alla hópa launþega, en þær byggja að hluta til á lagaákvæðum en að hluta á ólíkum kjarasamningum starfsstétta á vinnumarkaði. Eftirfarandi umfjöllun er ekki tæmandi umfjöllun um veikindarétt launþega, vegna fjölda ólíkra kjarasamninga á íslenskum vinnumarkaði, en reynt er að gefa yfirlit yfir samningsbundinn rétt stærstu starfsstétta.

Lögbundinn veikindaréttur launamanna byggir á lögum nr. 19/1979 um rétt verkafólks til launa í sjúkdóms- og slysaforföllum sem taka þó ekki til allra launamanna. Ákvæði laganna kveða á um slysaun og veikindalaun verkafólks.

- Forföll vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma veita rétt til greiðslu launa fyrir dagvinnu í allt að þrjú mánuði. Þessi réttur er óháður starfstíma.
- Forföll vegna veikinda;
  - á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda skal verkafólk ekki missa neins af launum í tvo daga fyrir hvern unninn mánuð.
  - fastráðið verkafólk á ekki að missa neins af launum sínum í einn mánuð, eftir eins árs samfelld starf hjá sama atvinnurekanda.
  - fastráðið verkafólk á að auki að halda daglaunum í einn mánuð, eftir þriggja ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda, en í tvo mánuði, eftir fimm ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda.

Sjómannelög nr. 35/1985 fjalla um veikindarétt sjómanna sem ráðnir eru á skip til skipsstarfa. Ákvæði sjómannalaga um tímalengd veikindaréttar o.fl. eru verulega frábrugðnar ákvæðum laga nr. 19/1979. Um tímalengd veikindaréttar fiskimanna gilda ákvæði sjómannalaga en í kjarasamningum farmanna á kaupskipum eru sérákvæði um veikindarétt farmanna.

- Sjómenn halda skv. sjómannalögum óskertum launum í allt að tvo mánuði í veikinda- og slysatilfellum á fyrstu tveimur árum í þjónustu útgerðar, en geta þó aldrei átt rétt til fleiri veikindadaga en sem nemur starfsdögum í þágu útgerðar.<sup>51</sup>
- Sjómenn halda skv. sjómannalögum tveggja mánaða óskertum launum og einum mánuði á föstum launum, kauptryggingu eða sérstaklega umsömdu veikindakaupi, eftir tvö ár í þjónustu sömu útgerðar eða á sama skipti samfelld.<sup>52</sup>
- Sjómenn eiga rétt á óskertum launum í tvo mánuði og föstum launum í þrjú mánuði ef þeir forfallast vegna vinnuslyss eða atvinnusjúkdóms. Þessi réttur er óháður starfstíma.

Ákvæði kjarasamninga um veikindarétt þeirra starfsstétta sem viðkomandi kjarasamningar taka til eru oft efnislega samhljóða ákvæðum laga nr. 19/1979.

<sup>51</sup> 36. gr. laga nr. 35/1985.

<sup>52</sup> 36. gr. laga nr. 35/1985.

Launagreiðslur í veikinda- og slysatilvikum skiptast oft í sv.k. staðgengilslaun og dagvinnukaup. Ákvæði laga nr. 19/1979 skipta launagreiðslum í veikindum upp með þessum hætti. Staðgengilslaun hafa verið skýrð svo að starfsmaður skulu fá greidd þau laun sem hann hefði haft ef hann hefði verið við vinnu. Því verður að meta það hvort starfsmaður hefði t.d. unnið yfirvinnu ef hann hefði ekki verið fjarverandi. Staðgengilslaun veita rétt til óskertra launa í veikindum, en ekki kostnaðarliða, sem orlof er ekki greitt af.<sup>53</sup> Dagvinnukaup er hins vegar það kaup sem starfsmaður fær greitt fyrir vinnu sína á dagvinnutímabili, yfirvinna og álög fyrir vinnu utan dagvinnutímabils, t.d. vaktaálag og breytilegar afkastatengdar greiðslur eru hins vegar ekki innifaldar í dagvinnukaupi sem greiðist í veikinda- og slysatilvikum, þegar staðgengilslaunum sleppir.<sup>54</sup>

Sumir kjarasamningar kveða á um önnur launahugtök í veikindum, s.s. föst laun eða meðaltalslaun. Föst laun eru þau laun sem eru ekki breytileg milli mánaða, t.d. fellur föst yfirvinna innan hugtaksins fastra launa.<sup>55</sup>

Réttur til launa í veikindum er eins og ofan greinir almennt háður starfstíma hjá sama atvinnurekanda nema kjarasamningur kveði á um að veikindaréttur flytjist á milli atvinnurekenda.

**Tafla 11. Yfirlit yfir veikindarétt skv. kjarasamningum verslunarmanna, SGS og Eflingar, RSÍ, Samiðnar við SA:**

Verzlunarmenn og SA	SGS og Efling og SA	RSÍ* og SA	Samiðn* og SA
<b>Launahugtök:</b>	<b>Launahugtök:</b>	<b>Launahugtök:</b>	<b>Launahugtök:</b>
Föst laun	Staðgengilslaun Dagvinnulaun Fullt dagvinnukaup (dagvinnulaun, bónus og vaktaálög)	Föst laun Dagvinnulaun	Full laun Dagvinnulaun
<b>Tímalengd:</b>	<b>Tímalengd:</b>	<b>Tímalengd:</b>	<b>Tímalengd:</b>
Á fyrsta ári, tveir dagar fyrir hvern unninn mánuð. Eftir 1 ár í starfi hjá sama atvinnurekanda, tveir mánuðir á hverju 12 mánaða tímabili. Eftir 5 ár í starfi hjá sama atvinnurekanda, fjórir mánuðir á hverju 12 mánaða tímabili. Eftir 10 ár í starfi hjá sama atvinnurekanda, sex mánuðir á hverju 12 mánaða tímabili.	Á fyrsta ári hjá sama atvr., tveir dagar á staðgengilslaunum fyrir hvern unninn mánuð. Eftir eins árs samfelld starf hjá sama atvr. 1 mánuður með staðgengilslaunum, einn mánuður á dagvinnulaunum. Eftir 2 ára samfelld starf 1 mánuður með staðgengilslaunum, tveir mánuður á dagvinnulaunum. Eftir 3 ára samfelld starf 1 mánuður með staðgengilslaunum og 2 mánuðir á dagvinnulaunum. Eftir 5 ára samfelld starf, 1 mánuður með staðgengilslaunum, einn mánuður með fullu dagvinnukaupi og tveir mánuðir með	Á fyrsta ári hjá sama atvr, 2 dagar á föstum launum fyrir hvern unninn mánuð. Eftir 1 árs samfelld starf hjá sama atvr., 1 mán á föstum launum. Eftir 3 ára samfelld starf hjá sama atvr., 2 mán á föstum launum. Eftir 5 ára samfelld starf hjá sama atvr. 2 mán á föstum launum og 1 mán á dagvinnulaunum.	Fyrstu 6 mánuði hjá sama atvr. 2 dagar á fullum launum fyrir hvern unninn mánuð. Eftir 6 mán samfelld starf hjá sama atvr. 1 mán á fullum launum. Eftir 2 ára samfelld starfs hjá sama atvr. 1 mán á fullum launum 1 mán á dagvinnulaunum. Eftir 3 ára samfelld starf hjá sama atvr. 1 mán á fullum launum og 2 á dagvinnulaunum.

<sup>53</sup> Jón R. Pálsson, 1994, bls. 18.

<sup>54</sup> Jón R. Pálsson, 1994, bls. 18-19.

<sup>55</sup> Jón R. Pálsson, 1994, bls. 19.

dagvinnulaunum.			
Réttur frá fyrri atvinnurekanda:	Réttur frá fyrri atvinnurekanda:	Réttur frá fyrri atvinnurekanda:	Réttur frá fyrri atvinnurekanda:
Starfsmaður sem áunnið hefur sér réttindi til 4 eða 6 mánaða launagreiðslna í veikindaforföllum hjá síðasta atvinnurekanda og skiptir um vinnustað á rétt til launagreiðslna um eigi skemmri tíma en í 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum.	Starfsmaður sem öðlast hefur 4 mánaða veikindarétt eftir fimm ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda og ræður sig innan 12 mánaða hjá öðrum atvinnurekanda heldur tveggja mánaða veikindarétti (einn mánuður á staðgengilslaunum og einn á dagvinnulaunum) enda hafi starfslok hjá fyrri vinnu-veitanda verið með eðlilegum hætti og rétturinn sannreindur. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir þriggja ára samfelld starf hjá nýjum atvinnurekanda.	Starfsmaður sem öðlast hefur tveggja mánaða veikindarétt eftir þriggja ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda og ræður sig innan 12 mánaða hjá öðrum atvinnurekanda heldur föstum launum í 10 daga enda hafi starfslok hjá fyrri atvinnurekanda verið með eðlilegum hætti. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir sex mánaða samfelld starf hjá nýjum atvinnurekanda. Starfsmaður sem öðlast hefur þriggja mánaða veikindarétt eftir fimm ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda heldur með sömu skilyrðum rétti til fastra launa í einn mánuð ráði hann sig til annars atvinnurekanda innan 12 mánaða. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir þriggja ára samfelld starf hjá nýjum atvinnurekanda	Starfsmaður sem öðlast hefur 3 mán veikindarétt eftir þriggja ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda og ræður sig innan 12 mánaða hjá öðrum atvinnurekanda heldur rétti til fullra launa í einn mánuð enda hafi starfslok hjá fyrri atvinnurekanda verið með eðlilegum hætti og rétturinn sannreindur. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir tveggja ára samfelld starf hjá nýjum atvinnurekanda.
<b>Vinnuslys:</b> Dagvinnulaun í 3 mánuði auk veikindaréttar skv. öllum ofangreindum kjarasamningum.			

\*) Ekki er gerð grein fyrir öllum sérreglum fyrir tiltekna starfshópa.

**Tafla 12. Yfirlit yfir veikindarétt skv. kjarasamningum SFR, BHM, SGS, Samiðnar og RSÍ við ríkið:**

SFR	BHM	SGS	Samiðn	RSÍ
<b>Launahugtök:</b> Mánaðarlaun Festar greiðslur (yv., vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður). Meðaltal yfirvinnustunda s.l. 12 mánaðarleg uppgjörstímabil / almanaksmánuði Sérregla fyrir starfsmenn skóla o.fl.	<b>Launahugtök:</b> Sama og SFR	<b>Launahugtök:</b> Sama og SFR	<b>Launahugtök:</b> Sama og SFR	<b>Launahugtök:</b> Sama og SFR
<b>Tímalengd:</b> Ef ráðinn á mánaðarlaunum í a.m.k. 2 mánuði: Fyrstu 3 mán í starfi: 14 dagar Næstu 3 mánuði í starfi: 35 dagar	<b>Tímalengd:</b> Sama og SFR	<b>Tímalengd:</b> Sama og SFR	<b>Tímalengd:</b> Sama og SFR	<b>Tímalengd:</b> Sama og SFR

<p>Eftir 6 mánuði í starfi: 119 dagar  Eftir 1 ár í starfi 133 dagar  Eftir 7 ár í starfi 175 dagar  Eftir 12 ár í starfi 273 dagar*  Eftir 18 ár í starfi 360 dagar*  Sérregla um tímavinnu og ráðningu til minna en 2. mán.  *) Réttur til slysauna vegna vinnuslysa innifalinn í þessum heildarrétti.</p>				
<b>Réttur frá fyrri atvinnurekanda:</b>	<b>Réttur frá fyrri atvinnurekanda</b>	<b>Réttur frá fyrri atvinnurekanda</b>	<b>Réttur frá fyrri atvinnurekanda</b>	<b>Réttur frá fyrri atvinnurekanda</b>
Einnig talinn þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé. Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri starfsaldur ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan starfsaldur hjá fyrri vinnuv. í 12 mánuði eða meira.	:	:	:	:
	Sama og SFR	Sama og SFR	Sama og SFR	Sama og SFR
<b>Vinnuslys:</b>	Sama og SFR	Sama og SFR	Sama og SFR	Sama og SFR
13 vikur á mánaðarlaunum.				

Hér er ekki gerð grein fyrir reglum um greiðslur sem taka við að loknum greiðslum frá atvinnurekanda s.s. greiðslum frá sjúkrasjóðum stéttarfélaga vegna veikinda né reglum um greiðslur opinberra bóta s.s. endurhæfingarlífeyris.

## 6. MÖGULEG SKRÁNING OG FRAMSETNING FJARVISTA

Til þess að hægt sé að fylgjast með fjarvistum á árangursríkan hátt þurfa að vera til nákvæm og áreiðanleg gögn um þær. Á grundvelli gagna er svo hægt að:

- Greina tilefni fjarvista með því að greina munstur þeirra.
- Forgangsraða inngripum og aðstoð við þá starfsmenn sem hafa háa fjarvistartíðni.
- Veita upplýsingar um fjarvistir til stjórnenda og starfsmanna.
- Áætla kostnað við fjarvistir.
- Bera saman deildir/svið.
- Bera saman atvinnuvegi.

Þar sem bæði vantar viðmið og nákvæmar mælingar á fjarvistum á íslenskum vinnumarkaði er útilokað að þetta sé hægt nema að gripið sé til eftirfarandi aðgerða:

- Atvinnurekendur safni nákvæmum upplýsingum um fjarvistir starfsmanna sinna. Mikilvægt er að gerð sé grein fyrir raunverulegri tíðni fjarvista (sjá nánar í kafla 6.1) og safnað eins nákvæmum gögnum um þær og hægt er.
- Gögnum verði safnað saman á nothæfu formi. Upplýsingar um hvert fjarvistartilfelli innihaldi nægar upplýsingar um tilfellið. Til dæmis ætti frekar að safna gögnum í klukkustundum (vinnustundum) en dögum þar sem dagafjöldi gefur ekki nægar upplýsingar um tímalengd.
- Greina þarf gögn miðað við viðeigandi bakgrunnsbreytur. Til dæmis ætti að skima eftir munstrum eftir deildum, vinnuhópum og tegundum starfa.
- Kynna ætti niðurstöður reglulega fyrir stjórnendum og mögulega fyrir starfsmönnum sem heildarniðurstöður á skiljanlegan og aðgengilegan hátt.

### 6.1 Skráning fjarvista

Grundvöllur fjarvistarskráningar er að atvinnurekandi viti af fjarvistartilfelli. Ef skráning fjarvista endurspeglar ekki rauntíðni fjarvista er útilokað að hægt sé að nota gögnin til þess að greina tilefni fjarvista, spá fyrir um þær eða greina hvenær aðstoðar er þörf á réttmætan hátt. Nokkrar ástæður geta verið fyrir ónákvæmum fjarvistarskráningum:

- Starfsmenn greina ekki frá fjarvistum, til dæmis ef skroppið er frá starfsstöð á vinnutíma.
- Stjórnendur skrá ekki fjarvistir. Til dæmis vegna ófullkominna tímaskráningakerfa eða vegna þess að slíkt tíðkast ekki á vinnustað þeirra.
- Stjórnendur skrá ekki hjá sér nákvæma tímalengd fjarvista vegna þess að þeir gleyma því eða hafa hreinlega ekki upplýsingar um hvenær starfsmaður snéri aftur til vinnu.



Mótun og eftirfylgni fjarvistarstefnu<sup>56</sup> skiptir miklu máli til þess að vekja hlutadeigandi til meðvitundar um áherslur atvinnurekanda á skráningu fjarvista. Stuðningur við framkvæmd stefnu og mótun verklags styður síðan aftur við að skráning verði kerfisbundin og sjálfsögð.

Þegar fjarvistartölur eru teknar út getur það verið a) til þess að greina launakostnað við fjarvistir eða b) til þess að greina tilefni og munstur í fjarvistum milli deilda/sviða eða milli atvinnuvega. Þegar greina á fjarvistartölur í tengslum við launakostnað nægir oft tímalengd í dögum og upplýsingar um tegundir fjarvista samkvæmt kjarasamningsbundnum rétti. Aftur á móti, þegar greina á fjarvistir eftir einstaka hópum er æskilegt að til séu ítarlegri upplýsingar um tegundir fjarvista. Þá er eðlilegt að skráðar séu nákvæmar upplýsingar um:

- Nafn, starf og deild/svið
- Tímasetninguna þegar fjarvistir hefjast og þegar þeim lýkur
- Tilefni fjarvista. Hér er mikilvægt að mögulegt sé að flokka fjarvistir nákvæmlega. Til dæmis ættu menningarbundin leyfi hvers vinnustaðar að vera sérsniðin í tímaskráningarkerfi vinnustaðararins.
- Hvort fjarvistir séu vinnutengd.

Þegar fjarvistargögn eru tiltæk ættu atvinnurekendur að nota þau til þess að taka saman og gefa út skýrslur þar sem fjarvistartölur eru teknar saman. Eins og sjá mátti hér að ofan er misjafnt hvernig unnið er úr fjarvistartölum og hvernig þær eru settar fram. Sjá má dæmi um úrvinnslu fjarvistagagna í kaflanum hér fyrir neðan um útreikning fjarvista.

## 6.2 Útreikningur fjarvista

Bæði atvinnurekendur og Hagstofa Íslands geta unnið úr gögnum sínum á sama hátt. Aftur á móti er nauðsynlegt að tekin sé ákvörðun um það hvaða mælikvarða eigi að setja á fjarvistir. Hér fyrir neðan má sjá nokkrar tillögur að útreikningi sem taka mætti tillit til þegar viðmið eru ákveðin.

### 6.2.1 Fjarvistarhlutfall

ParX<sup>57</sup> byggði sínar tölur um fjarvistir á íslenskum vinnumarkaði, meðal annars á skilgreiningum og reikniformúlum frá PwC Saratoga<sup>58</sup>. Staðlaðar mælingar (e. *benchmarking*) samkvæmt mælikerfi Saratoga taka tillit til fjarvista meðal starfsmanna<sup>59</sup> en sjá má þrjú dæmi um reikniformúlur sem Saratoga nýtir sér til að leggja mat á fjarvistir<sup>60</sup>.

- 1) **Fjöldi fjarvistardaga af heildarfjölda vinnudaga miðað við stöðugildi** (*all absent days / FTE workdays*). Segir okkur meðalfjölda vinnudaga sem hver starfsmaður hefur verið fjarverandi. (Fjarvistardagar / stöðugildi X vinnudagar á árinu). Gefur til kynna “organisational misbehaviour”.

<sup>56</sup> VIRK- starfsendurhæfingarsjóður (á.á.). Nokkrar ábendingar við mótun fjarvistarstefnu. Tekið af [http://virk.is/static/files/fjarvistarstefna\\_abendingar.pdf](http://virk.is/static/files/fjarvistarstefna_abendingar.pdf).

<sup>57</sup> Sjá kaflann ParX hér að ofan.

<sup>58</sup> Pricewaterhouse Coopers. (á. á.). PwC Saratoga. Tekið af <http://www.pwc.com/us/en/hr-saratoga> þann 12. maí 2012.

<sup>59</sup> Pricewaterhouse Coopers. (á. á.). Saratoga. Tekið af <http://www.pwc.com/ro/en/survey/saratoga.jhtml> þann 12. maí 2012.

<sup>60</sup> Attentus: mannaður og ráðgjöf. (á. á.). Skýringar á mælingum unnin upp úr samhæfðu mælingakerfi Saratoga. Óútgefin gögn.

- 2) **Fjöldi fjarvistadaga að frátöldum langtímaveikindum** (*casual absent days / FTE workdays*). Summa fjarvistardaga allt að fyrstu 5 daga fjarvistartímabils deilt með vinnudögum miðað við stöðugildi. Gefur til kynna hversu mikill tími tapast vegna fjarvista, ef undan er skilið áhrif langtímaveikinda. Ef fjarvistir eru of tíðar ber að athuga fjarvistir t.d eftir deildum.
- 3) **Meðalkostnaður vegna fjarvista á hvert stöðugildi** (*absence rate (1) X heildarlaunakostnaður / stöðugildi í fyrirtækinu*). Þetta er beinn launakostnaður við fjarvistir. Ef mæling 1 er notuð er fróðlegt að hafa þessa til samanburðar.

## 6.2.2 Tímalengd fjarvista

Mælingin tímalengd fjarvista gefur betri mynd af áhrifum langtímafjarvista en mælingin fjarvistarhlutfall. Hins vegar þarf að hafa í huga hvernig gögnum um fjarvistir er safnað þegar taka á tillit til tímalengdar þeirra. Þumalputtareglan ætti að vera að fjarvistir ættu að vera skráðar í minnstu mögulegu einingu því þannig fást mestar upplýsingar. Um leið og fjarvistir eru skráðar í stærri einingum tapast upplýsingar. Aftur á móti er ávallt hægt að flokka smærri einingar (til dæmis klukkustundir) í stærri einingar (til dæmis daga eða vikur) eftir á.

Ýmsir mælikvarðar á tímalengd fjarvista eru í notkun. Til dæmis má hér sjá einfalda reikniformúlu fyrir meðaltímalengd fjarvistartilfella.

### Heildartímalengd fjarvistartilfella sem lýkur á tilteknu tímabili

#### Fjöldi fjarvistartilfella sem lýkur á tímabilinu

Formúlan tekur ekki tillit til þess að mögulega lýkur einhverjum fjarvistartilfellum ekki á því tímabili sem tekið er tillit til. Þau tilfelli eru ekki tekin með í reikninginn og þannig getur útreikningur samkvæmt þessari formúlu vanmetið rauntímalengd fjarvistartilfella á tímabilinu. Til þess að koma í veg fyrir þetta má tímabundið ljúka þeim tilfellum til þess að tekið sé tillit til þeirra í reikniformúlunni<sup>61</sup>.

Annað dæmi um mælikvarða á tímalengd fjarvista er *Bradford kvarðinn* en tilgangur hans er fyrst og fremst sá að leggja til viðmið fyrir hvað megi teljast sem skammtímafjarvistir. Kvarðinn tvinnar saman fjarvistatíðni og tímalengd fjarvista og með honum er hægt að bera kennsl á óreglulega mætingu starfsmanns. Þannig er hægt að leggja hann til grundvallar því að grípa til aðgerða í þeim tilvikum þar sem fjarvistir eru tíðar<sup>62</sup>. Nánari útlistingu á kvarðanum má sjá í kaflanum *Viðmið fyrir skammtíma- og langtímaveikindi* hér að ofan.

Bradford kvarðinn getur þó aldrei orðið eina viðmiðið fyrir eftirlit með fjarvistum. Kvarðinn er mat á heildarstöðu hjá atvinnurekanda en þegar meta skal hvort einstök tilvik kalli á frekari inngríp þarf að greina þau sérstaklega. Töluvert bókhald fylgir því notkun kvarðans.

<sup>61</sup> The Chartered Institute of Personnel and Development. (á.á.). Measuring, reporting and costing absence. Tekið af [http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/3A208F80-3484-4CE7-B8DD-907FFE660850/0/Wellbeing\\_sample\\_chapter\\_02.pdf](http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/3A208F80-3484-4CE7-B8DD-907FFE660850/0/Wellbeing_sample_chapter_02.pdf). Sótt þann 12. maí 2012.

<sup>62</sup> The Chartered Institute of Personnel and Development. (á.á.). Measuring, reporting and costing absence. Tekið af [http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/3A208F80-3484-4CE7-B8DD-907FFE660850/0/Wellbeing\\_sample\\_chapter\\_02.pdf](http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/3A208F80-3484-4CE7-B8DD-907FFE660850/0/Wellbeing_sample_chapter_02.pdf). Sótt þann 12. maí 2012.

Á hinn bóginn gefur kvarðinn skýrar leiðbeiningar um hvernig reikna eigi út fjarvistarstig<sup>63</sup> og þannig leikur engin vafi á hvernig vinna eigi með fjarvistarsskráningar. Sé kvarðinn notaður ásamt öðrum mælingum getur hann þannig verið mjög gagnlegur. Til dæmis má útskýra lágt skor á Bradford kvarða ásamt hárri tíðni fjarvista, með því að til staðar séu fáir starfsmenn sem eru oft fjarverandi í skamman tíma <sup>64</sup>.

---

63 Sjá kaflann Viðmið fyrir skammtíma- og langtímaveikindi hér að ofan.

64 Seccombe, I. (1995). Measuring and monitoring absence from work. Institute for Employment Studies . Tekið af <http://www.employment-studies.co.uk/pubs/summary.php?id=288> þann 12.maí 2012.

## 7. NIÐURSTÖÐUR HÖFUNDA

Í þessari skýrslu hefur verið gerð grein fyrir niðurstöðum úttektar á fjarvistum. Safnað var gögnum og settur fram samanburður á skilgreiningum og viðmiðum tengdum fjarvistum og aðferðum við útreikninga og skráningu.

Megin tilgangur úttektarinnar var að skoða samanburðarhæfi Íslands almennt hvað varðar fjarvistartölur og tilefni fjarvista með það að markmiði að samræma aðferðarfræði í skráningu og fá fram staðtölur.

Ein helsta niðurstaða þessarar greiningar er að ekki eru til samræmdar fjarvistarskráningar á íslenskum vinnumarkaði. Fyrir því má nefna þrjár ástæður. Í *fyrsta lagi* er misjafnlega að því staðið hvaða fjarvistir eru skráðar og hvernig. Þannig eru skráningar ekki alltaf vel samanburðarhæfar. *Önnur* ástæða er sú að jafnvel þótt haldið sé nákvæmt bókhald um fjarvistir er þeim ekki fundinn farvegur þar sem unnið er úr þessum tölum eða þær kynntar. Í *þriðja lagi* er ekki til formleg samræmd skilgreining á því hvernig skrá eigi fjarvistir til að unnt sé að bera þær saman og vinna úr skráðum upplýsingum.

Skýrsluhöfundar telja að vel sé unnt að koma á samræmdum skráningum og mælingum á fjarvistum á íslenskum vinnumarkaði.

Ólíkar hefðir fyrir fjarvistarskráningum á milli landa gera einnig samanburð við önnur lönd torveldan. Fram komu þau sjónarmið hjá viðmælendum að ekki sé hægt að bera saman fjarvistir á íslenskum vinnumarkaði við önnur lönd vegna þessa.

Tillaga Attentus er að skráning fjarvista verði í vinnustundum (klukkustundum) og eftir tegund fjarvistar (s.s. veikindi, veikindi barna, fæðingarorlof, foreldraorlof, launalaust leyfi, orlof, launað námsleyfi og annað launað leyfi). Slíka skráningu má ávallt umreikna í fjarvistadaga og fjarvistartímabil (til að greina langtíma- og skammtímafjarvistir eftir ólíkum skilgreiningum þar á). Skráning í stundum tryggir réttari skráningu og mælingu á fjarvistum, þar sem líklegt er að styttri fjarvistir séu þá frekar skráðar. Þannig liggja fyrir tölur sem má umreikna m.v. ólík viðmið í samanburði og á grundvelli þeirra er hægt að taka þátt í samanburði m.a. við NOSOSKO og OECD.

Að mati úttektaraðila er æskilegt að virkja betur þann farveg upplýsingaöflunar sem Hagstofan hefur aðgang að úr launabókhaldi fyrirtækja til að koma á fót fjarvistarmælingum á íslenskum vinnumarkaði.

Varðandi staðlaða mælingu á fjarvistartölum í innlendum skýrslum þarf að velja form framsetningar og er það mat skýrsluhöfunda að rétt sé að styðjast við einhverja þá aðferð sem gerð er grein fyrir í kafla 6, en þar er einnig að nokkru leyti gerð grein fyrir kostum þeirra og göllum.