

Ny national fraværsstatistik i Danmark

1. Baggrund

De første initiativer Foråret 2000 blev der på opfordring fra bl.a. Socialministeriet nedsat en arbejdsgruppe, der skulle undersøge mulighederne for etablering af en fraværstatistik dækkende hele det danske arbejdsmarked. Afslutningen af arbejdsgruppens overvejelser udmøntede sig i en rapport, der beskriver hele forløbet med etableringen af fraværstatistikken og definerer populationer og mål. Rapporten lå klar i august 2001. Herefter blev fraværstatistikken sat i bero bl.a. på baggrund af en ressortomlægning fra Socialministeriet til Beskæftigelsesministeriet.

Et fornyet fundament December 2003 fik fraværstatistikken nyt liv i regeringens handlingsplan. Det hed heri, at regeringen ville tage initiativ til, at der blev etableret en generel fraværstatistik, som skulle være dækkende for både den private og den offentlige sektor og skulle omfatte alle årsager til fravær.

Den endelige samarbejdsaftale Beskæftigelsesministeriet og Danmarks statistik indgik i september 2004 en samarbejdsaftale om etablering og drift af en generel fraværstatistik, der skulle baseres på anbefalingerne i rapporten fra august 2001. Herefter kunne udarbejdelsen af statistikken påbegyndes.

2. Formål

Hovedformålet Formålet med fraværstatistikken er at beskrive den arbejdsindsats, der bortfalder på grund af betalt fravær.

3. Tidshorisont

Etablering i tre stadier Statistikken skal fra 2007 være fuldt dækkende for de tre sektorer, den statslige, kommunale og private. Etableringen af statistikken foregår i etaper, således at der ultimo 2005 for første gang udkommer tal for året 2004, men kun for den statslige sektor. Året efter, i 2006, inkluderes den kommunale sektor i statistikken og endelig i 2007 kommer den private sektor på. Ultimo 2007 publiceres dermed den fuldt etablerede med tal fra 2006.

4. De 3 sektorer

Varieret etableringsbyrde Arbejdet forbundet med etableringen af fraværstatistikken på de tre sektorer er af meget forskelligt omfang. Tabel 4.1 giver et overblik over nogle af udfordringerne i forbindelse med indsamlingen af datamaterialet.

Den statslige sektor I den statslige sektor forelå data for hele populationen allerede, idet de blev indsamlet i Personalestyrelsens regi. Personalestyrelsen har i flere år lavet en fraværstatistik dækkende staten, men med færre fraværindikatorer og ikke sammenlignelig med fraværstatistikker fra andre sektorer. Dermed er der ingen forøgelse af respondentbyrden for denne sektor.

Tabel 4.1

	Samarbejdspartnere	Dækningsgrad	Datagrundlag	Ekstra respondentbyrde
Stat	Personalestyrelsen	Population	Eksisterende	Ingen
Kommune	FLD	Population	Delvist eksisterende	Minimal
Privat	DA FA	Stikprøve	Eksisterende i mindre omfang	Nogen

Den kommunale sektor I flere kommuner udarbejdes allerede mere eller mindre omfattende fraværsstatistikker. Alle kommuner indsamler fraværsdata i et vist omfang. Stigningen i respondentbyrden vil derfor være minimal. Dataene kommer primært fra to store lønsystemer, KMD og SD, som stort set har delt markedet imellem sig på området for personaleadministrative systemer. Tilrettelæggelsen af indsamlingen er foregået i samarbejde med det Fælleskommunale Løndatakontor, som vil udarbejde deres egen statistik til betjening af kommunernes krav om kommunespecifikke data til sammenligning med tallene på landsplan.

Den private sektor Den største udfordring ligger i dataindsamlingen for den private sektor. I denne sektor foregår en vis indsamling i DA regi og en fuld dækkende indsamling i FA regi. Omfanget af tidligere indsamlet materiale er dog begrænset set i forhold til vores stikprøve på 2400 virksomheder. Forøgelse af indberetningsbyrden er uundgåelig, hvorfor vi har søgt at begrænse den mest muligt ved ikke at gøre stikprøven unødigt stor og ved at sikre, at virksomhederne kan indberette elektronisk. Vi har derfor haft kontakt til de personaleadministrative systemer for at sikre muligheden for indberetning via disse. Endvidere vil det være muligt at indberette via et regneark, et web-skema eller via systemerne som FA og DA også tidligere har haft. Virksomheder i stikprøven, som er medlemmer af en af de to arbejdsgiverforeninger, skal indberette direkte til denne, hvilket også sikrer, at ingen virksomhed skal indberette to gange til samme statistik.

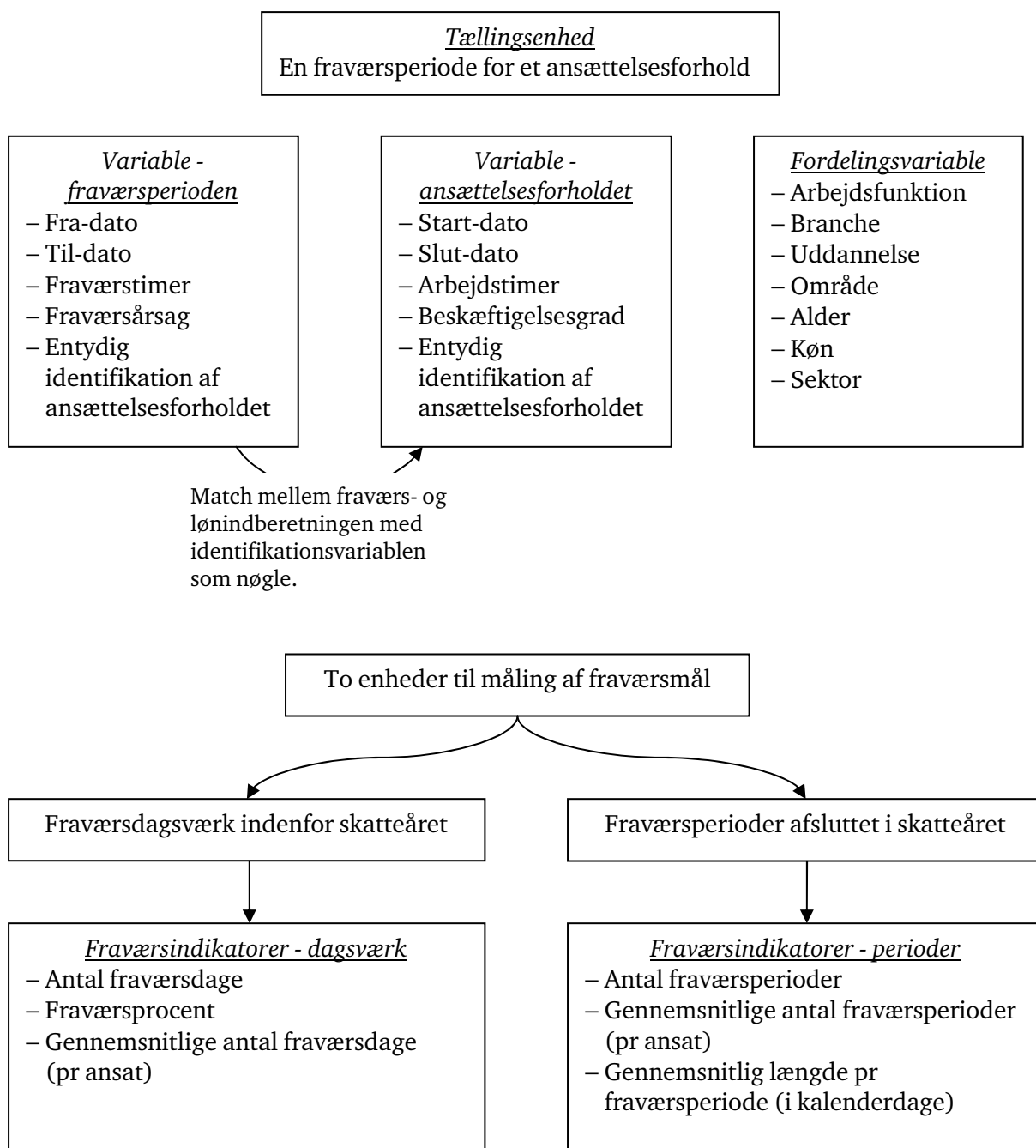
5. Begreber og mål

Den røde tråd I det følgende afsnit vil begreber og mål blive defineret. Figur 5.1 giver en oversigt over sammenhængen mellem begreberne og giver dermed den røde tråd i det følgende afsnit.

Begreber Enheden, hvori fraværet defineres, er den enkelte fraværsperiode for et ansættelsesforhold. Variablene, der bruges til at danne fraværsmålene, fås dels fra indberetningerne til fraværet og dels fra lønindberetningerne. Fraværsperioderne matches med det tilhørende ansættelsesforhold vha. den entydige personidentifikation, hvilket er beskrevet nærmere i afsnit 6.

Fraværsmaal Vi måler fraværet i to forskellige enheder; fraværsdagsværk i skatteåret og fraværsperioder, der er afsluttet i skateåret. Alle fraværsmaal fordeles på en række variable så som arbejdsfunktion, uddannelse, alder, køn og sektor.

Figur 5.1



Absolutte og relative mål

Målene kan endvidere opdeles i absolutte og relative mål. De absolutte mål er simple optællinger af det totale antal fraværsdagsværk og det totale antal fraværsperioder. De relative mål omfatter fire mål, som vil blive gennemgået i det følgende.

Fraværsprocent

Fraværsprocenten opgøres som fraværsdagsværk i procent af mulige arbejdsdagsværk i skatteåret. Definitionen af mulige arbejdsdagsværk omtales nærmere i afsnit 7.4.

<i>Gennemsnitlige antal fraværsdage</i>	Opgørelsen af det gennemsnitlige antal fraværsdage pr fuldtidsansat kræver, at man finder frem til antallet af fuldtidsansatte. Det betyder, at mulige arbejdsdagsværk sættes i forhold til mulige arbejdsdagsværk for en fuldtidsansat, der er ansat i 12 måneder. Ved at måle pr fuldtidsansat gøres det muligt at sammenligne delgrupperinger, hvor der er mange deltidsbeskæftigede med grupperinger, hvor der er mange fuldtidsbeskæftigede.
<i>Gennemsnitlige antal fraværsperioder</i>	Det gennemsnitlige antal fraværsperioder, for en helårsansat, findes ved at sætte antallet af perioder afsluttet i skatteåret i forhold til antallet af helårsansatte. Opgørelsen af fraværsperioderne tager ikke hensyn til, om ansættelsesforholdet er heltids eller deltids, der ses kun på antallet af perioder og disses længde indenfor statistikperioden. For at tæller og nævner er sammenlignelige sættes fraværsperioderne i forhold til antallet af helårsansatte. Det giver også mening intuitivt, da det ikke er forventeligt, at man som deltidsansat har færre sygdomstilfælde end en fuldtidsansat, hvis ansættelsesforholdene i øvrigt er lige lange.
<i>Gennemsnitlig længde pr fraværsperiode</i>	Fraværsperiodernes længde måles i kalenderdage. Det gøres i erkendelse af, at man i praksis på arbejdspladserne og blandt befolkningen taler om eksempelvis en 14 dages sygeperiode, selv når denne er afbrudt af weekender.

6. Match med data fra lønstatistikken

<i>Match-procedure</i>	Et af spændingsmomenterne i etableringen af fraværsstatistikken er matchet mellem fraværsdata og løndata. Matchet sker ved hjælp af en nøgle af variable, som begge indberetninger har til fælles. Variablene, der bruges, varierer i de tre sektorer, men de to variable, der går igen er cpr-nr og et medarbejdernr./lønnr. Valget af denne metode til at danne det endelige datasæt, som fraværsstatistikken dannes fra, giver såvel problemer som fordele.
------------------------	--

6.1 Problemer

<i>Ikke-match på individet</i>	I koblingen af fraværsdataene med løndataene kan der opstå problemer, hvis fraværsperioderne ikke har et tilhørende ansættelsesforhold. Det vil med andre ord sige, hvis fraværsperioderne ikke kan knyttes til en konkret person i lønstatistikken.
<i>Ikke-match på datoen</i>	I match-processen kan der også opstå det problem, at datoerne for fraværsperioden afgrænset af fra- og til-datoer ikke ligger indenfor ansættelsesforholdet, der også er afgrænset af start- og slutperioder. Det vil med andre ord sige, at personen har været haft et ansættelsesforhold i løbet af statistikperioden, men at den konkrete fraværsperiode ligger udenfor dette ansættelsesforhold.
<i>Omfanget af ikke-match</i>	På forhånd er det svært at vide, hvor stor en del af datamaterialet, der er ubrugeligt på baggrund af disse problemer. I den statslige sektor har det vist sig, at det er en meget lille del af fraværsperioderne, under 5 %, der ikke kan matches på et ansættelsesforhold.

6.2 Fordele

Minimering af respondentbyrden Det er oplagt at undre sig over, hvorfor vi vælger denne fremgangsmåde, når der på forhånd er så stor usikkerhed om omfanget af ikke-match. Den vigtigste årsag er, at vi skal holde respondentbyrden på et minimum. Respondentbyrden mindskes væsentlig, ved at vi finder to tredjedele af vores variable i data, som vi i forvejen er i besiddelse af. I øvrigt har vi ingen sikkerhed for, at mængden af brugbart materiale ville blive større, hvis vi krævede flere variable indberettet. Omfanget af fejl og modvillighed, der udmunder i sløset registrering, kunne let tænkes at blive mere udbredt.

7. Metodespørgsmål

Variierende definitioner Når en ny statistik er under opbygning, vil der opstå metodiske og definitions-mæssige spørgsmål. Det er også svært at undgå, at der vil være varierende definitioner, når en statistik skal udarbejdes i samarbejde med så forskelligartede samarbejdsparter som dem, der omtales i afsnit 4. I de følgende fire underafsnit illustreres nogle af de overvejelser, vi har gjort os.

7.1 Periodeafgrænsning

- Statistiskperioden* Afgrænsningen af statistikperioden for fraværsstatistikken er begrænset af statistikperioden for lønstatistikken. Vi har derfor måttet vælge skatteåret som afgrænsning, da ikke alle lønindberetninger afsluttes med kalenderåret, men derimod midt i december.
- Perioder, der starter eller slutter i et andet år* Vi opererer med både fraværsværk og fraværsperioder som enheder til måling af fraværet, som vi så det i afsnit 5. Tilfælde, hvor fraværsperioder begynder i et år og slutter i det efterfølgende, vil eksistere. Det er derfor nødvendigt med en afgrænsning af, hvilken statistikperiode en sådan fraværsperiode hører til.
- Fire kriterier* Teoretisk kan man vælge imellem fire mulige kriterier for hvilke perioder, der skal indgå i statistikken. De tre bygger på opgørelse af hele perioder. For det første kunne man vælge at medtage alle fraværsperioder, der er påbegyndt i skatteåret. Som en anden løsning kunne man vælge alle perioder, der er afsluttet i skatteåret. Den tredje løsning kunne være at vælge alle perioder, der ligger indenfor skatteåret. Endelig kunne man inkludere alle fraværdsdage, der falder i skatteåret, uagtet at nogle perioder derved ville blive delt over to år.
- To urealistiske kriterier* Nogle af løsningerne er enten praktisk umulige eller ville give underestimerede mål. En statistik bygget på påbegyndte fraværsperioder i året er en praktisk umulighed, da det kan tage lang tid, inden alle perioderne er afsluttet. Publikationen af en sådan statistik skulle altså udskydes til, at alle perioderne påbegyndt i året også blev afsluttet. Denne løsning er altså udelukkende teoretisk. Hvis kun de perioder, der starter og slutter indenfor skatteåret, tages med, ville vi få underestimerede fraværsmål. Grunden er, at perioder, der begynder i et år og afsluttes i et andet, ikke ville indgå i nogen statistikperiode.

Fraværsdage indenfor skatteåret Inkluderes kun fraværsdage, der falder i skatteåret, har vi et problem med opgørelsen af længden af fraværsperioden, da nogle perioder deles over to statistikperioder. Indikatorerne, der bygger på optællingen af fraværsdage, bliver derimod meget præcist forbundet til den konkrete statistikperiode. Af denne grund har vi valgt at opgøre fraværsværk i skatteåret efter denne afgrænsning. Det giver nogle programmelle udfordringer med at fordele dagene i perioder, der overskrider skatteåret, på to statistikperioder. Udfordringen bliver ikke mindre af, at det ikke er kalenderåret, der skiller, men derimod den enkelte persons skatteår. Dette giver en personspecifik årsafgrænsning i og med, at skatteåret for en person slutter midt i december og for en anden i slutningen af december alt efter, om det er en 14-dages lønnet eller en månedslønnet.

Fraværsperioder afsluttet i skatteåret Alternativet, med at inkludere alle afsluttede fraværsperioder i skatteåret, er mindre præcist i forhold til måling af fraværsdage i skatteåret, men er derimod en god løsning til at måle fraværsperioders længde. Denne afgrænsning har vi valgt til vores måling af periodelængder. En afgrænsning som denne vil gøre, at man vil støde på perioder, der er påbegyndt for over et år siden. Det bliver derfor nødvendigt, at vurdere troværdigheden af nogle af periodelængderne, da der vil være perioder som er påbegyndt over et skatteår tidligere. Det skal derfor besluttes om de meget lange perioder skal forkastes som outliers.

7.2 Definition af et dagsværk

Standard scenariet Et dagsværk defineres som én hel arbejds- eller fraværsgang for en fuldtidsansat. En entydig definition af en fuldtidsansat er imidlertid svært at give. Standard scenariet er lønmodtageren med fast løn, for hvem der til lønstatistikken er indberettet et normalt timetal pr uge på 37. En sådan person vil betragtes som værende fuldtidsansat. Personen har en normal arbejdsdag på $37/5 = 7,4$ timer. For samme person er der eksempelvis blevet indberettet en fraværsgang på 20 timer. Personen har her $20/7,4 = 2,7$ fraværsgangsværk.

Alternativ definition Personer, der har 39 timer, forekommer imidlertid også i lønstatistikken. Består et arbejdsdagsværk for disse personer så af $39/5 = 7,8$ timer, hvilket i eksemplet fra før ville betyde, at personen har $20/7,8 = 2,56$ fraværsgangsværk? Eller er en fuldtidsarbejdsdag pr definition 7,4 timer, således at personen, med et normalt timetal på 39 om ugen, også har 2,7 fraværsgangsværk? Svaret afhænger dels af, hvordan lønbogholderen registrerer en fraværsgang, og dels af, hvad der skal kunne tolkes ud fra målet fraværsgangsværk.

Variierende formål med begrebet Skal brugeren af fraværsgangsværk kunne beregne omkostningen ved det tabte arbejde i monetære mål, så skal det være muligt at omregne det totale antal fraværsgangsværk til et antal fraværstimer, som de så kan multiplicere med en gennemsnitsomkostning ved en arbejdstime. Dette kan ikke lade sig gøre, hvis fraværsgangsværk beregnes under hensyntagen til hver enkelt persons normale arbejdstimer. Ønsker man derimod, at fraværsgangsværk skal give mening på individniveau, således at et fraværsgangsværk svarer til et arbejdsdagsværk, så skal den normale arbejdstid tages i betragtning.

Registrering af fraværet Et andet aspekt i overvejelserne om definitionen af et dagsværk er, om lønbogholderen registrerer fraværstimer under hensyntagen til det normale

antal arbejdstimer for den enkelte person. Tager denne højde for det normale antal arbejdstimer i registreringen, så får en person med 39 timer om ugen registreret 7,8 timer for hver fraværsdag, mens en person med 37 timer om ugen får registreret 7,4 timer. Hvis ikke registreres formodentlig 7,4 timer uanset normaltimer.

7.3 Definition af et ansættelsesforhold

Definitionsniveau Et ansættelsesforhold kan defineres mere eller mindre detaljeret alt efter en statistiks muligheder og behov. En større detaljeringsgrad kræver inddragelse af flere variable i definitionen af et ansættelsesforhold. Det vil i praksis ofte betyde, at man ender med flere ansættelsesforhold end ved en mindre detaljeret definition. Grunden til dette er, at jo flere variable, der inddrages i definitionen, jo større sandsynlighed er der for, at der forekommer en ændring i en af variablerne, hvilket resulterer i et nyt ansættelsesforhold.

Problemer med en meget detaljeret definition I fraværstatistikken skal fraværperioderne, som beskrevet i afsnit 6, matches på de ansættelsesforhold, som de tilhører. Et stort antal fraværperioder for hver person kan resultere i problemer i matchet. Fraværperioderne kan let komme til at have en fra-dato, der ligger indenfor et ansættelsesforhold, og en til-dato, der ligger indenfor et andet. Dette vil være en uoverskuelig situation.

Ansættelsesforholdets indhold og funktion Vi skal altså arbejde på at få så simpel en definition af ansættelsesforholdet men samtidig sikre, at vi kan få entydigt match imellem ansættelsesforholdet og fraværperioden. Hvert ansættelsesforhold skal endvidere indeholde oplysninger om omfanget af ansættelsen. Disse variable skal bruges til dannelsen af de relative fraværindikatorer. Af denne grund angives der for hvert ansættelsesforhold en start- og slutdato, så vi kender længden af ansættelsen. Ud over dette angives beskæftigelsesgraden og antallet af arbejdstimer.

7.4 Definition af mulige arbejdsdage

Forvirring omkring begrebet Allerede i ordet mulige arbejdsdage ligger der en mulighed for forvirring. Når året påbegyndes kan enhver medarbejder se frem til et år med et vist antal arbejdsdage. Dette antal kan defineres som antallet af kalenderdage minus lørdage, søndage og helligdage, hvis vi ellers antager en fem dages arbejdsuge. Nogle ville se dette antal af arbejdsdage som dem, hvor det var muligt at arbejde. Andre ville argumentere for, at dage som ferie og andre dage, en person via sin overenskomst har mulighed for at afholde, burde fratrækkes. Det vigtige skel her er, at nogle dage skal holdes mens andre dage kan holdes.

Definition Begrebet mulige arbejdsdage er i virkeligheden misvisende i forhold til det, vi skal bruge begrebet. I beregningen af fraværprocenten, udgør de mulige arbejdsdage tælleren. Af denne grund vil den mest korrekte definition af mulige arbejdsdage være de faktisk arbejdede dage plus fraværsdagene, da disse to til sammen må være udtryk for, hvor meget den enkelte faktisk ville have arbejdet, hvis ikke fraværårsagen var stødt til. Denne måde at definere de mulige arbejdsdage på svarer til, at afholdt ferie og andre dage, som arbejdstageren har afholdt, trækkes fra.

Problemer med dataindsamlingen Helt enkel er definitionen dog ikke, da det kan være svært at få et dækkende datamateriale for hvor mange af sådanne betalte feriefridage og omsorgsdage, personen har afholdt. Grunden er, at nogle steder ikke registrerer alle sådanne dage, da den ansatte blot få fortsat løn.