

Rapport fra Arbejdsgruppen vedrørende en generel fraværstatistik

Forord

Baggrund Ved brev af 12. maj 1999 blev Danmarks Statistik bedt om at se på mulighederne for at etablere en sygefraværsstatistik. Henvendelsen skyldtes, at Socialministeriet havde behov for et bedre datagrundlag til deres økonomiske beregninger på bl.a. sygedagpengeområdet. Også på flere møder i Lønstatistikgruppen i Danmarks Statistik har der været udtrykt behov for en egentlig fraværsstatistik. Ved et møde i Personstatistikudvalget d. 18. november 1999 blev spørgsmålet igen rejst af Socialministeriet, og ønsket om en fraværsstatistik blev også her støttet fra flere sider.

Danmarks Statistik gav herefter tilsagn om, at gå ind i et arbejde om en fraværsstatistik og at tage initiativ til at oprette og indkalde en arbejdsgruppe, der skulle undersøge mulighederne for etablering af en fraværsstatistik for hele det danske arbejdsmarked.

I marts 2000 udsendte Arbejdsmarkedskontoret en invitation til potentielle deltagere i en sådan arbejdsgruppe. Der viste sig fra de indbudte parter side en stor interesse for at indgå i dette arbejde, og den 11. maj 2000 blev der afholdt det 1. møde i den nyetablerede Arbejdsgruppe vedrørende en generel fraværsstatistik.

Arbejdsgruppens deltagere Arbejdsgruppens eksterne deltagere bestod af repræsentanter fra Social-, Finans- og Arbejdsministeriet, Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Det Fælleskommunale Løndatakontor, Københavns Kommune, lønmodtagerorganisationerne LO, FTF, KTO ,HK og AC samt fra Dansk Arbejdsgiverforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

Afdelingschefen for Personstatistikken i Danmarks Statistik blev formand for arbejdsgruppen og sekretariatsfunktionen blev varetaget af Lønstatistikken i Kontoret for Arbejdsmarkedsstistik.

Arbejdet har fulgt et kommissorium af 1. marts 2000, hvis ordlyd fremgår nedenfor:

Kommissorium ***"Kommissorium for arbejdsgruppen vedrørende en undersøgelse af mulighederne for etablering af en generel fraværsstatistik"***

Arbejdsgruppen skal kortlægge omfanget af og manglerne i den nuværende indberetning af fraværsoplysninger.

Arbejdsgruppen skal opstille minimumskravene til en dækkende fraværsstatistik. Herunder skal arbejdsgruppen komme med forslag til hvordan fraværet skal måles, hvilke fordelinger statistikken skal indeholde, samt hvilke perioder den skal dække.

Arbejdsgruppen skal komme med en indstilling til, på hvilke områder og i hvilket omfang den nuværende indberetning skal udbygges for at være grundlaget for en dækkende fraværsstatistik. Herunder skal arbejdsgruppen komme med forslag til, hvordan udbygningen kan foregå.

Arbejdsgruppen skal opstille en tidsplan for etablering af en fraværsstatistik.

Arbejdsgruppen skal vurdere eventuelle virkninger af forslagene på virksomhedernes indberetningsbyrde, og skal også vurdere omkostningerne ved etablering og drift af statistikken."

Arbejdet Der blev afholdt i alt 5 møder i arbejdsgruppen i perioden maj 2000 til juni 2001. På sidste møde i arbejdsgruppen skulle Danmarks Statistik fremlægge udkast til en slutrapport, der efter detaljeret gennemgang på mødet er udsendt til skriftlig høring i tilrettet version. Den endelige version af rapporten forelægges for Det Rådgivende Udvalg for Personstatistik samt for ledelsen i Danmarks Statistik .

Arbejdsgruppen har i praksis fungeret ved at Danmarks Statistik har udarbejdet skriftlige oplæg, som efterfølgende er diskuteret på arbejdsgruppemøderne. Hvis der under drøftelserne på arbejdsgruppemøderne opstod behov for ændringer i de udsendte skriftlige oplæg, blev disse efterfølgende indarbejdet. De reviderede oplæg blev så præsenteret på det næstkommende møde i arbejdsgruppen.

Med foreliggende rapport markeres afslutningen på det arbejde, der har været udført i Arbejdsgruppen vedrørende en generel fraværstatistik og Danmarks Statistik skal samtidig benytte lejligheden til at takke de eksterne arbejdsgruppemedlemmer for deres medvirken.

Kirsten Wismer, afdelingschef for Personstatistikken

1. Fraværsoplysninger i indberetningerne til den private og offentlige lønstatistik

Det centrale lønbegreb i den private og offentlige lønstatistik er et mål for fortjenesten sat i forhold til den præsterede arbejdstid. Den præsterede arbejdstid er imidlertid et beregnet begreb, idet især fastlønnede normalt modtager fuld løn under sygdom, barsel, ferie mv. Danmarks Statistik modtager derfor fraværsoplysninger i forbindelse med indberetningerne til lønstatistikkerne. Spørgsmålet er imidlertid om disse oplysninger er tilstrækkelige til at udarbejde en egentlig fraværstatistik.

I de følgende afsnit beskrives de fraværsoplysninger, der i dag indberettes til den private og offentlige lønstatistik. Derudover gives en kort beskrivelse af en model, som Dansk Arbejdsgiverforening har valgt til at udarbejde en egentlig fraværstatistik baseret på et udsnit af deres medlemsvirksomheder.

1.1. Fraværsoplysninger. Privat sektor

1.1.1. Indledning

Formålet med dette kapitel er at redegøre for, i hvilket omfang de oplysninger, der indsamles til lønstatistikken for den private sektor, også kan bruges i forbindelse med en evt. fraværstatistik. Det afhænger i følge sagens natur i høj grad af, hvilke egenskaber en sådan fraværstatistik skal have. I det følgende forudsættes, at det skal være tale om en årlig strukturstatistik, og at indberetningsenheden skal være den enkelte fraværperiode defineret ved et CVR-nummer, et personnummer, en fraværårsag og start- og ophørsdatoer.

1.1.2. Hvad indberettes til lønstatistikken for den private sektor på nuværende tidspunkt.

Indberetningsenheden til den årlige lønstatistik er ansættelsesforholdet entydigt afgrænset ved SENR, arbejdsstedskode, CPRNR, arbejdsfunktion og jobstatus.

Indberetningsperioden er kalenderåret. For de enkelte oplysningstyper indberettes med andre ord antal enheder i hele kalenderåret, f.eks. det samlede antal betalte sygefraværsgange mv. for fastlønnede i hele kalenderåret.

Der er forskellige indberetningsmodeller for henholdsvis fastlønnede og tidlønnede. Baggrunden er, at der i de lønadministrative systemer findes forskellige typer af oplysninger for disse to hovedgrupper. Der indberettes f.eks. forskellige typer af fraværsoplysninger for de to grupper.

For fastlønnede indberettes følgende fraværsoplysninger:

- IP0610 Antal feriedage administreret efter reglerne i ferieloven, som en lønmodtager optjener ret til på årsbasis
- IL0026 Afholdte feriedage uden løn
- IL0027 Andet fravær med delvis eller ingen betaling
- IL0034 Andet fravær med fuld betaling, herunder f.eks. feriefridage

For tidlønnede indberettes

- IL0023: Antal timers fravær med betaling, herunder feriefridage, men ikke egentlige feriedage.

Bilag 1 indeholder vejledningens beskrivelse af de enkelte typer af fraværsoplysninger.

1.1.3. Hvad mangler

Som fremgår er fraværsoplysningerne i lønstatistikken for den private sektor langt fra tilstrækkelige til udarbejdelse af en egentlig fraværsstatistik.

Af de væsentligste mangler kan nævnes,

- at der kun indberettes oplysninger om det samlede fravær for hele året, men ikke om fraværsperiodernes antal, længde og placering i løbet af året
- at der mangler oplysninger om ikke betalt fravær for de timelønnede
- at der stort set helt mangler oplysninger om fraværets art

Det kan derudover nævnes, at der er en del problemer med kvaliteten af oplysningerne. En del virksomheder har således ikke lønadministrative systemer, der gør det muligt for dem at indberette oplysningerne elektronisk efter den standard, der skal anvendes ved indberetning til lønstatistikken, *ESI-standard*. Disse virksomheder er i stedet henvist til at indberette oplysninger via én eller anden form for skema, jf. nedenfor i gennemgangen af dataindsamlingen for en fraværsstatistik i den private sektor

1.1.4. Dansk Arbejdsgiverforenings fraværsstatistik.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har i en årrække indsamlet fraværsoplysninger til en fraværsstatistik efter et system, der minder om det system, der anvendes ved indsamlingen af oplysninger til lønstatistikken. Indberetningen skal således ske efter en standard, der ligger tæt op af *ESI-standard*. Det skal understreges, at det kun er indberetningens format, der er fælles. Der er ikke noget systemmæssigt sammenfald med indberetningen til lønstatistikken.

For at gøre det muligt for virksomhederne at indberette fraværsoplysninger til DA har en del leverandører af løn- og personaleadministrative systemer allerede udviklet fraværsmoduler, der kan anvendes til indberetning af fraværsoplysninger.

Deltagelse i DA's fraværsstatistik er frivillig for virksomhederne. I alt omfatter den godt 300 virksomheder, hvoraf de fleste er store.

DA har udviklet et windowsbaseret fraværsregistreringssystem *DA-Fravær* til virksomheder, hvis løn- og personaleadministrative systemer ikke kan registrere fraværsoplysninger. Ca. 25 pct. af indberetterne anvender dette system. Resten, dvs. ca. 75 pct. har et egentligt fraværsmodul. Det skal under-

streges, at virksomhederne ikke udgør et repræsentativt udsnit af Dansk Arbejdsgiverforenings medlemmer. Sandsynligheden for at ville deltage i statistikken er nok større for virksomheder, hvis personale- og lønadministrative system har et fraværsmodule, end for øvrige virksomheder.

Udover at producere en fraværindberetning til DA, kan *DA-Fravær* f.eks. producere månedlige rapporter til virksomhedernes eget brug.

Der skal indberettes oplysninger om samtlige afsluttede fraværperioder i løbet af året med en angivelse af periodens start- og slutdato og med angivelse af en fraværårsag, jf. bilag 1.

Finanssektoren har udviklet en fraværstatistik, der dækker hele Finanssektorens Arbejdsgiverforenings (FA) område. Også denne statistik bygger på indberetning af fraværperioder.

1.1.5. En skitse til et indberetningssystem til en fraværstatistik for den private sektor.

En strategi, der bygger på en videreudvikling af det eksisterende indberetningssystem til lønstatistikken, så det også kan indberette oplysninger om fraværperioder med angivelse af fraværårsag osv. må vurderes som urealistisk. Det kan ikke udelukkes, at enkelte systemudbydere kan videreudvikle deres systemer i den retning, men det vil formentlig dreje sig om meget få.

Et andet forhold, der må tages med i overvejelserne, er, at indberetningen til lønstatistikken på sigt (2002 eller 2003) sandsynligvis vil skulle ske gennem det system, der udvikles i forbindelse med Let-Løn-projektet. Om indberetning af fravær oplysninger ligeledes skal kunne ske gennem Let Løn, er et åbent spørgsmål. Umiddelbart må det vurderes værende muligt og hensigtsmæssigt for nogle virksomheder, men uhensigtsmæssigt for andre, afhængigt af virksomhedernes personale- og lønadministrative systemers opbygning.

En tostrengt model som DA's, hvor der indberettes særskilt til fraværstatistikken og til lønstatistikken, men hvor de indberettede data derefter køres sammen, er formentlig den mest realistiske, jf. også kapitel 2 nedenfor om total- contra fraværpopulationer. Systemet vil kunne udvikles ved en videreudvikling af eksisterende fraværmoduler i de løn- og personaleadministrative systemer, kombineret med et tilbud om et indberetningssystem svarende til *DA-Fravær* til virksomheder, hvis systemer ikke kan registrere fravær oplysninger. For virksomheder uden mulighed for elektronisk indberetning må der udvikles en papirindberetningsmodel, men det vil sandsynligvis dreje sig om meget få virksomheder.

En analyse af de fravær oplysninger, der indberettes til lønstrukturstatistikken, giver jf. kapitel 3 nedenfor en fornemmelse af, hvor stor en stikprøve for den private sektor bør være.

1.2. Fraværsoplysninger. Staten

Alle institutioner, der anvender de centrale statslige lønsystemer, indberetter kvartalsvist fraværsoplysninger til Økonomistyrelsen, se bilag 2. Indberetningen omfatter udover de egentlige statsinstitutioner også et vist antal selvejende tilskudsmodtagende institutioner. Post Danmark og DSB er således omfattet af de statslige fraværsindberetninger.

Der indberettes for hver fraværsperiode oplysninger om kvartal og år, om den indberettende institution, CPR-nummer, start- og slutdato på fraværsperioden og fraværsårsagen. Endvidere indberettes samtlige ansatte med oplysning om forskellige ansættelsesforhold og med oplysning om ansættelsen var i kraft sidste dag i kvartalet.

Økonomistyrelsen foretager en fejlsøgning af indberetningerne for valide værdier, herunder om datoerne er valide. Hvis fejlprocenten er over en vis grænse returneres indberetningen.

Økonomistyrelsen videresender oplysningerne til Danmarks Statistik og udarbejder selv en fraværsstatistik for staten.

Visse personalegrupper er dog undtaget fra fraværsindberetningerne. Det drejer sig om grupper med en særlig aflønningsform, som f.eks. vederlagslønnede, værnepligtige, og andre grupper uden et egentligt ansættelsesforhold.

Til registrering af fraværsårsagen anvendes følgende årsagskoder: 1, sygdom og graviditet udenfor den egentlige barselsorlov. 2, arbejdsskade. 3, barns første sygedag. 4, barselsorlov. 5, adoption. 6, feriefridag.

Alle ansatte, der indberettes til fraværsstatistikken, og som er omfattet af de centrale statslige lønsystemer, har ret til fuld løn under sygdom. For disse indberettes der tilstrækkelige fraværsoplysninger - både til lønstatistikken og formentlig også til en evt. kommende fraværsstatistik.

Der er dog en gruppe timelønnede, der indberettes til statslønstatistikken, som ikke har løn under sygdom. Det drejer sig om de timelønnede i Post Danmarks timelønssystem. Disse får sygedagpenge under sygdom og under barns 1. sygedag efter de generelle regler, som fastslår at sygedagpenge betales af arbejdsgiveren efter 8 ugers og mindst 56 timers ansættelse. Dagpengene betales så længe sygdommen varer.

For denne gruppe indberettes et samlet antal sygetimer (som også inkluderer barns 1. sygedag) uden angivelse af fraværsperioden. Der betales fuld løn under barselsorlov efter et års ansættelse. Barselsfraværet indberettes ikke. Feriefridagsordningen gælder ikke for ansatte med sygedagpenge.

1.3. Fraværsoplysninger. Kommunerne

Store mangler i de kommunale indberetninger til lønstatistikken

Et stort problem vedrørende de indberettede fraværsoplysninger for kommunalt ansatte er dækningen, idet Danmarks Statistik kun modtager fraværsoplysninger fra ca. 200 af kommunerne (og for en del af disse kun dele af kommunen). Dette bevirker, at der må kasseres et meget stort antal indberetninger, når der produceres lønstatistik.

En anden væsentlig mangel er, at der ikke indberettes fraværsårsager. Oplysningen om fraværsårsag findes dog i fraværsregistreringssystemerne for de kommuner, der benytter disse.

En tredje mangel er, at der kun indberettes et samlet antal fraværstimer i perioden uden angivelse af fraværsperiodens start- og slutdato.

På det kommunale område er der i lønstatistikken for nylig indført en ny og udvidet record med månedsvist indberetning. De følgende bemærkninger om de kommunale fraværsindberetninger refererer til indholdet i den nye record.

For de fastlønnede indberettes følgende fraværstimer månedsvist:

- Antal ferietimer med løn
- Samlet antal fraværstimer som følge af sygdom, børns sygdom, omsorgsdag, barsel, ulykke, feriefri dag.
- Samlet antal fraværstimer uden løn (med løntræk) som følge af ferie, orlov, konflikt mm. Er formentlig ikke relevant i en fraværsstatistik.
- For de timelønnede med løn under sygdom indberettes de samme fraværsoplysninger som for de fastlønnede.

For de timelønnede med sygedagpenge under sygdom indberettes følgende fraværstimer månedsvist:

- Samlet antal fraværstimer som følge af sygdom, børns sygdom, barsel, ulykke, hvortil der ydes sygedagpenge.
- Der findes i øvrigt ingen feriefridagsordning for disse timelønnede.

Der mangler oplysning om ferietimer (på optjente feriepenge), men det samlede årlige feriedageantal kendes.

1.4. Sammenfatning

Det må således konkluderes, at det ikke umiddelbart er muligt at udarbejde en egentlig fraværsstatistik på baggrund af de nuværende oplysninger i den private og offentlige lønstatistik. Eneste undtagelse er formentlig staten, hvor der indberettes en egentlig kode for fraværsårsagen. I hverken kommunerne eller den private sektor er der mulighed for identifikation af fraværsårsagen, hvorfor det vil være nødvendigt at opbygge og indhente oplysningerne via et separat dataindsamlingsystem.

2. Definitioner og mål i en generel fraværsstatistik

I det følgende gennemgås selve fundamentet for en generel fraværsstatistik detaljeret. Dvs. hvordan bør fraværet måles i statistikken, hvilke årsager bør man kunne fordele fraværet på samt ikke mindst hvilke indberettede oplysninger, der kræves, for at kunne udarbejde en egentlig fraværsstatistik.

2.1. Formål, overordnede mål

Formålet med en fraværsstatistik er at **beskrive den arbejdsindsats, der bortfalder på grund af fravær**. Ved arbejdsindsats forstås den samlede arbejdsindsatsmængde.

<i>Arbejdsdage eller kalenderdage</i>	Dette betyder, at der skal stiles mod at måle antallet af bortfaldne arbejdsdage og ikke de bortfaldne kalenderdage.
<i>Omregnes til dagsværk</i>	Det betyder endvidere, at Arbejdsindsatsen skal måles i form af et volumenmål – f.eks. i antal fuldtidsfraværsdage eller fraværsdagsværk. De tabte arbejdsdage skal omregnes til tabte arbejdsdagsværk . Ved omregningen skal en fraværsdag for en fuldtidsansat indgå som en hel enhed og en fraværsdag for f.eks. en halvtidsansat skal indgå med $\frac{1}{2}$ dag. Dette forudsætter, at der kan knyttes en beskæftigelsesgrad (deltidsbrøk) eller et normeret/aftalt (ugentligt) timetal til ethvert ansættelsesforhold.
<i>Beskæftigelsesgrad</i>	Til beregning af en beskæftigelsesgrad kræves en række oplysninger fra lønsystemerne. For de fastlønnede må det antages, at oplysningen direkte findes i lønsystemerne i form af en grad (brøk) eller et normalt ugentligt timetal. For de timelønnede skal der foretages en beregning baseret på de indberettede fraværstimer og på det til lønstatistikken indberettede præsterede normaltimetal, og en angivelse af lønperiodens længde. Fraværstimerne og de præsterede timer udgør tilsammen de mulige arbejdstimer i ansættelsesperioden og kan omregnes til en beskæftigelsesgrad.

2.2. Statistikperiode

Der kan tænkes flere muligheder for statistikperiode og indberetningsfrekvens. En mulighed er en kvartalsvis indberetning af fraværet i hvert kvartal, en anden er en årlig indberetning af fraværet i et kvartal, en tredje er en årlig indberetning af fraværet i et år, kalenderåret etc. Af hensyn til bl.a. indberetningsbyrde og omkostninger, er der i arbejdsgruppen enighed om at opgøre fraværet i et kalenderår med én årlig indberetning fra virksomhederne.

2.3. Fraværsårsager

Ikke alle former for fravær skal registreres i en fraværsstatistik. F.eks. er det ikke hensigten at beskrive fravær, som er baseret på generelt aftalte fraværsordninger såsom ferieloven og feriefridagsordningen. Der er andre former for fravær, som ikke er egentligt fravær, men blot er andre måder at anvende sin arbejdstid på i et arbejdsmæssigt regi. Dette gælder f.eks. fravær som følge af kursusdeltagelse og uddannelse i øvrigt, organisationsarbejde, faglige møder

mv. Dette harmonerer også med, at disse andre former for fravær betragtes som en del af arbejdstiden i lønstatistikken.

Tilbage af egentlige fraværsårsager bliver følgende, som arbejdsgruppen mener bør registreres:

- Fravær på grund af egen sygdom
- Fravær på grund af arbejdsulykke
- Fravær på grund af barns 1. sygedag
- Fravær på grund af barselsorlov og orlov ved adoption
- Fravær på grund af plejeorlov til pasning af sygt familiemedlem
- Andet fravær. F.eks. fravær med tilladelse i tilfælde af flytning, begravelse, bryllup ol.

Vedrørende sidste fraværstype, andet fravær, er det fraværsårsager, som i mange fraværssystemer ikke hidtil er registreret. F.eks. registreres disse fraværsårsager ikke i de offentlige fraværssystemer, og det vil formentlig ikke være muligt at få opgjort dette fravær korrekt fra statistikken start. Der kan f.eks. være tale om følgende fraværsårsager: fravær med tilladelse som følge af flytning, eget bryllup, børns bryllup, begravelse i nærmeste familie, eget sølv/guldbryllup, jubilæum, borgerligt ombud, lægebesøg etc., men også fravær på grund af udeblivelse uden angivelse af årsag. Hvilke fraværstyper med tilladelse, der kan blive tale om, må afhænge af lokale aftaler om hvilke hændelser, der kan udløse fraværsdage /timer med fuld løn.

2.4. Byggeklodserne i en fraværstatistik. Fraværspopulationer og totalpopulationer.

Der kan opstilles følgende fraværspopulationer:

- Fraværsværk i løbet af året
- Fraværperioder afsluttet i året

Der kan opstilles følgende totalpopulationer, som fraværet måles i forhold til:

- Aktive ansættelsesforhold i løbet af året
- Mulige arbejdsdagsværk i året

2.4.1. Fraværspopulationer

2.4.1.1 Fraværsværk i året

For alle ansættelsesforhold opgøres samtlige fraværsarbejdsdage enten ved hjælp af start- og slutdatoer for fraværperioden eller ved hjælp af direkte indberettede faktiske fraværstimer. Hvis der kun foreligger oplysning om en start- og en slutdato for fraværperioden, forudsættes en 5-dages arbejdsuge at ligge til grund for opgørelsen, jf. bemærkningerne om beregningen i afsnit 2.5. Fraværstimerne omregnes til dagsværk ved hjælp af beskæftigelsesgraden. Hvis der er indberettet faktiske fraværstimer, kan disse direkte omregnes til hele dagsværk.

Selv om fraværsperioden er påbegyndt året før medtages kun de dage, der falder i det aktuelle år, og det samme gælder for fraværsperioder, der rækker ind i det næste år.

Delvis sygemelding

Delvis sygemelding foreligger, hvis en medarbejder kun er sygemeldt en del af arbejdsdagen i en periode. Ved delvis sygemelding skal muligheden for at indberette de faktiske fraværstimer benyttes, selv om det kan dreje sig om en fastlønnet. Herved kan antal tabte dagsværk i perioden beregnes, og det delvise sygefravær vil indgå i beregningerne på samme måde som andet fravær.

2.4.1.2. Fraværsperioder afsluttet i året

En fraværsperiode er en sammenhængende periode for en given fraværshændelse. For at få en korrekt statistik over periodelængden skal hele fraværsperioden medtælles, uanset om den er påbegyndt året før. Populationen består altså af antal fraværsperioder afsluttet i kalenderåret. De uafsluttede perioder skal have en særlig slutdato eller markering, der angiver, at perioden fortsættes næste år. Perioden kan måles både i antal tabte fraværsdage og i tabte dagsværk.

2.4.2 Totalpopulationer

2.4.2.1 Aktive ansættelsesforhold i året

Der skal defineres den population af ansættelser, der er under risiko for fravær, og som fraværet kan relateres til. Alle relevante ansættelsesforhold skal indgå, uanset om der har været fravær eller ej.

Indberetningen til årslønstatistikken bør kunne bruges til at danne totalpopulationen af ansættelsesforhold. Indberetningerne til lønstatistikken indeholder foruden CVR/CPR-nummer også start- og slutdatoer for ansættelsen og forskellige relevante baggrundsvARIABLE (DISCO, branche, fast- og tidlønnet osv.). Oplysningen om start- og slutdatoer er p.t. ikke præcis nok, og der skal her formentlig arbejdes på en forbedring af kvaliteten.

Der skal altså kunne kobles mellem en fraværsindberetning og et ansættelsesforhold i lønstatistikken. Dette kræver som minimum oplysning om CVR/SE-nummer og CPR-nummer i fraværsindberetningen.

Ansættelsesforholdene kan i princippet opgøres på tre måder.

1. Der kan foretages en simpel optælling af antal ansættelsesforhold, hvor hvert ansættelsesforhold tæller lige meget.
2. Der kan omregnes til "helårsansatte" ved at der for hvert ansættelsesforhold uanset hel- eller deltidsansættelse - alene ved hjælp af oplysning om start- og slutdato for ansættelsesperioden - beregnes ansættelsesforholdets andel af et kalenderår. Disse andele kan herefter optælles.
3. Der kan omregnes til "fuldtidsansatte" ved at hvert ansættelsesforhold under hensyn både til heltid/deltid og til længden af ansættelsen omregnes til en andel af en helårs- og heltidsansættelse. Disse andele af en fuldtidsansættelse kan herefter optælles

Da fraværet opgøres i fraværsværk, dvs. omregnes til fuldtid, er der meget der taler for at sætte fraværet i forhold til antallet af fuldtidsansatte. Antal fraværperioder derimod kan ikke sættes i forhold til antal fuldtidsansatte, men bør relateres til antal helårsansatte jf. nedenfor under 2.6.2

Alle personalegrupper?

Der er også et spørgsmål i at afgrænse de relevante ansættelsesforhold fra lønstatistikken på samme måde som de personer, der skal indgå i fraværindberetningen. Ved opgørelse af fraværet vil det være relevant at holde en række personalegrupper ude. Det kan f.eks. være vikarer, timelærere og andre med løse ansættelsesforhold. Hvis der ses bort fra sådanne ansættelsesforhold ved indberetningen til fraværstatistikken, skal der naturligvis ses bort fra de samme ved opbygningen af populationen af aktive ansættelsesforhold i året.

2.4.2.2. Mulige arbejdsdagsværk i statistikperioden.

For de relevante aktive ansættelsesforhold fra lønstatistikken opgøres antallet af mulige arbejdsdage i året ved hjælp af start- og slutdatoerne. Hvis ikke andet er oplyst forudsættes en 5-dages arbejdsuge at ligge til grund for opgørelsen, jf. bemærkningerne om beregningen i afsnit 2.5. Dagene omregnes til dagsværk ved hjælp af en beskæftigelsesgrad. Bemærk, at for de timelønnede beregnes de mulige arbejdstimer som de til lønstatistikken indberettede præsterede normaltimer plus de indberettede fraværstimer. Fraværprocenten kan så enten beregnes direkte på timerne, eller der kan som for de fastlønnede omregnes til mulige arbejdsdagsværk og fraværsværk.

2.5. Beregning af antal mulige arbejdsdage/dagsværk og af antal fraværsværk.

Opgørelsen af de mulige arbejdsdage og også af antal fraværsarbejdsdage kræver enten en præcis indberetning af fraværsarbejdsdagene eller en indberetning af de forskellige arbejdstidsordninger, der eksisterer på arbejdsmarkedet. Der er 5-dages uger, 6-dages-uger og visse har i perioder 7-dages uger. Der er arbejdsfordelingsordninger, hvor de ansatte f.eks. arbejder hver anden uge. Der er alle typer af forskudtidsordninger med f.eks. rullende vagtplaner, der indebærer arbejde i weekender og på helligdage og med forskellige aftaler om afspadsering. Der er ordninger for deltidsansatte, der giver mulighed for at lægge arbejdet på enkelte af ugens dage og holde fri på de øvrige, osv.

I visse løn- og fraværssystemer sker der en præcis registrering af fraværsarbejdsdagene eller -timerne. Hvor dette er tilfældet indberettes de faktiske fraværsdage eller timer i hver fraværperiode.

Hvis løn- og fraværssystemet ikke indeholder en registrering af fraværsdage/timer er det arbejdsgruppens opfattelse, at det ikke i praksis er muligt, at få indberettet de faktiske fraværsdage og ajourført oplysninger om arbejdstidsordningerne. I KMD's lønsystem, der dækker en stor del af kommunerne registreres f.eks. kun fraværperiodens start- og slutdato. Hvis det er tilfældet, må fraværet beregnes med udgangspunkt i en 5-dages arbejdsuge.

Fælles for mange af disse arbejdsfordelingsordninger er nemlig, at der gennemsnitligt over en længere periode arbejdes det normerede ugentlige antal arbejdsdage/-timer ved hjælp af afspadsering. Hvis man gik ud fra, at alle

ansatte indenfor et område med forskudttidsordninger i gennemsnit havde 5 arbejdsdage om ugen og beregnede antal mulige arbejdsdage og antal fraværsdage derefter i hver uge, ville man for de ansatte, der var fraværende og i gang med vagter mv. tælle for få arbejds- og fraværsdage, hvorimod der ville blive optalt for mange arbejds- og fraværsdage for de ansatte, der var fraværende og i en periode med afspadsring. Antagelsen indebærer, at der gennemsnitligt optælles et korrekt antal mulige arbejdsdage og fraværsdage for alle i gruppen.

For deltidbeskæftigede, der har mulighed for at lægge arbejdet på enkelte af ugens dage og holde fri på de øvrige kan anføres et lignende argument. Gennemsnitligt vil fraværet blive beregnet korrekt ved at fraværet kun indgår i optællingen med en vægt, der svarer til beskæftigelsesgraden.

Når præcise oplysninger om fraværet ikke foreligger, foreslås det altså at tage udgangspunkt i en 5-dages arbejdsuge for alle ved beregningen af antal mulige arbejdsdage og antal fraværsarbejdsdage.

Dvs. at antallet af fraværsdage i fraværsperioden beregnes som antallet af kalenderdage reduceret med søn- og lørdage og søgnehellidage.

Antallet af mulige arbejdsdage i ansættelsesperioden beregnes som antal kalenderdage reduceret med søn- og lørdage, søgnehellidage, feriedage og feriefridage.

2.6. Målene

Der kan sondres mellem absolutte og relative mål.

2.6.1 Absolutte mål:

1. *Antal fraværsdagsværk i året.* (population 2.4.1.1)

Det samlede fravær måler for en periode den samlede arbejdsmængde, der bortfalder, hvilket er et hovedformål med en fraværstatistik. Udviklingen i denne størrelse siger ikke så meget i sig selv, da man ikke ved, hvor mange ansatte, der ligger bag. Men det samlede fravær kan f.eks. fordeles relativt efter fraværsårsager. For at beregne det samlede fravær kræves en opregning fra de stikprøvebaserede indberetninger til fraværstatistikken. En anden metode til at fastlægge det samlede fravær er at tage udgangspunkt i fraværprocenten (antal fraværsdagsværk i procent af mulige dagsværk), som kan ganges på beskæftigelsestallene fra de generelle beskæftigelsesstatistikker, f.eks. Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik RAS.

2. *Antal fraværsperioder afsluttet i året.* (population 2.4.1.2)

Det samlede antal fraværsperioder siger heller ikke så meget i sig selv, men perioderne kan fordeles efter deres længde i dage eller dagsværk, og udviklingen i fraværsperiodernes længde kan være relevant at følge. For at beregne

det samlede antal fraværsperioder, kræves en opregning fra de stikprøve-baserede indberetninger til fraværstatistikken.

2.6.2 Relative mål:

1. *Fraværsdagsværk i året i procent af mulige dagsværk i året.* (population 2.4.1.1/population 2.4.2.2)

Dette er et centralt udviklingsmål i en fraværstatistik. Det siger noget om fraværets betydning i forhold til den samlede arbejdsindsats og om fraværet er stigende eller faldende. Det vil være relevant at beregne fordelinger med dette mål på f.eks. køn, alder, branche, DISCO, geografi mv.

2. *Fraværsdagsværk i året pr ansat i året.* (population 2.4.1.1/population 2.4.2.1)

Et andet centralt mål er antallet af fraværsdagsværk pr. ansat. Da fraværet er beregnet som et fuldtidsmål, bør det også sættes i forhold til et fuldtidsmål for beskæftigelsen jf. bemærkningerne under afsnit 2.4.2.1. Herved bliver referencepopulationen af fuldtidsansatte sammenlignelig uanset om der i en delgruppe er relativt mange korttidsansættelser eller deltidsbeskæftigede. Målet viser altså det gennemsnitlige antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat (årsværk). Målet siger noget væsentligt om udviklingen i fraværet, og er også velegnet til at fordele på de samme baggrundsvariable som nævnt ovenfor.

3. *Fraværsperioder afsluttet i året pr ansat i året.* (population 2.4.1.2/population 2.4.2.1)

Hvis antal fraværsperioder skal sættes i forhold til antal ansatte, kan der ikke anvendes det beregnede antal fuldtidsansatte som ovenfor, fordi der vil indgå flere deltidsansatte til at danne en fuldtidsansat, og hver for sig kan de have lige så mange fraværsperioder, som en heltidsansat. I stedet bør referencepopulationen her være antal helårsansatte. Fraværsperioderne er opgjort uden hensyn til heltid/deltid og antal helårsansatte er også opgjort uden hensyn til heltid/deltid, og derved er tæller og nævner sammenlignelige. Målet viser altså det gennemsnitlige antal fraværsperioder pr helårsansat og kan også være relevant med visse fordelinger.

4. *Fraværstage/dagsværk pr fraværsperiode i året.* (population 2.4.1.2)

Dette mål siger noget om fraværet fordelt efter fraværsperiodernes længde. Udviklingen i fraværets fordeling efter periodens længde er også relevant at følge.

Der kan også tænkes andre måder at opgøre fraværet på, som kan opfyldes indenfor de rammer, der her er stillet op. F.eks. kunne det være interessant at opgøre hvor meget samlet fravær, der falder på 1. fraværsdag, på 2. Fraværsdag, på 3. osv.

I bilag 3 er vist eksempler på variable og tabeller i en generel fraværstatistik.

2.7. Hvilke variable i indberetningen

For at etablere en statistik med det ovenfor skitserede indhold kræves følgende oplysninger om den enkelte fraværshændelse.

Enheden i indberetningen er den enkelte fraværperiode.

Hver fraværperiode skal indberettes med oplysning om:

- Virksomhedens CVR/SE-nummer
- CPR-nummer + eventuelt et løbenummer
- Startdato for fraværperioden
- Slutdato for fraværperioden (hvis kun en dag så samme start- og slutdato)
- Antal fraværsgange (indberettes hvis foreliggende)
- Antal fraværstimer (indberettes hvis foreliggende)
- Fraværårsagskode
- Arbejdsstedskode (hvis muligt skal angives personens tilknytning til arbejdsstedet)

3. Stikprøvevalg og dataindsamling til en generel fraværstatistik

3.1. Generelle bemærkninger

Fraværstatistik for staten baserende på totaltælling...

Som beskrevet i kapitel 1 ovenfor, omfatter statens indberetninger til lønstatistikken alle statsinstitutioner, som anvender de centrale statslige lønsystemer, og der indberettes bl.a. oplysninger om fraværperioder og fraværårsager. Det er således muligt at basere en generel fraværstatistik for statens vedkommende på en totaltælling. Det vil formentlig kræve relativt få ændringer for at tilpasse de oplysninger, der i dag indberettes til lønstatistikken, til at kunne anvendes til udarbejdelse af en generel fraværstatistik.

... men stikprøveundersøgelser for private virksomheder

Anderledes forholder det sig med de private virksomheder, hvor der dels p.t. ikke indberettes fraværårsager og dels er store kvalitative problemer med de fraværsoplysninger, der anvendes til udarbejdelsen af lønstatistikken. Her skal der etableres et særligt indberetningssystem til fraværstatistikken. Det mest optimale for en fraværstatistik ville også i dette tilfælde være at udarbejde statistikken på baggrund af alle kommuner og private virksomheder, men dette er, ikke mindst set ud fra en respondentbyrde-betragtning, helt urealistisk. Det er derfor nødvendigt at udarbejde en generel fraværstatistik på basis af en stikprøveundersøgelse for den private sektor.

Fraværregistrering afhængig af systemudbydere i kommunerne

For den (amts)kommunale sektors vedkommende er der enighed i arbejdsgruppen om, at statistikken formentlig bør etableres på basis af en stikprøve, men det er p.t. ikke endeligt besluttet, hvordan en sådan stikprøve skal udformes. Stikprøven vil blive fastlagt sammen med de (amts)kommunale repræsentanter, jf. tidsplanen i kapitel 4 inden udgangen af 2001. Det skal i denne forbindelse bl.a. også undersøges, hvilke kommuner, der anvender KMD's¹ fraværregistreringsmodul, med henblik på enten at anvende samtlige disse kommuner eller at udtrække en stikprøve blandt disse kommuner til brug i fraværstatistikken. Fraværsoplysningerne fra Silkeborg Datacentral kan derimod formentlig anvendes i fuld udstrækning.

3.2. Stikprøveundersøgelse for den private sektor

Stikprøve i den kvartalsvise lønstatistik i dag

For den private sektors vedkommende er det arbejdsgruppens holdning, at der tages udgangspunkt i de erfaringer, der er høstet i forbindelse med udarbejdelsen af den kvartalsvise lønstatistik (De Summariske Lønindeks), der på nuværende tidspunkt ligeledes er baseret på indberetninger fra et udsnit af private virksomheder. Stikprøven er tilfældig udtaget fra Danmarks Statistiks Erhvervsstatistiske register og omfatter ca. 4.600 udvalgsenheder med mere end 10 ansatte i henhold til registrerede ATP-indbetalinger. Til sammenligning omfatter den årlige Lønstrukturundersøgelse, der omfatter alle private virksomheder med mere end 10 ansatte og dermed udgør stikprøverammen, ca. 20.000 virksomheder.

¹ tidligere Kommunedata

Stratificeret udvælgelse Stikprøven til den kvartalsvise lønstatistik er etableret ved stratificeret udvælgelse efter 27 branchegrupper samt virksomhedernes størrelse, målt ved antallet af beskæftigede. Stratifikationen efter størrelse er foretaget efter de 4 størrelsesgrupper 10-19, 20-49, 50-99, og 100 beskæftigede og derover på en sådan måde, at sandsynligheden for at en given virksomhed indgår i stikprøven er stigende med antallet beskæftigede i den pågældende virksomhed. Alle virksomheder med over 100 beskæftigede indgår i stikprøven og skal dermed indberette til den kvartalsvise lønstatistik.

Da sandsynligheden for at indgå i stikprøven er stigende med virksomhedens størrelse, er kvartalsstatistikens dækningsgrad målt på antal beskæftigede også langt højere end de 20-25 procent statistikken dækker, når der måles på antallet af virksomheder i stikprøven contra den totale population, der indberetter til den årlige Lønstrukturundersøgelse. Kvartalsstatistikens reelle dækningsgrad udgør således knap 80 procent af beskæftigede i den private sektor.

Det er arbejdsgruppens opfattelse, at en stikprøveundersøgelse til belysning af fraværet i den private sektor bør udtages efter lignende overordnede principper, som det er tilfældet for indberetningen til den kvartalsvise lønstatistik.

3.2.1. Beregning af stikprøvestørrelse for den private sektor på baggrund af fraværsoplysninger i den private lønstatistik

Stikprøvestørrelse er omkostningsparameter En konkret stikprøve af private virksomheder vil først blive bestemt på et tidspunkt, når det besluttet, at fraværsstatistikken skal etableres jf. forslaget til tidsplan nedenfor. Men det er nødvendigt med et skøn over antallet af virksomheder, der skal indgå i statistikken, idet dette især indgår som parameter i beregningen af respondentbyrden og i mindre omfang også de omkostninger, statistikens etablering vil påføre Danmarks Statistik, jf. særskilt kapitel 5 herom nedenfor.

Udtræk af fraværsoplysninger fra Lønstrukturstatistikken Danmarks Statistik har på vegne af arbejdsgruppen forsøgt at bestemme en repræsentativ stikprøvestørrelse på baggrund af eksisterende fraværsoplysninger i den private lønstrukturstatistik. Til formålet blev der dannet et udtræk af lønstrukturstatistikens slutregister for 1999, indeholdende sumoplysninger af de samlede betalte fraværstimer og de samlede præsterede timer på virksomhedsniveau fordelt på

- Køn
- Aldersgrupper
- Arbejdsfunktion (1-cifret DISCO)
- Branche (27 grupper)
- Antal ansatte i virksomheden (10-19, 20-49, 50-99 og over 100 ansatte)
- Arbejdere / Funktionærer

Bestemmelse af stikprøvestørrelse givet tilladt variation i stikprøven Som analysevariabel valgtes fraværsprocenten defineret som de betalte fraværstimer sat i forhold til den samlede betalte tid (=summen af det betalte fravær og den præsterede tid) gange 100. Ifølge drøftelse med Metodeenheden i Danmarks Statistik, kan en optimal stikprøvestørrelse bestemmes ved at fastlægge den usikkerhed, der kan accepteres indenfor de enkelte strata og

derefter "regne baglæns". Under forudsætning af at populationens gennemsnit og standardafvigelse er kendt, kan usikkerheden udtrykkes ved variationskoefficienten CV, som er

$$CV = \frac{s}{\bar{x}} \cdot \sqrt{1 - \frac{n}{N}}$$

hvor s og \bar{x} er henholdsvis standardafvigelse og gennemsnit for fraværsprocenten i populationen, N er antal virksomheder i populationen og n er antal virksomheder i stikprøven. Ved at isolere n i ligningen, fås således et udtryk for den stikprøvestørrelse, der er nødvendig for at sikre kravet til den ønskede sikkerhed i stikprøven:

$$n = \frac{N \cdot S^2}{N \cdot (\bar{x} \cdot CV)^2 + S^2}$$

Det er klart at jo større sikkerhed man ønsker i sin stikprøve, desto større skal stikprøven også være.

Resultater Ud fra det ovenfor beskrevne etablerede datasæt med fraværsoplysninger fra Lønstrukturundersøgelsen 1999, er der for alternative variationskoefficienter beregnet de dertil krævede stikprøvestørrelser indenfor de 27 branchegrupper og virksomhedernes 4 størrelsesgrupper. Beregningerne viser, at en variationskoefficient på 5 procent indenfor de enkelte strata kræver en stikprøvestørrelse på rundt regnet 5000 virksomheder, hvorimod en variationskoefficient på 10 procent kræver en stikprøve, der kun er halvt så stor.

Bestemmelsen af en optimal stikprøvestørrelse på baggrund af fraværsoplysningerne i lønstrukturstatistikken er imidlertid meget usikker. Dette skyldes, at variationen i fraværsprocenten ikke udelukkende påvirkes af stikprøveusikkerheden, men dels også af kvalitetsproblemer med fraværsoplysningerne i lønstatistikken, og dels at der i lønstatistikken fraværsoplysninger også indgår fraværsårsager, der slet ikke skal indgå i en generel fraværsstatistik, herunder feriefridage ol.

Arbejdsgruppen har på baggrund af usikkerheden i beregningerne ovenfor vurderet, at der i en stikprøve for den private sektor maksimalt bør indgå 5000 virksomheder. DA har flere gange tilkendegivet, at de med henvisning til respondentbyrden anser en så stor stikprøve for unødvendig i en fraværsstatistik og har, såfremt statistikken bliver etableret, tilbudt, at deltage i et analysearbejde med det formål, at få reduceret antallet af udvalgsenheder mest muligt. Størrelsen af en stikprøve for den private sektor vil således blive genovervejet på et senere tidspunkt.

3.2.2. Problem med små virksomheder

Det blev i arbejdsgruppen diskuteret, om det er rimeligt helt at se bort fra små virksomheder med under 10 beskæftigede, ikke mindst hvis en generel fraværsstatistik bl.a. skal bruges i forbindelse med Socialministeriets økonomiske konsekvensberegninger. HK havde indvendinger herimod, idet en stor del af deres medlemskreds af virksomheder/ansatte lå i den størrelsesorden.

Hvis små virksomheder skal indgå i stikprøven, er der imidlertid et metodemæssigt problem, idet fraværstatistikken ikke kan udarbejdes udelukkende på baggrund af fraværindberetningerne, men derimod kun ved kobling til lønstatistikregistret med henblik på at identificere ansættelsesforholdet og finde nødvendige baggrundsoplysninger om DISCO, ansættelsesperiode m.v., jf. kapitel 2 om totalpopulationer ovenfor, og dette nødvendigvis taler for at se bort fra virksomheder med under 10 ansatte, idet disse virksomheder slet ikke indberetter til Lønstatistikken i Danmarks Statistik.

Imidlertid indsamler DA også lønoplysninger fra de mindre virksomheder i forbindelse med produktion af deres egen lønstatistik, og DA tilbød at stille disse løndata til rådighed for Danmarks Statistik i tilfælde af etablering af fraværstatistikken. Hvorvidt disse virksomheder er repræsentative for alle små virksomheder vides ikke, men muligheden for at foretage en opregning til hele populationen af virksomheder med under 10 ATP-beskæftigede, alene baserende på DA's materiale for denne størrelsesgruppe, bør undersøges.

3.3. Dataindsamling til en generel fraværstatistik for den private sektor

DA laver fraværstatistik

Som nævnt i kapitel 1 ovenfor har Dansk Arbejdsgiverforening (DA) i en årække indsamlet fraværsoplysninger efter et system, der minder om systemet til indberetning af oplysninger til lønstatistikken. Det er arbejdsgruppens opfattelse, at private virksomheders indberetning til en generel fraværstatistik bør tage udgangspunkt i en lignende model.

3.3.1. Indberetningssystemer til en generel fraværstatistik

Rimeligt styr på fravær i store virksomheder

Det må formodes at en betydelig del af især store private virksomheder i dag har personaleadministrative systemer, der løbende registrerer de ansattes fravær. Indberetninger for disse virksomheders vedkommende vil således hovedsageligt være begrænset til et årligt udtræk fra de pågældende virksomheders fraværsmodule og tilrettelagt efter en nærmere angivet standard. Da stikprøven som omtalt i afsnittet om stikprøvevalg ovenfor vil blive udtaget med stor udtrækssandsynlighed for store virksomheder, vil formentlig langt hovedparten af de beskæftigedes fravær komme fra disse allerede eksisterende personaleadministrative systemer.

Alternative indberetningsformer for mindre virksomheder

For de virksomheder i stikprøven, der ikke har et personaleadministrativt system til håndtering af personalets fravær, vil det være nødvendigt med mulighed for alternativ indberetning af fraværsoplysninger. Danmarks Statistik modtager således også i dag indberetninger til lønstatistikken fra især små virksomheder, der ikke har et egnet system til indberetning af de nødvendige lønoplysninger. Der er tale om 2 mulige indberetningsformer:

- indberetning via elektronisk spørgeskema
- indberetning via papirschema

Indberetnings- og analyseenheden er den enkelte fraværshændelse

Der skal også være mulighed for indberetning via de alternative indberetningsformer til en generel fraværstatistik. Der indberettes i begge tilfælde for det enkelte ansættelsesforhold i lønstatistikken, således at en enkelt person godt kan optræde flere gange, hvis medarbejderen har flere jobs. I indberetningen til den generelle fraværstatistik vil det derimod være den enkelte fraværshændelse, som minimum defineret ved en start- og slutdato samt en fraværårsagskode for en person, der skal indberettes.

3.3.2. Problemer med datakvaliteten i lønstatistikken

Underrepræsentation af mindre virksomheder

Erfaringer med lønstatistikken har imidlertid vist, at datakvaliteten i materialet fra alternative indberettere ofte er så dårlig, at ansættelsesforholdet kasseres under selve databehandlingen i statistiksystemerne. Dette er selvsagt et problem, idet der i så fald ikke findes et ansættelsesforhold i lønstatistikken som matcher med fraværsoplysninger for de tilsvarende personer. Det kan føre til en underrepræsentation af de mindre virksomheder i en generel fraværstatistik. Det vil derfor være nødvendigt at stramme op på procedurerne i lønstatistikproduktionen med tilbagemelding til virksomhederne, for at få en tilfredsstillende kvalitet i en generel fraværstatistik.

Indberetningsform

Selve indberetningsformen og -strukturen vil der først tages stilling til på et senere tidspunkt, når det er besluttet om statistikken skal etableres.

3.3.3. Koordinering imellem Danmarks Statistik og arbejdsgiverforeningerne

Da arbejdsgiverforeningerne vil udarbejde en særlig fraværstatistik for deres medlemmer, efter at en generel fraværstatistik er etableret, bør indberetningerne til disse statistikker koordineres. Denne koordinering må baseres i et samarbejde på lignende måde som det sker i dag på lønstatistikområdet. Som et led i samarbejdet skal aftales indberetningsform og -struktur. Det ligger fast, at virksomhederne ikke skal indberette dobbelt.

3.4. Indberetningsbyrden til en generel fraværstatistik i den private sektor

Der er tale om en balancegang ved valg stikprøve. På den ene side skal stikprøven have en størrelse, der sikrer at den er repræsentativ for fraværet i hele den private sektor. På den anden side skal det sikres, at virksomhedernes indberetningsbyrde til de offentlige myndigheder – og herunder Danmarks Statistik - ikke øges unødvendig.

Ved valg af stikprøve, bør det i princippet sikres at

- stikprøven er mindst mulig under hensyn til at sikre repræsentativitet for hele den private sektor, med henblik på at reducere indberetningsbyrden mest muligt².
- private virksomheder, der p.t. indgår i stikprøven til den kvartalsvise lønstatistik, indberetter også til den årlige lønstrukturundersøgelse og bør derfor friholdes ved indberetning til en generel fraværsstatistik.
- stikprøven bør delvis udskiftes med jævne mellemrum. Det er imidlertid ikke på nuværende tidspunkt muligt at sige noget om længden af den periode, der bør gå inden stikprøven er helt udskiftet, idet dette fuldstændig afhænger af antallet af udvalgsenheder i stikprøven.
- hvis en virksomhed et givent år udskiftes, bør der gå en vis periode, inden virksomheden igen kan udtrækkes tilfældigt til at skulle indberette til fraværsstatistikken.

Øget indberetningsbyrde for store virksomheder

Det er imidlertid tydeligt, at en målsætning om ikke at belaste de samme virksomheder år efter år, ikke er forenelig med et valg af stikprøve, hvor store virksomheder med over 100 beskæftigede skal indberette til en evt. kommende fraværsstatistik. Disse indberetter som omtalt ovenfor både til den kvartalsvise og til den årlige lønstatistik. Da det dog samtidig ikke er realistisk at kunne etablere en repræsentativ stikprøve helt uden deltagelse af de store virksomheder, må der i praksis nødvendigvis blødes op på målsætningen om minimering af indberetningsbyrden.

Det kan med andre ord ikke undgås, at visse af de store virksomheder vil føle en øget indberetningsbyrde til de offentlige myndigheder, uanset hvordan den endelige stikprøveplan for den generelle fraværsstatistik i sidste ende kommer til at se ud.

En udskiftning af virksomheder i stikprøven viste sig i arbejdsgruppen at være et kardinalpunkt for DA. Herfra var man ikke indstillet på en udskiftning af virksomhederne i stikprøven men derimod kun på at supplere den, hvis virksomheder udgik på grund af lukning og lign. forhold. Argumentet var, at der er store omkostninger for de private virksomheder forbundet med at gearde de personaleadministrative systemer til at kunne indberette oplysninger til en generel fraværsstatistik.

På længere sigt skal virksomheder imidlertid, som nævnt jf. kapitel 1 ovenfor, indberette lønoplysninger til et modtagecenter under Told- og Skattestyrelsen (Let Løn), der så distribuerer data videre til Danmarks Statistik, og det er i første omgang større virksomheder, der vil komme til at indberette ad den vej. Muligheden for evt. at kunne indberette fraværsoplysninger over Let Løns modtagecenter kan få indflydelse på virksomhedernes indberetningsbyrde.

Beregning af respondentbyrde for en generel fraværsstatistik i den private sektor

Som omtalt ovenfor vurderes det, at en stikprøvestørrelse på maksimal 5000 virksomheder vil sikre en acceptabel repræsentativitet for fraværs mønstret i

² I denne forbindelse skal det dog bemærkes, at stikprøven samtidig bør have en størrelse, så den er tilstrækkelig robust overfor bortfald, eksempelvis som følge af fejlindberetninger, virksomhedslukninger indenfor referenceperioden m.v.

den private sektor. I det følgende præsenteres Danmarks Statistiks beregnede bud på den respondentbyrde, en stikprøvestørrelse på 5000 virksomheder vil medføre for det private erhvervsliv.

*Indberetningsform
afgørende for
respondentbyrde*

Respondentbyrden for den enkelte virksomhed er primært afhængig af den indberetningsform, en given virksomhed vælger ved indberetning til Danmarks Statistik. I lønstatistikken opgøres respondentbyrden for virksomheder, der indsender et udtræk fra deres lønsystem, som 20 minutter pr. samlet indberetning³. Derimod opgøres respondentbyrden for de virksomheder, der ikke har den mulighed, og som derfor er nødsaget til at foretage én eller anden form for skemaindberetning som 10 minutter pr. indberettet ansat. Det er således klart, at indberetningsbyrden er forholdsvis tung for virksomheder, der indberetter manuelt via et skema i én eller anden form.

*Vurdering af
respondentbyrde ud fra
indberetningsform i
lønstatistikken*

Fordelingen imellem skemaindberettere og elektroniske indberettere kendes i dag i lønstatistiksammenhæng og indgår i opgørelsen af den samlede respondentbyrde, der påføres det private erhvervsliv af Danmarks Statistik, og andelen af skemaindberettere er i lønstatistikken samlet set meget lav. Den kendes derimod ikke i fraværstatistiksammenhæng, og det må vurderes at andelen af skemaindberettere for en evt. kommende fraværstatistik er noget højere.

Danmarks Statistik har forsøgt at vurdere indberetningsbyrden ud fra oplysninger, der i dag kendes fra registreringsjournalen i den private kvartalslønsstatistik samt den eksisterende erfaring om hvilke indberetningssystemer, der typisk har problemer med de fraværsoplysninger, der indberettes p.t. til lønstatistikken. Det er Danmarks Statistiks opfattelse, at det på nuværende tidspunkt er nødvendigt at anlægge rimeligt pessimistiske forudsætninger, for ikke at undervurdere respondentbyrden massivt.

*Beregningsforudsætninger
for skøn over
indberetningsbyrden*

Det er således i beregningerne forudsat, at

- store virksomheder med 100 ansatte og derover må forventes at kunne holde styr på deres personales fravær via deres personaleadministrative system og vil kunne levere oplysninger ad elektronisk vej.
- virksomheder, der i dag indberetter til den private kvartalslønsstatistik via et eget lønsystem eller via et servicebureau, kan med stor sandsynlighed indberette fraværsoplysninger elektronisk.
- alle andre virksomheder antages at skulle foretage én eller anden form for skemaindberetning.
- virksomheder, der indberetter via en arbejdsgiverorganisation, antages at fordele sig på lige fod med virksomheder, der indberetter direkte til Danmarks Statistik.

*Worst Case
forudsætninger*

Sidstnævnte forudsætning må vurderes som værende meget pessimistisk, bl.a. fordi DA-medlemsvirksomheder i gennemsnit er større målt på ATP-beskæftigelsen, end virksomheder, der indberetter lønoplysninger direkte til Danmarks Statistik. I realiteten må det således vurderes, at andelen af elektroniske indberettere for medlemmer af en af de større arbejdsgiverorganisationer alt andet lige vil være større end i virksomheder, der ikke er medlem af en sådan organisation.

³ Jf. metodebeskrivelse i *Generel Erhvervsstatistik 2001:1* af 9. januar 2001: "Virksomhedernes byrde ved indberetning til Danmarks Statistik i 2000"

Resultater I tabellen nedenfor fremgår det ud fra de opstillede forudsætninger beregnede skøn over indberetningsbyrden for en fraværstatistik i den private sektor, fordelt på 27 branchegrupper.

Branche	Antal årsværk
014 Råstofudvinding	0,0
020 Nærings- og nydelsesmiddelindustri	0,2
028 Tekstil-, beklædnings- og læderindustri	0,1
033 Træ-, papir- og grafisk industri	0,3
041 Mineralolie-, kemisk- og plastindustri mv.	0,2
050 Sten-, ler- og glasindustri mv.	0,1
054 Jern- og metalindustri	1,3
072 Møbelindustri og anden industri	0,2
077 Energi- og vandforsyning	0,0
084 Bygge- og anlægsvirksomhed	0,3
094 Handel m. biler, autorep., servicestationer	0,3
099 Engros- og agenturhandel undt. m. biler	1,0
108 Detailh. og reparationsvirks. undt. biler	0,3
122 Hotel- og restaurationsvirksomhed mv.	0,1
127 Transportvirksomhed	0,4
138 Post og telekommunikation	0,0
142 Finansierings- og forsikringsvirksomhed	0,1
150 Udlejning og ejendomsformidling	0,2
156 Forretningsservice mv.	0,8
169 Offentlig administration mv.	0,0
174 Undervisning	0,5
180 Sundhedsvæsen mv.	0,0
184 Sociale institutioner mv.	0,3
189 Renovation, foreninger og forlystelser mv.	0,4
199 Uoplyst erhverv	0,0
I alt	7,4

Det fremgår således, at indberetningsbyrden ud fra de opstillede beregningsforudsætninger vil udgøre 7-8 årsværk for det private erhvervsliv ved en evt. etablering af fraværstatistikken.

Det skal dog bemærkes, at det beregnede skøn som følge af beregningsforudsætningerne klart ligger i overkanten af den respondentbyrde, der i sidste ende kan forventes påført virksomhederne. Dels kan stikprøvekravet på 5000 virksomheder efter alternative analyser sammen med DA muligvis reduceres, og dels vil en større andel af de virksomheder, der indberetter via en af de større arbejdsgiverorganisationer, formentlig kunne levere elektroniske oplysninger til en fraværstatistik, der i sig selv vil medvirke til en lavere samlet indberetningsbyrde.

4. Tidsplan for etablering af en fraværstatistik

I det følgende skitseres en tidsplan for selve etableringen af en generel fraværstatistik. Som beskrevet i kapitel 1 og 3 ovenfor, er der forskellige problemer mht. udviklingen af en generel fraværstatistik for staten, (amts)kommunerne og den private sektor, således at der i realiteten er tale om tre delprojekter.

Tidsplanen er optimistisk

Under diskussionerne på arbejdsgruppemøderne blev det klart, at selv foreliggende bud på tidsplan, der sammenlagt strækker sig over mere end to år for selve etableringen af statistikken, er at betragte som stram og forholdsvis optimistisk. Dels er der en række aftaler, der skal falde på plads allerede inden udgangen af 2001 og dels skal der bl.a. foretages et egentligt analyse- og opretningsarbejde af lønstatistikoplysningerne, der jo som omtalt i kapitel 2 skal danne udgangspunkt for totalpopulationerne i en generel fraværstatistik m.v.

Det forudsættes i det følgende, at Arbejdsgruppen vedrørende en generel fraværstatistik afslutter sit arbejde med rapporten i juni/juli 2001.

Det forudsættes endvidere, at der bliver truffet de nødvendige beslutninger vedrørende etablering af en generel fraværstatistik, så arbejdet kan påbegyndes i september. I modsat fald bliver etableringen udskudt et år.

Tidsplanen er i det følgende delt op i et forløb for hver af de tre sektorer privat, kommunal, statslig.

4.1. Privat sektor

September/Okt. 2001

Der afholdes møder med DA og FA, for at aftale spørgsmål om koordinering af indberetningen. Der tages i denne forbindelse også initiativ til møder med Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA)⁴, der ikke har været repræsenteret i Arbejdsgruppen vedrørende en generel fraværstatistik.

Der sendes materiale til og påbegyndes afholdt møder med de private løn- og fraværregistreringssystemudbydere for at kortlægge indholdet af fraværsoplysningerne i de administrative systemer. Samtidig afklares indberetningsformen, dvs. om det skal være en samlet indberetning for alle de berørte virksomheder i stikprøven fra det pågældende lønsystem eller det kræver virksomhedernes medvirken og f.eks. foregår ved en diskette fra virksomheden osv.

Der påbegyndes kørsler til aftenning på det samlede register for den private årsløn 2000 (evt. 1999) for at kortlægge registrets dækning, kontrollere startslutdatoer, definere og afgrænse ansættelsesforhold, beregne beskæftigelsesgrader osv. Eventuelle mangler vil evt. kunne udbedres til 2001-registret.

⁴ SALA er p.t. primærindberetter til hele den private lønstatistik mht. *Nærings- og nydelsesmiddelindustrien*.

Det endelige indhold af fraværstatistikindberetningen fastlægges og anmeldes overfor de private systemudbydere. Lønssystemerne skal herefter bygge et udtrækssystem op, evt. indarbejde manglende data, komplettere årsagskoder mv. med henblik på, at fraværdata skal bygges op i systemerne fra 1. januar 2002.

Der skal udarbejdes et papirspørgeskema og elektronisk spørgeskema/regneark, der for de virksomheder, der ikke benytter et administrativt system, som kan levere oplysningerne, giver virksomheden mulighed for løbende fra 1. januar 2002 at opsamle og registrere oplysninger om fraværperioder med årsangivelse for de enkelte ansatte.

Stikprøvepopulationen af private virksomheder fastlægges. Stikprøven udvælges så vidt muligt blandt virksomheder, der anvender lønssystemerne.

Opbygning af journal.

Nov/dec 2001 Der udarbejdes og udsendes vejledningsmateriale med følgeskrivelser og afkrydsningsskema til angivelse af, hvilken form for indberetning virksomheden vil anvende. Materialet skal orientere om den kommende fraværstatistik, og hvad den kræver af opsamling af oplysninger for året 2002. Til de virksomheder, vi ikke har viden om, at de kan indberette på en aftalt form via et administrativt system, medsendes et papirskema og et elektronisk skema til anvendelse efter eget valg. Vejledningsmaterialet bør udsendes senest medio november, hvis virksomhederne skal have mulighed for at opsamle fraværsoplysninger fra 1. januar 2002.

Jan/okt 2002 Opfølgning på udsendelsen.

Dokumentationssystem udarbejdes

Fejlsøgningssystem på fraværindberetningerne forberedes.

Der foretages igen kørsler til aftestning på det samlede register for den private årsløn for at kortlægge 2001-registrets dækning, kontrollere start- og slutdatoer, definere og afgrænse ansættelsesforhold, beregne beskæftigelsesgrader osv.

Registreringssystem til registrering af papirindberetninger udarbejdes.

Nov/dec 2002 Udsendelsen fra november/december 2001 gentages, men nu mere målrettet på de forskellige typer af virksomheder efter indberetningsform.

Jan/marts 2003 Elektroniske indberetninger registreres og primær kontrol foretages. Tilbage melding hvis fejl.

Rykning.

Marts/maj 2003 Registrering af papirindberetninger.

Fejlsøgning og behandling af fejllister.

De første matchkørsler mellem fraværindberetningerne og totalpopulationen fra lønstatistikken udføres. Nomatchlister herfra behandles.

Ad hoc-rettelser og imputeringer både i fraværsregistret og i totalpopulationen.

Juni-september 2003 Fraværsregistrene dannes. Dvs. fraværsvariablerne og baggrundsvariablerne fra lønregistrene samles i relevante datasæt.

Tabeller programmeres.

Analyser og kontroller og opretninger på fraværsstatistikken.

Oktober 2003 Offentliggørelse.

4.2. Statslig sektor

Sept/dec 2001 Fraværsindberetningerne fra staten testes. (Der er foretaget fejlsøgning af indberetningerne i Økonomistyrelsen).

Det afklares om det statslige fraværsregistreringssystem opfylder kravene til en generel fraværsstatistik. Hvis evt. mangler aftales med Økonomistyrelsen om tilpasning.

Der påbegyndes edb-kørsler til aftestning på det samlede slutregister for den statslige årsløn 2000 (evt. 1999) for at kortlægge registrets dækning, kontrollere start-slutdatoer, definere og afgrænse ansættelsesforhold, beregne beskæftigelsesgrader osv. Eventuelle mangler vil evt. kunne udbedres til 2001-registret.

Januar 2002 4. kvartal 2001 modtages fra Økonomistyrelsen ultimo januar.

Feb/maj 2002 Når lønstatistikregistret for staten for 2001 er færdigdannet udføres match-kørsler mellem fraværsindberetningerne og totalpopulationen fra lønstatistikken. Nomatchlister herfra behandles.

Fraværsregisterstrukturen fastlægges. Dvs. fraværsvariablerne og baggrundsvariablerne fra lønregistrene samles i relevante datasæt.

Dokumentationssystem udarbejdes.

Juni/juli 2002 Tabeller programmeres.

Analyser og kontroller og opretninger på fraværsstatistikken.

Offentliggørelse.

4.3. Kommunale sektor

- Okt/nov 2001* Der udsendes materiale til og afholdes møder med de kommunale lønsystemudbydere (KMD, Silkeborg, Århus mfl.) for at kortlægge indholdet af fraværsoplysningerne i lønssystemerne. Samtidig undersøges muligheder for eventuelle tilpasninger af fraværsoplysningerne fra 2002, så de opfylder kravene til en generel fraværsstatistik.
- Det endelige indhold af fraværsstatistikindberetningen fastlægges og anmeldes overfor de kommunale systemudbydere.
- Det skal fastlægges, hvilke kommuner, der anvender KMD's fraværsregistreringsmodul med henblik på enten at anvende samtlige disse kommuner eller at udtrække en stikprøve blandt disse kommuner til brug i fraværsstatistikken. Fraværsoplysningerne fra Silkeborg Datacentral kan evt. anvendes i fuld udstrækning.
- Der påbegyndes edb-kørsler til afestning på det samlede slutregister for den kommunale årsløn 2000 (evt. 1999) for at kortlægge registrenes dækning, kontrollere start-slutdatoer, definere og afgrænse ansættelsesforhold, beregne beskæftigelsesgrader osv. Eventuelle mangler vil evt. kunne udbedres til 2001-registret.
- December 2001* Der udarbejdes og udsendes vejledningsmateriale og følgeskrivelse til kommunerne med information om den kommende fraværsstatistik for 2002.
- Januar/dec 2002* Dokumentationssystem udarbejdes.
- Fejlsøgningssystem udarbejdes.
- Januar/feb 2003* Årsudtræk med fraværsoplysninger modtages fra de kommunale lønsystemer.
- Feb/maj 2003* Fejlsøgning og opretning på fraværsudtrækkene.
- Når lønstatistikregistret for kommunerne for 2001 er færdigdannet udføres matchkørsler mellem fraværsindberetningerne og totalpopulationen fra lønstatistikken. Nomatchlister herfra behandles.
- Fraværsregistrene dannes. Dvs. fraværsvariableerne og baggrundvariableerne fra lønregistrene samles i relevante datasæt.
- Juni/juli 2003* Tabeller programmeres.
- Analyser og kontroller og opretninger på fraværsstatistikken.
- Offentliggørelse.

5. Omkostninger ved etablering og drift af en generel fraværstatistik

Drift Driftsomkostningerne ved en generel fraværstatistik for både privat, statslig og kommunal sektor omfatter primært årsværksforbruget. Dvs. de direkte lønudgifter plus alle overheadudgifter – herunder edb-udgifter og IT-support. Det skønnes, at driften af den løbende årlige fraværstatistik vil forudsætte en indsats på 1 AC-årsværk, 1½ HK-årsværk og ¼ programmør-årsværk.

Der vil herudover skulle dækkes driftsudgifter i forbindelse med udsendelse af orienteringsskrivelser og vejledningsmateriale til alle virksomheder i stikprøven og i den efterfølgende rykkerprocedure. Det drejer sig især om porto-udgifter, men der vil også være omkostninger til trykning mv. Det skønnes at disse løbende driftsudgifter vil udgøre en forholdsvis lille andel af den samlede drift jf. nedenfor.

Ifølge de noget usikre forudsætninger, der er stillet op i kapitel 3, skal stikprøven maksimalt udgøre ca. 5.000 virksomheder og formentlig væsentlig færre. Skønnes det endvidere, at der skal rykkes 1.000 af disse, giver det en samlet portoudgift på ca. 50.000 kr. med en gennemsnitlig porto på 8 kr. pr forsendelse. Andre løbende driftsudgifter i forbindelse med udsendelse, trykning, kuvertering mv. skønnes også til 50.000 kr. – altså i alt 0,1 mio. Som nævnt ovenfor må disse 0,1 mio. kr. betragtes som et maksimumsbeløb.

Det forudsættes, at registrering af de manuelle indberetninger foretages af de HK-ansatte.

Nu er der ikke taget endeligt stilling til, hvordan indsamlingen skal organiseres. Om fx Danmarks Statistik skal indsamle fra alle virksomheder, der ikke allerede indberetter til en fraværsopgørelse, eller der skal etableres et samarbejde, som det sker på lønstatistikområdet. Det nedenfor angivne skøn på 0,1 mio. kr. til udsendelse, trykning mv. er et maksimumbeløb beregnet under den tænkte forudsætning, at Danmarks Statistik står for hele indsamlingen.

Etablering Etableringsomkostningerne vil udelukkende dreje sig om de ekstra årsværk der skal indsættes i etableringsfasen. Det skønnes, at der i etableringsfasen er behov for yderligere 1 AC-årsværk og ¾ programmør-årsværk.

Omkostningsskøn Under disse forudsætninger kan opstilles følgende omkostningsskøn (anført i hele 1.000 kr.):

Første år. Etablering og drift.

2 AC-årsværk, 1½ HK-årsværk, 1 programmør-årsværk 3.057

Trykning, portoudgifter, mv. (6000 udsendelser a 8 kr.) 100

I alt 3.157

Andet og følgende år (i 2001-priser).

1 AC-årsværk, 1½ HK-årsværk, ¼ programmør-årsværk	1.760
Trykning, portoudgifter (6000 udsendelser a 8 kr.)	100
I alt	1.860

Bilag 1

IP0610: Antal feriedage pr. år for fastlønnede

For medarbejdere, der har "ferie med løn", angives det antal feriedage, som medarbejderen *optjener ret til på årsbasis*. Det vil typisk være 25 årlige feriedage (ekskl. lørdage) iht. ferieloven. Såfremt der er aftalt yderligere ferie (anciennitetsferie e.l.), som medarbejderen ligeledes *optjener ret til*, skal disse dage medregnes. Derimod skal feriefridage, børnefridage, omsorgsdage og lignende fridage **ikke** medregnes.

Hvis ugen regnes for andet end 5 dage omregnes til en 5-dagesuge

2 dages ferie med 6-dagesuge omregnes til $200 \times 5/6 = 166$ dage. 2 dages ferie med 4-dagesuge til $200 \times 5/4 = 250$ dage, idet dage angives i 1/100.

IL0023: Fravær med betaling for tidlønnede (betaling og antal fraværstimer)

Arbejdsgiverens betaling i forbindelse med fraværstimer.

Antal timers fravær i forbindelse med egen sygdom, børns sygdom, barsel, ulykke og andet fravær, hvortil der ydes betaling, herunder feriefridage, børnefridage, omsorgsdage og lignende fravær. Deltagelse i uddannelses- og kursusaktivitet betragtes i denne sammenhæng **ikke** som fravær. Fraværstimerne skal **ikke** medtages i opgørelsen af præsterede timer under IL0010.

IL0026: Afholdte feriedage uden løn for fastlønnede

Antal afholdte feriedage uden løn. For medarbejdere, der ikke har optjent hele den afholdte ferie, vil feriedage uden løn typisk svare til det antal dage, der indgår i beregningen af løntrækket.

Såfremt arbejdsugen adskiller sig fra en 5-dagesuge, omregnes til 5-dagesuge jf. IP0610 under personoplysninger.

IL0027: Andet fravær med delvis eller ingen betaling for fastlønnede (betaling og antal fraværdsdage)

Her angives arbejdsgiverens eventuelle betaling i forbindelse med fraværdsdage.

Kun *andet* fravær med delvis eller ingen betaling. Feriedage *uden* betaling medtages i IL0026, mens fravær med *fuld* betaling medtages i IL0034.

Såfremt arbejdsugen adskiller sig fra en 5-dagesuge, omregnes til 5-dagesuge jf. IP0610 under personoplysninger.

IL0034: Fravær med fuld betaling for fastlønnede (ikke feriedage)

Antal dages fravær - med fuld løn - i forbindelse med egen sygdom, børns sygdom, barsel, ulykke og andet fravær, herunder feriefridage, børnefridage, omsorgsdage og lignende fridage med fuld løn. Deltagelse i uddannelses- og kursusaktivitet betragtes i denne sammenhæng **ikke** som fravær.

Såfremt arbejdsugen adskiller sig fra en 5-dagesuge, omregnes til 5-dagesuge jf. IP0610 under personoplysninger.

Bilag 2

Cirkulære af 15. april 1999 om statistik for sygefravær og fravær i forbindelse med særlige feriefridage for statsansatte.
Fmst. nr. 013-99

Cirkulære om statistik for sygefravær og særlige feriefridage for statsansatte.

(Til samtlige ministerier mv.)

Den hidtidige indrapportering af sygefraværsoplysninger til Finansministeriets sygefraværsstatistik ændres pr. 1. april 1999, fordi oplysninger om fravær ved afholdelse af særlige feriefridage fra den 1. april 1999 også skal indberettes.

De hidtil indberettede oplysninger om sygefravær m.v. anvendes til Finansministeriets egen sygefraværsstatistik. Desuden anvendes oplysningerne af Danmarks Statistik til at beregne omkostninger pr. præsteret time. Indførelsen af de særlige feriefridage gør en registrering heraf nødvendig for, at også denne faktor kan indgå i opgørelsen af omkostninger pr. præsteret time.

Indberetning via Økonomistyrelsen

Institutioner, der anviser løn via Økonomistyrelsen, skal indberette oplysninger om sygefravær og fravær i forbindelse med særlige feriefridage via fraværsregistreringssystemet (FRAV) i tilknytning til Statens Centrale Lønssystem (SCL).

Detaljerede oplysninger om indberetningsformen fremgår af SCL-brugervejledningen: Delsystemer.

Områder med egne fraværsregistreringssystemer

For større områder, hvor der i forvejen findes en edb-baseret sygefraværsregistrering på personniveau, kan der aftales særskilt levering af oplysninger i maskinlæsbar form direkte til Økonomistyrelsen. Også for sådanne områder forudsættes den ændrede levering iværksat med virkning pr. 1. april 1999.

Oplysninger der skal registreres

- Fravær pga. sygdom samt fravær pga. graviditet uden for den egentlige barselorlov med angivelse af start- og slutdato.
- Fravær på grund af arbejdsskade med oplysning om start- og slutdato.
- Fravær på grund af barns første sygedag med oplysning om dato.
- Start- og slutdato for fravær pga. barselorlov og adoption.
- Fravær i forbindelse med afholdelse af særlige feriefridage.

Statistikens hyppighed

Statistikken skal udarbejdes kvartalsvis og leveres til Økonomistyrelsen senest den 20. i måneden efter udgangen af hvert kvartal.

Statistikens område

Afgrænsningen for statistikken for sygefravær og fravær i forbindelse med afholdelse af særlige feriefridage er den samme, som anvendes af Danmarks Statistik ved indsamling af lønstatistik for staten, hvilket vil sige statslige myndigheder samt selv-vejende institutioner, hvor staten dækker halvdelen af driftsudgifterne eller mere.

Personkredsen, der omfattes af oplysningerne

Der skal indrapporteres oplysninger om samtlige ansatte med fravær. Fraværet opgøres således for såvel heltids- som deltidsansatte. Indberetningen skal også omfatte ansatte, der ikke har været beskæftiget hos myndigheden i hele kvartalet.

Særlige personalegrupper, f.eks. personer, der får udbetalt ydelser uden at der er tale om noget egentligt ansættelsesforhold, kan efter aftale med Økonomistyrelsen undtages fra indberetningspligten.

Spørgsmål om udarbejdelsen af statistikken for sygefravær og særlige feriefridage

Eventuelle spørgsmål om sygefraværsstatistikken bedes rettet til Statistikkontoret, Økonomistyrelsen.

Ikrafttræden

Dette cirkulære finder anvendelse fra og med indberetningen for april kvartal 1999. Samtidig ophæves cirkulære af 27. september 1994 om sygefraværsstatistik for statsansatte.

Der skal således for sidste gang leveres i den hidtidige form med indberetningen for 1. kvartal 1999.

Økonomistyrelsen
15. april 1999
Rikke Christoffersen

Bilag 3

Variable og tabeller i fraværstatistikken.

Nedenfor er vist en række eksempler på tabeller i en generel fraværstatistik. Alle tabeller viser relative fordelinger eller er baseret på de relative mål.

Hver tabeltype skal opfattes som en række af mulige tabeller f.eks. fordelt på nogle af nedenstående kriterier eller kombinationer af kriterier:

Relevante fordelingskriterier :

Køn
Alder
Sektor (privat, stat, kommuner)
Uddannelse
DISCO
Manuelt/ikke manuelt arbejde
Branche (27-gruppering)
Geografi (hovedstad, provins)
Tidserie
Fraværsårsag (tabel 1-4 kan også kombineres med fraværsårsag)

Tabel 1. Antal fraværsværk og fraværperioder pr ansættelsesforhold og antal fraværddage pr fraværperiode

	Antal fraværsværk pr fuldtidsansat	Antal afsluttede fraværperioder pr helårsansat	Antal fraværsværk pr fraværperiode

Tabel 2. Antal ansættelsesforhold procentvis fordelt efter antal fraværsværk

	0 dage	1 dag	2-3 dage	4-10 dage	11-30 dage	31-65 dage	66-120 dage	> 120 dage	
									100%
									100%
									100%

Tabel 3. Antal ansættelsesforhold procentvis fordelt efter antal fraværsperioder

	0	1 periode	2 perioder	3-4 perioder	5-6 perioder	7-10 perioder	>10 perioder	I alt
								100 %
								100 %
								100 %

Tabel 4. Antal afsluttede fraværsperioder procentvis fordelt efter fraværsperiodernes varighed

	1 dag	2-5 dage	6-10 dage	11-30 dage	31-65 dage	66-120 dage	>120 dage	I alt
								100 %
								100 %
								100 %

Tabel 5. Antal fraværsdagsværk procentvis fordelt efter fraværsårsag

	Egen sygdom	Arbejdsulykke	Barns sygedag 1.	Barselsorlov	Andet (f.eks. plejeorlov)	I alt
						100 %
						100 %
						100 %

Tabel 6. Antal fraværsdagsværk i procent af mulige arbejdsdagsværk fordelt efter fraværsårsag

	Egen sygdom	Arbejdsulykke	Barns sygedag 1.	Barselsorlov	Andet (f.eks. plejeorlov)	Fravær i alt