

Rannsókn á veikindafjarvistum í Danmörku

Nýlega var birt ítarleg rannsókn á veikindafjarvistum á vegum dönsku samtaka atvinnulífsins. Þar kom fram að 5% af vinnuaflinu væri ekki að störfum ár hvert vegna veikindaleyfa eða sem nemur 150.000 starfsmönnum þar í landi.

Fyrirtæki og opinberir aðilar bera mikinn kostnað af fjarvistum vegna framleiðslutaps. Þegar einungis er litið til launagreiðslna í veikindum þá námu þær 3,5 milljörðum evra á árinu 2000 eða um 300 milljörðum ísl. króna. Þar sem danski vinnumarkaðurinn er u.þ.b. 12 sinnum stærri en sá íslenski þá næmu launagreiðslurnar allt að 25 milljörðum króna á Íslandi ef aðstæður væru eins að öðru leyti.

Minnkun veikindafjarvista getur aukið framleiðni og bætt samkeppnishæfni. Það er til nokkuð mikils að vinna að þær séu sem allra minnstar þótt eðlilega séu neðri mörk fyrir því hversu litlar fjarvistirnar geti orðið. Ýmislegt bendir til þess að minnka megi fjarvistir, en það er einkum sú staðreynd að þær eru mjög mismunandi milli starfa, atvinnugreina, einkamarkaðar og hins opinbera, sveitarfélaga og ekki síst einstaklinga.

Samanburður í Skandinavíu

Réttindakerfi tengd veikinda- og slysaforföllum eru svipuð í Danmörku, Noregi og Svíþjóð og upplýsingar um fjarvistir sambærilegar. Í dönsku skýrslunni er að finna samanburð á skammtíma og langtímafjarvistum eftir stéttum. Með skammtímafjarvistum er átt við fjarvistir sem eru tvær vikur eða styttri en það er það tímabil sem greiðsluskýlda vinnuveitenda nær til í þessum löndum, en eftir það taka við greiðslur frá opinberum tryggingastofnunum.

Veikindafjarvistir í Skandinavíu

Árið 2000, veikindadagar í hlutfalli við mögulega vinnudaga

	Skammtíma	Langtíma	Samtals
Danmörk	2,5%	1,4%	3,9%
Verkamenn	3,3%	1,9%	5,2%
Skrifstofumenn	1,4%	0,6%	2,0%
Svíþjóð	2,2%	3,0%	5,2%
Verkamenn	3,2%	4,3%	7,5%
Skrifstofumenn	1,2%	1,6%	2,8%
Noregur	3,5%	3,5%	7,0%
Verkamenn	4,5%	4,5%	9,0%
Skrifstofumenn	1,8%	1,8%	3,6%

Heimild: DA, Arbejdsmarkedsrapport 2002

Samanburðurinn sýnir í fyrsta lagi að fjarvistir eru alls staðar milli tvöfalt og þrefalt meiri meðal verkamanna (arbetare, en til þeirra teljast einnig iðnaðarmenn) en skrifstofumanna (funktionærer). Skiptingin milli skammtíma- og langtímafjarvista er hins vegar mjög ólík milli landanna. Í Danmörku eru tveir þriðju hlutar fjarvistanna

skammtímafjarvistir, en því er öfugt farið í Svíþjóð. Í Noregi skiptast fjarvistirnar nokkuð jafnt á milli skammtíma- og langtímafjarvista.¹

Munur milli starfsmanna fyrirtækja og hins opinbera

Í Danmörku eru veikindafjarvistir meiri hjá opinberum starfsmönnum en í einkageiranum. Sem dæmi má nefna að fjarvistir starfsmanna sveitarfélaga eru að jafnaði 13 dagar á starfsmann á ári samanborið við 9 daga að meðaltali í fyrirtækjum.

Munurinn stafar að hluta af lýðfræðilegum ástæðum, þ.e. mismunandi kynja og aldurssamsetningu. Sé leiðrétt fyrir þeim mun eru veikindafjarvistir samt sem áður þremur dögum færri á einkamarkaði en hjá hinu opinbera.

Veikindafjarvistir hafa aukist

Stór hluti veikindafjarvista standa yfir í skamman tíma. Helmingur veikindafjarvista lýkur á fyrstu tveimur vikunum. Fimmtungur veikindadaganna stafar af lengri veikindum en einu ári.

Skammtímafjarvistir rísa og hníga í sama takti og efnahagsástandið. Samt sem áður er marktæk aukning í fjarvistunum yfir tíma þar sem aukningin nemur 15% á síðustu 15 árum. Veikindafjarvistir til lengri tíma hafa einnig aukist, eða sem nemur 13% á síðustu fimm árum. Þessi aukning skýrist einvörðungu af fjarvistum sem standa lengur yfir en eitt ár.

Ástæður veikindafjarvista

Veikindafjarvistir eiga sér margar ástæður. Alls kyns persónulegar ástæður skipta máli, s.s. lífsstíll, fjölskylduáðstæður, aldur, kyn, heilsa og félagsleg staða. Alls kyns umhverfis- og efnahagslegir þættir skipta einnig máli. Það er því er flókið að meta þýðingu hvers og eins orsakabáttar. Það er þó unnt að sérgreina einstaka mælanlega þætti og leggja mat á vægi þeirra. Þetta á við um þætti eins og kyn, aldur, vinnuslys og mismunandi réttindi.

Mikill munur milli einstakra launamanna

Meirihluta skammtímafjarvista má rekja til lítils hluta launamanna. Á árinu 2000 var þriðjungur allra launamanna ekki fjarverandi einn einasta dag vegna veikinda og svipað hlutfall var fjarverandi eina viku eða minna. Síðasti þriðjungur launamanna stóð fyrir rúmum 80% fjarvistanna.

Veikindafjarvistir eru mjög mismunandi eftir aldri. Skammtímafjarvistir eru hlutfallslega meiri meðal yngri launamanna. Skammtímafjarvistir eru um fjórðungi minni hjá launamönnum yfir fimmtugt en hjá fólki um þrítugt en langtímafjarvistir aukast verulega með hækkandi aldri. Þannig eru langtímafjarvistir meira en tvöfalt meiri hjá fólki á sextugsaldri en á þrítugsaldri.

Mikill munur er á fjarvistum eftir búsetu. Skammtímafjarvistir eru mun meiri á Kaupmannahafnarsvæðinu en annars staðar í Danmörku. Þetta á einkum við um

¹ Í Noregi er skipting veikindadaganna þannig að 15% fjarvistanna standa yfir í 1-3 daga og þá þarf ekki að framvísa læknisvottorði. 35% fjarvistanna stendur yfir í 4-16 daga og greiðir vinnuveitandi laun þann tíma gegn framvísun læknisvottorðs. Loks stendur helmingur fjarvistanna lengur en 16 daga og greiðir hið opinbera bætur frá 17. degi.

verkakonur en þær eru 50% meira frá í Kaupmannahöfn en stallsystur þeirra annars staðar í landinu.

Vinnustaðurinn hefur lítil áhrif

Mestur hluti veikindafjarvista stafar af raunverulegum veikindum. Aðspurðir í könnunum segjast 87% að ástæða síðustu veikindafjarvistar þeirra hafi verið raunveruleg veikindi. Veikindafjarvistir án þess að viðkomandi hafi verið veikur nema 6% fjarvistanna og vinnuslys standa fyrir 7% fjarvista.

Helmingur veikindafjarvista þeirra sem ekki voru veikir stafar af veikindum fjölskyldumeðlims en hinn helmingurinn stafar af persónulegum ástæðum. 17% stöfuðu af því að viðkomandi taldi sig þurfa að slaka á.

Vinnutengd slys eða sjúkdómar leika lítið hlutverk í orsökum veikindafjarvista í heild í einkageiranum. Árið 1998 var aðeins 7% fjarvistanna af þessum ástæðum. Takmarkað vægi vinnutengdra ástæðna er stutt af staðhæfingum launamannanna sjálfra.

Launamenn telja almennt ekki að fjarvistir þeirra, hvort sem um er að ræða vegna veikinda eða slysa, eigi rætur sínar að rekja til aðstæðna á vinnustað. Rúmlega 80% staðhæfa í könnunum að ástæða síðustu veikindafjarvistar hafi ekki verið tengd aðstæðum á vinnustað, en 12% staðhæfa að svo hafi verið.

Þrátt fyrir að launamenn telji að ástæður síðustu veikindafjarvistar sé ekki að rekja til aðstæðna á vinnustað, og að þeir telji almennt að vinnuaðstæður þeirra séu góðar, þá benda margir launamenn á vinnuumhverfi sem þátt sem gæti orðið til að minna veikindafjarvistir.

Þessa niðurstöðu má túlka þannig að það sé skýr munur á skilningi aðspurðra á því hverjar séu orsakir þeirra eigin veikindafjarvista og fjarvista annarra.

Heilbrigðisþjónustan og veikindafjarvistir

Að meðaltali lögðu 10% launamanna fram læknisvottorð vegna veikindafjarvista sinna. Læknisvottorð verða algengari eftir því sem veikindafjarvistirnar lengjast. Læknisvottorð er aðeins lagt fram í 4% tilvika í þeim tilvikum þegar veikindafjarvistir standa yfir í minna en eina viku.

Ýmislegt bendir til þess að mörg læknisvottorð séu gefin út án lækni skoðunar. Læknarnir sjálfir gefa til kynna að við sérstakar aðstæður séu þeir undir þrýstingi að votta um veikindi þungaðra starfsmanna án þess að nokkrar vísbendingar séu þar um, og að þeim finnist þeir stundum vera fangar tiltekinna vandamála á vinnustöðum.

Biðlistar í heilbrigðiskerfinu lengja veikindatímabil og draga úr framboði vinnuafls. Samtímis eykst kostnaður fyrirtkja og opinberra aðila.

Veikindafjarvistir eru kostnaðarsamar

Mikill kostnaður fylgir veikindafjarvistum. Stór hluti þesssa kostnaðar fellur til vegna meðferðar á veikindatímabilinu. Til viðbótar kemur kostnaður vegna framleiðslutaps, stjórnunarkostnaðar og tekjutaps.

Kostnaður af völdum veikindafjarvista er borinn af fyrirtækjum, opinberum aðilum og launamönnum sjálfum. Opinber og einkafyrirtæki greiða meira en tvo þriðju hluta útgjalda sem tengjast meðferð vegna veikindanna.

Að auki tapast framleiðsla við það að 150.000 manns eru ekki í vinnunni. Loks bera fyrirtækin kostnað vegna staðgengla og stjórnunar.

Þar sem fyrirtækin bera meginþunga þeirra útgjalda sem tengjast veikindum er fjárhagsleg hvatning mikil að draga úr fjarvistunum.

Þróun réttinda í kjarasamningum undanfarinn áratug hefur aukið fjárhagslega hvatningu til að draga úr fjarvistum. Í lok núverandi samningstímabils munu 70% félagsmanna á almennum vinnumarkaði halda launum í fimm vikur eða lengur í veikindatilvikum.

Aukning útgjalda fyrirtækja til þessa málaflokks hefur ekki haft merkjanleg áhrif á fjarvistirnar. Þannig hefur réttindaaukningin leitt til meiri vinnuaflskostnaðar og þannig dregið úr atvinnu.

Gagnstætt þessu þá má ná fram marktækum áhrifum með því að auka hvatningu launamanna til að draga úr veikindafjarvistum. Veikindadögum fjölgaði t.d. um 10% þegar danska þingið afnam „sóttkvíardaginn“, þ.e. afnam launaleysi á fyrsta degi veikinda.

Aðgerðir á vegum fyrirtækja

Fyrirtækin hafa mikla hagsmuni af því draga úr veikindafjarvistum, bæði vegna tapaðra starfskrafta og beins útlagðs kostnaðar.

Flest fyrirtæki eru með sérstaka stefnu varðandi veikindafjarvistirnar. Á árinu 2000 veittu níu af hverjum tíu fyrirtækjum starfsmönnum sérstakan stuðning í veikindum eða persónulegum áföllum.

Fyrirtæki halda stöðugt hærra hlutfalli starfsmanna með langvinna sjúkdóma eða skerta starfsgetu í vinnu. Tveir þriðju hlutar þeirra starfsmanna sem fá langvinna sjúkdóma eða skerta starfsgetu skertri halda vinnunni.

Fyrirtæki grípa til ýmissa fyrirbyggjandi aðgerða. Fyrirbyggjandi aðgerðir eru venjulega hluti af almennri starfsmannastefnu. Venjulega er gripið til fyrirbyggjandi aðgerða í ljósi fjarvistavandamála sem fyrirtæki reyna að forðast í framtíðinni. Stuðningsaðgerðir beinast hins vegar að einstaklingnum. Slíkar stuðningsaðgerðir hafa það að markmiði að draga úr fjarvistum einstakra starfsmanna og stuðla að því að viðkomandi geti haldið áfram starfi hjá fyrirtækinu.

Sameiginlegt þessum aðgerðum af hálfu fyrirtækja er að þær krefjast þess að upplýsingum um fjarvistirnar sé safnað tímanlega. Aðgerðir sem gripið er til í tíma tryggja það að veikindafjarvistir þróist ekki í langtímavanda, sem í verstu tilvikum geta leitt til útilokunar frá vinnumarkaði.

Mörg fyrirtæki hafa reynslu af stefnumörkun gagnvart veikindafjarvistum. Fjöldi þeirra hefur náð árangri með samtölum um vandamálin, sjálfsstjórnarhópum, vinnuskiptum og flutningum ásamt ýmis konar samvinnuverkefnum með það að markmiði að draga úr veikindafjarvistum.