



## دستورالعمل نحوه ارزیابی شاخص‌های غیبت از کار در صنعت نفت

شماره سند: WI-01-02-OM

● دستورالعمل حاضر توسط شورای تخصصی طب صنعتی و متخصصین طب کار در واحد سلامت کار و HSE در خصوص شیوه‌های ارزیابی الگوهای غیبت از کار در کارکنان صنعت نفت تدوین شده و کلیه حقوق آن محفوظ و متعلق به سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت می‌باشد. این دستورالعمل هر چهار سال یک بار بازنگری خواهد شد.

تاریخ تهیه: ۱۳۸۵

شماره بازنگری: دو

تاریخ آخرین بازنگری: ۱۳۹۶

زمان بازنگری مجدد: ۱۴۰۰

مشخصات مسئول مربوطه	تهیه کنندگان	تاییدکننده سیستم استاندارد	تأیید کننده واحد مربوطه	تصویب کننده
نام و نام خانوادگی	دکتر کیوان کرمی فر دکتر مرتضی داودی دکتر افشین بلوری دکتر هرمز حسن‌زاده	دکتر پیمان فریدنیا	دکتر کیوان کرمی فر	دکتر پیمان فریدنیا
امضاء				

## مقدمه:

الگوی رفتار غیبت کارکنان در محیط کار از موضوعات بسیار مهم در ارزیابی شرایط حاکم بر محیط کار می‌باشد. منظور از غیبت از کار، مواردی از غیبت است که به دلیل بیماری و یا به صورت غیر برنامه‌ریزی نشده اتفاق می‌افتد. غیبت از کار اغلب به دلیل ابتلا به بیماری‌های مختلف رخ می‌دهد ولی در مواردی غیبت‌های غیرموجه نیز در محیط کار اتفاق می‌افتد. افزایش موارد غیبت از کار به هر دلیل باعث تحمیل هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم زیادی به صنعت می‌شود. به همین دلیل آگاهی مدیران صنعت از وضعیت الگوی رفتارهای غیبت در کارکنان مجموعه تحت امر خود از موارد بسیار ضروری و مهم به شمار می‌رود. همچنین آگاهی از الگوهای رفتار غیبت به دلیل بیماری نیز باعث پیش‌بینی بیشتر نسبت به بیماری‌های شایع منجر به غیبت و اطلاع از پراکندگی آن در واحدهای مختلف شده و می‌تواند به یافتن راهکارهای مناسب جهت کاهش میزان غیبت در محیط کار کمک نماید. همچنین شاخص‌های غیبت از کار به عنوان بخش مهمی از شاخص‌های عملکرد نظام سلامت کار (Occupational Health Performance Indicators) مورد استفاده قرار می‌گیرند. به همین دلیل، شورای تخصصی طب صنعتی و متخصصین طب کار به منظور ارزیابی وضعیت الگوهای رفتار غیبت از کار در کارکنان صنعت نفت و بررسی علل و ریشه‌های ایجاد آنها، این دستورالعمل را به عنوان راهنمایی جهت نحوه ارزیابی الگوهای رفتار غیبت از کار در کارکنان صنعت نفت تدوین نموده است. این دستورالعمل، مراکز طب صنعتی را در نحوه ارزیابی و ریشه‌یابی رفتار غیبت از کار کمک خواهد کرد.

هدف: ارائه چارچوبی مناسب و یکپارچه در بررسی الگوهای رفتار غیبت از کار در کارکنان صنعت نفت

دامنه: کلیه مراکز طب صنعتی مناطق بیست گانه بهداشت و درمان صنعت نفت

## منابع:

- 1- *Sickness Absence*, SJ Searle in: *Occupational Health Practice*, 2001
- 2- *Absence Management: Best Practice Guidelines*, Robertson Cooper Ltd, 2001
- 3- *Workplace Attendance & Absenteeism*, Australasian Faculty of Occupational Medicine, 1999
- 4- *Measuring & Monitoring Absence from work*, IES report 288, 1995
- 5- *Diagnosis of Absenteeism* in: *Occupational Medicine*, Carl Zenz, third edition, 1994
- 6- *Absence Monitoring* (chapter 22) in: *Occupational Health Services: A Practical Approach*

## قواعد کلی:

۱. کلیه مراکز طب صنعتی میبایست یک فرآیند و برنامه مدون جهت بررسی و محاسبه شاخص‌های غیبت از کار و با رعایت اصول و الزامات مندرج در این دستورالعمل تدوین نمایند.
۲. برای اغلب شاخص‌های غیبت از کار، حد طبیعی و غیرطبیعی وجود ندارد و هدف از محاسبه شاخص‌های غیبت از کار بیشتر مقایسه وضعیت غیبت با سایر مراکز مشابه، مقایسه میزان غیبت در واحدهای مختلف یک واحد صنعتی و نیز مقایسه شاخص‌های غیبت در یک واحد صنعتی در سال‌های متوالی می‌باشد.
۳. به منظور محاسبه صحیح شاخص‌های غیبت از کار، ضروری است مراکز طب صنعتی آمار موارد غیبت از کار کارکنان را در فواصل شش ماهه از امور اداری واحد صنعتی طبق فرم مخصوص استعلام نمایند.
۴. در موارد غیبت‌های ناشی از بیماری (استلاجی‌ها)، ضروری است نام بیماری یا حادثه و یا علت غیبت از کار به طور دقیق ثبت شوند.
۵. ضروری است شاخص‌های غیبت از کار کارکنان صنعت نفت هر شش ماه یکبار توسط مراکز طب صنعتی محاسبه و اعلام گردد.
۶. به منظور تجزیه و تحلیل دقیق‌تر، بهتر است شاخص‌های غیبت از کار علاوه بر محاسبه در کل واحد صنعتی، به تفکیک در هر کدام از واحدهای زیرمجموعه نیز محاسبه و با هم مقایسه گردند. در این صورت در محاسبه شاخص‌های غیبت برای هر واحد فقط از اطلاعات مربوط به همان واحد استفاده می‌شود (به استثنای تعداد روزهای کاری در شش ماه یا در سال).

## تعاریف و نحوه محاسبه شاخص‌های غیبت از کار:

مهم‌ترین شاخص‌های غیبت از کار شامل GAR، SAR، AFR، UAR، ASD و AAE می‌باشند.

### ۱- GAR (Gross Absence Rate):

GAR، مجموع تعداد کل روزهای غیبت موجه و غیرموجه می‌باشد که به صورت درصد بیان می‌شود:

$$GAR = \frac{\text{مجموع تعداد روزهای غیبت استلاجی و غیر موجه در یک دوره زمانی}}{\text{تعداد روزهای کار در همان دوره زمانی} \times 100}$$

### تعداد روزهای کار:

منظور، تعداد روزهای کار به استثنای تعطیلات رسمی و مرخصی‌های استحقاقی می‌باشد. معمولاً تعداد روزهای کار در یک سال تقریباً معادل ۲۳۰-۲۲۰ روز می‌باشد که البته لازم است برای کارکنان اقماری به‌طور جداگانه از امور اداری شرکت مربوطه استعلام گردد.

**۲- SAR (Sickness Absence Rate):**

SAR مجموع کل روزهای غیبت از کار به علت استعلاجی (غیبت‌های ناشی از بیماری) است که به صورت درصد بیان می‌شود.

$$SAR = \frac{\text{مجموع روزهای غیبت ناشی از استعلاجی در یک دوره زمانی}}{\text{تعداد روزهای کار در همان دوره زمانی} \times \text{تعداد کارکنان}} \times 100$$

**۳- UAR (Unauthorized Absence Rate):**

UAR مجموع کل روزهای غیبت از کار غیر موجه است که به صورت درصد بیان می‌شود:

$$UAR = \frac{\text{مجموع روزهای غیبت غیر موجه در یک دوره زمانی}}{\text{تعداد روزهای کار در همان دوره زمانی} \times \text{تعداد کارکنان}} \times 100$$

**۴- AFR (Absence Frequency Rate):**

AFR تعداد موارد غیبت (استعلاجی و غیر موجه) به ازای تعداد کارکنان در یک دوره زمانی است.

$$AFR = \frac{\text{تعداد موارد غیبت استعلاجی و غیر موجه}}{\text{تعداد کارکنان}}$$

**۵- ASD (Average Spell Duration):**

ASD میانگین دوره هر غیبت در غیبت‌های استعلاجی کمتر از ۱۴ روز می‌باشد.

$$ASD = \frac{\text{مجموع روزهای غیبت کمتر از ۱۴ روز (استعلاجی)}}{\text{مجموع موارد غیبت کمتر از ۱۴ روز (استعلاجی)}}$$

## ۶- AAE (Average Absence per Employee):

AAE میانگین تعداد روزهای غیبت به ازای هر فرد می‌باشد.

$$AAE = \frac{\text{مجموع روزهای غیبت (استعلاجی و غیر موجه)}}{\text{تعداد کارکنان}}$$

### روش جمع آوری و ثبت اطلاعات مورد نیاز:

به منظور محاسبه دقیق شاخص‌های غیبت از کار در کل مجتمع و نیز در واحدها، بهتر است ترجیحاً اطلاعات مربوط به غیبت‌ها در طول شش ماه و یکسال در "فرم جمع آوری و ثبت اطلاعات" ثبت گردند و یا در قالب همین فرم در پایان هر شش ماه و یکسال از امور اداری مجتمع استعلام گردند. همچنین ثبت این اطلاعات در یک نرم افزار ساده مانند Excel و یا نرم افزار طب صنعتی، محاسبه شاخص‌های غیبت از کار را بسیار تسهیل خواهد کرد. نمونه فرم جمع آوری و ثبت اطلاعات مربوط به محاسبه شاخص‌های غیبت از کار به پیوست در انتهای این دستورالعمل آورده شده است.

### روش تجزیه و تحلیل و تفسیر شاخص‌های غیبت از کار:

برای اغلب شاخص‌های غیبت از کار، حد طبیعی و غیرطبیعی به صورت Cutpoint وجود ندارد و هدف از محاسبه شاخص‌های غیبت از کار، بیشتر مقایسه وضعیت رفتار غیبت با سایر مراکز مشابه در کشور یا سایر کشورها و نیز مقایسه میزان غیبت بین واحدهای مختلف یک واحد صنعتی و همچنین مقایسه وضعیت غیبت در یک مجتمع در سال‌های متوالی و گاه مقایسه فصلی می‌باشد. در عین حال در برخی منابع برای بعضی از شاخص‌های غیبت از کار نیز تعاریفی ذکر شده است. به عنوان مثال معمولاً شاخص GAR بیشتر از ۵٪ و شاخص AFR معادل یک و بیشتر در یکسال غیرطبیعی در نظر گرفته شده و نیاز به ارزیابی و ریشه یابی دقیق تری دارد.

همچنین ASD کمتر از ۴ روز همراه با AFR بیش از یک، بیشتر مربوط به مسائل مرتبط با استرس شغلی، مشکلات مدیریتی و یا ارتباطات بین فردی در محیط کار می‌باشد. ASD معادل ۷ و بیشتر و نیز AFR بیشتر از ۲ معمولاً مربوط به علل طبی و پزشکی می‌باشد.



### فرم جمع آوری اطلاعات مربوط به محاسبه شاخص‌های غیبت از کار

علت استعلاجی (نام بیماری)	نوع غیبت		مدت غیبت (روز)	سمت	واحد	نام و نام خانوادگی	ردیف
	غیرموجه	استعلاجی					