

Lagrådsremiss

Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 22 augusti 2002

Bosse Ringholm

Lilian Wiklund
(Finansdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I denna lagrådsremiss föreslås att det införs en skyldighet för privata arbetsgivare att redovisa anställdas sjukfrånvaro i årsredovisningen. Genom att uppgifterna får en extern spridning blir det möjligt för myndigheter, anställda och andra intressenter att få del av dem. En sådan redovisning syftar till att påverka arbetsgivare att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

Det skall inte med utgångspunkt i den information som lämnas i årsredovisningarna gå att hänföra uppgifter om sjukfrånvaron till en enskild individ. Arbetsgivare med högst tio anställda omfattas inte av den föreslagna uppgiftsskyldigheten. Inte heller anställda utomlands omfattas av denna uppgiftsskyldighet.

Uppgift skall lämnas om den totala sjukfrånvaron, sjukfrånvaron bland kvinnor respektive män och bland anställda i åldersintervallerna 29 år eller yngre, 30–49 år och 50 år eller äldre. Därutöver föreslås att även den andel av sjukfrånvaron som avser sjukfall som varat i 60 dagar eller mer skall anges.

De nya bestämmelserna föreslås träda ikraft den 1 juli 2003.

Innehållsförteckning

1	Beslut	3
2	Lagtext	4
2.1	Förslag till lag om ändring i årsredovisningslagen (1995:1554)	4
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag	6
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1995:1560) om årsredovisning i försäkringsföretag	8
3	Ärendet och dess beredning	10
4	Bakgrund	11
4.1	Utvecklingen av sjukfrånvaron	11
4.2	Regeringens program för ökad hälsa i arbetslivet	11
4.3	Uppgifter om sjukfrånvaron som arbetsgivare lämnar i dag	11
4.4	Nuvarande bestämmelser om redovisning av personalförhållanden i årsredovisningen	12
5	Överväganden och förslag	12
5.1	Arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter om sjukfrånvaro	12
5.2	Uppgift om den totala sjukfrånvaron i årsredovisningen m.m.	16
5.3	Underindelning av sjukfrånvaron efter kön och ålder	18
5.4	Uppgift om långtidssjukfrånvaron	19
5.5	Ytterligare indikatorer m.m.	21
5.6	Undantag för vissa mindre arbetsgivare m.m.	22
5.7	Koncernredovisningar m.m.	23
5.8	Ikraftträdande	23
6	Förslagets konsekvenser för små företag	24
6.1	Konsekvenser om någon reglering inte sker	25
6.2	Administrativa åtgärder som småföretagen måste vidta ..	25
6.3	Tidsåtgången	26
6.4	Lönekostnader och andra kostnader	26
6.5	Annan påverkan på småföretagen	26
6.6	Tidpunkten för ikraftträdandet av regeländringarna	27
6.7	Samråd med näringslivet och med myndigheter	27
7	Författningskommentarer	27
7.1	Förslaget till lag om ändring i årsredovisningslagen (1995:1554)	27
7.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag	29
7.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1995:1560) om årsredovisning i försäkringsföretag	29

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i årsredovisningslagen (1995:1554),
2. lag om ändring i lagen (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag,
3. lag om ändring i lagen (1995:1560) om årsredovisning i försäkringsföretag.

2 Lagtext

2.1 Förslag till lag om ändring i årsredovisningslagen (1995:1554)

Härigenom föreskrivs i fråga om årsredovisningslagen (1995:1554) dels att det i lagen skall införas en ny bestämmelse, 5 kap. 18 a § samt närmast före 18 a § en ny rubrik av följande lydelse, dels att 7 kap. 14 § skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 kap.

*Sjukfrånvaro
18 a §*

Uppgift skall lämnas om de anställdas frånvaro på grund av sjukdom under räkenskapsåret. Den totala sjukfrånvaron skall anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.

Uppgift skall också lämnas om

1. den andel av sjukfrånvaron som avser sjukfall under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer,

2. sjukfrånvaron för kvinnor respektive män samt

3. sjukfrånvaron för anställda i åldrarna 29 år eller yngre, 30–49 år och 50 år eller äldre.

Sjukfrånvaron för varje grupp som avses i andra stycket 2 och 3 skall anges i procent av gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid. Sådan uppgift skall inte lämnas om antalet anställda i gruppen är högst tio eller om uppgiften kan hänföras till en enskild individ.

Denna bestämmelse gäller inte anställda utomlands och inte heller företag som avses i 3 kap. 8 § andra stycket 1.

7 kap.

14 §¹

Bestämmelserna om tilläggsupplysningar i 5 kap. 2–7 och 10–25 §§ tillämpas även på koncernredovisningen. Tilläggsupplysningarna skall lämnas på det sätt som anges i 5 kap. 1 § första stycket andra och tredje meningarna och andra stycket.

Bestämmelserna om tilläggsupplysningar i 5 kap. 2–7, 10–18 och 19–25 §§ tillämpas även på koncernredovisningen. Tilläggsupplysningarna skall lämnas på det sätt som anges i 5 kap. 1 § första stycket andra och tredje meningarna och andra stycket.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003 och tillämpas första gången för det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2002.

2. För räkenskapsår som inleds före ikraftträdandet skall uppgift om sjukfrånvaron avse tiden efter den 30 juni 2003.

¹ Senaste lydelse 1999:1112.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag

Härigenom föreskrivs att 5 kap. 1 § och 7 kap. 4 § lagen (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 kap.

1 §¹

Utöver vad som följer av övriga bestämmelser i denna lag skall årsredovisningen innehålla de upplysningar som anges i 3–6 §§ nedan. Upplysningarna skall lämnas i noter. Om det inte står i strid med kravet på överskådlighet, får upplysningarna i stället lämnas i balansräkningen eller resultaträkningen. Vidare skall, med beaktande av vad som föreskrivs i 2 §, följande bestämmelser om tilläggsupplysningar i 5 kap. årsredovisningslagen (1995:1554) tillämpas:

1 § andra stycket om hänvisningar till noter,

2 § om värderings- och omräkningsprinciper,

3 § om anläggningstillgångar,

4 § om uppgifter om taxeringsvärden,

5 § om uppskrivningsfond,

8 och 9 §§ om uppgifter om dotterföretag och vissa andra företag,

12 § om lån till ledande befattningshavare,

13 § om konvertibla lån,

14 § andra och tredje styckena om förändringar i eget kapital m.m.,

16 § första stycket och 17 § första stycket om upplysningar om skatt,

18 § om medelantalet anställda under räkenskapsåret,

19–21 §§ om löner, andra ersättningar och sociala kostnader,

Utöver vad som följer av övriga bestämmelser i denna lag skall årsredovisningen innehålla de upplysningar som anges i 3–6 §§ nedan. Upplysningarna skall lämnas i noter. Om det inte står i strid med kravet på överskådlighet, får upplysningarna i stället lämnas i balansräkningen eller resultaträkningen. Vidare skall, med beaktande av vad som föreskrivs i 2 §, följande bestämmelser om tilläggsupplysningar i 5 kap. årsredovisningslagen (1995:1554) tillämpas:

1 § andra stycket om hänvisningar till noter,

2 § om värderings- och omräkningsprinciper,

3 § om anläggningstillgångar,

4 § om uppgifter om taxeringsvärden,

5 § om uppskrivningsfond,

8 och 9 §§ om uppgifter om dotterföretag och vissa andra företag,

12 § om lån till ledande befattningshavare,

13 § om konvertibla lån,

14 § andra och tredje styckena om förändringar i eget kapital m.m.,

16 § första stycket och 17 § första stycket om upplysningar om skatt,

18 § om medelantalet anställda under räkenskapsåret,

18 a § om sjukfrånvaro,

19–21 §§ om löner, andra ersätt-

¹ Senaste lydelse 1999:1113.

22 § om pensioner och liknande förmåner,	ningar och sociala kostnader, 22 § om pensioner och liknande förmåner,
23 § om tidigare styrelse och verkställande direktör,	23 § om tidigare styrelse och verkställande direktör,
24 § om suppleanter och vice verkställande direktör,	24 § om suppleanter och vice verkställande direktör,
25 § om avtal om avgångsvederlag, samt	25 § om avtal om avgångsvederlag, samt
26 § om uppgift om moderföretag.	26 § om uppgift om moderföretag.

7 kap.

4 §²

För koncernredovisningen gäller i tillämpliga delar

1. de allmänna bestämmelserna om årsredovisningen i 2 kap. 2 §, med undantag för hänvisningarna till 2 kap. 1–3 §§ årsredovisningslagen (1995:1554),
2. bestämmelserna om balansräkning och resultaträkning i 3 kap., med det tillägget att vad som avsatts till kapitalandelsfonden skall tas upp som bundet kapital under Andra fonder (post 12) i koncernbalansräkningen,
3. bestämmelserna om värderingsregler i 4 kap.,
4. bestämmelserna om tilläggsupplysningar i 5 kap., med undantag för 2 § 1 och hänvisningarna till 5 kap. 8, 9 och 26 §§ årsredovisningslagen, samt
4. bestämmelserna om tilläggsupplysningar i 5 kap., med undantag för 2 § 1 och hänvisningarna till 5 kap. 8, 9, 18 a och 26 §§ årsredovisningslagen, samt
5. bestämmelserna om förvaltningsberättelse och finansieringsanalys i 6 kap. 1 §, med undantag för hänvisningen till 6 kap. 2 och 3 §§ årsredovisningslagen.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003 och tillämpas första gången för det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2002.

2. För räkenskapsår som inleds före ikraftträdandet skall uppgift om sjukfrånvaron avse tiden efter den 30 juni 2003.

² Senaste lydelse 1999:1113.

2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1995:1560) om årsredovisning i försäkringsföretag

Härigenom föreskrivs att 5 kap. 1 § och 7 kap. 4 § lagen (1995:1560) om årsredovisning i försäkringsföretag skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 kap.

1 §¹

Utöver vad som följer av övriga bestämmelser i denna lag skall årsredovisningen innehålla de upplysningar som anges i 3–6 §§ nedan. Upplysningarna skall lämnas i noter. Om det inte står i strid med kravet på överskådlighet, får upplysningarna i stället lämnas i balansräkningen eller resultaträkningen. Vidare skall, med beaktande av vad som föreskrivs i 2 §, följande bestämmelser om tilläggsupplysningar i 5 kap. årsredovisningslagen (1995:1554) tillämpas:

1 § andra stycket om hänvisningar till noter,

2 § om värderings- och omräkningsprinciper,

3 § om anläggningstillgångar,

4 § om uppgifter om taxeringsvärden,

5 § om uppskrivningsfond,

7 § om inköp och försäljning mellan koncernföretag,

8 och 9 §§ om uppgifter om dotterföretag och vissa andra företag,

10 § andra stycket om kort- och långfristiga balansposter,

11 § om ställda säkerheter,

12 § om lån till ledande befattningshavare,

13 § om konvertibla lån,

14 § andra och tredje styckena om förändringar i eget kapital m.m.,

16 § första stycket och 17 § första stycket om upplysningar om skatt,

Utöver vad som följer av övriga bestämmelser i denna lag skall årsredovisningen innehålla de upplysningar som anges i 3–6 §§ nedan. Upplysningarna skall lämnas i noter. Om det inte står i strid med kravet på överskådlighet, får upplysningarna i stället lämnas i balansräkningen eller resultaträkningen. Vidare skall, med beaktande av vad som föreskrivs i 2 §, följande bestämmelser om tilläggsupplysningar i 5 kap. årsredovisningslagen (1995:1554) tillämpas:

1 § andra stycket om hänvisningar till noter,

2 § om värderings- och omräkningsprinciper,

3 § om anläggningstillgångar,

4 § om uppgifter om taxeringsvärden,

5 § om uppskrivningsfond,

7 § om inköp och försäljning mellan koncernföretag,

8 och 9 §§ om uppgifter om dotterföretag och vissa andra företag,

10 § andra stycket om kort- och långfristiga balansposter,

11 § om ställda säkerheter,

12 § om lån till ledande befattningshavare,

13 § om konvertibla lån,

14 § andra och tredje styckena om förändringar i eget kapital m.m.,

16 § första stycket och 17 § första stycket om upplysningar om skatt,

¹ Senaste lydelse 1999:1114.

18 § om medelantalet anställda under räkenskapsåret,	18 § om medelantalet anställda under räkenskapsåret,
19–21 §§ om löner, andra ersättningar och sociala kostnader,	18 a § om sjukfrånvaro,
22 § om pensioner och liknande förmåner,	19–21 §§ om löner, andra ersättningar och sociala kostnader,
23 § om tidigare styrelse och verkställande direktör,	22 § om pensioner och liknande förmåner,
24 § om suppleanter och vice verkställande direktör,	23 § om tidigare styrelse och verkställande direktör,
25 § om avtal om avgångsvederlag, samt	24 § om suppleanter och vice verkställande direktör,
26 § om uppgift om moderföretag.	25 § om avtal om avgångsvederlag, samt
	26 § om uppgift om moderföretag.

7 kap.

4 §²

För koncernredovisningen gäller i tillämpliga delar

1. de allmänna bestämmelserna om årsredovisningen i 2 kap. 2 §, med undantag för hänvisningarna till 2 kap. 1–3 §§ årsredovisningslagen (1995:1554),
2. bestämmelserna om balansräkning och resultaträkning i 3 kap., med det tillägget att vad som avsatts till kapitalandelsfonden skall tas upp i koncernbalansräkningen som bundet eget kapital under Andra fonder (AA.V),
3. bestämmelserna om värderingsregler i 4 kap.,
4. bestämmelserna om tilläggsupplysningar i 5 kap., med undantag för 2 § 4 och hänvisningarna till 5 kap. 8, 9 och 26 §§ årsredovisningslagen, samt
5. bestämmelserna om upplysningarna i förvaltningsberättelsen i 6 kap. 1 och 2 §§, med undantag för hänvisningen till 6 kap. 2 § årsredovisningslagen.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003 och tillämpas första gången för det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2002.

2. För räkenskapsår som inleds före ikraftträdandet skall uppgift om sjukfrånvaron avse tiden efter den 30 juni 2003.

3 Ärendet och dess beredning

Regeringen beslutade den 7 december 2000 att ge en särskild utredare i uppdrag att ta fram en handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet, den s.k. HpH-utredningen. På grundval av bl.a. en delrapport från utredningen – Punkter i en handlingsplan – i juni 2001 presenterade regeringen i budgetpropositionen för 2002 ett åtgärdsprogram i elva punkter för ökad hälsa i arbetslivet. Som en punkt i programmet angavs att det inom den offentliga sektorn eventuellt kunde bli aktuellt att införa ekonomiska drivkrafter och att genomförandet av dessa skulle kunna baseras på en redovisning av de anställdas hälsoläge hos den enskilda offentliga arbetsgivaren. Förutsättningarna för att få till stånd motsvarande redovisning även i privata verksamheter skulle undersökas. HpH-utredningen presenterade sitt slutbetänkande – Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet (SOU 2002:5) i januari 2002. I betänkandet föreslogs bl.a. att det i årsredovisningslagen (1995:1554) skulle införas en bestämmelse om att uppgift skulle lämnas om ”genomsnittlig sjukfrånvaro” i årsredovisningen. I betänkandet föreslogs också att motsvarande bestämmelse skulle införas för myndigheter och andra organisationer som inte omfattas av årsredovisningslagen.

Under våren 2002 tillsattes en arbetsgrupp inom Regeringskansliet med uppgift att utarbeta en promemoria med förslag till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron. Förslaget skulle enligt uppdraget omfatta alla arbetsgivare, dvs. även arbetsgivare i den offentliga sektorn. Arbetsgruppen bestod av representanter från Finans-, Justitie-, Närings-, och Socialdepartementen. Arbetsgruppen presenterade sitt förslag i maj 2002 i promemorian Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron, Ds 2002:22. Promemorian har remissbehandlats. I *bilaga 1* finns sammanfattningen i promemorian. I *bilaga 2* finns arbetsgruppens förslag till ändring i årsredovisningslagen. Arbetsgruppens förslag till lag om ändring i lagen om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag samt lag om ändring i lagen om årsredovisning i försäkringsföretag överensstämmer med regeringens förslag och bifogas därför inte. *Bilaga 3* innehåller en förteckning över remissinstanserna. En sammanställning över remissvaren finns tillgänglig i lagstiftningsärendet (Fi2002/2201).

I denna lagrådsremiss behandlas förslag såvitt avser privata arbetsgivare. Regeringen såvitt avser kommuner och statliga myndigheter behöver inte granskas av Lagrådet. Efter Lagrådets granskning har regeringen för avsikt att inför riksdagen även lägga fram förslag som berör kommuner och landsting. Såvitt avser statliga myndigheter avser regeringen reglera frågan i förordning.

4 Bakgrund

4.1 Utvecklingen av sjukfrånvaron

De senaste åren har sjukfrånvaron ökat kraftigt i Sverige. Detta innebär att välfärd förluster uppkommer för såväl enskilda människor som för samhället. Den tilltagande sjukfrånvaron har medfört att utgifterna för sjukpenningen har ökat väsentligt. Under 1998 utbetalades 19 miljarder kronor. År 2002 beräknas utgifterna uppgå till 42 miljarder kronor.

Det är i synnerhet långtidssjukfrånvaron som ökar. Uppskattningsvis 120 000 personer, närmare bestämt 75 000 kvinnor och 45 000 män, har för närvarande varit sjukskrivna under längre tid än ett år. Sjukfrånvaron är relativt sett högre bland anställda i kommuner och landsting än bland anställda inom staten och det privata näringslivet.

4.2 Regeringens program för ökad hälsa i arbetslivet

För att möta den kraftiga ökningen av antalet sjukskrivna och förtidspensionerade presenterade regeringen i budgetpropositionen för 2002 ett åtgärdsprogram i elva punkter för ökad hälsa i arbetslivet. Programmet tar bl.a. upp punkter som berör mål för ökad hälsa i arbetslivet, ekonomiska drivkrafter för arbetsgivare för att förebygga ohälsa samt hälso-bokslut. De förslag som lämnas i denna remiss är en del av detta program.

4.3 Uppgifter om sjukfrånvaro som arbetsgivare lämnar i dag

Statistiska centralbyrån (SCB) har sedan första kvartalet 2000 på uppdrag av Riksförsäkringsverket (RFV) samlat in individuppgifter om den s.k. korta sjukfrånvaron (1–14 dagar) i företag med 1–49 anställda inom den privata sektorn. Uppdraget utvidgades från och med första kvartalet 2002 till att omfatta alla typer av arbetsgivare. Insamlingen av uppgifter avser ett urval av de arbetsgivare som har 1–99 anställda. Det rör sig om cirka 12 000 arbetsgivare. För arbetsgivare med 100 eller fler anställda, eller cirka 3 000 arbetsgivare, sker en totalräkning. Arbetsgivarna är skyldiga att lämna dessa uppgifter efter avisering från SCB. Insamlingen för urvalsdelen sker på arbetsställevå och insamlingen för den totalräknade delen sker på arbetsgivarnivå.

Individuppgifterna i denna statistik avser personnummer, den tid under vilken sjukfrånvaron varat, antalet helt ersatta dagar och antalet partiellt ersatta dagar. RFV producerar statistik med individuppgifter avseende långtidssjukfrånvaro, dvs. sjukfrånvaron från och med dag 15 för samtliga arbetsgivare.

4.4 Nuvarande bestämmelser om redovisning av personalförhållanden i årsredovisningen

Grundläggande bestämmelser om hur bokföring och redovisning skall vara ordnad i privat verksamhet finns i bokföringslagen (1999:1078) samt i årsredovisningslagen (1995:1554). Lagen (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag och lagen (1995:1560) om årsredovisning i försäkringsföretag innehåller bestämmelser om årsredovisningar i kreditinstitut och värdepappersbolag respektive försäkringsföretag.

De privata arbetsgivarnas skyldighet att lämna årsredovisning regleras i 6 kap. 1 § bokföringslagen. Av bestämmelsen följer bl.a. att samtliga aktiebolag, ekonomiska föreningar och handelsbolag i vilka en eller flera delägare är juridiska personer är skyldiga att avsluta sin redovisning med en årsredovisning. Undantagna är vissa mindre företag, bl.a. sådana som drivs i annan associationsform eller som enskild firma. De närmare bestämmelserna om årsredovisningens innehåll och form regleras i ovan nämnda årsredovisningslagar. En årsredovisning består av en balansräkning, en resultaträkning, noter, en förvaltningsberättelse och i vissa fall en finansieringsanalys. Balansräkningen, resultaträkningen och noterna skall upprättas som en helhet och de skall ge en rättvisande bild av företagets ställning och resultat. Om det behövs för att en rättvisande bild skall ges, skall det lämnas tilläggsupplysningar.

I dag saknas det uttryckliga lagregler som tar sikte på uppgifter om personalens sjukfrånvaro. Det finns dock bestämmelser i de nämnda författningarna som innebär att en årsredovisning skall innehålla andra uppgifter som är relaterade till personalen. Av räkenskapsårets personalkostnader skall särskilt anges kostnaden för löner och andra ersättningar och sociala kostnader. Årsredovisningslagarna föreskriver också att upplysningar skall lämnas om medelantalet under räkenskapsåret anställda personer, med uppgift om fördelningen mellan kvinnor och män. Uppgifter om antal anställda och löner lämnas som tilläggsupplysning i not eller i resultat- och balansräkningarna. Motsvarande uppgifter för en koncern skall lämnas i koncernredovisningen. Kravet på att redovisningen skall ge en rättvisande bild kan innebära att det blir nödvändigt för den redovisningsskyldige att lämna också andra uppgifter om personalen som har betydelse för bolagets ställning och resultat.

5 Överväganden och förslag

5.1 Arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter om sjukfrånvaro

Regeringens förslag: En obligatorisk skyldighet att redovisa uppgifter om anställdas sjukfrånvaro skall införas.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna tillstyrker eller har inga invändningar mot det principiella förslaget att införa en skyldighet att redovisa sjukfrånvaron i årsredovisningen.

Svenska Kommunförbundet och *Landstingsförbundet* anser dock att det visserligen behövs statistik om sjukfrånvaron men att en lagstadgad skyldighet att lämna uppgifter om sjukfrånvaron i årsredovisningen inte är den lämpligaste formen. *Patent- och registreringsverket (PRV)* ifrågasätter om förslaget om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron leder till att arbetsgivarna blir mer benägna att undvika hög sjukfrånvaro, eller att sjukfrånvaron faktiskt minskar om förslaget genomförs. Liknande synpunkter har framförts av *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Byggindustrier*, *Svenska Revisorssamfundet SRS*, *Företagarförbundet*, *Företagarnas riksorganisation FR* och *Svensk Handel*.

Arbetsgivaralliansen anser att tillämpningen av arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ger bättre förutsättningar att hantera sjukfrånvaron för arbetsgivarna. *Statskontoret* ställer sig i princip positivt till redovisning av sjukfrånvaron, men menar att det i första hand bör prövas om en redovisning kan ske på frivillig väg.

Svenska Bankföreningen avstyrker förslaget med hänvisning till att företagen inte bör åläggas ytterligare rapporteringsbördor och att en uppgiftsskyldighet motverkar en pågående internationell harmonisering av redovisningsreglerna. Även *Svenska Fondhandlareföreningen* anser att förslaget strider mot pågående internationell harmonisering på redovisningsområdet.

Skälen för regeringens förslag: Som nämnts har sjukfrånvaron och kostnaderna för denna under de senaste åren ökat kraftigt i Sverige. Enbart ökningen av kostnaderna för förtidspension, sjukpenning och rehabiliteringspenning har under de senaste två åren i genomsnitt uppgått till 25 miljoner kronor om dagen. Olika regioner, sektorer och branscher visar upp stora skillnader i ohälsotal. I HpH-utredningens betänkande framhålls att det är ett relativt begränsat antal arbetsplatser som står för en betydande del av sjukfrånvaron.

Utvecklingen har inneburit betydande välfärd förluster för såväl enskilda människor som samhället. Regeringen anser att medvetenheten om sjukfrånvarons fördelning på olika verksamheter, dess orsaker och kostnader måste öka. Om uppgifter om sjukfrånvarons fördelning görs kända skulle intresset hos företag, kommuner och myndigheter att vidta åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena eller att undvika hög sjukfrånvaro öka. En allmän utgångspunkt för regeringens förslag i denna del är därför att uppgifterna skall vara lätt tillgängliga för externa intressenter och att de skall vara likvärdiga så att jämförelser kan göras mellan olika arbetsgivare. Vidare skall uppgifterna vara så enkla som möjligt att ta fram för arbetsgivarna så att uppgiftsskyldigheten inte blir alltför betungande. Att uppgifter om sjukfrånvaron hos olika arbetsgivare görs offentliga och mer lättillgängliga kan tillgodose många olika intressen. Regeringen återkommer till detta nedan under rubriken *Syftet med årsredovisningar*.

Att externa intressenter ges möjlighet att ta del av uppgifter om sjukfrånvaron hos olika arbetsgivare kan fungera som en drivkraft för arbetsgivare att i första hand förebygga att dåliga arbetsmiljöer uppstår. Reger-

ingen har i sitt 11-punktsprogram för ökad hälsa i arbetslivet betonat nödvändigheten av att förstärka också de ekonomiska drivkrafterna för arbetsgivare att förebygga ohälsa. Det pågår därför inom Regeringskansliet för närvarande ett arbete med att överväga olika möjligheter att förstärka dessa ekonomiska drivkrafter. Avsikten är att en öppen redovisning av sjukfrånvaron även skall kunna användas vid genomförandet av ett sådant förslag.

Statistiska uppgifter om sjukfrånvaron m.m.

Uppgifter om sjukfrånvaron skulle även kunna inhämtas genom enkätundersökningar eller genom statistiska undersökningar. Nackdelen är att det finns en risk för att de arbetsgivare som har störst problem inte besvarar en enkät. Vidare finns problemen enligt HpH-utredningen i huvudsak på ett fåtal arbetsplatser. Risken är stor att en urvalsundersökning inte täcker in dessa. Om uppgifterna skall användas för att förstärka arbetsgivarnas ekonomiska drivkrafter måste alla omfattas. Slutligen ökar Arbetsmiljöverkets möjligheter till ett bra urval för sin tillsynsverksamhet om alla arbetsgivare redovisar sjukfrånvaron. Det är därför angeläget att uppgifterna blir heltäckande och att de lämnas för alla arbetsgivare. Det är med andra ord inte tillräckligt att uppgifterna redovisas t.ex. genom stickprov.

Som framgått av avsnitt 4.3 har SCB sedan 2002 ett uppdrag att samla in uppgifter om den kortvariga sjukfrånvaron (dag 1–14) från ett urval av arbetsgivare med 1–99 anställda, och från samtliga arbetsgivare med 100 eller fler anställda. RFV för statistik över långtidssjukfrånvaron. Bland annat SCB har i sitt remissvar framfört att SCB:s statistik om korttids-sjukfrånvaron skulle kunna sammanföras med RFV:s statistik om långtidssjukfrånvaron. SCB uppger att en sådan statistik skulle täcka ungefär 70 procent av antalet anställda.

Regeringen anser som tidigare nämnts att det inte är tillräckligt med uppgifter om sjukfrånvaron från ett urval av arbetsgivare. Den statistikinsamling som sker av SCB och RFV kan inte med nuvarande rutiner ställas i relation till de anställdas totala arbetstid hos respektive arbetsgivare. Regeringen anser därför att denna statistik för närvarande inte är tillräcklig för att ge den bild av sjukfrånvaron som regeringen eftersträvar.

Några remissinstanser har ansett att uppgifter om sjukfrånvaron bör lämnas som en del av en frivillig s.k. personalekonomisk redovisning eller genom någon annan frivillig redovisning. Regeringen konstaterar att en sådan ”intern” redovisning inte kan ge den information till externa intressenter som regeringen anser skulle vara av värde. Det kan befaras att endast de arbetsgivare som har en liten sjukfrånvaro lämnar uppgifter om denna. Det finns också en risk att de förhållanden som det finns störst intresse av att få information om inte redovisas vid en frivillig lösning. Att en obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron görs i årsredovisningen kan däremot ge en positiv stimulans för fler arbetsgivare att i större utsträckning börja arbeta med personalekonomisk redovisning, även internt.

Syftet med årsredovisningar

Årsredovisningens primära syfte anses vara att ge företagets intressenter en möjlighet att bilda sig en uppfattning om dess utvecklingsmöjligheter och framtidsutsikter i finansiellt hänseende. Innehållet i årsredovisningen skall också vara sådant att det kan utgöra grundval för framtida ekonomiska beslut. I stat och kommun har redovisningen en särskild betydelse för möjligheten till kontroll och uppföljning av verksamhet och medelsförvaltning. Uppgifter om sjukfrånvaron bland anställda hos en arbetsgivare kan utgöra en viktig faktor vid bedömningen av verksamhetens utveckling i finansiellt hänseende. Regeringen delar därför inte den uppfattning som vissa remissinsatser gett uttryck för att uppgifter om sjukfrånvaron inte skulle kunna ha en naturlig plats i en årsredovisning.

De viktigaste intressenterna för årsredovisningarna hos företagen är ägare eller medlemmar, kreditgivare, leverantörer, kunder samt anställda. I stat och kommun har redovisningen ett särskilt intresse för medborgarna. Årsredovisningarna har även ett allmänt samhällsintresse. I det följande kommenteras närmare de intressenter som kan antas vara intresserade av just uppgifter om sjukfrånvaron.

Ägare till företag bör ha ett intresse av att få information om sjukfrånvarons omfattning. En hög sjukfrånvaro innebär stora kostnader, både direkta och indirekta. I första hand handlar det om kostnader för sjuklön. Det kan även tillkomma kostnader för t.ex. vikarier, kostnader för att undvika produktionsbortfall, rekryterings- och utbildningskostnader vid långtidssjukfrånvaro m.m. Förekomsten av sjukfrånvaro bland personalen kan därför vara en aspekt på hur företagsledningen förvaltar företagets resurser. En hög sjukfrånvaro kan vara ett tecken på att verksamheten bedrivs på ett ineffektivt sätt. På motsvarande sätt har medborgarna ett intresse av att kunna kontrollera att de statliga myndigheterna och kommunerna drivs på ett effektivt sätt.

En redovisning av sjukfrånvaron bör också leda till ökade insikter hos *arbetsgivarna* om arbetsmiljöns betydelse för de anställdas hälsa. Arbetsgivaren kan även använda informationen för att bl.a. bedöma resultatet av förebyggande arbetsmiljöåtgärder. Som regeringen nämnt sker redan i dag hos många arbetsgivare en uppföljning av sjukfrånvaron, i regel genom en intern redovisning.

För *de anställda* och för de fackliga organisationerna kan uppgifterna utgöra ett underlag för bedömning av arbetsmiljön på arbetsplatsen. Detta stöds inte minst av att samtliga de arbetstagarorganisationer som svarat på remissen tillstyrkt arbetsgruppens förslag om en obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron. Också den som överväger att ta anställning har ett intresse av att få uppgift om sjukfrånvaron på den aktuella arbetsplatsen eftersom denna uppgift kan ge en indikation om arbetsförhållandena där.

Staten har intresse av att följa utvecklingen av sjukfrånvaron och den sammanlagda direkta samhälleliga kostnaden för denna. Detta är särskilt viktigt mot bakgrund av den utveckling av sjukfrånvaron som redovisats ovan.

Om uppgifter om sjukfrånvaron lämnas i årsredovisningarna skulle de vid sidan av nämnda intresse av ökad uppmärksamhet för frågorna kunna

utgöra ett underlag för *Arbetsmiljöverket* vid dess prioritering av tillsynsinsatserna, något som verket också framhållit som positivt i sitt remissyttrande över promemorian.

Slutsats

Sammanfattningsvis anser regeringen att årsredovisningen bäst tillgodoser det informationsintresse som samtliga nämnda intressenter kan ha av uppgifter om sjukfrånvaron. Om uppgifterna får en extern spridning är det också lättare för myndigheter, anställda och andra intressenter att få del av dem. Om reglerna görs lika för olika verksamhetsformer underlättas också jämförelser mellan olika arbetsgivare. I och med att årsredovisningen i regel revideras finns en kontroll av att de lämnade uppgifterna är riktiga. Det är därför regeringens uppfattning att det är lämpligast att uppgifter om sjukfrånvaron lämnas i årsredovisningen. Förslaget innebär en ökad skyldighet för arbetsgivare att lämna uppgifter i årsredovisningen. Vid utformningen av de bestämmelser som skall reglera uppgiftsskyldigheten bör naturligtvis hänsyn tas till att uppgifterna blir så lätta som möjligt att ta fram för arbetsgivarna. Regeringen återkommer till frågan i avsnitt 6.1.

Redovisningen av sjukfrånvaron bör vara enhetlig för privata verksamheter och för kommuner och statliga myndigheter. I denna lagrådsremiss föreslås att ändringar införs i årsredovisningslagen (1995:1554), lagen (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag och lagen (1995:1560) om årsredovisning i försäkringsföretag. Som tidigare nämnts avser regeringen att i en kommande proposition föreslå att motsvarande bestämmelser också förs in i lagen (1997:614) om kommunal redovisning. Regeringen har även för avsikt att ta in likalydande bestämmelser i förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag.

5.2 Uppgift om den totala sjukfrånvaron i årsredovisningen m.m.

Regeringens förslag: Arbetsgivare skall åläggas att lämna uppgift om de anställdas sjukfrånvaro i årsredovisningen. Sjukfrånvaron skall anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har ställt sig positiva till eller har inga invändningar mot arbetsgruppens förslag till mått (metod) på sjukfrånvaron i sig. *Bokföringsnämnden* menar dock att arbetsgruppens författningsförslag och motivuttalanden i övrigt är alltför detaljerade och att de avviker från den lagstiftningsmetod som brukar användas på redovisningsområdet med bestämmelser som har karaktär av ramlagstiftning. Liknande synpunkter har framförts av *Rådet för kommunal redovisning* och *Föreningen Sveriges Kommunalekonomer*.

SCB påpekar att det genomsnittliga antalet sjukfrånvarodagar per anställd i vissa sammanhang kan utgöra ett gott komplement till den föreslagna indikatorn. *Svenska kommunförbundet* och *Landstingsförbundet* påpekar att det inom flera verksamheter är svårt att definiera vad som avses med begreppet ordinarie arbetstid. *Jokkmokks kommun* förespråkar att sjukfrånvaron redovisas som genomsnittligt antal sjukfrånvarodagar per anställd.

Skälen för regeringens förslag

Allmänna utgångspunkter

I den proposition som låg till grund för riksdagens beslut om införande av årsredovisningslagen (prop. 1995/96:10) uttalade regeringen att redovisningslagstiftningen bör ges karaktär av ramlagstiftning. Regeringen anförde vidare bland annat att lagstiftningen bör ange vilka grundläggande principer som skall gälla för redovisningen och vissa minimikrav på omfattningen av den information som skall lämnas externt. Detaljbestämmelser borde så långt som möjligt undvikas. Regeringen ansåg dock att det inte skulle vara möjligt att helt avstå från detaljföreskrifter. Exempelvis samhällsintressen skulle kunna göra det påkallat att låta vissa specifika redovisningsnormer komma till uttryck i lagstiftningen, menade regeringen. I varje lagstiftningsärende måste det göras en avvägning mellan å ena sidan flexibla redovisningsnormer som kan anpassas till nya förhållanden och å andra sidan intresset av klara och otvetydiga regler. Regeringens uttalande i det lagstiftningsärendet äger fortfarande giltighet.

Det bör framhållas att en grundläggande tanke bakom förslaget med en obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron är att uppgifterna skall kunna jämföras dels över tiden, dels mellan olika branscher och arbetsgivare. Läsaren skall utan större svårigheter kunna tillgodogöra sig den information som redovisas. Läsaren skall även kunna jämföra med andra arbetsgivare samt kunna bedöma de redovisade uppgifterna utan att några ytterligare sammanställningar eller beräkningar skall behöva göras.

Jämförelser av detta slag underlättas enligt regeringens bedömning om kraven på redovisning av sjukfrånvaron är desamma för alla arbetsgivare, såväl inom den privata sektorn som inom den offentliga. Det innebär även att definitionerna av indikatorerna måste överensstämma inom alla sektorer. För att det inte skall råda någon oklarhet om hur sjukfrånvaron skall beräknas bör detta preciseras i lagtexten. Av skäl som regeringen återkommer till under rubriken *Uppgift om den totala sjukfrånvaron* bör den totala sjukfrånvaron under året ställas i relation till de anställdas ordinarie arbetstid. Den sammanlagda ordinarie arbetstiden under ett visst år kan räknas fram på olika sätt, bl.a. beroende på villkoren för den anställda. Regeringen anser därför, till skillnad från arbetsgruppen, att frågor om hur de närmare beräkningarna av sjukfrånvaron skall göras bör överlämnas till praxisutveckling och prövas inom ramen för vad som är god redovisningssed.

Bland annat för att undvika att regleringen om sjukfrånvaro blir alltför detaljerad föreslår regeringen att endast ett fåtal indikatorer skall redovi-

sas. Dessa indikatorer är den totala sjukfrånvaron, sjukfrånvaron hos kvinnor respektive män, sjukfrånvaron hos anställda i vissa åldersintervaller och långtidssjukfrånvarons andel av den totala sjukfrånvaron. I detta avsnitt behandlas förslaget såvitt avser den totala sjukfrånvaron. I avsnitt 5.3 behandlas förslaget såvitt avser uppgift om sjukfrånvaron bland kvinnor och män, och bland anställda i olika åldersgrupper. I avsnitt 5.4 återkommer regeringen till förslaget om redovisning av långtidssjukfrånvaro.

Uppgift om den totala sjukfrånvaron

Reglerna om redovisning av sjukfrånvaron bör utformas så att den information som skall lämnas är enkel att ta fram för arbetsgivaren. Indikatorerna bör finnas i det som kan antas vara en ordinarie redovisning och uppföljning av arbetsgivarens verksamhet utan att det krävs alltför omfattande arbetsinsatser för att sammanställa informationen. Svenskt Näringsliv och Arbetsgivarverket använder i sina tidsanvändningssystem *den avtalade ordinarie arbetstiden* uttryckt i det sammanlagda antalet timmar för den aktuella redovisningsperioden. Det är således begreppet den ordinarie arbetstiden som används. Regeringen har av enkelhetsskäl anpassat förslaget till de begrepp som används i dessa tidsanvändningssystem. Därför bör den totala sjukfrånvaron under året ställas i relation till de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.

Författningsändringar

I denna remiss föreslås att en ny bestämmelse om redovisning av sjukfrånvaro tas in i årsredovisningslagens 5 kap. om tilläggsupplysningar. Den bör tas in närmast efter 18 § i en ny paragraf (18 a §). Den nuvarande 18 § reglerar uppgiftsskyldigheten vad gäller medelantalet anställda. Hänvisningar till den nya paragrafen i årsredovisningslagen bör tas in i lagen om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag samt i lagen om årsredovisning i försäkringsföretag.

5.3 Underindelning av sjukfrånvaron efter kön och ålder

Regeringens förslag: Årsredovisningen skall också innehålla uppgifter om sjukfrånvaron hos kvinnor respektive män och hos anställda i åldersintervallerna 29 år eller yngre, 30–49 år och 50 år eller äldre. Sjukfrånvaron för undergrupperna skall anges i procent av gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid. Uppgiften skall inte lämnas om antalet anställda i gruppen är högst tio eller om uppgiften kan hänföras till en enskild individ.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Arbetsgruppen har dock föreslagit att uppgifter inte skall lämnas om antalet anställda i en sådan undergrupp som avses med förslaget understiger fem.

Remissinstanserna: *Finansinspektionen* har avstyrkt att det görs en indelning efter ålder och kön. En sådan redovisning skulle enligt inspektionen bli alltför detaljerad. *Försäkringskassaförbundet* och *Sveriges försäkringsförbund* anser att det finns skäl att finfördela åldersindelningen ytterligare. *NUTEK* menar att uppgifterna om sjukfrånvaron i olika åldrar bör vara könsfördelade. *Handikappombudsmannen*, *De handikappades riksförbund* och *Sveriges Redovisningskonsulters Förbund SRF* har invänt att gränsen för redovisning av sjukfrånvaron i undergrupperna är för lågt satt med hänsyn till integritetsaspekten. Remissinstanserna i övrigt har varit positiva till eller har inte haft några invändningar mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Enbart uppgiften om de anställdas totala sjukfrånvaro ger inte en tillräcklig information för att vara användbar i hanteringen av sjukfrånvaron. Ytterligare preciseringar behövs. Årsredovisningslagen föreskriver redan i dag att uppgift om antalet anställda skall lämnas fördelat på kön. Det är därför naturligt att uppgift lämnas också om sjukfrånvaron bland kvinnor och män. Syftet med könsindelningen är att ställa kvinnors respektive mäns sjukfrånvaro i relation till respektive köns sammanlagda årsarbetstid. Den föreslagna ordningen underlättar jämförelser av sjukfrånvaron hos kvinnor respektive män. Förslaget innebär alltså inte att uppgift skall lämnas om kvinnors respektive mäns andel av den totala sjukfrånvaron.

Uppgiften om sjukfrånvaron bör också lämnas för anställda i olika åldersgrupper. Intervallerna föreslås vara 29 år eller yngre, 30–49 år och 50 år eller äldre. Informationen blir därmed jämförbar med Riksförsäkringsverkets statistik. Redovisningen bör ske på samma sätt som beträffande kön. RFV:s statistik möjliggör en finare åldersindelning än den regeringen föreslår. Regeringen anser dock att behovet av skydd för den enskildes integritet och strävandena efter att begränsa arbetsgivarnas administrativa börda talar för en grövre indelning.

Det är viktigt att hänsyn tas till enskildas personliga integritet även när det gäller redovisning av sjukfrånvaron i undergrupperna. Enligt regeringens bedömning tillgodoser den gräns vid färre än fem personer i varje grupp som arbetsgruppen föreslagit inte i tillräckligt hög grad integritetsaspekten. Regeringen föreslår därför i stället att uppgift om sjukfrånvaron inte skall lämnas om antalet anställda är högst tio eller om uppgiften kan hänföras till en enskild individ.

Även dessa bestämmelser bör föras in i den föreslagna nya paragrafen i 5 kap. 18 a § årsredovisningslagen.

5.4 Uppgift om långtidssjukfrånvaron

Regeringens förslag: Årsredovisningen skall innehålla uppgift om långtidssjukfrånvaron. Redovisningen skall avse den andel av sjukfrånvaron som avser sjukfall under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har ställt sig positiva till en särredovisning av långtidssjukfrånvaron. Bland annat *RFV* har tillstyrkt att en särredovisning av sjukfrånvaron skall ingå i redovisningen och att denna skall ske enligt arbetsgruppens förslag. *NUTEK* har dock

ansett att en redovisning av långtidssjukfrånvaron bör åtföljas av en orsaksanalys. *Stockholms läns landsting, Linköpings kommun* samt *Svenska kommunförbundet* och *Landstingsförbundet* menar att definitionen av begreppet långtidssjukfrånvaro bör relatera till sjuklöneperiodens längd. *Bokföringsnämnden* finner arbetsgruppens förslag till redovisningsmetod av långtidssjukfrånvaro alltför komplicerad. Det vore enligt nämnden en bättre lösning att låta försäkringskassorna föra statistik över långtidssjukskrivningen.

Skälen för regeringens förslag: Uppgifterna om kön och ålder torde vara lätta att ta fram för arbetsgivarna. Man bör vara restriktiv med att ställa ytterligare krav på uppgifter. En uppgift som dock har ett stort informationsvärde är en uppdelning av sjukfrånvaron på korttids- respektive långtidssjukfrånvaro. Långtidssjukfrånvaron har ökat mest och leder i många fall till förtidspensionering. Det är därför angeläget att åtgärder särskilt vidtas mot långtidssjukfrånvaron. Uppgifter om sådan frånvaro underlättar uppföljningen av utvecklingen på området. Eftersom den totala sjukfrånvaron redovisas behövs inte någon särskild redovisning av korttidssjukfrånvaron.

Liksom NUTEK anser regeringen att det kan vara av värde om uppgifter om långtidssjukfrånvaron analyseras eller kommenteras närmare i årsredovisningen. Regeringen är dock inte beredd att i lag föreskriva att detta skall ske. Ingenting hindrar dock att redovisningen kompletteras med sådana analyser eller kommentarer.

Det finns inte någon allmänt vedertagen definition av begreppet långtidssjukfrånvaro. I vissa rapporter om långtidssjukfrånvaron har RFV satt gränsen vid 60 dagars sjukfrånvaro. Vidare har HpH-utredningen visat att *antalet* sjukfrånvarande med mer än 60 dagars sjukfrånvaro är jämförelsevis litet. Kostnaderna för dessa personers sjukfrånvaro är däremot stora. Regeringen föreslår därför att gränsen för långtidssjukfrånvaro i detta sammanhang skall sättas vid 60 dagar.

Beräkningen av andelen långtidssjukfrånvaro skall alltså göras på ett annat sätt än beräkningen av andelen sjukfrånvarande indelade efter kön och ålder. Redovisningen avser *andelen* långtidssjukfrånvaro av den totala sjukfrånvaron. Genom det valda redovisningssättet uppmärksammas förekomsten av långtidssjukfrånvaro ytterligare.

Långtidssjukfrånvaron kan beräknas t.ex. på följande sätt.

Förutsättningar:

Den sammanlagda sjukfrånvaron under året: 1 440 timmar

Tid för långtidssjukfrånvaro (samtliga timmar i sjukfall på minst 60 kalenderdagar): 870 timmar

Andel långtidssjukfrånvaro i relation till den sammanlagda sjukfrånvaron:

$$\frac{870}{1\,440} = 0.6 \text{ eller ca } 60 \text{ procent}$$

Hur de närmare beräkningarna av långtidssjukfrånvaron skall göras i det enskilda fallet bör överlätas till praxis och prövas inom ramen för vad som är god redovisningssed.

Även bestämmelsen om redovisning av långtidssjukfrånvaro bör föras in i den föreslagna nya bestämmelsen i 5 kap. 18 a § årsredovisningslagen.

5.5 Ytterligare indikatorer m.m.

Regeringens bedömning: Det bör inte i årsredovisningslagen tas in bestämmelser om någon ytterligare uppgiftsskyldighet än den som föreslagits ovan.

Arbetsgruppen har inte föreslagit att någon ytterligare indikator skall redovisas.

Remissinstanserna: *Sveriges Försäkringsförbund* och *Akademikerförbundet SSR* menar att redovisningen också bör avse verksamhetsområde eller arbetsplats. *Sverige försäkringsförbund*, *Svenska revisorsamfundet* och *TCO* å sin sida anser att redovisningen bör ske per verksamhetsområde eller verksamhetsgren i stället för på företagsnivå. *Sveriges Läkarförbund* anser att redovisningen även bör indelas per yrkesgrupp och per verksamhetsområde. *VINNOVA* anser att det bör redovisas på vilket sätt åtgärder vidtagits för att aktivt förebygga ohälsa och på vilket sätt rehabilitering av redan sjukskrivna genomförs. *JämO* anser att arbetsgivarna i årsredovisningen bör informera om hur många anställda som finns i rehabiliteringsprogram uppdelat på kvinnor och män. *Sveriges försäkringsförbund* föreslår att antalet beviljade förtidspensioneringar/sjukbidrag ska redovisas. *Läkarförbundet* menar att det i redovisningen bör framgå hur stor andel av den totala sjukfrånvaron som utgörs av deltidssjukfrånvaro. *LO* föreslår en uppdelning av sjukfrånvaron mellan arbetare och tjänstemän.

Skälen för regeringens bedömning: HpH-utredningen visar att befintliga statistiska uppgifter om sjukfrånvaron ger en svårtolkad information om sjukfrånvaron. Uppgifter om hur sjukfrånvaron fördelar sig på olika yrkeskategorier, på anställda med olika anställningsformer eller anställningstider, diagnoser m.m. skulle sannolikt underlätta analyser av sjukfrånvarons orsaker.

Regeringens utgångspunkt har emellertid varit att endast ett fåtal indikatorer skall väljas för att det inte skall vara alltför betungande för arbetsgivarna att ta fram uppgifterna. Ju fler indikatorer som redovisas desto större blir också risken att personliga förhållanden hos enstaka individer eller mindre grupper av individer kan bli allmänt kända.

Det kan finnas ett värde i en underindelning av sjukfrånvaron även vad gäller verksamhetsområde eller verksamhetsgren. Detta gäller särskilt inom större företag där det är stora skillnader i arbetsvillkoren mellan olika verksamhetsgrenar eller där sjukfrånvarons omfattning i en verksamhetsgren väsentligen avviker från övriga verksamhetsområden. En sådan redovisning bör dock vara frivillig för privata arbetsgivare.

Sammanfattningsvis är regeringen inte beredd att föreslå att det skall finnas någon skyldighet att lämna uppgifter av det slag som nu diskuteras.

5.6 Undantag för vissa mindre arbetsgivare m.m.

Regeringens förslag: Uppgift om sjukfrånvaron behöver inte lämnas om antalet anställda under de två senaste två räkenskapsåren i medeltal uppgått till högst tio. Uppgiften behöver inte heller lämnas för anställda utomlands.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag såvitt avser undantaget för mindre företag. Arbetsgruppen föreslog dock inte något undantag för anställda utomlands.

Remissinstanserna: Flera remissinstanser har haft synpunkter på gränsdragningen för vilka arbetsgivare som skall redovisa sjukfrånvaron. Remissinstanserna är dock i princip positiva till att en nedre gräns sätts för vilka arbetsgivare som skall omfattas av redovisningsplikten. *Svenskt Näringsliv* anser att redovisningsskyldigheten bör begränsas till företag med fler än 100 anställda. *Bokföringsnämnden* förespråkar en gräns vid 200 anställda. *Sveriges Redovisningskonsulters förbund* avstyrker förslag om redovisningskrav för icke-börsnoterade företag med hänvisning till att uppgiftsskyldigheten skulle innebära en stor administrativ och kostnadsmissig belastning för små företag och att antalet intressenter som läser dessa företags årsredovisningar är få. *Arbetsgivarverket*, *RFV*, *Finansinspektionen*, *NUTEK* och *Arbetsgivaralliansen* föreslår att redovisningskravet inskränks till att omfatta arbetsgivare med minst 25 anställda. *Svenska Revisorssamfundet* förespråkar i första hand en gränsdragning vid företag vars balansomslutning överstiger 1000 basbelopp eller som har fler än 200 anställda, och i andra hand vid 30 anställda. *De Handikappades riksförbund* och *Handikappombudsmannen* menar att gränsen är för låg för att den enskildes integritet skall skyddas. *Industrifacket* anser å sin sida att även företag med färre än elva anställda skall åläggas en redovisningsskyldighet. *PRV* har påpekat att arbetsgruppen i sitt förslag inte har tagit hänsyn till att många svenska företag har anställda utomlands.

Skälen för regeringens förslag: Det är som närmare utvecklats i avsnitt 5.3 angeläget att det inte med utgångspunkt i de uppgifter som lämnas i årsredovisningarna går att hänföra uppgift om sjukfrånvaron till en enskild individ. Gränsen bör heller inte sättas så lågt att sjukfrånvaron hos enskilda anställda får ett för stort genomslag då den genomsnittliga sjukfrånvaron beräknas. Många små företag har relativt små personalresurser. De bör därför undantas för att den administrativa bördan inte skall öka för dessa. För att underlätta för de redovisningsskyldiga är det också en fördel om gränsen anknyter till någon gräns som redan tillämpas i redovisningslagstiftningen. Det kan med hänsyn till dessa olika aspekter diskuteras var gränsen för redovisningsskyldigheten bör gå. Enligt vad regeringen har inhämtat tillgodoser den gräns vid tio anställda som arbetsgruppen föreslagit de integritetsaspekter som det är angeläget att ta hänsyn till (se exempelvis SCB:s skrift "Statistisk röjandekontroll", sep-

tember 2001). Den gräns på 200 anställda som förespråkats av några remissinstanser förekommer redan i dag i 2 kap. 1 § andra stycket ÅRL. Den gränsen är dock enligt regeringens mening alltför högt satt. En sådan gräns skulle innebära att ett mycket stort antal arbetsgivare inte skulle komma att redovisa uppgiften. Andra remissinstanser har föreslagit gränser vid 25 eller 30 anställda. Nackdelen med dessa förslag är dock att det inte finns någon annan regel i ÅRL med en sådan gräns. Arbetsgruppens förslag om att redovisning av sjukfrånvaro inte behöver lämnas om antalet anställda under de senaste två räkenskapsåren i medeltal uppgått till högst tio ansluter till en redan tillämpad gräns i 3 kap. 8 § andra stycket ÅRL. Regeringen föreslår därför en sådan gräns.

Enligt regeringens beräkningar berör förslaget ungefär 32 000 av de 206 000 företag som enligt SCB är registrerade. Som en jämförelse kan nämnas att 3 000 företag har 100 eller fler anställda.

Av praktiska skäl och då uppgiften har ett begränsat informationsvärde bör anställda utomlands inte omfattas av uppgiftsskyldigheten.

5.7 Koncernredovisningar m.m.

Regeringens förslag: Uppgiftsskyldigheten skall inte omfatta koncernredovisning.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har haft någon invändning mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen delar arbetsgruppens bedömning att uppgifter om sjukfrånvaron av praktiska skäl inte bör tas in i koncernredovisningen. Uppgifter på en sådan övergripande nivå har inte heller något större informationsvärde.

5.8 Ikraftträdande

Regeringens förslag: Lagändringarna skall träda ikraft den 1 juli 2003 och tillämpas första gången för det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2002. Uppgifter om sjukfrånvaron skall dock enbart lämnas för tiden efter den 30 juni 2003.

Arbetsgruppens förslag: Arbetsgruppen föreslog ikraftträdande den 1 januari 2003.

Remissinstanserna: *Bokföringsnämnden* anser att det föreslagna ikraftträdandet, den 1 januari 2003, är för tidigt och menar att den 1 januari 2004 vore ett mera rimligt datum för att ge såväl arbetsgivarna som *Bokföringsnämnden* tid till anpassning. Även *Patent- och registreringsverket* och *Jokkmokks kommun* anser att ikraftträdandet bör ske senare än vad som föreslagits. *Svenska kommunförbundet* och *Landstingsförbundet* samt *Linköpings kommun* utesluter att en omläggning av redovisningssystemen kan vara färdig till den 1 januari 2003.

Skälen för regeringens förslag: Utgifterna för staten ökar samtidigt som enskildas livssituation försämras. Den accelererande utvecklingen

påskyndar behovet av handling. Regeringen gör bedömningen att de uppgifter som arbetsgivarna skall redovisa enligt förslaget i denna remiss relativt enkelt kan tas fram av många arbetsgivare som redan tillämpar någon form av tidsanvändningssystem. För många arbetsgivare kommer det dock att krävas en del omställningsarbete. Regeringen finner därför att arbetsgruppens förslag om ikraftträdande redan den 1 januari 2003 är alltför optimistiskt. För att arbetsgivarna skall ges mer tid att anpassa sina redovisningssystem föreslår regeringen att lagändringarna i stället skall träda ikraft den 1 juli 2003 med tillämpning på det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2002. Uppgift skall enbart lämnas för tiden efter den 30 juni 2003. Den föreslagna övergångsbestämmelsen innebär att årsredovisningar med räkenskapsår som inleds den 1 januari eller den 1 maj 2003 enbart kommer att innehålla uppgifter om sjukfrånvaron för en del av räkenskapsåret. Regeringen gör bedömningen att en sådan uppgift ändå kommer att vara av värde vid jämförelser nästkommande år.

Med det föreslagna ikraftträdandet kommer uppgifter om sjukfrånvaron hos arbetsgivarna inte att vara tillgängliga förrän tidigast under våren 2004. Skulle ikraftträdandet skjutas fram ytterligare till att avse räkenskapsår som inleds efter år 2003 skulle uppgifterna från redovisningsskyldiga med kalenderår som räkenskapsår inte vara tillgängliga förrän tidigast år 2005. Det skulle enligt regeringen vara otillfredsställande.

Man skulle visserligen också kunna tänka sig att låta reglerna träda ikraft den 1 juli 2003 för att tillämpas första gången på räkenskapsår som inleds närmast efter den 30 juni 2003. Uppgifter om sjukfrånvaron skulle då kunna finnas tillgängliga tidigast under hösten 2004 för de redovisningsskyldiga som tillämpar det brutna räkenskapsåret 1 juli – 30 juni. Regeringen anser dock att även en sådan ikraftträdandebestämmelse i onödan skulle fördröja redovisningen.

6 Förslagets konsekvenser för små företag

I lagrådsremissen föreslås att det skall införas en obligatorisk skyldighet att i årsredovisningen lämna uppgifter om de anställdas sjukfrånvaro. Redovisningsskyldigheten är avsedd att gälla såväl privata arbetsgivare som kommuner och landstingskommuner samt statliga myndigheter. Kommuner och statliga myndigheter omfattas inte av remissens förslag. I detta avsnitt görs en genomgång av de konsekvenser förslaget kan få för små företag.

Samtliga företag som är skyldiga att lämna årsredovisning enligt årsredovisningslagen, lagen om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag samt lagen om årsredovisning i försäkringsföretag omfattas av förslaget. De företag som har högst tio anställda undantas dock. Genom att bestämmelsen om redovisning av sjukfrånvaro avser årsredovisningar undantas också sådana s.k. bokslutsföretag som enligt bokföringslagen inte är skyldiga att lämna årsredovisning. Det gäller de bokslutsföretag i vilka antalet anställda i verksamheten under de senaste två räkenskapsåren i medeltal uppgått till högst tio eller nettovärdet av tillgångarna i

verksamheten enligt en balansräkning för räkenskapsåret inte uppgår till mer än 24 miljoner kronor.

Antalet arbetsgivare som berörs av förslaget uppgår enligt SCB:s näringsgrensstatistik till ungefär 32 000. De har sammanlagt drygt 3 miljoner anställda. Med avgränsningen till 10 anställda undantas 176 000 arbetsgivare med sammanlagt 475 000 anställda. Av de ca 32 000 företag som omfattas av förslaget tillämpar redan idag ca 500 företag Svenskt Näringslivs frivilliga sjukfrånvaroredovisning. Dessa företag sysselsätter totalt cirka 220 000 anställda.

6.1 Konsekvenser om någon reglering inte sker

Andelen människor i arbetsför ålder som är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom har ökat kraftigt under senare år, vilket medfört betydande välfärdsluster. Utgifterna för sjukpenning har ökat väsentligt. Åtgärder måste vidtas på flera områden för att hejda denna utveckling.

Som nämnts är tanken bakom förslaget om en obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron bland anställda att redovisningen skall utgöra ett av flera viktiga instrument för att få företag och andra arbetsgivare att undvika sjukfrånvaro och vidta åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena. Uppgiften har också ett värde för externa intressenter. I avsnitt 5 utvecklas närmare vilka aktörer som kan vara intresserade av uppgifter om sjukfrånvaron i årsredovisningarna. I det avsnittet diskuteras även alternativa lösningar till det obligatoriska uppgiftslämnandet i årsredovisningarna.

Den statistik som förs i dag över sjukfrånvaron ger information om sjukfrånvaron hos endast ett urval av arbetsgivare. Som tidigare nämnts är denna statistik för närvarande inte tillräcklig för att ge den information om sjukfrånvaron som regeringen eftersträvar. Skulle förslaget inte genomföras skulle de intressenter som nämns i avsnitt 5.1 gå miste om viktig information och därmed skulle en av möjligheterna att minska sjukfrånvaron inte tas till vara.

6.2 Administrativa åtgärder som småföretagen måste vidta

De föreslagna författningsändringarna innebär ett utökat krav på att lämna uppgifter för vissa företag som är skyldiga att lämna årsredovisning.

I ett inledningsskede kan företagen behöva anpassa sina redovisningssystem för att det skall vara möjligt att redovisa sjukfrånvaron. Även i det löpande bokföringsarbetet kan förslagen medföra en ökad tidsåtgång och därmed en större personalkostnad. I vissa fall kan det uppstå extra kostnader för inköp av externa redovisningstjänster. För att så långt som möjligt underlätta framtagandet av uppgifterna har förslagen utformats med utgångspunkt i de rutiner som används i Svenskt Näringslivs och Arbetsgivarverkets frivilliga tidsanvändningsstatistik. Å andra sidan avviker förslaget från de rekommendationer som Bokföringsnämnden lämnat om beräkningen av antalet anställda. För de företag som inte använder den frivilliga tidsanvändningsstatistiken kan förslaget innebära att ett nytt sätt att beräkna personalens arbetstid måste tillämpas.

6.3 Tidsåtgången

Den ökade tidsåtgången på grund av förslaget kommer att vara marginell i förhållande till den totala tidsåtgång som ÅRL:s nuvarande bestämmelser medför. Vidare kommer tidsåtgången för att i årsredovisningen ta med uppgifter om sjukfrånvaron att vara försumbar för de företag som har byggt upp rutiner för en fortlöpande rapportering av sjukfrånvaron. För de företag som inte har sådana utarbetade rutiner kan dock förslaget innebära tidskrävande arbetsinsatser. Enligt uppgift från näringslivets organisationer har dock i princip samtliga företag med fler än tio anställda tillgång till dator och de program som krävs för att kunna upprätta ett datoriserat sjuklönesystem. Därmed borde arbetsinsatsen för dessa bli relativt begränsad.

Den löpande tidsåtgången för att redovisa sjukfrånvaron har av Svenska Revisorssamfundet (SRS) uppskattats bli i genomsnitt någon till några timmar per företag och år. Den totala tidsåtgången för företagen som uppkommer till följd av förslaget kan därmed uppskattas bli ungefär 2 x 31 500, dvs. 63 000 timmar.

6.4 Lönekostnader och andra kostnader

Kostnaderna kan vara av två slag, investeringskostnader och löpande kostnader. Investeringskostnader uppkommer vid införskaffande av datorprogram och upprättande av arbetsrutiner m.m. för att kunna beräkna sjukfrånvaron. Med ledning av vad som angavs under föregående avsnitt (6.3), dvs. att så gott som samtliga av berörda arbetsgivare har tillgång till ett datoriserat sjuklönesystem, kan man anta att investeringskostnaderna blir relativt försumbara i detta sammanhang.

En annan möjlighet är att fler arbetsgivare ansluter sig till Svenskt Näringslivs frivilliga sjukfrånvaroredovisning. För delägare i Svenskt Näringsliv är deltagandet kostnadsfritt. Med en förändring av årsredovisningslagen kommer marknaden att anpassa sina datorprogram och fler organisationer kan antas följa Svenskt Näringslivs exempel och erbjuda tjänsten för sina medlemmar. Kostnaden för enskilda företag beror på initial prestanda samt eventuellt medlemskap i en branschorganisation.

Ett annat slags kostnader utgörs av löpande kostnader för att beräkna sjukfrånvaron. Marginaleffekten av förslaget är liten, liksom kostnaderna för arbetsinsatsen att beräkna sjukfrånvaron. Medlemmar i en branschorganisation som erbjuder tjänsten får inte några nya rörliga kostnader. Om man antar att antalet företag som berörs är 31 500, att tidsåtgången är 2 timmar och att kostnaden är 160 kronor per timme blir den sammanlagda löpande årskostnaden ca 10 miljoner kronor.

6.5 Annan påverkan på småföretagen

Ett av syftena med förslaget är att påverka företagen att arbeta mer aktivt med arbetsmiljön och uppmärksamma sambandet mellan sjukfrånvaro och ökade kostnader, både direkta och indirekta. Kostnadsbilden för företagen bör genom förslaget generellt påverkas positivt. Det kan dock fin-

nas företag som redan i dag har en så bra kontroll över sjukfrånvaron att förslaget enbart medför extra administrativa kostnader.

6.6 Tidpunkten för ikraftträdandet av regeländringarna

Det föreslås att regeländringarna skall träda i kraft den 1 juli 2003. De företag som har räkenskapsår som sammanfaller med kalenderår kommer att lämna den första redovisningen av sjukfrånvaron i mars 2004. Med ett ikraftträdande ett år senare skulle en första redovisning inte ske förrän i mars 2005. Ikraftträdandet underlättas av att ändringen är marginellt sett liten och att tiden till den första redovisningen är över ett år.

6.7 Samråd med näringslivet och med myndigheter

Förslaget har remissbehandlats av drygt 50 berörda myndigheter, kommuner, landsting och organisationer. De synpunkter som har beaktats har främst avsett ikraftträdandet av regeländringarna, deras karaktär av ramlagstiftning, undantaget för utlandsanställda samt den ytterligare betoningen av integritetsaspekterna som skett genom bl.a. höjningen av den lägsta gränsen för redovisning av undergrupperna.

Samråd om förslagen har skett med Näringslivets nämnd för regelgranskning, Statistiska centralbyrån, Riksförsäkringsverket, Svenskt Näringsliv och Arbetsgivarverket. Utöver detta har remissvaren utgjort värdefull information.

7 Författningskommentarer

7.1 Förslaget till lag om ändring i årsredovisningslagen (1995:1554)

5 kap.

18 a §

Paragrafen är ny. Upplýsningar om sjukfrånvaron skall lämnas som tilläggsupplýsningar.

Redovisningen skall enbart avse frånvaro relaterad till ordinarie arbetstid. Endast sjukfrånvaro som faller inom räkenskapsårets ram redovisas. Om någon del av en sjukfrånvaroperiod avser tid efter räkenskapsårets utgång redovisas den delen i årsredovisningen för nästa räkenskapsår. På motsvarande sätt medräknas inte sådan sjukfrånvaro under en sjukfrånvaroperiod som infallit före räkenskapsårets början.

I *första stycket* lämnas en anvisning om att sjukfrånvaron skall anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. Med ordinarie arbetstid avses arbetstid enligt kollektivavtal eller annat avtal mellan ar-

betsgivaren och den anställde. Övertid omfattas inte. Skyldigheten att lämna uppgift om sjukfrånvaron gäller oavsett graden av sjukfrånvaro. Även sjukfrånvaro under del av den ordinarie arbetsdagen räknas alltså.

Andra stycket punkt 1 föreskriver att den andel av sjukfrånvaron som avser sjukfall som varat i 60 dagar eller mer skall anges särskilt. Med dagar avses kalenderdagar. Uppgiften skall lämnas i procent av den totala sjukfrånvaron. Endast sjukfall som pågått under en sammanhängande tid av minst 60 kalenderdagar skall räknas med.

Enligt *punkterna 2 och 3* skall uppgift också lämnas om sjukfrånvaron bland kvinnor och män samt för anställda i vissa åldersgrupper.

Tredje stycket föreskriver att sjukfrånvaron i varje sådan grupp som avses i andra stycket punkterna 2 och 3 skall anges i procent av den sammanlagda ordinarie arbetstiden *inom gruppen*. Uppgiften för dessa undergrupper skall alltså inte anges som en *andel av den totala sjukfrånvaron*. I detta stycke finns ett undantag som kommit till för att förhindra att uppgift om sjukfrånvaro som kan hänföras till en enskild individ lämnas i årsredovisningen. Undantaget tar sikte på verksamheter med relativt få anställda eller där antalet anställda i någon enskild grupp är litet. Att någon av nämnda grupper utesluts från redovisningen med hänvisning till undantagsregeln innebär inte att den redovisningsskyldige kan underlåta att redovisa uppgift för övriga grupper. Det får avgöras från fall till fall om omständigheterna är sådana att en uppgift kan hänföras till någon enskild individ. Risken för motsatstolkningar bör vägas in vid bedömningen av om uppgiften skall lämnas eller inte. Undantagsbestämmelsen kan illustreras med följande exempel.

Ett företag har 12 anställda, varav 11 kvinnor och 1 man. Mannen har varit sjukskriven en större del av räkenskapsåret medan den genomsnittliga sjukfrånvaron bland kvinnorna har varit relativt låg. Uppgift om den enda mannens sjukfrånvaro skall inte lämnas med hänvisning till undantagsregeln. Det kan dock även bli aktuellt att utesluta redovisningen av sjukfrånvaron bland kvinnorna om det med ledning av den uppgiften tillsammans med uppgiften om den totala sjukfrånvaron kan dras slutsatser om mannens frånvaro.

Den närmare tillämpningen av bestämmelsen får bestämmas inom ramen för vad som är god redovisningssed.

Enligt det *fjärde stycket* undantas företag och andra arbetsgivare från skyldigheten att lämna uppgift om sjukfrånvaron om antalet anställda under de senaste två räkenskapsåren i medeltal uppgått till högst tio. I bestämmelsen finns också ett undantag som innebär att utomlands anställda inte omfattas av arbetsgivarens uppgiftsskyldighet.

7 kap.

14 §

Paragrafen föreskriver att vissa bestämmelser i 5 kap. om tilläggsupplysningar skall tillämpas även på koncernredovisning. Den ändring som föreslås medför att uppgift om sjukfrånvaron inte behöver lämnas i koncernredovisningen.

7.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag

5 kap.

1 §

Paragrafen innehåller hänvisningar till vissa bestämmelser i 5 kap. årsredovisningslagen om tilläggsupplysningar.

Det tillägg som föreslås innebär att även sådana företag som omfattas av lagen om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag skall lämna tilläggsupplysningar om sjukfrånvaron.

7 kap.

4 §

I paragrafen regleras bl.a. vilka tilläggsupplysningar som skall göras i koncernredovisningen för kreditinstitut och värdepappersbolag. Det tillägg som föreslås innebär att upplysningar om de anställdas frånvaro på grund av sjukdom inte behöver tas in i koncernredovisningen.

7.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1995:1560) om årsredovisning i försäkringsföretag

5 kap.

1 §

Paragrafen innehåller hänvisningar till vissa bestämmelser i 5 kap. årsredovisningslagen om tilläggsupplysningar.

Det tillägg som föreslås innebär att även sådana företag som omfattas av lagen om årsredovisning i försäkringsföretag skall lämna tilläggsupplysningar om sjukfrånvaron.

7 kap.

4 §

I paragrafen regleras bl.a. vilka tilläggsupplysningar som skall göras i koncernredovisningen för försäkringsföretag. Det tillägg som föreslås innebär att upplysningar om de anställdas frånvaro på grund av sjukdom inte behöver tas in i koncernredovisningen.

Bilaga 1 Sammanfattningen i förslaget Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron (Ds 2002:22).

I denna promemoria behandlas frågan om att införa en skyldighet för arbetsgivare att redovisa sjukfrånvaron. Vi anser att man genom en sådan obligatorisk redovisning ökar trycket på företag, kommuner och myndigheter att undvika hög sjukfrånvaro. Vår uppfattning är att årsredovisningen bäst tillgodoser det informationsbehov som olika intressenter kan ha av uppgifter om sjukfrånvaron. Genom att uppgifterna får en extern spridning är det också lättare för myndigheter, anställda och andra intressenter att få del av dem.

Redovisningen av sjukfrånvaron bör vara enhetlig för privata verksamheter och för kommuner och statliga myndigheter. Vi föreslår att ändringar införs i årsredovisningslagen (1995:1554), lagen (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag, lagen (1995:1560) om årsredovisning i försäkringsföretag samt lagen (1997:614) om kommunal redovisning. Regeringen bör också fatta beslut om att motsvarande ändringar införs i förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag.

Vårt förslag har utformats så att vissa små företag inte behöver lämna uppgift om sjukfrånvaron. Det är nämligen angeläget att uppgiftsskyldigheten inte blir för betungande. Det skall inte heller med utgångspunkt i de uppgifter som lämnas i årsredovisningarna gå att härleda sjukfrånvaron hos en enskild individ. Det föreslagna undantaget bör gälla samtliga företag med högst tio anställda.

Det förekommer olika typer av indikatorer som beskriver ohälsan. Vi har valt att föreslå den vanligaste indikatorn som är sjukfrånvaron. Det finns flera olika sätt att redovisa denna. Eftersom vårt arbete är inriktat på att precisera krav på hur uppgiftslämnandet skall gå till bör den metod väljas som så långt möjligt underlättar detta. Redovisningsskyldigheten bör därför inte bli för betungande eller komplicerad. Med dessa utgångspunkter förefaller det mest naturligt att anknyta till den rutin som redan tillämpas i många fall, dvs. Svenskt Näringslivs respektive Arbetsgivarverkets frivilliga tidsanvändningsstatistik. Därför förordas följande sätt att precisera begreppet sjukfrånvaro: Total sjukfrånvaro under året i relation till de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.

Uppgiften om sjukfrånvaron är för oprecis för att kunna ge en heltäckande bild av denna frånvaro. Ett antal underindelningar behövs därför. En indelning efter kön krävs redan i dag vad gäller redovisningen av antalet anställda i årsredovisningen. Denna uppgift är således naturlig att kräva även för sjukfrånvaron. Vi föreslår att kvinnors respektive mäns sjukfrånvaro sätts i relation till respektive köns sammanlagda årsarbetstid. Även åldersfördelade uppgifter bör kunna krävas. Vi föreslår att följande intervaller skall användas: yngre än 30 år, 30–49 år samt 50 år och äldre. Uppgifterna om kön och ålder torde vara lätta att ta fram för arbetsgivarna. Man bör vara restriktiv med att ställa ytterligare krav på uppgifter. En redovisning av långtidssjukfrånvaron har dock ett stort informationsvärde. Vi föreslår därför att även den andel av sjukfrånvaron som avser sjukfall som varat i 60 dagar eller mer skall anges.

Vi föreslår att bestämmelserna om den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron skall gälla från och med den 1 januari 2003.

Bilaga 2 Lagförslag i promemorian Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron (Ds 2002:22)

Förslag till ändring i årsredovisningslagen (1995:1554)

Härigenom föreskrivs i fråga om årsredovisningslagen (1995:1554)

dels att det i lagen skall införas en ny bestämmelse, 5 kap. 18 a § och närmast före 18 a § en ny rubrik av följande lydelse,

dels att 7 kap. 14 § skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 kap

Sjukfrånvaro

18 a §

Uppgift skall lämnas om de anställdas frånvaro på grund av sjukdom under räkenskapsåret. Den totala sjukfrånvaron skall anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.

Uppgift skall också lämnas om

1. den andel av sjukfrånvaron som avser sjukfall under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer,

2. sjukfrånvaron för kvinnor respektive män samt

3. sjukfrånvaron för anställda i åldrarna 29 år eller yngre, 30–49 år och 50 år eller äldre.

Sjukfrånvaron för varje sådan grupp som avses i andra stycket 2 och 3 skall anges i procent av gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid. Uppgift om sjukfrånvaron skall inte lämnas om antalet anställda i gruppen understiger fem.

Första–tredje styckena gäller inte företag som avses i 3 kap. 8 § andra stycket 1.

7 kap.

14 §¹

Bestämmelserna om tilläggsupplysningar i 5 kap. 2–7 och 10–25 §§ tillämpas även på koncern-

Bestämmelserna om tilläggsupplysningar i 5 kap. 2–7, 10–18 och 19–25 §§ tillämpas även på

¹ Senaste lydelse 1999:1112

redovisningen. Tilläggsupplysningarna skall lämnas på det sätt som anges i 5 kap. 1 § första stycket andra och tredje meningarna och andra stycket.

koncernredovisningen. Tilläggsupplysningarna skall lämnas på det sätt som anges i 5 kap. 1 § första stycket andra och tredje meningarna och andra stycket.

Bilaga 3 Förteckning över remissinstanser (Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron (Ds 2002:22))

Remissyttranden har lämnats av:

Justitieombudsmannen, Kammarrätten i Stockholm, Länsrätten i Jönköpings län, Statskontoret, Statistiska Centralbyrån, Statens pensionsverk, Riksförsäkringsverket, Försäkringskassaförbundet, Socialstyrelsen, Handikappombudsmannen, Finansinspektionen, Ekonomistyrningsverket, Riksrevisionsverket, Arbetsgivarverket, Bokföringsnämnden, Arbetsmiljöverket, Jämställdhetsombudsmannen, Patent- och registreringsverket, Vinnova, Verket för näringslivsutveckling, De Handikappades Riksförbund, Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet, Svensk Handel, FAR, Svenska revisorssamfundet (SRS), Sveriges Försäkringsförbund, Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers centralorganisation, Föreningen Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige, Näringslivets nämnd för regelgranskning, Svenska bankföreningen, Linköpings kommun, Halmstads kommun, Jokkmokks kommun, Landstinget i Stockholm, Landstinget i Dalarna, Arbetsgivaralliansen, Föreningen Sveriges kommunalekonomer, Företagareförbundet, Företagarnas Riksorganisation, Svenska fondhandlarföreningen, Svenska redovisningskonsulters Förbund (SRF)

Följande remissinstanser har avstått från att yttra sig:

Utredningen (S 2002:1) om analysgrupp för frågor rörande hälsa och ohälsa i arbetslivet, Lantbrukarnas riksförbund, Helsingborgs kommun, Bjurholms kommun, Svenska kyrkan, Byggtreprenörerna, Föreningen stiftelser i samverkan, Privattjänstemannakartellen, Redovisningsrådet, Sveriges försäkringsföretagsförening

En privatperson har yttrat sig.