

Förord

Andelen människor i arbetsför ålder som är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom har ökat kraftigt under senare år. För att motverka denna negativa utveckling presenterade regeringen i budgetpropositionen för 2002 ett åtgärdsprogram i 11 punkter för ökad hälsa i arbetslivet. De åtgärder som initieras inom ramen för programmet har effekter på både kort och lång sikt.

Regeringen anger i 2002 års ekonomiska vårproposition (2001/02:100) att den har för avsikt att lämna förslag till riksdagen under hösten 2002 som syftar till att vända utvecklingen. Regeringen anger bl.a. att det kan finnas skäl att införa en skyldighet för statliga, kommunala och privata arbetsgivare att redovisa hälsoläget och att regeringen avser att återkomma till denna fråga senast i budgetpropositionen för 2003. Utgångspunkten är att arbetsgivarnas redovisningsskyldighet skall begränsas till ett fåtal indikatorer som sammantagna kan ge en bild av hälsoläget på arbetsplatsen.

Statliga myndigheter skall upprätta årsredovisning enligt förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag. Ändringar i redovisningsskyldigheten för statliga arbetsgivare kan därför beslutas av regeringen. Denna promemoria berör i första hand redovisningsskyldigheten för privata och kommunala arbetsgivare.

Promemorian har utarbetats av en arbetsgrupp inom Regeringskansliet med representanter från Finans-, Justitie-, Närings- och Socialdepartementen.

Innehåll

Sammanfattning	9
1 Promemorians lagförslag	11
1.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:614) om kommunal redovisning.....	11
1.2 Förslag till ändring i lagen (1995:1554) om årsredovisning.....	14
1.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag	16
1.4 Förslag till ändring i lagen (1995:1560) om årsredovisning i försäkringsföretag.....	20
2 Bakgrund.....	25
2.1 Utvecklingen av sjukfrånvaron.....	25
2.2 Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet.....	25
2.3 Remissvaren till HpH-utredningen	26
2.4 Den arbetsgivarpolitiska delegeringen i staten.....	29

3	Motiv för att redovisa sjukfrånvaron	31
3.1	Allmänna motiv	31
3.2	Intressenterna för redovisningen av sjukfrånvaron.....	32
3.3	Alternativa redovisningssätt	34
3.4	Slutsats	35
4	Bestämmelserna om personalredovisning	37
4.1	Nuvarande bestämmelser	37
4.2	Behov av författningsändringar	39
5	Överväganden och förslag	43
5.1	Utgångspunkter för valet av indikatorer.....	43
5.2	Vilka indikatorer skall redovisas?	44
	Inledning.....	44
	Metoder för att redovisa sjukfrånvaron	45
	Mått på den sammanlagda ordinarie arbetstiden	47
	Underindelning av sjukfrånvaron efter kön och ålder	48
	Särredovisning av långtidssjukfrånvaron.....	49
5.3	Förslagets konsekvenser för små företag.....	51
6	Författningskommentarer.....	53
6.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:614) om kommunal redovisning.....	53
6.2	Förslaget till ändring i årsredovisningslagen (1995:1554)	57
6.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag	58

6.4 Förslaget om ändring i lagen (1995:1560) om årsredovisning i försäkringsföretag.....	59
---	----

Sammanfattning

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.

1 Promemorians lagförslag

1.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:614) om kommunal redovisning

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1997:614) om kommunal redovisning

dels att det i lagen skall införas en ny bestämmelse, 4 kap. 1 a § av följande lydelse,

dels att 8 kap. 1 § skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 kap.

1 a §

Förvaltningsberättelsen skall, under avsnittet väsentliga personförhållanden, särskilt innehålla upplysningar 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.

8 kap.1 §¹

Sådana upplysningar som avses i 4 kap. 1 § skall omfatta också sådan kommunal verksamhet som bedrivs genom andra juridiska personer.

Sådana upplysningar som avses i 4 kap. 1 § skall omfatta också sådan kommunal verksamhet som bedrivs genom andra juridiska personer. *Detta gäller dock inte sådana särskilda upplysningar om sjukfrånvaro som avses i 4 kap. 1 a §.*

Särskilda upplysningar om ekonomi och verksamhet skall lämnas om sådana juridiska personer i vilka kommunen eller landstinget har ett betydande inflytande.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2003 och tillämpas första gången för räkenskapsåret 2003.

¹ Senaste lydelse 2000:890

1.2 Förslag till ändring i lagen (1995:1554) om årsredovisning

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 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.

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

¹ Senaste lydelse 1999:1112

1.3 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 § i 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,

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,

¹ Senaste lydelse 1999:1113

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,

22 § om pensioner och liknande förmåner,

23 § om tidigare styrelse och verkställande direktör,

24 § om suppleanter och vice verkställande direktör,

25 § om avtal om avgångsvederlag, samt

26 § om uppgift om moderföretag.

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 ersättningar och sociala kostnader,

22 § om pensioner och liknande förmåner,

23 § om tidigare styrelse och verkställande direktör,

24 § om suppleanter och vice verkställande direktör,

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 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

5. bestämmelserna om förvaltningsberättelse och finansieringsanalys i 6 kap. 1 §, med undantag för hänvisningen till 6 kap. 2 och 3 §§ årsredovisningslagen.

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, 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.

²Senaste lydelse 1999:1113

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

1.4 Förslag till 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,

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,

¹ Senaste lydelse 1999:1114

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,

18 § om medelantalet anställda under räkenskapsåret,

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

22 § om pensioner och liknande förmåner,

23 § om tidigare styrelse och verkställande direktör,

24 § om suppleanter och vice verkställande direktör,

25 § om avtal om avgångsvederlag, samt

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,

18 § om medelantalet anställda under räkenskapsåret,

18 a § om sjukfrånvaro,

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

22 § om pensioner och liknande förmåner,

23 § om tidigare styrelse och verkställande direktör,

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

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, 18 a § och 26 §§ årsredovisningslagen, samt

² Senaste lydelse 1999:1115

5. bestämmelserna om upplysningarna i förvaltningsberättelsen i 6 kap. 1 och 2 §§, med undantag för hänvisningen till 6 kap. 2 § årsredovisningslagen.

5. bestämmelserna om upplysningarna i förvaltningsberättelsen i 6 kap. 1 och 2 §§, med undantag för hänvisningen till 6 kap. 2 § årsredovisningslagen.

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

2 Bakgrund

2.1 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 människor, 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 jämfört med sjukfrånvaron bland anställda inom stat och det privata näringslivet.

2.2 Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet

Utredningen om en handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet (HpH-utredningen) föreslår i sitt slutbetänkande (SOU 2002:5) att:

- det i årsredovisningslagen införs bestämmelser om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron.
- motsvarande bestämmelser om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron införs även för myndigheter och andra

organisationer som inte omfattas av årsredovisningslagen.

- regeringen uppdrar åt Bokföringsnämnden att utfärda riktlinjer för beräkningen av sjukfrånvaron.

HpH-utredningen behandlar redovisningsskyldigheten i avsnittet 4.3.2. Ett underlag för utredningens förslag finns i en rapport i bilaga 1:3. Reglerna bör utformas så att det blir möjligt att jämföra företag i olika branscher, offentliga företag, organisationer och myndigheter. Lämpliga regler bör föras in i de lagar och förordningar som reglerar årsredovisningars innehåll. Utredningen har dock i sitt förslag till författningstext föreslagit att vissa företag skall undantas från uppgiftsskyldigheten enligt årsredovisningslagen.

Utredningen menar vidare att ett förslag av den art regeringen har redovisat om ett mer utvidgat hälsobokslut kommer att ta avsevärd tid att genomföra. Den bedömer att det förslag som lämnas i betänkandet kan genomföras betydligt snabbare än regeringens förslag.

2.3 Remissvaren till HpH-utredningen

Många remissinstanser är positiva till HpH-utredningens förslag. Bland de instanser som avstyrker förslaget finns flera arbetsgivarorganisationer. Vidare anser vissa instanser att gränsen för små företag ligger för lågt.

Alecta anser att den föreslagna redovisningen på ett bra sätt påverkar arbetsgivarnas sätt att arbeta med de konkreta arbetsmiljöfrågorna. Därmed uppnås en positiv verkan för att minska sjukfrånvaron, vilket är till gagn för alla parter i systemet.

Arbetsgivaralliansen avvisar förslaget om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron. Denna redovisningsskyldighet får enligt alliansens uppfattning redan anses gälla enligt vissa bestämmelser om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsgivarverket är i princip positivt till förslaget om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Om arbetsgivare åläggs att

rapportera sjukfrånvaron enligt en given standard bör denna standard utformas på ett sådant sätt att uppgiftslämnandet inte blir för betungande. Det kan t.ex. ske genom att uppgifterna är av sådant slag att de kan hämtas med automatik ur aktuella lönesystem.

Arbetsmiljöverket tillstyrker utredningens förslag. Verket får tillgång till ett bättre underlag vid prioriteringen av tillsynsinsatserna samtidigt som möjligheter ges att bedöma utvecklingen över tid. Uppgifter om kön samt uppdelning på åldersintervaller bör ingå.

Företagarförbundet kan acceptera förslaget om det genomförs endast för privata arbetsgivare med minst 25 årsarbetare och för samtliga offentliga arbetsgivare.

Handikappförbundens samarbetsorgan avstyrker förslaget. Samarbetsorganet anser att det i årsredovisningen för små företag kan framgå vem den redovisade sjukfrånvaron avser. Det finns därför en risk att personer med funktionshinder eller kronisk sjukdom pekats ut.

Kommunala Företagens Samorganisation avvisar förslaget. Samorganisationen anser att det skulle oförtjänt drabba företag som har en bra arbetsmiljö men som samtidigt av något skäl också har en stor sjukfrånvaro.

Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO) har inte några invändningar mot att årsredovisningslagen ändras så att den genomsnittliga sjukfrånvaron redovisas för män respektive kvinnor. Det som redovisas kan dock bli onyanserat eftersom orsakerna till sjukfrånvaron inte analyseras.

LO stödjer förslaget och utgår från att detta kan genomföras snarast på hela arbetsmarknaden. *LO* utgår även från att denna redovisning görs så enkel och klar att den inte kan manipuleras eller ifrågasättas som beslutsunderlag.

Riksförsäkringsverket anser att öppet redovisade uppgifter om sjukfrånvaron bör leda till ökade insikter hos arbetsgivarna om arbetsmiljöns betydelse för de anställdas hälsa. Uppgifter om kön samt uppdelning på åldersintervaller bör ingå.

Socialstyrelsen anser att fördelningen av sjukfrånvaron på män och kvinnor, korttids- och långtidssjukfrånvaro samt sjukfrånvaron i olika åldersintervall bör ingå. Inte minst viktigt är att få uppgifter om sjukfrånvaron under sjuklöneperioden.

Statens folkhälsoinstitut stödjer förslaget. Institutet anser att den öppna redovisningen kan bli ett viktigt instrument för arbetsgivaren att förstärka de hälsofrämjande insatserna på arbetsplatsen.

Statistiska centralbyrån föreslår olika förbättringar och kompletteringar av statistiken på området. Ett samlat register skulle kunna ge en återföring till uppgiftslämnande företag av nyckeltal om det egna företagets sjukfrånvaro under året.

Statskontoret är positivt till förslaget men är tveksamt till om det skall redovisas i årsredovisningslagen. Statskontoret anser att arbetsgivarna i stället bör uppmanas att på frivillig väg införa dessa uppgifter i årsredovisningen.

Svenska Kommunförbundet samt *Landstingsförbundet* avvisar förslaget till obligatorisk redovisning i årsredovisningen. Förbunden påpekar att det inom kommun- och landstingssektorn pågår ett omfattande arbete med att ta fram erforderliga nyckeltal. Dessa skulle fylla samma funktion som förslaget. Insamlingen av uppgifterna bör i stället kunna ske genom Statistiska centralbyråns försorg. Förbunden anser vidare att om arbetsgivarna skall lyckas med åtgärder att minska den arbetsrelaterade ohälsan bör redovisningen av sjukfrånvaron ske utifrån varje arbetsgivarers behov.

Svenska Revisorsamfundet SRS anser att gränsen för små företag ligger alltför lågt för att ge några relevanta upplysningar. Endast företag vars balansomslutning (netto) överstiger 1 000 basbelopp eller som har fler än 200 anställda bör lämna upplysningar om sin sjukfrånvaro.

Svenskt Näringsliv anser att arbetsgivarna inte bör tvingas att lämna uppgifter om sjukfrånvaron i årsredovisningen, bl.a. eftersom en stor del av sjukfrånvaron beror på faktorer utanför arbetet. Dessutom redovisas sjukfrånvaron redan i dag genom ett

frivilligt tidsanvändningssystem som Svenskt Näringsliv administrerar.

Sveriges Redovisningskonsulters Förbund SRF tillstyrker förslaget med undantagsregler för vissa mindre företag. Förbundet anser dock att inte heller icke noterade företag skall behöva lämna uppgifter.

2.4 Den arbetsgivarpolitiska delegeringen i staten

Arbetsgivarpolitikutredningen föreslår i sitt betänkande Den arbetsgivarpolitiska delegeringen i staten (SOU 2002:32) att systemet för regeringens uppföljning av myndigheternas kompetensförsörjning bör utvecklas. Av den anledningen föreslås att krav på redovisning av ett sjuktal införs i den årliga uppföljningen. Med sjuktal avser utredningen det antal dagar som anställda inom olika kategorier, kön, åldrar m.m. varit sjuka per år. Sjuktalet utgör enligt utredningen också ett mått på resursutnyttjandet hos en myndighet och är lättare att förstå än när man uppger sjukfrånvaron i t.ex. procentenheter. Vidare anser utredningen att sjuktalet bör redovisas med uppdelning på långtidssjukfrånvaro och korttidssjukfrånvaro, bl.a. med hänsyn till sjuklöneperiodens längd.

3 Motiv för att redovisa sjukfrånvaron

3.1 Allmänna motiv

Som nämnts i avsnitt 2.2 har HpH-utredningen föreslagit att årsredovisningslagen skall kompletteras med ett krav på att årsredovisningen skall innehålla uppgift om genomsnittlig sjukfrånvaro. Utredningen föreslår också att motsvarande regler införs inom den offentliga sektorn. I utredningens betänkande framhålls att det är ett relativt begränsat antal arbetsplatser som står för en betydande del av sjukfrånvaron. Mot den bakgrunden gör utredningen bedömningen att det ligger i allmänhetens och myndigheternas intresse att dessa förhållanden görs kända genom en obligatorisk redovisning.

Samhällskostnaderna för sjukfrånvaron är nu så stora att det står klart att frågan måste lyftas fram i debatten. Vi delar uppfattningen att medvetenheten om sjukfrånvarons fördelning på olika verksamheter, dess orsaker och kostnader måste öka. För att det skall vara möjligt måste uppgifter om sjukfrånvaron i olika verksamheter vara lätt tillgängliga och offentliga. Trycket på företag, kommuner och myndigheter att undvika hög sjukfrånvaro och vidta åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena ökar med en sådan redovisning. Denna bör vara obligatorisk.

Det bör dock framhållas att 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 eko-

nomiska beslut. I stat och kommun har redovisningen en särskild betydelse för möjligheten till kontroll och uppföljning av verksamhet och medelsförvaltning. Det är mot den bakgrunden motiverat att införa krav på att redovisningen skall innehålla uppgifter om sjukfrånvaron. Sådana uppgifter kan utgöra en viktig faktor vid bedömningen av verksamhetens utveckling i finansiellt hänseende.

Redovisningen av sjukfrånvaron skulle kunna ske som en del av en frivillig s.k. personalekonomisk redovisning eller genom någon annan frivillig redovisning. Det skulle kunna hävdas att en sådan redovisning skulle vara tillräcklig för att ge det kunskapsunderlag som vi efterfrågar. På sina håll förekommer s.k. personalbokslut, bl.a. i vissa kommuner (jfr. Ds 1991:45 – Personalekonomisk redovisning). Det kan konstateras att sådan intern redovisning hittills inte har lett till att sjukfrånvaron har minskat. Det kan också finnas en risk att endast de arbetsgivare som har en liten sjukfrånvaro skulle lämna uppgifter om denna. De förhållanden som det finns störst intresse av att få information om skulle kanske inte redovisas frivilligt. 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.

3.2 Intressenterna för redovisningen av sjukfrånvaron

Som nämnts syftar årsredovisningen till att ge företagets intressenter en möjlighet att bilda sig en uppfattning om dess utvecklingsmöjligheter och framtidsutsikter i finansiellt hänseende.

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 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 öppen 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. Det kan dessutom vara en konkurrensfördel att kunna redovisa att de anställda har låg sjukfrånvaro.

För *de anställda* och för de fackliga organisationerna kan uppgifterna utgöra ett underlag för bedömning av arbetsmiljön på arbetsplatsen. 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 i avsnitt 2.1.

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. Detta har verket påpekat i sitt remissyttrande över HpH-utredningen.

De förslag om redovisning av sjukfrånvaron som vi redovisar i denna promemoria är avsedda att fungera som en drivkraft för arbetsgivare att i första hand förebygga att dåliga arbetsmiljöer

uppstår. Regeringen har i sitt 11-punktsprogram för ökad hälsa i arbetslivet betonat nödvändigheten av att förstärka *de ekonomiska drivkrafterna för arbetsgivare* att förebygga ohälsa. Det pågår därför för närvarande ett arbete med att överväga olika möjligheter att förstärka dessa ekonomiska drivkrafter. Avsikten är att våra förslag till redovisning av sjukfrånvaron även skall kunna användas i detta arbete. Tanken är också att de redovisade uppgifterna om sjukfrånvaron skall bidra till att öka precisionen i de ekonomiska drivkrafter som övervägs.

För samtliga intressenter kan det vara av intresse att också kunna ta del av uppgifter om hur sjukfrånvaron fördelar sig på korta respektive långa sjukfall. Anledningen till denna ytterligare uppdelning är att ohälsoproblemen i en verksamhet med t.ex. yngre medarbetare som har korta sjukfrånvaroperioder inte är desamma som i verksamheter med äldre medarbetare med långa sjukfrånvaroperioder. Informationen från alla berörda blir mer användbar om den delas upp på detta sätt. Det uppväger merarbetet med att ta fram informationen.

3.3 Alternativa redovisningsätt

Som ett alternativ till att göra det obligatoriskt för olika verksamheter att lämna uppgifter om sjukfrånvaron i årsredovisningarna skulle man kunna tänka sig en separat redovisning i form av t.ex. en arbetsmiljödeklaration. Uppgifter om sjukfrånvaron skulle också kunna inhämtas genom enkätundersökningar eller genom olika statistiska undersökningar. Nackdelen är att de arbetsgivare som har störst problem kanske 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. 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.

3.4 Slutsats

Vi anser att årsredovisningen bäst tillgodoser det informationsintresse som samtliga de i avsnitt 3.2 nämnda intressenterna 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 revideras ökar möjligheterna att de uppgifter som lämnas blir likvärdiga och korrekta. Det är därför vår uppfattning att det är lämpligast att uppgifter om sjukfrånvaron lämnas i årsredovisningen.

4 Bestämmelserna om personalredovisning

4.1 Nuvarande bestämmelser

Grundläggande bestämmelser om hur bokföring och redovisning skall vara ordnade 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. För statlig verksamhet finns bestämmelser om årsredovisning i förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag och för kommunal verksamhet i lagen (1997:614) om kommunal redovisning.

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.

De privata arbetsgivarnas skyldighet att lämna årsredovisning regleras i 6 kap. 1 § bokföringslagen. Av bestämmelsen i denna paragraf 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 rörelse. De närmare bestämmelserna om årsredovisningens innehåll och form regleras i ovan nämnda årsredovisningslagar.

I en årsredovisning skall ingå balansräkning, 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. 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 noter till 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.

Även *primärkommuner och landstingskommuner* (som för enkelhetens skull i fortsättningen benämns kommuner) är skyldiga att upprätta årsredovisningar. Denna skyldighet följer av 8 kap. 16 § kommunallagen (1991:900). Regler för årsredovisningar finns som nämnts i lagen om kommunal redovisning. Årsredovisningens delar överensstämmer med dem som gäller för företagen, dvs. förvaltningsberättelse, resultaträkning, balansräkning och finansieringsanalys. Däremot finns det inte någon motsvarighet till årsredovisningslagens relativt omfattande bestämmelser om tilläggsupplysningar. I kommunernas redovisning är förvaltningsberättelsen i stället en mer central del i redovisningen. Enligt 4 kap. 1 § skall i förvaltningsberättelsen lämnas uppgifter om väsentliga personalförhållanden. Upplysningar skall också lämnas om sådana förhållanden som inte skall redovisas i balansräkningen eller resultaträkningen men som är viktiga för bedömningen av kommunens eller landstingets resultat eller ställning och andra förhållanden som är av betydelse för styrningen och uppföljningen av den kommunala verksamheten. I kommunernas

årsredovisningar skall också lämnas en sammanställd redovisning som omfattar även kommunal verksamhet som bedrivs genom annan juridisk person.

Statliga myndigheters skyldighet att upprätta årsredovisning regleras i förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag. Årsredovisningen skall bestå av resultatredovisning, resultaträkning, balansräkning, anslagsredovisning, finansieringsanalys och noter. Myndigheterna skall i årsredovisningen lämna information även om andra förhållanden av väsentlig betydelse för regeringens uppföljning och prövning av verksamheten. I förordningen finns inte någon författningsreglerad skyldighet att lämna uppgifter om personalförhållanden, motsvarande den skyldighet som gäller för företag och kommuner.

4.2 Behov av författningsändringar

Redovisningen av sjukfrånvaron bör vara enhetlig för privata verksamheter och för kommuner och statliga myndigheter. I denna promemoria föreslås 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.

I HpH-utredningen föreslås att en regel införs i årsredovisningslagen som innebär att uppgift skall lämnas om *den genomsnittliga sjukfrånvaron*. Utredningen föreslår även att Bokföringsnämnden ges i uppdrag att lämna riktlinjer för hur sjukfrånvaron skall beräknas.

Vi för vår del menar att utredningens förslag om redovisning av sjukfrånvaron är för vagt utformat. Det är av central betydelse att den redovisning av sjukfrånvaron som lämnas i olika verksamhetsformer blir likvärdig och jämförbar. Det talar för att de indikatorer som skall redovisas preciseras redan i författningstexten. Den närmare utformningen av denna text bör däremot

inte vara så detaljerad att den inte medger en utveckling av god redovisningssed på området. Vi föreslår vid en avvägning av dessa intressen att redovisningsskyldigheten preciseras med ett fåtal indikatorer i författningstexten.

I såväl årsredovisningslagen som lagen om kommunal redovisning bör det införas nya bestämmelser som innebär att årsredovisningen också skall innehålla uppgifter om de anställdas sjukfrånvaro. Bestämmelserna bör innehålla ett krav på specificerade uppgifter bl.a. om sjukfrånvaron bland kvinnor och män samt för anställda i olika åldersgrupper. För att inte omfattningen av enskilda individers sjukfrånvaro skall kunna härledas ur redovisningen föreslås att uppgifter om sjukfrånvaron i dessa grupper inte behöver lämnas om antalet anställda i en sådan grupp understiger fem. Vi återkommer till detta i avsnitt 5.

I årsredovisningslagen bör en ny bestämmelse tas in i 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.

I lagen om kommunal redovisning finns det redan i dag en bestämmelse om att kommunerna i förvaltningsberättelsen skall lämna uppgifter om väsentliga personalförhållanden. En sådan uppgiftsskyldighet skulle i och för sig i vissa fall kunna anses innefatta också uppgifter om sjukfrånvaron. Vi menar dock att även denna lag uttryckligen bör föreskriva en obligatorisk uppgiftsskyldighet beträffande de anställdas sjukfrånvaro. En ny bestämmelse om detta bör föras in i 4 kap. om förvaltningsberättelsen (1 a §). Vi föreslår att uppgifterna om sjukfrånvaron lämnas för kommunen som helhet. Eftersom kommunerna bedriver verksamhet inom vitt skilda verksamhetsområden kan det vara lämpligt att uppgifterna också lämnas för varje enskild verksamhetsgren. Det bör dock vara frivilligt att lämna sådana uppgifter.

HpH-utredningen har i sitt förslag till författningstext föreslagit att vissa företag skall undantas från uppgiftsskyldigheten

enligt årsredovisningslagen. Det gäller företag i vilka antalet anställda under de senaste två räkenskapsåren i medeltal uppgått till högst tio *och* tillgångarnas nettovärde enligt fastställd balansräkning för det senaste räkenskapsåret uppgår till högst 24 miljoner kronor (3 kap. 8 § andra stycket årsredovisningslagen). Det är angeläget att det inte med utgångspunkt i de uppgifter som lämnas i årsredovisningarna går att härleda sjukfrånvaron hos en enskild individ. Vi anser därför att den begränsning som HpH-utredningen föreslagit inte i tillräckligt hög grad tillgodoser integritetsaspekten. Genom förslaget skulle företag med tillgångar vars nettovärde överstiger 24 miljoner kronor lämna uppgifter om sjukfrånvaron även om de anställda är färre än tio. Undantaget bör därför gälla samtliga företag med högst tio anställda.

Av praktiska skäl bör uppgifter om sjukfrånvaron inte tas in i koncernredovisningen eller för kommunernas del, i en gemensam förvaltningsberättelse.

Eftersom vi föreslår att de indikatorer som skall redovisas anges i författningstexten är det inte nödvändigt att ge Bokföringsnämnden i uppdrag att utarbeta riktlinjer för redovisningen av sjukfrånvaron. Om det skulle visa sig att det finns ett behov av sådana riktlinjer utgår vi från att de normgivande organen på redovisningsområdet meddelar sådana.

5 Överväganden och förslag

5.1 Utgångspunkter för valet av indikatorer

Om man kvantifierar indikatorerna underlättas bedömningen av sjukfrånvaron hos en arbetsgivare. Valet av indikatorer bör naturligtvis göras beroende av syftet med bedömningen. Ett flertal indikatorer kan vara relevanta ur ett ägarperspektiv medan helt andra indikatorer kan vara intressanta för den enskilde individen. Målsättningen med de indikatorer som diskuteras i denna promemoria är att de skall vara så konkreta att de uppfyller följande grundläggande kriterier:

Samma indikatorer för privata, statliga och kommunala arbetsgivare

Ett grundläggande syfte med en obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron är att resultaten skall kunna jämföras dels över tiden, dels mellan olika branscher och arbetsgivare. Jämförelser av detta slag är bara möjliga om kraven på redovisning av sjukfrånvaron är desamma för alla arbetsgivare. Det innebär även att definitionerna av indikatorerna måste överensstämma inom alla sektorer.

Administrativ enkelhet

För att det skall vara rimligt att kräva en obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron bör informationen vara enkel att ta fram för arbetsgivaren. Indikatorerna bör finnas i det som kan antas vara en ordinarie redovisning och uppföljning av arbetsgivarens verk-

samhet utan att det krävs alltför omfattande arbetsinsatser för att sammanställa informationen.

Lättillgänglighet

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. För att vara användbara bör uppgifterna dessutom vara offentliga.

Respekt för individens integritet

Ju fler indikatorer som redovisas desto större blir risken att personliga förhållanden hos enstaka individer eller mindre grupper av individer kan bli allmänt kända. Denna risk är särskilt påtaglig hos små företag. Individens integritet måste därför respekteras.

Indikatorerna skall vara mätbara från och med den 1 januari 2003

Utvecklingen av sjukfrånvaron är allvarlig. Utgifterna för staten ökar samtidigt som den enskildes livssituation försämras. Den accelererande utvecklingen påskyndar behovet av handling. De lagändringar som gör det obligatoriskt för arbetsgivarna att redovisa sjukfrånvaron bör därför genomföras från och med kommande årsskifte.

5.2 Vilka indikatorer skall redovisas?

Inledning

Det förekommer olika typer av indikatorer som beskriver ohälsan. Vissa indikatorer täcker förutom sjukdom även in frånvaro på grund av förtidspension, arbetsskada och rehabilitering. Riksförsäkringsverket redovisar i sin löpande statistik en sådan indikator i form av ett s.k. ohälsotal. Den vanligaste indikatorn är dock *sjukfrånvaron*. Den används av bl.a. SCB, Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket och Svenska Kommunförbundet. Personer

med förtidspension är i regel inte längre anställda. Detta gäller i praktiken även många som har arbetsskadelivränta, eftersom åtskilliga av dessa även har förtidspension. Redovisningskraven riktar sig mot arbetsgivaren. Vi har därför valt den mer avgränsade indikatorn sjukfrånvaro. Genom detta val täcks förhållandena in under tiden för utbetalning av såväl sjuklön som sjukpenning.

Metoder för att redovisa sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron kan redovisas på olika sätt. Följande tre alternativa preciseringar av begreppet skulle kunna användas.

Alt. 1 *Total sjukfrånvaro under året i relation till de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.* Frånvarotid och arbetstid uttrycks i timmar. Detta begrepp anknyter till Svenskt Näringslivs respektive Arbetsgivarverkets frivilliga tidsanvändningsstatistik som bygger på en redovisning av tiden i timmar.

Alt. 2 *Genomsnittligt antal sjukfrånvarande personer i procent av totalt antal anställda.* I HpH bil. 1:3 nämns detta begrepp som ett möjligt mått på sjukfrånvaron.

Alt. 3 *Genomsnittligt antal sjukfrånvarodagar per anställd.* Som nämnts i avsnitt 2.4 har Arbetsgivarpolitikutredningen föreslagit variabeln sjuktal som mått på sjukfrånvaron. Det mått som skulle kunna bli aktuellt i detta sammanhang kan uttryckas som det genomsnittliga antalet sjukfrånvarodagar per anställd.

De olika alternativen uttrycker i praktiken samma sak, vilket kan visas med följande exempel:

Förutsättningar:

Medelantal anställda: 15 personer

Total sjukfrånvaro under året: 1 440 timmar

Ordinarie arbetstid per dag: 8 timmar

Ordinarie arbetstid det aktuella året: 2 008 timmar

Alt. 1 Total sjukfrånvaro under året i relation till de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid

Summa årsarbetstid: $15 \times 2\,008 = 30\,120$ timmar

$$\frac{1\,440 \times 100}{30\,120} = 4,8 \% \text{ sjukfrånvaro}$$

Alt. 2 Genomsnittligt antal sjukfrånvarande personer i procent av totalt antal anställda

$$\frac{1\,440}{2\,008} = 0,72 \text{ årsarbetare}$$

$$\frac{0,72 \times 100}{15} = 4,8 \% \text{ sjukfrånvaro}$$

Alt. 3 Genomsnittligt antal sjukfrånvarodagar per anställd

Antal sjukfrånvarodagar:

$$\frac{1\,440}{8} = 180 \text{ dagar}$$

Genomsnittligt antal sjukfrånvarodagar per anställd:

$$\frac{180}{15} = 12 \text{ dagar}$$

Antal arbetsdagar:

$$\frac{2\,008}{8} = 251 \text{ dagar}$$

$$\frac{12 \times 100}{251} = 4,8 \% \text{ sjukfrånvaro}$$

Exemplen visar att vart och ett av de presenterade alternativen skulle kunna användas som mått på sjukfrånvaron. Eftersom vårt arbete är inriktat på att precisera krav på hur uppgiftslämnandet skall gå till bör det alternativ 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:

Alt. 1: *Total sjukfrånvaro under året i relation till de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.*

Mått på den sammanlagda ordinarie arbetstiden

Vi föreslår således att alt. 1 skall användas som *metod* för att redovisa sjukfrånvaron. Jämförelsemåttet *de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid* (uttryckt i timmar) som ingår i metoden kan beräknas på olika sätt. Svenskt Näringsliv och Arbetsgivarverket använder i sina tidsanvändningssystem *den avtalade ordinarie arbetstiden* uttryckt i det sammanlagda antalet timmar för den aktuella redovisningsperioden (t.ex. ett kvartal eller ett år). Det är således begreppet den ordinarie arbetstiden för respektive anställd hos den enskilde arbetsgivaren som används. Detta görs utan hänsyn till eventuell övertid eller frånvarotid (med undantag för helgdagar). Det finns anledning att av enkelhetsskäl även i denna del anpassa sig till det begrepp som används i dessa tidsanvändningssystem. Vi föreslår således att *den avtalade ordinarie arbetstiden* skall vara utgångspunkt för beräkningen av den sammanlagda ordinarie arbetstiden.

Den sammanlagda ordinarie arbetstiden i timmar under ett visst år kan räknas fram på olika sätt, bl.a. beroende på villkoren i avtalet för den anställda. Arbetsgivarverket utgår från antalet ordinarie arbetsdagar och multiplicerar dessa med den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dag för varje anställd. Exempelvis fanns det 251 ordinarie arbetsdagar (helgdagar ej inräknade) under år 2000.

Följande exempel visar hur den sammanlagda ordinarie arbetstiden skulle kunna beräknas för ett visst år:

Förutsättningar:

Avtalad ordinarie arbetstid: 36 timmar per vecka

Antal ordinarie arbetsdagar: 253 dagar

Antal heltidsanställda: 17 personer

Antal anställda med 75 % tjänstgöringsgrad: 3 personer

Ordinarie arbetstid 36 timmar per vecka = 7,2 timmar i genomsnitt per dag. (Med 75 % tjänstgöringsgrad blir tiden 5,4 timmar per dag.)

17 personer x 253 dagar x 7,2 timmar =	30 967
3 personer x 253 dagar x 5,4 timmar =	<u>4 099</u>
Sammanlagd ordinarie arbetstid i timmar:	35 066

Underindelning av sjukfrånvaron efter kön och ålder

Uppgiften om sjukfrånvaron är för oprecis för att kunna ge en heltäckande bild av sjukfrånvaron. Ett antal underindelningar behövs därför. En *indelning efter kön* krävs redan i dag vad gäller redovisningen av antalet anställda. Denna uppgift är således naturlig att kräva även för sjukfrånvaron. Syftet med könsindelningen är att ställa kvinnors respektive mäns sjukfrånvaro i relation till respektive köns sammanlagda årsarbetstid. Följande exempel visar hur denna könsindelade sjukfrånvaro föreslås bli redovisad:

Förutsättningar:

Den sammanlagda sjukfrånvaron under året: 1 440 timmar, därav kvinnor 740 timmar och män 700 timmar.

Sammanlagd ordinarie arbetstid: 35 066 timmar

Kvinnor:

Sammanlagd ordinarie arbetstid: 15 214 timmar

Sjukfrånvaro för kvinnor i relation till totalt antal arbetade timmar för kvinnor:

$$\frac{740 \times 100}{15\,214} = 4,9 \%$$

Män:

Sammanlagd ordinarie arbetstid: 19 852 timmar

Sjukfrånvaro för män i relation till totalt antal arbetade timmar för män:

$$\frac{700 \times 100}{19\,852} = 3,5 \%$$

Även *åldersfördelade uppgifter* bör kunna krävas. Intervallerna skulle kunna vara: yngre än 30 år, 30–49 år samt 50 år och äldre. Informationen blir därmed jämförbar med Riksförsäkringsverkets statistik. Att använda en mer detaljerad åldersindelning kan ifrågasättas ur integritetssynpunkt. Det gäller särskilt för arbetsgivare med få anställda eftersom sjukfrånvaron hos enstaka personer annars skulle kunna identifieras. De åldersfördelade uppgifterna bör redovisas på motsvarande sätt som de könsindelade. Fördelen med att sätta respektive åldersgrupps sjukfrånvaro i relation till åldersgruppens totala årsarbetstid är att jämförelsen mellan åldersgrupperna blir relevant.

Särredovisning av långtidssjukfrånvaron

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- resp. långtidssjukfrånvaro. Långtidssjukfrånvaron har ökat mest och leder i många fall till förtidspensionering. Därför bör uppgifter om långtidssjukfrånvaro krävas. Eftersom den totala sjukfrånva-

ron redovisas behövs inte någon särskild redovisning av korttids-sjukfrånvaron.

Det finns inte någon allmänt vedertagen definition på begreppet långtidssjukfrånvaro. I vissa rapporter om långtidssjukfrånvaron har Riksförsäkringsverket 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. Man skulle även kunna sätta gränsen vid t.ex. 30 dagar. Arbetsgivaren skall nämligen i normalfallet inleda en rehabiliteringsutredning när den anställda varit helt eller delvis frånvarande från arbetet på grund av sjukdom under längre tid än fyra veckor i följd. En uppgiftsskyldighet om dessa rehabiliteringsfall kan öka drivkrafterna för arbetsgivaren att förhindra att korta sjukfall utvecklar sig till långtidssjukfrånvaro. Vi ansluter oss dock till den gräns som använts av Riksförsäkringsverket och HpH-utredningen. Vi föreslår därför att gränsen för långtidssjukfrånvaro vid redovisning av sjukfrånvaron skall sättas vid 60 dagar.

Långtidssjukfrånvaron bör preciseras på följande sätt: En summering görs av antalet timmar för de sjukfall som omfattar 60 kalenderdagar eller mer. Dessa timmar ställs i relation till det totala antalet sjukfrånvarotimmar under året. Detta innebär bl.a. att om en person har flera sjukfall under året som uppgår till minst 60 kalenderdagar skall alla sjukfrånvarotimmar i dessa sjukfall räknas med. Beräkningen av andelen långtidssjukfrånvaro görs således på ett annat sätt än beräkningen av andelen sjukfrånvarande indelade efter kön och ålder. Genom det valda redovisningssättet uppmärksammas förekomsten av långtidssjukfrånvaro ytterligare. Följande exempel visar hur beräkningen föreslås bli gjord:

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:

$$\frac{870 \times 100}{1\,440} = 60 \%$$

5.3 Förslagets konsekvenser för små företag

Det bakomliggande problemet och de närmare motiven till att införa ett krav på olika verksamheter att redovisa sjukfrånvaron i årsredovisningen framgår av avsnitt 3. I det avsnittet diskuteras även alternativa lösningar på problemet.

De föreslagna författningsändringarna innebär ett något ökat krav på att lämna uppgifter för vissa företag som är skyldiga att lämna en årsredovisning. Många av dessa företag är små. I praktiken innebär våra förslag att dessa företag i inledningsskedet kan behöva anpassa sina redovisningssystem för att det skall vara möjligt att få fram de nya uppgifterna, vilket sannolikt är förenat med en viss investeringskostnad. De föreslagna ändringarna kommer eventuellt att medföra en ökad tidsåtgång i företagets löpande redovisning och därmed en större personalkostnad, alternativt en något större kostnad för inköp av externa tjänster.

En genomarbetad konsekvensanalys kommer att tas fram i den fortsatta beredningen av förslagen. Ett viktigt bidrag till detta arbete blir de synpunkter som framkommer i samband med att vår promemoria remissbehandlas.

6 Författningskommentarer

6.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:614) om kommunal redovisning

4 kap.

1 a §

Förvaltningsberättelsen skall, under avsnittet väsentliga personalförhållanden, särskilt innehålla upplysningar 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.

Paragrafen är ny och innehåller bestämmelser om att förvaltningsberättelsen skall innehålla uppgifter om de anställdas frånvaro på grund av sjukdom. Bestämmelserna motsvarar förstatedje stycket i den föreslagna 5 kap. 18 a § årsredovisningslagen

(1995:1554). Uppgiften skall lämnas under det avsnitt i förvaltningsberättelsen som avser väsentliga personalförhållanden. Det förekommer redan i dag att kommuner lämnar sådana uppgifter. Uppgiften blir nu obligatorisk.

Med frånvaro på grund av sjukdom avses frånvaro under tiden den anställde har rätt till sjuklön från arbetsgivaren eller sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

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 hur sjukfrånvaron skall anges i årsredovisningen. Sjukfrånvaron skall anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid enligt kollektivavtal eller annat avtal mellan arbetsgivaren och den anställde. Sjukfrånvaron skall beräknas som den sammanlagda sjukfrånvaron under året uttryckt i timmar och ställas i relation till den sammanlagda ordinarie arbetstiden. Ledig tid under lördagar eller helgdagar och ledig tid som inte infaller under den anställdes ordinarie arbetstid räknas inte som frånvaro. Inte heller övertid ingår i den ordinarie arbetstiden. Däremot skall semesterledighet och kompensationsledighet räknas med. 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 också skall anges. 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. Vid fastställande av om sjukfallet pågått i 60 kalenderdagar eller mer skall i förekommande fall sjukdagar som infaller före redovisningsperioden medräknas. I sådant fall skall dock

endast den del av sjukfrånvaron som faller inom räkenskapsåret redovisas. Däremot räknas inte sjukdagar efter redovisningsperiodens utgång.

Detta kan illustreras med följande exempel. En anställd insjuknar måndagen den 2 december året före räkenskapsåret och blir frisk igen måndagen den 3 februari under räkenskapsåret. Företaget tillämpar kalenderår som räkenskapsår. Den anställde arbetar normalt 8 timmar om dagen och är ledig under lördagar och helgdagar. Julafton och juldagarna är lediga dagar liksom nyårsafton, nyårsdagen och trettondedag jul. Därutöver är det 9 lördagar och söndagar i december och 8 lördagar och söndagar i januari. Den 1 och 2 februari är det helg. 18 dagar i december och 21 dagar i januari är ordinarie arbetsdagar. Sjukfallet har pågått under 63 kalenderdagar och skall alltså klassas som långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer). Vid redovisningen av den sammanlagda sjukfrånvaron räknas bara de timmar under den anställdes ordinarie arbetstid i januari som han eller hon har varit frånvarande. Vid beräkningen av den sammanlagda sjukfrånvaron beaktas 21 x 8 timmar, dvs. 168 timmar. Dessa timmar redovisas också som långtidssjukfrånvaro.

Om sjukfrånvaron däremot börjar den 1 december under räkenskapsåret och den anställde blir frisk i februari året efter räkenskapsåret räknas inte frånvaron som långtidssjukfrånvaro i detta sammanhang. Redovisningen får i stället göras i årsredovisningen året därpå. Sjukfrånvarotimmar under december räknas däremot med vid redovisningen av både den totala sjukfrånvaron och sjukfrånvaron uppdelad på kön och ålder.

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

Enligt *tredje stycket* skall sjukfrånvaron i varje sådan grupp som avses i andra stycket punkterna 2 och 3 anges i procent av den sammanlagda normalarbetstiden inom gruppen. Sjukfrånvaron beräknas på motsvarande sätt som för den totala sjukfrånvaron enligt första stycket. En specifikation av sjukfrånvaron för kvinnor, män eller för någon av de angivna åldersgrupperna skall

bara ske om det i gruppen finns fem eller fler anställda. Undantaget från redovisningsskyldigheten har kommit till för att undvika att uppgifter om sjukfrånvaro skall kunna härledas till enskilda individer. Även om det finns färre än fem anställda i en viss grupp gäller uppgiftsskyldigheten övriga grupper.

Exempel på hur beräkningar av sjukfrånvaron skall göras finns också i avsnitt 5.2.

8 kap.

1 §

I bestämmelsen regleras gemensam förvaltningsberättelse. Uppgifter om väsentliga personalförhållanden enligt 4 kap. 1 § skall lämnas också för sådan kommunal verksamhet som bedrivs genom andra juridiska personer. Den gemensamma förvaltningsberättelsen behöver dock inte innehålla uppgift om sjukfrånvaro. Det har därför införts ett undantag i paragrafen i enlighet med detta.

6.2 Förslaget till ändring i årsredovisningslagen (1995:1554)

5 kap.

18 a §

Paragrafen är ny. Första till tredje styckena motsvarar till sitt innehåll 4 kap. 1 a § lagen (1997:614) om kommunal redovisning. Upplysningar om sjukfrånvaron skall dock i företagets redovisningar lämnas i tilläggsupplysningar, och inte som för kommunerna i förvaltningsberättelsen. Den närmare tillämpningen av bestämmelsen framgår av författningskommentaren till nyss nämnda bestämmelse i lagen om kommunal redovisning.

Enligt det fjärde stycket undantas företag från skyldigheten att lämna uppgift om sjukfrånvaron om antalet anställda under de senaste två räkenskapsåren i medeltal uppgått till högst tio.

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.

6.3 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.

6.4 Förslaget 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.