



Handelshögskolan
VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Är informationen jämförbar?

Magisteruppsats

Inger Andreasson, 690903

Erik Carlström, 800209

Johan Jacobsson, 801007

Handledare

Gunnar Rimmel

Företagsekonomi Redovisning

Vårterminen 2004

Förord

Det har varit spännande och intressant att behandla ett så nytt och hett debatterat ämne som obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Vi vill framföra ett varmt tack till vår handledare på Handelshögskolan, Gunnar Rimmel, samt Elin Esbo och Annika Hessler på KPMG i Göteborg. Vidare vill vi tacka de respondenter som villigt bidragit med sina kunskaper och tankar kring ämnet, utan Er hade denna uppsats inte varit möjlig.

Sture Andersson, AB SKF

Jerker Andersson Liljestränd, Skövde Kommun

Anders Atterling, Semcon AB

Hans Berteus, Bilia AB

Anders Brännström, Kungälv's Kommun

Elin Esbo, KPMG

Kerstin Gustafsson, Lidköpings Kommun

Annika Hessler, KPMG

Annika Olsén, AB Broström

Anders Pettersson, Skara Kommun

Håkan Pettersson, Lerums Kommun

Gunnar Rimmel, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet

Patrik Stenberg, AB Volvo

Sammanfattning

Examensarbete i företagsekonomi, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, Redovisning, Magisteruppsats, Vt 2004

Författare: Inger Andreasson, Erik Carlström, Johan Jacobsson

Handledare: Gunnar Rimmel

Titel: Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro – Är informationen jämförbar?

Bakgrund och problem: Under de senaste åren har sjukfrånvaro och kostnaderna för denna ökat kraftigt i Sverige. För företag, kommuner, myndigheter och andra arbetsgivare innebär sjukfrånvaro hos anställda betydande kostnader för sjuklön, vikarier, produktionsbortfall och utbildningsinsatser. Som en följd av detta stiftades lagkrav gällande obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, lagkravet gäller från och med 1 juli 2003. Jämförbarhet är ett av kraven som ställs på årsredovisningen för att användare skall kunna bilda sig en uppfattning om företagets resultat och ställning. Enligt det nya lagkravet skall redovisning av sjukfrånvaro för samtliga arbetsgivare, såväl privata som offentliga, vara enhetlig för att dessa skall vara jämförbara.

Syfte: Syftet med uppsatsen är att utreda huruvida det går att jämföra kommuners och företags upplysningar kring sjukfrånvaro sinsemellan och gentemot varandra.

Avgränsning: Uppsatsen avgränsas till att behandla jämförbarhet gällande den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaro. Uppsatsen avgränsas till arbetsgivare i form av företag och kommuner. De utvalda företagen och kommunerna är belägna i Västra Götalands län och dess närområde, företagen är uteslutande börsnoterade.

Metod: Författarna har genomfört en fallstudie där fem företag och fem kommuner har undersökts. Personliga intervjuer har gjorts med respondenterna utifrån en i förväg fastställd intervjumall.

Resultat och slutsatser: I studien har författarna identifierat sex beräkningsgrunder som kan utgöra felkällor vid jämförelse av sjukfrånvaro. Författarna kan urskilja två tydliga grupperingar inom undersökningsenheterna, företag respektive kommuner. Inom respektive grupp är jämförelser möjliga men ej mellan de två grupperna då verksamhetsstruktur, personalstruktur och beräkningsgrunder skiljer sig åt.

Förslag till fortsatt forskning: Vid tidpunkten för denna studie var kravet gällande obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro nytt och brist på normer och praxis kring lagkravet rådde. Författarna ser det som intressant med en uppföljande studie kring jämförbarhet av sjukfrånvaro efter att normer och praxis har utvecklats.

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | INLEDNING | 1 |
| 1.1 | BAKGRUND | 1 |
| 1.2 | PROBLEMDISKUSSION | 2 |
| 1.3 | PROBLEMFÖRMULERING | 2 |
| 1.4 | SYFTE | 3 |
| 1.5 | AVGRÄNSNING | 3 |
| 2 | TEORETISK REFERENS RAM | 4 |
| 2.1 | PERSONALEKONOMISK REDOVISNING | 4 |
| 2.2 | BAKGRUND TILL INFÖRANDE AV OBLIGATORISK REDOVISNING AV SJUKFRÅNVARO | 5 |
| 2.3 | JÄMFÖRBARHETSPRINCIPEN | 5 |
| 2.4 | RÄTTVISANDE BILD | 5 |
| 2.5 | LAGSTADGADE KRAV | 6 |
| 2.5.1 | <i>Bokföringslagen</i> | 6 |
| 2.5.2 | <i>Årsredovisningslagen</i> | 6 |
| 2.5.3 | <i>Kommunallagen</i> | 8 |
| 2.5.4 | <i>Lagen om kommunal redovisning</i> | 8 |
| 2.6 | NORMGIVANDE ORGAN | 8 |
| 2.6.1 | <i>Föreningen Auktoriserade Revisorer</i> | 9 |
| 2.6.2 | <i>Redovisningsrådet</i> | 9 |
| 2.6.3 | <i>Bokföringsnämnden</i> | 9 |
| 2.6.4 | <i>Rådet för Kommunal redovisning</i> | 10 |
| 2.6.5 | <i>Svenska Kommunförbundet</i> | 10 |
| 2.7 | SUMMERING AV TEORETISK REFERENS RAM | 11 |
| 3 | METOD | 12 |
| 3.1 | PRAKTISKT TILLVÄGAGÅNGSSÄTT | 12 |
| 3.2 | KVANTITATIV ELLER KVALITATIV ANSATS | 12 |
| 3.3 | FALLSTUDIE ELLER SURVEYUNDERSÖKNING | 13 |
| 3.4 | SANNOLIKHETSURVAL ELLER ICKE-SANNOLIKHETSURVAL | 14 |
| 3.4.1 | <i>Undersökningsenheter</i> | 14 |
| 3.5 | PRIMÄRDATA OCH SEKUNDÄRDATA | 15 |
| 3.6 | INTERVJUER | 16 |
| 3.7 | KÄLLKRITIK | 17 |
| 3.7.1 | <i>Primärdata</i> | 17 |
| 3.7.2 | <i>Sekundärdata</i> | 17 |
| 3.8 | METODKRITIK | 18 |
| 3.9 | VALIDITET OCH RELIABILITET | 18 |
| 3.10 | SUMMERING AV METOD | 19 |
| 4 | EMPIRI | 20 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 4.1 | KUNGÄLVS KOMMUN | 20 |
| 4.1.1 | <i>Införande av redovisning av sjukfrånvaro</i> | 20 |
| 4.1.2 | <i>Beräkningsgrunder</i> | 20 |
| 4.1.3 | <i>Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro</i> | 21 |
| 4.2 | LERUMS KOMMUN..... | 21 |
| 4.2.1 | <i>Införande av redovisning av sjukfrånvaro</i> | 21 |
| 4.2.2 | <i>Beräkningsgrunder</i> | 22 |
| 4.2.3 | <i>Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro</i> | 22 |
| 4.3 | LIDKÖPINGS KOMMUN..... | 22 |
| 4.3.1 | <i>Införande av redovisning av sjukfrånvaro</i> | 22 |
| 4.3.2 | <i>Beräkningsgrunder</i> | 23 |
| 4.3.3 | <i>Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro</i> | 23 |
| 4.4 | SKARA KOMMUN | 23 |
| 4.4.1 | <i>Införande av redovisning av sjukfrånvaro</i> | 23 |
| 4.4.2 | <i>Beräkningsgrunder</i> | 24 |
| 4.4.3 | <i>Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro</i> | 24 |
| 4.5 | SKÖVDE KOMMUN..... | 25 |
| 4.5.1 | <i>Införande av redovisning av sjukfrånvaro</i> | 25 |
| 4.5.2 | <i>Beräkningsgrunder</i> | 25 |
| 4.5.3 | <i>Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro</i> | 26 |
| 4.6 | AB SKF | 27 |
| 4.6.1 | <i>Införande av redovisning av sjukfrånvaro</i> | 27 |
| 4.6.2 | <i>Beräkningsgrunder</i> | 27 |
| 4.6.3 | <i>Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro</i> | 27 |
| 4.7 | AB VOLVO..... | 28 |
| 4.7.1 | <i>Införande av redovisning av sjukfrånvaro</i> | 28 |
| 4.7.2 | <i>Beräkningsgrunder</i> | 28 |
| 4.7.3 | <i>Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro</i> | 28 |
| 4.8 | BILIA AB..... | 29 |
| 4.8.1 | <i>Införande av redovisning av sjukfrånvaro</i> | 29 |
| 4.8.2 | <i>Beräkningsgrunder</i> | 29 |
| 4.8.3 | <i>Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro</i> | 30 |
| 4.9 | BROSTRÖM AB..... | 30 |
| 4.9.1 | <i>Införande av redovisning av sjukfrånvaro</i> | 30 |
| 4.9.2 | <i>Beräkningsgrunder</i> | 31 |
| 4.9.3 | <i>Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro</i> | 31 |
| 4.10 | SEMCON AB..... | 31 |
| 4.10.1 | <i>Införande av redovisning av sjukfrånvaro</i> | 31 |
| 4.10.2 | <i>Beräkningsgrunder</i> | 32 |
| 4.10.3 | <i>Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro</i> | 32 |
| 5 | ANALYS..... | 33 |
| 5.1 | INFÖRANDE AV REDOVISNING AV SJUKFRÅNVARO | 33 |
| 5.2 | BERÄKNINGSGRUNDER..... | 34 |
| 5.3 | ATTITYD TILL OBLIGATORISK REDOVISNING AV SJUKFRÅNVARO | 35 |
| 6 | SLUTSATS..... | 37 |

| | | |
|-----|---------------------------------------|-----------|
| 6.1 | EGEN DISKUSSION..... | 39 |
| 6.2 | FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING | 39 |
| | KÄLLFÖRTECKNING | 40 |

Tabell-, figur- och diagramförteckning

| | | |
|------------|---|----|
| TABELL 1: | UNDERSÖKNINGSENHETER..... | 15 |
| FIGUR 1: | FÖRFATTARNAS INTERVJUFRÅGOR..... | 17 |
| DIAGRAM 1: | REDOVISNING PER HEL/HALVÅR..... | 33 |
| DIAGRAM 2: | ANDEL AV DE ANSTÄLLDA SOM INGÅR I BERÄKNINGSUNDERLAGET..... | 34 |

1 Inledning

I inledningskapitlet ges en bakgrund till problemet och den problemdiskussion som ligger till grund för problemformuleringen samt uppsatsens syfte. I kapitlet redogörs även för de avgränsningar som författarna valt att göra.

1.1 Bakgrund

Under de senaste åren har sjukfrånvaro och kostnaderna för denna ökat kraftigt i Sverige. För företag, kommuner, myndigheter och andra arbetsgivare innebär sjukfrånvaro hos anställda betydande kostnader för sjuklön, vikarier, produktionsbortfall och utbildningsinsatser. Mellan åren 1998 och 2002 ökade kostnaderna för sjukfrånvaro från 19 miljarder kronor till 46 miljarder kronor per år. Kostnaderna för sjukfrånvaro i Sverige ligger klart över kostnaderna för sjukfrånvaro i övriga Europiska länder, denna utveckling har lett till ett flertal utredningar med uppdrag att finna lösningar på problemet.¹ Regeringen presenterade i budgetpropositionen för år 2002 ett åtgärdsprogram för ökad hälsa i arbetslivet. I programmet berörs mål för ökad hälsa i arbetslivet, ekonomiska drivkrafter för arbetsgivare att förebygga ohälsa samt så kallat hälsobokslut. Som en följd av åtgärdsprogrammet utarbetade Regeringen proposition 2002/03:6 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro som överlämnades till Riksdagen i oktober 2002.²

De personalekonomiska uppgifter som företag sedan tidigare varit skyldiga att lämna i årsredovisningen omfattade enbart antalet anställda fördelade mellan män och kvinnor. Utöver dessa uppgifter har ett urval företag sedan första kvartalet år 2000 lämnat in individuppgifter avseende den korta sjukfrånvaron till Statistiska Centralbyrån på uppdrag av Riksförsäkringsverket. För räkenskapsår påbörjade 1 januari 2003 eller senare skall företag, kommuner och myndigheter redovisa sjukfrånvaro i årsredovisningen.³

För att arbetsgivare skall vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaro krävs att de är medvetna om kostnaderna för sjukfrånvaro. Flera utredningar har pekat på att arbetsgivare har bristande kunskaper på detta område. Det finns olika sätt att öka medvetenheten om sjukfrånvaro på, exempelvis genom inhämtning av uppgifter om frånvaro genom enkätundersökningar eller genom statistiska undersökningar. Regeringen såg det som angeläget att uppgifterna kring sjukfrånvaro blir heltäckande och att de lämnas av alla arbetsgivare. Regeringen ansåg inte att den statistikinsamling som gjorts av Statistiska Centralbyrån och Riksförsäkringsverket varit tillräcklig för att ge den bild av sjukfrånvaro som Regeringen eftersträvat. Regeringen ansåg därför att uppgifter kring sjukfrånvaro måste tas fram och redovisas på ett annat sätt, därför valdes att uppgifter kring sjukfrånvaro skulle redovisas i årsredovisningen.⁴

Den pågående debatten kring sjukfrånvaro väckte författarnas intresse att behandla ämnet. Genom kontakt med KPMG i Göteborg gavs författarna möjlighet till en djupare

¹ Iseskog, *Redovisning av sjukfrånvaro 2003*

² Proposition 2002/03:6 2002

³ Ibid

⁴ Ibid

inblick i ämnet. Ämnet är aktuellt och intressant i och med införandet av det nya lagkravet kring obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro har behandlats i ett flertal artiklar under den senaste tiden däribland Svenska Dagbladet 13 april 2004⁵ och i Balans februari 2003⁶. Årsredovisningar avseende räkenskapsåret 2003 är de första som berörs av lagkravet gällande obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro vilket gör att denna studie är tidig på området. I undersökningen ingår både privata företag och kommuner som arbetsgivare.

1.2 Problemdiskussion

Jämförbarhet är ett av kraven som ställs på årsredovisningen för att användare skall kunna bilda sig en uppfattning om företagets resultat och ställning. Det skall vara möjligt att jämföra finansiella rapporter över tiden samt mellan olika företag. På grund av detta är det viktigt att värderingsprinciper och presentationstekniker är desamma för likartade transaktioner och händelser, dels i samma företag över tiden, dels i olika företag.⁷

Personalrelaterad information har tidigare varit svår att jämföra vid jämförelser mellan olika företags och kommuners årsredovisningar då få fastställda riktlinjer har funnits. I och med tilläggen i Årsredovisningslagen och Lagen om kommunal redovisning skall uppgifter gällande obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro vara jämförbara mellan samtliga arbetsgivare. Kravet på obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro i årsredovisningen likställer arbetsgivare och gör således ingen skillnad på privata och offentliga arbetsgivare.⁸

Vid införandet av lagkravet gällande obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro saknades utförliga redovisningsrekommendationer från normgivande organ. Bristen av riktlinjer för beräkningsgrunder har kritiserats i den allmänna debatten. Då inga enhetliga beräkningsgrunder existerar kan detta leda till att jämförbarhet inte kommer att uppnås gällande redovisning av sjukfrånvaro. I propositionen lyftes vikten av jämförbarhet mellan samtliga arbetsgivare fram som mycket viktig.

1.3 Problemformulering

Ovanstående problemdiskussion ligger till grund för uppsatsens huvudproblem:

Är de uppgifter som lämnas kring obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro i årsredovisningen jämförbara?

För att besvara huvudproblemet kommer följande delproblem att besvaras:

Vilka beräkningsgrunder kan utgöra felkällor vid jämförelser av den redovisade sjukfrånvaron?

⁵ Björn Suneson, *Fiasko för den nya sjukredovisningen*, Svenska Dagbladet 2004-04-30

⁶ Anonym, *Hälsobokslut – en redovisning av företagets hälsotillstånd*, Balans Nr 2 2003

⁷ Redovisningsrådet, *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter 1995*

⁸ Proposition 2002/03:6 2002

Är det möjligt att jämföra uppgifterna kring obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro inom och mellan företag och kommuner?

1.4 Syfte

Syftet med uppsatsen är att utreda huruvida det går att jämföra kommuners och företags upplysningar kring sjukfrånvaro sinsemellan och gentemot varandra.

1.5 Avgränsning

Uppsatsen avgränsas till att behandla jämförbarhet gällande den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaro. Uppsatsen avgränsas till arbetsgivare i form av företag och kommuner. De utvalda företagen och kommunerna är belägna i Västra Götalands län och dess närområde, företagen är uteslutande börsnoterade. De undersökta företagen är AB SKF, AB Volvo, Bilia AB, Broström AB samt Semcon AB. Kommunerna är Kungälv, Lerum, Lidköping, Skara samt Skövde.

2 Teoretisk referensram

I den teoretiska referensramen redogör författarna för den teori som de bedömer vara relevant i sammanhanget. Kapitlet inleds med en inblick i personalekonomisk redovisning följt av bakgrunden till införande av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Därefter beskriver författarna de redovisningsprinciper, lagstadgade krav samt normer som krävs för att besvara problemformuleringen.

2.1 Personalekonomisk redovisning

Personalekonomisk redovisning ger information om ett företags anställda, produkter, samhällstjänster och miljöinställning. Den personalekonomiska redovisningen, till skillnad från den traditionella redovisningen, bryter ner poster i resultaträkningen för att bättre kunna utläsa hur mänskliga, materiella och finansiella resurser använts. Intresset för att åskådliggöra personalen i de finansiella rapporterna har vuxit sig starkare i och med utvecklingen av den personalekonomiska redovisningen.⁹ Detta resulterade bland annat i att Regeringen utarbetade propositionen 2002/03:6 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro (hädanefter kallad *propositionen*).

Förutom lönekostnad har det tidigare inte funnits något krav på att redovisa personalens ekonomiska konsekvenser i företagens, kommunernas och myndigheternas externa redovisning.¹⁰ I och med införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro tas ett steg mot personalekonomisk redovisning i den externa redovisningen.

En anledning till att teorier, diskussioner och litteratur kring ämnet personalekonomisk redovisning finns kan sägas vara av samma anledning som andra ekonomiska beräkningar görs, de skall bidra till en bättre problemlösning. Dessa problem har oftast en kostnads- och en intäktsida¹¹.

Ytterligare syfte med personalekonomisk redovisning som nämnts är också att i årsredovisningen ge externa intressenter; ”en rättvisande bild av företagets resultat och ställning” samt ”ge möjlighet att bedöma hur företagsledningen hushåller med humankapitalet”.¹²

Slutligen kan personalekonomisk redovisning beskrivas genom att nämna följande ändamål;¹³

- Personalekonomisk redovisning som ett politiskt verktyg för att påvisa misshushållning inom personalområdet och därmed kraftfullare kunna argumentera för bättre hushållning.
- Som ett pedagogiskt instrument för att bättre kunna förstå personalproblem ur ett nyttoperspektiv.

⁹ Mathews & Perera, *Accounting Theory & Development 1996*

¹⁰ Gröjer & Johanson, *Personalekonomisk redovisning och kalkylering 1996*

¹¹ Ibid

¹² Personalekonomisk redovisning – Förslag till lagstiftning Ds 1991:45 (1991)

¹³ Gröjer & Johanson, *Personalekonomisk redovisning och kalkylering 1996*

- Personalekonomisk redovisning som ett beslutshjälpmedel för hushållning inom personalområdet.

2.2 Bakgrund till införande av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Tidigare har redovisning av sjukfrånvaro varit frivillig för företag och kommuner. I propositionen föreslår Regeringen obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro i företagens och kommunernas årsredovisningar. Syftet med införande av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro är enligt propositionen att öka trycket på företag, kommuner och myndigheter att undvika hög sjukfrånvaro. Genom att redovisa sjukfrånvaro hoppas lagstiftaren att företag, kommuner och myndigheter skall få en ökad medvetenhet kring kostnaderna hänförliga till sjukfrånvaro. Enligt propositionen är årsredovisningen den mest lämpliga informationskällan att redogöra för sjukfrånvaro i. Intentionen med lagkravet var att redovisningen av sjukfrånvaro skall vara enhetlig för privata företag, kommuner och myndigheter.¹⁴

2.3 Jämförbarhetsprincipen

Jämförbarhetsprincipen innebär att ekonomiska rapporter skall kunna jämföras både mellan olika företag och över tiden. Innebörden av jämförbarhetsprincipen är inte att företagen skall beräkna måtten på samma sätt oberoende av omständigheterna, utan att lika händelser och tillstånd skall redovisas på samma sätt¹⁵. Principen anger att byte av redovisningsprinciper ej får ske mellan olika räkenskapsår. Undantag från jämförbarhetsprincipen får göras enligt Redovisningsrådets rekommendation nummer 5, Redovisning av byte av redovisningsprincip, om den nya redovisningsprincipen leder till en väsentligt mer rättvisande bild av företagets resultat och ställning.¹⁶

Informationen i årsredovisningen används ofta för att jämföra företag sinsemellan. Jämförbarheten blir lägre om flexibilitet existerar i företags redovisning. Med redovisningens flexibilitet menas att företag har frihet att redovisa samma typ av transaktion på olika sätt. Resultatet hos ett företag kan endast användas som en måttstock om jämförbarheten inte äventyras av flexibilitet i redovisningen eller andra påverkande faktorer. Att jämföra två finansiella rapporter som är baserade på olika redovisningsprinciper är som att jämföra två längder utan att veta om de är mätta i centimeter eller tum. Om användare önskar jämföra finansiella rapporter är det viktigt att de redovisningsprinciper som används inte avviker från varandra i sådan utsträckning att jämförbarhet mellan rapporterna inte är möjlig.¹⁷

2.4 Rättvisande bild

Balansräkningen, resultaträkningen samt noterna ska ge en rättvisande bild av företagets ekonomiska ställning och resultat. Om god redovisningssed tillämpas visar företagets redovisning i de flesta fall på en rättvisande bild.¹⁸

¹⁴ Proposition 2002/03:6 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

¹⁵ Smith, *Redovisningens språk 2000*

¹⁶ FARs samlingsvolym 2004 del 1

¹⁷ Alexander, Britton & Jorissen, *International Financial Reporting and Analysis 2003*

¹⁸ FARs samlingsvolym 2004 del 1

2.5 Lagstadgade krav

Den externa redovisningen i företag och kommuner består under räkenskapsåret av löpande bokföring för att vid räkenskapsårets slut resultera i ett årsbokslut och därefter en årsredovisning. Det primära syftet med en årsredovisning är att förse företagets och kommunernas externa intressenter med information för att med hjälp av denna kunna bilda sig en uppfattning om företagets och kommunernas ekonomiska ställning och resultat samt utvecklingsmöjligheter och framtidsutsikter. Innehållet i den externa redovisningen styrs av Bokföringslagen, Årsredovisningslagen och Lagen om kommunal redovisning.¹⁹

2.5.1 Bokföringslagen

Bokföringslagens bestämmelser reglerar vilka företag som har skyldighet att upprätta årsredovisning. Däremot styr inte Bokföringslagen utformningen av årsredovisningen, detta styrs av Årsredovisningslagen. Enligt Bokföringslagen skall aktiebolag, handelsbolag och ekonomiska föreningar upprätta årsredovisning. Undantagna är mindre företag såsom enskild firma.²⁰

2.5.2 Årsredovisningslagen

En årsredovisning skall enligt Årsredovisningslagen bestå av balansräkning, resultaträkning, noter, förvaltningsberättelse och för vissa företag även finansieringsanalys. Tillsammans skall dessa delar ge en rättvisande bild av företagets ekonomiska ställning och resultat.²¹

Propositionen från Regeringen resulterade i ett tillägg i Årsredovisningslagen som gäller obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Tillägget finns i Årsredovisningslagen 5 kapitlet 18a § och gäller för räkenskapsår som påbörjats tidigast 1 januari 2003. Beräkning skall göras från 1 juli 2003 enligt följande:

”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 frånvaro 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.

Bestämmelserna i första-tredje styckena gäller inte anställda utomlands och inte heller företag som avses i 3 kap. 8 § andra stycket 1.”²²

¹⁹ Iseskog, *Redovisning av sjukfrånvaro 2003*

²⁰ Ibid

²¹ Ibid

²² FARs samlingsvolym 2004 del 1

2.5.2.1 Tillämpning av lagkravet kring obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron skall enligt lagstiftaren anges i procent av den sammanlagda ordinarie arbetstiden. Med ordinarie arbetstid menas antingen det som följer av kollektivavtal eller av Arbetstidslagen. Enligt Arbetstidslagen är ordinarie arbetstid 40 timmar per vecka med möjlighet till en genomsnittlig beräkning under en fyraveckorsperiod, det vill säga 160 timmar. Till den ordinarie arbetstiden skall således ej övertid medräknas.²³

Vid redovisning av sjukfrånvaro skall all frånvaro från arbete medräknas som kan hänföras till sjukdom oavsett graden av frånvaro. I förarbetena till lagen har inte begreppet sjukfrånvaro definierats utan detta har överlåtits till normgivare och praxis.²⁴ Sjukfrånvaro har definierats som frånvaro på grund av sjukdom då en anställd antingen saknar rätt till ersättning enligt reglerna om karensdag eller har rätt till ersättning i form av sjuklön från arbetsgivaren²⁵. Vad som är sjukfrånvaro kan i praktiken skapa osäkerhet vid beräkningen, till exempel vid frånvaro under del av dag eller om den anställde istället för att sjukskriva sig väljer att ta ut kompensationsledighet. Vid frånvaro under del av dag är det oklart huruvida denna del skall räknas som karensdag. Enligt Sjuklönelagen skall även del av dag räknas som karensdag om arbetstagaren går miste om lön. Sjuklönelagen reglerar inte hur lång frånvaron måste vara för att löneavdrag skall vara motiverat, vilket innebär att lagen inte reglerar hur kort en karensdag kan vara. En hel karensdag skulle alltså rent teoretiskt kunna uppstå om arbetstagaren sjukskriver sig vid arbetsdagens sista minut. Om arbetstagaren istället för att sjukskriva sig tar ut kompensationsledighet uppstår felaktigheter i redovisningen av sjukfrånvaro. Om arbetstagaren tar ut kompensationsledighet på grund av sjukdom skall frånvarotillfället redovisas ur arbetsmiljösynpunkt. Om dessa typer av frånvarotillfällen inte redovisas som sjukfrånvaro kommer företagets, kommunens eller myndighetens sjukfrånvarostatistik att förefalla vara lägre än vad den i själva verket är.²⁶

Sjukfrånvaro skall särredovisas för män och kvinnor. För respektive grupp skall sjukfrånvaro redovisas procentuellt av den ordinarie arbetstiden för gruppen män och gruppen kvinnor. Det finns två undantag då redovisning av sjukfrånvaro skall göras av grupperna; om antalet anställda i gruppen är högst tio eller om uppgiften kan hänföras till en enskild individ. Med antalet anställda menas medelantalet anställda under räkenskapsåret. Motivet till att inte redovisa sjukfrånvaro om denna kan hänföras till en enskild individ är för att skydda den enskilda arbetstagarens integritet.²⁷

Vidare skall redovisningen av sjukfrånvaro delas in i åldersgrupper enligt följande; 29 år och yngre, 30-49 år samt 50 år och äldre. Skälet till indelning i endast tre åldersgrupper har tagits med hänsyn till individens integritet samt för att begränsa arbetsgivarens administrativa börda. Inom respektive grupp skall sjukfrånvaro redovisas procentuellt av den ordinarie arbetstiden. Även här gäller de tidigare nämnda undantagen att sjukfrånvaro inte skall särredovisas för åldersgrupper som omfattar högst tio arbetstagare eller om uppgiften kan härledas till en enskild individ.²⁸

²³ Iseskog, *Redovisning av sjukfrånvaro 2003*

²⁴ Ibid

²⁵ Englund, *Sjukfrånvaron i årsredovisningen 2003*

²⁶ Iseskog, *Redovisning av sjukfrånvaro 2003*

²⁷ Ibid

²⁸ Iseskog, *Redovisning av sjukfrånvaro 2003*

I vissa situationer är det motiverat att inte redovisa sjukfrånvaro. Exempelvis om ett företag har en anställd som är äldre än 50 år skall sjukfrånvaro för denne ej redovisas, om denne person varit långtidssjukskriven och de övriga anställda har låg sjukfrånvaro kan det vara motiverat att inte göra någon särredovisning av sjukfrånvaro för de olika åldersgrupperna över huvud taget. God redovisningssed kan i vissa fall avgöra om sjukfrånvaro skall redovisas eller ej.²⁹

Enligt det nya lagkravet skall även långtidssjukfrånvaro redovisas i procent av den totala sjukfrånvaron. Definition av vad som är långtidssjukfrånvaro har tidigare saknats men definieras numera som den sjukfrånvaro som sammanhängande pågått i minst 60 dagar. För att beräkna hur många dagar arbetstagaren varit sjuk används kalendarisk räkning från den dag då arbetstagaren blev sjuk tills den dag då denne återgår till arbetet. Även deltidssjukfrånvaro som är sammanhängande i minst 60 dagar ses som långtidssjukfrånvaro.³⁰

2.5.3 Kommunallagen

Kommunallagen 8 kap 16 § reglerar kommuners skyldighet att upprätta årsredovisningar. Liksom i Bokföringslagen finns inga regler i Kommunallagen om hur årsredovisningen skall vara upprättad utan dessa bestämmelser finns i Lagen om kommunal redovisning.³¹

2.5.4 Lagen om kommunal redovisning

Enligt Lagen om kommunal redovisning skall en årsredovisning bestå av förvaltningsberättelse, resultaträkning, balansräkning och finansieringsanalys. Till skillnad från Årsredovisningslagen finns det inga omfattande bestämmelser om tilläggsupplysningar i Lagen om kommunal redovisning.³²

Nya regler angående redovisning av sjukfrånvaro skall enligt Lagen om kommunal redovisning tillämpas från och med räkenskapsår påbörjade 1 januari 2003 och senare. Hur sjukfrånvaro skall redovisas följer av 4 kapitlet 1a §, skillnader mot vad som anges i Årsredovisningslagen är att kommuner och landsting skall lämna uppgifter om sjukfrånvaro i förvaltningsberättelsen under avsnittet väsentliga personalförhållanden. Utöver detta anger Lagen om kommunal redovisning att kommuner och landsting i vilka antalet anställda under de två senaste räkenskapsåren i medeltal uppgått till högst tio skall undantas.³³

2.6 Normgivande organ

Förutom de lagar som styr redovisningen för företag och kommuner finns det normgivande organ som reglerar redovisning genom att ge ut rekommendationer och riktlinjer.

²⁹ Iseskog, *Redovisning av sjukfrånvaro 2003*

³⁰ Ibid

³¹ Ibid

³² Proposition 2002/03:6 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

³³ Iseskog, *Redovisning av sjukfrånvaro 2003*

2.6.1 Föreningen Auktoriserade Revisorer

Föreningen Auktoriserade Revisorer, FAR, utarbetar rekommendationer i ekonomiska frågor. Syftet med FARs rekommendationer är dels vad som skall anses vara god redovisningssed, dessutom skall de ge en tolkning av vissa bestämmelser i lagen.³⁴ FAR har lämnat föreskrifter om hur aktiebolag ska lämna uppgifter gällande sjukfrånvaro i årsredovisningen:

*”Uppgift om sjukfrånvaro. Uppgift skall lämnas om de anställdas sjukfrånvaro under räkenskapsåret enligt ÅRL 5 kap. 18a §. Bestämmelsen gäller inte anställda utomlands och inte heller företag där antalet anställda under de två senaste räkenskapsåren i medeltal uppgått till högst tio. Uppgift skall inte lämnas om antalet för en grupp är mindre än tio eller om uppgiften kan hänföras till enskild individ. En tumregel är att det bör vara minst tre individer med sjukfrånvaro i en grupp för att uppgift om sjukfrånvaro för gruppen skall kunna lämnas. Det bör i så fall anges att uppgiften inte lämnas för att den kan hänföras till enskild individ. Jämförelsetal är en frivillig uppgift i årsredovisningen för 2003. Enligt ÅRL skall uppgift anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. FAR anser att detta skall tolkas såsom tillgänglig arbetstid. I detta inräknas inte tjänstledighet på hel- eller deltid, övertid eller tid där den anställde har sjukersättning som inte är tidsbegränsad.”*³⁵

FARs vägledning vänder sig till aktiebolag och är den enda tillgängliga tolkningen av de nya reglerna kring redovisning av sjukfrånvaro från ett normgivande organ. FAR lämnar förslag på en uppställningsform anpassad efter de lagkrav på gruppindelningar som gäller.³⁶

2.6.2 Redovisningsrådet

Redovisningsrådet syftar till utvecklandet av god redovisningssed. Redovisningsrådet har till uppgift att utforma redovisningsrekommendationer och sprida information om redovisningsfrågor. Rådets rekommendationer utvecklas med utgångspunkt från IAS redovisningsrekommendationer. Redovisningsrådets rekommendationer riktar sig främst till företag som är noterade på svensk fondbörs eller på grund av dess storlek har ett allmänintresse.³⁷

Redovisningsrådet arbetar inte för närvarande med någon rekommendation avseende obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro och har inte heller för avsikt att så göra.³⁸ Redovisningsrådet har däremot infört ett tillägg i rekommendation nummer 29, Ersättningar till anställda, vilket har samma innebörd som Årsredovisningslagen 5 kapitlet 18a §.³⁹

2.6.3 Bokföringsnämnden

Bokföringsnämnden är en statlig myndighet som har till syfte att utveckla god redovisningssed gällande företags redovisning. Bokföringsnämnden utfärdar allmänna

³⁴ FARs samlingsvolym 2004 del 1

³⁵ Ibid

³⁶ Ibid

³⁷ Ibid

³⁸ Telefonkontakt Lundström, Redovisningsrådet 2004-04-20

³⁹ FARs samlingsvolym 2004 del 1

rekommendationer och uttalanden om tillämpning av Årsredovisningslagen och Bokföringslagen.⁴⁰

Bokföringsnämnden har beslutat att tills vidare inte utforma något allmänt råd i frågan om redovisning av sjukfrånvaro men nämnden har för avsikt att återkomma med råd i frågan. Nämnden anser att kravet på jämförbarhet inte är uppfyllt eftersom inte alla företag, myndigheter och organisationer tillämpar samma principer. En central fråga, enligt Bokföringsnämnden, är på vilket sätt den sammanlagda ordinarie arbetstiden skall beräknas.⁴¹

2.6.4 Rådet för Kommunal redovisning

Rådet för Kommunal redovisning har till uppgift att främja och utveckla god redovisningssed i kommuner och landsting med utgångspunkt från Lagen om kommunal redovisning. Rådet för Kommunal redovisning skall inom sin huvuduppgift göra uttolkningar av god redovisningssed, utarbeta rekommendationer, sprida innehållet i sina rekommendationer och uttolkningar, följa upp den egna verksamhetens genomslag på kommuners och landstings externa redovisning, samt följa utvecklingsarbetet på redovisningsområdet i Sverige och internationellt. Rådet för kommunal redovisning utger rekommendationer som anvisar vad som är god redovisningssed.⁴²

Rådet för Kommunal redovisning har inte utarbetat någon rekommendation för Sveriges kommuner gällande obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Rådet för Kommunal redovisning ansåg inte att en rekommendation var nödvändig utan inväntar istället praxis.⁴³

2.6.5 Svenska Kommunförbundet

Svenska Kommunförbundet har till syfte att tillvarata kommunernas intressen, främja deras samverkan och tillhandahålla dem service. Svenska Kommunförbundet är kommunernas arbetsgivareorganisation och ett övergripande mål för verksamheten är att stödja och utveckla den kommunala självstyrelsen.⁴⁴

Lagstiftarens syfte var att uppnå en enhetlig redovisning av sjukfrånvaro för hela arbetsmarknaden därför har Kommunförbundet träffat företrädare för Landstingsförbundet och övriga arbetsmarknadssektorer samt Bokföringsnämnden, Rådet för kommunal redovisning och Ekonomistyrningsverket. Som en följd av detta har cirkulär 2003:37 samt 2003:96 utarbetats där Kommunförbundet lämnar synpunkter på tillämpning av den kommunala redovisningslagen.⁴⁵

De synpunkter som lämnas i cirkulär och som överensstämmer med den kommunala redovisningslagen samt tidigare nämnda definitioner behandlas ej nedan.

⁴⁰ FARs samlingsvolym 2004 del 1

⁴¹ Bokföringsnämnden, Skrivelse Dnr 103/03, 2003-09-19

⁴² <http://www.rkr.se/uppgift.html>, 2004-04-22

⁴³ Telefonkontakt Nilsson, Rådet för Kommunal redovisning 2004-04-20

⁴⁴ <http://www.if.svekom.se/artikel.asp?C=413&A=182>, 2004-05-03

⁴⁵ Svenska Kommunförbundet, cirkulär 2003:37

Med tanke på kommunernas mer komplicerade arbetstidsförhållanden föreslår Kommunförbundet följande metod för beräkning av den sammanlagda ordinarie arbetstiden:

”För varje kalenderdag summeras den ordinarie arbetstiden för de arbetstagare som är anställda den dagen enligt för varje anställd gällande arbetstidsförläggning (schema). Summering görs för kalenderåret.”⁴⁶

Redovisning av sjukfrånvaro skall omfatta samtliga anställda som under räkenskapsåret har haft anställning, oavsett anställningsform. I och med detta skall även anställda såsom springvikarier, timavlönade, feriearbetande etcetera medtagas i redovisningen av sjukfrånvaro. Ordinarie arbetstid är arbetstiden enligt kollektivavtal eller annat avtal, men inte övertid. Enligt kommunala avtal är den ordinarie arbetstiden vad som framgår av centrala och lokala protokollsanteckningar till allmänna bestämmelser eller löneavtal. I ordinarie arbetstid ingår även arbetstagare som är frånvarande, helt eller delvis, på grund av semester, studier, föräldradighet, sjukdom eller annan orsak. Arbetsfria dagar skall ej medräknas i den ordinarie arbetstiden, ej heller sjukdom under arbetsfria dagar. Sjukfrånvaro beräknas på den totala ordinarie arbetstiden per arbetstagare.^{47 48}

2.7 Summering av teoretisk referensram

Regeringen utarbetade propositionen Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro vilken säger att statistik gällande sjukfrånvaro skall redovisas i årsredovisningen. Regeringens intention med lagkravet var att likställa samtliga arbetsgivare vid redovisning av sjukfrånvaro i årsredovisningen för att på så sätt skapa jämförbarhet mellan samtliga arbetsgivare. Kraven på företag finns i Årsredovisningslagen, motsvarande krav för kommuner återfinns i Lagen om kommunal redovisning. Bristen av riktlinjer från normgivande organ är stor då dessa avser att invänta praxis.

⁴⁶ Svenska Kommunförbundet, cirkulär 2003:37

⁴⁷ Ibid

⁴⁸ Svenska Kommunförbundet, cirkulär 2003:96

3 Metod

I metodkapitlet förs en diskussion kring det tillvägagångssätt, den ansats samt urvalet av undersökningsenheter som författarna gjort. Dessutom redogör författarna för den datainsamling som ligger till grund för studien. Kapitlet avslutas med käll- och metodkritik samt ett resonemang kring studiens trovärdighet.

3.1 Praktiskt tillvägagångssätt

Uppsatsens utgångspunkt var att författarna ville behandla ett intressant och aktuellt ämne. Författarna inledde arbetet med uppsatsen genom att studera den teori som finns kring det aktuella ämnet. Uppsatsen och problemformuleringen har utvecklats under teoristudiernas gång och genom detta har författarna fått en ökad kunskap och insikt i det aktuella ämnet.

Efter teoristudierna samt att problemformuleringen fastställts utformades intervjufrågorna och kontakter togs med respondenter. Resultatet av empirin har sammanställts i analysen, frågeställningarna finns i sin tur besvarade i uppsatsens slutsats.

Under arbetets gång har författarna fått feedback samt fört diskussioner med handledare Gunnar Rimmel från Handelshögskolan vid Göteborgs universitet samt handledare Elin Esbo och Annika Hessler på KPMG i Göteborg.

3.2 Kvantitativ eller kvalitativ ansats

Vid insamling av information finns två tillvägagångssätt. Dels handlar det om övergripande angreppssätt såsom experiment, fallstudier, enkäter, dels handlar det om direkt datainsamling genom arkivstudier, intervjuer etcetera. Det finns att välja mellan kvantitativa, ofta kallade hårda, eller kvalitativa, ofta kallade mjuka, forskningsmetoder⁴⁹ och med något av dessa två perspektiv angrips sedan forskningsproblemet. Här måste fördelar och nackdelar med respektive perspektiv vägas mot vad forskaren, utredaren eller författaren vill få fram⁵⁰.

Forskare inom den *kvantitativa* inriktningen samlar in fakta och studerar relationer mellan dessa⁵¹. Vid kvantitativ forskning görs ofta datainsamlingen i form av enkätundersökningar⁵². Med hjälp av resultatet av datainsamlingen mäter och använder forskarna vetenskapliga tekniker för att dra kvantifierbara och generaliserbara slutsatser.⁵³

Forskare inom den *kvalitativa* inriktningen är mer intresserade av hur människor upplever sin omgivning. Målet för forskarna är snarare insikt än statistisk analys⁵⁴. Målet är alltså inte att dra generella slutsatser utan syftet är istället att beskriva och

⁴⁹ Eriksson & Wiedersheim, *Att utreda forska och rapportera 1999*

⁵⁰ Olsson & Sörensen, *Forskningsprocessen 2001*

⁵¹ Bell, *Introduktion till forskningsmetodik 2000*

⁵² Olsson & Sörensen, *Forskningsprocessen 2001*

⁵³ Bell, *Introduktion till forskningsmetodik 2000*

⁵⁴ Ibid

förklara verkligheten. Vid kvalitativ forskning använder sig forskaren istället av ett fåtal fall som ingående studeras utifrån ett flertal variabler⁵⁵. Dessa variabler studeras genom att undersökaren ställer frågor till undersökningsobjektet, ofta i form av personliga intervjuer⁵⁶.

Att klassificera en metod som kvalitativ eller kvantitativ innebär inte att det inte får ske avvikelser från de tillvägagångssätt som är normala för den valda metoden. Varje metod har sina starka och svaga sidor som passar olika bra i olika sammanhang. Metoden anpassas således utefter vilken typ av undersökning det är fråga om och de data som ska samlas in⁵⁷.

Författarna anser att den kvalitativa metoden lämpar sig bäst för att besvara uppsatsens problemformulering. För att kunna bedöma jämförbarheten vid redovisning av sjukfrånvaro i årsredovisningen måste djupare information insamlas, detta sker enligt författarna lämpligast genom personliga intervjuer där möjlighet till mer ingående frågor och svar ges.

3.3 Fallstudie eller surveyundersökning

I en *fallstudie* undersöker forskaren ett fåtal objekt i ett flertal avseenden, exempelvis företag, branscher eller beslutssituationer. Det avgränsade problemet studeras på djupet under en begränsad tidsperiod. Fallstudier är vanliga vid kvalitativ forskning. En fördel med fallstudier är att forskaren inte behöver studera alla eller många fall. Tid och resurser är ofta begränsade och forskaren kan trots detta få information om hur den aktuella situationen ser ut. En nackdel kan vara att ett eller ett fåtal fall aldrig kan representera verkligheten fullt ut. Forskaren måste därför vara försiktig med att dra några generella slutsatser.⁵⁸

Syftet med att göra en *surveyundersökning* är att samla in information som kan analyseras för att få fram mönster som i sin tur kan generaliseras för hela populationen. Ett exempel är opinionsundersökningar där ett urval görs av populationen för att sedan generalisera svaret till att gälla hela populationen. Resultatet som kommer från en surveyundersökning är i hög grad beroende på det urval som gjorts. För att nå ett resultat som kan anses representera hela populationen måste urvalet vara representativt för populationen som helhet. En ytterligare förutsättning för att undersökningen ska leda till ett för populationen rättvisande resultat är att samma frågor ställs till samtliga respondenter under så lika villkor som möjligt.⁵⁹

I inledningsskedet av uppsatsen samlade författarna in årsredovisningar från tio börsnoterade företag samt tio kommuner för att bilda sig en uppfattning om hur obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro sker. Under arbetets gång kom författarna fram till att en fallstudie skulle vara den bäst lämpade undersökningsmetoden för att besvara problemformuleringen. Författarnas avsikt är inte att dra några generella slutsatser huruvida obligatorisk redovisningen av sjukfrånvaro i privata och offentliga arbetsgivares årsredovisningar är jämförbara. Däremot hoppas författarna finna

⁵⁵ Eneroth, *Hur mäter man vackert? Grundbok i kvalitativ metod 1987*

⁵⁶ Olsson & Sörensen, *Forskningsprocessen 2001*

⁵⁷ Bell, *Introduktion till forskningsmetodik 2000*

⁵⁸ Eriksson & Wiedersheim, *Att utreda forska och rapportera 2001*

⁵⁹ Bell, *Introduktion till forskningsmetodik 2000*

tendenser i huruvida uppgifterna kring obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro är jämförbara, samt bidra till fortsatt forskning och ökad diskussion kring ämnet.

3.4 Sannolikhetsurval eller icke-sannolikhetsurval

Sannolikhetsurval är ett viktigt moment vid samhällsvetenskaplig surveyforskning. Genom ett slumpmässigt urval går det att dra slutsatser om den population som vill undersökas, resultatet kan därmed generaliseras på den population där stickprovet gjordes.⁶⁰

Motsatsen till sannolikhetsurval är *icke-sannolikhetsurval* och omfattar alla typer av urval som inte är sannolikhetsurval och kan vara av olika slag. Bryman nämner tre typer av icke-sannolikhetsurval; kedjeurval, kvoturval och bekvämlighetsurval. *Kedjeurval* är en typ av bekvämlighetsurval där forskaren inledningsvis tar kontakt med ett mindre antal människor och sedan använder sig av dessa för att få kontakt med ytterligare respondenter. Nackdel med kedjeurval är osannolikheten för att stickprovet är representativt för hela populationen. *Kvoturval* har som mål att stickprovet skall avspegla populationens relativa fördelning mellan olika kategorier, till exempel kön, etnisk bakgrund, ålder etcetera. Urvalet är inte slumpmässigt då forskaren bestämmer vilka som skall medverka i undersökningen, vilket enligt somliga inte leder till ett representativt urval av populationen. *Bekvämlighetsurval* innebär att forskaren använder sig av personer som finns tillgängliga. Denna typ av urvalsstrategi kan inte användas vid generalisering av resultatet då urvalet inte är representativt för populationen, studien kan däremot leda till fortsatt forskning. Bekvämlighetsurval kan användas då forskaren får möjlighet att samla in data från en viss grupp av respondenter vid ett tillfälle forskaren inte anser sig ha råd att missa eller då forskaren vill utveckla nya mått eller nya forskningsinstrument. Bekvämlighetsurval kommer även till nytta vid explorativa studier då forskaren vill utveckla nya teoretiska idéer.⁶¹

Författarnas undersökningsenheter valdes utifrån deras tillgänglighet, både utifrån ett geografiskt och ett tidsmässigt perspektiv vilket uppfyller kriterierna för ett bekvämlighetsurval.

3.4.1 Undersökningsenheter

Det urval av företag och kommuner som författarna gjort är ett icke-sannolikhetsurval i två steg. I första steget valdes undersökningsenheter utifrån deras tillgänglighet, både utifrån ett geografiskt och ett tidsmässigt perspektiv. De undersökta företagen och kommunerna begränsades geografiskt till Västra Götalands län och dess närhet. Ytterligare begränsning av kommunerna gjordes utifrån om de hade färdigställda årsredovisningar vid intervjutillfället. Beroende på att börsnoterade företag vanligtvis har en högre tillgänglighet av finansiell information än icke börsnoterade valde författarna att enbart behandla börsnoterade företag i undersökningen.

Författarna ansåg inte att kommunernas geografiska läge och storlek påverkar studiens resultat. Företagens geografiska läge eller bransch ansågs inte inverka på studiens resultat, inte heller storleken ansågs påverka förutsatt att utvalda företag på grund av

⁶⁰ Bryman, *Samhällsvetenskapliga metoder 2002*

⁶¹ Ibid

antalet anställda uppfyller kriterierna för att omfattas av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro.

Respondenterna i författarnas undersökning är följande:

| Företag | Kommuner |
|----------------|-------------------|
| AB SKF | Kungälv's Kommun |
| AB Volvo | Lerums Kommun |
| Bilia AB | Lidköpings Kommun |
| Broström AB | Skara Kommun |
| Semcon AB | Skövde Kommun |

Tabell 1: Undersökningsenheter

I ett andra steg valdes respondenterna ut hos respektive undersökningsenhet utifrån deras kompetens- och ansvarsområde. Författarna hade för avsikt att intervjua den person hos respektive företag och kommun som var bäst lämpad att svara på intervjufrågorna, författarna tog en initial kontakt med respektive undersökningsenhet för att på så vis finna rätt person.

3.5 Primärdata och sekundärdata

Primärdata är information som samlas in av undersökaren, det vill säga information som sedan tidigare ej funnits tillgänglig. Detta är vanligt vid enkäter, intervjuer och observationer. Datamaterialet som krävs samlas alltså in för första gången.⁶² Vid insamling av primärdata kan personliga intervjuer användas. Det finns ett stort antal intervjuformer som lämpar sig olika bra beroende på intervjuarens avsikt. Exempel på intervjuform är *fokuserade intervjuer* där i första hand öppna frågor används och respondenten har möjlighet till utvecklade svar. Denna intervjuform används ofta när undersökningen rör en specifik situation eller händelse som är relevant för respondenten och av intresse för forskaren.⁶³

Sekundärdata innebär att forskarna använder sig av data som redan insamlats av andra. Sekundärdata kan vara i form av litteratur, vetenskapliga artiklar eller från olika register, till exempel Statistiska Centralbyrån. Att använda sig av redan insamlad och helt eller delvis bearbetad data är ett kostnadseffektivt tillvägagångssätt.⁶⁴

De primärdata som författarna till denna studie har använt sig av utgörs av den information som framkommit vid intervjuerna med företrädare från de utvalda företagen och kommunerna samt vid telefonkontakter med representanter från Rådet för kommunal redovisning och Redovisningsrådet. De sekundärdata som ligger till grund för uppsatsen utgörs av årsredovisningar, lagrum, tidningsartiklar, propositioner, skrivelser, litteratur i ämnet samt internetkällor.

⁶² Dahmström, *Från datainsamling till rapport 1996*

⁶³ Bryman, *Samhällsvetenskapliga metoder 2002*

⁶⁴ Olsson & Sörensen, *Forskningsprocessen 2001*

3.6 Intervjuer

Författarna fann det lämpligt att genom personliga besök hos de utvalda företagen och kommunerna genomföra fokuserade intervjuer. Syftet med intervjuerna var att undersöka vilka beräkningsgrunder företagen och kommunerna använt sig av för att på så sätt försöka ta reda på om jämförbarhet är möjligt. Intervjufrågorna utformades för att kunna besvara problemformuleringen och baserades på den teoretiska referensramen. Intervjuerna bygger på ett frågeformulär där frågorna är öppna och ger möjlighet till diskussion. Frågorna är utformade för att inte vara ledande eller skapa missförstånd hos respondenten.

Respondenterna erhöll intervjufrågorna ett antal arbetsdagar innan respektive intervju genomfördes för att på så sätt ge möjlighet till respondenten att förbereda sig. För att säkerställa de svar som respondenterna uppgav närvarade samtliga författare vid intervjutillfällena. Efter sammanställning av intervjuerna skickades de till respondenterna för att bekräfta riktigheten i författarnas tolkning av svaren. Författarnas intervjufrågor finns nedan.

Intervjufrågor beträffande obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Inledande frågor

Företag/kommun:

Datum:

Namn:

Befattning:

Vill du vara anonym?

För eventuell kompletterande information kan du nås på:

Införande av redovisning av sjukfrånvaro

1. Tillämpar Ni redovisning av sjukfrånvaro i årsredovisningen för 2003?
2. Har Ni tidigare redovisat sjukfrånvaro?
3. Vad har det nya lagkravet inneburit för Er?

Beräkningsgrunder

4. Redovisas sjukfrånvaro för hela koncernen eller del av koncernen i årsredovisningen?
5. Beräknas den ordinarie arbetstiden utifrån kollektivavtal eller utifrån arbetstidslagen?
6. Hur många anställda ingår i beräkningsunderlaget?
7. Ingår alla anställningsformer i beräkningsunderlaget?
8. Hur beräknas sjukfrånvaro för en anställd som inte har fastställd arbetstid?
9. Hur beräknar Ni sjukfrånvaro vid del av dag?
10. Hur hanteras semesterledighet och kompensationsledighet som tas ut pga. sjukdom?
11. Ersätter ni personal som är frånvarande pga. sjukdom? Om ja, på vilket sätt? Genom vikarier, personalpooler, överanställning eller bemanningsföretag?

Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

12. Vad anser Ni om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro?
13. Vad anser Ni att obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro lett till?
14. Anser Ni att det finns behov av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro?
15. Anser Ni att det är relevant för Ert företag/kommun att kunna jämföra uppgifter kring sjukfrånvaro med andra företag/kommuner?

Figur 1: Författarnas intervjufrågor

3.7 Källkritik

Alla källuppgifter skall kritiskt granskas oavsett om det gäller intervjuer, statistik, arkivhandlingar etcetera. För att bedöma källor kan författaren använda sig av de källkritiska kriterierna, de fyra viktigaste är; *samtidskrav*, *tendenskritik*, *beroendekritik* samt *äkthet*.⁶⁵

3.7.1 Primärdata

Den insamlade primärdata i uppsatsen utgörs av den information som framkommit vid telefonkontakter samt vid personliga intervjuer. Primärdata har bedömts utifrån de fyra källkritiska kriterierna. Den information som framkommit vid de personliga intervjuerna har observerats av samtliga författare och antecknats av två författare. Sammanställning av intervjuerna har i samtliga fall skett direkt efter intervjutillfället för att på så sätt uppfylla *samtidskravet*.

Den information som lämnas av respondenterna bedöms av författarna inte vara av sådan karaktär att den kan vara känslig för företagen eller kommunerna och därmed finns inga incitament hos respondenterna att utelämna eller ange felaktig eller missvisande information. Kriteriet gällande *tendenskritik* är enligt författarna uppfyllt.

Författarna anser inte att risk för *beroende* föreligger då respektive respondent representerar olika undersökningsenheter utan någon direkt koppling sinsemellan.

Då författarna har kontaktat och översänt intervjufrågor till respektive undersökningsenhet kan det med tillräckligt hög säkerhet antas att respondenten är den person som den utger sig för att vara, samt att den innehar rätt kompetens för att besvara författarnas intervjufrågor. I och med detta tillvägagångssätt anser författarna att *äkthetskriteriet* är uppfyllt.

3.7.2 Sekundärdata

Samtidskravet anser författarna vara uppfyllt eftersom den teori som används i den teoretiska referensramen är aktuell då lagkravet kring obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro trädde i kraft 1 juli 2003. Äldre litteratur har använts där informationen

⁶⁵ Eriksson & Wiedersheim, *Att utreda forska och rapportera 2001*

inte är direkt knuten till huvudproblemet, till exempel under avsnittet personal-ekonomisk redovisning.

Författarna är medvetna om att *tendenskritik* kan riktas mot uppsatsen då vissa källor är skrivna av författare som har affärsintressen i införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Flera källor inom området har använts för att uppnå en så hög grad av tendensfrihet som möjligt.

Visst beroende föreligger mellan lagstiftare och normgivande organ då dessa organ varit delaktiga i form av remissinstanser. Författarna anser dock att dessa enheter har ett starkt oberoende och även ett intresse av att så vara, därmed är *oberoendekriteriet* uppfyllt.

Författarna har inte identifierat några incitament till att källorna skulle återge felaktig eller missvisande information. Stor del av uppsatsens sekundärkällor består av lagstiftare och normgivare vilka författarna ser som tillförlitliga källor. En nackdel med litteraturen kring obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro är att denna finns i mycket begränsad omfattning vilket gör det svårt att belysa ämnet från olika perspektiv.

3.8 Metodkritik

En nackdel med den valda undersökningsmetoden, fallstudie, är att inga generella slutsatser av uppsatsen kan dras vilket inte heller är författarnas avsikt, däremot avser författarna att påvisa tendenser, då likheter och olikheter kan finnas inom respektive grupp av undersökningsenheter. Det är viktigt att läsare av uppsatsen är medvetna om att inga generaliseringar av resultatet skall göras, uppsatsen utgör ett underlag för vidare diskussion samt för att påvisa eventuella mönster. För att besvara uppsatsens problemformulering krävdes en kvalitativ undersökningsansats av respektive undersökningsenhet varför författarna ansåg att en fallstudie var bäst lämpad. Författarna är medvetna om att urvalet vid ett icke-sannolikhetsurval inte motsvarar populationen som helhet men anser att urvalet uppfyller kraven för en fallstudie samt ett bekvämlighetsurval. Om ett sannolikhetsurval på ett lika stort antal företag och kommuner hade gjorts anser inte författarna att det hade påverkat studiens resultat.

3.9 Validitet och reliabilitet

Validitet, som också kan uttryckas som giltighet, kan delas in i inre eller yttre validitet. Inre validitet är ett mått på om en viss fråga mäter eller beskriver det som avses mätas eller beskrivas. En fråga kan ge samma svar eller nästan samma svar vid olika tillfällen men ändå inte mäta vad den är avsedd att mäta.⁶⁶ Yttre validitet är ett mått på hur väl undersökningsresultatet är tillämbart även i andra situationer än den undersökta, det vill säga om generella slutsatser kan dras av studiens resultat.⁶⁷ Intervjufrågorna har utformats noggrant för att säkerställa uppsatsens giltighet samt för att kunna besvara problemformuleringen. Efter att ha konstruerat intervjufrågorna har dessa konsulterats med utomstående person för att säkerställa intervjufrågornas validitet. För att ytterligare stärka validiteten har sammanställning av respektive intervju återsänts till respondenten för att denne skall få möjlighet att komma med korrigeringar och kompletteringar.

⁶⁶ Bell, *Introduktion till forskningsmetodik 2000*

⁶⁷ Eriksson & Wiedersheim, *Att utreda forska och rapportera 2001*

Reliabilitet, som också kan uttryckas som tillförlitlighet, beskriver till vilken grad samma resultat skulle erhållas om en studie genomfördes vid två olika tillfällen oberoende av varandra.⁶⁸ Författarna har utformat intervjufrågorna utifrån att samma svar skall erhållas oavsett vem som intervjuar. Frågorna är standardiserade och har formulerats för att vara tydliga, enkla samt ge liten möjlighet till missförstånd.

3.10 Summering av metod

Studien är en fallstudie med en kvalitativ ansats. Författarna har samlat in primärdata genom att intervjua fem kommuner och fem företag. Personliga intervjuer har gjorts med respondenterna utifrån en i förväg fastställd intervjumall. Sekundärdata som används utgörs av årsredovisningar, lagrum, tidningsartiklar, propositioner, skrivelser, litteratur i ämnet samt Internetkällor.

⁶⁸ Eriksson & Wiedersheim, *Att utreda forska och rapportera 2001*

4 Empiri

I det empiriska kapitlet återfinns en kort presentation av de kommuner och företag som författarna intervjuat. Efter varje presentation återges den information som framkommit vid respektive intervju.

4.1 Kungälv's Kommun

Kungälv's Kommun har cirka 38 000 invånare och är belägen norr om Göteborg. Största privata arbetsgivare i kommunen är Göteborgs Kex. Antalet heltidstjänster hos kommunen uppgick till 2 978, den genomsnittliga sjukfrånvaron uppgick till 8,7 % under år 2003.

4.1.1 Införande av redovisning av sjukfrånvaro

Kungälv's Kommun redovisar sjukfrånvaro i årsredovisningen för hela räkenskapsåret 2003. Respondenten uppgav att kommunen redovisat sjukfrånvaro enligt nuvarande regler redan för räkenskapsåret 2002. Vid tidigare års redovisning av sjukfrånvaro har Kungälv's Kommun istället för att redovisa sjukfrånvaro i procent av arbetstiden redovisat frånvarodagar. Respondenten menade att det nya beräkningssättet är mer rättvisande då den verkliga sjukfrånvarotiden redovisas, enligt det gamla beräkningssättet redovisades hel sjukdag även om sjukfrånvaron enbart pågick under del av dag.

Arbetet för att uppfylla det nya lagkravet har inneburit visst merarbete, främst vid övergången från schablonmässiga frånvarotabeller till att i lönesystemet fånga upp sjukfrånvaro.

4.1.2 Beräkningsgrunder

Vid beräkning av sjukfrånvaro hos anställda i Kungälv's Kommun redovisas sjukfrånvaro för samtliga anställda. Anställda i kommunens bolag redovisas ej i Kungälv's Kommuns årsredovisning. Under år 2003 hade Kungälv's Kommun 3 385 individer anställda vilket omräknat till heltidstjänster uppgick till 2 978. Den ordinarie arbetstiden beräknas utifrån kollektivavtal, ordinarie arbetstid varierar mycket mellan olika avtal. Alla som är anställda av Kungälv's Kommun ingår i beräkningsunderlaget. Anställda som ingår i arbetsmarknadsåtgärder, vissa anställda inom anhörigvården samt ett fåtal personliga assistenter ingår inte i beräkningsunderlaget.

Alla anställda inom kommunen har fastställd arbetstid, även vid vikariatsanställning och tillfällig anställning. Personer som anställs tillfälligt genom inringning får en fastställd arbetstid vid anställningsförfarandet som läggs till kommunens ordinarie arbetstid. Vid sjukdom under anställningsperioden redovisas denna, om däremot den inringde är sjuk vid inringningen uppstår vare sig anställning eller redovisning av sjukfrånvaro.

När anställda tagit ut semester- eller kompensationsledighet på grund av sjukdom redovisas denna ej. Respondenten menar att viss sjukfrånvaro faller bort ur redovisningen på grund av att denna typ av ledighet tas ut istället för sjukledighet. Respondenten tror att kompensationsledighet hos anställda med flextid ersätter

sjukfrånvaro i högre grad än hos anställda med fast arbetstid. Sjukfrånvarostatistiken i kommunen påverkas inte nämnvärt av detta bortfall, då den korta sjukfrånvaron står för en liten del av den totala sjukfrånvaron.

Hur ersättning av sjukskriven personal görs varierar inom kommunen. Största delen ersätts av korttidsvikariat, vilket gör att den totala arbetstiden inom kommunen ökar. Viss ersättning sker genom kommunens personalpool, det är ovanligt att ersättning sker genom överanställning eller att bemanningsföretag anlitas.

4.1.3 Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Respondenten anser att obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro är bra. Kungälv Kommun använder redovisning av sjukfrånvaro som ett verktyg för att uppnå kommunens uppsatta hälsomål, samt för att lyfta fram de yrkesgrupper som är mest utsatta. Redovisningen ger möjlighet till uppföljning av förändringar i sjukfrånvaro. Införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, ger i och med Kommunförbundets insamling av information kring sjukfrånvaro, möjlighet till jämförelse över tid och mellan olika kommuner.

Respondenten menar att det finns grupperingar vid redovisning av sjukfrånvaro; kommuner/landsting/stat och privata företag. Privata företag har som mål att hålla nere sjukskrivningstal så mycket som möjligt då de vill undvika badwill medan kommun, landsting och stat försöker redovisa så nära sanningen som möjligt. Eftersom målen skiljer sig åt mellan offentlig och privat verksamhet ser respondenten ett problem i att redovisningen kan göras på olika sätt och därmed minskar jämförbarheten. Huruvida tjänstledighet skall tas med i den totala ordinarie arbetstiden eller inte nämner respondenten som ett exempel på olika förfaranden vid redovisning av sjukfrånvaro. Om tjänstledighet medräknas minskar andelen sjukfrånvaro i förhållande till den totala ordinarie arbetstiden.

Att kunna göra jämförelser av sjukfrånvaro mellan företag och kommuner är enligt respondenten önskvärt. I och med införandet av det nya lagkravet är det nu möjligt att följa olika grupperns sjukfrånvaromönster. Kommunerna i Göteborgsregionen har tillsammans utarbetat metoder för redovisning och nyckeltalsberäkning av sjukfrånvaro. Under år 2003 skedde en minskning av sjukfrånvaron inom Kungälv Kommun som tillsammans med näringslivet aktivt arbetar med friskvårdssatsningar.

4.2 Lerums Kommun

Lerums Kommun har 36 000 invånare och är belägen norr om Göteborg. Kommunen är största arbetsgivare, näringslivet i kommunen består av många små arbetsgivare. Antalet heltidstjänster hos kommunen uppgick till 2 237, den genomsnittliga sjukfrånvaron uppgick till 7,6 % under år 2003.

4.2.1 Införande av redovisning av sjukfrånvaro

Lerums Kommun redovisar sjukfrånvaro för helåret 2003 i årsredovisningen. Kommunen har även innan lagkravets införande redovisat sjukfrånvaro, dock inte med samma indelning av sjukperioderna samt att kommunen tidigare redovisade sjukfrånvaro i dagar. Respondenten uppgav att redovisning av sjukfrånvaro i dagar varit

inarbetat i organisationen vilket innebar att motsättningar vid övergång till procentuell beräkning har funnits.

4.2.2 Beräkningsgrunder

Samtliga anställda i kommunens förvaltningar ingår i beräkningsunderlaget, oavsett anställningsform, vilket uppgår till cirka 2 700 individer. Anställda i kommunens bolag ingår ej i beräkningsunderlaget. Den ordinarie arbetstiden beräknas utifrån kollektivavtal. Samtliga anställda har fastställd arbetstid vilket innebär att inga problem uppstår vid beräkning av ordinarie arbetstid. Vid sjukfrånvaro under del av dag räknas hela dagen som frånvaro, även vid långtidssjukfrånvaro under deltid redovisas detta som heltidssjukfrånvaro. Om semester- eller kompensationsledighet tas ut på grund av sjukdom registreras ej detta, respondenten uppgav att detta förfarande är upp till respektive chef att godkänna eller ej. Administrativ personal har årsarbetstid, att ta ut semester- eller kompensationsledighet vid sjukdom kan förekomma enligt respondenten. Om ersättning av personal sker beror på dennes arbetsuppgifter, administrativ personal ersätts ej, personal inom vården ersätts. Både egenanställda vikarier och bemanningsföretag används vid ersättning av frånvarande personal.

4.2.3 Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Respondenten anser att obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro är bra då det ger ett mått över sjukfrånvaro. Enligt respondenten har det nya lagkravet för Lerums Kommun inte inneburit ytterligare fokus på sjukfrånvaro men hoppas att det kommer leda till lägre sjukfrånvaro i samhället då ingen arbetsgivare vill skylta med hög sjukfrånvaro. Kommunen har sedan tidigare arbetat för att sänka sjukfrånvaron, vilket också gett resultat. Respondenten ser ett behov av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro då det är sannolikt att det skapar en större medvetenhet om problemet. För privata arbetsgivare kan det enligt respondenten vara svårt att få fram uppgifter kring arbetsförhållanden, det är därför bra om redovisning av sjukfrånvaro görs obligatorisk. Respondenten ser det som intressant att kunna jämföra sjukfrånvaron inom Lerums Kommun med andra stora organisationer. Respondenten ser dock en risk i att felkällor kan finnas, till exempel på vilket sätt sjukfrånvaro vid del av dag beräknas, men anser ändå att jämförelser kan göras och kan motivera organisationer till att hitta idéer för att minska sjukfrånvaron.

4.3 Lidköpings Kommun

Lidköpings Kommun har 37 000 invånare och är belägen vid Vänerns södra strand. Kommunen är största arbetsgivare, största privata arbetsgivare är Bahco Metal Source. Antalet heltidstjänster hos kommunen uppgick till 3 728, den genomsnittliga sjukfrånvaron uppgick till 7,1 % under år 2003.

4.3.1 Införande av redovisning av sjukfrånvaro

Lidköpings Kommun redovisar sjukfrånvaro för hela räkenskapsåret 2003 i årsredovisningen. Sjukfrånvaro har tidigare redovisats procentuellt i årsredovisningen, beräkningsgrunderna utgick tidigare från den teoretiska arbetstiden till skillnad från idag då det är sjukfrånvaro av den tillgängliga tiden som beräknas. Det nya lagkravet har inneburit att tjänstledighet inte medräknas i den totala ordinarie arbetstiden vilket

gjorts tidigare år. Därmed har basen för beräkningsgrunden ändrats vilket gör att jämförbarhet över tiden i yrkesgrupper där tjänstledighet är vanligt blir missvisande.

4.3.2 Beräkningsgrunder

Sjukfrånvaro för samtliga kommunförvaltningar redovisas i kommunens årsredovisning, däremot är ej kommunens bolag redovisade. Den ordinarie arbetstiden beräknas utifrån kollektivavtal, kommunens samtliga anställda, 4 500 individer, oavsett anställningsform finns med vid beräkning av den totala ordinarie arbetstiden. Samtliga anställda har fastställd arbetstid, även den personal som arbetar mot inringning blir kontrakterad för en viss tidsperiod och sjukfrånvaro hanteras på samma sätt som om de vore tillsvidareanställda. Sjukfrånvaro beräknas procentuellt av ordinarie arbetstid, om sjukskrivning sker vid del av dag redovisas enbart för den del av dagen som sjukskrivning skett. Semester- eller kompensationsledighet som tas ut på grund av sjukdom redovisas ej som sjukfrånvaro. Beroende på vilken personal som är frånvarande ersätts dessa vanligtvis med vikarier eller timanställda. Kommunen har inom vård och omsorg en vikarepool där de anställda kallas in där behov finns.

4.3.3 Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Respondenten har inget emot det nya lagkravet då kommunen redovisat sjukfrånvaro även under tidigare år. Respondenten anser att lagkravet borde ha preciserats ytterligare för att uppnå högre grad av jämförbarhet. Respondenten ifrågasatte intentionen med lagen då lagkravet kan tolkas på olika sätt och därmed leda till bristande jämförbarhet. Respondenten skulle gärna se att föreskrifter kring tolkning av lagen utgavs för att skapa en enhetlig redovisning.

Respondenten anser inte att det nya lagkravet ännu lett till något mer än att de som inte tidigare redovisat sjukfrånvaro nu gör det. Däremot tror respondenten att lagkravet kommer leda fram till att jämförbarhet blir möjlig mellan kommuner gällande sjukfrånvaro. Respondenten ser behov av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro då det är bra att kunna jämföra sjukfrånvaro mellan andra kommuner och privata arbetsgivare. Frågor från politiker rörande sjukfrånvaro kan efter lagens införande lättare besvaras av respondenten då samtliga arbetsgivare i Sverige skall redovisa på samma sätt. Respondenten anser det vara relevant att kunna jämföra sjukfrånvaro mellan andra kommuner och företag men betonar dock betydelsen av att vara medveten om vad som jämförs. Personalstrukturen skiljer sig i vissa fall mellan privata företag och kommuner då kommuner ofta har en högre andel kvinnor och anställda med högre medelålder som bidrar till en högre sjukfrånvaro.

4.4 Skara Kommun

Skara Kommun har 18 400 invånare och är belägen mellan Vänern och Vättern. Den största privata arbetsgivaren i Skara Kommun är Swedish Meat. Antalet heltidstjänster hos kommunen uppgick till 1 706.

4.4.1 Införande av redovisning av sjukfrånvaro

I kommunens årsredovisning redovisar Skara Kommun sjukfrånvaro för helåret 2003. Kommunen har även innan lagkravets införande redovisat sjukfrånvaro, tidigare har

inte redovisning gjorts procentuellt av den ordinarie arbetstiden utan har gjorts i sjukdagar per anställd. Det gamla beräknings sättet av sjukfrånvaro har redovisats även i årets årsredovisning för att kunna jämföra utvecklingen av sjukfrånvaro över tiden. Det nya lagkravet har enligt respondenten inte inneburit några större förändringar för Skara Kommun. I de personal- och lönesystem som används har endast små justeringar behövt genomföras för att kunna uppfylla de krav som lagen numera ställer.

4.4.2 Beräkningsgrunder

I kommunens årsredovisning redovisas sjukfrånvaro för kommunens samtliga förvaltningar. Ingen redovisning sker för de kommunalt ägda bolagen i Skara Kommuns årsredovisning. Enligt respondenten beräknas den ordinarie arbetstiden hos de anställda enligt Arbetstidslagen. I underlaget för kommunens redovisning av sjukfrånvaro ingår cirka 2 300 individer som någon gång under året varit anställda av kommunen. I beräkningsunderlaget ingår ej timanställda eller vikarier som är anställda på mindre än tre månader. Samtliga anställda som ingår i beräkningsunderlaget har fastställd arbetstid.

Enligt tidigare beräkningssätt räknades sjukfrånvaro vid del av dag alltid som en hel sjukdag, detta beräkningssätt innebar att även vid deltidssjukskrivning redovisades hel sjukdag. Enligt nuvarande metod beräknas sjukfrånvaro procentuellt av den ordinarie arbetstiden. Semester- eller kompensationsledighet som tas ut på grund av sjukdom redovisas ej. Respondenten tror att visst mörkertal kring sjukfrånvaro kan existera på grund av att semester- eller kompensationsledighet tas ut istället för sjukledighet vid sjukdom. I en organisation där en stor del av de anställda tillhör låglöneyrken misstänker respondenten att semester- eller kompensationsdagar i högre utsträckning används då inkomstbortfallet inte blir lika påtagligt. Personal som är frånvarande på grund av sjukdom ersätts i vissa fall med vikarier. Huruvida personal ersätts vid sjukdom beror på inom vilken verksamhet personen arbetar. Tjänstemän ersätts normalt inte vid korttidsfrånvaro medan personal inom vård, omsorg och skola vanligtvis ersätts med vikarier. Bemanningföretag anlitas aldrig av kommunen, däremot finns personalpool inom städ och omsorg.

4.4.3 Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Respondenten ser en självklarhet i att en organisation ska redovisa sin sjukfrånvaro. Respondenten anser att redovisning av sjukfrånvaro är ett bra verktyg för internkontroll, däremot tror inte respondenten att redovisningen kommer leda till lägre ohälsotal.

I och med införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro anser respondenten att enhetliga beräkningsunderlag gällande sjukfrånvaro för första gången finns. Detta har inneburit att bättre jämförelsestatistik finns mellan kommuner. Respondenten påpekar att de uppgifter som lämnas kring sjukfrånvaro kan bli missvisande beroende på huruvida kommunen beräknar sjukfrånvaro på hel- eller halvårsbasis gällande räkenskapsåret 2003.

Respondenten ser införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro som en markering från statsmakten till företag och kommuner att de skall föra statistik kring sin sjukfrånvaro. Respondenten misstänker att många mindre företag inte tidigare fört

statistik över sjukfrånvaro och tror därför att kravet angående obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro kommer att ha störst betydelse för denna typ av arbetsgivare.

Respondenten tror att uppgifterna kring sjukfrånvaro är jämförbara mellan likvärdiga organisationer. Som exempel nämner respondenten att jämförelse mellan Skara Kommun och dess största privata arbetsgivare troligtvis inte är möjlig då dessa organisationer avsevärt skiljer sig åt, både gällande verksamhets- och personalstruktur.

Avslutningsvis ville respondenten påpeka att det är många faktorer som påverkar den i årsredovisningen rapporterade sjukfrånvaron. Den sjukfrånvaro som rapporteras består till stor del av frånvaro som inte är arbetsrelaterad och vilken således inte kan påverkas av arbetsgivaren.

4.5 Skövde Kommun

Skövde Kommun har 50 000 invånare och är belägen mellan Väneren och Vättern. Volvo Personvagnar AB och Volvo Powertrain AB är kommunens största arbetsgivare. Skövde Kommun har två regementen, flera militära utbildningar, Räddningsverkets skolor, högskola samt Kärnsjukhuset i Skövde. Antalet heltidstjänster hos kommunen uppgick till 4 509, den genomsnittliga sjukfrånvaron uppgick till 7,4 % under år 2003.

4.5.1 Införande av redovisning av sjukfrånvaro

Skövde Kommun redovisar sin sjukfrånvaro för hela räkenskapsåret 2003, trots att lagkravet endast kräver redovisning från och med 1 juli 2003. Respondenten påpekade däremot att Kommunförbundet enbart tar in statistik, för deras sammanställning, från och med 1 juli 2003. Skövde Kommun har upprättat personalbokslut, innehållande uppgifter kring sjukfrånvaro, ett antal år innan lagkravet infördes. Då Skövde Kommun tidigare har redovisat sin sjukfrånvaro har inte det nya lagkravet inneburit några skillnader i vad som ska mätas, skillnaderna ligger i mätmetoderna. En förändring för Skövde Kommun vid beräkning av sjukfrånvaro är att de efter lagens införande, utöver redovisning av sjukfrånvaro hos tillsvidareanställda, även redovisar sjukfrånvaro för de visstidsanställda.

4.5.2 Beräkningsgrunder

Skövde Kommun redovisar sjukfrånvaro för samtliga anställda. För medlemsägda företag eller bolag, till exempel räddningstjänsten och avfallshanteringen, redovisas sjukfrånvaro separat. För helägda företag, såsom Skövde Bostäder AB, redovisas inte sjukfrånvaro i kommunens årsredovisning utan enbart i det rapporterade företagets årsredovisning.

För Skövde Kommun beräknas den ordinarie arbetstiden utifrån tecknade kollektivavtal. I beräkningsunderlaget ingår samtliga anställda av kommunen, bland dessa ingår tillsvidareanställda samt visstidsanställda. Visstidsanställningar uppgick till cirka 260 heltidstjänster. Samtliga personer som varit eller är anställda av Skövde Kommun under aktuellt räkenskapsår, oavsett anställningsform, ingår i beräkningsunderlaget. Respondenten betonade dock att beredskapsarbetare som ingår i någon form av arbetsmarknadsåtgärd inte ingår i beräkningsunderlaget då de ej är anställda av kommunen.

Inom kommunen har samtliga anställda fastställd arbetstid, vilken kan fastställas på olika sätt, till exempel genom schema eller annan överenskommelse, vilket är fallet vid inringning. Sjukfrånvaro hos inringd personal kan enligt respondenten vara en felkälla då rapporteringen kan skilja sig åt mellan olika avdelningar. Eftersom det enbart är den rapporterade sjukfrånvaron som tas med i redovisningen kan den redovisade sjukfrånvaron bli lägre än den faktiska om inte rapportering sker.

Frånvaro på grund av sjukdom vid del av dag beräknas i procent av avtalad arbetstid, det vill säga om en anställd är frånvarande en timme på grund av sjukdom under arbetsdagen redovisas denna timme procentuellt av hela dagens arbetstid. Tidigare mättes sjukfrånvaro i antalet sjukdagar vilket innebar att oavsett hur lite en anställd var sjuk under en dag redovisades hela dagen som sjukdag.

Om en anställd tar ut semester- eller kompensationsledighet på grund av sjukdom redovisas ej detta som sjukfrånvaro. Kommunen har inget totalförbud mot detta tillvägagångssätt men rekommenderar sina avdelningschefer att i största möjliga mån förhindra denna typ av ”sjukfrånvaro”. Skulle dessa dagar redovisas som sjukdagar skulle detta inte i någon större utsträckning påverka statistiken över sjukfrånvaro då den till 75 % består av långtidssjukskrivningar. Om en anställd tar ut semester- eller kompensationsledighet på grund av sjukdom skall denna dag ändå registreras hos närmaste chef för att denne, vid behov, skall starta en rehabiliteringsutredning.

Respondenten påpekade att brister i jämförbarheten kan uppstå eftersom olika organisationer hanterar ersättning av sjukskriven personal på olika sätt. Om det, som i Skövde Kommun, kallas in många vikarier för att täcka sjukskriven personal ökar den totala arbetstiden i organisationen. Detta leder till att den totala sjukfrånvaron blir lägre i förhållande till den totala arbetstiden. Skulle däremot personal från bemanningsföretag anlitas ökar inte den totala ordinarie arbetstiden då dessa inte är anställda av organisationen. Respondenten menar att detta kan bli missvisande vid jämförelser av sjukfrånvaro mellan två organisationer om dessa hanterar ersättning av frånvarande personal på olika sätt.

4.5.3 Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Respondenten ansåg att införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro är bra. I syfte att kunna göra jämförelser kommuner emellan har många kommuner väntat på en rekommendation gällande hur redovisning av sjukfrånvaro skall göras, från Kommunförbundet. Någon sådan rekommendation har inte lämnats av Kommunförbundet, istället infördes lagkrav på obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro.

Respondenten anser att införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro leder till att ge en bild av hur det ser ut i Sverige gällande sjukfrånvaro. Tidigare har redovisning av sjukfrånvaro skett på olika sätt men i och med införandet av det nya lagkravet gör alla på samma sätt. Försäkringskassan har fört statistik över den sjukskrivningsperiod då de varit ansvariga för sjuklönen. Respondenten anser även att det är intressant att nu kunna jämföra sjukfrånvaro med andra stora arbetsgivare inom kommunen såsom Volvo och Kärnsjukhuset i Skövde.

Respondenten ansåg att det finns ett behov av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro även om redovisningen i sig inte löser några problem, däremot är det bra ur

jämförelsesynpunkt. Respondenten tror inte att de uppgifter som idag lämnas angående sjukfrånvaro är jämförbara mellan företag och kommuner men kan komma att bli det i framtiden. Anledningen till detta menar respondenten vara de strukturskillnader som finns mellan en kommun och ett vinstdrivande företag.

4.6 AB SKF

Koncernen AB SKF har cirka 38 700 anställda, varav cirka 4 700 i Sverige. SKF är världens ledande leverantör av lager, tätningar, närliggande produkter, system och tjänster. Genomsnittlig sjukfrånvaro för sista halvåret 2003 uppgick till 1,3 %.

4.6.1 Införande av redovisning av sjukfrånvaro

SKF redovisar sjukfrånvaro i årsredovisningen för sista halvåret 2003. Företag har tidigare redovisat sjukfrånvaro internt. Det nya lagkravet har enligt respondenten inneburit merarbete då sjukfrånvaro skall presenteras på ett visst sätt vilket inte överensstämde med SKFs tidigare uppställningsform vid internredovisningen. Respondenten påpekade bristen av att inga vedertagna definitioner finns på vad som är lång- respektive kort sjukfrånvaro vilket leder till att olika gränser tillämpas för olika rapporter eller utredningar.

4.6.2 Beräkningsgrunder

Sjukfrånvaron som redovisas i årsredovisningen avser de anställda i moderbolaget. Respondenten påpekar att SKF är ett internationellt företag som arbetar med olika avtal, lagar och regler. Det finns därför ingen gemensam uppföljning av sjukfrånvaro i koncernen. Den ordinarie arbetstiden hos de anställda beräknas utifrån kollektivavtal. Samtliga anställda som har en anställning direkt av SKF ingår i beräkningsunderlaget, uppdragstagare ingår således ej. Ordinarie arbetstid för anställda som inte har fastställd arbetstid beräknas utifrån heldag som omräknas till timmar. Vid sjukfrånvaro under del av dag omräknas frånvaron till timmar, det vill säga den verkliga frånvarotiden. Semester- eller kompensationsledighet, som tas ut på grund av sjukdom för att förhindra inkomstbortfall, ingår ej i sjukfrånvarostatistiken, personalen omfattas inte av någon regel kring detta förfarande. På vilket sätt frånvarande personal ersätts beror på arbetsuppgifterna, administrativ personal ersätts av bemanningsföretag medan personal i produktionen ersätts av vikarier anställda i egen regi.

4.6.3 Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Respondenten är neutralt inställd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Sjukfrånvaro är en viktig fråga och en stor kostnadspost därför är det viktigt att arbeta med problematiken i olika former där statistik är en del. Respondenten anser inte att redovisning av sjukfrånvaro i årsredovisningen en gång per år löser några problem. Respondenten ställer sig tveksam till om något behov av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro föreligger och ställer sig frågan hur många som läser företagets årsberättelser. Respondenten anser att den indelning som lagen föreskriver är bra och SKF använder sig numera av denna indelning även internt. Respondenten anser inte att jämförelser gällande sjukfrånvaro kan göras mellan olika organisationer då en verksamhets struktur kan skilja sig åt.

4.7 AB Volvo

Koncernen AB Volvo har totalt cirka 76 000 anställda, varav cirka 25 000 i Sverige. AB Volvo tillverkar i huvudsak lastbilar, bussar, anläggningsmaskiner och båtmotorer. AB Volvo är världens största tillverkare av dieselmotorer och en av världens största tillverkare av tunga lastbilar. Genomsnittlig sjukfrånvaro för sista halvåret 2003 uppgick till 2,6 %.

4.7.1 Införande av redovisning av sjukfrånvaro

AB Volvo redovisar sjukfrånvaro enligt lagkravet i årsredovisningen för 2003. Någon redovisning av sjukfrånvaro har tidigare inte gjorts i bolagets årsredovisning. Kravet på obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro har för AB Volvo inte inneburit några större förändringar då företaget tidigare haft väl fungerande intern redovisning av sjukfrånvaro. Human Resource-avdelningen inom AB Volvo har även innan lagkravets införande arbetat med sjukfrånvaro då denna är en del av personalsituationen, dessa uppgifter finns sedan tidigare i företagets personalsystem.

4.7.2 Beräkningsgrunder

AB Volvo redovisar i sin årsredovisning enbart den sjukfrånvaro som härstammar från de 132 anställda i moderbolaget, vilket således utelämnar övriga anställda i koncernen. Företaget menar att de genom sin redovisning uppfyller de krav som lagstiftaren ålagt företagen. I och med att koncernen inte har någon enhetlig standard för redovisning av sjukfrånvaro anser inte respondenten att denna typ av information är tillämplig i koncernredovisningen. Däremot anser respondenten att lagkravet är tillämpligt på moderbolaget där enhetliga rutiner finns gällande redovisning av sjukfrånvaro. De anställda inom AB Volvos moderbolag är i det närmaste uteslutande tillsvidareanställda på heltid, undantag kan vara projektanställning. Samtliga anställda inom moderbolaget har fastställd arbetstid, antingen genom tids- eller uppgiftsanställning.

Vid sjukfrånvaro under del av dag registreras denna inte som en hel sjukdag utan uppgår endast till den faktiska frånvaron. Om semester- eller kompensationsledighet tas ut på grund av sjukdom sker ingen registrering av frånvaro på grund av sjukdom. Företagets lönesystem baseras på den tidrapportering som lämnas in av de anställda i moderbolaget, genom denna uppger de frånvarorsaken. Personal som är frånvarande på grund av sjukdom ersätts ej vid korttidsfrånvaro, vid långtidssjukskrivningar sker däremot ersättning med annan personal. Ersättning av personal sker genom vikariatsanställning, ingen ersättning genom bemanningsföretag sker.

4.7.3 Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Respondenten anser att det generellt sett är bra med så stor öppenhet som möjligt i publika bolag. Faktorer som påverkar företagets verksamhet bör öppet redovisas, således även personalen då dessa utgör en del av företaget. Däremot är respondenten tveksam till om lagstiftning är rätt väg att gå vad gäller redovisning av sjukfrånvaro, istället anser respondenten att företag frivilligt borde lämna denna information.

Enligt respondenten har inte den lagstadgade redovisningen av sjukfrånvaro ännu lett till något förutom en debatt som huvudsakligen inriktats på hur börsbolagen lämnat information kring sjukfrånvaro. Många börsnoterade företag redovisar sjukfrånvaro endast för en liten del av koncernens anställda, respondenten menar därför att lag-

stiftarens intentioner med lagen ej uppfyllts. Respondenten ser ett behov av redovisning av sjukfrånvaro men påpekar även att en siffra utan en trend inte säger speciellt mycket. Det är jämförelser över tiden i den egna verksamheten som är intressant och att använda dessa som ett verktyg för att sträva mot lägre sjukfrånvaro. Respondenten anser att obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro kan leda till att fokus sätts på företag med extrema värden gällande sjukfrånvaro och resurser kan komma att sättas in för att förbättra situationen för dessa företag. Andra vägar än lagstiftning kan enligt respondenten finnas för att komma till rätta med problemet kring sjukfrånvaro.

På frågan om respondenten anser det som relevant för AB Volvo att kunna jämföra uppgifter kring sjukfrånvaro med andra företag och kommuner svarade respondenten att jämförelser med jämförbara verksamheter är intressant. Däremot ifrågasatte respondenten om det verkligen är möjligt att jämföra olika företag då strukturen kan skilja sig väsentligt företag emellan. Respondenten ser även problem vid jämförelse mellan företag och kommuner då bland annat personalstrukturen skiljer sig kraftigt åt i fråga om till exempel ålders- och könsfördelning. Att kunna jämföra bolag inom koncernen AB Volvo är intressant, detta motiverar respondenten med att avvikelser till det bättre eller sämre bör uppmärksammas och följas upp.

Avslutningsvis diskuterade respondenten nyttan i att redovisa sjukfrånvaro om inte denna omfattar koncernens anställda i samtliga länder där koncernen är verksam. Informationen som lämnas i årsredovisningen ger en sned bild av koncernens sjukfrånvaro då endast 132 personer av koncernens anställda redovisas. Respondenten påpekade att även om samtliga anställda i Sverige redovisas skulle detta ge en sned bild då dessa endast representerar 30 % av koncernens anställda.

4.8 Bilia AB

Bilia AB är Sveriges största fordonsåterförsäljare och säljer huvudsakligen fordon från Volvo, Renault och Ford. Bilia AB har verksamhet i flera av de nordiska länderna och koncernen har cirka 3 000 anställda. Genomsnittlig sjukfrånvaro för sista halvåret 2003 uppgick till 4,4 %.

4.8.1 Införande av redovisning av sjukfrånvaro

Bilia redovisar sjukfrånvaro i moderbolaget för sista halvåret 2003 i årsredovisningen. För bolagets samtliga anställda i Sverige nämns sjukfrånvaro i löptext. Bilia har inte på koncernnivå tidigare redovisat sjukfrånvaro vare sig internt eller externt, däremot antar respondenten att dotterbolagen tidigare redovisat sjukfrånvaro. Företaget har tidigare försökt införa redovisning av sjukfrånvaro men det har funnits svårigheter i en koncern med utländska dotterbolag, som för Bilia, då det kan vara svårt att få information och publicera uppgifter kring sjukfrånvaro. Vid implementeringen av det nya lagkravet har det för Bilia ställts nya krav på lönesystemet för att kunna fånga upp den information som lagstiftaren kräver.

4.8.2 Beräkningsgrunder

Den sjukfrånvaro som redovisas enligt lagkravet avser de 29 anställda i moderbolaget. Sjukfrånvaro hos de anställda i Sverige samt Danmark redovisas i löptext i årsredovisningen, medan anställda i övriga länder där Bilia har dotterbolag ej redovisas.

Den ordinarie arbetstiden beräknas utifrån kollektivavtal, samtliga anställningsformer ingår i beräkningsunderlaget. Inom Bilia har alla anställda fastställd arbetstid och problem vid beräkning av sjukfrånvaro uppstår således ej. Vid sjukfrånvaro vid del av dag beräknas frånvaron i procent av den ordinarie arbetstiden, således redovisas inte en hel sjukdag vid frånvaro under del av dag. Om anställda tar ut semester- eller kompensationsledighet på grund av sjukdom sker ingen registrering av sjukfrånvaro. Respondenten menar att detta är svårt att kontrollera och att företaget utgår ifrån att de anställda anger den verkliga orsaken till frånvaron. Vid frånvaro i moderbolaget sker ingen ersättning av korttidssjukfrånvaro, vid långtidssjukfrånvaro sker ersättning genom bemanningsföretag.

4.8.3 Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Respondenten anser att obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro är bra då det är viktigt att få upp intresset för sjukfrånvaro. Respondenten menar att det är av stor vikt att lyfta fram uppgifter kring sjukfrånvaro då sjukskrivningar ökar i samhället. Då lagkravet är nytt menar respondenten att det ännu ej lett till några större förändringar eller kännedom om att uppgifterna finns tillgängliga i årsredovisningar. Respondenten tror att det nya lagkravet kan leda till att företag genom ökad medvetenhet bättre arbetar med att förebygga och rehabilitera sjukfrånvarande personal. All sjukskrivning är ej arbetsrelaterad utan kan även bero på händelser utanför arbetsgivarens kontroll men även denna sjukfrånvaro finns med i statistiken över frånvaro i företaget. Enligt respondenten finns behov av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, i framtiden kommer troligtvis denna information även att finnas med i delårsrapporter. Däremot menar respondenten att informationen måste vara jämförbar och att dotterbolag i samtliga verksamhetsländer skall ingå i underlaget. De 29 anställda i moderbolaget ger ingen fullständig bild över hälsosituationen på koncernnivå, hade däremot samtliga anställda inom Bilia ingått i beräkningsunderlaget skulle en mer rättvisande bild ha getts över sjukfrånvarosituationen. Dock finns det i dagsläget problem med att samla in information från alla länder där Bilia är verksamt och en total sammanställning är idag ej möjlig. Respondenten anser att jämförelse med andra återförsäljare av fordon skulle vara intressant, men nämner också att jämförelse skulle kunna göras med andra handelsföretag. Däremot anser inte respondenten att jämförelser av sjukfrånvaro mellan Bilia och kommuner är relevant. Slutligen poängterar respondenten att vid jämförelse av information kring sjukfrånvaro krävs att beräkningen görs på ett enhetligt sätt utifrån fastställda normer.

4.9 Broström AB

Broström AB är en av de ledande transportörerna av olja och kemiska produkter inom rederibranschen. Koncernen Broström har cirka 1 000 anställda. Genomsnittlig sjukfrånvaro uppgick till 1,1 % för sista halvåret 2003.

4.9.1 Införande av redovisning av sjukfrånvaro

Broström redovisar sjukfrånvaro på hel- samt halvårsbasis i årsredovisningen för 2003. Företaget har ej tidigare tillämpat redovisning av sjukfrånvaro varken internt eller externt. Införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro har hos Broström inneburit mycket merarbete. Enligt respondenten har lagen varit svårtolkad, företaget har använt sig av externa konsulter för att få hjälp med tolkning av lagen. Broströms

redovisning bygger således på konsulternas tolkning av lagen samt företagets lönesystem.

4.9.2 Beräkningsgrunder

Sjukfrånvaro som redovisas i Broströms årsredovisning för 2003 avser de 24 anställda i moderbolaget, för övriga anställda sker redovisning i respektive dotterbolags årsredovisning. Ordinarie arbetstid beräknas utifrån vad det individuella avtalet säger. Broström redovisar sjukfrånvaro för företagets samtliga anställda förutom timanställda. Alla arbetstagare inom Broström har fastställd arbetstid därför uppstår inga problem kring hur stor andel sjukfrånvaron motsvarar av arbetstiden.

Frånvaro vid del av dag som uppstår på grund av sjukdom beräknas per timme. Om semester- eller kompensationsledighet tas ut på grund av sjukdom redovisas denna ej. Respondenten utgår dock från att den verkliga anledningen till frånvaro rapporteras. Om ersättning sker av frånvarande personal beror på vilken tjänst denne har. Långtidssjukfrånvaro ersätts alltid med vikarier, medan korttidssjukfrånvaro i vissa fall ersätts av bemanningsföretag.

4.9.3 Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Respondenten är mycket skeptisk till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro och ifrågasätter vem som har intresse av uppgifterna och vilka de riktar sig till. Respondenten anser att uppgifterna som lämnas kan vara tveksamma i fråga om de verkligen visar vilket arbetsförhållande som råder. Även sådan frånvaro som inte är arbetsrelaterad redovisas och kan därför vara missvisande för arbetsplatsen. En nytta som respondenten ser med obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro är för potentiell arbetskraft som vill bilda sig en uppfattning om arbetsförhållandena hos Broström.

Respondenten ser inte ett behov av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Respondenten tror att det är missförhållanden på arbetsplatser som lagstiftaren vill komma åt men anser inte att denna typ av lagstiftning är rätt väg att gå. Om uppgifter som lämnas kring sjukfrånvaro är jämförbara anser respondenten att det vore intressant att kunna mäta sig med andra företag.

Respondenten anser att bra ledning och långsiktighet är ett bra verktyg för att hålla nere ohälsan inom ett företag.

4.10 Semcon AB

Semcon AB hanterar hela processer inom management, design, produktutveckling, produktionsutveckling, teknikinformation, system- och webbutveckling samt IT-verktyg. Semcon har verksamhet i flera länder och koncernen har totalt cirka 1 500 anställda. Genomsnittlig sjukfrånvaro uppgick till 2,9 % för hela räkenskapsåret 2003.

4.10.1 Införande av redovisning av sjukfrånvaro

Semcon redovisar sjukfrånvaro för hela räkenskapsåret 2003, företaget har ej tidigare redovisat sjukfrånvaro externt. Internt har redovisning av sjukfrånvaro skett sedan år 1997 då ett nytt tidredovisningssystem infördes. Lagkravet om obligatorisk redovisning

av sjukfrånvaro har för Semcon inneburit att lönesystem behövt uppdateras för att stämma överens med de krav som ställs i lagen.

4.10.2 Beräkningsgrunder

Samtliga cirka 1 300 anställda i Sverige ingår i beräkningsunderlaget vilket motsvarar knappt 90 % av företagets anställda, anställda i utländska dotterbolag ingår ej i underlaget. Ordinarie arbetstid beräknas utifrån Arbetstidslagen, det vill säga 40 timmars arbetstidsvecka. På Semcon har samtliga anställda fastställd arbetstid och alla anställningsformer ingår i beräkningsunderlaget. Vid sjukfrånvaro under del av dag sker registrering av den verkliga sjukfrånvarotiden. Semester- eller kompensationsledighet som tas ut på grund av sjukdom registreras ej som sjukfrånvaro, respondenten anser att det är upp till var och en att bestämma om sjukfrånvaro skall tas ut eller ej. Teoretiskt sett kan detta enligt respondenten leda till felaktigheter i redovisningen men respondenten tror dock inte att detta har någon stor inverkan på statistiken. Om ersättning av frånvarande personal sker eller ej beror på arbetsuppgifter samt arbetsbelastning, ersättning sker främst genom bemanningsföretag. För administrativ personal i externa projekt ersätts frånvarande personal i första hand med andra konsulter och i andra hand med inhyrd personal från andra konsultföretag.

4.10.3 Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Respondenten anser att det är bra med obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, det är viktigt med fokus på denna typ av frånvaro. Respondenten menar dock att i Semcons fall är det inte nödvändigt med extern redovisning för att uppmärksamma denna information då de även tidigare redovisat sjukfrånvaro internt. Respondenten anser att det är i företagets intresse att säkerställa arbetsmiljön och verka för lägre sjukfrånvaro. Semcon arbetar med olika aktiviteter för att skapa samhörighet hos de anställda och en balans mellan arbetstid och fritid. Respondenten ser det som relevant att kunna jämföra Semcons sjukfrånvaro med andra konsultföretag och menar att det vore intressant med ett genomsnittligt tal av sjukfrånvaro för hela näringslivet och därigenom få en uppfattning om det egna företagets position. Att jämföra Semcon direkt med kommuner eller företag med annan verksamhet är inte intressant då struktur och arbetsmetoder skiljer sig åt.

5 Analys

I analyskapitlet diskuterar författarna utifrån den teoretiska referensramen och den information som framkommit genom empirin. Författarna vill i analysen redogöra för eventuella samband och mönster som finns i det empiriska materialet och sammankoppla detta till uppsatsens teoretiska referensram.

5.1 Införande av redovisning av sjukfrånvaro

I empirin framkom att de undersökta kommunerna redovisar sjukfrånvaro per helår, av företagen redovisar Semcon sjukfrånvaro per helår, Broström redovisar både per hel- och halvår. Resterande tre företag redovisar endast sjukfrånvaro för sista halvåret 2003. Detta innebär att samtliga undersökningsenheter ur denna aspekt uppfyller de lagkrav som redogjorts för i den teoretiska referensramen kring obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. I och med att samma tidsperiod inte används i de olika undersökningsenheterna uppstår jämförbarhetsproblem. De undersökta kommunerna använder sig av samma tidsperiod vilket innebär att i detta avseende uppstår inget problem med jämförbarheten inom denna grupp. Däremot finns problem vid jämförelse mellan samtliga undersökningsenheter samt inom företagsgruppen då den redovisade tidsperioden skiljer sig åt. Diagrammet nedan visar fördelningen mellan redovisning av sjukfrånvaro per hel- och halvår hos de undersökta kommunerna respektive företagen.

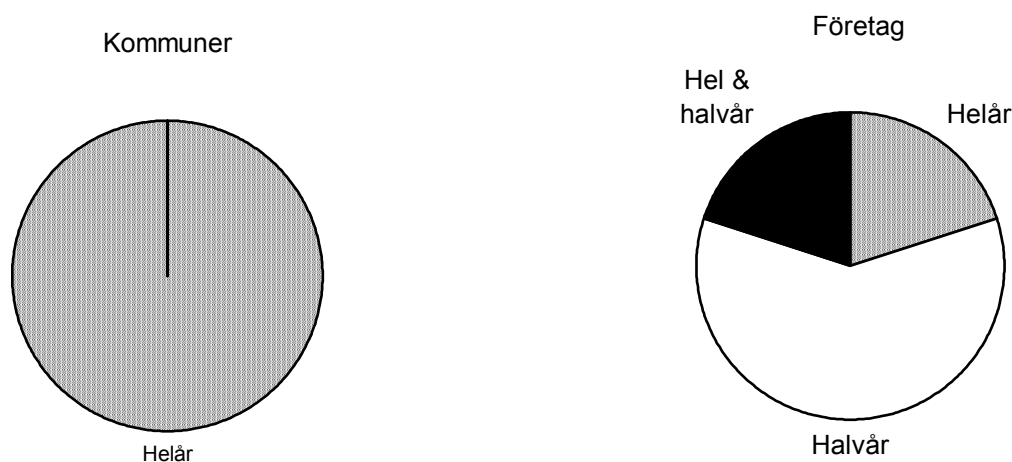


Diagram 1: Redovisning per hel-/halvår

Samtliga undersökta kommuner har tidigare redovisat sjukfrånvaro i årsredovisningen, däremot har ingen enhetlig beräkningsmetod använts. Inget av de undersökta företagen har tidigare redovisat sjukfrånvaro i årsredovisningen, däremot har AB Volvo, Semcon och SKF tidigare fört statistik internt kring sjukfrånvaro. För samtliga kommuner och de tre företag som sedan tidigare redovisat sjukfrånvaro internt har det nya lagkravet inneburit förändrade beräkningsgrunder samt uppdateringar av löne- eller tidsystem, detta har dock inte krävt något omfattande arbete. För de två företag som ej tidigare redovisat sjukfrånvaro har lagkravet krävt betydande merarbete i form av tolkning av lagen samt implementering av beräkningsystem.

5.2 Beräkningsgrunder

De undersökta kommunerna redovisar sjukfrånvaro hos samtliga av kommunen anställda, däremot ingår ej anställda i bolag ägda av kommunerna i beräkningsunderlaget. Fyra av de undersökta företagen redovisar sjukfrånvaro endast för de anställda i moderbolagen, Semcon redovisar sjukfrånvaro för samtliga anställda i Sverige. Enligt den teoretiska referensramen finns inget krav på undersökningsenheterna att inkludera sjukfrånvaro hos de anställda utomlands eller i svenska dotterbolag.

I diagrammet nedan visas hur stor andel av de anställda som ingår i beräkningsunderlaget för den sjukfrånvaro som presenteras i årsredovisningen. Det totala antalet anställda i respektive koncern och kommun är indexjusterat. Antalet anställda i kommunerna har adderats med anställda i de kommunalt ägda bolagen för att jämföra dem med företagen.

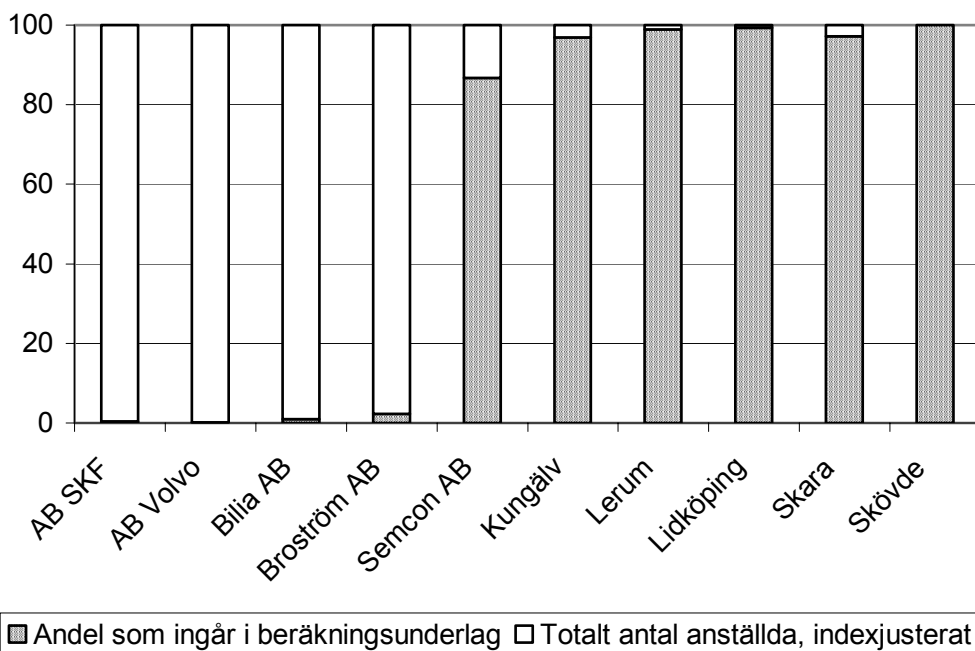


Diagram 2: Andel av de anställda som ingår i beräkningsunderlaget

Samtliga företag redovisar sjukfrånvaro för alla anställningsformer, således ingår alla som är anställda i det eller de rapporterade bolagen. Av de undersökta kommunerna inkluderar fyra av dessa samtliga anställda i beräkningsunderlaget, Skara Kommun exkluderar timanställda samt vikarier som varit anställda en period understigande tre månader. Enligt Årsredovisningslagen, Lagen om kommunal redovisning, FARs vägledning och Svenska kommunförbundet skall samtliga anställda ingå i beräkningsunderlaget.

Alla undersökningsenheter har uppgett att samtliga som är anställda av kommunen eller företaget har fastställd arbetstid. Även vid tillfälliga anställningar, under kortare tid, anger de undersökta kommunerna och företagen att arbetstiden normalt bestäms i samband med anställningen. Enligt den teoretiska referensramen skall sjukfrånvaro beräknas utifrån den sammanlagda ordinarie arbetstiden och således uppstår inga

problem i de undersökta företagen och kommunerna att beräkna den ordinarie arbetstiden ur denna aspekt.

Vid sjukfrånvaro under del av dag redovisar samtliga företag den verkliga frånvaron, av de undersökta kommunerna redovisar samtliga med undantag för Lerums Kommun den verkliga frånvaron. Vid frånvaro under del av dag redovisas i Lerums Kommun en hel dag som frånvaro oavsett graden av frånvaro. Detsamma uppstår för den del av personalen som är deltidsfrånvarande på grund av sjukdom under en period. Enligt principen om rättvisande bild skall redovisningen visa en rättvisande bild av företagets ställning och resultat. I Iseskogs tolkning av Årsredovisningslagen 5 kapitlet 18a §, som omnämns i den teoretiska referensramen, menar författaren att osäkerhet råder kring hur redovisning skall ske vid del av dag.

Ingen av respondenterna uppgav att semester- eller kompensationsledighet som tas ut på grund av sjukdom fångas upp i företagets eller kommunens redovisning över sjukfrånvaro. Arbetsgivarens inställning till detta varierar men övervägande del av respondenterna lämnar detta till arbetstagaren att avgöra. Under punkt 2.5.2.1 i den teoretiska referensramen redogörs för att all frånvaro som sker på grund av sjukdom skall redovisas som sjukfrånvaro.

När anställda hos kommunerna är frånvarande på grund av sjukdom ersätts dessa beroende på hur lång tid den anställde är frånvarande samt vilken befattning denne har. Personal som exempelvis arbetar inom vård och omsorg måste vanligtvis ersättas direkt, däremot ersätts inte administrativ personal vid korttidsfrånvaro. Samtliga kommuner använder sig huvudsakligen av egenanställda vikarier vid ersättning av sjukskriven personal, personalpooler används i mindre utsträckning. Ersättning av sjukfrånvarande personal i företagen sker inte vid korttidssjukfrånvaro i samma omfattning som hos kommunerna, långtidssjukfrånvaro ersätts normalt och i vissa fall genom bemanningsföretag.

5.3 Attityd till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Kommunrespondenterna anser överlag att obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro är bra då det är ett sätt att skapa jämförbara siffror mellan kommuner. Respondenten hos Skara Kommun menar att obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro är en självklarhet då det är ett bra verktyg för internkontroll. Respondenten hos Lidköpings Kommun ifrågasätter dock intentionen med lagen och anser att den borde vara mer preciserad för att uppnå en högre grad av jämförbarhet. Företagen är överlag mer ifrågasättande till om redovisning av sjukfrånvaro bör vara obligatorisk. AB Volvo anser att så stor öppenhet som möjligt bör eftersträvas i noterade företag men är tveksam till om lagstiftning är rätt väg att gå. Respondenten hos AB Volvo anser att det nya lagkravet kan leda till att intresset för sjukfrånvaro ökar vilket i sin tur kan leda till bättre arbete kring dessa frågor. Respondenten hos Broström är skeptisk till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro och ifrågasätter vem som har intresse av uppgifterna. Respondenten hos SKF är ifrågasättande till om uppgifterna är jämförbara samt den praktiska tillgängligheten av företags årsredovisningar.

Flertalet av respondenterna ser ett behov av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro men påpekar samtidigt att en siffra inte säger något om inte jämförbarhet har uppnåtts. Några av respondenterna ifrågasätter vem som har behov av att dessa uppgifter

redovisas, Skara Kommun ser lagkravet mer som en uppmaning från lagstiftaren att föra statistik kring dessa uppgifter.

Respondenterna hos de undersökta kommunerna ser det som intressant att kunna jämföra uppgifterna kring sjukfrånvaro med andra kommuner och företag. Flertalet av respondenterna påpekar dock att jämförelse med företag kan bli missvisande då verksamheterna i många fall skiljer sig åt. Samtliga undersökta företag, förutom SKF, uppger att det är relevant att kunna jämföra uppgifterna kring sjukfrånvaro med andra företag, flertalet av respondenterna påpekar att jämförelser som kan vara intressanta är de som kan göras gentemot företag med liknande verksamhet. Respondenterna hos företagen menar att verksamheten hos en kommun ofta skiljer sig avsevärt från ett vinstdrivande företag, så även personalstrukturen.

6 Slutsats

I det avslutande kapitlet presenterar författarna de slutsatser som kan dras genom analysen i föregående kapitel. Uppsatsens problemformulering återkommer i detta kapitel för att tydliggöra att denna verkligen besvaras och att syftet med uppsatsen uppfylls. Vidare lämnar författarna egna kommentarer och åsikter samt avslutar med att ge förslag på fortsatt forskning.

Vilka beräkningsgrunder kan utgöra felkällor vid jämförelser av den redovisade sjukfrånvaron?

Det krävs ett stort antal beräkningsgrunder för beräkning av sjukfrånvaro vid den obligatoriska redovisningen. Författarnas bedömning utifrån analysen är att det finns sex beräkningsgrunder som är centrala, dels på grund av att förfarandet vid beräkningen skiljer sig åt mellan undersökningsenheterna samt att de är av sådan vikt att de kan påverka slutresultatet.

En central beräkningsgrund är huruvida sjukfrånvaro beräknas på undersökningsenheternas samtliga anställda eller endast för andel av de anställda. Detta förfarande skiljer sig avsevärt åt mellan undersökningsenheterna, AB Volvo beräknar sjukfrånvaron på 0,18 % av koncernens samtliga anställda medan underlaget för Lerums Kommun utgörs av 99,98 % av de anställda hos kommunen och dess bolag. Författarna ser tydligt två grupperingar gällande denna beräkningsgrund då de undersökta företagen, med undantag av Semcon, uteslutande redovisar för de anställda i moderbolaget. Kommunerna redovisar sjukfrånvaro för nästintill samtliga anställda, genomgående utesluter kommunerna den personal som är anställd i kommunägda bolag.

Även vilka anställningsformer som ingår i undersökningsenheternas beräkningsunderlag skiljer sig åt. Undantaget för Skara Kommun redovisar samtliga undersökningsenheter alla anställningsformer. Skara Kommun utesluter timanställda och vikarier som är anställda för en period understigande tre månader.

Den redovisade sjukfrånvaron kan skilja sig väsentligt åt beroende på om frånvaro vid del av dag redovisas som hel dag eller som den faktiska frånvaron. Lerums Kommun är den enda undersökningsenheten som redovisar sjukfrånvaro vid del av dag som hel dag. Detta förfarande kan utgöra en felkälla då inte den verkliga frånvaron registreras och således redovisas en för hög sjukfrånvaro.

Semester- eller kompensationsledighet som tas ut på grund av sjukdom kan påverka beräkningsunderlaget men här ser författarna ett mönster i att alla undersökningsenheter går tillväga på liknande sätt. Därmed anser författarna att ingen felkälla uppstår mellan undersökningsenheterna.

En grund för beräkningen av sjukfrånvaro utgörs av hur ersättning av sjukfrånvarande personal sker. I jämförelse med de undersökta företagen har de undersökta kommunerna en högre andel personal som vid sjukfrånvaro måste ersättas omedelbart och ersättning sker då främst genom anställning av vikarier. Detta leder till en högre total ordinarie arbetstid jämfört med om bemanningsföretag anlitas, vilket i sin tur leder till att den redovisade sjukfrånvaron framstår som lägre.

Den period som sjukfrånvaro beräknas på skiljer sig åt mellan undersökningsenheterna. Lagkravet anger att redovisning endast måste ske från och med 1 juli 2003 men flertalet av de undersökta företagen och kommunerna redovisar per helåret 2003.

Är det möjligt att jämföra uppgifterna kring obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro inom och mellan företag och kommuner?

Författarna kan se två grupperingar, företag respektive kommuner, inom vilka jämförelser är möjliga. Den period som sjukfrånvaro beräknas på hos de undersökta företagen skiljer sig åt. Författarna vill dock poängtera att detta jämförbarhetsproblem endast uppstår för räkenskapsåret 2003. Inom de undersökta företagen där enbart sjukfrånvaro för anställda inom moderbolaget redovisas kan jämförelser göras. Även om kärnverksamheten inom de undersökta företagen skiljer sig åt så är de redovisade grupperna av anställda homogena och de beräkningsgrunder som används är likartade. Svårigheter uppstår när jämförelser skall göras mellan koncerner där samtliga anställda medtas i beräkningsunderlaget. Verksamhets- och personalstruktur kan avsevärt skilja sig åt mellan olika branscher då förutsättningar varierar, anställda som arbetar inom produktion utsätts för högre fysisk påfrestning än anställda som arbetar inom tjänsteproducerande företag. Jämförelser mellan företag med olika verksamhets- och personalstruktur är av denna anledning inte relevant.

Inom de undersökta kommunerna har författarna funnit att jämförelser är möjliga. Kommunerna har likvärdig verksamhets- och personalstruktur samt använder sig nästintill av samma beräkningsgrunder. De skillnader som framkommit är framförallt hur redovisning sker av sjukfrånvaro vid del av dag. Författarna anser dock att denna skillnad är av mindre betydelse och bedömer därför att jämförelser mellan kommuner hamnar inom ramen för jämförbarhet. Respondenterna hos samtliga kommuner såg det som relevant att jämföra sjukfrånvaro mellan olika kommuner.

Verksamhets- och personalstrukturen hos de undersökta företagen skiljer sig avsevärt från kommunernas. Andelen anställda som undersökningsenheterna beräknar sjukfrånvaro på skiljer sig kraftigt åt mellan företagen och kommunerna. Övriga beräkningsgrunder är likvärdiga mellan grupperna men författarna anser att ovan två nämnda skillnader är av sådan betydelse att jämförelser mellan företagen och kommunerna ej är möjliga.

Är de uppgifter som lämnas kring obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro i årsredovisningen jämförbara?

Med stöd av de svar som angivits ovan lämnar författarna följande svar på huvudproblemet:

Ja, om likvärdiga verksamheter jämförs och om användaren vet att likvärdiga beräkningsgrunder använts vid beräkning av sjukfrånvaro.

Nej, om olika verksamheter jämförs eller om likvärdiga verksamheter jämförs men utan att användaren vet vilka beräkningsgrunder som använts.

6.1 Egen diskussion

Då det råder brist på normer och praxis gällande redovisning av sjukfrånvaro och så länge inte företagen och kommunerna anger i årsredovisningen vilka beräkningsgrunder de använt sig av är det omöjligt för användare av informationen att avgöra om uppgifterna är jämförbara. Utifrån lagens nuvarande utformning efterlyser författarna väl definierade normer vilka är enhetliga för samtliga arbetsgivare, oavsett offentliga eller privata. Görs beräkning av sjukfrånvaro utifrån fastställda normer kan användaren med stor säkerhet anta att uppgifterna som lämnas är jämförbara. Författarna ställer sig dock frågande till lagens intentioner om att jämförbarhet skall vara möjlig mellan samtliga arbetsgivare. Denna inställning överensstämmer med flertalet av respondenternas syn på lagkravet och den allmänna uppfattningen hos respondenterna har varit att det finns betydande skillnader mellan kommuner och företag och därför saknas intresse av att göra sådana jämförelser.

Enligt lagens nuvarande utformning krävs ingen redovisning av sjukfrånvaro på koncernnivå. Detta har inneburit att en majoritet av de undersökta företagen endast redovisar sjukfrånvaro för de anställda i moderbolaget. De undersökta företagen redovisar sjukfrånvaro för samtliga anställda i Sverige i respektive bolag. Bolagens årsredovisningar finns att tillgå via Patent och Registreringsverket, författarna menar dock att den praktiska tillgängligheten för dessa uppgifter är låg. Författarna föreslår att lagen ändras till att koncernredovisning skall innehålla uppgifter gällande sjukfrånvaro för samtliga anställda i Sverige.

Ytterligare en synpunkt som framkommit under uppsatsens gång är det faktum att all frånvaro på grund av sjukdom redovisas, oavsett orsak. All sjukfrånvaro är inte arbetsrelaterad men påverkar ändå den statistik företagen och kommunerna lämnar. Detta kan ge en missvisande bild av arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Författarna påpekar att detta drabbar samtliga arbetsgivare och det är omöjligt att sortera bort denna frånvaro från statistiken. Författarna anser att den ökade sjukfrånvaron påverkas av många faktorer, lagkravet om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro sätter endast fokus på arbetsgivaren vilken är en av dessa faktorer. Under uppsatsens gång har reflektioner gjorts huruvida obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro är rätt sätt att belysa de problem och kostnader som uppkommer vid sjukfrånvaro, vilket var lagstiftarens intention med lagkravet.

Författarna anser att arbetet med uppsatsen varit intressant och givande då uppsatsen behandlat ett aktuellt och omdebatterat ämne. De respondenter författarna träffat har varit insatta i ämnet och angelägna att diskutera det nya lagkravet samt intressanta meningsutbyten mellan författarna och respondenterna har under intervjuerna ägt rum.

6.2 Förslag till fortsatt forskning

Vid tidpunkten för denna studie var kravet gällande obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro nytt och brist på normer och praxis kring lagkravet rådde. Författarna ser det som intressant med en uppföljande studie kring jämförbarhet av sjukfrånvaro efter att normer och praxis har utvecklats.

I lagens förarbete framställs intentioner från lagstiftaren. Författarna anser att fortsatt forskning kan behandla huruvida lagstiftarens intentioner med införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro uppfyllts.

Källförteckning

Litteratur

- Alexander D, Britton A & Jorissen A, 2003, *International Financial Reporting and Analysis*, Thomson Learning, Surrey, Storbritannien.
- Andersen I, 1998, *Den uppenbara verkligheten – Val av samhällsvetenskaplig metod*, Studentlitteratur, Lund
- Bell J, 2000, *Introduktion till forskningsmetodik*, Studentlitteratur, Lund
- Bryman A, 2002, *Samhällsvetenskapliga metoder*, Liber Ekonomi, Malmö
- Dahmström K, 1996, *Från datainsamling till rapport*, Studentlitteratur, Lund
- Eneroth B, 1987, *Hur mäter man vackert? Grundbok i kvalitativ metod*, Natur och Kultur, Stockholm
- Englund T, 2003, *Sjukfrånvaron i årsredovisningen*, Tholin&Larsson förlag, Göteborg
- Eriksson L T & Wiedersheim-Paul F, 2001, *Att utreda, forska och rapportera*, Liber Ekonomi, Malmö
- *FARs samlingsvolym 2004 del 1*, FAR Förlag, Stockholm
- Gröjer J-E & Johanson U, 1996, *Personalekonomisk redovisning och kalkylering*, Arbetarskyddsnämnden, Stockholm
- Iseskog T, 2003, *Redovisning av sjukfrånvaro*, Thomsom Fakta AB, Stockholm
- Mathews M.R. & Perera M.H.B. 1996, *Accounting Theory & Development*, Nelson, Australia
- Olsson H & Sörensen S 2001, *Forskningsprocessen Kvalitativa och kvantitativa perspektiv*, Liber, Stockholm
- Smith D, 2000, *Redovisningens språk*, Studentlitteratur, Lund

Övriga källor

- Balans, februari 2003
- Bokföringsnämnden, Skrivelse Dnr 103/03
- *Föreställningsram för utformning av finansiella rapporter, översättning av IASC's Framework for the preparation of financial statements, 1995*, Redovisningsrådet, Stockholm

- Personalekonomisk redovisning – Förslag till lagstiftning Ds 1991:45 1991. Allmänna förlaget, Stockholm
- Proposition 2002/03:6 *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, 2002.* Stockholm
- Svenska Dagbladet, 13 april 2004
- Svenska Kommunförbundet, cirkulär 2003:37
- Svenska Kommunförbundet, cirkulär 2003:96

Internet

- Rådet för Kommunal redovisning: <http://www.rkr.se/uppgift.html>, 2004-04-22
- Svenska Kommunförbundet:
<http://www.if.svekom.se/artikel.asp?C=413&A=182>, 2004-05-03

Muntliga källor

- Telefonkontakt Lundström U, *Redovisningsrådet* 2004-04-20
- Telefonkontakt Nilsson B-L, *Rådet för Kommunal redovisning* 2004-04-20

Intervjuer

- Kungälv's Kommun, Personalvetare, Anders Brännström. 2004-04-30
- Lerums Kommun, Ekonomichef, Håkan Pettersson. 2004-05-10
- Lidköpings Kommun, Personalstrateg, Kerstin Gustafsson. 2004-05-04
- Skara Kommun, Personalkonsulent, Anders Pettersson. 2004-05-07
- Skövde Kommun, Personalsekreterare, Jerker Andersson Liljestränd.
2004-04-28
- AB SKF, Personalchef, Medium Bearings, Sture Andersson. 2004-05-24
- AB Volvo, Investor Relations, Patrik Stenberg. 2004-05-06
- Bilia AB, Group Controller, Hans Berteus. 2004-05-11
- AB Broström, Human Resource Manager, Annika Olsén. 2004-05-06
- Semcon AB, Investor Relations, Anders Atterling. 2004-05-18