

Cirkulärnr: 2005:4
Diariernr: 2005/0180
P-cirknr: 2005-2:1
Nyckelord: Sjukfrånvaro
Handläggare: Kerstin Blomqvist
Måns Norberg
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Sektionen för arbetsliv och hälsa
Datum: 2005-01-26
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen i Skåne respektive Västra Götaland
Medlem i Pacta
Personalfrågor
Rubrik: Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro
Bilagor: Bilaga 1 Landstinget i Värmlands modell för beräkning
av sjukfrånvaro
Bilaga 2 Landstinget i Värmlands modell för beräkning
av sjukfrånvaro, schematisk bild



CIRKULÄR 2005:4

2005-01-26

Arbetsgivarpolitik 2005-2:1

Avdelningen för Arbetsgivarpolitik

Sektionen för arbetsliv och hälsa

Kerstin Blomqvist

Måns Norberg

Nyckelord: Sjukfrånvaro

Kommunstyrelsen

Landstingsstyrelsen

Regionstyrelsen i Skåne respektive Västra Götaland

Medlem i Pacta

Personalfrågor

Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Såväl Svenska Kommunförbundet som Landstingsförbundet har tidigare gett ut cirkulär angående den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron.

Informationen som riktat sig till kommunerna har av många ansetts bristfällig varför Kommunförbundet lovat att se över de skrivningar som tidigare gjorts.

Detta cirkulär är gemensamt för kommuner och landsting och ersätter tidigare cirkulär kring den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron. Informationen i detta cirkulär överensstämmer i princip med det cirkulär som tidigare riktat sig till landstingen (2003-11-07).

Ändring i lagen om kommunal redovisning

Från och med den 1 juli 2003 är samtliga arbetsgivare skyldiga att redovisa uppgifter om sjukfrånvaro i årsredovisningen. Detta innebär för kommuner och landstings del en ändring i lagen om kommunal redovisning (SFS 2002:1065).

Dels införs en ny paragraf:

”4 kap. Förvaltningsberättelse

1 a § Förvaltningsberättelsen skall, under avsnittet väsentliga personalförhållanden, särskilt innehålla uppgifter 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. sjukfrånvaro 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

Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20

Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50

E-post: info@skl.se, www.skl.se

Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet i samverkan

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 kommuner och landsting i vilka antalet anställda under de två senaste räkenskapsåren i medeltal uppgått till högst tio.”

Dels har 8 kap. 1 § följande lydelse:

”8 kap. Sammanställd redovisning

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

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

Denna lag trädde i kraft den 1 juli 2003 och tillämpas för första gången under samma räkenskapsår. Endast tiden efter den 30 juni 2003 avses detta första redovisningsår.

Syfte

Det huvudsakliga syftet med redovisning av sjukfrånvaron i årsredovisningen är att skapa ett material som är jämförbart över sektorsgränser. Regeringen anser att medvetenheten om sjukfrånvarons fördelning skulle öka intresset hos företag, kommuner och myndigheter att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

Givetvis finns, som alltid, viss risk att man kan komma att ”jämföra äpplen med päron”. Ambitionen från samtliga inblandade i redovisningarna bör dock vara att eliminera denna risk så mycket som möjligt. I propositionstexten överlämnas den närmare tolkningen av hur sjukfrånvaron skall redovisas till god redovisningssed. SKL anser dock att det behövs vissa förtydliganden av lagtexten.

Förtydliganden och definitioner

Vad skall mätas?

Redovisningen skall, enligt ovan, innehålla följande sju ”nyckeltal”. Samtliga redovisade uppgifter skall anges i procent:

1.
$$\frac{\text{Total sjukfrånvarotid}}{\text{Sammanlagd ordinarie arbetstid}} =$$
2.
$$\frac{\text{Summa tid med långtidssjukfrånvaro (\geq 60\text{dagar})}}{\text{Total sjukfrånvarotid}} =$$
3.
$$\frac{\text{Summa sjukfrånvarotid för kvinnor}}{\text{Sammanlagd ordinarie arbetstid för kvinnor}} =$$
4.
$$\frac{\text{Summa sjukfrånvarotid för män}}{\text{Sammanlagd ordinarie arbetstid för män}} =$$
5.
$$\frac{\text{Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 29 år eller yngre}}{\text{Sammanlagd ordinarie arbetstid i åldersgruppen 29 år eller yngre}} =$$
6.
$$\frac{\text{Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 30 – 49 år}}{\text{Sammanlagd ordinarie arbetstid i åldersgruppen 30 – 49 år}} =$$
7.
$$\frac{\text{Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år eller äldre}}{\text{Sammanlagd ordinarie arbetstid i åldersgruppen 50 år eller äldre}} =$$

Sjukfrånvaro

Med sjukfrånvaro avses frånvaro under tid den anställde har rätt till någon av följande sjukförsäkringsförmåner:

- sjuklön från arbetsgivaren
- sjukpenning från försäkringskassan
- tidsbegränsad sjukersättning från försäkringskassan
- aktivitetsersättning från försäkringskassan, eller
- rehabiliteringsersättning från försäkringskassan.

Även karensdagen räknas som sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron skall räknas oavsett frånvarons omfattning dvs. även sjukfrånvaro under del av arbetsdag skall inräknas motsvarande sjukfrånvaron omfattning. Sjukdom under icke ordinarie arbetstid skall inte räknas som sjukfrånvaro.

Ordinarie arbetstid

I Regeringens proposition 2002/03:6 anges att ordinarie arbetstid avser arbetstid enligt kollektiv- eller annat avtal mellan arbetsgivaren och den anställde. I ordinarie arbetstid räknas inte övertid, mertid, ledig tid under lördag eller helgdagar och ledig tid som inte infaller under den anställdes ordinarie arbetstid. Semesterledighet eller kompensationsledighet betraktas dock som ordinarie arbetstid. För ferie- och uppehållsanställda betraktas de första 45 kalenderdagarna som semesterledighet.

Ordinarie arbetstid skall emellertid inte definieras som strikt enligt avtal utan *hänsyn skall även tas till hur den anställde faktiskt arbetar*. Frånvaroorsaker som saknar ekonomiska värden under ledighetstiden skall ej räknas som ordinarie arbetstid (exemplifieras av Landstinget i Värmlands bifogade modell för framräknande av sjukfrånvarokvot, bilaga 1 och 2). I praktiken kan sägas att arbetstid som avser tid under vilken den anställde beviljats tjänstledighet ”i tjänsten” skall ingå i den ordinarie arbetstiden, medan tjänstledighet ”från tjänsten” inte skall ingå. Ordinarie arbetstid som på detta sätt är rensat från frånvaroorsaker utan ekonomiskt värde under frånvarotiden kan benämnas ”tillgänglig arbetstid” och skall utgöra ”ordinarie arbetstid” i detta sammanhang. Denna definition av ordinarie arbetstid kommer att gälla över så gott som hela arbetsmarknaden och har till avsikt att säkra sjukfrånvarokvotens validitet samt tillåta jämförelser mellan olika sektorer.

Anledningen till denna definition av ordinarie arbetstid är att många inte har en tillgänglig arbetstid som överensstämmer med den avtalade arbetstiden. Som exempel kan anges att många heltidsanställda i kommunal- och landstingskommunal sektor i praktiken arbetar ”deltid”, dvs. har en partiell tjänstledighet (”fristående föräldraledighet”, ”övrig frånvaro utan lön” eller ”utbildning utan lön”) som innebär att de arbetar exempelvis 75 procent av sin avtalade ordinarie arbetstid. Denna tid utgör den *tillgängliga arbetstiden*.

En anställd med en ordinarie avtalad ordinarie arbetstid på exempelvis 40 timmar i veckan, som av någon av ovan nämnda frånvaroorsaker, i praktiken arbetar 75 procent och därmed har en tillgänglig arbetstid på 30 timmar i veckan skall ingå med dessa 30 timmar i redovisningen och inte 40 timmar. På detta vis får denne anställde sjukfrånvarokvoten 1,0 (30/30) om den är helt sjukfrånvarande, vilket är korrekt. Om den ”avtalade” ordinarie arbetstiden används blir sjukfrånvarokvoten 0,75 (30/40), vilket är felaktigt.¹

Konklusionen är att tid under vilken en anställd i händelse av sjukdom anmäler

¹ Detta tankesätt stämmer givetvis också på aggregerade sjukfrånvaro- och arbetstidstimmar.

detta till arbetsgivaren, och då betraktas som sjukfrånvarande, utgör ordinarie arbetstid. Om vikarie anställs för en sjukskriven så skall både den sjukskrivnes och vikariens ordinarie arbetstid och sjukfrånvaro ingå i redovisningen.

Ordinarie arbetstid utgörs av den ackumulerade ordinarie arbetstiden för samtliga anställda vid årets slut.

Vilka omfattas av redovisningen

Redovisningen skall omfatta alla anställda som har en ordinarie arbetstid och som i händelse av frånvaro pga. av sjukdom är att betrakta som sjukfrånvarande enligt definitionen ovan (detta inkluderar även anställda inom avtalsområdena BEA och PAN). Uppdragstagare och förtroendevalda skall inte ingå i redovisningen.

Sammantaget kan sägas att den anställde, för att omfattas av redovisningen, skall *kunna* ingå med tid i både täljaren och nämnaren vid framräknandet av sjukfrånvarokvoten (ackumulerad sjukfrånvarotid i timmar dividerat med ackumulerad ordinarie arbetstid i timmar)². Detta för att undvika snedvridning av statistiken. Denna princip kan innebära att vissa timavlönade arbetstagare inte kommer att vara med i redovisningen. Detta mot bakgrund av att de inte arbetar enligt i förväg fastställt schema och därmed inte uppfyller definitionen enligt ovan.

Sjukfrånvaroperiod

Sjukfrånvaron skall räknas från första dagen vilket innebär att karensdagen räknas som sjukfrånvaro. Sjukfrånvaroperioden avslutas så fort den anställde återgått till arbetet, om så bara för en kortare period. Perioden räknas således inte som sammanhängande om den anställde återinträtt i tjänsten även om den sedan direkt återgår till sjukskrivning. Med återinträde i tjänst avses att den anställde arbetar under en dag (helt arbetspass) och att inget löneavdrag görs på grund av sjukfrånvaro.

För långtidssjukfrånvaro gäller att redovisningen skall avgränsas till räkenskapsåret. Enligt DS 2002:22 gäller följande: "Om någon del av sjukfrånvaroperioden avser tid efter räkenskapsårets utgång redovisas den delen i årsredovisningen för nästa räkenskapsår". Sjukfrånvaroperioden skall således inte brytas för att ett nytt räkenskapsår infallit utan redovisas i olika årsredovisningar. Nedan anges ett exempel på redovisning av långtidssjukfrånvaro som överlappar två räkenskapsår:

² Observera formuleringen "skall *kunna* ingå...". Givetvis skall även anställda utan sjukfrånvaro omfattas av redovisningen.

”Datum för insjuknande: måndag 2 december år 1 (144 timmar skulle ha arbetats i december)

Datum för tillfrisknande: måndag 3 februari år 2 (168 timmar skulle ha arbetats i januari)

Antal sjukdagar: 63

Årsredovisning för år ett: Sjukfallet klassas inte som långtidssjukfrånvaro, däremot räknas sjukfrånvaron in i aktuell grupp för kön respektive ålder.

Årsredovisning för år två: Sjukfallet klassas som långtidssjukfrånvaro, 168 timmar sätts i relation till den totala sjukfrånvaron.”

Övrigt

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har för avsikt att fortsätta samla in uppgifterna kring den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron för såväl kommuner som landsting. Ingen sådan insamling finns föreskriven i lag utan skall ses som en service. Insamlingen kommer således att vara frivillig.

För kommunerna kommer insamlingen att göras med hjälp av enkät. Ambitionen är att data skall göras tillgänglig på databasen Webor, på adressen <http://www.komstat.svekom.se>

För landsting och regioner kommer denna insamling att ske via en separat excel-enkät

Landstingens utökade redovisning

Därutöver har landstingen tillsammans med SKL beslutat att i en central redovisning *utöka* den obligatoriska redovisningen med ytterligare information. Anvisningar för denna redovisning skickas ut separat.

Frågor

Frågor besvaras av Kerstin Blomqvist, tfn 08-452 74 66, e-post: kerstin.blomqvist@skl.se.

Frågor om avtalsbestämmelser besvaras av Ann-Charlotte Ohlsson, tfn 08-452 78 93, e-post ann-charlotte.ohlsson@skl.se, eller Jan Svensson, tfn 08-452 74 78, e-post jan.svensson@skl.se.

Frågor om insamling besvaras av Måns Norberg, tfn 08-452 78 83,
e-post mans.norberg@skl.se eller Siv-Marie Lindquist, tfn 08-452 74 74,
e-post siv-marie.lindquist@skl.se.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektionen för arbetsliv och hälsa

Boel Callermo

Kerstin Blomqvist

Bilagor: Bilaga 1 Landstinget i Värmlands modell för beräkning av sjukfrånvaro
Bilaga 2 Landstinget i Värmlands modell för beräkning av sjukfrånvaro,
schematisk bild