

Om den obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen

Insamling

Kommunerna och landstingen lämnar själva färdiga nyckeltal hämtade ifrån årsredovisningen. SKL sammanställer dessa och tar fram vägda medeltal för hela riket. Dessa medeltal kan betraktas som goda skattningar av rikssnittet, men eftersom ett visst bortfall förekommer är dessa medelvärden inte exakta rikssnitt. Dock är bortfallet oftast litet varför det ger en bra uppskattning av det sanna värdet. Enligt lagen (1997:614) om kommunal redovisning, 4:e kapitlet, skall kommuner och landsting redovisa uppgift om total sjukfrånvaro respektive långtidssjukfrånvaro. Den totala sjukfrånvaron skall redovisas uppdelat på kön och åldersgrupper.

Publicering

Den obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen publicerar SKL normalt i början av mars, förutsatt att de flesta uppgiftslämnarna då har besvarat enkäten. Uppdateringar görs därefter för att få med uppgifter från fler kommuner/landsting.

Referensperiod

Sjukfrånvaroredovisningen omfattar hela räkenskapsåret, vilket motsvarar 1/1-31/12 aktuellt år.

Population

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

För att sjukfrånvarokvoten inte skall bli snedvriden skall den anställdes tid kunna ingå i både täljaren och nämnaren vid framräkandet av sjukfrånvarokvoten (ackumulerad sjukfrånvarotid i timmar dividerat med ackumulerad ordinarie arbetstid i timmar). 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.

Mått

Sjukfrånvarokvoten ska beräknas som ackumulerad sjukfrånvarotid i timmar dividerat med ackumulerad ordinarie arbetstid i timmar.

Sjukfrånvarotid: Med sjukfrånvarotid avses tiden 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. Sjukdom under icke ordinarie arbetstid skall inte räknas som sjukfrånvaro.

Ordinarie arbetstid utgörs av den ackumulerade ordinarie arbetstiden för samtliga anställda vid årets slut. I ordinarie arbetstid räknas inte t.ex. övertid eller mertid. Semesterledighet eller kompensationsledighet ingår dock i ordinarie arbetstid.

I praktiken ingår arbetstid som avser tiden under vilken den anställde beviljats tjänstledighet ”i tjänsten”, medan tjänstledighet ”från tjänsten” inte ingår. Med tjänstledighet ”i tjänsten” menas tjänstledighet som inte ger avdrag på lönen, t.ex. läkarbesök som görs på arbetstid utan avdrag. Många frånvaroorsaker ingår alltså i definitionen av ordinarie arbetstid, men inte alla. De frånvaroorsaker som inte ska ingå är uppsägning med lön, fristående föräldraledighet samt utbildning och övrig frånvaro utan lön. 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.

Jämförbarhet mellan olika kommuner/landsting

Det finns vissa skillnader i hur kommunerna och landstingen gör dessa redovisningar, vilket delvis förklaras av olika redovisningssystem men även av andra saker. I gällande lag (1997:614) om kommunal redovisning ingår direktiv som öppnar för olika sätt att hantera redovisningen. SKL har därför tidigare gått ut med anvisningar om hur redovisningen bör hanteras men kan inte kräva att den ska göras så.

Definitionen av långtidssjukfrånvaro

I en promemoria som utarbetats av en arbetsgrupp inom Regeringskansliet föreslås att gränsen för långtidssjukfrånvaro vid redovisning av sjukfrånvaron skall sättas vid 60 dagar. Detta efter att Riksförsäkringsverket och HpH-utredningen (Utredningen Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet) använt denna gräns.

Andra fördelningar av nyckeltalen

SKL får in färdigberäknade nyckeltal som inte går att bryta ner ytterligare. Däremot kan kommuner och landsting fördela sina egna sjuktal på annat sätt.