

Satsa på personalekonomi för att förbättra arbetsmiljön!

Michael Tåhlin gjorde i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nummer 2, 2001 en översikt av de senaste trettio årens satsningar på arbetsmiljöområdet. Därefter har Näringsdepartementet i maj kommit med en handlingsplan för arbetsmiljösatsningar (Ds 2001:28). En av de åtgärder som föreslås i handlingsplanen är att personalekonomiska instrument ska utarbetas. I denna artikel* diskuterar Satu Johanson och Erik Mellander ett personalekonomiskt instrument som har varit tillgängligt en längre tid, nämligen personalekonomiska bokslut. Med hjälp av enkätundersökningar visar de att sådana bokslut görs i mycket begränsad utsträckning och att tillämpningen inte visar några tecken på att öka över tiden. De diskuterar olika tänkbara orsaker till detta och framför ett förslag för att sprida tillämpningen till flera företag och organisationer. Förslaget, menar de, skulle både öka incitamenten för en förbättrad personalvård och underlätta de utvärderingar av arbetsmiljösatsningar som Tåhlin efterlyser.

Efter en genomgång av de senaste trettio årens satsningar på arbetsmiljöområdet drar Tåhlin (2001) följande slutsatser: De politiska insatser som har gjorts verkar ha haft

små effekter på arbetsmiljön i stort. Reformen som kopplar arbetsmiljöförbättringar till ekonomiska incitament har störst chans att lyckas. De ekonomiska incitamenten är dels att det kan vara lönsamt att satsa på arbetsmiljön, dels att en god arbetsmiljö gör det lättare att rekrytera och behålla bra

Satu Johanson, fil lic i företagsekonomi, är konsult på [NoHau]. **Erik Mellander**, doktor i nationalekonomi, är forskare och stf chef på Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). Han är också engagerad i två företagsenkäter, Planenkäten och Tjänsteenkäten, som administreras av Svenskt Näringsliv och Industriens Utredningsinstitut (IUI).

* Underlaget till denna artikel härrör till stora delar från arbete vid Industriens utredningsinstitut (IUI) där Erik Mellander tidigare var anställd som forskare. Författarna tackar Christina Håkanson, IUI, för hjälp med data och diagram och för goda kommentarer. Även redaktionen för *Arbetsmarknad & Arbetsliv* har bidragit med kommentarer.

medarbetare. Offentliga sektorn bör, enligt Tåhlin, i framtiden gå i bräsch när det gäller arbetsmiljön, framför allt genom att öka personaltätheten. Han anser också att forskningen för att utvärdera effekterna av olika arbetsmiljöåtgärder är eftersatt.

I maj publicerade Näringsdepartementet rapporten *Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv – en handlingsplan på arbetsmiljöområdet* (Ds 2001:28). Av denna framgår att arbetsbetingad stress och utbrändhet orsakar omfattande lidande och mycket stora kostnader, inte bara för de drabbade individerna själva utan även för deras arbetsgivare. Detta illustreras med olika räkneexempel, i en bilaga till utredningen.

Ett av de mera försiktiga exemplen gäller en 35-årig man som arbetar heltid i ett utbildningsföretag. Under en stor del av de två åren 1999 och 2000 är mannen helt eller delvis sjukskriven. Han genomgår också arbetsträning och utbildning samt terapi hos psykolog. Kostnaderna för företaget i form av sjukfrånvaro med ersättare, försämrad kapacitet vid arbete, terapi, arbetsträning och kurser uppgår till närmare 600 000 kronor.

Exemplet tyder på att arbetsgivare genom stressförebyggande åtgärder kan spara upp till flera miljoner kronor – arbetsbetingad stress leder ju i allmänhet till problem inte bara för en person utan för flera. Det borde inte vara svårt att intressera företag och organisationer för att göra inbesparingar av denna storleksordning.

Liksom Tåhlin, tror vi på de ekonomiska incitamentens betydelse i detta sammanhang. På lång sikt kan det vara lönsamt att satsa på arbetsmiljön och det kan dessutom utgöra en konkurrensfördel vid rekrytering av personal.¹ Men för att ekonomiska incitament ska kunna tas tillvara krävs det att

personalvården dokumenteras och, framför allt, att man bokför kostnader och investeringar i personal och arbetsmiljö.

Med denna utgångspunkt ska vi diskutera en av åtgärderna i utredningens handlingsplan, nämligen utnyttjandet av personalekonomiska instrument. En av utredningens slutsatser är att personalekonomiska instrument behöver utarbetas och att pilotprojekt behöver sättas igång på detta område.

Vi tycker att denna slutsats är märklig. Personalekonomiska instrument finns nämligen redan. Problemet är inte att det saknas instrument utan att de som finns inte används. Orsaken är delvis att gällande redovisningspraxis begränsar organisationernas möjligheter att behandla större personalsatsningar som investeringar. Dessa begränsningar gäller emellertid bara den *externa* redovisningen. Ingenting hindrar att man fullt ut tillämpar personalekonomiska instrument i den *interna* redovisningen.

I denna artikel diskuterar vi sk personalekonomiska bokslut. Vi redovisar också resultat från enkätundersökningar om användningen av sådana bokslut bland större svenska industri- och tjänsteföretag. Det visar sig att personalekonomiska bokslut används, men mycket sparsamt. Anmärkningsvärt är att användningen inte verkar ha ökat mellan 1997 och 2001. Vi diskuterar några tänkbara förklaringar till detta och föreslår en åtgärd som vi tror skulle öka användningen av personalekonomiska bokslut. Vårt förslag medför också att jämförbara kvantitativa och kvalitativa data om

1. Biträdande näringsminister Mona Sahlin betonade också vikten av kopplingen mellan arbetsmiljöåtgärder och sänkta kostnader eller ökad produktivitet på DN Debatt den 31 maj.

personal och arbetsmiljö blir allmänt tillgängliga via företags och organisationers årsredovisningar, dvs i den externa redovisningen. Detta är av stort värde för (potentiella) arbetstagare, kreditgivare, aktörer på aktiemarknaden m fl och, inte minst, för den forskning om effekterna av arbetsmiljö-satsningar som Tåhlin efterlyser.²

Vad är ett personalekonomiskt bokslut?

Ett personalekonomiskt bokslut upprättas i allmänhet en gång per år och omfattar vanligtvis följande fyra komponenter (se Gröjer & Johanson 1991):

- i) *personalberättelsen*, som är en beskrivning av viktiga händelser och åtgärder inom personalområdet under året;
- ii) *personalresultaträkningen*, som innehåller uppgifter om löne-, frånvaro-, rehabiliterings-, rekryterings- och avgångs-, utbildnings- samt arbetsmiljökostnader;
- iii) *personalnyckeltal*, som underlättar jämförelser mellan olika enheter och över tiden, t ex frånvarokostnad/anställd och utbildningskostnad/anställd;
- iv) *personalfotnoter*, som ger möjlighet att komplettera bokslutsuppgifterna med information om avgränsningar och definitioner. Det kan t ex röra uppdelningar av den totala frånvaron på olika typer eller alternativa definitioner av ”personalomsättning”.

Enkätundersökningarna

Vi har vid två tillfällen, 1997 och 2001, undersökt användningen av personalekonomiska bokslut. För detta ändamål har vi utnyttjat två företagsenkäter, Planenkäten och Tjänsteenkäten, vilka har genomförts

av Industriförbundet och Industriens Utredningsinstitut (IUI).

Både Planenkäten och Tjänsteenkäten är sk roterande panelundersökningar. Detta innebär att merparten av de tillfrågade företagen ingår i respektive enkät under en längre period men varje år tillkommer och bortfaller också ett antal företag.

Enkäterna baseras inte på slumpmässiga urval. En allmän princip är att försöka täcka in en stor andel av sysselsättningen och omsättningen i de branscher man studerar med hjälp av ett relativt litet antal företag. Detta leder med nödvändighet till att stora företag blir överrepresenterade.

Planenkäten, som har genomförts årligen sedan 1976, går ut till mellan 250 och 300 större företag/arbetsställen i den svenska tillverknings- och gruvindustrin. Enkätens primära syfte är att ge underlag för konjunkturbedömningar. Företagsurvalet omfattar i huvudsak alla de stora industriföretagen som ingår i Konjunkturinstitutets kvartalsvisa konjunkturbarometer för industrin.³ För detta syfte innehåller den årligen återkommande frågor om produktion, kapacitetsutnyttjande, sysselsättning m m. Därutöver ingår en sektion med frågor som inte återkommer varje år utan är avsedda att belysa speciella frågeställningar och aktuella händelser. Det är den sektionen som har utnyttjats för denna undersökning.

Tjänsteenkäten har endast genomförts två år, 2000 och 2001, och har då gått ut

2. Betydelsen av jämförbara kvantitativa data understryks även av Jan Ch Karlsson i en recension av en nyutkommen bok om arbetsliv och hälsa; se Karlsson (2001).

3. Se rapporten Planenkäten 2001 från Svenskt Näringsliv för en närmare beskrivning av planenkätens upplägging.

till cirka 300 företag. Bortsett ifrån parti- och varuhandel och några mindre delbranscher har hela den privata tjänstesektorn ingått.⁴ Tjänsteenkätens uppläggning är i tillämpliga delar densamma som Planenkätens, för att möjliggöra jämförelser mellan industri- och tjänsteföretag. För den fråga som använts i denna undersökning föreligger exakt överensstämmelse mellan de två enkäterna.

Eftersom Tjänsteenkäten startade först år 2000 har vi för tjänsteföretagen ingen information om användningen av personalekonomiska bokslut och personalekonomiska kalkyler år 1997. Detta innebär att ifråga om tjänsteföretagen kan vi inte uttala oss om hur användningen av dessa instrument har förändrats över tiden.

I Planenkäten var svarsfrekvensen på frågan om personalekonomiska bokslut cirka 77 procent år 1997. År 2001 var den betydligt lägre, cirka 53 procent. Skillnaden har två orsaker. Dels var svarsfrekvensen år 1997 ovanligt hög – den ”normala” svarsfrekvensen har historiskt legat på knappt 70 procent. Dels medförde samgåendet mellan Industriförbundet och SAF till Svenskt Näringsliv under våren 2001 att man inte kunde avsätta lika stora resurser för enkätuppföljning som under tidigare år. Detta har givetvis haft en negativ effekt även på svarsfrekvensen i Tjänsteenkäten. På grund av att Tjänsteenkäten är av så nytt datum är svarsfrekvensen för denna emellertid betydligt lägre ändå: knappt 15 procent. Resultaten för tjänsteföretagen måste därför tolkas med stor försiktighet.

Det bör påpekas att svarsfrekvenserna för den fråga vi här diskuterar inte var lägre än svarsfrekvenserna på de andra frågorna i de två enkäterna, snarare tvärtom. Telefonkontakter med företagen i samband med påminnelser om helt eller delvis obesvarade

enkäter har inte heller givit vid handen att företagen saknar kännedom om vad personalekonomiska bokslut är.

Användningen av personalekonomiska bokslut

Frågan vi ställde till företagen var ”Upprättar Ni personalekonomiska bokslut?” Svartalternativen var ”nej”, ”nej, men överväger”, samt ”ja”.

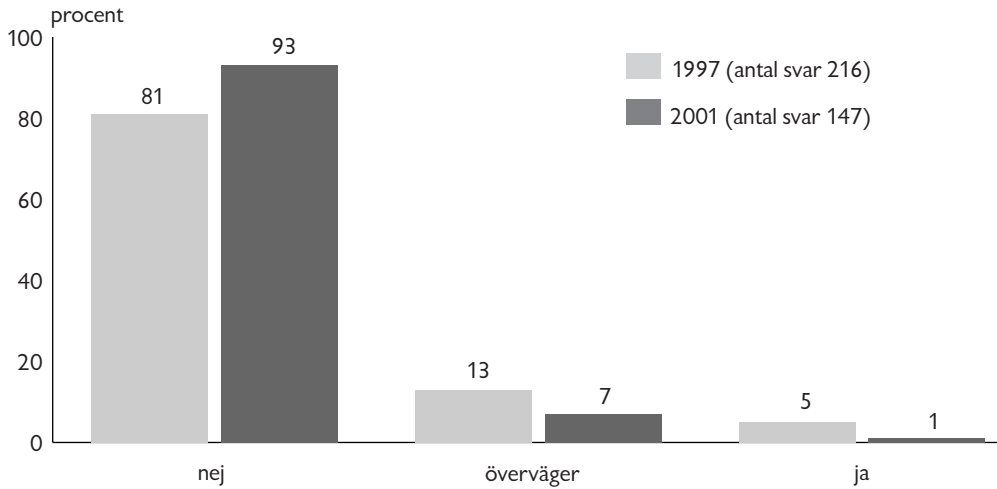
Industriföretagens svarsfördelning redovisas i *figur 1*.

Tre saker framgår av figuren. Den första är att det är en *mycket* liten andel av företagen som upprättar personalekonomiska bokslut. Den andra är att det dessutom är få företag som överväger att göra personalekonomiska bokslut i framtiden. Slutligen: andelen företag som gör respektive överväger att göra personalekonomiska bokslut har *minskat* år 2001, jämfört med år 1997.

De företag som svarade att de upprättar personalekonomiska bokslut ombads också ange vilket år de började göra detta. Av svaren framgår att personalekonomiska bokslut väsentligen började användas först under 1990-talet. Endast två företag uppgav att de upprättade personalekonomiska bokslut före 1990.

Tjänsteföretagen skiljer sig inte nämnvärt från industriföretagen. Andelarna av tjänsteföretagen som upprättade respektive övervägde att upprätta personalekonomiska bokslut år 2001 kanske var lite högre än motsvarande andelar för industriföretagen samma år. Den låga svarsfrekvensen (15 procent) bland tjänsteföretagen gör det emellertid omöjligt att veta om skillnaden är syste-

4. En utförligare diskussion om företagen i Tjänsteenkäten finns i Mellander & Savvidou (2000).

Figur 1. Industriföretagens svar på frågan: ”Upprättar Ni personalekonomiska bokslut?” (källa: Planenkäten).

matisk eller bara en ren tillfällighet. Den stora osäkerheten i resultaten för tjänsteföretagen gör också att vi avstår från att presentera resultaten i diagramform.

Det kan kanske ligga nära till hands att dra slutsatsen att företagen förefaller vara ointresserade av att utnyttja personalekonomiska instrument överhuvudtaget. Enkäterna innehåller dock ytterligare information som pekar på att detta är en förhastad slutsats.

Vi ställde nämligen också följande fråga: ”Gör Ni personalekonomiska kalkyler vid investeringar i informationsteknologi?” Sådana kalkyler innehåller beräkningar av kostnaderna för den vidareutbildning som krävs för att personalen effektivt ska kunna utnyttja den nya utrustningen. Förutom de direkta kostnaderna för utbildningsmaterial, lokaler, lärare osv, ingår indirekta kostnader för produktionsbortfall under utbildningstiden, vilka oftast är betydligt större än de direkta kostnaderna. Svartalternativen var ”nej”, ”ibland”, ”ofta” och ”alltid”. Bland industriföretagen var andelen som svarade något av alternativen ”ibland”, ”ofta” eller

”alltid” 42 procent år 1997 och 47 år 2001. Bland tjänsteföretagen var motsvarande andel 41 procent år 2001. Till skillnad från personalekonomiska bokslut finner vi alltså en ganska hög utnyttjandegrad och vi ser inte heller någon tendens till minskad användning över tiden.

Vad kan dessa skillnader bero på? Två viktiga skillnader mellan personalekonomiska bokslut och de personalekonomiska kalkyler som vi har frågat om här är att boksluten är betydligt mera omfattande och dessutom regelbundet återkommande. Boksluten kräver således att företagen avsätter betydligt större resurser. En viktig förklaring till skillnaderna tror vi också är att företagens incitament för att satsa resurser på personalekonomiska bokslut har avtagit över tiden, tvärt emot vad man kanske i förstone skulle tro. Vi ska nu utveckla detta argument närmare.

Varför har användningen inte ökat?

Hur kan det komma sig att intresset för att utnyttja personalekonomiska bokslut inte

har stigit, trots en intensiv diskussion om humankapitalets betydelse under de senaste åren? Vi tror att orsaken är de negativa signaler företagen har fått om tillämpningen av personalekonomiska instrument i den externa redovisningen. Värdet av att använda sådana instrument i den interna redovisningen är högre om de resurser som satsas där även kan komma till nytta i den externa redovisningen. Men utvecklingen har gått i motsatt riktning.

För det första har de politiska förslagen blivit alltmer urvattnade. Redan för tio år sedan formulerades ett lagförslag om allmän skyldighet att göra personalekonomisk redovisning (Ds 1991:145). Förslaget genomfördes dock inte. Förra året togs frågan upp igen. Rehabiliteringsutredningen föreslog då att en lag om personalekonomisk redovisning ska införas – men bara för offentliga sektorn (SOU 2000:121). Den nyss framlagda utredningen (Ds 2001:28), slutligen, föreslår inte någon lagstiftning överhuvudtaget.

För det andra formulerade International Accounting Standards Committee, ett internationellt organ som har stor betydelse för normbildningen inom svensk redovisning, i juli 1998 ett förslag att helt eliminera de möjligheter som finns att behandla större utgifter för kompetensutveckling som investeringar.⁵ Rekommendationen kommer att börja tillämpas i Sverige fr o m januari 2002.⁶ Till skillnad från idag, kommer företagen då inte att kunna skriva av kostnaderna för större personalsatsningar över flera år utan blir tvingade att ta upp hela kostnaden på en gång. Detta kommer inte att underlätta större satsningar på personalen.

För det tredje har de stora problemen inom IT-konsultbranschen under det senaste året medfört att revisorer alltmer betonat att företagets humankapital är förknippat

med osäkerhet – personalen kan ju lämna företaget – och att det därför inte kan ses som en tillgång i vanlig mening. Detta är ett av huvudargumenten för att inte redovisa humankapitalet i företagets balansräkning. Men det utesluter inte på något sätt att man informerar om företagets humankapital på annan plats i årsredovisningen. I själva verket stadgar Årsredovisningslagen att *förvaltningsberättelsen* ska innehålla upplysningar om sådana förhållanden som inte redovisas i balansräkningen eller resultaträkningen, men som trots detta är viktiga för bedömningen av företaget (se SOU 1996:157). Information om företagets personal – dess viktigaste resurs – torde uppfylla detta kriterium.

Ett förslag för att öka användningen

Vi föreslår att alla organisationer som är redovisningsskyldiga blir *förpliktigade* att informera om sin personal i årsredovisningens förvaltningsberättelse, i enlighet med punkterna i) – iv) i avsnittet om vad ett personalekonomiskt bokslut är. Detta kräver inga stora förändringar av de nuvarande redovisningsreglerna utan bara en komplettering av gällande regelverk.

Vi vill understryka att vårt förslag omfattar *alla* redovisningsskyldiga verksamheter, i såväl privat som offentlig sektor. Vi ser ingen anledning att, exempelvis, bara tillämpa förslaget på offentlig sektor.

En viktig fördel med vårt förslag är att informationen om personalen och arbets-

5. Se International Accounting Standards Committee, IAS 38: Intangible Assets; www.iasc.org.uk

6. Se Redovisningsrådets rekommendation RR 15: Immateriella tillgångar; www.redovisningsradet.se

miljön inkluderas i årsredovisningen. Detta innebär nämligen att informationen kan standardiseras och kommer att granskas av en revisor. Uppgifternas tillförlitlighet kommer därigenom att öka, liksom möjligheterna att göra jämförelser mellan olika företag och organisationer. Denna fördel får man inte om man nöjer sig med kräva att humankapitalet ska redovisas i ett supplement till årsredovisningen, vilket en del företag gör idag.

Det finns starka skäl att tro att detta förslag skulle öka incitamenten till god personalvård och en därtill hörande god arbetsmiljö. Eftersom alla företag/organisationer måste ge information om dessa förhållanden tvingas företag som åsidosätter personalen och arbetsmiljön att "skylta" med detta i sin externa redovisning, exempelvis i form av höga sjukfrånvarokostnader och hög personalomsättning. Det innebär negativa signaler till såväl jobbsökande som professionella företagsanalytiker (kreditgivare, placereare osv), det vill säga grupper som företaget/organisationen är beroende av. Omvänt kommer verksamheter med en god personalvård att synliggöras i större utsträckning än idag – för dessa kommer förslaget att innebära en konkurrensfördel.

Dessutom är det troligt att det faktum att företagen tvingas sammanställa de kostnader som uppstår till följd av dåliga arbetsförhållanden gör dem mera uppmärksamma på vilka besparingar som skulle kunna åstadkommas. Vi tänker här på beräkningar av det slag som vi redogjorde för i inledningsavsnittet.

Sist, men inte minst, underlättar vårt förslag forskning om effekterna av arbetsmiljöförbättringar och personalsatsningar (kompetensutvecklingsprogram m m). Detta sker genom att relevanta kvantitativa och kvalitativa data blir tillgängliga för ett större antal företag/organisationer och samtidigt blir mer jämförbara än de uppgifter som finns att tillgå idag.

Referenser

- Ds 1991:145 *Personalekonomisk redovisning – Förslag till lagstiftning*. Allmänna förlaget, Stockholm.
- Ds 2001:28 *Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv – en handlingsplan på arbetsmiljöområdet*. Fritzes, Stockholm.
- Gröjer J-E & Johanson U (1991) *Personalekonomisk redovisning och kalkylering*. Arbetsarkivskommittén, Stockholm.
- Karlsson J Ch (2001) Recension av Staffan Marklund (red): *Arbetsliv och hälsa 2000. Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgång 7, nr 2, s 141–144.
- Mellander E & Savvidou E (2000) *Företagens syn på individuella kompetenskonton. Rapport utarbetad på uppdrag av Utredningen om individuellt kompetenssparande*. SOU 2000:107, Fritzes, Stockholm.
- Planenkäten 2001, Svenskt näringsliv, Stockholm.
- SOU 1996:157 *Översyn av redovisningslagstiftningen*. Fritzes, Stockholm.
- SOU 2000:121 *Sjukfrånvaro och sjukskrivning – fakta och förslag*. Fritzes, Stockholm.
- Tählin M (2001) "Trettio års arbetsmiljösjatsning – till vad nytta?" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgång 7, nr 2, s 129–139.