



Är en utvidgad personalekonomisk redovisning liktydigt med en bättre informationsgivning?

BALANS NR 3/2002 TAR BIRGITTA OLSSON upp företagets bokslutsrapporter och bristerna i dessa när hon konstaterar att »sanningen« är att dessa »är lika användbara som en hundra år gammal karta över en storstad«. Skälet till Birgitta Olssons uppfattning är bl.a. att det i bokslutsrapporterna inte finns uppgifter om företagets personal, investeringar i kompetensutveckling, forsknings-samarbete eller viktiga förändringar i de immateriella tillgångarna.

Frågor rörande företagsledningens och de anställdas kompetensnivå är något som vi revisorer stöter och blöter varje år och i varje företag som skall revideras. Detta p.g.a. att vi gör en riskanalys och att vi i dess förlängning fastställer vår granskningsplan med utgångspunkt från parametrar som gäller företagets kompetens i frågor som rör t.ex. redovisning och företagsledning samt företagets förmåga att kunna knyta och behålla nyckelpersoner på olika poster. Därför känns det som Birgitta Olsson i sitt inlägg tar upp, inte speciellt nytt men desto mer intressant. För troligtvis finns det få yrkesgrupper utöver revisorerna som arbetar med att granska företagets redovisning, som skulle bli mer tacksamma om man för dessa frågor kunde hitta mätverktyg med en hög validitet.

Birgitta Olsson efterlyser t.ex. »en indikation på hur företagen ser på sina medarbetare« och skriver att »problemet är inte att det som redan finns i rapporterna inte skulle vara relevant utan problemet är att de inte berättar om företagets hela verksamhet. Vi vet ju att de flesta seriösa företag satsar en del på sin personal med varför görs då inget för att berätta om det som görs?».

Som alla fenomen som är föremål för analys så gäller att identifiera, klassificera, värdera och därefter rapportera dessa. På vilken abstraktionsnivå skall man t.ex. identifiera personalvårdande åtgärder och vidareutbildning? Skall arbetsrättskursen för den fackliga förtroendemannen och

I ett svar till Birgitta Olsson tar Stefan Engström bl.a. upp en del frågor kring sjukskrivning och pension som är aktuella också i den allmänna politiska debatten inför valet.

kursen i företagets ekonomisystem för bokföringspersonalen räknas hit, eller måste det vara en kurs som hänger ihop med företagets produktion? Hur skall man sedan klassificera en utbildningsinsats som både kan vara användbar för företaget vid en expansion som för den anställda vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist? Och hur skall man värdera denna utbildningsinsats och rapportera den i t.ex. en årsredovisning så att den blir rättvisande och dessutom lättbegriplig och inte vilseledande för läsaren?

Birgitta Olsson skriver bl.a. också att »utslagningen från yrkeslivet accelererar, vilket visar sig i att förtidspensionerna ökar med 10 procent per år«, att »sjukfrånvaron nu är tillbaka på 1980-talets nivå«, att kostnader för produktionsbortfall och sjukvårdskostnader är ansenliga och att det är ett »välbetänkt grepp från regeringen« som nu »ämnar uppdra åt företag och organisationer att pröva att avge s.k. hälsobokslut«. Hon skriver också att hon »inte kan se annat än att vi alla, inte minst som skattebetalare, har allt att vinna på att företagen öppet redovisar hur de 'vårdar och underhåller' sina medarbetare«.

Ett kardinalfel

Birgitta Olsson gör sig som forskare skyldig till ett kardinalfel när hon i sitt inlägg förklarar ett fenomen utifrån bakomliggande variabler, genom att i det hon skriver som enda variabel se företagets personalpolitik som förklaring till ohälsotalet hos arbetskraften. Personligen har jag

svårt att förstå hur ett »hälsobokslut« i ett företag, hur det nu skall se ut, skulle bidra till att förstå sambandet mellan t.ex. arbetsvillkor i ett företag och olika former av insatser från samhällets sida annat än möjligen i yrken där arbetsskador är vanliga som gör att den anställda behöver vård. Orsaken till detta är att förtidspensionering använts av arbetsmarknadsskäl av olika regeringar under en lång följd av år, men upphörde officiellt i oktober 1991 i samband med den moderatledda fyrpartiregeringens makt tillträde. Trots detta går det fortfarande att påvisa ett positivt samband mellan förtidspensionering och arbetslöshet.

I mars 2001 var andelen förtidspensionerade i Sverige 7,6 procent av alla personer i åldrarna 16–64 år. Men spridningen i riket var stor. I arbetslöshetsdrabbade Haparanda var t.ex. 17,2 procent förtidspensionerade, i Norsjö 15,2 procent, Överkalix och Pajala 14,4 procent. Samtidigt var andelen förtidspensionerade som lägst i Danderyd med sina 2,9 procent, Vaxholm 4,0 procent, Lidingö 4,1 procent, Vellinge 4,2 procent och Salem 4,4 procent.

Glesbygdproblem?

Det går också att påvisa att handikappstöd ges i större utsträckning i den norrländska glesbygden där arbetslöshet är vanligare än i t.ex. Stockholmsområdet. T.ex. kan nämnas att i mars 2001 fanns de största andelarna handikappstöd bland befolkningen i norrlandskommunerna Arjeplog med 3,6 procent, Åsele och Jokkmokk 2,9 procent, Övertorneå 2,7 procent, Älvsbyn, Nordanstig, Pajala och Norsjö 2,7 procent medan till de kommuner med de lägsta andelarna handikappstöd kunde räknas »Stockholmskommunerna« Lidingö med 0,2 procent, Danderyd och Nacka 0,3 procent, samt Täby, Värmdö, Solna och Stockholm med vardera 0,4 procent.¹

Även antalet ersatta sjukdagar per år

med hel eller partiell sjukpenning visar på stora regionala skillnader. Även här toppar år 2001 norrlandslänen genom Västerbotten med 34,2 dagar, Jämtland 33,6 dagar och Norrbotten 29,7 dagar medan län med större sysselsättningsfrekvens har färre sjukdagar, som t.ex. Halland med 19,1 dagar, Jönköping 20,5 dagar och Kronoberg med 20,6 dagar.² Antalet sjukdagar i Stockholms län uppgår till 22,3 dagar. Trots det så visar vissa områden i Stockholms kommun ett mycket lågt antal ersatta sjukdagar medan antalet sjukdagar i socialt utsatta områden i andra delar av kommunen och i vissa kranskommuner, t.o.m. är större än i de flesta Norrlandskommunerna.³

Jag kan svårligen tro att företag i Harparanda är så mycket sämre när det gäller att »vårda och underhålla« sin personal än företagen i Danderyd. Inte heller kan jag tro att inslaget hälsovådliga arbeten kan vara så mycket större i Norrland än i Stockholm för att det skall förklara skillnaden i andelen för tidspensionerade. Jag

kan inte heller tänka mig att andelen handikappade per 1000 invånare är 18 gånger fler i Arjeplog än i Lidingö. Knapast är skälen till den högre sjukfrånvaron i såväl glesbygd som vissa socialt utsatta delar i Stockholms kommun och i några av Stockholms kranskommuner, att arbetsuppgifterna där är mer sjukdomsframkallande än vad som är fallet med de arbetsuppgifter som finns i andra kommuner och län med en hög förvärvsfrekvens.⁴

Kan bli missvisande

Att utöka redovisningen med någon form av »hälsobokslut« där företagen t.ex. tvingas lämna uppgifter om sjukskrivningar och handikappstöd bland de anställda eller hur många som slutat sin anställning för att bli för tidspensionerade, skulle mot bakgrund av ovanstående kunna bli mycket missvisande vid en jämförelse mellan t.ex. ett Stockholmsföretag och ett Norrlandsföretag. Därtill finns också risken att den personliga in-

tegriteten hotas för anställda på orter där t.ex. handikappstöd och för tidspensionering förekommer mer frekvent.

Ett »hälsobokslut« skulle dessutom kunna avleda uppmärksamheten från socioekonomiska förhållanden och det faktum att produktionsresurserna är ojämnt fördelade över riket, vilket varje regering med sin bedrivna näringspolitik har det yttersta ansvaret för. Istället finns risken att ohälsa kommer att förklaras utifrån en mer eller mindre bristande personalpolitik hos företagen. Detta ökar i sin tur risken för att företagen åläggs att vidta kostsamma åtgärder som kommer att ha en ringa eller ingen effekt alls på problemet med t.ex. sjukfrånvaro och för tidspensionering, istället för att samhället sätter in åtgärder för att eliminera de djupliggande kontraster som bottnar i att människor med olika socioekonomisk bakgrund har olika förutsättningar att få ett välfungerande arbetsliv.

Kanske bör jag understryka att ovanstående inte skall tolkas som att jag bort-

ser från eller negligerar de många undersökningar som visar att många anställda mår dåligt på sina arbetsplatser. Istället anser jag naturligtvis att detta är ett mycket allvarligt problem, inte minst för företagen själva. Företag, anställda och samhälle måste därför vidta åtgärder för att om möjligt eliminera – och åtminstone minimera – risken att inte arbetsplatsen är och upplevs vara så trygg, säker och stimulerande som en anställd har rätt att förvänta sig. Frågan gäller istället nyttan och konsekvenserna av att företag åläggs att upprätta någon form av »hälsobokslut«. Särskilt gäller detta då vissa forskare hävdar att den ökade stressen och otrivselen som många människor känner på arbetsplatsen, beror på levnadssättet under fritiden. Det gäller att vara en god förälder, att gräva ned sig i sitt favoritämne genom att gå på kvällskurser, besöka gym flera gånger i veckan, bibehålla och utöka kontakten med vänner och bekanta och att många människor av alla dessa självpåtagna krav inte klarar av sitt arbete.⁵

Birgitta Olsson skriver i sitt inlägg att »en öppnare redovisning skulle göra det svårare för de företag som inte erbjuder bra arbetsförhållanden och en god organisation att rekrytera och behålla medarbetare. Och tvärtom företag som sköter personalfrågorna belönas för detta genom krav på en mer transparent rapportering«. Frågan som uppkommer är hur »bra arbetsförhållanden och en god organisation« skall identifieras, klassificeras, värderas och rapporteras. Vad är t.ex. »bra arbetsförhållanden« och vad skiljer dessa arbetsförhållanden från »dåliga«? Och vilket företag skulle i sin redovisning inte visa att de erbjuder bra arbetsförhållanden och har en god organisation utan istället ge sken av dåliga arbetsförhållan-

den och en dålig organisation? Det som i en framtid kommer att skilja en bra arbetsgivare från en dålig är säkert samma sak som idag; de rykten som florerar hos arbetskraften om olika företags personalpolitik och erbjudanden till personalen. Och det förblir säkert också som det är nu; att det är den faktiskt bedrivna personalpolitiken som avgör om ett företag får behålla sina medarbetare eller inte. Och vem kan för övrigt tro att en »transparent rapportering« kommer fälla avgörandet för en person när det gäller att söka ett nytt jobb eller stanna kvar på det gamla?

Exemplet Framfab

Birgitta Olsson skriver också, med anledning av krisen i IT-sektorn, att »det finns flera skäl till att förbättra informationen om de 'dolda' eller immateriella tillgångarna i företagen« och som jag tolkar hennes text, därmed syftar på personal, kompetensutveckling samt forskningssamarbete och att en mer beskrivande redovisning av dessa faktorer skulle ha kunnat undanröja krisen. Men kan det inte ha varit tvärtom? I Framfabs årsredovisning för 1999 står på sidan 12 »Att rekrytera och utveckla medarbetarna är högt prioriterat och en väsentlig del av den dagliga verksamheten. Kompetensutveckling i projekten betyder mycket. Det är där utvecklingen sker. Vi har även Framfab Academy, ett universitet med en egen rektor. Inom Framfab Academy finns utbildningar och utvecklingsprogram inom alla våra kompetensområden.«

Även om några detaljer om utbildningsinsatser och utvecklingsprogram inte lämnas i årsredovisningen, så torde läsaren onekligen av texten få uppfattningen att bolaget rustade sig med konkurrensfördelar framför andra företag och

som säkert lockat en och annan investerare. Trots omsorgen om och utbildningen av de anställda, så sjönk antalet anställda i Framfab från 2 620 personer i februari 2000 till att vara 76 procent lägre, eller 630 personer, två år senare. Under samma period sjönk börskursen med över 99 procent. Vad är i ljuset av denna kompetensdränering och kursfall ovan nämnda information värd för en läsare?

Det karaktäristiska för personalen i ett företag är att de är en resurs så länge de är verksamma i företagen, men som också kan utgöra en potentiell belastning. De anställda är en lättflyktig tillgång, som kan sluta sin anställning, ta med sig kunskaper, idéer och kundkontakter och istället bli en besvärande konkurrent och som t.o.m. kan komma att skada företaget och ju mer utbildad arbetskraften är, desto mindre beroende är den av ett enskilt företag. Är utbildning och kompetensutveckling verkligen alltid en resurs och kan detta inte, åtminstone i vissa situationer, bli ett hot mot företaget när konkurrensen om välutbildad arbetskraft är hård?

Utvärderingen av företagets satsningar på personalen blir än svårare att göra när rekrytering sker av medarbetare som initialt har de sämsta kunskaperna och därför förorsakar företaget stora utbildningsinsatser. Det paradoxala kan i så fall bli att uppfattningen om ett företags personalpolitik blir mer positiv om företaget rekryterar bristfälligt utbildade medarbetare, jämfört med om anställning sker av från början kompetent personal där behovet av utbildningsinsatser inte är lika stora. Detta fenomen kan också komma att påverka företagen olika i olika skeden under konjunkturcyklerna, då det är rela-

tivt sett lättare att hitta rätt utbildad personal under en lågkonjunktur medan det motsatta förhållandet råder under en högkonjunktur. En annan svårighet som uppkommer vid utvärderingen av ett företags utbildningsinsatser är det faktum att ett stort företag har många människor anställda med olika kompetensområden och med en varierande kompetensgrad. Ett litet företag arbetar ofta i nätverk som består av bryggor till andra företag som försörjer det lilla företaget med nödvändig kompetens. Detta nätverk kan vara så stort att det omfattar både kvalitativt och kvantitativt mer kompetens än vad det stora företaget kan mobilisera med sin egen personal. Är det korrekt att det stora företaget, som tvingas utbilda och kompetensutveckla den egna personalen, skall ge sken av ha större immateriella värden än det lilla som bygger sin verksamhet på den kompetens som erhålls genom nätverket?

Saab och Volvo

Ytterligare svårigheter finns när det gäller att bedöma många industriföretag som outsourcat delar av sin verksamhet. Hur skall man t.ex. se på kompetensutvecklingen hos våra två personbiltillverkare? Tidigare utvecklade och tillverkade både Saab och Volvo nästan alla de komponenter som ingick i deras bilar på egen hand och som sedan monterades ihop i fabriken i Trollhättan och Hisingen. Under framförallt 1990-talet har produktionen styrts om så att utveckling och tillverkning av en stor del av komponenterna idag sker hos fristående underleverantörer, varför bilfabrikerna i en större utsträckning har blivit sammansättningsfabriker där det manuella arbetet kan gö-

ras av arbetskraft med en relativt låg utbildningsnivå.

Om det förutsätts att den genomsnittliga kompetensnivån minskar i ett företag om utveckling och tillverkning av komponenter läggs ut hos underleverantörer, skall det företaget därmed anses ha lägre immateriella värden än ett företag som inte lägger ut sin produktion? Och om svaret är ja, så borde inte denna kompetensdränering avspegla sig på produkterna i form av lägre kvalitet och kortare livslängd?

All tillgänglig statistik visar dock att t.ex. personbilarna så som många andra produkter på marknaden, under det senaste decenniet har blivit kvalitativt bättre, är miljövänligare och säkrare vilket inte borde ha varit fallet om den genomsnittliga kompetensen hos de anställda är lägre idag än för tioåret sedan. Därtill kan man också fråga sig om det inte är en styrka för en tillverkare att vid missnöje, snabbt kunna byta underleverantör utan att behöva ta hänsyn till de konsekvenser som bytet kan medföra hos denna i form av bl.a. permitteringar av anställda. Hur skall en sådan styrka redovisas hos tillverkaren? Och på motsvarande sätt, hur skall en sådan svaghet återspeglas i underleverantörens redovisning och också matchas mot all den kanske föredömliga personalpolitik med alla utbildningsinsatser och kompetensutveckling av sin personal som företaget ägnat sig åt?

Det finns alltså en mängd saker att tänka på när det gäller att redovisa företagets utbildningsinsatser och kompetenshöjande åtgärder av sin personal. Det får heller inte glömmas att personalen bara är en av flera väsentliga produktionsfaktorer. Kanske är det rentav så att företagets

förmåga att hantera sin personal och andra produktionsfaktorer bäst återspeglas som det görs idag genom att resultatet i räkenskaperna är en följd av inte bara personalpolitiken, utan även kompetens kring produktionsprocessen och förmåga att kunna möta kundernas behov med rätt produkt i rätt ögonblick. I så fall skulle en redovisning av de immateriella värden som är förknippade med de anställda, bli missvisande och i värsta fall skapa orealistiska förväntningar så som ju också var fallet med IT-företagen för ett par år sedan. Frågorna är alltså många men svaren är få om ens några. Men ändå känns det på något sätt bättre med en hundra år gammal karta över en storstad än en ny som placerat gator, torg och sevärigheter på fel plats. ●●

Auktor revisor **Stefan Engström** är verksam vid Sonora Revision och Konsult i Stockholm. Han medverkade senast i Balans nr 3/2002.

Fotnoter

1) För frågor kring förtidspensionering, handikapptöd m.m., se rapporten »Alla Behövs – Blott arbetsmarknadspolitik skapar inga ny jobb«, Jan Edling från 2001, i serien »Mänsklig tillväxt« inom ramen för LO:s närings- och regionalpolitiska projekt.

2) Källa: »Sjuktalet efter kassa år 1999-«, Riksförsäkringsverket.

3) Se t.ex. »Ohälsan ökar i arbetslivet – en rapport om ohälsan i kommun för kommun«, TCO 2001.

4) I »Adrenalin-kicken. Det ekonomiska läget«, utgiven av Svenskt Näringsliv december 2001, står i not 14 på sidan 12: »En av orsakerna till den snabbt ökande sjukfrånvaron kan vara att regeringen i sin iver att minska arbetslösheten har pressat landets arbetsförmedlingar att slussa allt fler till sjukvårderna. En konsekvens av detta är att över 20 procent av de offentliga sjukpenning-utgifterna kan relateras till de arbetslösa«.

5) Se t.ex. »Arbetstiden – en hälsofråga?«, Miller, M. och Åkerstedt, T., Arbetsarkivsnämnden 1998.