



SJUKLÖNEANSVAR

Promemoria hösten 2018

företagarna

Sammanfattning

- Två av tre företagare (64 procent) upplever sjuklöneansvaret som negativt. Två procent upplever sjuklöneansvaret som positivt.
- Yngre företagare är mer negativa än äldre. Likaså är företagare med fler anställda mer negativa till sjuklöneansvaret än företag med få anställda. Bland soloföretagare uppger hela 56 procent att de upplever sjuklöneansvaret som negativt. Bland företag med 10 och fler anställda är det hela 80 procent som upplever det som negativt.
- Hälften av alla företagare (49 procent) uppger att sjuklöneansvaret bidrar negativt till deras benägenhet att anställa personal. Bland de som vill anställa uppger två av tre företagare (65 procent) att sjuklöneansvaret bidrar negativt till deras benägenhet att anställa.
- Över hälften (54 procent) av företagarna uppger att de inte känner till regeln om ersättning för höga sjuklönekostnader.
- 59 procent av företagare uppger att de anser att högkostnadsskyddet för företagare inte ger dem tillräcklig ersättning.
- **Ersättningen för höga sjuklönekostnader bör höjas så att företag med lönekostnader på upp till 3 miljoner kronor får ersättning på 100 procent av sjuklönekostnaderna.**

Om undersökningen

Denna rapport bygger på en undersökning av företagares erfarenhet av sjuklön och ersättning för höga sjuklönekostnader genomförd i mars 2018.

- Utskick till 3 384 företagare i Företagarnas panel
- Första utskick 19 mars 2018; påminnelse 22 & 27 mars
- Resultat togs fram 9 april 2018
- 1 157 svar (varav 1 120 slutförda): 34 % svarsfrekvens
- Även ej slutförda svar ingår i analys (varje svar sparas)
- Urvalet korrigeras så att det liknar den nationella företagarstrukturen, med hjälp av en modell baserad på SCB:s statistik på antal företagare i Sverige. Konkret görs detta genom att korrigerande vikter räknas fram för olika företagsstorlek (antal anställda), kön, ålder och bransch.

Bakgrund

I mitten av 1900-talet infördes allmänna sjukkassor i Sverige. Ersättning som betalades ut från dessa var till en början låg men ökade successivt under åren. Ersättningen från den allmänna försäkringen och de kollektivavtalade förmånerna uppgick ofta till en 100-procentig nivå under slutet av 1980-talet. Efter en ovanligt hög sjukfrånvaro i slutet av 1980-talet beslutade staten att införa en sjuklöneperiod, betald av arbetsgivarna. Samtidigt infördes också självrisker i försäkringarna, genom karens.

En 14-dagars sjuklöneperiod infördes 1992 för att komma tillrätta med den internationellt sett mycket höga sjukfrånvaron. Införandet av sjuklönen motiverades bland annat av att arbetsgivarna skulle få ett ökat intresse för att försöka förbättra arbetsmiljön och därmed medverka till en minskad sjukfrånvaro. Bland företagare själva är sjukfrånvaron låg jämfört med anställda.

Även om regelverket och sjuklöneperioden har förändrats genom åren är huvudregeln idag att sjuklöneperioden omfattar de första fjorton dagarna i sjukperioden då en arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. Arbetstagaren har en karensdag. Sjuklönen för de 13 därpå följande dagarna uppgår till 80 procent av anställningsförmånerna. Från den 1 januari 2019 införs ett karensavdrag istället för karensdagen.

Sedan införandet av en 14-dagars sjuklöneperiod har kunskapen om den korta sjukfrånvaron minskat. 2015 infördes dock en typ av högkostnadsskydd för företagare kallad ersättning för höga sjuklönekostnader. Denna regeländring har inneburit att arbetsgivare börjat rapportera in kostnaderna för sjuklön till Försäkringskassan. Vilket möjliggör en överblick av vilket problem den korta sjukfrånvaron verkligen är. Den längre sjukfrånvaron, dvs den som överstiger de 14 första dagarna i en sjukperiod, har däremot kunnat följas. Enligt Försäkringskassan fluktuerar den längre sjukfrånvaron betydligt över tid.¹

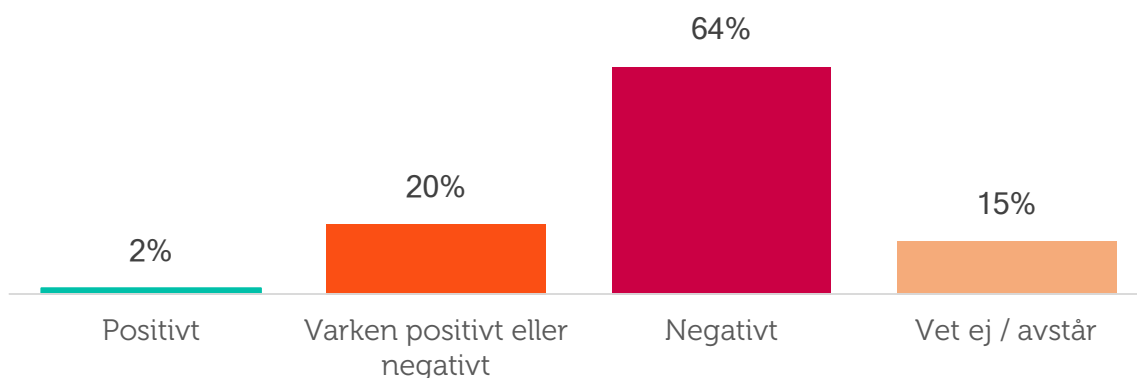
¹ Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2017:13, Sjukfrånvarons utveckling 2017.

Sjuklöneansvar

Företagare upplever sjuklöneansvaret negativt

I stort sätt alla företag påverkas av sjuklönereglerna. Enligt Försäkringskassan uppgick arbetsgivares kostnader för sjuklön till över 21,5 miljarder kronor 2017.² Två av tre företagare (64 procent) upplever sjuklöneansvaret som negativt. Var femte företagare upplever sjuklöneansvaret som varken positivt eller negativt och ytterligare 15 procent har ingen uppfattning/avstår. Endast två procent av företagare uppger att sjuklöneansvaret är positivt.

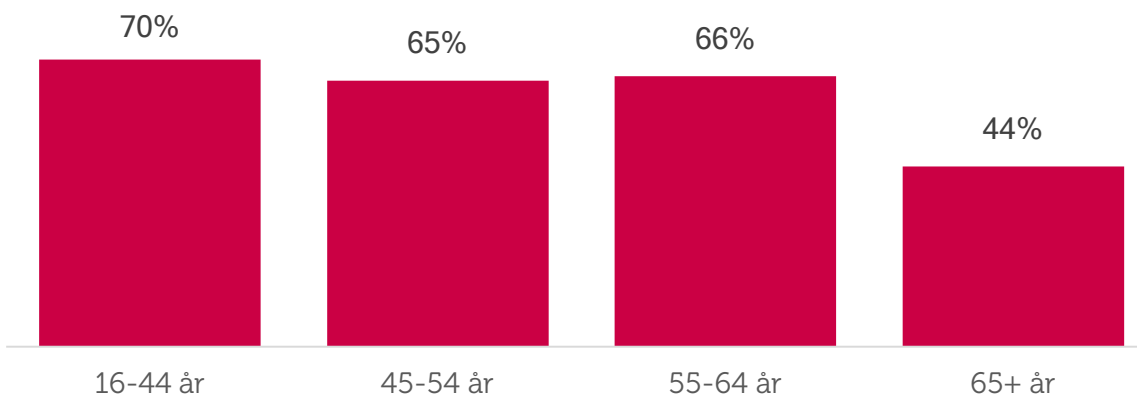
Figur 1: Hur upplever du som företagare sjuklöneansvaret?



Population: företagare med aktiebolag, n = 948

Yngre företagare är mer negativa än äldre. Bland de yngsta företagarna, mellan 16–44 år anser 70 procent att sjuklöneansvaret är negativt. Bland de äldsta företagarna, över 65 år, är det 44 procent som har en negativ inställning till sjuklöneansvaret.

Figur 2: Hur upplever du som företagare sjuklöneansvaret? (Svar = Negativt)

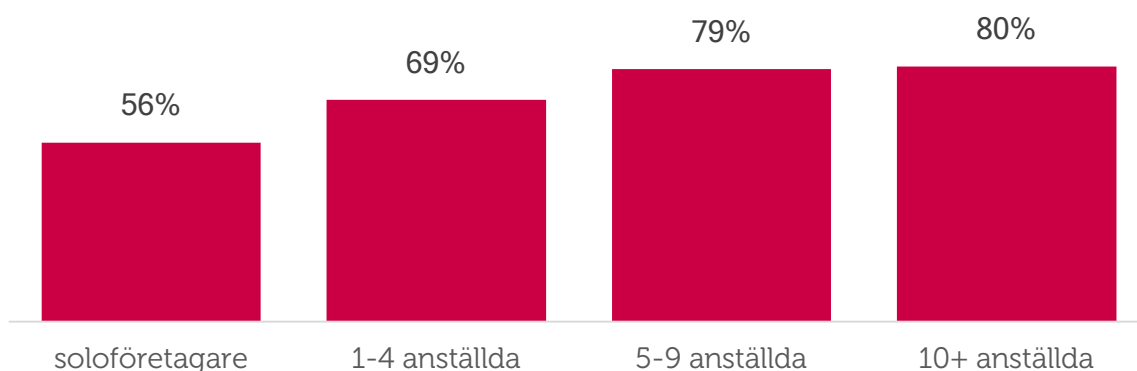


Population: företagare med aktiebolag, n = 948

² Försäkringskassans Återrapportering av Ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare (2017).

Företagare med fler anställda är mer negativa till sjuklöneansvaret än företag med få anställda. Bland företag med 10 och fler anställda är det hela 80 procent som upplever det som negativt. Bland soloföretagare är det över hälften (56 procent) som uppger att de upplever sjuklöneansvaret som negativt. Även om de inte än kan drabbas av sjuka anställda kan det påverka deras vilja att växa genom att anställa sin första anställd

Figur 3: Hur upplever du som företagare sjuklöneansvaret? Svar = Negativt



Population: företagare med aktiebolag, n = 948

Yngre företagare är alltså mer kritiska till sjuklöneansvaret än äldre och i takt med att företaget har fler anställda ökar kritiken. Sannolikt drivs detta av två parallella processer där yngre företagare tenderar att vara mer kritiska till rättigheter utan motprestation. Sjuklöneansvaret upplevs helt enkelt som oskäligt då lön endast bör utgå för utfört arbete. I Företagarnas rapport "Jobbskaparna del 1" framgår att företagare med 10–19 anställda har störst utmaningar kopplat till personalansvar och att arbetsleda.³ Att kritiken växer allteftersom antalet anställda ökar beror sannolikt på att kostnaden för sjuklön blir mer märkbar för företagare mer fler anställda. Bland företag med över 10 anställda utgör sjuklöneansvaret en del i en större utmaning med anställda.

Sjuklöneansvaret bidrar negativt till benägenheten att anställa

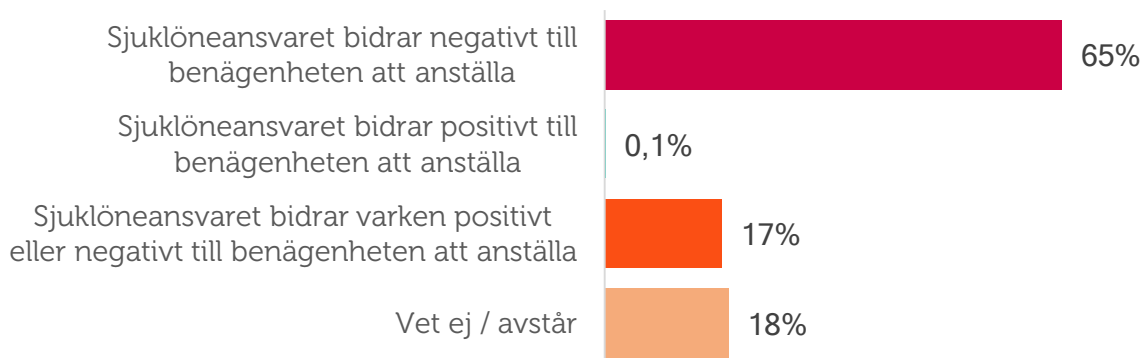
Enligt Försäkringskassan drabbades mer än 44 000 arbetsgivare av skyldigheten att betala sjuklön till anställda 2017. Sammanlagt uppgick kostnaderna för arbetsgivarna till mer än 21,5 miljarder kronor samma år. Av dessa arbetsgivare var 72 procent små företag med lönekostnader på under 3 miljoner kronor.⁴ Samtidigt är det småföretagen som stått för den största jobbtillväxten sedan 1990. Fyra av fem jobb har skapats i företag med färre än 50 anställda.⁵

Hälften av alla företagare (49 procent) uppger att sjuklöneansvaret bidrar negativt till deras benägenhet att anställa personal. Bland de som vill anställa uppger två av tre företagare (65 procent) att sjuklöneansvaret bidrar negativt till deras benägenhet att anställa.

³ Företagarna "Jobbskaparna" del 1, 2018.

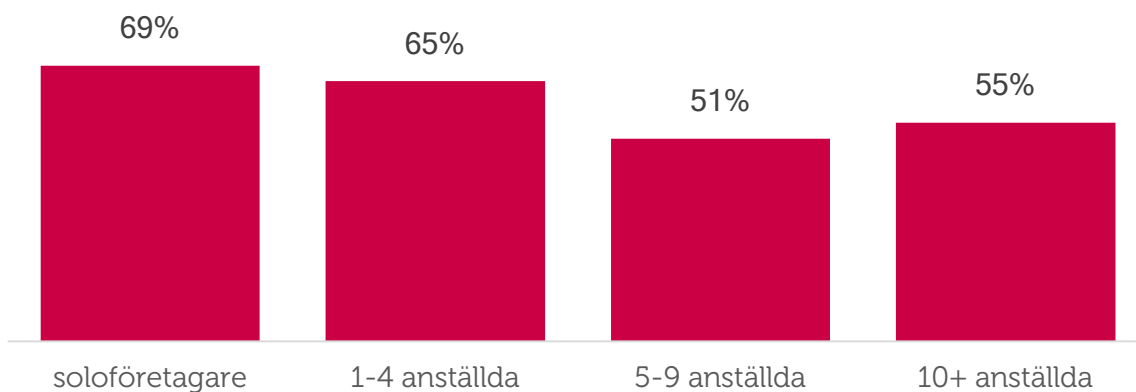
⁴ Försäkringskassans Återrapportering av Ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare (2018).

⁵ "Småföretagarbarometern", Företagarna (2018).

Figur 4: Hur bidrar sjuklöneansvaret till benägenheten att anställa i ditt företag?

Population: företagare som vill anställa, n = 920

Storleken på företaget relaterar också till sjuklöneansvarets påverkan på benägenheten att anställa. Företag med färre anställda uppger att sjuklöneansvaret påverkar benägenheten att anställa negativt i högre utsträckning än företag med fler anställda. Detta skiljer sig något från företagarnas svar om företagares generella inställning till sjuklöneansvaret, där företag med fler anställda är mer negativa än företag med få anställda, se figur 3. Klart är att sjuklöneansvaret hindrar företag i alla storlekar från att anställa och i synnerhet de allra minsta.

Figur 5: Hur bidrar sjuklöneansvaret till benägenheten att anställa i ditt företag? Svar = Sjuklöneansvaret bidrar negativt till benägenheten att anställa

Population: företagare som vill anställa, n = 920

Högekostnadsskydd – Skydd för mindre företag

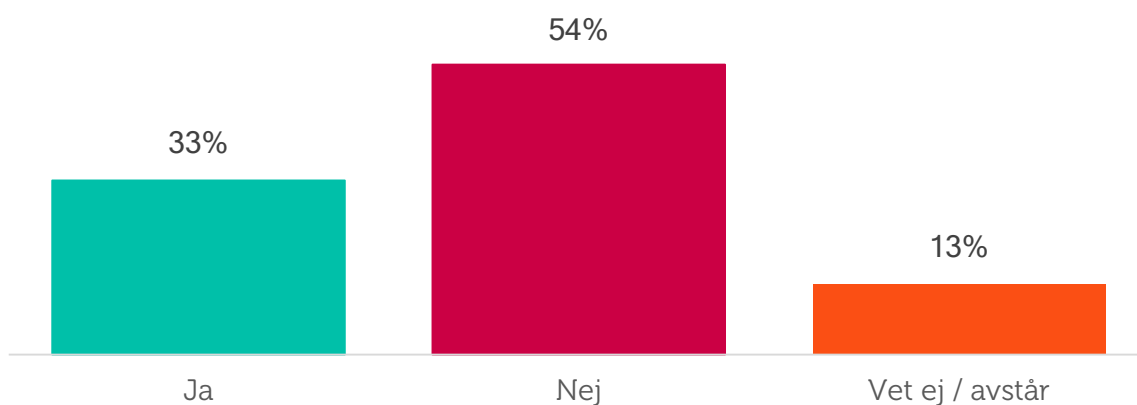
Redan 1992 gjordes ett försök att skydda mindre företag från höga sjuklönekostnader genom en försäkring hos Försäkringskassan. Få företag tecknade försäkringen som var dyr och erbjöd dåligt skydd varför den misslyckades. Ett nytt försök med ett högekostnadsskydd mot höga sjuklönekostnader gjordes av alliansregeringen 2010. Den 1 januari 2015 förändrades reglerna med en något högre ersättning vid sjuklönekostnader än det ursprungliga förslaget. Det nya högekostnadsskyddet innebär att arbetsgivare får ersättning för en del av sjuklönekostnaden. Över 900 miljoner kronor betalades i ersättning till företagen 2017, vilket ska jämföras med de sammanlagda kostnaderna för arbetsgivarna på mer än 21,5 miljarder kronor samma år. Av de arbetsgivare som 2017 fick ersättning var 72 procent mindre arbetsgivare med en total lönekostnad på högst 3 miljoner kronor per år. Dessa arbetsgivare fick i genomsnitt tillbaka 55 procent av sin inrapporterade sjuklönekostnad och tog därmed del av 38 procent av den totala utbetalade ersättningen.⁶

Av arbetsgivare med en total årlig lönekostnad upp till 3 miljoner kronor rapporterade 14 procent en sjuklönekostnad högre än 0 kronor. För resterande grupper av arbetsgivare är motsvarande siffra 80 procent eller högre. Detta innebär att det är betydligt vanligare att mindre arbetsgivare inte haft eller inte har rapporterat några sjuklönekostnader jämfört med större arbetsgivare.⁷

Företagare känner inte till högekostnadsskyddet

Reglerna för högekostnadsskydd (Ersättning för höga sjuklönekostnader) innebär att arbetsgivare som har betalat sjuklön kan få tillbaka en del av kostnaden från Försäkringskassan. I korthet innebär det att företag med upp till 3 miljoner i lönesumma får ersättning för kostnader som överstiger 0,5 % av lönesumman. För högre lönesummor är procenttalet högre. Som högst ska ersättningen kunna uppgå till 250 000 kronor.

Figur 6: Känner du till regeln om högekostnadsskydd för höga sjuklönekostnader?



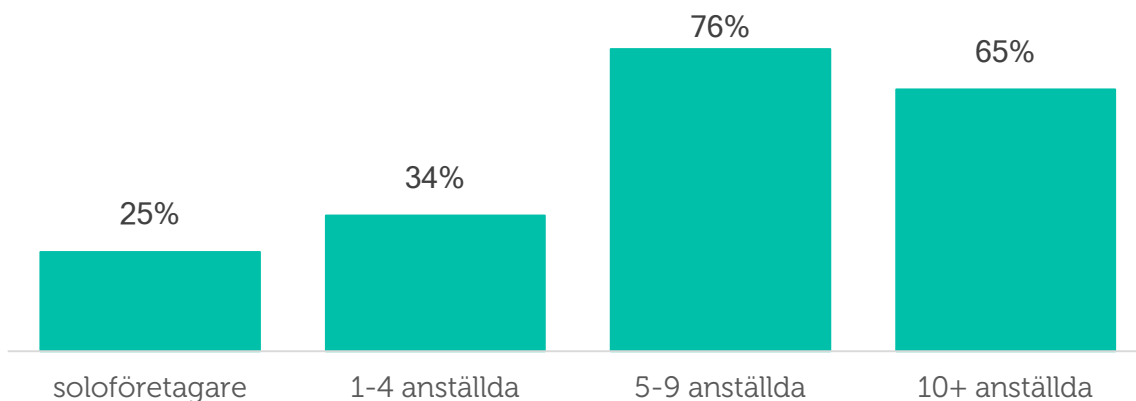
n = 1 142

⁶ Försäkringskassans Återrapportering av Ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare (2018).

⁷ Försäkringskassans Återrapportering av Ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare (2018).

På frågan om de mindre arbetsgivarna känner till regeln om ersättning för höga sjuklönekostnader uppger mer än hälften (54 procent) att de inte känner till högkostnadsskyddet. Ju mindre företag desto lägre kunskap om reglerna. Bland soloföretagare kände endast 25 procent till reglerna, medan 76 procent av de med 5–9 anställda kände till reglerna.

Figur 7: Känner du till regeln om högkostnadsskydd för höga sjuklönekostnader? Svar = Ja



n = 1 142

I gruppen med lägst lönekostnad, max 3 miljoner kronor om året, fick 62 procent av de som rapporterade in sjuklönekostnader ersättning. Dessvärre var det mycket få arbetsgivare som rapporterade in kostnader, varför det totalt endast var nio (9) procent av arbetsgivarna som fick ersättning.⁸ Sannolikt döljer den låga andelen av små företag som rapporterar in sjuklönekostnader (14 procent) ett mörkertal. Bland de större företagen rapporterar 80 procent in sjuklönekostnader. Den låga kännedomen bland arbetsgivare förklarar säkerligen detta. I Försäkringskassans återsrapporteringar till regeringen framgår att antalet små företag som återsrapporterat varit stabilt under de senaste tre åren.

Högkostnadsskyddet är otillräckligt

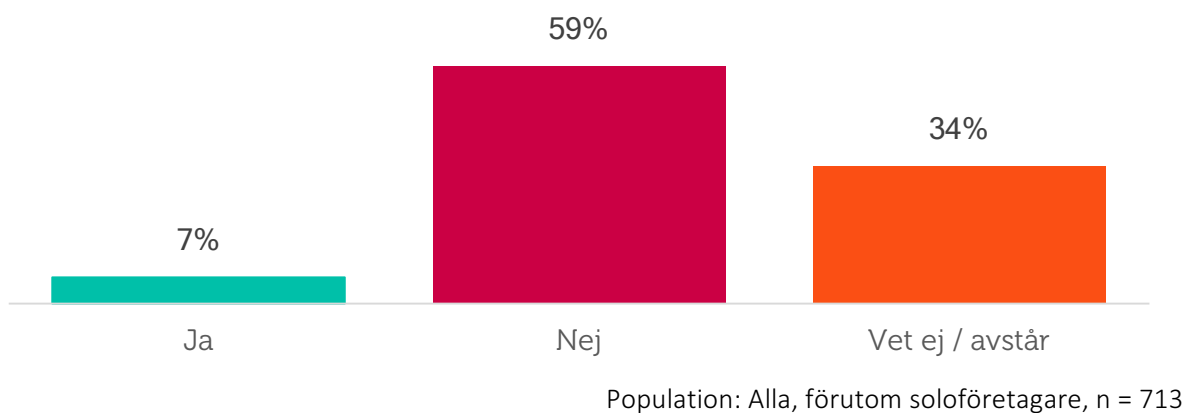
Den totala sjuklönekostnaden för arbetsgivare under 2016 översteg 21,5 miljarder kronor. Men sammanlagt betalade Försäkringskassan endast ut över 900 miljoner kronor i ersättning för höga sjuklönekostnader. Det motsvarar ca 4,4 procent av arbetsgivares totala kostnader. För de mindre företagen har detta en stor betydelse då över hälften av dessa arbetsgivare fick tillbaka ca hälften (55 procent) av sina sjuklönekostnader.⁹

På frågan om de anser att högkostnadsskyddet för företagare ger dem tillräcklig ersättning för sjuka medarbetare svarade arbetsgivarna tydligt nej. 59 procent uppger att det inte ger tillräcklig ersättning. Återigen skiljer det mycket åt mellan mindre och större företag. Bland företag med fler än 10 anställda uppgav 78 procent att högkostnadsskyddet är otillräckligt, jämfört med 54 procent för de allra minsta. Sjuklönekostnaderna förefaller vara del i en större utmaning för denna grupp att arbetsleda och administrera sitt personalansvar.

⁸ Försäkringskassans Återsrapportering av Ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare (2018).

⁹ Försäkringskassans Återsrapportering av Ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare (2018).

Figur 8: Anser du att detta högkostnadsskydd för företagare ger dig tillräcklig ersättning för sjuka medarbetare?



I samband med att regeringen utökade ersättningen för höga sjuklönekostnader 2015 ökade antalet arbetsgivare som fick ersättning från 464 stycken till över 42 000 och ersättningen från staten ökade från 80 miljoner kronor till över 800 miljoner kronor.

Företagarna hade länge varnat för att kostnaderna för de korta sjukskrivningarna var mycket höga. Ingen visst dock säkert hur mycket de kostade arbetsgivare innan regeländringarna. Även regeringen hade missbedömt kostanden. Regeringen hade budgeterat för kostnader på ca 360 miljoner. Det verkliga utfallet var nästan det dubbla.

Den aggregerade summan av inrapporterade sjuklönekostnader på 21,5 miljarder kronor 2017 har ökat med i genomsnitt ca 1,5 miljarder kronor per år, från 18,5 miljarder kronor 2015. Trots ersättning för sjuklönekostnader måste arbetsgivare i genomsnitt betala resterande hälften av sjuklön trots att deras medarbetare inte utför något arbete.

Sammanfattning

Sjuklöneansvaret har inte nått sitt syfte och arbetsgivarens ansvar slår fel. Det framgår av att sjuklöneansvaret inte påverkar sjuktalen och att sjukfrånvaron är lägre i små företag. Åtta av tio småföretag vill slopa sjuklöneansvaret (2013).¹⁰ Ett begränsat sjuklöneansvar för de minsta företagen leder till förbättrade expensionsmöjligheter för småföretagen och en ökad sysselsättningstillväxt.

Den nuvarande utformningen av sjuklöneansvaret är alltför långtgående i synnerhet för de minsta företagen. Utöver den principiella utgångspunkten att arbetsgivare endast ska betala ut ersättning för utfört arbete – allt annat är att föra över statens ansvar på arbetsgivare – innebär sjuklöneansvaret en betydande risk för företagare med potentiellt stora kostnadsökningar för sjuka medarbetare. Personalintensiva tjänsteföretag där personalkostnader är den största utgiftsposten, påverkas i än högre grad av sjuklöneansvaret och arbetsgivarkostnader.

Sjuklöneansvaret inverkar negativt på arbetsgivares benägenhet att anställa personal. Införandet av obligatoriska rehabiliteringsplaner avskräcker ytterligare, i synnerhet småföretagen. Bland arbetsgivarna är kännedomen om regelverket för högkostnadsskydd och obligatoriska rehabiliteringsplaner dessutom mycket låg. Något som också bidrar till att minska legitimiteten för systemet. Ambitionen att sänka riskerna för företagare med anställda har inte fallit så väl ut som önskat eftersom ersättningen för höga sjuklönekostnader fortsatt är för låga.

Att arbetsgivare har ansvar för sjuklönekostnader även när deras medarbetare orsakats på fritiden är orimligt, i synnerhet om anställda utsatt sig för risker så som bergsklättring eller skidåkning.

Sjuklöneansvaret riskerar också att bidra till ytterligare exkludering av vissa grupper från arbetsmarknaden. Det särskilda högriskskydd som somliga individer omfattas av lyfts ofta fram som ett sätt att komma runt problematiken med exkluderade grupper på arbetsmarknaden. Reglerna om särskilt högriskskydd omfattar endast en mycket begränsad skara av arbetskraften. Med tanke på att kostnaden för sjuka medarbetare i huvudsak beror på produktionsbortfall är det osannolikt att mindre arbetsgivare vill anställa en individ som informerar arbetsgivare om att de ofta är sjuka men att arbetsgivaren får ersättning för dessa kostnader. Individer som inte omfattas av det särskilda högriskskyddet men som på andra sätt signalerar risk för sjukdom drabbas sannolikt hårt av sjuklöneansvaret.

Ersättningen för höga sjuklönekostnader bör höjas så att företag med lönekostnader på upp till 3 miljoner kronor får ersättning på 100 procent av sjuklönekostnaderna.

¹⁰ Företagarna 2013.