

EN FRISK AFFÄR - SLOPAT SJUKLÖNEANSVAR

Innehållsförteckning

Sammanfattning och våra förslag	2
Bakgrund och teori	3
Arbetsgivarens kostnadsansvar.....	3
Högekostnadsskydd	3
Socialförsäkringsutredningen	3
Tidigare undersökning	3
Företagen om sjuklöneansvaret	4
Drygt åttio procent vill ha bort sjuklöneansvaret.....	4
Ganska många småföretagare känner till högekostnadsskyddet	5
Sjukfrånvaro och småföretag	6
Sjuklöneansvaret påverkar inte sjuktalen.....	6
Sjukfrånvaron – lägre i små företag.....	7
Slopät sjuklöneansvar innebär begränsad kostnad för staten	8
Bilaga Sjuklöneansvaret och sjuktalen	10

Företagarna är Sveriges största företagorganisation. Vår uppgift är att skapa bättre förutsättningar för företagande i Sverige. Vi företräder 75 000 företagare, vilket ger oss en stor möjlighet att påverka och driva opinion för ett bättre företagarklimat. Dessutom erbjuder vi våra medlemmar unika medlemstjänster och förmåner. Företagarna är en medlemsägd, medlemsstyrd och partipolitiskt obunden intresseorganisation. Vi finns över hela landet med 19 regionkontor och 260 lokala nätverk och mötesplatser.

Sammanfattning och förslag

Sjuklöneansvaret innebär färre jobb i svenska företag, samtidigt som den saknar betydelse för sjuktalet. Ett slopande av företagets sjuklöneansvar skulle kunna skapa 10 000-tals nya jobb i en tid då arbetslösheten framstår som en av vårt samhälles största utmaningar.

Reglerna på arbetsmarknaden måste stödja dess funktionssätt. När regler leder till att företag inte anställer och detta sker utan att reglerna uppfyller det syfte de är tänkta att uppfylla måste de förändras. I fråga om sjuklöneansvaret går det inte att se att dessa regler nått det syfte de hade när de infördes, nämligen att påverka sjuktalet. Då det visat sig att detta ansvar påverkar viljan att anställa negativt finns det all anledning att ifrågasätta dess existens.

Dessutom är det ologiskt att ha ett system med ett tänkt ekonomiskt styrmedel som ska leda till att sjuktalet minskas och samtidigt ge stöd i form av högkostnadsskydd till dem som har de största sjukkostnaderna. Det innebär att små företag, med lägre sjuktal, finansierar dem som har höga sjuktal och som utnyttjar högkostnadsskyddet. Det är inte heller så att de små företagens lägre sjuktal beror på att anställda i småföretag går sjuka till jobbet mer än andra.

För småföretagen är ett slopat sjuklöneansvar en viktig reform. Åtta av tio vill ha bort ansvaret.

Ett slopande av sjuklöneansvaret skulle få begränsade statsfinansiella effekter. Även om den momentana kostnaden skulle bli 6-9 miljarder, så är kostnaden överdriven, då nya anställningar skulle balansera kostnaden så att den statsfinansiella effekten blir blygsam eller positiv.

Det finns också ett rättviseskäl för småföretag i aktiebolag att slopa ansvaret, då företagare som driver aktiebolag kan få ersättning från Försäkringskassan med en karensdag, på samma sätt som anställda löntagare och enskilda näringsidkare, som valt sådan karenstid. Som det är idag innebär det att valet av företagsform påverkas av att den som driver aktiebolag har två veckors "karens" genom sjuklöneansvaret, med den som driver enskild firma eller handelsbolag kan ha en dags karens. Vidare innebär det att en anställd som startar ett aktiebolag straffas med två veckors karens istället för en dag.

Det vore också en rejäl regelförenkling för de aktuella företagen att ta bort sjuklöneansvaret.

Företagarna föreslår med anledning av detta att sjuklöneansvaret tas bort och att det sker utan någon avgiftshöjning.

Bakgrund och teori

Arbetsgivarens kostnadsansvar

En arbetsgivare ansvarar, enligt lagen (1991:1047) om sjuklön, för den anställdes sjuklön under de första fjorton dagarna i en sjukperiod (bortsett från karensdagen).

Arbetsgivarnas ansvar för sjuklöneperioden har sedan det infördes 1992 varierat. Mellan åren 1997-1998 gällde exempelvis sjuklöneansvaret 28 dagar och ansvaret var 21 dagar mellan 2003-2004.

Syftet med att införa sjuklöneansvaret var att ge företagen incitament att få ned sjukskrivningarna, men om man jämför sjuktalen med längden på sjuklöneansvaret vid olika tidpunkter, som framgår av bilaga 1, går det inte att finna något samband däremellan.

Högekostnadsskydd

Det finns ett högekostnadsskydd för arbetsgivare som skydd mot höga sjuklönekostnader. Ersättning lämnas från Försäkringskassan för sjuklönekostnader samt sociala avgifter och allmän löneavgift som överstiger en viss nivå.

För sjukdomar under 2011 (för vilka ansökningstiden löpte ut den siste maj 2012) gällde att arbetsgivare fick ersättning för sjuklönekostnader högre än 2,15 procent av totala lönekostnaden i företaget.

Exempel: En arbetsgivare som haft en miljon kronor i lönekostnader behöver stå för max 21 500 kronor i sjuklön; sjuklönekostnader därutöver kunde arbetsgivaren få från Försäkringskassan. Det finns också möjlighet att få förskott från Försäkringskassan.

Socialförsäkringsutredningen

Den parlamentariska socialförsäkringsutredningen ska se över de nuvarande reglerna om sjuklön och analysera om de är ändamålsenliga. Även frågan om den nuvarande sjuklöneperiodens längd ska övervägas. Sjuklönereglernas konsekvenser för olika aktörer ska också belysas. Det kan gälla till exempel arbetsgivarens benägenhet att anställa samt att engagera sig i åtgärder som förebygger sjukfrånvaro eller främjar återgång i arbete. Särskilt småföretagarnas situation ska uppmärksammas. Utredningen ska vara klar den 31 januari 2015.

Tidigare undersökning

I en tidigare gjord undersökning (SKOP och Företagarna "Sjuklöneansvaret – hinder för tillväxt", maj 2011), framgår att 16 procent av företagen har en eller flera gånger avstått från att anställa en person på grund av sjuklöneansvaret. Om

företagen valt bort att anställa en person permanent innebär det att mellan 25 000 upp till så många som 55 000 arbetstillfällen kan ha gått förlorade på grund av företagens sjuklöneansvar. Detta visar att frågan om sjuklöneansvaret är av mycket stor betydelse för företagens utveckling, sysselsättningen och tillväxten i Sverige.

Dagens sjuklöne regler försvårar också för personer med lång sjukdomshistoria från att få anställning. En undersökning från maj 2011 visar också att 68 procent av företagen skulle absolut eller kanske bli positiva till att anställa en person med en lång sjukdomshistoria om företagen slapp betala sjuklön. Det är främst de små och medelstora företagen som anser att en förändring av sjuklöne reglerna skulle underlätta för dem att anställa personer med lång sjukdomshistoria.

Företagen om sjuklöneansvaret

För att kartlägga företagens inställning till sjuklöneansvaret genomförde Företagarna en panel bland 3 975 företagare den 28/11-10/12 2012, med 1 579 svarande.

Det framgår klart att Sveriges småföretagare vill ha bort sjuklöneansvaret helt och hållet. Även efter att deltagarna i panelen fått information om innebörden av högkostnadsskyddet vill man inte ha kvar det. Betalningsviljan är dock låg för ett borttagande av sjuklöneansvaret.

Drygt åttio procent vill ha bort sjuklöneansvaret

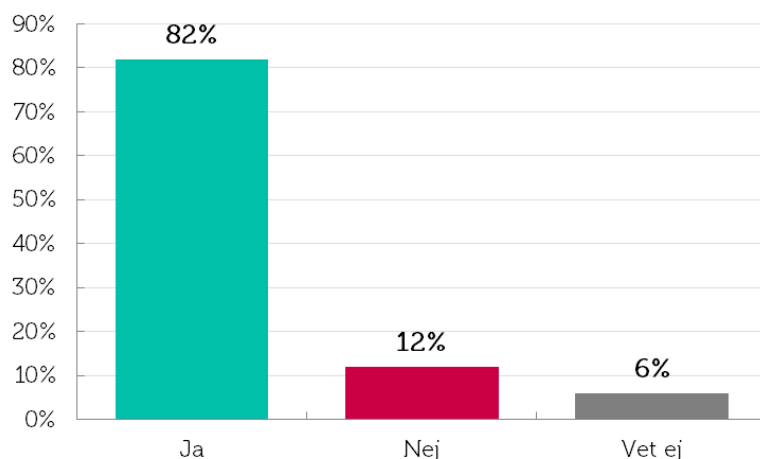


Diagram 1 Anser du att sjuklöneansvaret för anställda ska slopas?

Mer än åtta av tio företagare anser att sjuklöneansvaret ska slopas. Stödet är något större i de minsta företagen i förhållande till större företag, men det handlar ändå om att så stor andel som 72 procent av företagarna med fler än 49 anställda vill ha bort sjuklöneansvaret.

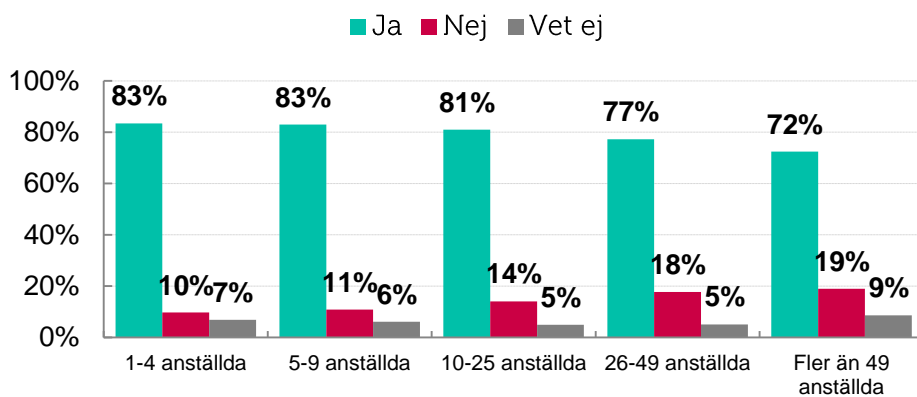


Diagram 2 Andel, efter storlek på företaget, som vill att sjuklöneansvaret tas bort

Tre fjärdedelar (74 %) av dem som svarat att de önskar ett slopat sjuklöneansvar anser att båda veckorna ska tas bort. Drygt var femte (22 %) ville ta bort en vecka.

Däremot finns inget intresse av att betala slopat sjuklöneansvar genom höjda arbetsgivaravgifter. Nästan tre av fyra (72 %) anser inte att det ska kosta företagen i form av höjd arbetsgivaravgift. Av den fjärdedel (24 %) som är beredd att acceptera en avgiftshöjning ligger majoritetens acceptans på under en procentenhets höjning om båda sjuklöneveckorna slopas och en halv procentenhet om det gäller en vecka.

Mer än hälften av småföretagarna känner inte till högkostnadsskyddet

Med tanke på att endast 399 företag ansökte om högkostnadsskydd år 2011 är en rimlig hypotes att regeln inte är särskilt välkänd bland företagare. Det visar sig dock att fyra av tio (44 %) känner till regeln. Fortfarande är det dock en majoritet av företagarna (56 %) som inte säger sig känna till den. Det talar starkt för att det behövs ytterligare informationsinsatser, så länge sjuklöneansvaret finns kvar, för att företagen ska utnyttja högkostnadsskyddet på det sätt som var tänkt.

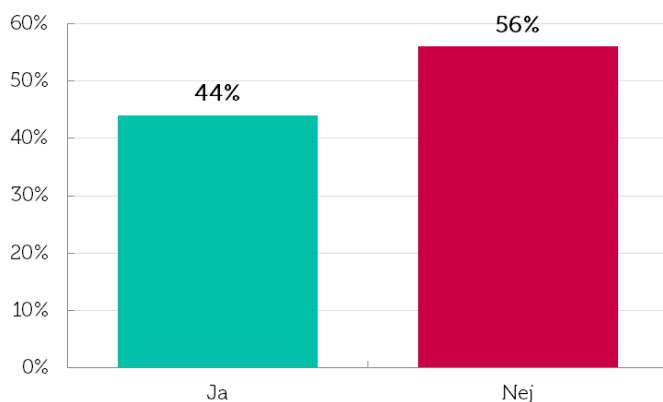


Diagram 3 Känner du till regeln om högkostnadsskydd för sjuklönekostnader?

De tillfrågade fick även högkostnadsskyddet förklarad för sig, med följande text:

Regeln om högkostnadsskydd innebär att du som är arbetsgivare och har sjuklönekostnader som är högre än 2,15 procent av lönekostnaden kan få tillbaka resten från Försäkringskassan.

När du vet detta, anser du att följande ska beslutas? Exempel: Om du har en miljon kronor i lönekostnader under ett år ska ditt företag stå för max 21 500 kronor i sjuklön; resten betalar Försäkringskassan till ditt företag om du ansökt om det.

Efter att alla deltagare fått denna information vill fortfarande en så stor andel som 56 procent att sjuklöneansvaret ska slopas för två veckor och 24 procent för en vecka. Majoriteten av dessa (76 %) vill inte heller här att det ska kosta företagen något i form av skatthöjningar.

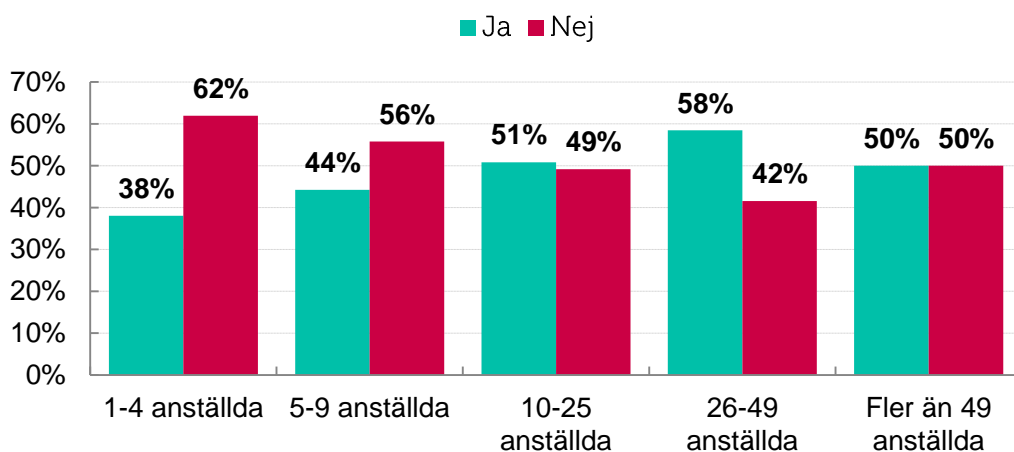


Diagram 4 Andel, efter storlek på företaget, som känner till högkostnadsskyddet

Många företagare har också upplevt sjuklöneansvaret som särskilt orimligt då det även omfattat sjukperioder som uppstått på grund av fritidsaktiviteter eller personliga beslut, som skidolyckor eller skönhetsoperationer.

Sjukfrånvaro och småföretag

Sjuklöneansvaret påverkar inte sjuktalet

Försäkringskassans statistik ger inte stöd för att sjuklöneansvaret påverkar sjuktalet. Införandet av sjuklön under 14 dagar 1992 gav inte något avtryck i trenden. När sjuklöneansvaret år 1997 höjdes till 28 dagar borde sjuktalet ha minskat om teorin bakom sjuklöneansvaret stämmer. Resultatet blev istället tvärtom; sjuktalet gick upp.

Statistiken gick någorlunda i förväntad riktning 2003 när sjuklöneperioden förlängdes till 21 dagar. Å andra sidan gav inte sänkningen till 14 dagar år 2005 någon märkbar effekt på trenden. Denna förändring var dock i kombination med en höjning av ersättningsnivån till individen.

Däremot ger statistiken visst stöd för att karensdagar för individer påverkar sjuktalen. Då karensen togs bort 1987 gick sjuktalen upp och när den återinfördes 1993 minskade de.

Det finns inte några uppenbara trendbrott i sjuktalen till följd av det förändrade sjuklöneansvaret under 20 års tid och sannolikt finns åtskilliga andra förklaringar, däribland konjunktur och ersättningsnivåer, som påverkar sjukfrånvaron i väsentligt större utsträckning.

Sjukfrånvaron är lägre i små företag

Sjuktalen är avsevärt lägre i små företag än i större företag. Skillnaderna beror inte på att anställda i småföretag går sjuka till jobbet mer än andra. Detta framgår av en undersökning som gjordes av Företagarna 2003, "De friska småföretagen". Små företag är beroende av att de anställda har god hälsa och kan vara på plats. Detta tillsammans med den närmare relationen mellan ledningen och de anställda torde vara de viktigaste skälen till de låga sjuktalen i de minsta företagen. Detta gör ett tänkt styrmedel som sjuklöneansvaret överflödigt och närmast kontraproduktivt genom att det istället skapar irritation och onödigt resursanvändande i företagen.

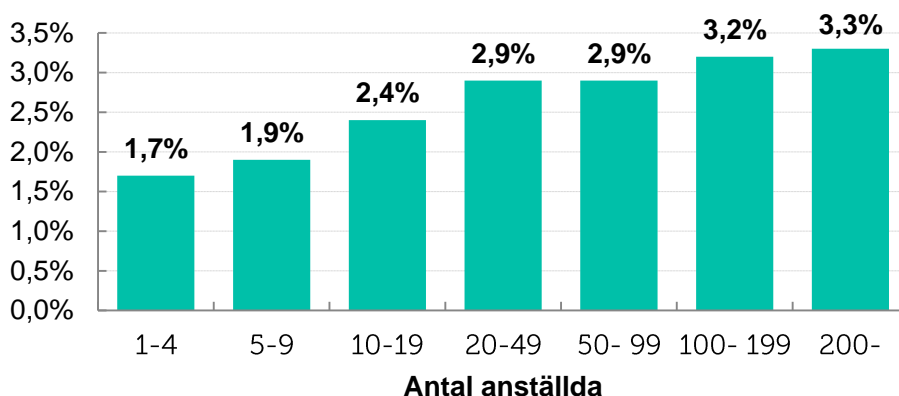


Diagram 5 Sjukfrånvaro i privat sektor i procent av antalet anställda

Emellanåt framförs teorier om att lägre sjuktal i småföretag skulle bero på en större press på anställda att gå till jobbet trots att de är sjuka. Att människor går sjuka till jobbet är emellertid ett likartat bekymmer, oaktat företagets storlek. Om något kan man säga att det är lite vanligare i offentlig sektor.

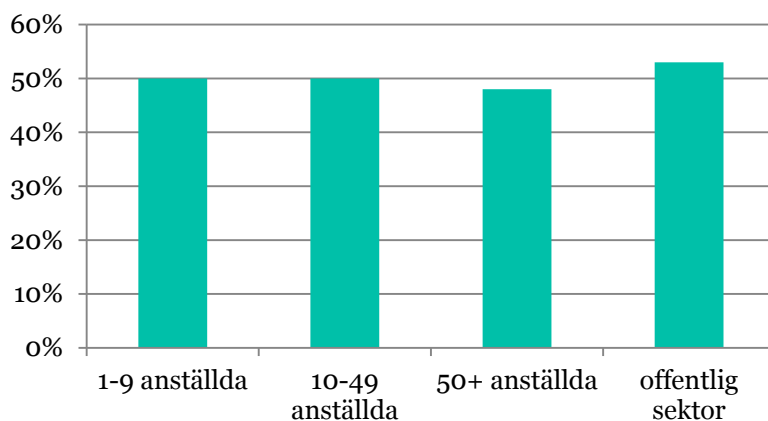


Diagram 6 Andel anställda som gått till jobbet två gånger eller mer det senaste året trots att man borde sjukskrivit sig

Slopat sjuklöneansvar innebär begränsad kostnad för staten

När sjuklöneansvaret på 14 dagar infördes 1992 sänktes samtidigt arbetsgivaravgiften med 1,9 %. Avsikten med åtgärden var att reformen skulle vara genomsnittligt kostnadsneutral för företagen. En höjning av arbetsgivaravgifterna med 1,9 % skulle i dagsläget motsvara ca 17-19 miljarder kronor. Detta är dock en mycket kraftig överskattning av sjuklönekostnaden eftersom sjukfrånvaron under de senaste 20 åren i stort sett halverats. Detta skulle peka på en kostnad för ett totalt slopande på totalt ca 9 miljarder kronor.

Andra beräkningar pekar på att ett borttagande av sjuklöneansvaret för företag med max 10 anställda kan kosta ca 1,5 miljard kronor. Med tanke på a) att dessa företag står för 20-25 % av sysselsättningen i privat sektor, och b) att sjukfrånvaron i denna grupp är ungefär 60-65 % av den i större företag kan kostnaden för hela näringslivet i grova drag beräknas till 8-8,5 miljarder.

Ett tredje sätt att beräkna kostnaden är att utgå från beräkningen att ett slopande av andra sjuklöneveckan skulle kosta (netto) 1,5 miljard. Med tanke på att omkring fyra av fem sjukskrivningar endast räcker en vecka, kan den totala nettokostnaden på detta sätt beräknas till ca 7 miljarder.

Slutsatsen blir således att ett totalt borttagande av sjuklöneansvaret kan beräknas till 6-9 miljarder kronor. Detta motsvarar en höjning av arbetsgivaravgifterna med ca 1 %. Att ta bort avgiften för alla företag med mindre än 10 anställda kan brutto bedömas kosta ca 1,5 miljarder. Att ta bort avgiften för alla företag med upp till 49 anställda kan i grova drag beräknas till 3,5 – 4 miljarder kronor. (Kostnaden för högkostnadsskyddet som faktiskt är 60 mkr och budgeterat 300 mkr påverkar knappast kalkylen i stort).

Samtidigt skulle ett borttagande ha positiva effekter på antalet jobb. Företagarnas undersökning (maj 2011) visade att 16 % av företagen (med max 49 anställda) en eller flera gånger avstått att anställa en person pga sjuklöneansvaret. Detta

innebär (beroende på vilket antagande man gör av hur många personer som företagen valt att inte anställa) att mellan 25 000 – 55 000 jobb kan ha gått förlorade. I en annan undersökning (Den Nya Valfärden, SKOP, augusti 2012) uppgav 38 % av företagen att det skulle öka sysselsättningen om sjuklöneansvaret försvann. I genomsnitt skulle företaget anställa 0,58 personer (företag med mer än 50 anställda skulle i snitt öka med 1,2 personer). Av detta resultat drog DNV slutsatsen att givet att företagen verkligen agerar som de säger, skulle slopat sjuklöneansvar skulle kunna ge 150 000 nya jobb.

Men om vi försiktighetsvis antar att ett slopat sjuklöneansvar ger ca 25 000 nya jobb, innebär detta ökade offentliga inkomster (inkomstskatt + arbetsgivaravgifter) på knappt 4 miljarder. Nettokostnaden är således endast 2-5 miljarder, exklusive minskade sociala kostnader för a-kassa eller socialbidrag. Om antalet nya jobb är ca 40 000 eller högre, kostar det inte något ur ett offentligt finansieringsperspektiv att slopa sjuklöneansvaret.

Bilaga Sjuklöneansvaret och sjuktalet

En enkel analys av sjuklöneansvarets påverkan på sjuktalet kan göras genom att jämföra sjuktalets utveckling med ett antal inträffade händelser. Med ”händelser” menar vi här förändringar i sjuklöneansvaret.

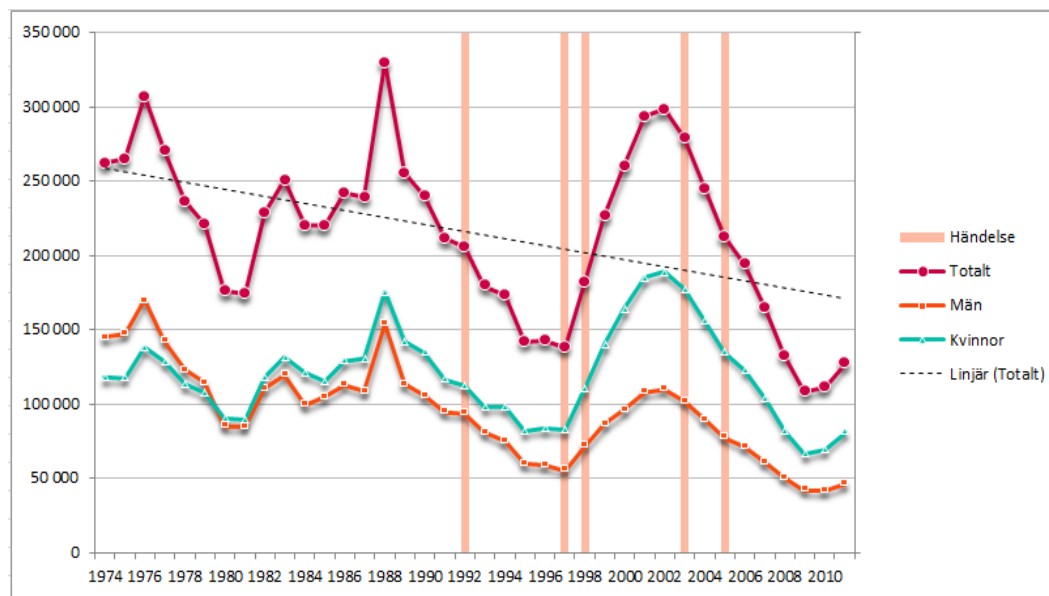


Diagram 7 Antal sjukskrivna (pågående sjukfall) 31 december. Källa: Försäkringskassan

Kort historik av förändringar inom sjuklön och sjukersättning från Försäkringskassan (händelser i diagrammet markerade med gult):

- 1955 Sjukhjälpstiden är högst 2 år. Karenstiden är 3 dagar för alla. Sjukpenning delas upp på grundsjukpenning och tilläggssjukpenning och är skattefri. Grundsjukpenning är 3 kr/dag. Tilläggssjukpenning är 1-17 kr/dag beroende på inkomst. Högsta sjukpenning är $3+17 = 20$ kr/dag
- 1963 Sjukhjälpstiden är obegränsad. Karenstiden är 3 dagar för alla. Grundsjukpenning är 5 kr/dag. Tilläggssjukpenning är 1-23 kr/dag beroende på inkomst. Högsta sjukpenning är $5+23 = 28$ kr/dag
- 1967 Karenstiden är 1 dag, insjuknandedagen. Grundsjukpenning är 6 kr/dag. Tilläggssjukpenning är 1-46 kr/dag beroende på inkomst. Högsta sjukpenning är $6+46 = 52$ kr/dag
- 1974 Beskattad och pensionsgrundande sjukpenning införs. Höjd ersättningsnivå till 90 % av ordinarie inkomst.
- 1976 (mars) Pensionsåldern sänks från 67 till 65 år.
- 1987 (december) Karensdagen (insjuknandedagen) tas bort. Sjukpenning utges endast för dagar med inkomstbortfall under sjukperiodens 14 första dagar och fr.o.m. dag 15 utges sjukpenning för alla dagar i sjukperioden.
- 1990 (juli) Möjlighet till en fjärdedels och tre fjärdedels sjukpenning införs.

- 1991 (mars) Ersättningsnivån sänks från 90% till 65% (sjukdag 1-3) till 80% (sjukdag 4-90).
- 1992 Sjuklön från arbetsgivare till anställda införs under sjukperiodens 14 första dagar. Sjukpenning till anställda betalas först från dag 15 i sjukperioden. Samtidigt upphör skyldigheten att till försäkringskassan förhandsanmäla inkomst/inkomstförändring (påverkar nämnartalet i sjuktalet).
- 1993 (april) En karenssdag införs dels i sjuklöneperioden för anställda, dels i sjukpenningperioden för övriga sjukpenningberättigade. Ersättningsnivån sänks till 80% (sjukdag 91 och därefter).
- 1996 Ersättningsnivån sänks generellt till 75% i hela sjukperioden.
- 1997 Sjuklön från arbetsgivare till anställda förlängs till sjukperiodens 28 första dagar.
- 1998 Ersättningsnivån höjs generellt till 80% i hela sjukperioden.
- 1998 (april) Sjuklön från arbetsgivare till anställda förkortas till sjukperiodens 14 första dagar.
- 2003 (juli) Ersättningsnivån 80 % reduceras med faktor 0,97 till 77,6 %. Sjuklön från arbetsgivare till anställda förlängs till sjukperiodens 21 första dagar.
- 2005 Sjuklön från arbetsgivare till anställda förkortas till sjukperiodens 14 första dagar. Ersättningsnivån höjs till 80%.
- 2006 (juli) Maximal sjukpenning kr/dag höjs genom att taket för sjukpenninggrundande inkomst höjs från 7,5 till 10 prisbasbelopp.
- 2007 Maximal sjukpenning kr/dag sänks genom att taket för sjukpenninggrundande inkomst sänks från 10 till 7,5 prisbasbelopp. Ersättningsnivån 80 % reduceras med faktor 0,989 till 79,12 %.
- 2008 Ersättningsnivån 80 % reduceras med faktor 0,97 till 77,6 %.
- 2008 (juli) Sjukpenningen tidsbegränsas till ett år. Det införs en rehabiliteringskedja som innehåller tre olika tidsgränser då prövningen av arbetsförmågan förändras.

Sjukpenning på 80 procent lämnas i högst ett år. Om man fortfarande är sjuk efter ett år sker en ny bedömning. Man kan antingen ansöka om "förlängd sjukpenning" eller "fortsatt sjukpenning".

Förlängd sjukpenning är 75 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. Den kan man få i högst 550 dagar.

Fortsatt sjukpenning förutsätter synnerliga skäl och innebär att bestämmelserna tillämpas restriktivt. Ej tidsbegränsad, ersättningsnivån är 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. Arbetsförmågan måste vara nedsatt på grund av en mycket allvarlig sjukdom.

Rehabkedjan i kort sammanfattning:

Dag 1 - 90:

Sjukpenning betalas ut om man inte kan utföra de vanliga arbetsuppgifterna.

Dag 91 - 180:

Sjukpenning betalas ut om man inte kan utföra några arbetsuppgifter hos nuvarande arbetsgivare.

Dag 181 - 365:

Sjukpenning betalas ut om man inte kan utföra något arbete på den reguljära arbetsmarknaden.