

## INNEHÅLL

<b><u>1 INLEDNING</u></b>	<b>4</b>
<b><u>1.1 Bakgrund</u></b>	<b>4</b>
<b><u>1.2 Problemanalys</u></b>	<b>4</b>
<u>1.2.1 Problempresentation</u>	4
<u>1.2.2 Problemformulering</u>	5
<b><u>1.3 Syfte</u></b>	<b>5</b>
<b><u>1.4 Avgränsningar</u></b>	<b>6</b>
<b><u>1.5 Disposition</u></b>	<b>6</b>
<b><u>2 METOD</u></b>	<b>8</b>
<b><u>2.1. Angreppssätt – studiens objekt</u></b>	<b>8</b>
<b><u>2.2. Informationsbehandling</u></b>	<b>9</b>
<b><u>2.3. Studiens begränsningar</u></b>	<b>10</b>
<b><u>3 SJUKLÖN</u></b>	<b>11</b>
<b><u>3.1 Sjuklönelagens tillkomst</u></b>	<b>11</b>
<u>3.1.1 Förlängd arbetsgivarperiod</u>	12
<b><u>3.2 Allmänt om Sjuklönelagen</u></b>	<b>12</b>
<u>3.2.1 Uppgiftslämnande</u>	12
<u>3.2.2 Karensdag</u>	13
<u>3.2.3 Högriskskydd</u>	13
<u>3.2.3.1 Allmänt</u>	13
<u>3.2.3.2 Särskilt högriskskydd</u>	13
<u>3.2.3.3 Utökad särskilt högriskskydd</u>	14
<b><u>3.3 Små företags ställning</u></b>	<b>14</b>
<u>3.3.1 Företagsstrukturen i Sverige</u>	14
<u>3.3.2 Kostnader för sjuklön</u>	15
<u>3.3.3 Sjukfrånvaron</u>	15
<u>3.3.4 Uppgiftslämnande</u>	17
<u>3.3.5 Karensdagen</u>	17
<b><u>3.4 Sambandet mellan Sjuklönelagen och framväxten av bemanningsföretag</u></b>	<b>18</b>

<b><u>4 FÖRSÄKRINGSMÖJLIGHETER MOT SJUKLÖNEKOSTNADER</u></b>	<b>20</b>
<b><u>4.1 Försäkringskassans alternativ</u></b>	<b>20</b>
<u>4.1.1 Försäkringens utformning</u>	20
<u>4.1.1.1 Avgift</u>	21
<u>4.1.1.2 Jämkning</u>	21
<u>4.1.1.3 De sammanlagda lönekostnaderna</u>	21
<u>4.1.1.4 Kostnader som försäkringen ersätter</u>	21
<u>4.1.1.5 Begäran om försäkringsersättning</u>	22
<u>4.1.2 Syftet med försäkringen</u>	22
<u>4.1.3 Information till arbetsgivare</u>	23
<u>4.1.4 Handläggare vid Försäkringskassan ger sin syn på försäkringen</u>	24
<b><u>4.2 Marknadsförsäkringar</u></b>	<b>25</b>
<u>4.2.1 Försäkringarnas utformning</u>	25
<u>4.2.1.1 Trygg-Hansa</u>	26
<u>4.2.1.2 Folksam</u>	28
<u>4.2.1.3 Länsförsäkringar</u>	29
<u>4.2.2 Sjuklöneförsäkringarnas framtidsutsikter</u>	29
<b><u>5 LAGSTIFTAREN OCH SJUKLÖNEKOSTNADSFÖRSÄKRINGEN</u></b>	<b>31</b>
<b><u>5.1 Försäkringens utveckling</u></b>	<b>31</b>
<b><u>5.2 Sjuklönekostnadsförsäkringen utreds</u></b>	<b>33</b>
<u>5.2.1 Utredaren föreslår högkostnadsskydd</u>	34
<u>5.2.1.1 Omfattning</u>	34
<u>5.2.1.2 Ersättning</u>	34
<u>5.2.1.3 Övriga bestämmelser</u>	35
<u>5.2.1.4 Arbetsmiljöincitamentet</u>	35
<u>5.2.2 Frågans vidare behandling i Socialförsäkringsutskottet</u>	36
<u>5.2.3 Uppföljning av utredningen uteblev</u>	37
<b><u>6 ANALYS</u></b>	<b>39</b>
<b><u>6.1 Sjuklönekostnadsförsäkringen</u></b>	<b>39</b>
<u>6.1.1 Försäkringens omfördelade karaktär</u>	39
<u>6.1.2 Avgiften för försäkringen</u>	41
<u>6.1.3 Karensdagarna</u>	42
<u>6.1.4 Självrisk</u>	42
<u>6.1.5 Bonus</u>	43
<u>6.1.6 Omfattningen</u>	43
<u>6.1.7 Sammanfattning</u>	44
<b><u>6.2 Högkostnadsskyddet</u></b>	<b>44</b>

<a href="#"><u>6.2.1 Administration och inrapportering</u></a>	44
<a href="#"><u>6.2.2 Ersättning och arbetsmiljöincitamentet</u></a>	45
<b><a href="#"><u>6.3 Sjukfrånvaron</u></a></b>	<b>46</b>
<b><a href="#"><u>6.4 Sjuklönebestämmelserna sedda ur konkurrenssynpunkt</u></a></b>	<b>46</b>
<b><a href="#"><u>6.5 Arbetsgivarinträdet</u></a></b>	<b>47</b>
<b><a href="#"><u>6.6 Sammanfattning</u></a></b>	<b>48</b>
<b><a href="#"><u>6.7 Slutsatser i punktform</u></a></b>	<b>49</b>
<b><a href="#"><u>7 KÄLLFÖRTECKNING</u></a></b>	<b>50</b>
<b><a href="#"><u>7.1 Offentligt tryck</u></a></b>	<b>50</b>
<a href="#"><u>7.1.1 Propositioner</u></a>	50
<a href="#"><u>7.1.2 Statens offentliga utredningar</u></a>	50
<a href="#"><u>7.1.3 Kommittédirektiv</u></a>	51
<a href="#"><u>7.1.4 Motioner</u></a>	51
<a href="#"><u>7.1.5 Utskottsbetänkanden</u></a>	52
<a href="#"><u>7.1.6 Riksförsäkringsverket</u></a>	52
<b><a href="#"><u>7.2 Litteratur</u></a></b>	<b>52</b>
<b><a href="#"><u>7.3 Artiklar</u></a></b>	<b>53</b>
<b><a href="#"><u>7.4 Intervjuer</u></a></b>	<b>53</b>
<b><a href="#"><u>7.5 Internet</u></a></b>	<b>54</b>
<b><a href="#"><u>8 BILAGOR</u></a></b>	<b>55</b>

# 1 INLEDNING

## 1.1 Bakgrund

De små företagen är en viktig del av Sveriges näringsliv. Sverige kännetecknas av att man jämfört med många andra länder har en förvånansvärt stor del stora företag, en förhållandevis liten del medelstora företag samt många små företag. De små företagen är specialister inom sitt verksamhetsområde, men deras verksamhet kräver även att de är väl insatta i det omfattande regelverket för företag. Företagsreglerna beräknas växa med 5-6 procent per år och omfattar för närvarande omkring 1 000 lagar, 2 000 förordningar och runt 7 000 föreskrifter från myndigheter. Det kostar tid och pengar att ägna sig åt att finna rätt bland reglerna, ett avbräck i de resurser som det enskilda företaget disponerar. För de små företagen är bördan tyngre än för de stora, eftersom de stora företagen bättre förmår hålla sig med specialkompetens för att hantera och hålla sig à jour med regelverket.<sup>1</sup> Regelverk behövs men i en omfattning och av en sort som inte medför kostnader vilka leder till att de små företagen hämmas.

Sjuklönelagens ikraftträdande den 1 januari 1992 innebar att en arbetsgivarperiod infördes under vilken arbetsgivaren gavs ett direkt ekonomiskt ansvar att ersätta arbetstagaren för inkomstförlust på grund av sjukdom. Den anställdes rätt till ersättning ges i form av sjuklön från arbetsgivaren under de första tretton dagarna efter karensdagen och rätten till sjuklön gäller fr.o.m. den första dagen i anställningsförhållandet. Från lagstiftarens sida insåg man vid införandet av lagen att förslaget kunde innebära komplikationer för små företag, vilka drabbas extra hårt av sjukdom hos anställda, varför dessa i lagtext erbjöds en möjlighet till sjuklönekostnadsförsäkring.<sup>2</sup>

## 1.2 Problemanalys

### 1.2.1 Problempresentation

Under arbetsgivarperioden är arbetsgivaren direkt ekonomiskt ansvarig att ersätta arbetstagaren för inkomstförlust på grund av sjukdom. Denna kostnad är påfrestande för små företag som drabbas hårdare än de stora av ett sjukfall bland anställda eftersom varje anställd har procentuellt större inverkan i ett mindre företag. Även vid återkommande sjukfall hos anställda drabbas små företag hårt eftersom dessa inte har samma möjligheter som stora företag att sprida den förlust som sjukfallen innebär. Detta har lett till att man inom de mindre företagen har blivit rädda för att anställa och när man väl gör detta försäkras man sig om att den nyanställda är vid god hälsa.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Göteborgs-Posten, 19991129, s. 2

<sup>2</sup> Med *sjuklönekostnad* avses kostnader för sjuklön enligt 6 § Lag (1991:1047) om sjuklön, avgifter enligt Lag (1981:691) om socialavgifter, till den del avgifterna är hänförliga till den utbetalade sjuklönen, samt skatt enligt Lag (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster, till den del skatten är hänförlig till den utbetalda sjuklönen.

<sup>3</sup> Dagens Industri, 19980606, s. 4, RFV Redovisar 1999:2, s. 9

Vad gäller sjuklönekostnadsförsäkringen har sedan starten 1992 antalet anslutna företag mer än halverats för att 1999 utgöra knappt 6 000.<sup>4</sup> Från företagets sida ser man inte den nuvarande försäkringen som en bra lösning på det problem som sjuklönekostnader utgör för små företag, dock kvarstår ett intresse hos de små företagen att finna en lösning på detta problem.

Den låga anslutningen till försäkringen medför att administrationskostnaderna blir höga i förhållande till vad som betalas ut i ersättning. De flesta företag kan med erfarenhet av den normala sjukfrånvaron göra den bedömningen att det inte är lönt att teckna försäkringen eftersom avgiften till försäkringen kommer att överstiga ersättningen. De företag som har en konstant hög frånvaro kan samtidigt lätt räkna ut att försäkringen är en bra affär och det faktum att några företag får ut en hög ersättning gör att det är svårt att från Riksförsäkringsverkets sida sänka avgifterna ytterligare om försäkringen skall vara självfinansierande.<sup>5</sup>

### 1.2.2 Problemformulering

Sjuklönelagens regler får konsekvenser för små företag, vilket gör det intressant att undersöka hur små företags situation vad gäller sjuklön ser ut. Regler som anpassades till storföretagen för flera decennier sedan skall tillämpas på småföretag i dagens näringsklimat. Detta betyder att reglerna slår hårt mot företagen, men även mot de anställda och övrig arbetskraft, eftersom de små företagen inte vågar anställa.<sup>6</sup> En viktig fråga blir att se vilka skillnader som finns mellan de små och de stora företagen i förhållande till gällande regler och möjligheter att efterleva dessa. Det talas mycket om att förbättra och förenkla företagandet i Sverige, detta samtidigt som omfattande och komplicerade regler hindrar företag från att utvecklas och växa. Omfattningen och komplexiteten hos de bestämmelser en småföretagare har att följa blir ytterligare en faktor som måste genomgå. Vidare är det nödvändigt att se över lagstiftarens roll, har man från berörda myndigheter behandlat frågan med tillräckligt stort intresse eller har de små företagens situation vad gäller sjuklön blivit eftersatt.

Vad gäller den försäkring mot sjuklönekostnader som finns tillgänglig för små företag är det ett flertal frågeställningar som måste besvaras. För det första blir det intressant att se om försäkringen motsvarar de behov som små företag har om så ej är fallet, går det att förbättra den befintliga försäkringen mot sjuklönekostnader så att den blir ett attraktivt alternativ för små företag? Vidare påkallar det högkostnadsskydd mot allt för höga sjuklönekostnader som föreslagits uppmärksamhet, är detta ett bra alternativ och i fall av detta, varför har inte ett högkostnadsskydd införts?

### 1.3 Syfte

Jag vill med denna uppsats fästa uppmärksamheten på det faktum att en småföretagare påverkas i flera avseenden av reglerna om sjuklön. Uppsatsen har i huvudsak tre syften.

---

<sup>4</sup> Enligt Riksförsäkringsverkets statistik över sjuklönekostnadsförsäkringen var 6 104 företag anslutna till försäkringen i juni 1999.

<sup>5</sup> RFV Anser 1995:9, s. 18-19

<sup>6</sup> Dagens Industri, 19980606, s. 4

- Det första är att visa på de skilda förutsättningar som små och stora företag har. Dessa skillnader medför problem eftersom man till stor del har att rätta sig efter gemensamma bestämmelser.
- Jag vill vidare genom en analys av de till synes enkla reglerna om sjuklön påvisa hur dessa regler ger effekter som kan ha en avgörande betydelse för en småföretagares handlande. Eftersom regelsystemet är statiskt är småföretagaren till stor del styrd i sitt handlande och jag vill visa hur man från lagstiftarens sida kan förändra förhållandena för småföretagare.
- Slutligen vill jag undersöka om den nuvarande försäkringen mot sjuklönekostnader motsvarar arbetsgivarnas behov av och intresse för en sådan försäkring. Om en översyn av försäkringen visar på brister är målet att kunna presentera förbättringar i den befintliga försäkringen eller ge andra alternativ till den nuvarande försäkringen.

#### **1.4 Avgränsningar**

Jag intar ett småföretagarperspektiv i min studie av sjuklöneproblematiken för små företag. Ett företag har även många andra intressenter såsom anställda, långivare, kunder, leverantörer m.fl. Ur mitt perspektiv är dessa av underordnad betydelse, varför det skulle föra för långt att låta studien omfatta även dessa grupper. I studien ingår att undersöka de faktorer som kan påverka ett mindre företags situation vid inträffade sjukfall hos de anställda. Vad gäller de regler och bestämmelser som omfattar näringslivet intar lagstiftaren en central roll. Denna part är intressant även ur en annan synpunkt eftersom det är från detta håll man kan se i vilken omfattning man uppmärksammar den diskussion som förs i frågan. Arbetsgivarna och arbetstagarerna samt deras intresseorganisationer kommer även de att bli föremål för undersökning. Det är Försäkringskassan som upplyser arbetsgivare om de lagar och bestämmelser som en arbetsgivare har att följa, detta gör att den samt de handläggare som bl.a. administrerar sjuklönekostnadsförsäkringen besitter mycket information. Slutligen finns det ett antal försäkringsbolag som vid Sjuklönelagens ikraftträdande presenterade egna alternativ till Försäkringskassans sjuklönekostnadsförsäkring. Det kommer att bli intressant att se vilken syn de har på sina och Försäkringskassans produkter som vänder sig till små företag.

#### **1.5 Disposition**

Uppsatsen inleds med ett inledande kapitel som följs utav ett metodavsnitt. Därefter följer tre kapitel av mer deskriptiv karaktär. Uppsatsen avslutas med en analys av de samlade frågeställningarna.

Kapitel 1 ger läsaren en introduktion till uppsatsen i form av en bakgrundsbeskrivning, problemanalys, syfte och avgränsningar. Den i problemanalysen ingående problemformuleringen och syftet är de viktigaste delarna och flyter till viss del samman, varvid syftet specificeras separat.

I kapitel 2 redogörs sedan för val av metod. Detta avsnitt innefattar val av angreppssätt, urval av information samt behandlar problem kring studiens begränsningar.

Kapitel 3 presenterar Sjuklönelagens tillkomst och beskriver Sjuklönelagen på ett relativt övergripande sätt. En allmän redogörelse av små företags ställning och en utredning av Sjuklönelagen i praktiken och effekter av densamma tar vid i syfte att klargöra sjuklöneproblematiken för små företag.

Kapitel 4 kommer att utreda de försäkringar mot sjuklönekostnader som små företag ges möjligheten att teckna. Försäkringarnas villkor kommer att ses över, försäkringarnas syften kommer att presenteras och försäkringarnas kvalitet och lämplighet kommer att prövas.

Kapitel 5 kommer att utreda huruvida man från lagstiftarens sida kan anses ha vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma till rätta med de problem som uppstod för små företag när sjuklöneperioden infördes. Vidare utreds om man på korrekt sätt följt upp den försäkringsmöjlighet för små företag som erbjöds vid Sjuklönelagens införande.

I det avslutande kapitel 6 analyseras och dras slutsatser kring de resultat som framkommit.

## 2 METOD

*I metodkapitlet redogörs för valet av angreppssätt, studiens objekt, hur information samlats in, samt bedömning av resultatens validitet.*

### 2.1. Angreppssätt – studiens objekt

Uppsatsen kommer att ta formen av en studie av de inblandande parternas förhållande till de problem som presenteras. Genom att välja att utgå från reglerna om sjuklön och studera hur dessa fungerar och kan förbättras kan angreppssättet kallas normrelaterat. I en ersättnings-rättslig studie kan man också tänka sig ett skaderelaterat angreppssätt där man bäst får fram hur ersättningsregler samverkar med varandra medan tillämpningen den enskilda ersättningsanvändningen kommer i bakgrunden.<sup>7</sup> Även om uppsatsen till stor del behandlar åtgärder från lagstiftarens sida är det adressaten, de små företagen, som är det objekt som är av intresse. Studien kommer att bestå av en djupgående analys, inom ramen för det svenska socialförsäkringssystemet, av de arbetsmarknadsmässiga och till viss del rättsliga konsekvenserna av sjuklönesystemet för små företag.

När det gäller val av intressentgrupp är situationen vid sjukfall i små företag speciell, alla inom företaget påverkas mer eller mindre av ett sjukfall hos en anställd. Den sjukes roll är uppenbar, men även de andra anställda påverkas i hög grad, liksom företagsledningen. Ur en ersättningsrättslig synvinkel påverkas den sjuke i och med att reglerna i Sjuklönelagen träder ikraft och berättigar denne till ersättning från arbetsgivaren. De övriga anställda påverkas också av sjukfallet hos kollegan, dock inte direkt av Sjuklönelagen, utan på grund av att företagets rutiner fortfarande skall skötas och arbetsuppgifter kanske övertas. Man får i dessa företag ”betala dubbelt” vid ett inträffat sjukfall, dels skall sjuklön betalas och dels skall den sjukes arbetsuppgifter utföras. Företagsledningen påverkas av Sjuklönelagens bestämmelser eftersom ersättning skall ges till den sjuke. Det är här som förutsättningarna och problematiken för små företag enklast visas. Vid ett sjukfall påverkas ett mindre företag på ett annat sätt än större, det är inte bara en procentuellt större del av företaget som rent faktiskt är indisponibel på grund av sjukdom utan sjukfallet får även efterverkningar inom en större del av företaget.

Utöver att välja studiens objekt kan man angripa sjuklöneproblematiken för små företag ur ett större socialförsäkringsrättsligt perspektiv. De kostnader som en arbetsgivare bidrar med är bara en del av det omfattande trygghetssystem som är ämnat att se till individens välbefinnande i ett samhälle. Att genomföra studien på detta vis skulle dock inte peka på den specifika situation som små företag ges genom reglerna om sjuklön.

Uppsatsens allmänna del är huvudsakligen deskriptiv. Som utgångspunkt följer en allmän beskrivning av små företags ställning i förhållande till det lagstadgade arbetsgivaransvaret. Redogörelsen av Sjuklönelagen, dess regler och dess specifika karaktär görs för att underlätta förståelsen av de effekter Sjuklönelagen har för små företag.

---

<sup>7</sup> Roos, C M, Ersättningsrätt och ersättningssystem, s. 21

Arbetets centrala del kommer att vara mer analytisk till sin karaktär. Lagstiftaren kan genom att införa, anpassa eller ta bort delar av regelsystemet förändra förhållandena för små företag. Den försäkring mot sjuklönekostnader som finns är ett exempel på en faktor som påverkar de små företagen, men även de produkter som privata försäkringsbolag erbjuder som alternativ till Försäkringskassans sjuklönekostnadsförsäkring är av intresse. De åtgärder som myndigheterna har vidtagit kommer att analyseras enskilt men även föras in i ett sammanhang och studeras ur ett småföretagarperspektiv.

## 2.2. Informationsbehandling

Vid en analys av ersättningssystem i juridiska sammanhang är det brukligt att man använder sig av en rättsdogmatisk metod. Denna innebär en noggrann beskrivning av regelsystemet och analys av förhållanden som enligt förarbeten eller litteratur visat sig besvärliga i tillämpningen.<sup>8</sup> Innan en insamling av information påbörjas bör man dock ta ställning till om man skall anlägga en kvalitativ eller kvantitativ ansats. Detta avsnitt börjar med att behandla denna fråga för att sedan beskriva vilka olika typer av information som använts.

Vid tillämpning av en kvalitativ metod har man färre undersökningsobjekt som behandlas mer ingående. Den kvantitativa metoden innebär att man behandlar många undersökningsobjekt på ett mer ytligt sätt. Uppsatsen är en analys av situationen för en specifik grupp när speciella omständigheter föreligger, vad som kan benämnas som fallstudie. Vid en fallstudie används vanligen en kvalitativ metod, vilket jag också tagit fasta på. För att tillgodoräkna sig en meningsfull förståelse för de problem som uppstår för den studerade gruppen betraktas attityder, värderingar och föreställningar hos de undersökta objekten. Jag föredrar en mer ingående analys av specifik information framför en mer kvantitativ studie. Detta då en studie av till exempel lagreglers inverkan på en adressat kräver en djupare förståelse av situationen i sig. Ytterligare ett faktum som talar för en kvalitativ metod är att informationen i ämnet är begränsad till ett fåtal källor och inte så omfattande som man kan önska. Genom en grundläggande studie av främst det regelverk som en småföretagare har att följa skapar vi en nödvändig grund för att kunna studera de problem som kan uppstå vid efterlevandet av dessa. En mer kvantitativ studie som berör fler undersökningsobjekt på ett ytligare sätt skulle inte på ett tillfredsställande sätt besvara de frågor som ställs upp problemformuleringen.

Jag har till stor del använt mig av offentligt tryck som informationsbas. Det primära syftet till detta är att studien till stor del omfattar regler som från lagstiftarens sida påförts den grupp som studien omfattar. Även det faktum att informationen i övrigt är ytterst knapphändig gör att studien till stor del kommer att ta utgångspunkt i information från lagstiftarens sida vilken jag med hjälp av kommentarer av övriga parter önskar komplettera. Även vid intervjuer används denna information som bakgrundsmaterial. Med tanke på att informationen i ämnet är begränsad är det viktigt att anlägga en kritisk, självständig och reflekterande hållning till det material som behandlas. Det är viktigt att ha denna distans då källans ursprung kan påverka informationens innehåll. Att vid skriftlig

---

<sup>8</sup> Roos, C M, s. 23

information analysera texten på ett oberoende sätt är av stor vikt och författaren har försökt att anamma detta tankesätt.

### **2.3. Studiens begränsningar**

Vid varje undersökning är det av intresse att se till informationens giltighet och pålitlighet. Detta uttrycks vanligen i termerna validitet och reliabilitet. God validitet innebär att undersökningen de facto ger svar på de frågor man har för avsikt att få besvarade. Den för läsaren så viktiga reliabiliteten är däremot ett mått på studiens tillförlitlighet.<sup>9</sup>

En undersöknings validitet är beroende av flertalet faktorer, där vidden och olikheten av undersökta objekt är av stor betydelse. Sett till denna studie är antalet objekt begränsat men det är min avsikt att istället uppnå god validitet genom att undersökta objekt har genomgått en grundlig analys. Uttolkning av andrahandskällor försämrar generellt validiteten varför direkta intervjuer och samtal med inblandade parter har genomförts i den omfattning dessa kunnat genomföras med rätt respondent. Undersökningens reliabilitet är som sagts ett mått på dess tillförlitlighet. Det är viktigt att ha i åtanke att information alltid uttolkas eller översätts av någon och att observatören alltid i någon mån förändrar det han observerar. I egenskap av uttolkare, men även som observatör, försämrar man såväl validiteten som reliabiliteten då det är oundvikligt att man anlägger subjektiva värderingar.

En brist med denna uppsats, vilken är svår att komma tillrätta med, är att det kan vara svårt för läsaren att veta vad som kan ha påverkat dels de tidiga leden av information och dels vilka subjektiva värderingar uttolkaren har lagt an. Även om författaren har försökt att analysera information på ett oberoende sätt är det bara om observatören ser informationen med informationsgivarens samt, i tillämpliga fall, uttolkarens ögon, som denne finner en undersökning med stor tillförlitlighet och pålitlighet att tolka i ljuset av sina egna värderingar.

---

<sup>9</sup> Lundahl U, m.fl., Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer, s. 87.

### 3 SJUKLÖN

*Detta kapitel börjar med en presentation av Sjuklönelagens tillkomst följt av ett avsnitt där Sjuklönelagen beskrivs på ett relativt övergripande sätt. Därefter kommer det allmänt att redogöras för små företags ställning varvid kapitlet avslutas med en studie av vissa effekter av Sjuklönelagen.*

En arbetsgivare har att betala sjuklön till sina anställda upp till 14 dagar i varje sjukperiod. Arbetsgivaren är skyldig att lämna uppgift till Försäkringskassan om alla sjukfall som givit en anställd arbetstagare rätt till sjuklön. Uppdragstagare och egenföretagare omfattas inte av lagen om sjuklön utan dessa erhåller sjukpenning från Försäkringskassan. Föräldrapenning-förmåner omfattas inte heller av lagen om sjuklön.

#### 3.1 Sjuklönelagens tillkomst

Tanken om ett sjuklönesystem, d.v.s. en period inom sjukpenningförsäkringen under vilken arbetsgivaren ansvarar för de anställdas ersättning i samband med sjukfall, föddes i och med ett direktiv från Socialdepartementet av den 15 juni 1978. Detta direktiv gav utredaren i uppdrag att pröva förutsättningarna för att införa en period under vilken arbetsgivaren skulle ansvara för sjukersättningen. Orsakerna till direktivets tillkomst var att man på detta sätt ansåg sig kunna eliminera variationerna i kompensationsnivå. Till detta skulle även utbetalning och administration av sjukersättningen förenklas. Man såg framför sig ett sjuklönesystem där intresset för arbetsmiljöfrågor skulle öka hos arbetsgivaren eftersom en förbättrad arbetsmiljö i förlängningen leder till minskad uppkomst av sjukfall.

Den utredning som tog vid kom att kallas Sjukpenningkommittén. Sedermera kom ett tilläggsdirektiv<sup>10</sup> vilket påtalade flertalet fördelar med ett sjuklönesystem. Detta sporrade utredningen till att i sitt betänkande<sup>11</sup> redovisa en skiss till utformningen av ett sjuklönesystem. Detta betänkande utmynnade dock ej i något lagförslag, varpå frågan fick bero fram till slutet av decenniet.

Vid slutet av 1980-talet diskuterades frågan om ett sjuklönesystem på nytt, främst på grund av de ökande kostnaderna inom socialförsäkringssystemet. Man ville genom att införa en arbetsgivarperiod frigöra resurser hos försäkringsadministrationen som kunde gå till ett mer aktivt rehabiliteringsarbete. Detta skulle motverka utslagningen av människor från arbetslivet och hejda kostnadsutvecklingen inom socialförsäkringssystemet. Ett förslag till lag om sjuklön presenterades 1990 av Socialdepartementet men lagrådet avstyrkte förslaget och en särskild kommitté sattes genom beslut vid ett regeringssammanträde den sista januari 1991<sup>12</sup> i arbete med att skyndsamt utarbeta ett förslag om en arbetsgivarperiod inom sjukförsäkringen. Kommittén arbetade fram ett förslag vilket skulle införa rättvisa kompensationsnivåer vid sjukdom och likabehandling av arbetsmarknadens olika grupper. Förslaget om en fjorton dagars arbetsgivarperiod antogs av riksdagen i juni 1991 och

---

<sup>10</sup> Detta tilläggsdirektiv av den 2 oktober 1980 föregicks av ett direktiv av den 13 mars 1980, det s.k. besparingsdirektivet, som var adresserat till alla utredningar.

<sup>11</sup> SOU 1981:22 Sjukersättningsfrågor

<sup>12</sup> Dir. 1991:4

trädde efter ett par justeringar i kraft den 1 januari 1992. Bestämmelser om en karensdag i sjuklöneersättningen tillfördes 1993 varpå Sjuklönelagen fick det utseende den har idag.<sup>13</sup>

### 3.1.1 Förlängd arbetsgivarperiod

Den 1 januari 1997 infördes en arbetsgivarperiod om 28 dagar vilken redan vid införandet hade fått motstå omfattande kritik.<sup>14</sup> Förslaget innebar att arbetsgivarna bara skulle kompenseras till hälften för de ökade kostnaderna på 2 200 miljoner kronor. Den förlängda arbetsgivarperioden slopades också efter massivt motstånd och det måste tillstås att förslaget kom vid ett sällsynt dåligt tillfälle. Många företag hade vid tidpunkten små ekonomiska marginaler, soliditeten hos företagen var låg och antalet konkurser var många. För att möta ökande kostnader för sjuklön fick företagen minska sina övriga kostnader, kanske genom att säga upp personal eller avstå från att nyanställa. Förslaget om förlängd arbetsgivarperiod försämrade villkoren för företagande och därmed också förutsättningarna för ökad sysselsättning i ett läge när regeringen hade sagt sig prioritera minskad arbetslöshet.<sup>15</sup> Även från fackföreningar höjdes kritiska röster mot den förlängda sjuklöneperioden. Det uppstod bl.a. en tvist kring frågan om den avtalsreglerade ersättningen som tidigare betalats ut mellan dag 15 och 28. Tvisten prövades vid Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar och Arbetsdomstolen. Dessa fann att den anställde inte hade rätt till ersättning från avtalssjukförsäkringen respektive kollektivavtalet, vilket innebar att den totala ersättningen till den anställde sänktes.<sup>16</sup>

## 3.2 Allmänt om Sjuklönelagen

Detta avsnitt syftar till att på ett lättbegripligt sätt presentera de regler som har sitt ursprung i Lagen (1991:1047) om sjuklön. Denna lag omfattar arbetsgivare med anställda, vilket betyder att egenföretagare ej omfattas, dessa får istället sjukpenning från Försäkringskassan. Sjuklönen är 80 procent av den lön och andra anställningsförmåner som den anställde går miste om på grund av sin sjukdom.<sup>17</sup>

### 3.2.1 Uppgiftslämnande

Arbetsgivaren är skyldig att lämna uppgift till Försäkringskassan om alla sjukdomsfall som givit de anställda rätt till sjuklön.<sup>18</sup> Uppgifterna skall lämnas senast månaden efter den månad då sjuklöneperioden avslutats. I förarbetena anges främst fyra skäl till varför arbetsgivaren skall avisera sjuklöneperioder. De inrapporterade uppgifterna skall;

- utgöra underlag för statistik över sjukfrånvaron,
- ligga till grund för rehabilitering och sjukhistorik för de försäkrade,
- vara grunden för kontroll gentemot annan utbetalad ersättning enligt AFL och

---

<sup>13</sup> Iseskog, T. Sjuklönelagen, s. 7-9.

<sup>14</sup> Se bl.a. motioner i vilka det yrkades att riksdagen skulle avslå förslaget med förlängd sjuklöneperiod; 1995/96:Sf29, 1995/96:Sf31, 1995/96:Sf33, 1995/96:Sf35, 1995/96:Sf36.

<sup>15</sup> 1996/97:Sf228

<sup>16</sup> 1997/98:Sf245

<sup>17</sup> Det finns dock vissa indikeringar som visar på att man ser över möjligheterna att ändra ersättningsnivåerna inom socialförsäkringssystemet.

<sup>18</sup> Fr.o.m. den 1/1 1999 omfattas endast företag med minst 50 anställda av bestämmelserna om uppgiftslämnande.

- vara utgångspunkt för förebyggande åtgärder på arbetsplatsen.

Även från försäkringskassornas sida påtalas vikten av insamlingen av uppgifterna, eftersom man ur denna vill erhålla en enhetlig statistik över sjukfrånvaron i Sverige, d.v.s. både den som arbetsgivaren och Försäkringskassan lämnar ersättning för. Försäkringskassan kan med hjälp av uppgifterna också göra sammanställningar över sjukfrånvaron hos varje arbetsgivare, vilken efter begäran kan fås från kassan. Man anser att en sådan sammanställning kan vara till hjälp när det gäller att följa sjukfrånvarons utveckling och när det gäller att ta ställning till förebyggande insatser mot ohälsan vid en arbetsplats. Uppgifterna om sjuklöneperioder är för kassan nödvändiga för kontroll av de anställdas sjukfall för att säkerställa att de inte erhållit ersättning från Försäkringskassan samtidigt med sjuklön från arbetsgivaren.<sup>19</sup>

### 3.2.2 Karensdag

Enligt Sjuklönelagen gäller att ingen ersättning skall betalas ut till den sjukskrivne för den första dagen i sjuklöneperioden, en s.k. karensdag. Det finns även en återinsjuknanderegeln vilken innebär att om den anställde blir arbetsför och därefter insjuknar på nytt inom fem kalenderdagar, räknas den nya sjuklöneperioden som en fortsättning på den tidigare. Den anställde får då ingen ny karensdag och sjuklöneperiodens längd blir de sammanlagda sjuklönedagarna.

### 3.2.3 Högriskskydd

#### 3.2.3.1 Allmänt

Det maximala antalet karensdagar för en anställd är tio under en tolv månadersperiod. Vid ytterligare sjuklöneperioder har den anställde rätt till ersättning med 80 procent av lönen från den första dagen i sjuklöneperioden. Syftet med det allmänna högriskskyddet är att skydda individen från ett alltför omfattande inkomstbortfall till följd av karensdagsregeln. Det allmänna högriskskyddet gäller oberoende av vilken som är orsaken till sjukfrånvaron och ersättning kan erhållas utan att den anställde någon gång har besökt en läkare. Sjukfrånvarobeteenden som inte har någon uppenbar medicinsk förklaring torde dock uppmärksammas på arbetsplatsen.<sup>20</sup>

#### 3.2.3.2 Särskilt högriskskydd<sup>21</sup>

En arbetstagare eller arbetssökande med särskilt omfattande korttidssjukfrånvaro kan ansöka hos Försäkringskassan om ett särskilt högriskskydd.<sup>22</sup> Arbetstagaren har då rätt till sjuklön även för första dagen i varje sjuklöneperiod och arbetsgivaren får efter beslut av Försäkringskassan kostnaderna för sjuklön inklusive socialavgifter ersatta av Försäkringskassan. Regler om särskilt högriskskydd vänder sig till personer med en medicinskt väl dokumenterad sjukdom som kan antas ge upphov till frekventa sjukfall och syftet med

<sup>19</sup> Sjuklön och Rehabilitering, FKF 4101 97.11, s. 6

<sup>20</sup> Prop. 1992/93:31, s. 48

<sup>21</sup> RFV Rekommenderar 1998:3, s. 22-29

<sup>22</sup> Skriftlig ansökan görs på blankett FKF 7465 *Ansökan om särskilt högriskskydd*

högriskskyddet är just att skydda personer med hög sjuklighet eller arbetshandikapp för vilka situationen på arbetsmarknaden kan vara besvärlig. Enligt Socialförsäkringsutskottet torde en arbetsgivares eventuella tvekan att anställa en person med en sådan sjukdom minska påtagligt med denna utformning av högriskskyddet.<sup>23</sup>

### 3.2.3.3 Utökad särskilt högriskskydd

Även anställda som lider av sjukdom som kan antas medföra en eller flera längre sjukperioder med sjuklön kan ansöka om högriskskydd. Skillnaden mot det vanliga särskilda högriskskyddet är att det vanliga särskilda högriskskyddet omfattar personer med särskilt omfattande korttidssjukfrånvaro. Det utökade särskilda högriskskyddet skiljer sig vidare mot det vanliga i det att ersättning inte ges för den första dagen i sjuklöneperioden.

## 3.3 Små företags ställning

Detta avsnitt kommer att presentera de bestämmelser som företag omfattas av. Man skulle kunna tala om Sjuklönelagen i praktiken, men det är inte endast Sjuklönelagens bestämmelser som är tillämpbara. Försäkringskassan är den myndighet som upplyser om de lagar och bestämmelser som en arbetsgivare har att följa vad gäller sjuklön och bland dessa finner vi till stor del bestämmelser som kompletterar Sjuklönelagen. Små företags ställning i förhållande till nuvarande regler om sjuklön och sjuklönekostnader kommer att utredas och avsnittet kommer även att beröra den korta sjukfrånvaron och omfattningen av små företags sjukfrånvaro i detta hänseende.

### 3.3.1 Företagsstrukturen i Sverige

Vid en jämförelse med andra länder vad gäller företagens storlek finner man att Sverige kännetecknas av en förvånansvärt stor del stora företag, en förhållandevis liten del medelstora företag samt många små företag. Nedan visas en tabell i vilken kan utläsas att det i Sverige sysselsätts sammanlagt över 1 300 000 personer i företag som har färre än 50 anställda. Anställda i mindre företag utgör sammanlagt mer än hälften av alla anställda i Sverige.

Antal anställda	Antal anställda totalt (ca)	Anställda i procent
1-4	360 000	14,5
5-9	270 000	11
10-19	310 000	12,5
20-49	400 000	16
50-99	290 000	12
100-199	240 000	10
200-	585 000	24

<sup>23</sup> 1998/99:SfU8, s. 20-21 samt 1996/97:SfU12

Tabell 3.1 Antal anställda efter arbetsställets storlek och procentuell fördelning inom privat sektor tredje kvartalet 1999. Källa: SCB.

Mot bakgrund av detta torde man från lagstiftarens sida ha insett att de regler som skall omfatta företag ej kan vara alltför inriktade mot de större företagens önskemål och ofördelaktiga för de mindre företagen. Att ha ett statiskt regelverk som tar utgångspunkt i det företagsklimat som fanns för flera decennier sedan ter sig alltså oövertänt, men det är tyvärr den verklighet som många småföretagare möter.

### 3.3.2 Kostnader för sjuklön

En arbetsgivarperiod innebär belastningar för varje företag vilket är tvingat att utge sjuklöneersättning till arbetstagare som på grund av sjukdom uteblir från arbetet.<sup>24</sup> För små företag är dock sjuklöneansvaret en tyngre börda än för stora företag. Den ekonomiska risken för ett mindre företag är större eftersom varje sjukdomsfall rör procentuellt större del av personalen. Ett mindre företag blir ofta direkt drabbat av en anställds sjukdom genom att det inte finns möjligheter att fullt ut överföra arbetsuppgifter på andra anställda. Eftersom vissa arbetsuppgifter ändå måste utföras blir följderna att företaget betalar ut sjuklön samtidigt som man betalar lön till den som utför den sjukes arbete. Det mindre företaget får alltså i högre grad utstå störningar i exempelvis produktionsprocessen samtidigt som en större del av personalen är indisponibel. Mindre företag har ej de ekonomiska marginaler som krävs för att kunna bära mer omfattande kostnader för sjuklön. Eftersom man bland dessa företag är mer känsliga för produktionsbortfall och ej har samma möjligheter att omfördela personalresurser är man noga med att anställa personer som är friska, vid god kondition och inte för gamla.

### 3.3.3 Sjukfrånvaron

Det kan alltså konstateras att kostnader för sjuklön i sig drabbar ett mindre företag hårdare, vilket förklarats ovan, vilket gör det intressant att studera sjukfrånvaron lite närmare. Som framgår av tabellen nedan är i genomsnitt sjukfrånvaron hos små företag inte lika omfattande som den i de större företagen. Frånvaron bland de minsta företagen är mindre än hälften jämfört med de företag som återfinns i kategorin som omfattar de största företagen.

Antal anställda	Sjukfrånvaro
1-4	1,4
5-9	1,8
10-19	2,1
20-49	2,6
50-99	3,2
100-199	3,8

<sup>24</sup> Detta faktum konstaterades redan i SOU 1981:22

200- 3,9

Tabell 3.2 Andel sjukfrånvarande i procent av antalet anställda inom privat sektor efter arbetsställets storlek tredje kvartalet 1999. Källa: SCB.

Det finns säkerligen många orsaker till den mindre sjukfrånvaron i små företag, men för att knyta an till de tidigare uppgifterna, faller det sig naturligt att se den mindre sjukfrånvaron i de mindre företagen som en direkt följd av de villkor som dessa företag ställs inför – en anställds sjukfrånvaro påverkar företaget negativt i en större omfattning. Vid ytterligare studie finner man slående bevis för att de mindre företagen blir förfördelade genom reglerna om sjuklön. Detta eftersom små företagen har en mindre sjukfrånvaro än de större företagen samtidigt som de små företagen i princip bidrar till finansieringen av socialförsäkringssystemet i lika hög grad som de stora företagen.<sup>25</sup> Trots att de anställda i små företag utgör 55 procent av det totala antalet anställda utgör deras sammanlagda sjukfrånvaro endast 40 procent av den totala sjukfrånvaron. Dessa uppgifter fås genom att multiplicera antalet anställda efter arbetsställets storlek med sjukfrånvaron efter arbetsställets storlek för att sedan väga detta mot antalet anställda totalt.

Antal anställda	Total sjukfrånvaro
1-4	7,5
5-9	7
10-19	9,5
20-49	15
50-99	13,5
100-199	13,5
200-	34

Tabell 3.3 Total andel sjukfrånvarande i procent inom privat sektor efter arbetsställets storlek tredje kvartalet 1999. Källa: SCB samt egna beräkningar.

Sett till den totala sjukfrånvaron i Sverige utgör den korta sjukfrånvaron en mindre del. Efter det att arbetsgivarperioden infördes har utgifter inom socialförsäkringssystemet hänförliga till ersättning för sjukfall förts över på arbetsgivarna. Detta betyder att den korta sjukfrånvaron, sett ur ett statsfinansiellt perspektiv, förlorat en del av sin betydelse.<sup>26</sup> Sett ur produktionssynpunkt kan den dock fortsatt anses ha stor betydelse. Som tidigare konstaterats kan ett kortare sjukfall medföra stora problem för företaget att klara av sina åtaganden. Som jämförelse kan nämnas att de längre sjukfallen lättare kan avlastas med hjälp av vikarier samtidigt som de efter de första fjorton dagarna innebär mindre direkta

<sup>25</sup> SOU 1997:142, s. 15

<sup>26</sup> Tidigare erhöll arbetstagare som på grund av sjukdom drabbades av nedsatt arbetsförmåga sjukpenning från Försäkringskassan.

kostnader för företaget.<sup>27</sup> Vad som vidare bör nämnas är att den kortare sjukfrånvaron ofta har andra orsaker än arbetet, vilket även uppmärksammats från lagstiftarens sida.<sup>28</sup> De vanligast förekommande orsakerna beror istället på saker faktorer vilka arbetsgivaren inte kan påverka, till vilka kan räknas infektioner och trafik- och fritidsskador.<sup>29</sup>

### 3.3.4 Uppgiftslämnande

Vi har sett att kostnader för sjuklön är en post som varje småföretagare ser oroligt på. Det är då främst sjuklöneperiodens första dagar som är kostnadskrävande för ett litet företag. Till detta kommer administration av sjukfallet. Tidigare påtalades att den administration som åläggs företagen vid ett inträffat sjukfall var ett avbräck i effektiviteten hos det mindre företaget. Kritiken mot bestämmelserna i detta hänseende var stark och det förekom omfattande slarv med sjuklönerapporteringen bland de mindre företagen.<sup>30</sup> I och med en ändring den 1/1 1999 kom 12 § Sjuklönelagen att omfatta endast företag med mer än 50 anställda, alltså undantas numera småföretagare från denna skyldighet.

### 3.3.5 Karensdagen

Den s.k. återinsjuknanderegeln, vilken innebär att arbetstagaren inte behöver räkna in en ny karensdag om ny sjukperiod för arbetstagaren påbörjas inom fem dagar från det att tidigare period avslutats, är en besvärande bestämmelse för småföretagarna. Regeln har tillkommit för att skydda en anställd vid ett sjukfalls återinträde eller uppkomst av ett nytt sjukfall tätt inpå det förra. Regeln torde dock även ha en psykologisk effekt då den anställde inte behöver känna sig straffad för sin önskan att återgå till arbetet tidigare än väntat. Det har dock visat sig att borttagande av karensdagar påverkar sjukskrivningsbeteendet i fråga om de kortare sjukfallen vilket gör återinsjuknanden troligare.<sup>31</sup> Ett återinsjuknande, vilket kan vara en följd av den borttagna karensdagen, ger samma effekter för företaget som ett nytt sjukfall men det är företaget ensamt som står kostnaden i jämförelse med en sjukperiod som börjar med en karensdag.

Enligt vad som framgår ovan är en större del av sjukfrånvaron inte arbetsplatsrelaterad vilket gör att företagen får vidkännas kostnader för sjukfall vilka inte är hänförliga till arbetsplatsen och arbetsmiljön. Arbetsgivaren tvingas även stå en utökad kostnad för återinsjuknanden eftersom karensdagen för arbetstagaren bortfaller. Man kan diskutera om återinsjuknande-regeln och ersättning vid icke arbetsplatsrelaterad sjukdom har infogats på ett korrekt sätt i det sociala systemet för trygghet vid sjukfall. Gällande regler påverkar varje arbetsgivare, men faktum kvarstår att små företag jämfört med större har mycket mindre resurser att klara av sjukfall hos arbetstagare.

---

<sup>27</sup> SOU 1997:142, s. 25

<sup>28</sup> SOU 1997:142, s. 14

<sup>29</sup> SOU 1997:142, s. 54. Viss vägledning till denna slutsats kan återfinnas i Riksförsäkringsverkets statistikinformation Is-I 1999:008 över arbetsskadeförsäkringen. Det bör påpekas att tillfällig sjukdom i samband med arbetsskada aldrig prövas utan ersätts med vanlig sjukpenning, vilket troligen lett till att många aldrig anmäler misstänkta arbetsskador. Skyldigheten att anmäla arbetsskador kvarstår dock för arbetsgivaren, även om arbetsskadorna inte berättigar till ersättning eftersom uppgifterna behövs för arbetsmiljöstatistik. Av statistiken framgår att nästan 6 000 av totalt 13 500 avgjorda arbetsskadeärenden 1998 var hänförliga till olycksfall eller färdolycksfall.

<sup>30</sup> Se nedan under 6.2.1

<sup>31</sup> SOU 1997:142, s. 47

### 3.4 Sambandet mellan Sjuklönelagen och framväxten av bemanningsföretag

Efter det att 1935 års lag om förbud mot privat arbetsförmedling 1993 ersattes med en lag som tillät privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft försvann hindren mot att starta rekryterings- och bemanningsföretag. Avregleringen av arbetsförmedlingarna och den förbättrade situationen på arbetsmarknaden ledde till att flera aktörer snabbt etablerade sig på den svenska marknaden. Bemanningsföretagen utgör fortfarande ingen stor del av arbetsmarknaden, 1998 var antalet anställda inom branschen omkring 18 500, men branschen växer snabbt och de ledande företagen är redan väl kända och etablerade i en stor del av landet, även om koncentrationen ligger i Stockholmsområdet med nästan tre fjärdedelar av de anställda. Bemanningsföretagen välkomnas av arbetsgivarna eftersom de möter företagets behov av att alltid ha möjligheten att erbjuda arbetsför personal.<sup>32</sup>

I undersökningar som Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF) och Företagarnas Riksorganisation (FR) genomfört har framkommit att företagen successivt under 1990-talet har fått en mer restriktiv inställning till att nyanställa personal. Det har visat sig att när företagen anställer tillmäts den arbetssökandes hälsotillstånd större betydelse än tidigare.<sup>33</sup> Företagen har som ett led i en mer återhållsam inställning till nyanställning blivit mer intresserade av att köpa tjänster än att anställa egen personal.

Ett företag som beslutar sig för att köpa tjänster istället för att anställa egen personal anlitar ett bemanningsföretag som hyr ut sin personal. Arbetsgivaransvaret kan i dessa fall te sig otydligt, men personalen är anställd av uthyrningsföretaget trots att den arbetar på annan arbetsplats jämsides med det beställande företagens personal. Frågor kan då uppkomma om ansvaret för sjuklön skall falla på det beställande eller uthyrande företaget. Ytterligare problem uppkommer eftersom personalen i bemanningsföretag ofta inte har hela lönen garanterad och i vissa fall bara får lön eller anställs endast under den period de är uthyrda,<sup>34</sup> vilket betyder att arbetsgivaren står för sjuklön bara om arbetstagaren skulle ha varit uthyrd, men inte annars. Detta ger att om arbetstagaren insjuknar under en period då ingen uthyrning föreligger täcker inte heller Försäkringskassan sjuklönen och den anställde blir utan ersättning de första fjorton dagarna av en sjukperiod.<sup>35</sup> Detta rimmar illa om man ser till det faktum att personalen är anställd även under de perioder då den inte är uthyrd. Som anställd står man som veterligt är inte till arbetsmarknadens förfogande och har inte rätt att uppbära a-kassa för att täcka upp den uteblivna lönen. Skyldigheten att betala sjuklön får inte samma effekt när den tillämpas på bemanningsföretagen. Lagstiftningen ger inte samma villkor för bemanningsföretag som för företag inom övriga branscher vilket snedvrider konkurrensen. Vi ser här förutsättningar som säkerligen har bidragit till den

---

<sup>32</sup> SOU 1999:27, s. 270-271

<sup>33</sup> SOU 1997:142, s. 54

<sup>34</sup> Social Försäkring, 1998:4, s. 8

<sup>35</sup> I Manpowers informationsblad Kalla Fakta nr 4 1998 förklaras att sjuklön bara utgår för den tid som uppdrag finns inbokade, finns inget uppdrag inbokat bygger sjukersättningen på garantilönen. Denna innebär för HTF:s del att problem uppstår eftersom bara 75 procent av arbetstiden är garanterad. En artikel i LO-tidningen den 12 februari 1999 utreder just detta problem. Det framgår i artikeln att det gällande avtalet mellan HTF och Manpower säger att inhyrd personal skall garanteras sysselsättning under minst 75 procent av tiden. I de fall anställda garanteras 75 procent av arbetstid kan detta enligt Tony Kjellberg, klubbordförande vid Ellos i Borås, innebära att en fjärdedel av tiden är obetald och att Manpower månad för månad räknar ut den garanterade arbetstiden. Sjuklönersättningen skall då ställas i relation till den ordinarie arbetstiden och baseras på 75 procent av denna.

starka tillväxten inom branschen. Socialförsäkringsutskottet har bemött en motion<sup>36</sup> i frågan med, i den mån inte praxis utformas genom domstolsavgöranden, att hänvisa till arbetsmarknadens parter att försöka finna ett beräkningssätt för sjuklön. Utskottet avstyrker motionen men är av den meningen att det är viktigt att även anställda vid bemanningsföretag får ersättning för sitt inkomstbortfall vid sjukdom.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> 1999/2000:Sf216. I denna motion hemställs att riksdagen i lagstiftning preciserar skyldigheten för arbetsgivaren att betala sjuklön och garanterar anställda i bemanningsföretag sjuklön.

<sup>37</sup> 1999/2000:SfU1, s. 27-28

## 4 FÖRSÄKRINGSMÖJLIGHETER MOT SJUKLÖNEKOSTNADER

*I detta kapitel kommer de försäkringsmöjligheter små företag erbjuds att utredas grundligt. Detta betyder att försäkringarnas villkor kommer att ses över, att försäkringarnas syften kommer att presenteras och att försäkringarnas kvalitet och lämplighet kommer att prövas.*

### 4.1 Försäkringskassans alternativ

För att skydda små företag mot oväntat höga kostnader infördes i Sjuklönelagen en försäkringsmöjlighet för dessa företag. Den möjlighet som finns att teckna försäkringen skulle även ge Försäkringskassan en god bild av sjukfrånvaron på små företag vilken kassan skulle ha hjälp av i dialog med arbetsgivare vad gäller åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Man räknade från början med att upp till 40 000 företag skulle ansluta sig till försäkringen. Möjligheten att från kassans sida att erbjuda en försäkring där företaget kunde skyddas mot stora ekonomiska påfrestningar var en naturlig del i de bestämmelser om en arbetsgivarperiod som infördes i och med Sjuklönelagen. Införandet av en sjuklönekostnadsförsäkring för små företag mötte dock visst motstånd. Vid remissbehandling påpekade Socialstyrelsen att den försäkringsmöjlighet som föreslagits skulle medföra att de positiva effekter på arbetsmiljön som sjuklönesystemet innebar skulle falla bort. Även Statskontoret och Riksrevisionsverket var till viss del negativa. Dessa nämnde att en återförsäkringsmöjlighet medför en omotiverad rundgång i systemet.<sup>38</sup>

#### 4.1.1 Försäkringens utformning<sup>39</sup>

Försäkringen vänder sig till små företag och gränsen för vilka som skall omfattas är satt vid företagets totala lönesumma, ej antalet anställda. Den ursprungliga gränsen för arbetsgivarens sammanlagda lönekostnader tillkom på förslag av riksdagens Socialförsäkringsutskott.<sup>40</sup> Efter justeringar är det numera arbetsgivare vars beräknade lönekostnad exklusive socialavgifter, allmän löneavgift och särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster under ett kalenderår inte beräknas överstiga 130 gånger det för året gällande basbeloppet<sup>41</sup> som kan försäkra sig hos den allmänna Försäkringskassan för kostnader för sjuklön. Som underlag för uppskattning av lönekostnadernas storlek beträffande ett visst kalenderår gäller förhållandena vid den tidpunkt då arbetsgivaren ansöker om att teckna försäkringen.<sup>42</sup> I propositionen, liksom i Socialförsäkringsutskottet, har nämnts att man mot bakgrund av motiven för att införa ett system med sjuklön, bör sätta gränsen för vilka företag som skall ges möjligheten att teckna försäkringen relativt snävt.<sup>43</sup>

---

<sup>38</sup> Prop. 1990/91:181, s. 104

<sup>39</sup> SFS 1991:1395 Förordning om försäkring mot kostnader för sjuklön enligt 17 § Lag (1991:1047) om sjuklön

<sup>40</sup> 1991/92:SfU5

<sup>41</sup> Gällande basbelopp år 1999 var 36 400 kr, för år 2000 är prisbasbeloppet 36 600 kr

<sup>42</sup> RFV Rekommenderar 1998:3, s. 44

<sup>43</sup> 1990/91:SfU18, s. 21

#### 4.1.1.1 Avgift

Avgift för försäkringen bestäms för kalenderår där en månad motsvarar en tolfedel av det belopp som bestämts för kalenderåret. Avgiften betalas in kvartalsvis i förskott med möjlighet att använda sig av en annan betalningstermin vid nyteckning. Avgiften tas ut i form av en procentandel av företagets beräknade sammanlagda lönekostnader. Samma procentandel skall gälla för alla försäkringstagare oavsett bransch, tidigare sjukhistorik eller antalet anställda. I propositionen sades att samma procentandel för alla företag skulle gälla tills vidare eftersom ett sådant system är enklast att administrera.<sup>44</sup> Procentandelen fastställs av RFV och är för år 2000 samma som för 1999, d.v.s. 1,4 procent av lönesumman. För år 1997 höjdes premien kraftigt till 2,5 procent av lönesumman. Man ansåg från Socialförsäkringsutskottets sida att den förlängda sjuklöneperioden för arbetsgivaren skulle föranleda ett ökat behov av försäkringen varför ändringen genomfördes i samband med denna 1997.<sup>45</sup> När den förlängda sjuklöneperioden avskaffades 1998 sänktes premien återigen till samma nivå som innan höjningen.

#### 4.1.1.2 Jämkning

En försäkringstagare skall anmäla förhållanden som kan medföra jämkad avgift. Om det beräknade löneunderlaget förändras väsentligt, enligt RFV en 10 procentig avvikelse,<sup>46</sup> skall jämkning ske av den avgift som arbetstagaren skall betala under kalenderåret från och med det kvartal som börjar efter det att förändringen inträtt.

#### 4.1.1.3 De sammanlagda lönekostnaderna

Vägledning vid bedömningen av de sammanlagda lönekostnaderna för kalenderåret kan hämtas ur uppborädsdeklarationen. I denna lämnar arbetsgivaren ett underlag för den månadsvisa inbetalningen av arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt.<sup>47</sup> Vid beräkningen skall bortses från lönekostnader som avser arbetstagare som omfattas av det särskilda högriskskyddet samt ersättning som arbetsgivaren betalar till Försäkringskassan för utbetald sjuklönegaranti.<sup>48</sup>

#### 4.1.1.4 Kostnader som försäkringen ersätter

Försäkringen ersätter försäkringstagarens kostnader för sjuklön enligt 6 § lagen (1991:1047) om sjuklön. Försäkringen ersätter även dennes avgifter enligt lagen (1981:691) om socialavgifter samt skatt enligt lagen (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster, till den del avgifterna och skatten är hänförliga till den utbetalda sjuklönen. Ersättningen betalas inte ut för de två första dagarna med sjuklön efter fullgjord

---

<sup>44</sup> Prop. 1990/91:181, s. 58

<sup>45</sup> 1996/97:SfU4

<sup>46</sup> RFV rekommenderar 1998:3, s. 46

<sup>47</sup> Prop. 1990/91:181, s. 81

<sup>48</sup> Vid tvist om sjuklön när arbetsgivaren ifrågasätter arbetstagarens rätt till sjuklön har arbetstagaren möjlighet att ansöka om att sjuklönegaranti kan betalas av Försäkringskassan. Det belopp som Försäkringskassan betalat till arbetstagaren återkrävs hos arbetsgivaren.

karensdag i varje sjuklöneperiod och inte heller för sjuklönekostnader som omfattas av särskilt högriskskydd.<sup>49</sup>

#### 4.1.1.5 Begäran om försäkringsersättning

Begäran om försäkringsersättning skall göras på speciell blankett.<sup>50</sup> På begäran av Försäkringskassan skall försäkringstagaren styrka att sjuklön betalats ut och kassan kan även begära att försäkringstagaren genom läkarintyg skall styrka att arbetstagarens arbetsförmåga har varit nedsatt på grund av sjukdom.<sup>51</sup>

#### 4.1.2 Syftet med försäkringen

Vid införandet av en arbetsgivarperiod insåg man från lagstiftarens sida att en sådan kunde innebära komplikationer för små företag varför man införde en möjlighet för dessa att teckna sjuklönekostnadsförsäkring. Man ville skydda små företag mot höga sjuklönekostnader och meningen var att även små företag skall genom t ex insatser för arbetsmiljön kunna se direkt ekonomiskt resultat hos företaget i form av minskade kostnader för sjukfrånvaron. Det finns dock faktorer som inte ens den mest försigkomne arbetsgivaren kan förutse och lagstiftaren tänkte sig därför att en arbetsgivare på ett mindre företag genom en försäkring skulle kunna skydda sig mot höga sjuklönekostnader på grund av faktorer som står utanför den påverkbara området.<sup>52</sup> Mot bakgrund av detta ville lagstiftaren att gränsen för de företag som skulle ha möjlighet att teckna försäkringen skulle sättas relativt snävt.

Sjuklönekostnadsförsäkringen förväntades även ge Försäkringskassan en god bild av sjukfrånvaron vid de små företagen. Arbetsgivarna har enligt 12 § Sjuklönelagen skyldighet att lämna uppgifter till Riksförsäkringsverket eller Försäkringskassan om sjukfall som givit rätt till sjuklön. Arbetsgivaren kan lämna uppgifterna antingen med hjälp av automatisk databehandling till Riksförsäkringsverket<sup>53</sup> eller skriftligen till Försäkringskassan.<sup>54</sup> Bestämmelser finns i Riksförsäkringsverkets föreskrifter.<sup>55</sup> Det påpekas att uppgifterna från arbetsgivarna är viktiga både för allmän ohälsostatistik och för kassorna i deras arbete med förebyggande insatser och rehabilitering. Arbetsgivarna har dock slarvat kraftigt med att fullgöra sina plikter inom detta område vilket har lett till att det sjuklöneaviseringsregister (SLAV-registret) som infördes ej fungerat tillfredsställande. Det rapporterades 1996 att det av de runt 9 000 företag som har 20-49 anställda var cirka sju procent som aldrig rapporterade in utbetald sjuklön. Bland små företag med 1-4 anställda var siffrorna alarmerande, 80 procent struntade i sin skyldighet att rapportera.<sup>56</sup> Man tog dock från myndighetshåll till sig dessa uppgifter och fr.o.m. 1999 omfattas bara

---

<sup>49</sup> Förordning om försäkring mot kostnader för sjuklön enligt 17 § lagen (1991:1047) om sjuklön 14 § 3 st samt Sjuklönelagen 13 §.

<sup>50</sup> *Ansökan om försäkringsersättning – kostnader för sjuklön* FKF 7723.

<sup>51</sup> RFV rekommenderar 1998:3, s. 48-49

<sup>52</sup> Prop. 1990/91:181, s. 57

<sup>53</sup> Arbetsgivaren får efter överenskommelse med RFV lämna uppgifterna antingen direkt till RFV på magnetband eller genom teleöverföring eller via postgirocentralen på magnetband, kasset eller diskett.

<sup>54</sup> En arbetsgivare som inte lämnar uppgifter till RFV skall lämna uppgifterna skriftligen till

Försäkringskassan, vilken tillhandahåller blankett FKF 7700 eller 7702 för ändamålet

<sup>55</sup> Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1991:26) om uppgiftslämnande enligt 12 § andra stycket SjLL.

<sup>56</sup> Social Försäkring 1996:8, s. 24

arbetsgivare med minst 50 anställda.<sup>57</sup> Låt hoppas att man tagit fasta på det faktum att bestämmelsen inte var väl lämpad för småföretagare, vilket skulle kunna ses som ett steg i rätt riktning mot enklare och mindre omfattande regler för småföretagare.

Syftet med försäkringen var som sagt att skydda små företagare mot oväntat höga kostnader för sjuklön. Dock kan inte bortses från att försäkringen i sig var och är en del av bestämmelserna om en arbetsgivarperiod inom sjukförsäkringen. Arbetsgivarperioden innebar även administrativa förenklingar för Försäkringskassan eftersom arbetsgivaren kom att stå för ersättning under de första fjorton dagarna. De fördelar som ett införande av en arbetsgivarperiod fick för bl.a. Försäkringskassan kan sägas vara en av orsakerna till att Sjuklönelagen infördes. För att inte de små företagen skulle drabbas allt för hårt, eller reagera alltför starkt mot de nya bestämmelserna, var man tvungen att finna någon slags lättnadsregel i lagen vilken skulle vara till hjälp för dessa. Syftet med försäkringen må sägas vara att skydda de små företagen mot oväntat höga kostnader för sjuklön men försäkringen kan även sägas vara en effekt av lagstiftarens önskan att med införandet av Sjuklönelagen överföra kostnader för sjuklön från det allmänna till arbetsgivaren.

#### 4.1.3 Information till arbetsgivare

Eftersom sjuklönekostnadsförsäkringen har tappat mer än hälften av de från början anslutna företagen och misslyckats med att vara ett attraktivt alternativ för företagen måste det sökas efter orsaker till den uteblivna framgången. Från början trodde man sig få 40 000 anslutna företag vilket inte på långa vägar uppnåddes i och med att endast drygt 13 000 företag anslöt sig. Detta gör att man kan ifrågasätta om informationen vid Sjuklönelagens och försäkringens ikraftträdande varit tillräcklig. När man sedan märker ett fortsatt vikande intresse för försäkringen är det intressant att se vilka insatser som gjorts för att knyta nya företag till försäkringen. Under hösten 1991 sände RFV information till företagare för att upplysa om de nya regler som skulle komma i och med Sjuklönelagens ikraftträdande vid årsskiftet. Informationen, som kom i form av en broschyr, var riktad till de arbetsgivare som fanns i SCB:s s.k. BASUN-register och hade minst en anställd. Broschyren innehöll även information om försäkring mot kostnader för sjuklön. I juli 1993 infördes Lag (1993:16) om försäkring mot vissa semesterlönekostnader.<sup>58</sup> I samband med information om semesterlöneförsäkringen under våren 1993 informerades återigen om sjuklönekostnadsförsäkringen. Enligt kassauppföljningar som RFV genomfört har det konstaterats att information om småföretagsförsäkringarna har givits i liten omfattning bortsett från den information som lämnades då lagen om sjuklön infördes.<sup>59</sup>

Försäkringskassan som institution har inte tidigare likt privata bolag varit inriktad på att sälja in sina produkter till företag. Detta har varit en av de delar som man från kassans sida har funnit nödvändiga att utveckla och man har genomfört undersökningar om hur man från kassans sida marknadsför sig själv.

---

<sup>57</sup> RFV Rekommenderar 1998:3 med tillägg 1999, s. 39

<sup>58</sup> Lagen ger en möjlighet för företag att hos Försäkringskassan försäkra sig mot vissa semesterlönekostnader. Reglerna för försäkringen är i stort samma som för sjuklönekostnadsförsäkringen och avgiften är en procentsats av den beräknade lönekostnaden. Försäkringen har låg anslutning och Riksförsäkringsverket har föreslagit att försäkringen tas bort.

<sup>59</sup> RFV Anser 1995:9, s. 18

Under budgetåret 1993/94 genomförde Malmöhus läns allmänna försäkringskassa ett projekt där målet var att öka antalet sjuklöneförsäkringar till nästan det dubbla. Projektet kom att kallas ”Marknadsföring av sjuklöne- och semesterlöneförsäkringarna” och genomfördes av 11 lokalkontor vilka gemensamt sammanställde en rapport.<sup>60</sup> Enligt rapporten ”satte arbetet igång på ett oerhört ambitiöst sätt, men problemet var att konjunkturen hade vänt, sjukfrånvaron minskade på företagen, många företag lades ner och ekonomin var inte så stark för småföretagen.” Detta gjorde att de insatser som hade gjorts inte gav önskat resultat. Insatserna var av två slag, dels profilerade man sig gemensamt genom att närvara vid en mäsas, sända ut information till revisionsbyråer och annonsera i tidningen Företagarna och dels så tog man fram material som lokalkontoren kunde använda för att ta en första kontakt med arbetsgivarna. Resultatet blev att antalet pågående sjuklönekostnadsförsäkringar minskade och kassan måste i alla fall i det hänseendet anses ha misslyckats. Från de lokalkontor som varit med i projektet ansåg man däremot inte att man misslyckats vilket även resulterade i en artikel i personaltidningen med rubriken ”Konsten att lyckas i affärer utan att sälja.” Man sålde inga försäkringar men ansåg sig ha lyckats att på ett positivt sätt ha erbjudit tjänster och kunskap och därigenom ha etablerat kontakt med företag som skulle resultera i merförsäljning för kassan när konjunkturen vände. Intressant är att man faktiskt kom till insikt med att om man från kassans sida skall satsa på att sälja försäkringar även måste utbilda sin personal. Man eftersökte utbildning i argumentationsteknik, presentationsteknik och kundkontakt men även kunskaper i bokföringslagen ansågs nödvändiga att vidareförmedla till kassans personal. Slutligen nämnde man att man i och med projektet hade diskuterat om Försäkringskassan har en informativ eller säljande roll gentemot arbetsgivaren, utan att nämna att det ena inte behöver utesluta det andra.

#### 4.1.4 Handläggare vid Försäkringskassan ger sin syn på försäkringen

Riksförsäkringsverket överlämnade i maj 1995 en rapport om genomförd uppföljning av försäkringskassornas handläggning av ärenden om försäkring mot kostnader för sjuklön till Socialdepartementet.<sup>61</sup> Rapporten baseras dels på material från en enkät som besvarats av ett urval av försäkringskassornas lokalkontor och dels på resultatet av en granskning av ärenden samt intervjuer med kassans handläggare. Syftet med uppföljningen var bl.a. att från RFV:s sida få en uppfattning om hur försäkringsbestämmelserna tillämpades av försäkringskassorna och finna ut om behov av regelförändringar eller andra förbättringar fanns. I rapporten föreslogs att lagändringar skulle genomföras i syfte att åstadkomma klarare regler vid hanteringen av försäkringarna och man framförde önskemål om ändringar i omfattningen av försäkringsersättningen.

Enligt enkätundersökningen uppfattades det från lokalkontorens sida som positivt att sjuklönekostnadsförsäkringen innebar kontakter med arbetsgivare och man ansåg även att försäkringen var en bra produkt. Man ansåg det dock som negativt att försäkringen var dyr för företagen och som en följd av detta svarade nästan alla lokalkontor att det var få företag som tecknade försäkringen. Orsakerna till detta var dock flera, dels ansågs den som sagts

---

<sup>60</sup> Rapporten finns i sin helhet som bilaga till RFV Anser 1995:9. Rapporten är daterad 1994-06-13.

<sup>61</sup> Dnr 1520/94, RFV Anser 1995:9

dyr för företagen, men även dålig information från kassan och det faktum att små företag har låg sjukfrånvaro inverkade enligt kassorna själva till det svala och vikande intresset för en sjuklönekostnadsförsäkring. Vid denna tidpunkt hade dock försäkringen fortfarande en bit över tiotusen anslutna företag jämfört med dagens sextusen anslutna. I takt med sviktande intresse bland företagen har även intresset för försäkringen sjunkit på kassorna, handläggarna ser inte längre försäkringen som en viktig produkt som de kan erbjuda företag som faktiskt är i behov av en sådan. Information om försäkringen uteblir och de ökande arbetsuppgifterna för kassans handläggare gör att sjuklönekostnadsförsäkringen hamnar i skymundan.

## 4.2 Marknadsförsäkringar

I detta avsnitt skall alternativ till Försäkringskassans sjuklönekostnadsförsäkring presenteras. Flera försäkringsbolag valde vid Sjuklönelagens ikraftträdande att erbjuda en produkt motsvarande den försäkring Försäkringskassan hade. Marknadsförsäkringarnas villkor, deras kvalitet och lämplighet skall utredas.

### 4.2.1 Försäkringarnas utformning

De försäkringsbolag som erbjuder sjuklönekostnadsförsäkringar och de arbetsgivare som tecknar försäkringarna ser dessa som ett komplement till de övriga företagsförsäkringarna, följaktligen återfinns dessa försäkringar i bolagens utbud av försäkringslösningar för företag. Premien är hos samtliga bolag baserad på arbetsgivarens sammanlagda lönekostnader men kan vara beroende av självrisakens storlek eller företagets storlek. Försäkringarna ersätter företagets totala kostnader för sjuklön till den del de överstiger självrisken, i övrigt gäller Lag (1927:77) om försäkringsavtal.

För att underlätta presentationen av försäkringsalternativen utgår jag från två fiktiva företag vilka får ta det mindre företagets roll i förhållande till de privata försäkringsbolagens produkter. Jag vill med de här två typföretagen visa på de skillnader som finns bland de mindre företagen och hur väl anpassade försäkringarna är till dessa skillnader.

	Företag A	Företag B
Antal årssysselsatta	5 st	15 st
Antal sjukdagar inom arbetsgivarperioden	40 st	75 st
Antal årsarbetsdagar	1 250 st	3 750 st
Sjukfrånvaro	3,2 %	2,0 %
Årslönesumma	1 080 000 kr	4 680 000 kr

Tabell 4.1 Antal årssysselsatta, sjukdagar, årsarbetsdagar, sjukfrånvaro och årslönesumma för de fiktiva typföretagen A respektive B.

Typföretag A är ett litet försäljningsföretag som har 5 anställda, vilka i fortsättningen kallas för årssysselsatta. Företaget har en sammanlagd lönesumma inklusive sociala avgifter<sup>62</sup> om 1 080 000 kronor. Företaget har varje år 40 stycken sjukdagar inom arbetsgivarperioden. Eftersom antalet arbetsdagar är 250 per anställd blir det totala antalet årsarbetsdagar 1 250 stycken. Detta betyder att företaget har en sjukfrånvaro om 3,2 procent vilket är att anse som relativt mycket med hänsyn till företagets storlek.

Typföretag B har 15 anställda och är inriktat på konsultverksamhet. Företaget har en sammanlagd lönesumma inklusive sociala avgifter om 4 680 000 kronor. Företaget har varje år 75 stycken sjukdagar inom arbetsgivarperioden. Antalet årsarbetsdagar är 3 750 vilket betyder att företaget har en sjukfrånvaro om 2,0 procent. Detta företag motsvarar medeltalet för sin storlek vad gäller sjukfrånvaro i procent av antalet anställda. Däremot har de anställda högre löner än de anställda i typföretag A och är på grund av sin kunskap ytterst viktiga för företagets överlevnad.

#### 4.2.1.1 Trygg-Hansa

SEB Trygg Liv erbjuder Trygg-Hansas sjuklöneförsäkring. Liksom övriga bolags sjuklöneförsäkringar omfattar denna ej anställda med särskilt högriskskydd eftersom arbetsgivaren har rätt till kompensation från den allmänna sjukförsäkringen för arbetstagare som har rätt till sjuklön även för karensdag i sjukperioden. Premien baseras på företagets lönekostnader de kommande tolv månaderna vilket betyder att företaget betalar en preliminär premie under försäkringsåret. Den slutliga premien bestäms när året gått ut och den verkliga lönekostnaden är känd.<sup>63</sup> Tilläggspremie eller återbetalning från försäkringsgivarens sida sker om skillnaden mellan den definitiva och den preliminära premien överstiger en procent av basbeloppet. I normalfallet är premien 0,4 procent av lönesumman för företag med färre än 20 anställda. Om företaget har 20 anställda eller fler är premien i normalfallet 0,3 procent av lönesumman.

Företagets självrisk bestäms utifrån företagets sjukfrånvaro och lönekostnad under de tre senaste åren. För nystartade företag görs en uppskattning som vid behov justeras efter försäkringsperiodens utgång. Vidare är självrisken beroende av företagets inriktning och andelen arbetare respektive tjänstemän på arbetsplatsen. Självrisken räknas i procent av företagets lönesumma men företaget kan även välja en högre självrisk vilket medför att premien för försäkringen blir billigare.

Ersättningen betalas ut efter försäkringsårets slut. Företaget måste lämna uppgift om antal anställda, total sjuklönekostnad och antal sjuklönedagar under sjuklöneperioden, lämnade

---

<sup>62</sup> Sociala avgifter är för år 2000 en arbetsgivaravgift om 29,83 procent och en allmän löneavgift om 3,09 procent.

<sup>63</sup> Om försäkringstagaren vid försäkringsårets slut inte lämnar nödvändiga uppgifter fastställer Trygg-Hansa en skälig premie.

uppgifter enligt 12 § Sjuklönelagen och lönekostnad under försäkringstiden. Om företaget lämnat uppgifter och gjort anspråk på ersättning betalas ersättning ut inom en månad. Det sammanlagda ersättningsbeloppet under försäkringstiden är begränsat till försäkringsbeloppet. Försäkringsbeloppet kan vara utan övre gräns eller bestämt till en viss högsta gräns. På nästa sida presenteras en tabell innehållande de två typföretagens självrisk samt premie vid anslutning till Trygg-Hansas sjuklöneförsäkringsalternativ.

	Företag A	Företag B
Sjukfrånvaro	3,2 %	2,0 %
Årslönesumma	1 080 000 kr	4 680 000 kr
Självrisk <sup>1)</sup>	– kr	– kr
Premie <sup>2)</sup>	4 320 kr	18 720 kr

<sup>1)</sup> Självrisken sätts individuellt för varje företag och kräver ytterligare uppgifter

<sup>2)</sup> Preliminär premie

*Tabell 4.2 Sjukfrånvaro, årslönesumma, självrisk och premie för de fiktiva typföretagen A respektive B. Källa: SEB Trygg Liv samt egna beräkningar.*

#### 4.2.1.2 Folksam

Försäkringen omfattar ej anställda med särskilt högriskskydd. Till grund för premien ligger företagets totala årslönesumma för senaste kalenderåret. Premien, som skall betalas i förskott, grundar sig liksom försäkringsvillkoren på de uppgifter som lämnades då försäkringen tecknades. Inträffad skada regleras efter försäkringstidens slut. Ersättning betalas ut senast en månad efter det att företaget styrkt sitt krav och fullgjort sina åligganden.

Folksamns premiesättning skiljer sig till viss del från övriga företags eftersom man har både en fast premie och en rörlig premie beräknad på årslönesumma för alla företag. Minimipremien är 1 500 kr.

Lönesummeintervall	Fast premie kr	+	Rörlig premie %
- 499 999	0		0,50
500 000 - 999 999	250		0,45
1 000 000 - 1 999 999	1 950		0,28
2 000 000 - 3 999 999	3 950		0,18
4 000 000 -	5 950		0,13

*Tabell 4.3 Premiesättning för Folksamns sjuklöneförsäkring. Källa: Folksam.*

Självrisken baseras på sjukfrånvaron, d.v.s. faktorn av antalet sjuklönedagar dividerat med antalet årsarbetsdagar. Denna siffra multipliceras med försäkringstidens lönesumma inklusive socialavgift, allmän löneavgift och särskild löneskatt. Avtal kan träffas om annan självrisk, vilken då anges i försäkringsbrevet. För nystartade företag bör enligt villkoren självrisken vara minst 4 procent. En översikt av de två typföretagens självrisk samt premie vid anslutning till Folksamns sjuklöneförsäkringsalternativ presenteras på följande sida.

	Företag A	Företag B
Sjukfrånvaro	3,2 %	2,0 %
Årslönesumma	1 080 000 kr	4 680 000 kr
Självrisk	34 560 kr	93 600 kr
Premie	$1\,950 + 5\,400 = 7\,350$ kr	$5\,950 + 6\,084 = 12\,034$ kr

Tabell 4.4 Sjukfrånvaro, årslönesumma, självrisk och premie för de fiktiva typföretagen A respektive B. Källa: Folksam samt egna beräkningar.

#### 4.2.1.3 Länsförsäkringar

Försäkringen omfattar ej anställda med särskilt högriskskydd. Premien beräknas med den angivna lönekostnaden för det senaste kalenderåret som underlag. Självrisk är individuell och baseras på den lägsta kostnaden för sjuklön, d.v.s. förhållandet mellan antalet sjuklönedagar och antalet årsarbetsdagar, under de tre senaste åren. Detta värde multipliceras sedan med försäkringstidens totala lönekostnad och ger en självrisk, vilken inte får understiga 1 procent av lönekostnaderna. Skada regleras efter försäkringstidens slut och ersättning betalas ut senast en månad efter det att försäkringstagaren styrkt sitt krav och i övrigt fullgjort vad som åligger denne, d.v.s. lämnat in relevanta uppgifter.

	Företag A	Företag B
Sjukfrånvaro	3,2 %	2,0 %
Årslönesumma	1 080 000 kr	4 680 000 kr
Självrisk	34 560 kr	93 600 kr
Premie	4 700 kr	12 028 kr

Tabell 4.5 Sjukfrånvaro, årslönesumma, självrisk och premie för de fiktiva typföretagen A respektive B. Källa: Länsförsäkringar samt egna beräkningar.

#### 4.2.2 Sjuklöneförsäkringarnas framtidsutsikter

För några år sedan var situationen för privata sjuklönekostnadsförsäkringar annorlunda, fler bolag hade produkten i sitt sortiment och den erbjöds regelbundet till företagskunder. Numera för försäkringarna en tynande tillvaro och anslutningen är låg. Flera bolag, bland dem Skandia, har slopat sina sjuklöneförsäkringsalternativ. Länsförsäkringar har försäkringen i sitt sortiment men i t.ex. Länsförsäkringar i Göteborgs- och Bohuslän har beslut tagits om att inte sälja den aktivt till kunder. Jag ser två möjliga scenarier för

marknadsförsäkringar som ett alternativ till Försäkringskassans produkt. Det första innebär att nuvarande intresseavmattning och avveckling fortsätter. Försäkringarna kommer att finnas kvar i några bolags sortiment men inget görs för att utveckla dessa. Anledningen till att försäkringarna finns kvar är i detta fall inte beroende av kundernas intresse utan försäkringsbolaget behåller produkten i sitt sortiment av andra orsaker. Fler bolag kommer att avskaffa sjuklönekostnadsförsäringen eftersom inget intresse finns bland kunderna och produkten är inte ekonomiskt lönsam för försäkringsbolaget. I det andra scenariot sker det en utveckling av de privata försäkringsalternativen. Produkten blir ett någorlunda attraktivt alternativ för ett företag som vill skydda sig mot oväntat höga sjuklönekostnader. Det finns många företag som inte är intresserade av Försäkringskassans försäkring men ändå vill ha ett skydd mot höga sjuklönekostnader. Detta betyder dock inte att företagen finner försäkringsbolagens alternativ intressanta, flera företag anser sig helt enkelt inte ha behov av en särskild försäkring. Det har även från det allmänna påpekats att en försäkring, oavsett om den är privat eller offentlig, inte upplevs som ett alternativ av flertalet företag. Detta eftersom försäkringarna är relativt dyra och därför skulle utgöra en för stor faktisk kostnad för företaget.<sup>64</sup> Många företag har trots allt ett visst intresse för någon sorts försäkring men önskad form på försäkringen varierar. Eftersom kunderna efterfrågar diversifierade försäkringsalternativ är det upp till bolagen att anpassa sina produkter till dessa önskemål. Olika önskemål är det som gör att olika försäkringsbolag erbjuder olika produkter. Bolagen torde kunna erbjuda försäkringar som möter företagets olika önskemål vad gäller premie, självrisk och eventuell bonus. De privata försäkringsalternativen innehåller därmed ekonomiska incitament för företagen att minimera sin sjukfrånvaro eftersom det ger utslag på försäkringspremien.<sup>65</sup> Försäkringsbolagen kan även samordna försäkringarna med företagshälsovård och uppnå en heltäckande försäkringslösning för företagen. För att företagen skall vara intresserade av en sjuklöneförsäkring krävs det dock att företagen blir medvetna om försäkringsbolagens produkter och att bolagen tar initiativ i marknadsföringen av sina produkter, annars kommer nog både de privata och de offentliga försäkringslösningarna att försvinna.

---

<sup>64</sup> SOU 1997:142, s. 53-54

<sup>65</sup> Bladini, F, *Trafik- och arbetsskador – ett reformförslag utifrån läran om ekonomisk prevention*, Svensk Juristtidning, 1994 nr 7, s. 666

## 5 LAGSTIFTAREN OCH SJUKLÖNEKOSTNADSFÖRSÄKRINGEN

*Detta kapitel skall utreda huruvida man från lagstiftarens sida kan anses ha vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma till rätta med de problem som uppstod för små företag när sjuklöneperioden infördes. Har man på korrekt sätt följt upp den försäkringsmöjlighet för små företag som erbjöds vid Sjuklönelagens införande eller har denna del av skyddet för de små företagen blivit eftersatt.*

### 5.1 Försäkringens utveckling

Med tanke på det minskade intresset för den nuvarande sjuklönekostnadsförsäkringen och den dryga halveringen av antalet anslutna företag sedan införandet i 1992 var det naturligt att Socialdepartementet tillsatte en utredning i frågan. Kommittédirektiv 1997:90 behandlar arbetsgivarens åtgärds- och kostnadsansvar vid rehabilitering samt utformningen av försäkringen mot kostnader för sjuklön. Utredaren gavs i uppdrag att undersöka huruvida den nuvarande försäkringen mot sjuklönekostnader motsvarade arbetsgivarnas behov av och intresse för densamma. Man påtalar i direktivet att försäkringens nuvarande omfattning, med företag med mindre lönesumma som har en förhållandevis hög sjukfrånvaro som tecknar försäkringen, gör att avgifterna för de anslutna företagen måste sättas tämligen högt. Många företag nämner just den höga avgiften som en anledning till att de väljer att lämna eller vid en första påsyn att inte ansluta sig till försäkringen.

År	Antal anslutna Företag	Sammanlagd Lönesumma mkr	Lönesumma genomsnitt kkr
Juni 1993	11 876	5 639	475
December 1993	11 495	5 337	464
Jun 1994	10 694	4 843	453
December 1994	10 213	4 594	450
Juni 1995	9 592	4 324	451
December 1995	9 072	4 117	454
Juni 1996	8 360	3 758	450
December 1996	8 085	3 676	455
Juni 1997	7 871	3 522	448
December 1997	7 338	3 273	446
Juni 1998	6 719	3 023	450
December 1998	6 472	2 955	457
Juni 1999	6 104	2 871	470

*Tabell 5.1 Antal anslutna företag, den totala och genomsnittliga lönesumman för dessa företag. Källa: RFV.*

Ur tabellen ovan kan utläsas att det samtidigt med minskningen av antalet anslutna företag även har skett en ändring i vilka företag som är anslutna. Den genomsnittliga lönesumman hos de anslutna företagen är nu mindre än den var när försäkringen infördes, till detta

kommer då den löneutveckling som har skett inom företagen under tiden som försäkringen funnits.

Avgiften för sjuklönekostnadsförsäkringen är relaterad till lönekostnaderna och är lika stor för alla anslutna företag oavsett vilken sjukdomshistorik eller vilka sjukdomsrisker företaget normalt har. Försäkringen bygger på självförsörjningsprincipen vilket, sett till en förenklad modell, medför högre premier ju färre företag som tecknar försäkringen. I takt med att antalet anslutna företag kontinuerligt minskar ser man från Socialdepartementets sida en fara för försäkringens framtid eftersom man befärrar att endast företag vilka har en mycket hög frånvaro tecknar försäkringen. Detta leder till en ökning av avgiften vilket leder till att fler företag lämnar försäkringen. Denna situation är dock redan en realitet, vi har en icke attraktiv försäkring med ett negativt urval, vilket man från departementets sida förebådar skall bli dess undergång. Försäkringen gav under sina första år ett underskott men i och med en höjning av avgiften 1994 förbättrades försäkringens ekonomi. Försäkringen har sedan 1996 ett ackumulerat överskott vilket ökades på året efter eftersom avgiften höjdes till 2,5 av lönesumman beroende på att sjuklöneperioden förlängdes från fjorton till tjugoåtta dagar.

År	Avgift %	Inkomster	Utbetal- ningar	Förvalt- ning	Över/underskott per år	ackumulerat
1992	1,6	106,3	109,5	12,5	-15,7	-15,7
1993	1,5	82,9	87,8	8,0	-12,9	-28,6
1994	1,7	81,9	65,5	7,0	9,4	-19,2
1995	1,7	72,8	55,8	6,1	10,9	-8,3
1996	1,6	60,7	42,8	6,0	11,9	+3,6
1997	2,5	85,9	52,3	6,0	27,6	+31,2
1998	1,6	48,5	41,2	7,1	0,2	+31,4
1999 <sup>1)</sup>	1,4	40,8	34,2	9,0	-2,4	+29,0

<sup>1)</sup> Beräknat

Tabell 5.2 Försäkringens inkomster och utgifter per kalenderår i Mkr efter genomförd omperiodisering. Förvaltningsutgifter redovisas separat. Källa: RFV.

Det bör påpekas att förvaltningskostnaderna bygger på tidsredovisningar från försäkringskassorna. Enligt dessa skulle förvaltningskostnaderna för år 1998 uppgå till 0,17 procent av de totala förvaltningsutgifterna. Siffran för 1999 är beräknad på tidsredovisningarna för de två första kvartalen under 1999 enligt vilka kostnaderna uppgått till ca 0,16 procent, vilket är lägre än året innan. Om man räknar med att 0,17 procent av de totala förvaltningskostnaderna för Försäkringskassan är hänförliga till sjuklönekostnadsförsäkringen blir resultatet ungefär 9,0 miljoner kronor år 1999. Metoden att räkna fram förvaltningsutgifter är alltså inte helt tillförlitlig, vilket gör att de siffror som presenteras inom denna kolumn bör studeras med försiktighet. Det kan ändå påpekas att försäkringen, enligt dessa siffror, är dyr i förvaltning. I förhållande till inkomster och utbetalningar har utgifterna för förvaltning ökat markant, den totala omsättningen i

försäkringen var 1995 drygt 130 miljoner kronor varav 6,1 miljoner i förvaltningsutgifter. Detta ger att förvaltningsutgifterna var mindre än 5 procent av omsättningen. Samma beräkning för år 1999 ger att förvaltningsutgifterna uppgår till nästan 11 procent av omsättningen. Försäkringen belastas alltså med stora och ökande förvaltningskostnader, vilket är olyckligt.

Vad gäller direktivets utformning i övrigt bör den tidsram som gavs för utredningen ifrågasättas. I direktivet visas att man i Socialdepartementet anser att en översyn av försäkringen för att förbättra den är påkallad, därför får det anses som aningen omdömeslöst att endast ge utredaren tre månader innan ett förslag skulle presenteras. I övriga frågor gavs ytterligare en fyra månaders tidsfrist.<sup>66</sup>

I direktivet påtalas även att små och stora företag har olika förutsättningar att uppfylla ansvar som genom myndighetsbeslut åläggs dem bägge. Det påpekas särskilt att de små företagen i allmänhet har sämre förutsättningar att bekosta åtgärder på arbetsplatsen, sämre personalekonomiska kunskaper, sämre kunskaper om sina skyldigheter i olika avseenden och sämre möjligheter att göra omplaceringar. Det faktum att företag inte är att se som en homogen grupp har central betydelse och är själva kärnpunkten i flera av de problem som man från de små företagens sida anser sig vara tvungna att handskas med.

## 5.2 Sjuklönekostnadsförsäkringen utreds

Regeringssammanträdet av den 26 juni 1997 ledde till Kommittédirektiv 1997:90 vilket gav en utredare i uppdrag att undersöka huruvida den nuvarande försäkringen mot sjuklönekostnader motsvarar arbetsgivarens behov av och intresse för försäkringen. Utredaren skulle även presentera alternativ till försäkringen samt kartlägga privata försäkringsalternativ. Ensamutredaren Ingvar Söderström anser själv, med hänsyn till de tidsramar som gällde för utredningsuppdraget, att det inte var möjligt att göra någon mer omfattande undersökning av arbetsgivarens behov av och intresse för Försäkringskassans försäkring mot sjuklönekostnader.<sup>67</sup> Direktivet resulterade i SOU 1997:142, men vid en genomläsning av utredningsförslaget finner man att utredarens uttalande är korrekt. En kort tidsram har inte erbjudit tid nog för att se till företagets behov av och syn på Försäkringskassans försäkring mot sjuklönekostnader och utredaren har koncentrerat utredningen till ett möjligt alternativ till denna. I förordet till utredningen slår utredaren fast att en försäkringslösning inte ger ett tillfredsställande skydd mot höga kostnader till följd av sjukfrånvaro bland anställda. Utredaren anser längre fram i sitt förslag att det ligger i sakens natur att ett litet företag inte är villigt att ta den ekonomiska kostnad som tecknande av försäkring innebär, oavsett om det gäller Försäkringskassans eller privata sjuklönekostnadsförsäkringar.<sup>68</sup> Utredarens önskan är istället att ett skydd för små företag mot höga kostnader inte enbart bör omfatta ett skydd mot höga kostnader utan även innefatta stimulans till förebyggande insatser för arbetsmiljön och möjligheter till kontakt med Försäkringskassan och andra lokala hälsobefrämjande organ. Mot bakgrund av detta presenterades efter drygt tre månader ett förslag i vilket det ingick att den frivilliga

---

<sup>66</sup> Arbetsgivarens åtgärds- och kostnadsansvar presenterades i SOU 1998:104 Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar i augusti 1998 efter drygt tretton månaders utredning.

<sup>67</sup> SOU 1997:142, s. 23

<sup>68</sup> SOU 1997:142, s. 57

försäkringen mot sjuklönekostnader inom ett halvår skulle avvecklas för att ersättas med ett högkostnadsskydd.<sup>69</sup>

### 5.2.1 Utredaren föreslår högkostnadsskydd

Det system för att skydda små företag mot höga sjuklönekostnader som ensamutredaren presenterade innebar man skulle frångå tanken om en frivillig försäkring för att istället införa ett högkostnadsskydd. Högkostnadsskyddet var tänkt att omfatta mindre företag som efter ansökan till Försäkringskassan kunde erhålla ersättning för sjuklön i förhållande till företagets storlek. Enligt förslaget skall små företag inte bära större kostnader för sjuklön än riksgenomsnittet.

#### 5.2.1.1 Omfattning

I jämförelse med den nuvarande sjuklönekostnadsförsäkringen, vilken kan utnyttjas av företag som har en sammanlagd årslönesumma som inte överstiger 130 gånger det för året gällande basbeloppet enligt 1 kap 6 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, skulle högkostnads-skyddet omfatta arbetsgivare vars sammanlagda lönekostnader under ett kalenderår inte överstiger 160 basbelopp. Vid beräkningen av de sammanlagda lönekostnaderna bortses från socialavgifter, allmän löneavgift samt särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster. De företag som omfattas av förslaget skulle alltså vara fler än de som omfattas av nuvarande regler, en vidare omfattning vilken åtminstone i praktiken betyder att ett större antal företag omfattas. Förslaget är dock redan genom sin form av ett högkostnadsskydd ämnat att omfatta fler företag än en frivillig försäkringsmöjlighet. Företagare är inte tvingade att vidta åtgärder innan sjukfall på företaget inträder, utan kan i efterhand ansöka om ersättning. Detta betyder att alla företag som har haft sjuklönekostnader, vilka överstiger riksgenomsnittet, är tänkta att erhålla ersättning från högkostnadsskyddet. Genom att införa ett högkostnadsskydd kan man även säkerställa att företag s.a.s. inte i onödan betalar in avgifter till en frivillig försäkring från vilken de inte erhåller ersättning.

#### 5.2.1.2 Ersättning

Utredaren föreslog en modell i vilken det ingick en högre grad av administration och fler uppgifter skulle även behöva krävas in av arbetsgivarna. Det slogs fast att arbetsgivarna redan enligt gällande lag var skyldiga att rapportera sjukfall till Försäkringskassan<sup>70</sup> men utredaren ställde inte detta i relation till det faktum att inrapporteringen inte fungerade tillfredställande.<sup>71</sup> Förslaget bygger på att man på ett någorlunda exakt sätt kan ange ett riksgenomsnitt av sjuklönekostnaderna vid svenska företag vilka har en sammanlagd lönesumma som inte överstiger 160 basbelopp. Detta förutsätter att den genomsnittliga procentuella sjuklönekostnaden för samtliga arbetsgivare kan räknas fram. Tyvärr är detta är numera omöjligt när små företag inte längre omfattas av bestämmelserna om sjuklönerapportering. Efter det att den genomsnittliga procentuella sjuklönekostnaden för samtliga

---

<sup>69</sup> Utredaren valde att lägga införandet av högkostnadsskyddet till samma datum som sjuklöneperioden återgick till att omfatta de fjorton första dagarna i sjukperioden.

<sup>70</sup> SOU 1997:142, s. 49

<sup>71</sup> Se under 6.2.1

arbetsgivare räknats fram skulle en arbetsgivare, vars kostnader för sjuklön överstiger detta procentuella genomsnitt, kunna erhålla ersättning för överskjutande del av sjuklönekostnaden. Ersättningen, vilken var tänkt att utbetalas en gång per år, skulle administreras av Försäkringskassan och det var först efter ansökan till kassan på blankett som fastställts av RFV som arbetsgivaren skulle vara föremål för ersättning.

#### 5.2.1.3 Övriga bestämmelser

Högekostnadsskyddet innebär att en arbetsgivare skall erhålla ersättning för sjuklön i förhållande till företagets storlek. En arbetsgivare vars sammanlagda lönekostnader under ett kalenderår inte överstiger 100 basbelopp erhåller ersättning som motsvarar 100 procent av den överskjutande sjuklönekostnaden. En arbetsgivare vars sammanlagda lönekostnader under ett kalenderår överstiger 100 basbelopp men inte 130 basbelopp erhåller ersättning som motsvarar 75 procent av de sjuklönekostnader som överstiger den procentuellt beräknade genomsnittliga sjuklönekostnaden. En arbetsgivare vars sammanlagda lönekostnader under ett kalenderår överstiger 130 basbelopp men inte 160 basbelopp erhåller ersättning som motsvarar 50 procent av de sjuklönekostnader som överstiger den procentuellt beräknade genomsnittliga sjuklönekostnaden.

Det förslag som utredaren presenterar innebär att den del av Sjuklönelagen som omfattar försäkring mot kostnader för sjuklön ersätts med regler i vilka de små företagen kan erhålla ersättning för en viss del av sjuklönekostnaderna. Utredaren anser det mindre lämpligt att tillskapa en offentligt administrerad försäkring, om tanken är att de små företagen skall åtnjuta ett tämligen långtgående skydd mot sjuklönekostnader, varför ett högekostnadsskydd är att föredra.<sup>72</sup>

#### 5.2.1.4 Arbetsmiljöincitamentet

Vid förebyggande av skador och sjukdomar på arbetsplatser uppmärksammar utredaren faktorer som, enligt utredaren, endast till viss del kan hänföras till arbetsplatsen. Dessa faktorer – rökning, missbruk, kost och motion – anser han vara direkta eller indirekta orsaker till sjukfall vilka även de kommer att omfattas av förslaget om ett högekostnadsskydd. Detta betyder dock enligt utredaren inte att arbetsmiljöincitamentet bortfaller, det finns kvar eftersom arbetsgivaren fortfarande kommer att drabbas av olägenheter i form av produktionsbortfall, leveransförseningar och intäktsbortfall. Incitamentet för att förebygga sjukfall kan dock betecknas som ekonomiskt, inte arbetsmiljörelaterat. Ekonomiska incitament som en faktor av ekonomisk prevention vid arbetsskador har tidigare kommenterats i en artikel av Filip Bladini.<sup>73</sup> I Bladinis artikel sägs att läran om ekonomisk prevention innebär att det bör finnas ett ekonomiskt incitament att förebygga skador och begränsa effekterna av inträffade skador. Eftersom kostnaderna för skador skall vägas mot kostnaderna för förebyggande insatser kommer den som endast har ett begränsat ekonomiskt ansvar inte att vara lika benägen att förebygga skador som den som får betala alla kostnader till följd av skadan. Det ekonomiska incitamentet att förebygga skador och begränsa effekterna av inträffade skador är därför

---

<sup>72</sup> SOU 1997:142, s. 12

<sup>73</sup> Bladini, F, s. 632-672

större ju större del av skadekostnaderna man bär.<sup>74</sup> Detta resonemang kan med enkelhet överföras till situationen vid sjukfalls inträffande vid små företag. Företagen får bära nära hela kostnaden vid ett sjukfall vilket betyder att det finns ett stort ekonomiskt incitament att förebygga skador. Sjukfall kan till viss del undvikas genom förebyggande arbetsmiljöarbete, vad som brukas benämnas arbetsmiljöincitamentet. De faktorer som utredaren presenterade – rökning, missbruk, kost och motion – är ju inte arbetsmiljörelaterade, varför det inte är helt korrekt att tala om ett arbetsmiljöincitament. Det är det ekonomiska incitamentet som är av betydelse för företagen vid förebyggande av dessa sjukfall.

### 5.2.2 Frågans vidare behandling i Socialförsäkringsutskottet

Förslaget om ett högkostnadsskydd mottogs positivt från flera håll, bl.a. var man från Företagarnas Riksorganisation för förslaget. Sex av partierna i riksdagen, de borgerliga plus miljöpartiet och vänsterpartiet, var intresserade av att begränsa de små företagens sjuklönekostnader genom ett högkostnadsskydd. En fyrpartimotion från de borgerliga aktualiserade återigen frågan, mer än ett år efter det att förslaget presenterats.<sup>75</sup> I motionen begärdes att regeringen skyndsamt skulle återkomma med förslag till högkostnadsskydd enligt förslaget. Motionärerna menade att ett sådant förslag skulle minska den ekonomiska risken för små företag samt främja nyanställningar.<sup>76</sup> Eftersom sex partier var överens om att begränsa småföretagarnas sjuklönekostnader var det högst troligt att förslaget skulle gå igenom. Enligt uppgifter i SAF-tidningen<sup>77</sup> redan innan motionens behandling i utskottet föreföll det dock som om miljöpartiet och vänsterpartiet, trots sitt stöd för förslaget, skulle välja att låta samarbetet med regeringen gå före ett stöd till motionen.

Vad som följde var att man från utskottets sida ansåg att sjuklöneperiodens återgång till 14 dagar och det faktum att det utökade särskilda högriskskyddet bibehölls innebar att arbetsgivarens sjuklönekostnader begränsas. Utskottet vidhöll att faktorerna även skall utgöra ett bra skydd för bl.a. personer med återkommande och längre sjukperioder.<sup>78</sup> Det som förvånar är att utskottet sade att man utgick från att regeringen skulle återkomma med förslag om behov ansågs föreligga att förändra reglerna om sjuklön eller försäkringen mot kostnader för sjuklön. Dels ignorerar utskottet intresset för förslaget, men det visar även genom sitt ordval att det förslag som presenterats är ofördelaktigt eftersom man väljer att nämna att reglerna om sjuklön eller försäkringen i sig kan ändras, men förslaget om högkostnadsskydd kommenteras inte.

Vidare bör i denna fråga nämnas utskottets bedömning av motion 1997/98:Sf217. I motionens yrkande 5 begärs ett tillkännagivande om att små företags försäkring mot sjuklönekostnader bör förbättras och förbilligas. Utskottet avvisade motionen med hänvisning till resultatet av en kommande remissbehandling av SOU 1997:142 och konstaterade att beredningen i övrigt av förslaget borde avvaktas.<sup>79</sup> Utredningen hade vid

---

<sup>74</sup> Bladini, F, s. 671

<sup>75</sup> 1998/99:Sf268

<sup>76</sup> 1998/99:SfU8, s. 20

<sup>77</sup> SAF-tidningen 19981211, s. 9

<sup>78</sup> 1998/99:SfU8, s. 21

<sup>79</sup> 1997/98:SfU1, s. 57

denna tidpunkt inte visats på remiss och så skulle ej heller ske, vilket visas nedan, varför det förefaller märkligt att man från utskottets sida valde att avvisa motionen med detta motiv.

### 5.2.3 Uppföljning av utredningen uteblev

Efter det att utredningen var klar följde inte någon period under vilken utredarens förslag skulle ut på remiss. Den uppfattning som bibringats författaren efter samtal med ett antal inblandade parter gör att anledningarna till detta kan sammanfattas i några punkter.

- I och med att man efter en period med fyra veckors sjuklöneperiod återgick till en tvåveckors sjuklöneperiod ansågs det inte längre finnas något politiskt tryck för förändringar. Detta skall dock jämföras med de flertalet motioner som inkommit till Socialförsäkringsutskottet i frågan.<sup>80</sup>
- Att det överhuvudtaget tillsattes en utredning kan anses vara en symbolhandling för att möta kritik och dämpa krav på förändringar inom sjuklöneområdet. Både från politiker och sammanslutningar av företagare hade röster höjts om att uppmärksamma de små företagens situation i frågan, vilka dämpades och till viss del tystnade.
- Den korta utredningstiden, kommittédirektivet gav utredaren tre månader innan ett förslag skulle presenteras,<sup>81</sup> medförde säkerligen att förslaget kvalitets blev lidande. Efter att ha studerat utredarens förslag kan författaren konstatera att förslaget sammantaget inte var av sådan kvalitet att det presenterade en bra lösning till det problem som utreddes. Från vissa håll inom de institutioner som handhar frågan om sjuklönekostnadsförsäkring har förslaget även kallats ogenomtänkt.
- Det faktum att det 1999 tillsattes en ny utredning<sup>82</sup> som senast den 1 december år 2000 förväntas presentera en utredning som ger en total översyn av reboområdet har också del i beslutet att inte vidare behandla frågan.
- Ytterligare en sannolik förklaring, vilken kan ha varit av avgörande betydelse, var att Socialdepartementet aldrig godkände några kostnadsökningar. Ett högkostnadsskydd skulle enligt utredarens förslag medföra en kostnad understigande 300 miljoner kronor per år, vilket departementet inte kunde acceptera.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> Se de ovan nämnda 1997/98:Sf217 och 1998/99:Sf268 samt 1998/99:Sf215, 1998/99:Sf306, 1999/2000:Sf218, 1999/2000:Sf231 och 1999/2000:Sf263.

<sup>81</sup> Förslaget som skulle redovisats senast den 30 september 1997 presenterades för statsrådet Maj-Inger Klingvall i oktober 1997.

<sup>82</sup> Mot bakgrund av den ökande sjukfrånvaron gavs i juni 1999 utredaren Jan Rydh i uppdrag att göra en analys av sjukförsäkringen. Enligt dir. 1999:54 skall utredaren bl.a. fördjupa beskrivningen och analysen av varför sjukfrånvaron och utgifterna för sjukpenning förändras över tiden samt redovisa hur incitament för såväl individ och arbetsgivare kan förändras i syfte att minska kostnaderna. Genom direktiv 1999:82 har regeringen därefter beslutat att utredaren skall slutredovisa sitt uppdrag senast den 1 december 2000 istället för som tidigare sagts den 31 maj 2000. Genom dir. 1999:44 har vidare beslutats att en utredare bl.a. skall kartlägga den arbetslivsinriktade rehabiliteringsprocessen samt beakta den rådande utvecklingen på arbetsmarknaden avseende t.ex. sysselsättnings- och företagsstruktur, arbets- och anställningsvillkor och krav på arbetskraftens kompetens. Utredarens förslag skall presenteras senast den 1 juli 2000.

<sup>83</sup> Denna slutsats bygger på underhandsuppgifter från departementet som författaren tagit del av.



## 6 ANALYS

*I detta kapitel dras slutsatser utifrån de undersökningar som genomförts.*

### 6.1 Sjuklönekostnadsförsäkringen

#### 6.1.1 Försäkringens omfördelande karaktär

En inledande diskussion kan föras om sjuklönekostnadsförsäkringens form i förhållande till tanken bakom försäkringen. Riksförsäkringsverket har tagit upp just denna fråga<sup>84</sup> och man för ett resonemang som jag ämnar utreda vidare. Från verkets sida påpekar man dels att försäkringar kan vara frivilliga eller obligatoriska, dels att de kan anta formen av omfördelande eller s.a.s. försäkringsmatematiskt korrekta försäkringar, d.v.s. försäkringar där premie står i relation till risk. Man anser att en försäkring som är omfördelande bör vara obligatorisk eller åtminstone kollektiv. Detta för att den som med stor sannolikhet förlorar mycket på att vara ansluten till försäkringen ändå skall vara med och finansiera densamma. Vad gäller de frivilliga försäkringarna bör strävan vara att sätta en premie som i varje enskilt fall är ungefär försäkringsmatematiskt korrekt i förhållande till den risk som det enskilda företaget utgör för försäkringsgivaren. Socialförsäkringarna utgör en stor del av de obligatoriska försäkringarna men det bör även påpekas att frivilliga kollektiva arrangemang har tillkommit främst vad gäller livförsäkring men även sjuk- och hemförsäkring.<sup>85</sup> För frivilliga kollektiva eller individuella försäkringar som kompletterar det obligatoriska skydd som lagstiftning och arbetsmarknaden erbjuder gäller en annan urvalsgrund än vid obligatoriska försäkringar. Grunden för ersättning blir för dessa kompletterande försäkringar motprestationen, d.v.s. premien, men det är möjligt att variera skyddet. När det gäller privata försäkringar och ersättning från dessa är det marknaden som styr, en sådan försäkring kan inte ha en omfattning som gör den osäljbar.<sup>86</sup>

Avsikten med en försäkring är att flytta över skadekostnaden eller delar av den på andra kostnadsbärare. Genom att slå ut förlusterna på stora kollektiv av premiebetalare vill man med försäkringarna så effektivt som möjligt pulverisera förlusterna. Detta gör att vissa fördelningseffekter uppkommer. Enligt Carl Martin Roos kan fördelningen antingen vara solidarisk eller differentierad.<sup>87</sup> Socialförsäkringarna grundas på en solidaritetstanke och om ersättningarna trots generella och proportionella fördelningsprinciper hamnar på olika nivåer beror detta på förlustens storlek eller inbetald avgift. I en differentierad fördelning tas vid premiesättning hänsyn till riskfaktorer och premieargument. Enligt skälighetsprincipen måste primärt varje slag av försäkring bära sina egna kostnader och fördelningen av premiekostnaden mellan försäkringstagarna måste göras med hänsyn till den risk som försäkringen skall täcka. All försäkring är av omfördelande karaktär, man vill med riskspridning pulverisera kostnaderna.

Sjuklönekostnadsförsäkringen är en frivillig försäkring, vilket skulle tala för att försäkringen skulle ha en differentierad premie- eller avgiftsättning. Ytterligare faktorer

---

<sup>84</sup> RFV Anser 1995:9, s. 19

<sup>85</sup> Roos, C M, s. 26-27

<sup>86</sup> Roos, C M, s. 31-32

<sup>87</sup> Roos, C M, s. 41-44

talat för detta, t.ex. har inte alla företag samma risk att drabbas av stor sjukfrånvaro, skillnader kan ses både i förhållande till företagets storlek och dess inriktning.<sup>88</sup> I SOU 1997:142 sägs att allt fler små företag tillhör tjänstesektorn som har en lägre sjukfrånvaro än industrisektorn och utredaren ser detta som en delförklaring till det svala intresset för försäkringen. De nyetablerade tjänsteföretagen är ofta mer kunskapsintensiva och kan enligt utredaren ha svårare att ta in en ersättare. Försäkringen ersätter inte kostnader vilka utredaren kallar overheadkostnader,<sup>89</sup> vilka för tjänsteföretagen sannolikt är stora i samband med sjukdom.<sup>90</sup> Eftersom avgiften för försäkringen är lika stor för alla företag, d.v.s. samma procentandel gäller för alla försäkringstagare oavsett bransch, tidigare sjukhistorik eller antalet anställda, är inte försäkringen intressant för alla företag. För att de företag som normalt har låg frånvaro och därmed utgör en mindre risk för försäkringsgivaren skall vara intresserade av att ansluta sig till försäkringen borde avgiften vara avhängig av den risk som företaget utgör. Omvänt finner företag som har mycket hög sjukfrånvaro att en anslutning till sjuklönekostnadsförsäkringen är ekonomiskt fördelaktig, eftersom försäkringen saknar differentierade försäkringsavgifter. En mer eller mindre långtgående differentiering av avgiften för försäkringen borde därför införas. Försäkringen borde den vara konstruerad så att företag med normalt sett låg frånvaro har lägre avgifter än företag som normalt har hög frånvaro, vilket ej är fallet. En differentierad avgift innebär även att incitamenten för att nedbringa skadorna ökar<sup>91</sup> och förändringen skulle även kunna motverka det faktum att företag som varje år förlorar på att vara anslutna till försäkringarna säger upp dem. Allt färre företag blir kvar och att dessa har en allt högre frånvaro i genomsnitt och det är bara det nuvarande ackumulerade överskottet som gör att avgifterna inte tvingas höjas successivt. Det finns alltså ett negativt urval bland försäkringstagarna. Vid en successiv höjning av avgiften skulle följderna bli att försäkringen så småningom avskaffar sig själv.

Inom själva sjuklönekostnadsförsäkringen sker det en viss omfördelning från de större företagen som är anslutna till de minsta företagen. Tabellen nedan visar just detta förhållande, företag med en sammanlagd lönesumma som understiger 500 000 kronor erhåller dels större utbetalningar i förhållande till lönesumma, dels är utfallet i genomsnitt större för dessa företag. Siffrorna i tabellen är dock inte absoluta, man påpekar från Riksförsäkringsverkets sida bl.a. att statistiken bygger på företagens anmälda lönesumma, vilken kanske inte alltid överensstämmer med den verkliga. Vidare är, enligt ansvarig vid Riksförsäkringsverket, ”nog kvoterna lite låga”<sup>92</sup> på grund av att statistiken hänför sig till siffror från december varje år, vilket kan betyda att det finns utbetalningar som inte ännu registrerats. Det framgår likväl, vid förbiseende av att enstaka företag inom varje löneintervall kan dra upp siffrorna, att det är de mindre företagen inom försäkringen som

---

<sup>88</sup> Tredje kvartalet 1999 hade företag verksamma inom tillverkning, mineralutvinning och energiproduktion i genomsnitt dubbelt så hög sjukfrånvaro som företag verksamma inom byggindustri eller handel. Näringsgrenen för personliga och kulturella tjänster toppar sjukfrånvaron bland de allra minsta företagen men i övrigt motsvarar man ett genomsnitt för alla näringsgrenar. Källa: SCB.

<sup>89</sup> Overheadkostnader är kostnader som inte kan härledas till någon speciell person eller händelse.

<sup>90</sup> SOU 1997:142, s. 31

<sup>91</sup> Bladini, F, s. 666-667. Bladini påpekar att preventionstanken var av mycket stor betydelse i debatten om förnyad arbetsskadeförsäkring. Differentierade premier eller avgifter skulle utgöra incitament för att vidta skadeförebyggande insatser. För att uppnå en preventiv verkan måste dessa enligt Bladini vara individualiserade i förhållande till risken hos varje arbetsgivare.

<sup>92</sup> Korrespondens med Hans Karlsson vid RFV 20000119.

har mest nytta av den. Detta påvisar ännu en brist med sjuklönekostnadsförsäkringen, omfördelningen inom försäkringen sker inte enligt pulveriseringstanken så att alla företag är med och betalar för inträffade skador i lika stor utsträckning, utan det sker snarare en konstant omfördelning till de minsta företagen.

Lönesumme- intervall	Utbetalningar i förhållande till lönesumma %				Utfall (ersättning i förhåll- ande till avgift) %			
	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999
- 499 999	1,10	1,49	1,33	1,00	0,69	0,60	0,83	0,72
500 000 - 999 999	1,00	1,23	1,16	0,83	0,63	0,49	0,73	0,59
1 000 000 - 1 999 999	0,92	1,21	1,04	0,88	0,57	0,48	0,65	0,63
2 000 000 -	1,04	1,15	1,02	0,93	0,65	0,46	0,64	0,66

*Tabell 6.1 Utbetalningar i förhållande till lönesumma i procent samt utfall i procent för företagen fördelade efter lönesumma för åren 1996 till och med 1999. I tabellen ingår bara företag som varit anslutna till försäkringen under hela året. Källa: RFV samt egna beräkningar.*

#### 6.1.2 Avgiften för försäkringen

Avgiften för försäkringen skulle kunna differentieras med utgångspunkt i försäkringsgivarens bedömning av risken, som brukligt är vid marknadsförsäkringar. Ökad differentiering leder förmodligen till ökade transaktionskostnader för försäkringsgivaren. Transaktionskostnader är samtliga kostnader som kan uppkomma i ersättningssystemet innan ersättningen når försäkringstagaren.<sup>93</sup> De positiva effekterna som uppkommer vid en differentiering av avgiften torde dock vara större än de negativa effekter som ökade transaktionskostnader ger. De små företagen har i jämförelse med de större mycket mindre sjukfrånvaro. En premie baserad enbart på den sammanlagda lönesumman ter sig därför för dessa företag klart ofördelaktig. Vid en avvägning mellan den återkommande kostnad som försäkringen innebär och risken att drabbas av höga sjuklönekostnader kan ett företag med få anställda finna att risken blir förhållandevis låg jämfört med avgiften. Om dessa företag istället erbjuds en försäkring som är bättre anpassad till det enskilda företagets förutsättningar, kanske genom en självrisk eller ett bonussystem, skulle de små företagen kunna dra fördel av sin låga sjukfrånvaro vid premiesättningen.

Riksförsäkringsverket presenterade 1995 ett flertal åtgärder som de ansåg nödvändiga för att möta det faktum att antalet anslutna företag minskade kontinuerligt och att de företag som var anslutna i genomsnitt blev mindre. Man såg även oroligt på omfördelningen från de något större företagen till de riktigt små och att det som en följd av detta var de något större företagen drog sig ur försäkringen. Verket ansåg bl.a. att försäkringen kunde göras obligatorisk. Även avskaffandet av försäkringen var ett alternativ. Utöver detta föreslog Riksförsäkringsverket två åtgärder vilka behandlade avgiften. Den första innebar att man

<sup>93</sup> Roos, C M, s. 49

accepterar att försäkringen går med förlust och betalar underskottet varje år från anslag. Avgiften skulle då eventuellt kunna sättas lägre beroende på hur stort underskott som kan accepteras. En sådan lösning skulle innebära att man på sätt och vis inför ett statligt bidrag till små företag med hög sjukfrånvaro. Eftersom försäkringen nu har ett stort ackumulerat överskott så finns det utrymme för denna lösning. Försäkringen dras med stora administrationskostnader och inriktningen går mot en försäkring där endast företag med stor sjukfrånvaro är anslutna vilket borde betyda att avgiften successivt höjs. Istället är avgiften nu den lägsta i försäkringens historia<sup>94</sup> och försäkringen gick under föregående år med förlust.<sup>95</sup>

Vidare sade man sig från verkets sida se en lösning i olika avgifter för olika företag. En differentiering av avgifterna kan ske med hänsyn till bransch och företagets storlek, men det är även möjligt att alla nyanslutna företag ges en låg grundavgift. Efter ett par år gör man en uppföljning av alla företag som har varit anslutna till försäkringen och företag som under flera år fått höga utbetalningar får förhöjd avgift om de vill vara kvar i försäkringen. Däremot skulle enligt verket företag som har fått hög ersättning bara något enstaka år inte drabbas av avgiftshöjning. Beträffande försäkringsperioden tänkte man sig en lägre avgift för företag som väljer att ansluta sig för en längre period än företag som bara vill teckna försäkringen en kort tid. Motivet för detta var att administrationskostnaderna blir lägre i förhållande till avgifter och utbetalningar om försäkringen gäller under en längre period. Detta synes dock vara svårare att genomföra, bl.a. har man från Företagarnas Riksorganisation sagt att företagen bör få avtala fritt om vilken period försäkringen skall gälla och vidare kunna frigöra sig snabbt från denna. En längre försäkringsperiod skulle då stå i strid med dessa önskemål. En differentiering av avgifterna torde dock innebära något höjda administrationskostnader jämfört med dagens försäkring, men om antalet anslutna företag samtidigt ökar skulle dessa lättare kunna pulveriseras.<sup>96</sup>

### 6.1.3 Karensdagarna

Försäkringskassans sjuklönekostnadsförsäkring innehåller regler om karens vilket betyder att ersättning ej ges för de två första dagarna i sjuklöneperioden efter fullgjord karensdag i varje sjuklöneperiod. Trots försäkringen får alltså arbetsgivaren vidkännas fullt arbetsgivaransvar och denne kan ej få ersättning för dessa dagar. Tanken med försäkringen faller ju på detta vis till en del bort, trots försäkringen ges ej ersättning. Karensdagarna innebär att en sorts självrisk finns, dock med den skillnaden mot en självrisk att arbetsgivaren inte vet hur stora kostnaderna för de två karensdagarna blir. Förmodligen skulle försäkringen bli mer populär om man tog bort de två karensdagarna.

### 6.1.4 Självrisk

Även om en arbetsgivare har tecknat en sjuklönekostnadsförsäkring finns det kvar ett visst mått av osäkerhet i ett företags kalkylering över vilka kostnader som det under ett år

---

<sup>94</sup> För år 2000 är avgiften för sjuklönekostnadsförsäkringen 1,4 procent av lönesumman, samma som för år 1999. Tidigare var försäkringen, med undantag för 1993 samt 1997, 1,6 eller 1,7 procent av lönesumman.

<sup>95</sup> Vid bestämmandet av avgiftens storlek uppgav Riksförsäkringsverket att avgiften borde höjas till 1,5 procent om inkomster och utgifter skulle balanseras år 2000. Det ackumulerade överskottet på ca 29 miljoner kronor gjorde dock att avgiften sattes till 1,4 procent även år 2000.

<sup>96</sup> RFV Anser 1995:9, s. 7-8

kommer att ha vad gäller sjuklönekostnader. Detta eftersom de två karensdagarna i försäkringen innebär att arbetsgivaren får vidkännas kostnader, vilka ej är beloppsbestämda då ersättningen från försäkringen alltid bortser från två dagar i varje ny sjukperiod. Det finns inom företagen en önskan om en beloppsmässig självrisk istället för självrisk i varje sjuklöneperiod. Om en sådan införs kan man samtidigt undanröja en osäkerhetsfaktor vid ett eventuellt nytecknande av försäkringen. Om arbetsgivaren kan välja självriskbeloppets storlek kan denne därigenom också påverka avgiftens storlek och därigenom kunna veta sina maximala kostnader för sjuklön. Även Riksförsäkringsverket nämner att ett system med självrisker skulle vara enklare för företagen att förstå och kalkylera. En försäkring med självrisk skulle även kunna marknadsföras med argumentet att företagarna vet sina maximala kostnader för sjuklön.<sup>97</sup> En sådan försäkring skulle samtidigt vara bättre anpassad till olika företags olika behov och anta formen av en försäkringsmatematiskt korrekt frivillig företagsförsäkring.

#### 6.1.5 Bonus

Försäkringen kan även ge möjlighet till bonus. Ett bonussystem betyder att det ligger såväl i försäkringstagarens som i försäkringsgivarens intresse att åtgärda orsakerna till sjukfrånvaron bland de anställda eftersom man har ett gemensamt intresse av att hålla kostnaderna nere. Det torde dock inte vara troligt man från lagstiftarens sida skulle införa ett bonussystem i försäkringen. Redan i propositionen till Sjuklönelagen ansågs det inte motiverat, åtminstone inte i ett inledningsskede, att utforma en försäkring där avgifterna speglar förhållanden i det enskilda företaget. Även om försäkringen inte längre befinner sig i ett inledningsskede är det som sagt inte troligt att sjuklönekostnadsförsäkringen skulle berikas med ett bonussystem.

#### 6.1.6 Omfattningen

Sjuklönekostnadsförsäkringen i Sverige har sedan införandet erbjudits företag som har en viss högsta sammanlagda lönesumma, omfattningen har inte tidigare baseras på antal anställda som i ex. Tyskland. Är det då möjligt att genom en övergång till en försäkring som omfattar företag med ett visst antal anställda öka intresset för denna? Enligt det förslag som utredaren presenterade i SOU 1997:142 har man inte satt gränsen vid antalet anställda eftersom detta skulle ge upphov till tröskeeffekter, vid en gräns på tio arbetstagare anställer man inte en elfte. I Tyskland, som har ett system där företag med högst tjugo anställda har möjlighet att ansluta sig till försäkringen, tvekar stundom små företag som saknar större potential för expansion att anställa den tjugoförste arbetstagaren.<sup>98</sup> Detta kan vara fallet vid allt för schabloniserade ersättningsnivåer, men frågan är om inte en försäkring som är bättre anpassad till det enskilda företagets förutsättningar motverkar uppkomsten av tröskeeffekter. Något som kan liknas vid en tröskeeffekt är det faktum att det nuvarande sjuklönesystemet i sig gör att svenska företagare tvekar att anställa ytterligare en arbetstagare. Att ett försäkringsalternativ som baseras på antalet anställda ytterligare skulle spä på denna rädsla synes vara av mindre betydelse, det är arbetsgivarinträdet i sig som är orsaken till arbetsgivarnas rädsla inför att nyanställa.

---

<sup>97</sup> RFV Anser 1995:9, s. 22

<sup>98</sup> SOU 1997:142, s. 52

### 6.1.7 Sammanfattning

Vi har sett flera möjliga orsaker till varför en arbetsgivare inte finner försäkringen attraktiv och jag har även försökt att presentera olika lösningar till detta problem. Få företag är anslutna till försäkringen vilket medför att administrationskostnaderna blir höga i förhållande till vad som betalas ut i försäkringsersättning. Dessutom kan de flesta företag med erfarenhet av den normala sjukfrånvaron hos företaget göra den bedömningen att det inte är lönt att teckna försäkringen. De företag som har en konstant hög sjukfrånvaro kan samtidigt lätt räkna ut att försäkringen betyder att de får en hög avgiftstäckning. Några företag får ut en hög ersättning vilket gör att det är svårt att från Riksförsäkringsverkets sida sänka avgifterna ytterligare om försäkringen skall vara självfinansierande.<sup>99</sup> Med en differentierad premiesättning torde dessa problem kunna undvikas och försäkringen skulle bättre möta de önskemål som finns hos små företag.

## 6.2 Högkostnadsskyddet

Under avsnitt 5.2.3 i detta arbete kommenterades det faktum att utredarens förslag om högkostnadsskydd i SOU 1997:142 inte sändes ut på remiss. Jag sammanfattade orsakerna till detta i fem punkter. Punkterna får ej anses avhängiga varandra, det kan snarare antas att en av dessa, det faktum att departementet aldrig godkände några kostnadsökningar, var avgörande. Förslaget skulle om det införts innebära en kostnadsökning understigande 300 miljoner kronor per år, en förväntad kostnadsökning som troligen stjälppte idén om ett högkostnadsskydd. Förslaget torde dock förtjäna ytterligare uppmärksamhet och prövning, både helheten och dess beståndsdelar är intressanta.

### 6.2.1 Administration och inrapportering

Om det högkostnadsskydd som presenterades i SOU 1997:142 skulle införas skulle det innebära en ökad administration för en arbetsgivare som önskade att erhålla ersättning. Utredaren anser att det vid införande av ett högkostnadsskydd är nödvändigt att försäkringskassorna har tillgång till uppgift om sjukfrånvaro på individnivå för att möjliggöra kontroll av att kostnadsskyddet inte missbrukas.<sup>100</sup> Vid en jämförelse med den faktiska inrapporteringen till Riksförsäkringsverket och utredarens förslag till ytterligare lagstadgad inrapportering, vilken är nödvändig för försäkringskassorna, finner man att gapet är oroande. Skyldigheten för företag att inrapportera att de betalat ut sjuklön har funnits sedan Sjuklönelagens tillkomst, men långt ifrån alla företag följer denna skyldighet. Bland de större företagen finns det de som aldrig rapporterar in utbetald sjuklön men andelen företag som aldrig rapporterar in utbetald sjuklön är mycket större bland de mindre företagen än hos de större. Redan 1996 presenterades en undersökning som påvisade alarmerande siffror bland de små företagen. Upp till 80 procent av små företag med 1-4 anställda rapporterade aldrig in utbetald sjuklön. I samband med att dessa siffror blev kända anförde Sjuk- och arbetsskadekommittén att det fanns två vägar att gå. Antingen skulle uppgiftslämnandet förbättras eller så skulle uppgifter enbart krävas in från stora företag.<sup>101</sup> Man uppmärksammande alltså benägenheten hos små företag att inte anse sig

---

<sup>99</sup> RFV Anser 1995:9, s. 18-19

<sup>100</sup> SOU 1997:142, s. 49

<sup>101</sup> Social Försäkring, 1996:8, s. 24

ha kompetens eller vilja att utföra alltför mycket administrativa uppgifter, även om de är lagstadda, och som en följd härav omfattar arbetsgivarens uppgiftsskyldighet fr.o.m. den 1/1 1999 endast arbetsgivare med minst 50 anställda.

Det faller sig tanklöst att föreslå ett högkostnadsskydd som innebär ökad administration, inte minst mot bakgrund av de ovan presenterade siffrorna vad gäller inrapportering. Till detta kom även Sjuk- och arbetsskadekommitténs uttalande vilken följdes av en diskussion i frågan mellan Riksförsäkringsverket, Svenska Arbetsgivarförbundet och Företagens uppgiftslämnardelegation (FUD), vilket sammantaget får anses tyda på att ytterligare administrativa uppgifter inte bör påföras de mindre företagen. Snarare bör man sträva efter att minska de administrativa uppgifterna för de mindre företagen.

### 6.2.2 Ersättning och arbetsmiljöincitamentet

Ersättning skall i högkostnadsskyddet ges om sjuklönekostnadens andel av årslönekostnaden överstiger ett motsvarande riksgenomsnitt. Det riksvärde, beräknat av det nationella genomsnittet, som utredaren föreslår kommer att vara högre än genomsnittet för små företag. Utredaren understryker dock att det i framtiden kan övervägas att riksvärdet skall baseras på de små företagens sjuklönekostnader, men eftersom nödvändig statistik saknas blir detta svårt.<sup>102</sup>

Förslaget om ett högkostnadsskydd innebär även att ersättning för sjuklön skall utges i förhållande till företagets storlek. En arbetsgivare vars sammanlagda lönekostnader under ett kalenderår inte överstiger 100 basbelopp erhåller ersättning som motsvarar 100 procent av den mot riksgenomsnittet överskjutande sjuklönekostnaden. En arbetsgivare vars sammanlagda lönekostnader under ett kalenderår överstiger 100 basbelopp men inte 130 basbelopp erhåller ersättning som motsvarar 75 procent av de sjuklönekostnader som överstiger den procentuellt beräknade genomsnittliga sjuklönekostnaden. Motsvarande ersättning för intervallet 130 till 160 basbelopp är 50 procent av den genomsnittliga sjuklönekostnaden. Genom dela in företag som kan omfattas av skyddet i endast tre grupper är det ofrånkomligt att vissa trappstegseffekter uppstår. Nuvarande system med frivillig försäkring innehåller ingen indelning alls, men ersättningen är inte heller direkt beroende av lönesumman. Bägge systemen får dock anses som mindre bra i detta avseende eftersom de inte ser till de många olikheter som finns inom de små företagen. Högkostnadsskyddet innehåller ett system där ett företag med högre lönesumma erhåller mindre procentuell ersättning. Enligt min mening borde ersättning från högkostnadsskyddet ställas i relation till den ersättning som företaget betalar ut till sina anställda och inte till ett nationellt genomsnitt. Ett företag med hög lönesumma och liten sjukfrånvaro kan ej utnyttja skyddet till belåtenhet, omvänt finns det i ett högkostnadsskydd inte några incitament för ett litet företag med hög sjukfrånvaro att få ner sjukfrånvaron. Utredaren anser dock att arbetsmiljöincitamentet finns kvar eftersom arbetsgivaren fortfarande kommer att drabbas av olägenheter i form av produktionsbortfall, leveransförseningar och intäktsbortfall. Incitamentet är dock ej längre av arbetsmiljö-

---

<sup>102</sup> SOU 1997:142, s. 13

relaterad natur utan det är ett ekonomiskt incitament som en del i den ekonomiska preventionen.<sup>103</sup>

### 6.3 Sjukfrånvaron

Mycket tyder på att sjukfrånvaron bland de anställda har ökat under 1999 efter att ha legat på en låg nivå ända sedan den ekonomiska krisen i början av årtiondet. Den ökade sjukfrånvaron medför ökade kostnader för företagen, eftersom kostnaderna för sjuklön ökar. För att minska företagets sjuklönekostnader bör man se över reglerna om sjuklön. Ett annat skäl som talar för en översyn av sjuklönereglerna är att de nuvarande reglerna försvårar för företag att nyanställa. När vi för närvarande befinner oss i en högkonjunktur är det viktigt att underlätta nyanställningar och ta till vara de möjligheter som högkonjunkturen erbjuder.<sup>104</sup> Det är även viktigt att förstå att arbetsmarknaden har förändrats, något som inte till fullo uppmärksammats från politiker och myndigheter. Enligt Kurt-Inge Persson, direktör för Skånekassan, tror många fortfarande att just in time-filosofin och projektanställningar varit en tillfällig lösning som ska försvinna när konjunkturen vänder. Man har enligt Persson inte sett det som en bestående förändring och därför inte tagit hänsyn till hur dessa faktorer fungerar och samverkar i välfärdssystemet.<sup>105</sup> Eftersom allt fler arbetar i projekt, får jobb vid arbetstoppar eller går på vikariat är det kanske bättre med ett individanpassat ersättningssystem på en arbetsmarknad där arbetstagarna ofta byter arbetsgivare. Byten mellan olika branscher är inte heller ovanligt och det har konstaterats att nuvarande sjuklöne regler resulterar i att anställda i bemanningsföretag inte erhåller samma förmåner som andra grupper på arbetsmarknaden.

### 6.4 Sjuklönebestämmelserna sedda ur konkurrenssynpunkt

När lagstiftaren finner det nödvändigt att ingripa i marknadskrafterna är det viktigt att man gör det med ett regelverk som inte hämmar eller diskriminerar en eller flera grupper. De små företagen är en viktig del av näringslivet och Sverige kännetecknas av att man jämfört med många andra länder har en förvånansvärt stor del stora företag, en förhållandevis liten del medelstora företag samt många små företag. De små företagen är specialister inom sitt verksamhetsområde, men deras verksamhet kräver även att de är väl insatta i det omfattande regelverket för företagare. Det är dock inte bara omfattningen av regelverket som verkar hämmande på de små företagen utan det är även så att regelverket till vissa delar är illa anpassat till de små företagen. I direktiv 1997:90 påtalas att små och stora företag har olika förutsättningar att uppfylla ansvar som genom myndighetsbeslut åläggs dem bägge. Det påpekas särskilt att de små företagen i allmänhet har sämre förutsättningar att bekosta åtgärder på arbetsplatsen, sämre personalekonomiska kunskaper, sämre kunskaper om sina skyldigheter i olika avseenden och sämre möjligheter att göra omplaceringar. Det faktum att företag inte är homogen grupp har central betydelse och är själva orsaken till flera av de problem som man från de små företagens sida anser sig vara tvungna att handskas med. Det behövs en mer öppen och positiv attityd till de små

---

<sup>103</sup> Bladini, F, s. 671

<sup>104</sup> 1999/2000:Sf231

<sup>105</sup> Social Försäkring 1998:4, s. 7

företagen från lagstiftarens sida vilket torde kunna resultera i ett regelverk som är mer anpassat efter det enskilda företags behov.

## 6.5 Arbetsgivarinträdet

Sjuklönelagen innebar att en arbetsgivarperiod om 14 dagar infördes under vilken arbetsgivaren ansvarar för en anställds kostnader för sjuklön. Uppdragstagare och egenföretagare omfattas inte av lagen om sjuklön utan de erhåller sjukpenning från Försäkringskassan. Arbetsgivarinträdet har varit omdiskuterat och orsakerna till detta är främst att kostnaderna för sjuklön är ansträngande för ett mindre företag. Detta leder även till att det är just reglerna om sjuklön som anges vara orsaken till att företagen tvekar inför att nyanställa. För att komma tillrätta med de här problemen har man diskuterat huruvida arbetsgivarinträdet skall se ut, skall antalet dagar kortas ned eller skall företag med ett mindre antal anställda undantas helt? Skall arbetsgivarinträdet rent av avskaffas helt eller skall det finnas kvar i sin nuvarande form?

Önskemål om avskaffande av arbetsgivarinträdet för små och medelstora företag har bl. a. framförts i motion 1999/2000:Sf218. I denna anses ett avskaffande av arbetsgivarinträdet i sjukförsäkringen vara en viktig och angelägen förändring och man anser det intressant att ta reda på i vilken utsträckning arbetsgivarens sjuklöneansvar leder till en tvekan att anställa över huvud taget. I motionen anförs att det kan finnas anledning att pröva om inte en avprivatisering av sjuklöneperioden skulle få positiva samhällsekonomiska konsekvenser.<sup>106</sup> Det är dock svårt att uttala sig närmare om vilka följder ett avskaffande av arbetsgivarperioden ger, dels på grund av att företagsklimatet är annorlunda nu än vid införandet av Sjuklönelagen, men det är även svårt att veta exakt hur arbetsgivarna skulle reagera om arbetsgivarinträdet avskaffas. Från Företagarnas Riksorganisation vill man ej se att antalet arbetsgivardagar sänks till noll eftersom avgifterna då höjs. Vid avläsande av röster från arbetsgivarna själva finner man bl. a. önskemål om en arbetsgivarperiod om tre dagar. En minskning av antalet sjukdagar från fjorton dagar till tre skulle innebära en lindring för de små företagen. I ett mindre företag är man som tidigare sagts tvungen att arbeta dubbelt när den anställde är sjuk, dels för att dra in sjuklönen och dels för lönen för övriga anställda som tvingas överta uppgifter.<sup>107</sup>

Motionen som presenterats ovan följdes upp av ytterligare en motion,<sup>108</sup> i vilken det påtalas att ett förbättrande av stödet till de mindre företagen är en av flera viktiga åtgärder som måste vidtas för att uppnå de sysselsättningsmål som redovisas i finansplanen. Som förslag till åtgärd föreslås återigen undantag i sjuklöneperioden för företag med högst tio anställda. Ett system där arbetstagare vid ett mindre företag undantas från Sjuklönelagens tillämpningsområde avvisas i SOU 1997:142. En sådan modell skulle enligt utredaren innebära att arbetstagaren erhåller sjukpenning från Försäkringskassan och att arbetsgivaren endast betalar kollektivavtalsreglerade förmåner. Att på detta sätt omfördela kostnader mellan de små företagen och den allmänna försäkringen faller enligt utredaren på grund av att några av de ekonomiska incitamenten för det förebyggande hälso- och

---

<sup>106</sup> 1999/2000:Sf218

<sup>107</sup> Dagens Industri 19980606, s. 4, RFV Redovisar 1999:2, s. 9

<sup>108</sup> 1999/2000:Sf263

arbetsmiljöarbetet utöver de allmänna bestämmelserna och arbetsmiljöbefrämjande faktorerna bortfaller.<sup>109</sup> Det kan vara värt att från utredningshåll uppmärksamma och motverka omfördelning av kostnader mellan de små företagen och den allmänna försäkringen, men det bör ifrågasättas på vilka grunder som detta görs. Enligt utredarens uttalande skall ett mindre företag känna ett ytterligare tryck på sig att förbättra arbetsmiljön, utöver de allmänna bestämmelserna om arbetsmiljö och företagets egen arbetsmiljöpolicy. Förbättringar skall genomföras av det mindre företaget utan att det innehar det större företagets ekonomiska resurser. Vidare är det mindre företaget tvingat att handskas med icke arbetsplatsrelaterade sjukfall när det saknar det större företagets resurser att omfördela arbetsuppgifter för att ex. säkerställa produktionsprocessen. Eftersom utredaren anser att ett avskaffande av arbetsgivarperioden för mindre företag innebär att några av de ekonomiska incitamenten för det förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbetet bortfaller borde han även ha uppmärksammat vilken påverkan dessa incitament har för närvarande. Som visats ovan är en stor del av sjukfrånvaron icke arbetsplatsrelaterad, alltså inte avhängiga uteblivet hälso- och arbetsmiljöarbete i förebyggande syfte. Ur denna synpunkt torde en omfördelning av kostnaderna mellan den allmänna försäkringen och de små företagen vara rättfärdigad. Utredaren finner dock att det är viktigt att några av de ekonomiska incitamenten för det förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbetet *utöver* de allmänna bestämmelserna och arbetsmiljöbefrämjande faktorerna finns kvar. Enligt min uppfattning ter det sig aningen märkligt att ur denna synpunkt avvisa ett system där arbetstagare vid ett mindre företag undantas från Sjuklönelagens tillämpningsområde.

Förslaget med ett undantag i sjuklöneperioden för företag med högst tio anställda bör enligt motionerna ovan kombineras med ett försäkringsskydd mot sjuklönekostnader, som utformas på ett sådant sätt att marginaleffekter i möjligaste mån förhindras. Motionärerna föreslår även en utvärdering av sjuklönekostnadsförsäkringen och de kan tänka sig att förbättra denna om den visar sig utvecklingsbar. Ytterligare önskemål om uteblivet arbetsgivarinträde framkommer i motion 1999/2000:Sf215, vilken det föreslås att mindre företag skall kunna välja att inte ha arbetsgivarinträde och istället betala högre arbetsgivaravgift.<sup>110</sup> Samtliga motioner som presenteras ovan avslås av Socialförsäkringsutskottet. Enligt utskottets mening är det viktigt att det finns ekonomiska drivkrafter för arbetsgivaren att genom förebyggande insatser minska den sjukfrånvaro som arbetsgivaren genom sjuklöneperioden har fått ett ansvar för. Utskottet är även av den mening att sjuklöneperioden numera ingår som en naturlig och väl fungerande del av välfärdssystemet och önskemålen om att mindre företag skall ställas utanför sjuklönesystemet avvisas.<sup>111</sup>

## 6.6 Sammanfattning

Uppsatsen har visat att Sjuklönelagens regler får konsekvenser för små företag och genom att undersöka små företags situation vad gäller sjuklön har jag funnit att regler som anpassades till storföretagen för flera decennier sedan inte passar in i dagens näringsklimat. Detta betyder att reglerna slår extra hårt mot de företag som inte har marginaler och

---

<sup>109</sup> SOU 1997:142, s. 48

<sup>110</sup> 1999/2000:SfU1, s. 25

<sup>111</sup> 1999/2000:SfU1, s. 25-26

resurser att handskas med inträffade sjukfall. Anställda och arbetsökande drabbas hårt eftersom de små företagen med nuvarande regler inte vågar anställa mer arbetskraft. Jag har även funnit stora skillnader mellan de små och de stora företagen, de små företagen har en mycket lägre sjukfrånvaro men har i gengäld mindre resurser att möta sjukfrånvaro när den uppkommer. Mindre företag har ett ansträngt förhållande till gällande regler och får ofta kämpa hårdare när de skall uppfylla de krav som ställs på dem.

Småföretagare omfattas av ett komplext regelverk som inte minskar utan snarare ökar, vilket går stick i stäv med diskussionen om att förbättra och förenkla företagandet i Sverige. Inom berörda myndigheter har små företags problem inte behandlats med tillräckligt stort intresse och de små företagens intresse vad gäller sjuklön har blivit eftersatt.

Den försäkring mot sjuklönekostnader som idag finns tillgänglig för små företag motsvarar inte de behov som små företag har. För att förbättra den befintliga försäkringen till att bli ett attraktivt alternativ för små företag måste flera åtgärder vidtas. Försäkringen är alldeles för statisk och den är inte anpassad till de olika förutsättningar som finns inom olika företag, sett till bransch, sjukhistorik, lönesumma, storlek etc. Det högkostnadsskydd mot allt för höga sjuklönekostnader som föreslagits är inte ett bra alternativ för små företag utan jag finner att det är de privata försäkringsbolagen som kan erbjuda de bäst anpassade försäkringsalternativen. För att de små företagen skall vara intresserade av en sjuklöneförsäkring krävs det dock att företagen blir medvetna om försäkringsbolagens produkter och att bolagen tar initiativ i marknadsföringen av sina produkter, annars kommer nog både de privata och de offentliga försäkringslösningarna att försvinna.

Jag har i uppsatsen även uppmärksammat att en större del av sjukfrånvaron är inte arbetsplatsrelaterad vilket gör att företagen får vidkännas kostnader för sjukfall vilka inte är hänförliga till arbetsplatsen och arbetsmiljön. Förebyggande arbetsmiljöarbete påverkar inte sjukfall av de här slagen samtidigt som ersättning skall betalas ut till den anställde. När inget samband mellan sjukfall och arbetsplatsen eller arbetsmiljön kan konstateras torde man kunna se över arbetsgivarens ansvar. Mycket talar dock för att detta inte kommer att inträffa, trots att möjligheter finns. Reglerna om sjuklön bryter grundtanken om att lön skall motsvaras av arbete, vid sjukfall erhåller den anställde fortfarande ersättning från arbetsgivaren även om inget arbete utförs. Principiellt sett betyder detta att man från myndighetshåll har reglerat anställningsavtalet och genom ändringar i reglerna om sjuklön ändrar det enskilda anställningsavtalet. Möjligheten för lagstiftaren att kunna ändra i anställningsavtalet är kontroversiell, men torde kunna användas till att underlätta övergång till nya regler.

## 6.7 Slutsatser i punktform

- De mindre företagen missgynnas av nuvarande regler om sjuklön. Från myndighetshåll har detta faktum tidigare inte uppmärksamats tillräckligt varför en översyn av de små företagens situation vad gäller sjuklön och arbetsgivarperiodens inverkan är nödvändig. Mot bakgrund av att det för närvarande pågår två omfattande utredningar som båda kommer att ta upp frågor som rör arbetslivet är det dock svårt att sia om vi

kommer att se en utredning där de små företagens behov, möjligheter och resurser uppmärksammas.

- Försäkringskassans försäkring mot sjuklönekostnader är inte ett attraktivt alternativ för flertalet företag. Försäkringen måste förändras eller ersättas med något slags skydd mot höga sjuklönekostnader, dock inte i formen av det högkostnadsskydd som föreslagits.
- Företagandet måste förenklas. En företagare har att följa ett komplext regelverk vilket gör att nystartade och etablerade företag stöter på problem och måste lägga för mycket resurser på att följa detta regelverk.
- Ersättningssystemen vid sjukdom, arbetsskada samt arbetslöshet måste sammanfogas till ett fungerande ersättningssystem. Uppsatsen har behandlat den första av de tre olika formerna av ersättning, men jag vill ändå uppmärksamma det faktum att bristerna i samstämmighet gör att effekter blir synliga i företagen.

## 7 KÄLLFÖRTECKNING

### 7.1 Offentligt tryck

#### 7.1.1 Propositioner

Prop. 1973:46 *Angående utformning av beskattad sjukpenning, m.m.*

Prop. 1990/91:181 *Om sjuklön, m.m.*

Prop. 1992/93:31 *Om ändrad sjukersättning, m.m.*

#### 7.1.2 Statens offentliga utredningar

SOU 1981:22 *Sjukersättningsfrågor*

SOU 1994:81 *En social försäkring*

SOU 1996:113 *En allmän och aktiv försäkring vid sjukdom och rehabilitering*

SOU 1996:334 *Försäkringsskydd vid sjukdom*

SOU 1997:142 *Högkostnadsskydd mot sjuklönekostnader*

SOU 1997:815 *Förmån efter inkomst*

SOU 1998:104 *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar*

SOU 1999:27	<i>DELTA - utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning</i>
7.1.3 Kommittédirektiv	
1978:56	<i>Översyn av sjukpenningförsäkringen</i>
1980:20	<i>Angående finansiering av reformer</i>
1980:71	<i>Tilläggsdirektiv till sjukpenningkommittén S1978:04</i>
1991:4	<i>Arbetsgivarperiod inom sjukpenningförsäkringen</i>
1999:54	<i>Sjukförsäkringen</i>
7.1.4 Motioner	
1995/96:Sf29	<i>Med anledning av prop. 1996/96 Försäkringsskydd vid sjukdom</i>
1995/96:Sf31	<i>Med anledning av prop. 1996/96 Försäkringsskydd vid sjukdom</i>
1995/96:Sf33	<i>Med anledning av prop. 1996/96 Försäkringsskydd vid sjukdom</i>
1995/96:Sf35	<i>Med anledning av prop. 1996/96 Försäkringsskydd vid sjukdom</i>
1995/96:Sf36	<i>Med anledning av prop. 1996/96 Försäkringsskydd vid sjukdom</i>
1996/97:Sf228	<i>Förlängd arbetsgivarperiod</i>
1997/98:Sf216	<i>Företagares villkor vid sjukdom</i>
1997/98:Sf245	<i>Sjuklöneperioden</i>
1997/98:Sf255	<i>Försäkringskassorna</i>
1998/99:Sf225	<i>Sjuklöneperioden</i>
1998/99:Sf243	<i>Översyn av sjuklöneperioden</i>
1998/99:Sf268	<i>Ekonomisk trygghet vid sjukdom och handikapp</i>
1998/99:Sf306	<i>Högekostnadsskydd mot sjuklönekostnader</i>
1999/2000:Sf216	<i>Sjuklön för anställda i uthyrningsföretag</i>
1999/2000:Sf218	<i>Arbetsgivarinträdet i sjukförsäkringen</i>

1999/2000:Sf231      *Sänkta sjuklönekostnader*

1999/2000:Sf263      *Sjuklöneperioden*

#### 7.1.5 Utskottsbetänkanden

1990/91:SfU18

1996/97:SfU4

1996/97:SfU12

1997/98:SfU1

1998/99:SfU8

1999/2000:SfU1

#### 7.1.6 Riksförsäkringsverket

1995:9      *Försäkring mot kostnader för sjuklön, RFV Anser*

1996:6      *En allmän och aktiv försäkring vid sjukdom och rehabilitering, RFV Anser*

1998:3      *Rätten till sjuklön, RFV Rekommenderar*

1999:2      *Arbetsgivarnas rehabiliteringsinsatser – en empirisk studie, RFV Redovisar*

1991:26      *RFV Författningssamling*

1998:31      *RFV Författningssamling*

## 7.2 Litteratur

Iseskog, T.      *Sjuklönelagen, Fritzes Förlag, 4u, 1996.*

Lundahl, U, m.fl.      *Utredningsmetodik för Samhällsvetare och ekonomer, Studentlitteratur, 2u, 1992.*

Roos, C M.      *Ersättningsrätt och ersättningssystem, Norstedts Förlag, 1990.*

### 7.3 Artiklar

- Bladini, F. *Trafik- och arbetsskador – ett reformförslag utifrån läran om ekonomisk prevention*, Svensk Juristtidning, 1994 nr 7
- Dagens Industri *Vi vågar inte anställa*, 19980606
- Dagens Nyheter *Betala din sjukersättning själv*, 19970502
- Företagaren *Småföretagare nobbar sjuklöneförsäkringen*, 1995 nr 2
- Göteborgs-Posten *Förenkla företagandet*, 19991129
- LO-tidningen *Manpower begår avtalsbrott*, 1999 nr 5
- Personal & Ledarskap *Krav på breda kunskaper i Skandia drev fram kompetensförsäkring*, 1998 nr 8
- Utredning om rehabilitering ”Skötsamma företag missgynnas”*, 1998 nr 8
- Företagshälsovården har minskat*, 1998 nr 8
- Riksdag & Departement *Inför högkostnadsskydd för småföretagare*, 1997 nr 31
- SAF-tidningen *Varför lyssnar ingen?*, 1998 nr 2
- Taktik sätter käppar i hjulet*, 1998 nr 37
- Social Försäkring *Bolagen tvekar*, 1993 nr 6-7
- Privatiseringsshot*, 1993 nr 6-7
- Arbetsgivare slarvar med sjuklönerapportering*, 1996 nr 8
- Organiserad flexibilitet*, 1998 nr 4
- Socialförsäkringarna har inte hängt med*, 1998 nr 4
- Otydliga ansvaret kvarstår*, 1998 nr 8
- AGRA-utredningen möter motstånd*, 1998 nr 11

### 7.4 Intervjuer

Kjell-Owe Glenhage, Folksam

Lennart Larsson, Länsförsäkringar

Hans Karlsson, Riksförsäkringsverket

Ulf Durnell, SCB

Lena Wadell, SEB

### **7.5 Internet**

[www.fk.se/](http://www.fk.se/)

[www.folksam.se/](http://www.folksam.se/)

[www.fr.se/](http://www.fr.se/)

[www.lansforsakringar.se/](http://www.lansforsakringar.se/)

[www.rfv.se/](http://www.rfv.se/)

[www.scb.se/](http://www.scb.se/)

[www.skandia.se/](http://www.skandia.se/)

[www.trygghansa.se/](http://www.trygghansa.se/)

## 8 BILAGOR

RIKSFÖRSÄKRINGS  
VERKET

Datum  
2000-01-19

Vår beteckning  
489/00-434

Andreas Skårström  
Fjärde Långgatan 20  
413 27 Göteborg

### Svar på brev angående beställning av statistiska uppgifter om försäkringen mot kostnader för sjuklön

Av bifogade tabeller för åren 1996 - 1999 framgår de anslutna företagens totala lönesumma fördelat efter företagets storlek (mätt i lönesumma). I tabellen har bara tagits med företag som har varit anslutna till försäkringen under hela året.

Av tabellerna framgår också, med motsvarande klassindelning, de totala utbetalningarna, antal anslutna företag, genomsnittlig lönesumma för företagen och slutligen kvoten mellan utbetalningarna och lönesumman.

Det var väl denna kvot du efterfrågade? Jag tycker dock inte att det är helt relevant att kalla den avgiftstäckning, man bör väl i så fall först multiplicera lönesumman med avgiften för respektive år?

Denna statistik har jag fått fram från filer som framställts i december respektive år. Av dessa framgår företagets *anmälda* lönesumma (som kanske inte alltid överensstämmer med den verkliga) och i datasystemet registrerade utbetalningar. Det kan dock finnas utbetalningar som inte registrerats när filerna tagits fram. Därför är nog angivna utbetalningar och som en följd av detta också kvoterna lite för låga. Samma fel har funnits i de tidigare tabellerna som du har sett. Kvoterna kan jämföras med varandra men nivåerna är nog inte helt korrekta.

I tjänsten

Hans Karlsson

- Sjuklöneproblematiken för små företag -

		<b>1996</b>		avgift 1,6 %		
lönesummeintervall		total löne- summa 1000 kr	totala ut- betalningar 1000 kr	antal anslutna företag	genomsnittlig lönesumma för företagen, kr	utbetalningar i förhållande till lönesumma. %
-	499 999	1 314 132	14 452	5 206	252 426	1,10
500 000 -	999 999	1 065 474	10 692	1 570	678 646	1,00
1 000 000 -	1 999 999	796 921	7 302	610	1 306 428	0,92
2 000 000 -		282 219	2 935	117	2 412 128	1,04
<b>Summa</b>		<b>3 458 746</b>	<b>35 381</b>	<b>7 503</b>	<b>460 982</b>	<b>1,02</b>

		<b>1997</b>		avgift 2,5 %		
lönesummeintervall		total löne- summa 1000 kr	totala ut- betalningar 1000 kr	antal anslutna företag	genomsnittlig lönesumma för företagen, kr	utbetalningar i förhållande till lönesumma. %
-	499 999	1 115 188	16 605	4 455	250 323	1,49
500 000 -	999 999	928 113	11 374	1 378	673 522	1,23
1 000 000 -	1 999 999	646 626	7 805	503	1 285 539	1,21
2 000 000 -		230 404	2 659	94	2 451 106	1,15
<b>Summa</b>		<b>2 920 331</b>	<b>38 443</b>	<b>6 430</b>	<b>454 173</b>	<b>1,32</b>

		<b>1998</b>		avgift 1,6 %		
lönesummeintervall		total löna- summa 1000 kr	totala ut- betalningar 1000 kr	antal anslutna företag	genomsnittlig lönesumma för företagen, kr	utbetalningar i förhållande till lönesumma. %
-	499 999	1 053 696	14 003	4 174	252 443	1,33
500 000 -	999 999	908 728	10 560	1 348	674 131	1,16
1 000 000 -	1 999 999	613 137	6 400	468	1 310 122	1,04
2 000 000 -		204 992	2 095	84	2 440 381	1,02
<b>Summa</b>		<b>2 780 553</b>	<b>33 058</b>	<b>6 074</b>	<b>457 780</b>	<b>1,19</b>

		<b>1999</b>		avgift 1,4 %		
lönesummeintervall		total löna- summa 1000 kr	totala ut- betalningar 1000 kr	antal anslutna företag	genomsnittlig lönesumma för företagen, kr	utbetalningar i förhållande till lönesumma. %
-	499 999	913 994	9 155	3 555	257 101	1,00
500 000 -	999 999	823 811	6 817	1 221	674 702	0,83
1 000 000 -	1 999 999	581 766	5 126	447	1 301 490	0,88
2 000 000 -		226 610	2 110	89	2 546 180	0,93
<b>Summa</b>		<b>2 546 181</b>	<b>23 208</b>	<b>5 312</b>	<b>479 326</b>	<b>0,91</b>

## SAMMANFATTNING

När Sjuklönelagen trädde ikraft den 1 januari 1992 infördes en arbetsgivarperiod under vilken arbetsgivaren gavs ett direkt ekonomiskt ansvar att ersätta arbetstagaren för inkomstförlust på grund av sjukdom. Ersättningen ges i form av sjuklön från arbetsgivaren under de första tretton dagarna efter karensdagen och rätten till sjuklön gäller fr.o.m. den första dagen i anställningsförhållandet. Denna kostnad är påfrestande för små företag som drabbas hårt av sjukfall bland anställda eftersom ett sjukfall hos en anställd ger en procentuellt sett stor förlust för företaget. Sjuklönelagens regler anpassades till det storföretagarklimat som fanns i Sverige för flera decennier sedan, vilket innebär att problem uppstår när reglerna skall tillämpas på de små företagen i dagens näringsklimat. Nuvarande regler om sjuklön är utformade på ett sådant sätt att de åsidosätter de mindre företagens intressen. Från myndighetshåll har inte detta faktum uppmärksammats tillräckligt varför en översyn av de små företagens situation är nödvändig. I denna översyn är det särskilt viktigt att de små företagens behov, möjligheter och resurser uppmärksammas eftersom dessa skiljer sig från de större företagens. Det är särskilt viktigt att arbetsgivarperiodens inverkan på de små företagen utreds. Arbetsgivarinrådet har varit omdiskuterat ända sedan det infördes men de små företagens situation har inte uppmärksammats tillräckligt.

Eftersom införandet av Sjuklönelagen kunde innebära komplikationer för små företag, vilka drabbas extra hårt av sjukdom hos anställda, erbjöds dessa i lagtext en möjlighet till sjuklönekostnadsförsäkring genom Försäkringskassan. Sedan starten av försäkringen 1992 har antalet anslutna företag mer än halverats för att 1999 utgöra knappt 6 000. Den låga anslutningen till försäkringen medför att administrationskostnaderna blir höga i förhållande till vad som betalas ut i ersättning. Försäkringens utformning gör även att de flesta företag med erfarenhet av den normala sjukfrånvaron kan göra den bedömningen att det inte är lönt att teckna försäkringen eftersom avgiften till försäkringen kommer att överstiga ersättningen. De företag som har en konstant hög frånvaro kan samtidigt lätt räkna ut att försäkringen är en bra affär och det faktum att några företag får ut en hög ersättning gör att det är svårt att från Riksförsäkringsverkets sida sänka avgifterna ytterligare om försäkringen skall vara självfinansierande. Från företagets sida ser man inte Försäkringskassans försäkring mot sjuklönekostnader som en bra lösning på det problem som sjuklönekostnader utgör för små företag, dock kvarstår ett intresse hos de små företagen att finna en lösning på detta problem. Försäkringskassans försäkring måste förändras eller ersättas med något slags skydd mot höga sjuklönekostnader samtidigt som de privata försäkringsbolagen måste erbjuda bättre sjuklöneförsäkringslösningar för små företag och bättre marknadsföra dessa.

Regelverket för företag är omfattande och det kostar tid och pengar att ägna sig åt att finna rätt bland reglerna, ett avbräck i de resurser som det enskilda företaget disponerar. För de små företagen är bördan tyngre än för de stora, eftersom de små företagen sämre förmår hålla sig med specialkompetens för att hantera och hålla sig à jour med regelverket. Det är alltså viktigt att åtgärder vidtas för att förenkla företagandet. För att inte nystartade och etablerade företag skall behöva lägga för mycket resurser på att följa ett komplext regelverk måste detta minskas i omfattning.