

Socialdepartementet

103 33 Stockholm

REMISSVAR (S2023/02799)

Utfasning av ersättning för höga sjuklönekostnader

Förslaget i sammandrag

I promemorian föreslås att bestämmelserna i lagen (1991:1047) om sjuklön om *ersättning för höga sjuklönekostnader* ska upphöra att gälla vid utgången av juni 2024.

Arbetsgivaren till en anställd med beslut om *särskilt högriskskydd* ska dock även fortsättningsvis kunna ansöka om ersättning för kostnader för utbetald sjuklön inom ramen för denna förmån.

Sammanfattning av yttrandet

Regeringen vill slopa ersättningen för höga sjuklönekostnader eftersom de anser att den är för hög och därför motverkar sjuklöneansvarets uppgift med att ge arbetsgivarna incitament att arbeta med de anställdas hälsa och arbetsmiljöförbättrande åtgärder. Dessutom innebär systemets nuvarande utformning att risken för felaktiga utbetalningar är stor. Men förslaget om att helt slopa ersättningen slår hårdast mot små och nystartade företag eftersom ersättningen syftar till att skydda just dem i första hand. Det är dessutom den grupp av företag som har de lägsta sjuktalen, vilket gör förslaget missriktat. Samtidigt ökar risken betydligt för att företagets selektering vid nyanställning kommer att bli hårdare, vilket kommer att göra det svårare för personer med en sjukdomshistorik att få en anställning. Incitamentsfrågan är därför komplicerad och kräver en djupare analys. **Saco avstyrker därför förslaget** om att ersättningen för höga sjuklönekostnader ska upphöra att gälla och föreslår i stället att systemet ska ses över och där resultat från Riksrevisionens och ISF:s utredningar beaktas.

Sacos ställningstagande

Arbetsgivare betalar idag sjuklön för anställda under de första 14 dagarna av ett sjukfall bortsett från karensavdraget. Det innebär att en anställd får behålla 80 procent av sin lön och andra anställningsförmåner som skulle ha betalats ut om den anställde fullgjort sina arbetsuppgifter. Sjuklöneansvaret kan därför innebära stora och oförutsebara kostnader för arbetsgivaren. För mindre nystartade företag med små ekonomiska marginaler kan detta bli speciellt kännbart.

Det primära syftet med arbetsgivarens sjuklöneansvar är dock att minska sjuktalen på arbetsplatsen. De ekonomiska incitamenten ska göra att

arbetsgivarna tar ett större ansvar för de anställdas hälsa genom arbetsmiljöförbättrande åtgärder och ett mer systematiskt arbete med rehabiliteringsfrågor för återgång i arbete. Att skapa drivkrafter för arbetsgivarna som främjar arbetsmiljö och hälsa på arbetsplatsen är viktigt. Det måste dock ske på ett sätt som får avsedd effekt.

Sedan 1992 har sjuklöneperiodens längd förändrats ett antal gånger, vilket inneburit att den höjts från 14 dagar till som högst 28 dagar för att från 2005 ligga på 14 dagar fram till idag. Det har dock inte gjorts några effektutvärderingar av dessa förändringar, vilket innebär att potentiella effekter är okända. Officiell statistik antyder dock att effekten på sjuktalen av allt att döma har varit relativt liten, vilket skulle kunna vara ett resultat av att företagen inte reagerat på de ekonomiska incitamenten på de sätt de är utformade. Mellan januari 2005 och oktober 2006 gjordes därför ett försök med en alternativ utformning av incitamentsstrukturen genom att införa ett medfinansieringsansvar för arbetsgivaren. Medfinansieringen innebär att arbetsgivaren skulle betala 15 procent av den anställdes sjukpenning. Men IFS:s analys (Rapport 2015:4) visar att den ökade kostnaden för arbetsgivaren inte innebär någon större inverkan på sjukskrivningarnas varaktighet. Reformen fick dock pågå under en relativt kort tidsperiod, vilket försvårar arbetet med att utvärdera reformen eftersom möjliga beteendeförändringar kanske inte hunnit få fullt genomslag.

För att skydda mindre arbetsgivare från höga sjuklönekostnader har därför ett kompensationssystem införts. Systemet har över tid genomgått olika förändringar och den senaste förändringen infördes den 1 januari 2015. Då ersattes ett högkostnadsskydd för sjuklönekostnader med dagens system. Syftet med reformen var att minska den administrativa bördan och samtidigt *öka användningen av ersättningen*. Det tidigare högkostnadsskyddet ansågs missgynna små företag med höga sjuklönekostnader. Genom att införa en differentiering av skyddet utifrån företagets storlek skulle skyddet för mindre företag stärkas. Detta var en reform som Saco ställde sig positiv till. För att det ska vara enkelt att ta del av ersättningen behöver arbetsgivare inte ansöka om ersättning. I stället beräknas ersättningen automatiskt baserat på uppgifter från arbetsgivardeklarationen och betalas ut av Skatteverket, på uppdrag av Försäkringskassan. Detta sker till drygt 98 procent automatiskt.

Nu har dock regeringen landat i slutsatsen att ersättningen för höga sjuklönekostnader helt ska tas bort, vilket för vissa företag innebär kraftigt höjda kostnader. Motivet som framförs för att slopa ersättningen handlar om att ersättningen till företagen är för hög, vilket leder till att arbetsgivarens incitament att säkerställa en god arbetsmiljö som inte genererar sjukfrånvaro är för låg. Regeringen konstaterar också att den automatiska hanteringen av ersättningen visserligen minskar

administrationen hos företagen, men innebär samtidigt ökade risker för felaktiga utbetalningar.

Flera utredningar har förvisso konstaterat att det finns anledning att öka arbetsgivarnas incitament att förebygga ohälsa och sjukfrånvaro, inte minst bland stora offentliga arbetsgivare med kontakt och relationsyrken (se till exempel SOU 2020:24 och ESO 2016:2). Internationellt sett har dessutom svenska arbetsgivare relativt svaga ekonomiska incitament att förbättra arbetsmiljön och underlätta den sjukskrivnes återgång i arbete. Men att få en ändamålsenlig utformning av de ekonomiska incitamenten är inte okomplicerat eftersom det kan påverka företagens benägenhet att anställa personer med risk för ohälsa och väljer bort personer med tidigare erfarenheter av sjukskrivning. Detta är ett problem som måste tas på allvar. Sjukförsäkringen är en omställningsförsäkring, och då måste det också finnas möjlighet att finna alternativa anställningar hos andra arbetsgivare på arbetsmarknaden. System som mildrar effekten av höga sjuklönekostnader, för framför allt mindre och nystartade företag bör därför finnas. Speciellt i ljuset av att den korta sjukfrånvaron är betydligt lägre bland företag med få anställda. Att den korta sjukfrånvaron är lägre bland mindre företag behöver inte betyda att arbetsmiljön är betydligt bättre där. Det finns förmodligen en mängd orsaker till den lägre sjukfrånvaron, där en orsak kan vara en hårdare selektion vid nyanställning. Högre kostnader relaterat till sjukfrånvaro kan därför förstärka den delen.

Riksrevisionen har granskat (RiR 2023:16) om systemet för ersättning för höga sjuklönekostnader (EHS) är utformat så att risken för felaktiga utbetalningar minimeras på ett effektivt sätt. Den övergripande slutsatsen är att det finns flera tydliga effektivitetsbrister som tillsammans innebär en ökad risk för felaktiga utbetalningar. Riksrevisionen bedömer att arbetsgivarnas uppgiftsskyldighet bör utökas samtidigt som Försäkringskassan ges i uppdrag att ansvara för beräkningen av sjuklönekostnaden. Riksrevisionen bedömer vidare att fler kontroller behöver utföras av Försäkringskassan och att samverkan med Skatteverket bör intensifieras för att effektivisera arbetet med att minimera de felaktiga utbetalningarna.

Inspektionen för socialförsäkringen (Rapport 2023:9) har också analyserat EHS. ISF fick i uppdrag av regeringen att redovisa hur Försäkringskassan arbetar för att motverka och upptäcka felaktiga utbetalningar av ersättningen för höga sjuklönekostnader. ISF konstaterar att det finns en mängd brister och potentiella problem som behöver beaktas om man väljer att förändra systemet snarare än slopa det.

Saco avstyrker därför förslaget om att fasa ut ersättningen för höga sjuklönekostnader. Reformen slår hårdast mot små arbetsgivare som redan i utgångsläget har låg sjukfrånvaro, samtidigt som det ökar företagens benägenhet att selektera bort personer med sjukdomshistoria och som har förhöjd risk för sjukfrånvaro. Reformen riskerar därför att leda fel.

Saco anser därför att det är bättre att göra en översyn av ersättningssystemen och beakta de resultat som Riksrevisionen och ISF presenterar i sina utredningar. Behovet av att skydda små och nystartade företag mot oförutsedda utgifter på grund av sjukfrånvaro har inte minskat. Samtidigt kan man konstatera att sjukfrånvaron är lägre bland just mindre företag och mer omfattande i stora politikerstyrda organisationer. Det finns därför en god potential till förbättring för gällande system.

Sveriges akademikers centralorganisation
Med vänliga hälsningar

Lena Granqvist

Thomas André

Samhällspolitisk chef

Välfärdsekonom