

## Vem skall betala för sjukfrånvaron?

*Sjukförsäkringssystemets konstruktion har medfört att varken arbetstagare eller arbetsgivare har tillräckligt ansvar för de kostnader frånvaron förorsakar samhället. Försäkringen bidrar därigenom till frånvaro och utslagning på arbetsmarknaden. Den föreslagna arbetsmiljölagstiftningen ändrar knappast detta förhållande. Ett system med omfattande kostnadsansvar bör dock kunna införas utan att tryggheten för dem som drabbas av sjukdom och inkomstförluster äventyras.*

Den genomsnittliga sjukfrånvaron bland svenska industriarbetare är omkring 10 procent av arbetstiden. Många storföretag har en frånvaro på 15—20 procent. Enligt en broschyr från SAF [1976 sid 4f] är det de högsta siffrorna i världen. Där till kommer att frånvaron har fördubbats de senaste 20 åren. Det är framför allt korttidsfrånvaron som ökat, inte minst bland unga arbetare.

Inför avtalsrörelsen lade SAF fram ett förslag till LO och PTK om reformering av sjukförsäkringen. Förslaget innebär att första sjukdagen genomgående skall lämnas utan sjukpenning och att man skall återinföra tre karensdagar<sup>1</sup> efter tredje sjukdomstillfället per tolv månadersperiod. Vidare vill SAF differentiera avgiften så att företag med högst 50 anställda bildar ett kollektiv för sig med lägre avgifter, eftersom dessa har betydligt lägre frånvaro än storföretagen.

GÖRAN SKOGH är fil dr och leder projektet "Rättsekonomisk forskning", finansierat av Riksbanksfonden, vid nationalekonomiska institutionen vid Lunds universitet. Han utkommer inom kort med boken "Priser, skadestånd och straff".

Dessutom vill man att företag med mer än 50 anställda skall betala halva sjukpenningkostnaden direkt till respektive försäkringskassa för sjukfrånvaro som understiger fyra veckor.

Kritiken mot förslaget lät inte vänta på sig. Reaktionen har varit speciellt stark mot återinförandet av karensdagar. Från arbetstagarhåll har man i stället velat lösa frånvaroproblemet med hjälp av utökad arbetsmiljölagstiftning, förstärkt skyddsombudsorganisation och ökat inflytande för arbetstagarna genom medbestämmanderätten. Man utgår då ifrån att det är de dåliga arbetsmiljöerna med monotona, ointressanta, bullriga och stressiga jobb som skapar sjukdom och vantrivsel med frånvaro som följd.

I själva verket ger inget av förslagen en tillfredsställande lösning på frånvaroproblemet. Varför det förhåller sig så skall diskuteras nedan. Innan dess skall jag dock nämna något om sjukförsäkringssystemets utveckling och motiven bakom det nuvarande systemet.

<sup>1</sup> År 1967 minskade löntagarnas dagar utan sjukpenning, s k karensdagar, från tre till en. Enligt SAF [1976] urholkas dock regeln om en karensdag genom möjligheten att sjukanmäla sig kvällen före första frånvarodagen. SAF vill också införa en karensdag för tjänstemännen och ge dem motsvarande lönekompensation.

## Försäkringssystemets utveckling

Ursprungligen betraktades sjukförsäkringen som den enskildes angelägenhet. De första sjukförsäkringarna bildades på privat initiativ. Sedan år 1891 har sjukförsäkringarnas verksamhet varit reglerad i lag, men försäkringarna var frivilliga ända till år 1955. När obligatoriet infördes motiverades det dels med att man önskade få med även den tredjedel av befolkningen som var oförsäkrad, dels att man ville höja sjukpenningen. År 1954 var den genomsnittliga sjukpenningen 2,50 kronor om dagen (ca 7,50 i 1976 års konsumentpriser).

En allmän reglering av arbetsgivarnas ansvar för olycksfall i arbetet genomfördes år 1901. År 1918 infördes försäkringsplikt.<sup>2</sup> Innan dess var det dock inte ovanligt att företagen tog frivilliga ansvarsförsäkringar.

De juridiska tvisterna om sjukdomstillståndet varit föranledda av arbetet eller inte väntades bli många i samband med att sjukförsäkringen gjordes obligatorisk. Problemet löstes i enlighet med Socialförsäkringsutredningens förslag [SOU 1952:39] på så sätt att sjukförsäkringen fick stå för alla ersättningar de första 90 dagarna, varefter yrkesskadeförsäkringen fick träda in. Då flertalet sjukdomsfall varar kortare tid än tre månader kom huvuddelen av olycksfallsförsäkringen att täckas av sjukförsäkringen. Den utökade sjukförsäkringen finansierades förutom av avgifter från försäkringstagarna och statsbidrag av odifferentierade arbetsgivarbidrag beräknade som en procentsats (år 1955 1,14 procent) av lönesumman. År 1974 överfördes finansieringen av sjukförsäkringen helt på företagen genom införandet av

den nuvarande enhetliga sjukförsäkringsavgiften på 8 procent av lönesumman. År 1975 var företagets kostnader för sjukförsäkringen inemot 10 miljarder. En höjning av sjukförsäkringsavgiften har nyligen aviserats.

Sjuk- och olycksförsäkringen har alltså utvecklats från enskilda individ- och företagsförsäkringar till odifferentierade arbetsgivaravgifter. Numera ersätts 90 procent av inkomstförlusten direkt med allmänna medel. Med den kommande arbetsskadeförsäkringen kommer det också att gälla inkomstbortfall efter 90 dagars sjukdom [Prop 1975/76:197]. Sjukvård och läkemedel finansieras i dominerande utsträckning kollektivt. Risker i sjukvården täcks i viss mån av patientförsäkringen [jfr SOU 1976:23]. Till detta försäkringsskydd kommer också den genom kollektivavtal fastställda trygghetsförsäkring som täcker vissa förluster som inte täcks av de övriga försäkringarna.

Arbetstagarnas självrisker vid sjukdom är alltså starkt reducerade. Företagens kostnader i anslutning till olyckor och sjukdom inom det egna företaget inskränker sig i stort till driftsstörningsförluster. Kollektiviseringen har också medfört att de ansvarsbedömningar som förr genomfördes i anslutning till skadeståndskrav och försäkringsersättningar praktiskt taget försvunnit. Konsekvensen har blivit att *varken* arbetstagare *eller* arbetsgivare har tillräckligt ansvar för de kostnader frånvaron förorsakar samhället.

## Ersättning och prevention

Sjukförsäkringsreformen ingår som en väsentlig del i det socialpolitiska program som utgjort grunden för välfärdssamhällets framväxt. Målsättningen med reformarbetet fram till våra dagar har varit att så långt som möjligt göra dem som drabbas av ohälsa skadeslösa. Genom att inordna försäkringarna i beskattningssystemet har man vunnit fördelen att an-

<sup>2</sup> Försäkringspremierna betalades av arbetsgivarna, antingen till riks-försäkringsanstalten eller till enskilda försäkringsbolag. År 1929 tillkom lagen om försäkring för vissa yrkessjukdomar. Lagen gällde vissa angivna sjukdomar uppkomna av farliga ämnen, ansträngande rörelser, vibrationer, buller etc.

svarsfrågans avgörande inte försenat utbetalningarna. Samtidigt har antalet skadestånds- och försäkringsprocesser starkt begränsats. Då man bortsett från ansvarsfrågan har också enhetliga avgifter kunnat utdebiteras, vilket medför vissa administrativa förenklingar. Men då kostnaderna fördelas över kollektivet och därigenom inte bärs av dem som har möjlighet att förhindra skador bidrar också sjukförsäkringssystemet till frånvaro och utslagning på arbetsmarknaden, vilket motverkar försäkringarnas inkomstutjämnande syfte.

Kanske är det ivern att kompensera de skadelidande som medfört att man inte velat bry sig om kritikerna<sup>3</sup>, som menat att avskaffandet av ett skade- eller skadeståndsansvar medför allt mindre prevention. En invändning mot t ex olycksfallsförsäkringens inordnande under sjukförsäkringen var att arbetsgivarnas ekonomiska incitament till åtgärder som förebygger olycksfall i stort sett eliminerades. Kritiken avfärdades mycket kort i Socialförsäkringsutredningen [SOU 1952:39, sid 115] med att det inte med säkerhet kunde bedömas huruvida möjligheten att få minskade försäkringspremier ökade benägenheten till skyddsåtgärder. Samtidigt litade man till att arbetsgivarna för att förhindra driftsstörningar skulle genomföra tillräckligt skydd mot olycksfall. Man hänvisade också till att skyddsarbetet skulle öka genom att yrkesinspektionen förstärkts och som en följd av samverkan mellan parterna på arbetsmarknaden.

Det är möjligt att den då rådande premiedifferentieringen inte nämnvärt förhindrade olyckor, men att allmänt inte tilltro ekonomiska incitament — inklu-

sive premiedifferentieringar — någon större betydelse i vinstdrivande företag är anmärkningsvärt. Riskerna i arbetslivet påverkas ständigt genom valet av maskiner, skyddsanordningar, arbetstempo och personal. Argumentationen är också något motsägelsefull, eftersom man tilldelar hotet om driftsstörningar tillräcklig betydelse. Självklart motiverar driftsstörningar försiktighetsåtgärder, men bara i den mån det är företagsekonomiskt motiverat. Då frånvaro inte stör de övrigas arbete eller då en arbetare lätt kan ersättas med en ny upphör driftsstörningsproblemet.

Socialförsäkringsutredningens bristande tilltro till det ekonomiska hotets preventiva funktion var ingalunda unikt. Allt sedan dess har man i reformarbetet bortsett ifrån eventuella preventionseffekter. I t ex propositionen till 1972 års skadeståndslag [Prop 1972:5, sid 80] avfärdar man på liknande sätt hela problematiken med att vi inte vet något bestämt om preventionseffekterna och att dessa är svåranalyserade.

År 1972 slopades differentieringen av yrkesskadeförsäkringen.<sup>4</sup> Premiindelningen var gjord efter näringsgren enligt internationella konventioner, oberoende av skadefrekvensen, varför preventionseffekten antogs vara liten. Eftersom yrkesskadeförsäkringen träder i kraft först efter tre månaders sjukdom utgör de också en relativt liten del av företagens kostnader. Det ekonomiska incitamentet till skyddsåtgärder ansågs också litet, därför att skyddsåtgärder som kunde sänka de framtida arbetsgivaravgifterna för ett företag i lika stor utsträckning sänkte avgifterna för konkurrenterna i samma näringsgren [se Prop 1971:22].

<sup>3</sup> Bland svenska jurister fördes en intensiv — och stundom hetsk — debatt om kostnadsansvarets preventiva formåga fram till slutet av 1960-talet. Däremot har ekonomernas insatser lyst med sin frånvaro. Ett undantag återfinns dock i "Socialförsäkringarna — En avslutad reformepok?" [Ståhl, 1973].

<sup>4</sup> Innan dess förekom ett 40-tal olika avgifter mellan 0,05 och 1,35 procent av avgiftsunderlaget. Ett 50-tal företag hade specialavtalade avgifter och några stora arbetsgivare hade total självrisk. Numera är yrkesskadeförsäkringsavgiften enhetlig och på 0,25 procent av lönesumman.

Argumenten är säkert riktiga, slutsatsen skulle emellertid kunna bli den motsatta, nämligen att differentieringens brister var en anledning att se över och utöka differentieringen.

Genom denna strutspolitik har vi fått det absurda förhållandet att materiella skador och förluster till följd av försenade leveranser medför kostnader för det enskilda företaget, medan de ekonomiska, sociala och personliga konsekvenserna av att en stor del av de anställda ständigt är arbetsoförmögna bara i ringa mån berör företagets ekonomi. Tyvärr kan man inte lita till att företagets ansvarskänsla gentemot de anställda och samhället ger tillräckligt skydd mot ohälsa. De företag som vidtar skyddsåtgärder utöver det företagsekonomiskt lönsamma gör förluster, och vid större engagemang kan det ansvarskännande företaget gå i konkurs.

### Arbetsmiljölagstiftningen

Samtidigt med att den differentierade yrkesskadeavgiften avskaffades år 1972 infördes en extra arbetsgivaravgift på 0,13 procent av lönesumman för finansiering av forskning, utbildning och upplysning kring arbetsmiljöfrågor. Den därmed bildade arbetarskyddsfonden fyller säkert en viktig funktion. Enbart kunskap om problemen innebär emellertid inte att den avvägning som ständigt måste göras inom varje företag blir sådan att olyckor och sjukdom begränsas till en socialt önskvärd nivå.

För att uppnå ett bättre skydd föreslår därför Arbetsmiljööutredningen [SOU 1976:1] att arbetarskyddsstyrelsen ges vidgade befogenheter. För att förbättra övervakningen föreslås att skyddsombudsorganisationen förstärks. Skyddsfrågorna vill man framför allt lösa genom samarbete och förhandlingar mellan arbetstagarna, deras representanter och arbetsgivarna. Man vill också via lagstift-

ningen ålägga arbetsgivaren att utbilda, instruera och samverka med de anställda. Sanktionshot tilldelas däremot liten betydelse. Skadestånd eller kostnadsansvar vid uppkomna skador eller sjukdom är alternativ som över huvud inte diskuteras (se kap 16).

---

**”Genom denna strutspolitik har vi fått det absurda förhållandet att materiella skador och förluster till följd av försenade leveranser medför kostnader för det enskilda företaget, medan de ekonomiska, sociala och personliga konsekvenserna av att en stor del av de anställda ständigt är arbetsoförmögna bara i ringa mån berör företagets ekonomi.”**

---

Det är av vikt att samverkan inom en organisation kan ske smidigt och att båda parter kan kontrollera att (formella och informella) avtal hålls. Medbestämmanderätten och stödet i lagstiftningen har därvid stor betydelse, men det är inte tillräckligt. Har varken arbetsgivare eller arbetstagare tillräckligt intresse för skyddsfrågorna leder inte samverkan till önskat resultat. Varken driftsstörningsproblemen eller förhållandet att eventuella olyckor kan medföra obehag, lyten, men och utslagning som inte kompenseras genom försäkringar är sannolikt inte tillräckligt för att parterna på lokal nivå skall pressa på och förhandla sig till de socialt motiverade skyddsåtgärderna. Det föreligger snarare ett gemensamt intresse på arbetsplatserna att öka vinster, löner och andra förmåner genom att ta lätt på risker vars eventuella ekonomiska konsekvenser inte drabbar de inblandade utan skattebetalarna i allmänhet.

Den föreslagna arbetsmiljölagen är en ramlag och skall som sådan vara ett stöd för parterna i deras förhandlingar. Den

praxis som därigenom utvecklas skall sedan ligga till grund för rättstillämpningen. Det bristande kostnadsansvaret på arbetsplatserna gör dock att man inte kan vänta att denna praxis blir den som lagstiftarna eftersträvar. Tyvärr kan man knappast hoppas på att skyddsombudens förstärkta ställning ändrar detta förhållande. Skyddsombuden kan knappast agera som övervakare i större utsträckning än vad som upplevs som förenligt med det gemensamma intresset på arbetsplatsen.

Härmed inte sagt att arbetstagarna (eller arbetsgivarna) skulle vara mindre ansvarskännande än andra medborgare. Självfallet vill alla parter förhindra olyckor. Man orsakar heller inte uppsåtliga olyckor och de flesta undviker våghalsigheter, men så länge kostnadsansvaret är otillräckligt kommer brister i skyddet mot olyckor och ohälsa att bestå. Många har en starkt utvecklad känsla för vad frånvaron kostar samhället, men alla känner inte lika starkt. I och med att vissa kan utnyttja systemet till egen fördel utan negativa följdverkningar sätts också solidariteten på hårda prov. Man skall inte vänta sig att det utvecklas ett samhällsansvar på arbetsplatserna som är så stort att man upplever skattebetalarnas ersättningar lika starkt som om man fått ta pengarna ur egen ficka.<sup>5</sup>

### Lägg kostnaderna direkt på de enskilda företagen

Enligt min mening finns det goda möjligheter att kombinera avsevärd trygghet för dem som drabbas av sjukdom och olyckor med ett omfattande kostnadsan-

svar för dem som har möjlighet att förebygga ohälsa.

I stället för att inordna olycksfallsförsäkringen i sjukförsäkringen skulle man år 1955 låtit sjukförsäkringen ingå i olycksfallsförsäkringen. Samtidigt skulle självrisker och premier för företagen ytterligare differentierats. En sådan reform var förmodligen inte möjlig den gången. Företagen hade säkert motsatt sig att finansieringen av de anställdas sjukförsäkring lades på dem. Genom reformen år 1974 då de individuella sjukförsäkringsavgifterna avskaffades överfördes dock kostnaderna på företagen. Differentieringen bör bli nästa steg i utvecklingen.

I och med att arbetsgivarkollektivet får betala sjukpenningen har frånvaron i första hand blivit ett arbetsgivarproblem, vilket ju framgår av reformförslaget till LO och PTK. Insikten om att olika företag har starkt varierande frånvaro [*Sjukfrånvaron i arbetslivet* 1974] och att olika företag har olika möjligheter att påverka frånvarons omfattning gör de motiverat med ett ökat kostnadsansvar för det enskilda företaget både från rättvis- och preventionssynpunkt.

Frågan om hur långt man skall gå utan att det får negativa följdverkningar måste dock ingående diskuteras. Som utgångspunkt kan det vara lämpligt att betrakta extremfallet när hela kostnadsansvaret ligger på det enskilda företaget, dvs att inte bara sjukpenningen utan också samhällets kostnader för sjukvård betalades av det företag där den sjuke är anställd.

Ett strikt företagsansvar skulle försätta företagen i en helt ny situation. De skulle då kunna påverka sina vinster inte bara genom ökad försäljning och förbilligade produkter utan också genom låga sjukkostnader. Företagen skulle bli villiga att betala upp till hela sjuklönen, sjukvårdskostnaderna och kostnaderna för driftsstörningar för att arbetstagaren inte skall vara frånvarande. Det borde

<sup>5</sup> En möjlighet är att kontrollera företagen genom sanktioner som viten, driftsstopp och straff. Det ligger dock närmare till hands att skapa incitament genom ett kostnadsansvar för de enskilda olyckorna. Detaljregleringar och stora sanktioner vid överträdelse är tveeggade vapen. Sanktionerna tillämpas också endast i undantagsfall och straff används bara vid grov vårdslöshet eller uppsåt.

åtminstone på sikt medföra en hel del tekniska förändringar och förbättrad arbetsmiljö. Det skulle också medföra en rad åtgärder för att minska otrivsel på arbetsplatsen, t ex i form av smärre arbetslag, mindre stress och förbättrad företagshälsovård. Därtill kommer att facket, skyddsombuden och arbetarskyddsstyrelsen skulle komma i ett helt annat förhandlingsläge än för närvarande. Mycket av det som man genom arbetsmiljölagen vill lagstifta om och påtvinga företagen skulle de sannolikt ta på sig frivilligt. Medbestämmanderätten skulle få en självklar plats i anslutning till arbetsmiljöfrågorna.

---

**”Insikten om att olika företag har starkt varierande frånvaro och att olika företag har olika möjligheter att påverka frånvarons omfattning gör det motiverat med ett ökat kostnadsansvar för det enskilda företaget både från rättvise- och preventionssynpunkt.”**

---

Ett kostnadsansvar för företagen innebär också omfattande avgiftsfinansiering, vilket skulle möjliggöra en betydande sänkning av skatter och arbetsgivaravgifter. Administrationen av sjukpenningen skulle flyttas från försäkringskassorna till företagen. Även det skulle minska trycket på den skattefinansierade offentliga sektorn. De administrativa kostnaderna för företagen i form av registrering av frånvaro och utbetalning av sjukpenningen skulle förmodligen bli liten med tanke på att frånvaro redan i stor utsträckning registreras inom respektive företag.

En viktig effekt är att vi skulle få bort den nuvarande subventionen av farlig och ohälsosam industri. En arbetsgivarfinansierad sjukpenning och sjukvård skulle inte bara gynna relativt ofarlig

fabrikation utan också på sikt sänka priserna på varor som medför förhållandevis små hälsorisker. I den mån köparna väljer billiga produkter kommer de att välja varor som är relativt ofarliga att framställa.

### **Behovet av ansvarsförsäkring**

Ett fullständigt kostnadsansvar har inte enbart positiva sidor. Därför finns det anledning att i viss utsträckning begränsa företagets ansvar.

Ett strikt kostnadsansvar för företagen skulle omedelbart ge utrymme för en försäkringsmarknad. Företagen skulle vilja försäkra sig mot stora kostnader och mot risker som de har relativt liten möjlighet att påverka. De självpåtagna riskerna kan dock väntas förbli stora, speciellt för stora företag och i företag med jämn frånvarofrekvens.

I den mån företagen vill försäkra sig finns det ingen anledning för samhället att motsätta sig detta. Det ligger också i samhällets intresse att ytterligare en del försäkringar tas, varför ett visst försäkringsskydd bör vara obligatoriskt. Vissa företag kan t ex komma i likviditetssvårigheter med åtföljande problem för de sjuka och det allmänna. Ett visst obligatorium måste också till för att företagen genom konkurser, ombildningar och speciella anställningskontrakt inte skall kunna kringgå kostnadsansvaret.

Från denna synpunkt spelar det ingen roll om arbetsgivarnas ansvarsförsäkring sker i privat eller statlig regi. Det kan t ex administreras genom försäkringskassorna. Det är dock av vikt att det obligatoriska försäkringsskyddet blir väl avpassat och *inte* för omfattande. Företagen påtar sig en mängd risker beträffande kapitalvaror, lager, leveranser etc, varför de rimligtvis också bör göra det i anslutning till de anställdas frånvaro. Att exempelvis enbart införa en premiedifferentiering utan några självrisker skulle

innebära en fullständig och alltför omfattande försäkring för företagen.

Försäkringen bör vara störst för relativt stora skador, t ex i form av långvariga sjukdomstillstånd och sjukdomar som samtidigt drabbar många anställda. De allra minsta företagen bör kanske därför vara fullständigt försäkrade med mer eller mindre differentierade arbetsgivaravgifter. För dessa företag kan försäkringskassorna förslagsvis utbetala sjukpenning och sjukvårdskostnader som för närvarande. På samma sätt kan det vara fördelaktigt att försäkringskassorna behåller kostnadsansvaret och att företagen betalar sjukförsäkringsavgifter för de fall då onormalt många i företagen är sjuka samtidigt, t ex beroende på influensa, epidemier och olycksfall.

Det borde finnas ett visst utrymme för förhandlingar mellan företagen och kassorna så att företaget kunde utvidga sitt ansvar mot lägre premier. I och med att företagens egenansvar ökar, ökar emellertid risken för att företagen kommer på obestånd, varvid de som drabbas av sjukdom riskerar att inte få sin berättigade ersättning. För att undvika detta problem kan man lägga de primära ansvaret gentemot de ersättningsberättigade på försäkringskassorna så att drabbade snabbt får hela sin sjukpenning då företagen av en eller annan anledning inte fullföljer sina förpliktelser. Kassorna kan i sin tur utöva återkrav mot företagen i förekommande fall.

### Diskriminerings effekter

Även om försäkringskassorna ser till att den sjuke alltid får sin sjukpenning motsvarande 90 procent av lönen så påverkas arbetstagarnas situation på ett genomgripande och komplicerat sätt. För att minska sina kostnader för frånvaro och olyckor kommer företagen inte bara att förbättra arbetsmiljöerna. De kommer också att ändra sin anställnings- och per-

sonalpolitik. De kommer t ex att bli mindre villiga att anställa sjukliga personer, kvinnor, ensamstående mödrar och andra som kan väntas vara frånvarande mer än andra. Därför bör det vara försäkringskassan och inte företagen som betalar t ex för frånvaro i anslutning till graviditeter och barns sjukdom. Annars skulle benägenheten att anställa kvinnor minska.

För att underlätta för personer som (rättmätigt eller orättmätigt) förmodas kunna bli ofta frånvarande kan man också lägga in en regel att försäkringskassan betalar sjukpenningen då vederbörande är frånvarande mer än ett visst antal gånger och dagar per år. För dokumenterat sjukliga personer kan man ingå speciella avtal mellan t ex försäkringskassorna eller AMS och respektive arbetsgivare. Man kan naturligtvis också tänka sig mer eller mindre generella korrigeringar av arbetsgivaravgifterna för bestämda grupper, direkta bidrag eller kvoteringar.

### Karensdagar

SAF:s förmodan att fler skulle gå till arbetet om karensdagar återinförs är nog riktig. För många innebär det praktiskt taget ingen ekonomisk uppoffring att stanna hemma. Det vore naivt att tro att alla går till jobbet på grund av samhörighetskänsla med arbetskamraterna eller därför att de har ett positivt utbyte av arbetet som sådant. Det finns alltför många tråkiga jobb för det. Även om man trivs på jobbet kan det ju vara fördelaktigt att stanna hemma någon gång då och då. Sjukdomsbegreppet är också mycket tänjbart. Återinförda karensdagar drabbar dem som ofta är sjuka. Förlusterna för den enskilde skall dock inte överdrivas. Nettobehållningen efter skatt av en arbetsdag är inte alltför stor. Inkomstförlusten gäller ju också dem som redan har anställning och de tillhör knap-

past de sämst ställda i dagens samhälle. Varje karensdag som införs ger utrymme för löneförhöjningar, vilka också kan komma de ofta sjuka till del. På samma sätt som arbetsgivaravgifter som täcker alla risker medför en överförsäkring, innebär sannolikt sjukförsäkringen utan karensdagar en överförsäkring i mening- en att den enskilda arbetstagaren inte själv skulle vara villig att betala försäkringskostnaden för ett så omfattande sjukförsäkringsskydd.

Ett viktigare argument mot återinförandet av karensdagar är att det är tveksamt om kostnadsansvaret för arbetst- garen har någon påtagligt positiv effekt på den faktiska *sjukligheten* eller trivselen på arbetsplatserna. Med karensdagar ut- sätter sig möjligtvis vissa arbetstagare för färre trötthetssituationer och kanske kommer man att öka kraven på åtgärder som leder till mindre korttidsfrånvaro. Effekten kan emellertid också bli att sju- ka, smittbärare, onyktra och andra som borde stanna hemma masar sig till jobbet.

Ligger kostnadsansvaret på arbetsgiva- ren även för de första sjukdagarna kom- mer dessa att göra en hel del för att för- söka förmå arbetarna att komma till arbetet. Det kan medföra vissa positiva konsekvenser för arbetsmiljön. Arbetsgi- varna har emellertid uppenbara svårig- heter att kontrollera simulanter. Därför kommer man sannolikt att på ett eller annat sätt premiera dem som sällan är borta och missgynna dem som ofta är frånvarande. Misstänksamhet (berättigad eller oberättigad) gentemot dem som ofta är frånvarande blir följden. Efter vad jag förstår har redan driftsstörningsproble- men i de större företagen bidragit till så- dana obehagligheter. Den frånvarande skulle nog många gånger själv vara villig att bära frånvarokostnaderna, åtminstone den första dagen, för att undanröja så- dana misstankar.

### Ett alternativt förslag

Under förutsättning att löntagarna får löneförhöjning eller annan kompensation för eventuella karensdagar och att vill- koren för de regelbundet korttidssjuka regleras så att dessa inte drabbas hårt, är det möjligt att återinförandet av åtmin- stone en eller ett par dagar utan sjuk- penning ligger i de anställdas intresse. Den delen av SAF:s förslag missgynnar i alla fall knappast löntagarkollektivet i den grad som påståtts i debatten. Att in- föra fler karensdagar för dem som är borta upprepade gånger förefaller dock fördelningspolitiskt oacceptabelt.

Förslaget om att företag med mer än 50 anställda skall betala hälften av sjuk- penningen under fyra veckor innebär inget annat än ett önskemål om ganska omfattande självrisk för de större före- tagen. Vid en första anblick tycks det kanske inte drabba de anställda, men genom påverkan på personalpolitiken kan det få negativa konsekvenser för dem som ofta är sjuka och speciellt då för dem som söker arbete. Därigenom kan det slå hårt mot de sämst ställda som samtidigt är arbetslösa och sjukliga.

---

**”Under förutsättning att löntagar- na får löneförhöjning eller annan kompensation för eventuella ka- rensdagar och att villkoren för de regelbundet korttidssjuka regleras så dessa inte drabbas hårt, är det möjligt att återinförandet av åt- minstone en eller ett par dagar utan sjukpenning ligger i de an- ställdas intresse.”**

---

Genom att försäkringskassorna föreslås betala hälften av kostnaderna blir inte deras arbetsbördan mindre. Alla sjuk- domsfall måste som för närvarande dub- belregistreras. Därför kan det vara lämp-



ligare att företagen under kortare tid står för hela sjukpenningen. Viss självrisk bör också kunna införas även för företag med mindre än 50 anställda.

Antag därför att vi inför ett system där t ex de två första dagarna lämnas utan sjukpenning, medan de 10 därefter följande helt betalas av respektive företag. Efter 12 dagar träder försäkringskassorna in. För att underlätta för dem som ofta är sjuka kan man sätta en gräns så att försäkringskassorna betalar sjukpenningen i de fall en individ varit frånvarande ovanligt mycket, t ex mer än 7 gånger eller 40 dagar under ett år. Sjukvårdskostnaderna de aktuella dagarna kan mer eller mindre schablonartat påföras respektive företag. Speciella avtal kan krävas för dokumenterat sjukliga och handikappade. För att undvika stora förluster för företag som drabbas av epidemier eller olyckor kan det vara motiverat med en allmän regel om att försäkringskassorna träder in när en onormalt stor del av de anställda är frånvarande samtidigt. De minsta företagen, t ex med mindre än 6 anställda, bör kanske helt ställas utan självrisk.

Med ett sådant system skulle gissningsvis antalet sjukdomsfall som registreras och ersätts via försäkringskassorna minska med mer än hälften. Den allmänna sjukförsäkringsavgiften skulle förmodligen kunna sänkas från 8 till i genomsnitt 4 procent, och löneförmånerna höjas med någon procent.

En så här omfattande reform kan naturligtvis inte införas på en gång. Alla effekter är svåra att förutse. Det torde dock inte möta några större praktiska problem att inom en relativt snar framtid införa experiment inom företag som självmant påtar sig ett ökat kostnadsansvar. Det viktiga är att kostnadsansvaret gradvis överflyttas till dem som har möjlighet att påverka sjukfrånvaron.

Ett ofta anfört skäl för enhetliga so-

cialförsäkringar utan ansvarsbedömning har varit att de medför enkel finansiering och få skadeståndsrättsliga processer med motsvarande administrativa besparingar. Som synes innebär förslaget ovan avsevärda besparingar jämfört med nuläget. Man kan dock vänta att det uppkommer en hel del rättsliga konflikter. I den mån man begränsar det strikta företagaransvaret för grupper av sjukliga och handikappade personer, frånvaro till följd av barns sjukdom etc kan vi vänta förhandlingssituationer och gränsdragningsproblem. Man kan därför förutse nya arbetsuppgifter för försäkringskassorna eller den part som representerar det allmänna och de frånvarandes intressen.

Efter det praxis växt fram torde dock förhandlingar och processer inte medföra några större kostnader — jämfört med vinsterna av att ansvaret för sjukdom och olyckor läggs på dem som har möjligheter att påverka dessa. Även relativt små minskningar i den totala sjukligheten medför samhällsekonomiska intäkter på miljardbelopp. Att fortsätta som för närvarande och lämna sjukdom och olycksfall till stora kostnader i form av lidande för den enskilde och produktionsförluster för samhället praktiskt taget utan någon ansvarsbedömning är helt enkelt oansvarigt!

#### Referenser

- Prop 1971: 22, *Förslag till lag om ändring i lagen om yrkesskadeförsäkring m m*  
 Prop 1972: 5 *Skadeståndslag m m*  
 Prop 1975/76: 197, *Arbetskadeförsäkring*  
 SAF [1976] *Frånvaron drabbar alla*, broschyr  
*Sjukfrånvaron i arbetslivet* [1974], Utredning från medicinska expertenheterna inom SAF och LO  
 SOU 1952: 39, *Socialförsäkringsutredningen, Sjukförsäkring och Yrkesskadeförsäkring*  
 SOU 1976: 1, *Arbetsmiljölag*  
 SOU 1976: 23 *Produktansvar*  
 Ståhl, I., [1973], "Socialförsäkringarna — En avslutad reformepok?" *Ekonomisk Debatt*, årg 1, nr 1