



Stortingets utredningsseksjon

Til: (...)

Dato: 06.09.2024

Utredet: (...)

Oppdragsnr: 2024275

Om sykelønnsordningen i Sverige

Ønsker erfaringsmateriale fra Sverige når det gjelder sykelønnsordningen, herunder karensgdag, ytelsesnivå, samt utviklingen i sykefraværet over tid - både korttids- og langtidsfravær.

SAMMENDRAG

I Sverige får arbeidstakere sykelønn (*sjuklön*) fra arbeidsgiver de første 14 sykedagene. Denne utgjør 80 prosent av lønnen, men det skal også trekkes 20 prosent karensgavdrag fra sykelønnen. For heltidsansatte tilsvarer dette en ubetalt første sykedag. For arbeidstakere som har mange sykemeldinger per år, er det mulig å slippe karensgavdrag gjennom det såkalte *högriskskyddet*.

Etter arbeidsgiverperioden utbetales sykepengene (*sjukpänning*) fra Försäkringskassan. Det er ingen maksimal varighet på sykepengene, men kompensasjonsnivået kan reduseres etter ca. ett år. Kompensasjonen er normalt 80 prosent opp til et inntektstak på 7,5 «*prisbasbeloppet*». Rundt 90 prosent av alle ansatte i Sverige omfattes i tillegg av «*kollektivavtalad sjukförsäkring*», slik at en del ansatte får 10 prosent av lønnen kompensert fra og med dag 15 i tillegg til sjukpänning. Hvor lenge denne ekstra kompensasjonen varer, varierer mellom avtalene.

På begynnelsen av 2000-tallet var sykefraværet høyere i Sverige enn i Norge. Mellom 2003 og 2010 falt sykefraværet i Sverige kraftig, noe som trolig skyldes endringer i praktiseringen av regelverket. I denne perioden ble oppfølgingen av sykmeldte håndtert mer enhetlig, strengt og systematisk. Innføringen av rehabiliteringskjeden i 2008 kan også ha påvirket sykefraværet. Rehabiliteringskjeden innebærer at vilkåret for rett til sykepenge blir strengere utover i sykeperioden, bl.a. ved at arbeidstaker etter 180 sykedager kun har rett til sykepenge hvis vedkommende ikke kan utføre noe arbeid på det ordinære arbeidsmarkedet (ikke bare på sin egen arbeidsplass). Det finnes unntak fra dette kravet som vi redegjør for.

Antall arbeidsgiverfinansierte sykedager økte fra 2015 til 2018 da fraværet gikk noe ned – som i 2019. Det høyeste fraværet var i pandemiåret 2020, men fraværet har etter det ikke gått ned til nivået før pandemien.

Tall for pågående sykepengetilfeller (*sjukpänning*) i perioden 2014-2023 viser at det for både kvinner og menn har vært en økning fra 2019 (før pandemien) til 2023, både i det mellomlange fraværet og i det lange fraværet.



INNHOLD

1	Innledning.....	2
2	Hovedtrekk ved dagens sykelønnsordning	2
2.1	Om sjuklön og sjukpänning	2
2.2	Karensavdraget (karensdagen) og «högriskskyddet»	3
2.3	Bedre dekning gjennom kollektive avtaler	4
3	Noen endringer i systemet over tid	4
4	Utvikling i sykefraværet.....	8
4.1	Korttidsfravær/arbeidsgiverfinansiert fravær.....	8
4.2	Lengre fravær/fravær finansiert av Försäkringskassan	8

1 Innledning

I notatet presenterer vi hovedtrekkene i den svenske sykelønnsordningen i punkt 2. I punkt 3 beskriver vi noen endringer i regelverket over tid, og hvordan disse kan ha påvirket fraværet. Punkt 4 inneholder statistikk om utviklingen i sykefraværet, både det korte og det lange fraværet.

Siden dere ønsker erfaringsmateriale, har vi vist til rapporter som kan være relevante hvis dere ønsker mer informasjon om systemet og vurderinger av det.

2 Hovedtrekk ved dagens sykelønnsordning

2.1 Om sjuklön og sjukpänning

I Sverige får en arbeidstaker sykelønn (sjuklön) fra arbeidsgiver de første 14 sykedagene.¹ Sykelønnen utgjør 80 prosent av lønnen, men det skal også trekkes 20 prosent karensavdrag fra sykelønnen.² Se nærmere om karensdag, karensavdrag og «högriskskydd» i punkt 2.2.

Etter arbeidsgiverperioden utbetales sykepengene (sjukpänning) som administreres og utbetales av Försäkringskassan. I motsetning til norske sykepengene, er det ingen maksimal varighet på sykepengene. Kompensasjonen er normalt 80 prosent opp til et inntektstak på 7,5 [prisbasbelopp](#), dvs. SEK 429 750 i 2024.³

Når arbeidstakeren har hatt sjukpänning i 364 dager, reduseres kompensasjonsnivået til 75 prosent av sykepengegrunnlaget (SGI). Men ved alvorlig sykdom er det etter søknad mulig å

¹ <https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/sjukdom-och-skada/sjuklon>

² [Lag \(1991:1047\) om sjuklön \(riksdagen.se\)](#)

³ Socialförsäkringsbalken (loven) 13. kap., § 33, andre ledd

beholde tidligere kompensasjonsnivå. Se Försäkringskassan nettside om [Sjukpänning för anställda](#).

2.2 Karensavdraget (karensdagen) og «högriskskyddet»

Arbeidsgiver utbetaler som nevnt 80 prosent av ordinær lønn som sykelønn i arbeidsgiverperioden. I tillegg skal arbeidstaker trekkes 20 prosent av sykelønnen for en gjennomsnittlig arbeidsuke. Dette kalles [karensavdrag](#), og erstattet den såkalte karensdagen fra 1. januar 2019. Før 2019 ble fradraget regnet ut fra antall arbeidstimer (og lønn) den første sykemeldingsdagen, mens det nå er basert på gjennomsnittsberegninger (avtalte arbeidstimer per uke): «*Det spelar ingen roll när på dagen du sjukanmåler dig eller hur många timmar du skulle ha jobbat, utan avdraget kommer alltid vara 20 procent.*»⁴

Ifølge det svenske Fackförbundets nettsider [Vad är karensdag och karensavdrag?](#) innebærer ikke endringen i 2019 noen forskjell for heltidsansatte, og slik vi forstår det, anses fortsatt den første sykedagen som ubetalt. Fackförbundet mener imidlertid at de nye reglene er mer rettferdig for arbeidstakere som har en mer variabel arbeidstid.

For arbeidstakere som er syke ofte eller lenge, finnes det et såkalt [högriskskyddet](#) (Försäkringskassan). En ansatt som har flere enn 10 sykeperioder per år, har dermed rett til sykelønn uten karensavdrag/karensdag ved hvert tilfelle. F.eks. kan kronikere på denne måten slippe karensavdrag.

En departementsoppnevnt arbeidsgruppe har sett nærmere på muligheten for å endre karensavdraget for enkelte yrkesgrupper som i arbeidshverdagen har mye menneskelig kontakt (f.eks. lærere, sykepleier), se utredningen [Karenstak och högriskskydd – en översyn av karensavdraget och förslag på utökade undantag](#) (Ds 2023:33).

Denne utredningen inneholder mye historikk rundt sykelønnsordningen og karensreglene i Sverige (og de andre nordiske landene). Den omtaler og vurderer også «högriskskyddet», og har følgende anslag på omfanget av dette unntaket fra karensavdrag (side 301):

«Arbetsgruppen skattar att runt 12 000 individer årligen har särskilt högriskskydd och att majoriteten av dessa har skyddet med hänvisning till en sjukdom som under en tolv månaders period kan antas medföra ett större antal sjukperioder. Bland arbetstagare omfattas 0,4 procent av kvinnor och 0,1 av män av en period med särskilt högriskskydd.»

Ellers anbefaler arbeidsgruppen ikke et differensiert karensavdrag etter yrke, se sammendraget fra side 9.

⁴ <https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/sjukdom-och-skada/om-din-medarbetare-blir-sjuk/karensavdrag>

2.3 Bedre dekning gjennom kollektive avtaler

Andelen organiserte arbeidstakere er høyere i Sverige enn i andre land, og rundt 90 prosent av alle ansatte (18–66 år) er omfattet av en kollektivavtale. Alle offentlig ansatte omfattes av en kollektivavtale, mens dekningsgraden i privat sektor lå på 83 prosent i 2023.⁵

Avtaledekningen har betydning for hvor stor kompensasjon som gis under sykdom. Rundt 90 prosent av alle ansatte i Sverige omfattes av «kollektivavtalad sjukförsäkring», i tillegg til den statlige sykepengeordningen.⁶

Ansatte i stat, kommuner, regioner og funksjonærer i det private får f.eks. 10 prosent av lønnen kompensert fra og med dag 15 i tillegg til sjukpänning. Hvor lenge denne ekstra kompensasjonen varer, varierer mellom avtalene.⁷

Det er uklart om enkelte grupper også får kompensert for karensavdraget. Det er videre uklart om ekstra lønnskompensasjon ved sykdom også gjelder i kollektivavtaler for arbeidere i privat sektor.

Kompensasjon over taket (7,5 [prisbasbeloppet](#)) reguleres også av kollektivavtaler, men vi har ikke funnet informasjon om i hvor stor grad hele det reelle inntektstapet dekkes gjennom avtalene. I utredningen [Karenstak och högriskskydd](#) (Ds 2023:33), står det kun at «... vissa arbetsgivare ersätter även inkomster över taket.»⁸

3 Noen endringer i systemet over tid

Sykefraværet i Sverige var betydelig høyere på starten av 2000-tallet enn i dag. Figur 1 viser andelen med sykefravær fra 2005 til og med 2023. Figuren inkluderer både kortids- og langtidsfravær og sykdomsfravær også utover det som dekkes av ordningen med sykepenger. Andelen var på 3,7 i 2005, og på sitt laveste i 2010 (2,1 %) etter reformer i ordningen. Fraværet var på 2,3 prosent i 2019 før pandemien, men gikk opp i pandemien. I 2023 var fraværet nede på 2,6 prosent.

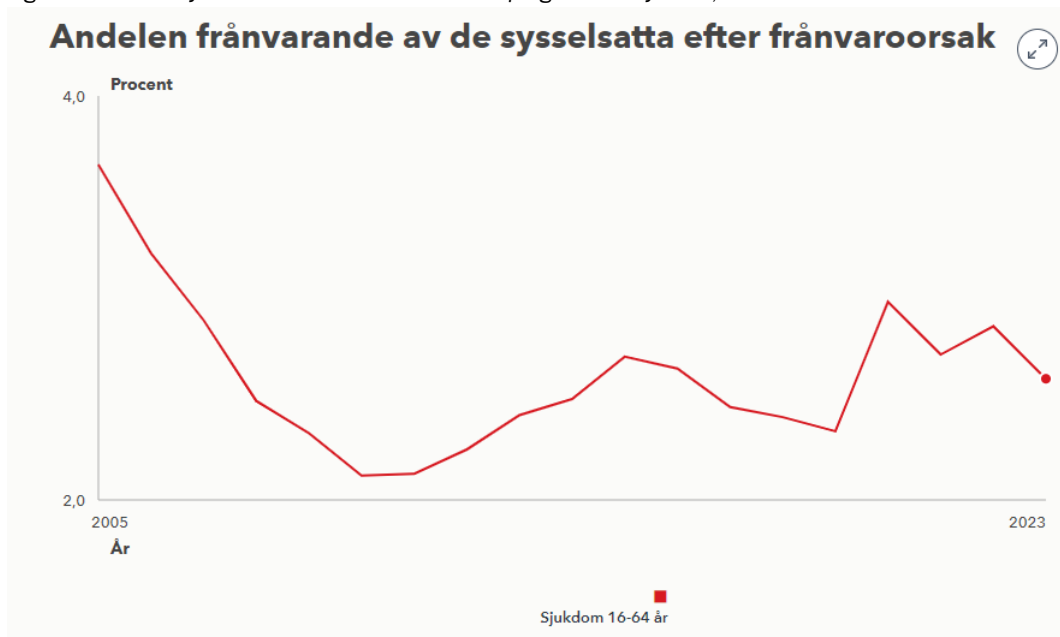
⁵ Medlingsinstitutet, [Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer](#) (2024).

⁶ Karenstak och högriskskydd – en översyn av karensavdraget och förslag på utökade undantag (Ds 2023:33), side 40.

⁷ Ibid, side 124, fotnote 55.

⁸ Side 407.

Figur 1: Andelen sysselsatte som var fraværende på grunn av sykdom, 2005-2023



Kilde: Ekonomifakta (Svenskt Näringsliv), artikkel om [Sjukfrånvaro](#).

2005=3,7 %, 2008=2,5 %, 2010=2,1 %, 2015=2,7 %, 2019=2,3 %, 2020=3,0 % og 2023=2,6 %

Ekonomifaktas artikkel [Sjukskrivna](#) (2024) har en oversikt over de viktigste endringene i den svenske sykelønnsordningen (fra 1990). Nedenfor har vi tatt inn noen av endringene:

- ♦ I 2005 økte kompensasjonsgraden til 80 prosent (fra 77,6) og sykelønnsperioden ble redusert fra tre til to uker. Samtidig ble det innført såkalt medfinansiering som innebar at arbeidsgiverne skulle dekke 15 prosent av utgiftene til sjukpänning for fulle sykemeldinger lenger enn 14 dager. Arbeidsgiverne ble kompensert gjennom reduserte arbeidsgiveravgifter.
- ♦ Denne medfinansieringen ble avviklet i 2007 og Försäkringskassan betaler nå ut sjukpänning fra dag 15.
- ♦ I 2008 ble det gjennomført større endringer i systemet med innføring av den såkalte rehabiliteringskjeden med regelmessige arbeidsevnevurderinger – se nærmere omtale nedenfor.
- ♦ I 2010 ble det unntaksvis mulig å få sjukpänning lenger enn i 914 dager.
- ♦ I 2012 ble det innført to nye ordninger for personer med lav eller ingen inntekt; sjukpänning og rehabiliteringspenning i spesielle tilfeller.
- ♦ I 2016 ble den ytre tidsgrensen i sykemeldinger avskaffet.
- ♦ Obligatoriske rehabiliteringsplaner ble innført i 2018. Arbeidsgivere med ansatte som kan komme til å være borte lenger enn 60 dager, må lage en rehabiliteringsplan for retur til arbeidsplassen.
- ♦ I 2019 ble karensdagen erstattet av et karensavdrag. Karensavdraget er som nevnt et engangsavdrag som tilsvarer 20 prosent av sykelønnsen en gjennomsnittlig arbeidsuke.

- ♦ Fra mars 2020 til og med april 2021 ble det på grunn av pandemien gitt kompensasjon for karensfradraget.⁹

Nærmere om rehabiliteringskjeden:

Reformen av sykepengesystemet i 2008 med etablering av den såkalte rehabiliteringskjeden, kan ha hatt betydning for nivået på sykefraværet i Sverige. Rehabiliteringskjeden innebærer at vilkåret for rett til sykepenger blir strengere utover i sykeperioden:

- ♦ De første 90 dagene er kriteriet kun at man ikke er i stand til å utføre sitt alminnelige arbeid.
- ♦ Dag 91–180 kan man få stønad hvis man ikke kan utføre sitt vanlige arbeid eller annet arbeid samme arbeidsgiver kan tilby.
- ♦ Etter 180 dager har man kun rett til sykepenger om man ikke kan utføre noe arbeid på det ordinære arbeidsmarkedet (ikke bare på sin egen arbeidsplass).

Det er noen unntak når arbeidsevnen skal vurderes i forhold til arbeid etter dag 180. Den sykemeldte kan slippe å bli vurdert opp mot muligheter i hele arbeidsmarkedet hvis:¹⁰

1. det er sannsynlig at den sykmeldte kan komme tilbake i arbeid for arbeidsgiver med samme arbeidstid innen ett år etter starten på sykemeldingen: Dette unntaket kalles «övervägande skäl» og ble innført i 2021,
2. det er særlige grunner (särskilda skäl) som tilsier at den sykmeldte vil kunne komme tilbake på jobb hos arbeidsgiver senest dag 550,
3. den sykmeldte har en alvorlig sykdom eller får rehabilitering etter en ulykke,
4. den sykmeldte er 63 år eller eldre.

NOU 2021:2 *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring* har en god beskrivelse av metoder ved sammenligning av sykefravær i ulike land, se f.eks. Boks 9.2 (side 189). Den beskriver også den svenske rehabiliteringskjeden og hva som ligger bak nedgangen i sykefravær i Sverige, se f.eks. følgende avsnitt (side 190):

«På begynnelsen av 2000-tallet var sykefraværet høyere i Sverige enn i Norge. Mellom 2003 og 2010 falt sykefraværet i Sverige kraftig, noe som i hovedsak trolig skyldes endring i praktiseringen av regelverket. I denne perioden ble oppfølgingen av de sykmeldte håndtert mer enhetlig, strengt og systematisk, blant annet gjennom sammenslåingen av de svenske trygdeetatene i 2005. Antallet påbegynte sykepengetilfeller etter arbeidsgiverperioden falt betydelig, samtidig som flere med langvarig sykefravær gikk ut av sykepengeordningen. Økningen i avsluttede sykepengetilfeller var særlig stor for sykefravær over ett år. Antall nye mottakere av uføretrygd var høyt mellom 2003 og 2005, noe som trolig har sammenheng med økt overgang fra sykepenger. Overgangen til uføretrygd har siden falt til et lavt nivå. Innføringen av beslutningsstøtte, tidsbegrensninger i sykepengeordningen og

⁹ [Ersättning för karens under coronapandemin](#). Korta analyser 2022:2 Försäkringskassan

¹⁰ <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/sjuk/rehabiliteringskedjan>

rehabiliteringsskjeden i 2007–2008 kan ikke forklare fallet fra 2003, men kan ha bidratt til å forlenge fallet i sykefraværet (NOU 2019: 7).»

NOU-en har også en del kilder med innvendinger mot rehabiliteringsskjeden, bl.a. at de sykmeldte vurderes opp mot et fiktivt eller teoretisk arbeidsmarked – noe som kan skape utfordringer for den enkelte. Andre innvendinger er at systemet kan føre til at arbeidsgiverne i større grad kjøper helseforsikringer og private helsetjenester enn å satse på forebygging, og at personer som blir syke kan havne i fattigdom (side 205).

Det finnes flere evalueringer av hvordan rehabiliteringsskjeden er praktisert og fungerer – se bl.a.:

- ♦ [Analys av vissa konsekvenser av övervägande skäl i sjukpänning](#).¹¹ Försäkringskassan har bl.a. sett nærmere på det første unntaket i punktene over – «övervägande skäl». Analysen viser at i ca. halvparten av tilfellene over 180 dager, ble sykepengene innvilget med utgangspunkt i «övervägande skäl»/sannsynlighet for at den sykmeldte kan komme tilbake til sin arbeidsgiver. I seks av ti slike sykepengetilfeller ble sykemeldingen avsluttet innen 365 dager. Analysen viser også hvilke tiltak som var de mest vanlige for å få arbeidstakeren tilbake til tidligere arbeidsgiver.
- ♦ [Vad händer efter avslutad sjukpänning? Sysselsättning och försörjning för de som får avslag eller avslutar sjukpänning dag 180–365](#). Socialförsäkringsrapport 2018:8. Rapporten viser at de fleste (70 prosent) som fikk avslag på søknad om sykepenge mellom dag 180-365, var tilbake i jobb innen ett år. Samtidig viser undersøkelsen at mer enn en fjerdedel byttet arbeidsplass etter avslag på søknad om sykepenge. Konsekvenser for lavinntektsgrupper beskrives også.
- ♦ Inspektionen för socialförsäkringen (2017) har evaluert hvordan vurderingene ved 90 og 180 dager skjer, og hvordan prosessen kunne forbedres, se [Rapport 2017:9 Bedömningar vid 90 och 180 dagar i rehabiliteringskedjan](#).
- ♦ Oppfølging av ovennevnte rapport kom gjennom [Förstärkt rehabilitering för återgång i arbete \(Ds 2017:9\)](#) der det foreslås en utvidet rehabiliteringsstøtte til arbeidsgivere. Se også nærmere om ordningen [Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd](#) på Försäkringskassans nettsider.

Det ble vedtatt en del «oppmykninger» av sykepengeordningen etter initiativ fra den forrige (rød-grønne) regjeringen i 2021 og 2022. Dette gjaldt bl.a. innføring av det ovennevnte unntaket «övervägande skäl» (unntak 1) og «särskilda skäl» (unntak 2 nevnt over). I tillegg ble kravet om omstilling for eldre (fra 63 år - nåværende unntak 4) fjernet i 2023.

Disse endringene er vurdert i SOU 2024:26 [En utvärdering av förändringar i sjukförsäkringens regelverk under 2021 och 2022](#). Den konkluderer bl.a. med at de innførte unntakene etter dag 180 medførte lengre sykemeldinger og reduserte returen til arbeidslivet, og at «eldregelene» for sykepenge har medført lengre sykefravær og reduserte arbeidsinntekter. Utredningen viser også sykefravær over tid og beskriver ulike oppfølgingstiltak overfor de sykmeldte.

Foreløpig ser det ikke ut som konklusjonene i utredningen har ført til endringer i regelverket.

¹¹ FK 2024/001036. Svar på Regeringsuppdrag

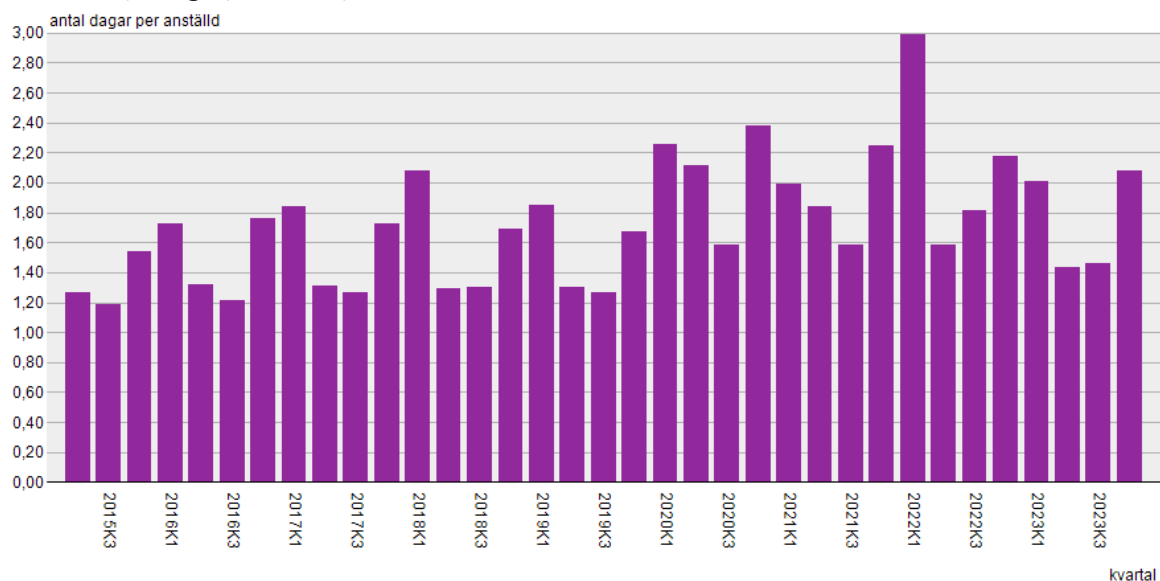
4 Utvikling i sykefraværet

4.1 Korttidsfravær/arbeidsgiverfinansiert fravær

Statistikmyndigheten (SCB) har statistikk over sykefravær i sykelønnsperioden, dvs. den perioden som arbeidsgiver betaler sykelønn for, se [Konjunkturstatistik över sjuklöner \(KSju\)](#). Vi har hentet data om antall sykedager per ansatte, per kvartal for alle sektorer (2015-2023), jf. figur 2.

Figuren viser at det arbeidsgiverfinansierte sykefraværet varierer etter kvartal, og at det nådde en topp i 3. kvartal 2022

Figur 2: Antall sykedager per ansatt, per kvartal 2015-2023



Källa: SCB

Kilde: SCB, [Konjunkturstatistik över sjuklöner \(KSju\)](#)

Tabell 1 sammenstiller vi tall for 4. kvartal de ulike årene. Den viser en økning i antall arbeidsgiverfinansierte sykedager fra 2015 til 2018 da fraværet gikk noe ned, som i 2019. Det høyeste fraværet var i pandemiåret 2020, men fraværet har etter det ikke gått ned til nivået før pandemien.

Tabell 1: Antall sykedager per ansatt, 4. kvartal 2015-2023

	2015K4	2016K4	2017K4	2018K4	2019K4	2020K4	2021K4	2022K4	2023K4
Totalt									
Samtlige sektorer	1,54	1,76	1,73	1,69	1,67	2,38	2,25	2,18	2,08

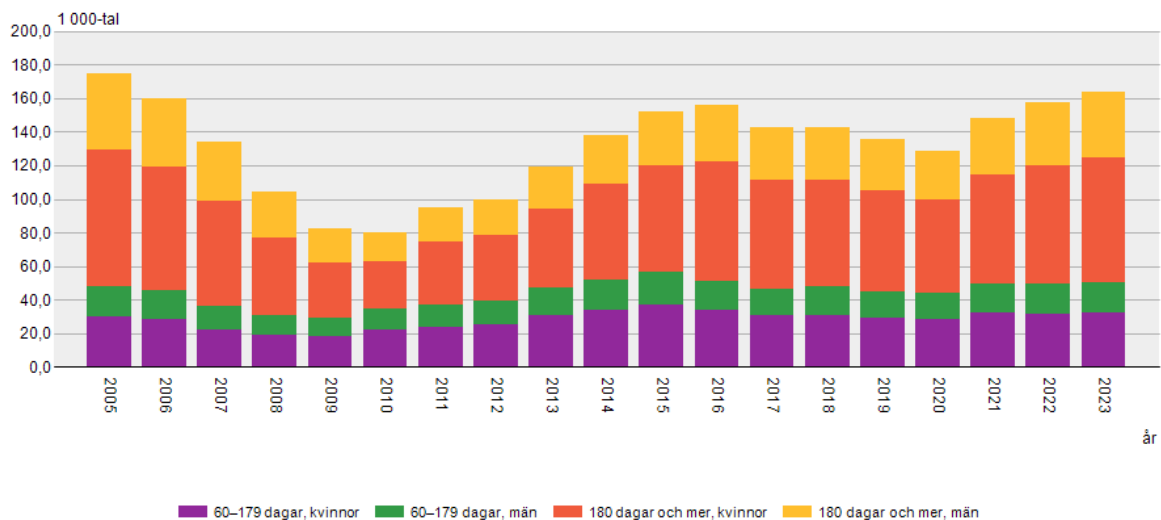
Kilde: SCB, [Konjunkturstatistik över sjuklöner \(KSju\)](#)

4.2 Lengre fravær/fravær finansiert av Försäkringskassan

SCB har også statistikk over lengre fravær for kvinner og menn; 60-179 dager (lilla=kvinner og grønn=menn) og 180 dager og mer (orange=kvinner og gul=menn), se figur 3.

Figuren viser utviklingen i antall pågående sykepengetilfeller (i 1000). Den viser både mellomlangt fravær (2-6 måneder) og langtidsfravær (over 6 måneder), for kvinner og for menn. Det har vært en økning i antall pågående sykefraværstilfeller fra 2020. Også fra 2022 til 2023 har det vært en økning.

Figur 3: Pågående sykepengetilfeller i 1000 etter fraværets lengde, kjønn og år. Desember-tall, 2005-2023



Kilde: Sveriges officiella statistik, [Tabell 2.31 - Pågående sjukpänningfall i december. År 1974 - 2023](#)¹²

Tallene for 2014-2023 presenteres i tabell 2 (antall i 1000). For både kvinner og menn har det vært en økning fra 2019 (før pandemien) til 2023 (desember alle årene), både i det mellomlange fraværet og i det lange fraværet.

Tabell 2: Pågående sykepengetilfeller i 1000 etter fraværets lengde, kjønn og år. Desember-tall, 2014-2023

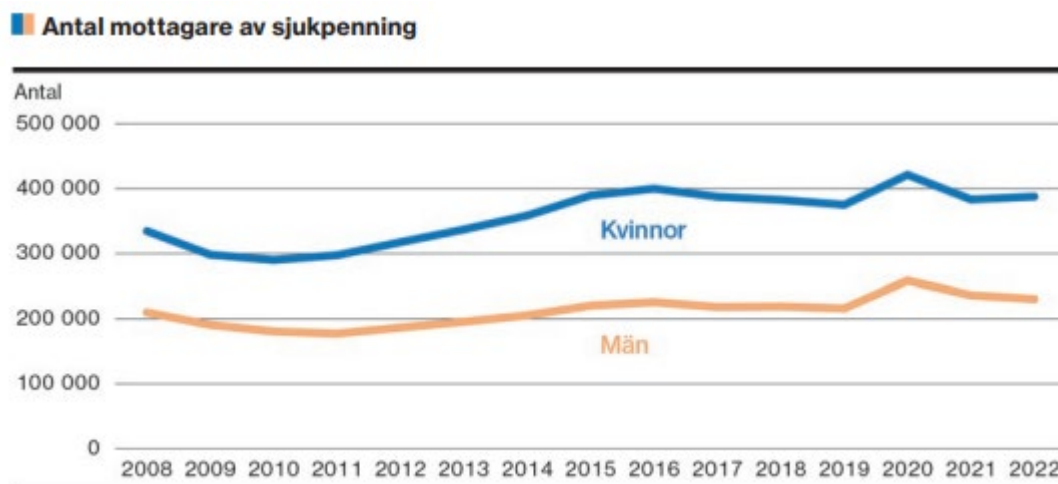
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
60-179 dager										
Kvinner	33,9	37,0	33,5	30,5	31,1	28,8	28,6	32,0	31,9	32,4
Män	18,1	19,2	17,8	16,2	16,5	15,9	15,8	17,5	17,8	17,9
180 dagar och mer										
Kvinner	56,8	64,1	71,1	64,5	63,6	60,4	54,9	64,7	70,6	74,6
Män	28,8	31,7	33,8	31,3	31,4	30,5	28,9	33,6	36,9	38,7

Kilde: Sveriges officiella statistik, [Tabell 2.31 - Pågående sjukpänningfall i december. År 1974 - 2023](#)

¹² Aldersgruppen er endret fra 20-64 år til 20 til 65 år i 2023 på grunn av endringer i pensjonssystemet

Se også publikasjonen [Socialförsäkringen i siffror 2023](#) (Försäkringskassan), sidene 56-60, som inneholder statistikk om sykefravær, både ut fra bosted, alder og diagnoser. Den viser bl.a. utviklingen i antall mottakere av sykepenger, se figur 4.

Figur 4: Antall mottakere av sykepenger, 2008-2022



Kilde: [Socialförsäkringen i siffror 2023](#), Försäkringskassan, side 56

Figuren viser at antall sykepengemottakere gikk ned fram til 2010, for deretter å øke fram til 2016 og gikk litt ned fram til 2019. I 2021 og 2022 har pandemien også fortsatt å påvirke behovet for sykepenger, men i mindre grad.

Totalt 618 000 personer mottok sykepenger på et tidspunkt i 2022 - 63 prosent kvinner og 37 prosent menn. Sammenlignet med 2021 gikk antall mottakere ned med 2 prosent blant menn og økte med 1 prosent blant kvinner.

Avslutningsvis vil vi nevne rapporten [Den svenska sjukfrånvaron i ett europeiskt perspektiv, 1995-2022](#) (Arbetsrapport 2023:2) fra Försäkringskassan. I rapporten sammenlignes sykefraværet i ulike land ved hjelp av tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Rapportens figur 2 (side 17) viser f.eks. utviklingen i sykefraværet i perioden 1995-2022 for Sverige, Norge, Danmark, Finland, Frankrike, Tyskland, Nederland og Storbritannia.