

# STATISTIK

2006:1



## Sjuklöneperioden åren 2002–2004

## Statistikrapport – försäkringsstatistik

# Sjuklöneperioden åren 2002–2004

Utgivare: Försäkringskassan  
Försäkringsdivisionen  
Enheten för statistik

Upplysningar: Staffan Khan  
Telefon 08-786 92 89  
[staffan.khan@forsakringskassan.se](mailto:staffan.khan@forsakringskassan.se)

# Sammanfattning

I rapporten presenteras statistik över sjuklöneperioden avseende åren 2002–2004. Statistik för sjukfall som gått över till Försäkringskassan ingår inte.

Antalet sjukfall bland anställda minskade under perioden 2002–2004. Under fjärde kvartalet år 2002 var antalet sjukfall 1 287 802 och under fjärde kvartalet år 2004 var antalet 1 168 130 vilket är en minskning med ca 9 procent.

Omkring 55 procent av sjukfallen avslutades under de tre första dagarna. Endast ca 11 procent av sjukfallen blev 14 dagar eller längre.

Trots att antalet sjukfall minskat med 9 procent så minskade antalet sjuklönedagar per anställd under samma period endast med en knapp procent, från 1,20 sjuklönedagar till 1,19 sjuklönedagar per anställd. En orsak till detta är att sjuklöneperioden förlängdes den 1 juli 2003.

Kvinnor har ca 37 procent fler sjuklönedagar per anställd än män.

Kommunal sektor har genomgående högst antal sjuklönedagar per anställd. Privat och statlig sektor har lägst antal sjuklönedagar per anställd.

Det är relativt stora skillnader mellan branschgrupperna. Högst antal sjuklönedagar per anställd överlag återfinns inom industrin. Grupperna Tjänstenäringarna och Övriga branscher som innefattar jordbruk, jakt, skogsbruk och byggindustri har relativt låga värden.

Det är relativt små skillnader mellan länsgrupper. Högst antal sjuklönedagar per anställd har genomgående Östra Mellansverige. Även storstadslänen ligger högt. Speciellt Norra Sverige, men även Norra Mellansverige, har relativt låga värden.

Antalet sjukdagar per anställd följer samma mönster som antalet sjuklönedagar per anställd, den enda skillnaden är att sjukdagarna ligger på en högre nivå eftersom det tillkommer icke ersatta dagar. För kvinnorna ersätts en något lägre andel av sjukdagarna än för männen. En förklaring kan vara att kvinnor jobbar deltid i större utsträckning än män.

Den tredje sjuklöneveckan, som infördes från och med tredje kvartalet år 2003, har bidragit med totalt ca 3,4 miljoner sjukdagar (450 000–670 000 fler sjukdagar per kvartal). Samtidigt har det skett en viss minskning av antalet sjukdagar under de två första veckorna av sjuklöneperioden. Det är större andel kvinnor än män vars sjukfall fortsätter hos Försäkringskassan. Det gör att kvinnor bidrar med relativt sett fler dagar under den tredje sjuklöneveckan än vad män gör.

# Definitioner

Sjuklön	Ersättning från arbetsgivare till arbetstagare för inkomstbortfall som blir följd av frånvaro på grund av sjukdom.
Sjuklöneperiod	Period under vilken en arbetstagare som är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom har rätt till sjuklön.
Sjukfall	Varje tillfälle en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom genererar ett sjukfall, oavsett hur många dagar arbetstagaren är frånvarande.
Karensdag	Första frånvarodagen i ett sjukfall. För karensdagen utgår ingen sjuklön.
Sjuklönedagar	De dagar i sjukfallet som arbetstagaren är ersatt med sjuklön, inklusive karensdagen. Alla dagar med sjuklön räknas som en sjuklönedag, oavsett om sjuklön utgår för hela eller del av dagen. Sjuklön betalas normalt inte ut för arbetsfria dagar.
Sjukdagar	Alla kalenderdagar i sjukfallet, oavsett om det är en dag som ersätts med sjuklön eller ej.

# Bakgrund

I rapporten presenteras statistik över sjuklöneperioden avseende åren 2002–2004.

Enligt lagen om sjuklön har en arbetstagare rätt till ersättning i form av sjuklön från sin arbetsgivare för det inkomstbortfall som blivit följden av frånvaro på grund av sjukdom.

För den första frånvarodagen i en sjukperiod, karensdagen, utgår ingen sjuklön. För övriga dagar i sjuklöneperioden utgår 80 procent av inkomstbortfallet. Om ny sjukperiod inträffar inom fem dagar från den tidigare sjukperioden görs inget nytt avdrag på lön för karensdag. Under en tolv månaders period görs avdrag för maximalt tio karensdagar.

Sjuklöneperioden omfattade under 2002 och första halvåret 2003 14 sjukdagar. Mellan 1 juli 2003 och 31 december 2004 omfattade sjuklöneperioden 21 sjukdagar. Om sjukfallet fortsätter efter sjuklöneperiodens utgång ska arbetsgivaren anmäla fallet till Försäkringskassan och den fortsatta ersättningen sker därefter enligt regler för sjukpenning, enligt lagen om allmän försäkring.

För mer detaljerade bestämmelser om sjuklön hänvisas till lagen (1991:1047) om sjuklön.

# Resultat

Det finns en tydlig säsongvariation över året. Kvartal ett och fyra har högre antal sjuklönedagar per anställd medan kvartal två och tre har lägre antal sjuklönedagar per anställd. Troligtvis bidrar det till säsongvariationen att förkylningar och andra kortvariga sjukdomar förekommer i mindre utsträckning under sommarhalvåret samt att sjukdomar uppkomna under semestrar inte alltid leder till sjuklöneutbetalningar.

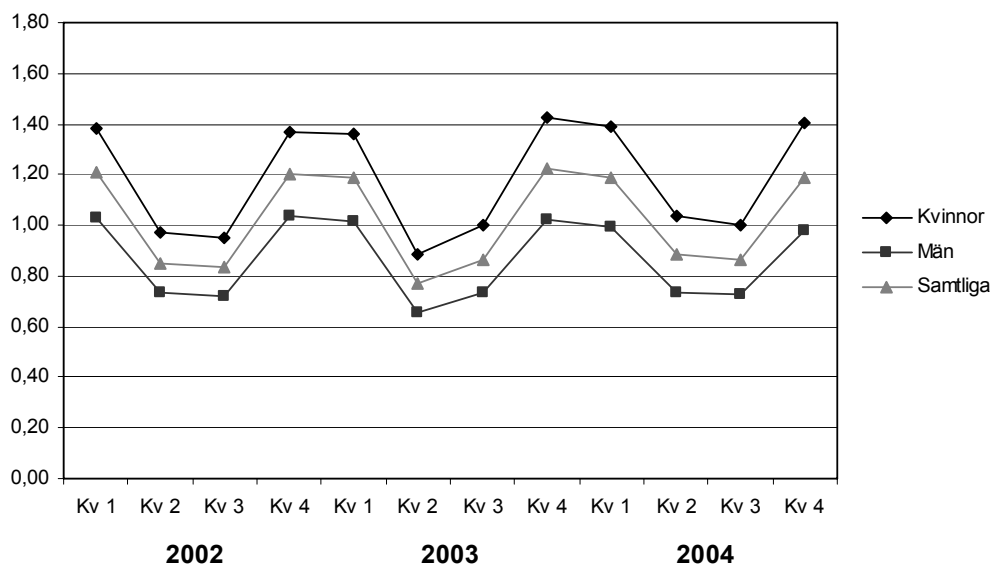
## Sjuklönedagar

För tabellunderlag hänvisas till Bilaga 1–3, tabellerna 1–12. I detta avsnitt redovisas antalet sjuklönedagar per anställd. Införandet av den tredje sjuklöneveckan påverkar antalet dagar per anställd vilket märks som en liten uppgång från och med tredje kvartalet år 2003. För närmare beskrivning av effekten av den förlängda sjuklöneperioden, se avsnitten Sjukfall efter fallängd och Tredje sjuklöneveckan.

### Kvinnor och män

Diagram 1 visar antalet sjuklönedagar per anställd fördelade efter kön och kvartal för perioden 2002 till 2004.

**Diagram 1** Antal sjuklönedagar per anställd efter kön och kvartal  
Number of days with sick pay per employee, by sex and quarter

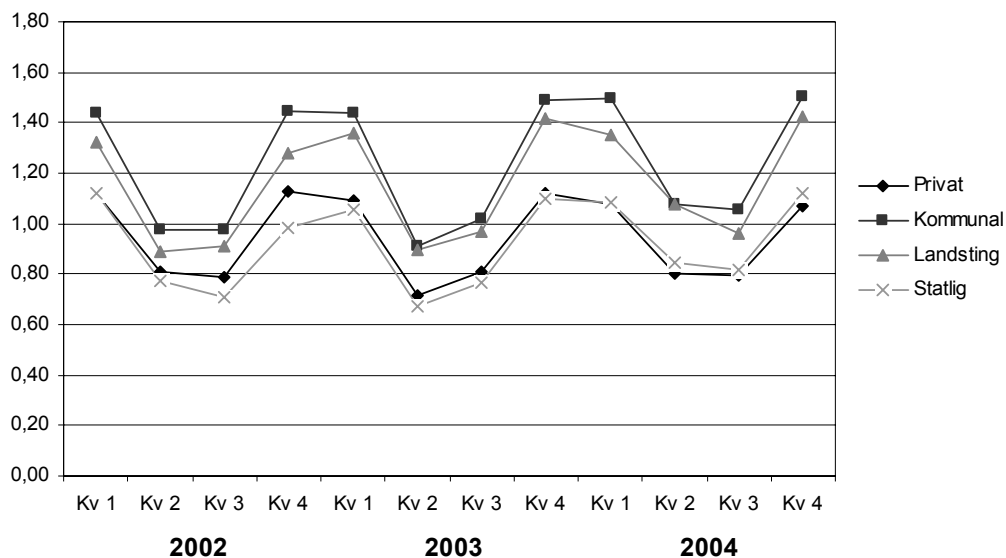


Kvinnor har genomgående högre antal sjuklönedagar per anställd, jämfört med män. Skillnaden mellan kvinnor och män har ökat under perioden 2002–2004. Kvinnorna låg ungefär 30 procent högre än männen under 2002, jämfört med ungefär 40 procent vid periodens slut.

## Sektor

Diagram 2 visar antalet sjuklönedagar per anställd fördelade efter sektor och kvartal för perioden 2002 till 2004.

**Diagram 2** Antal sjuklönedagar per anställd efter sektor och kvartal  
Number of days with sick pay per employee, by sector and quarter

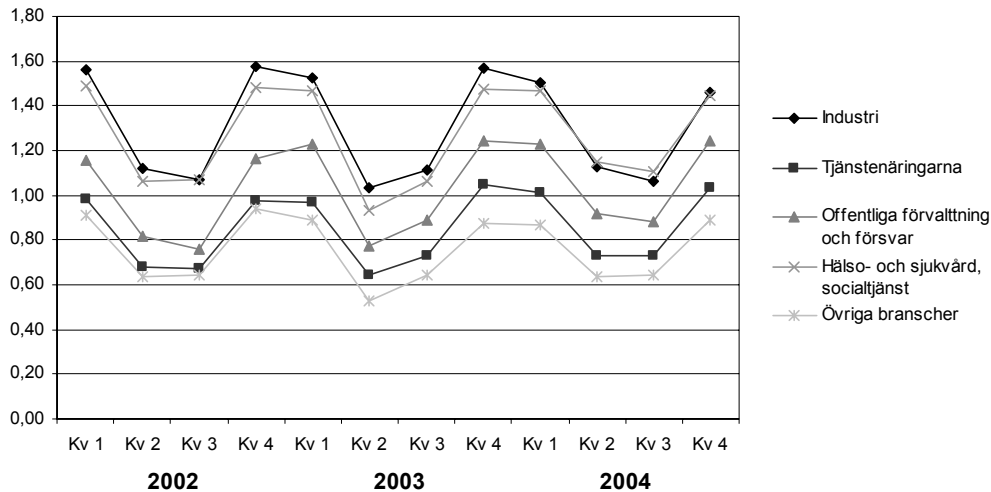


Den kommunala sektorn har genomgående de högsta antalet sjuklönedagar per anställd. Landstingssektorn ligger något under den kommunala sektorn. För privat och statlig sektor är antalet ersatta dagar per anställd lägre och varierar mellan 0,67 och 1,13 dagar.

## Bransch

Diagram 3 visar antalet sjuklönedagar per anställd fördelade efter branschgrupp<sup>1</sup> och kvartal för perioden 2002–2004. Branschgrupperna har följande indelning: Industri (branschkod C, D och E enligt SNI 2002), Tjänstenäringarna (G, H, I, J, K, M och O), Offentlig förvaltning och försvar (L), Hälso- och sjukvård, socialtjänst (N) samt övriga branscher (A, B och F). Förklaringar till branschkoderna finns i bilaga 1–3.

**Diagram 3 Antal sjuklönedagar per anställd efter branschgrupp och kvartal**  
Number of days with sick pay per employee, by industry and quarter



Det är relativt stora skillnader mellan branschgrupper. Högst antal sjuklönedagar per anställd återfinns inom Industrin. Lägst ligger gruppen Övriga branscher som innefattar jordbruk, jakt, skogsbruk och byggindustri. Gruppen Tjänstenäringarna har relativt låga värden, men inom gruppen finns kategorin Utbildningsväsendet (M) som ligger betydligt högre än övriga kategorier i gruppen. För detaljerade siffror per kategori, se tabellerna 5–8 i bilaga 1–3.

<sup>1</sup> Från och med andra kvartalet 2003 byter förskolan bransch från N (hälso- sjukvård och socialtjänst) till M (utbildning).

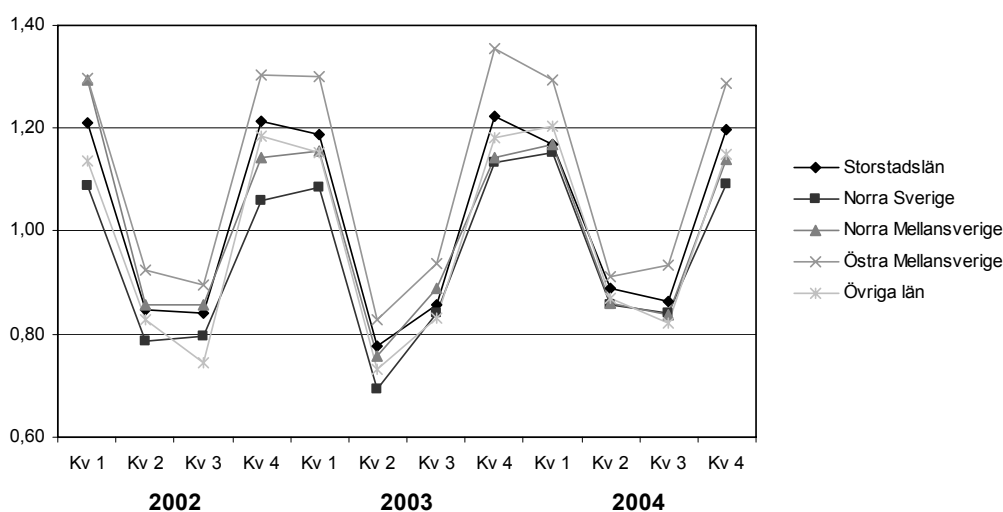


## Län

Skillnaderna mellan länen avseende sjuklönedagar per anställd är inte så stora. För att ge en överskådlig bild är länen indelade i länsgrupper. Diagram 4 visar sjuklönedagar per anställd fördelade efter länsgrupper och kvartal för perioden 2002–2004. Länen är fördelade i fem grupper: Norra Sverige (Västernorrland, Jämtland, Västerbotten och Norrbotten), Norra Mellansverige (Värmland, Dalarna och Gävleborg), Östra Mellansverige (Uppsala, Södermanland, Östergötland, Örebro och Västmanland), Storstadslän (Stockholm, Skåne och Västra Götaland) och Övriga län (Jönköping, Kronoberg, Kalmar, Gotland, Blekinge och Halland). För att lättare kunna presentera de relativt små skillnaderna mellan länsgrupperna är skalan i diagram 4 graderad från 0,6 sjuklönedagar per anställd. Statistik för enskilda län finns i tabellbilaga 1–3, tabellerna 9–12.

**Diagram 4 Antal sjuklönedagar per anställd efter länsgrupp och kvartal**

Number of days with sick pay per employee, by county and quarter



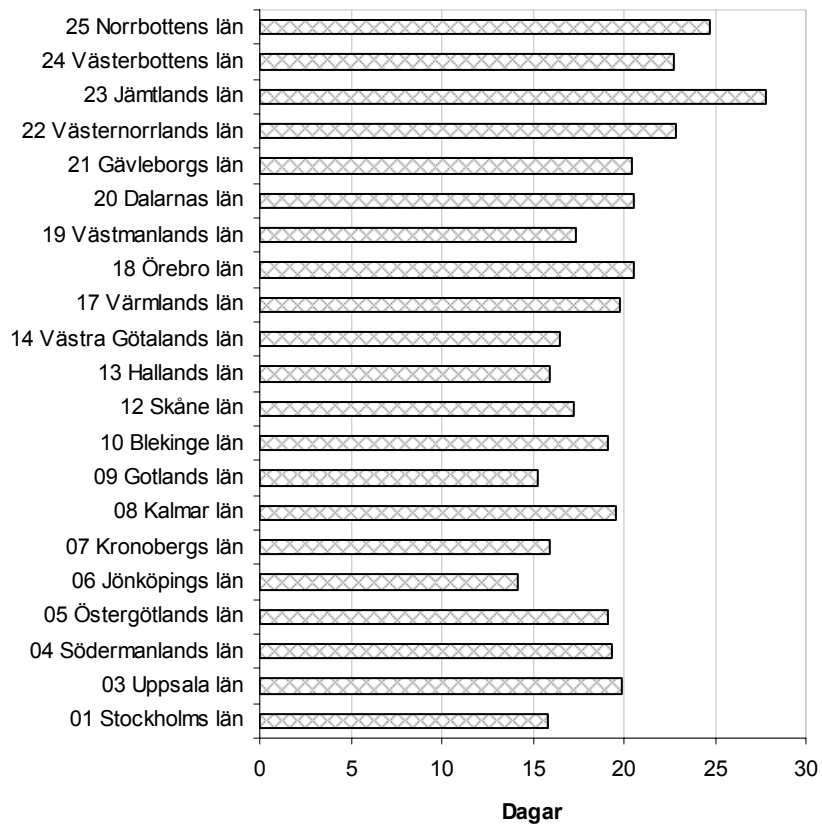
Högst antal sjuklönedagar per anställd har genomgående Östra Mellansverige. Även storstadslännen ligger högt. Örebro, Västmanland och Södermanland hör till de län som har bland de högsta värdena (se vidare tabellerna 9–12 i bilaga 1–3).

Speciellt Norra Sverige, men även Norra Mellansverige, har relativt låga värden. Sjuktalet<sup>2</sup> som till största del speglar längre sjukskrivningar ger en annan bild. Diagram 5 visar sjuktalet per län år 2004. Sjuktalet för Västernorrlands, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län är alla högre än de övriga länen.

<sup>2</sup> Sjuktalet utgörs av antalet utbetalade dagar med sjukpenning per registrerad försäkrad i åldrarna 16–64 år exklusive försäkrade med hel förtidspension eller helt sjukbidrag. Sjuktalet speglar till största del längre sjukskrivningar. Se Försäkringskassans statistik över sjuktalet [www.forsakringskassan.se](http://www.forsakringskassan.se)

**Diagram 5 Sjuktalet per län år 2004**

Sick rate by county, 2004



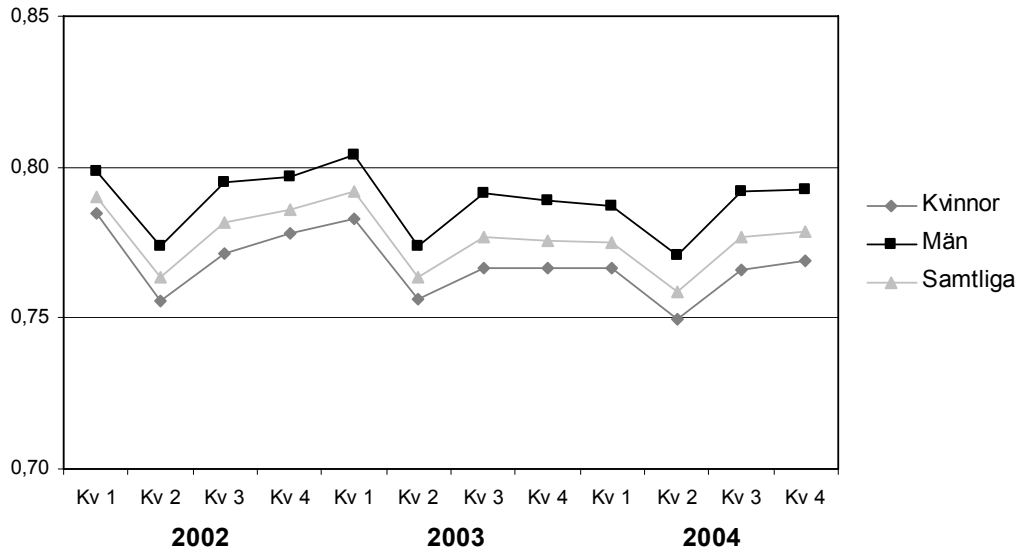
## Sjukdagar

Antalet sjukdagar per anställd följer samma mönster som antalet sjuklönedagar per anställd, den enda skillnaden är att sjukdagarna ligger på en högre nivå eftersom det tillkommer icke ersatta dagar. Nedan diskuteras endast förhållandet mellan ersatta och icke ersatta dagar, dvs. andelen ersatta dagar. Tabellunderlag för antalet sjukdagar finns i Bilaga 1–3, tabellerna 13–24.

### Kvinnor och män

**Diagram 6 Andelen ersatta dagar efter kön och kvartal**

Proportion of days with sick pay by sex and quarter



Andelen dagar som ersätts ligger totalt över kvartalen mellan 76 och 79 procent. För kvinnorna ersätts en något lägre andel av sjukdagarna än för männen; skillnaden varierar mellan 1,4 och 2,6 procentenheter över kvartalen. En förklaring kan vara att kvinnor jobbar deltid i större utsträckning än män. Det kan ge effekt i form av lägre andel ersatta dagar i de fall deltidsarbetet innebär att arbetet utförs under färre dagar, men inte om deltiden endast innebär att arbetsdagarna kortas ner.

Andelen ersatta dagar varierar marginellt mellan sektorer, branscher och län.

## Sjukfall

För tabellunderlag hänvisas till Bilaga 1–3, tabellerna 25–40. I detta avsnitt redovisas antalet avslutade sjukfall per anställd. Notera att den tredje sjuklöneveckan inte har någon effekt på antalet sjukfall, till skillnad från antalet ersatta dagar och antalet sjukdagar som blir fler när sjukfallen blir längre. Tredje sjuklöneveckan orsakar därför inte något brott i tidsserierna över antal sjukfall.

Antalet sjukfall per kvartal (tabell 25–40 bilaga 1–3) ger en viss uppfattning om antalet karensdagar per kvartal eftersom varje sjukfall normalt inleds med en karensdag.

### Kvinnor och män

**Diagram 7** Antal sjukfall per anställd efter kön och kvartal

Number of cases of sickness per employee, by sex and quarter

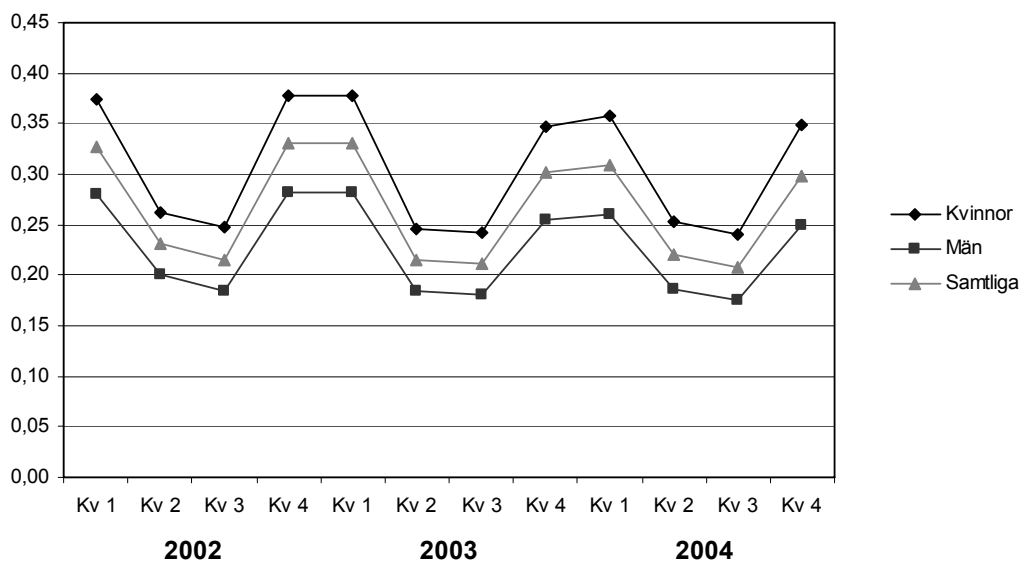
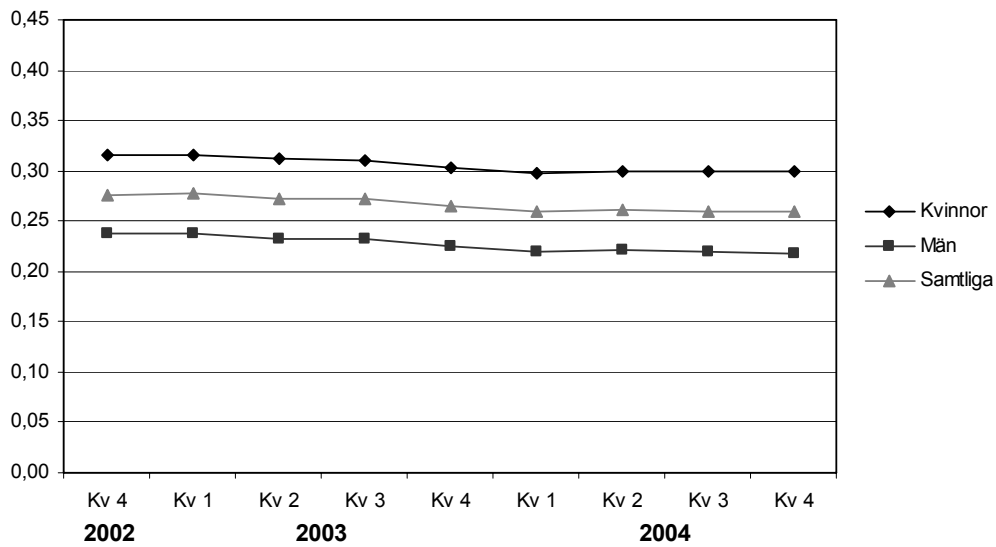


Diagram 7 visar sjukfall per anställd och kön. Fördelningen följer över tid samma mönster som sjuklönedagar per anställd i det att kvinnorna genomgående ligger högre än männen. Trenden tycks vara att sjukfallen per anställd minskar något. Detta bekräftas i diagram 8 som visar glidande medelvärden<sup>3</sup> för sjukfall per anställd och kön.

<sup>3</sup> Medelvärdet av fyra på varandra följande kvartal. T.ex. är glidande medelvärdet för kvartal 3 år 2004 medelvärdet av kvartal 4 år 2003 och kvartal 1,2,3 2004.

### Diagram 8 Antal sjukfall per anställd efter kön och kvartal, glidande medelvärde

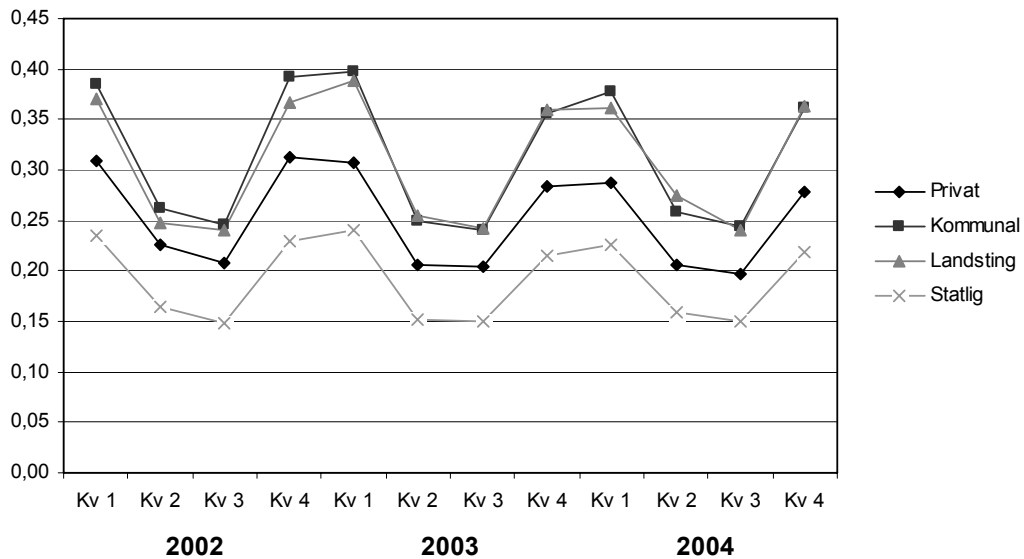
Number of cases of sickness per employee, by sex and quarter, moving average



## Sektor

### Diagram 9 Antal sjukfall per anställd efter sektor och kvartal

Number of cases of sickness per employee, by sector and quarter



Kommunal sektor och landstingssektorn har genomgående flest sjukfall per anställd (diagram 9). Statlig sektor ligger lägst och varierar mellan 0,15 och 0,24 sjukfall per anställd.

### Diagram 10 Antal sjukfall per anställd efter sektor och kvartal, glidande medelvärde

Number of cases of sickness per employee, by sector and quarter, moving average

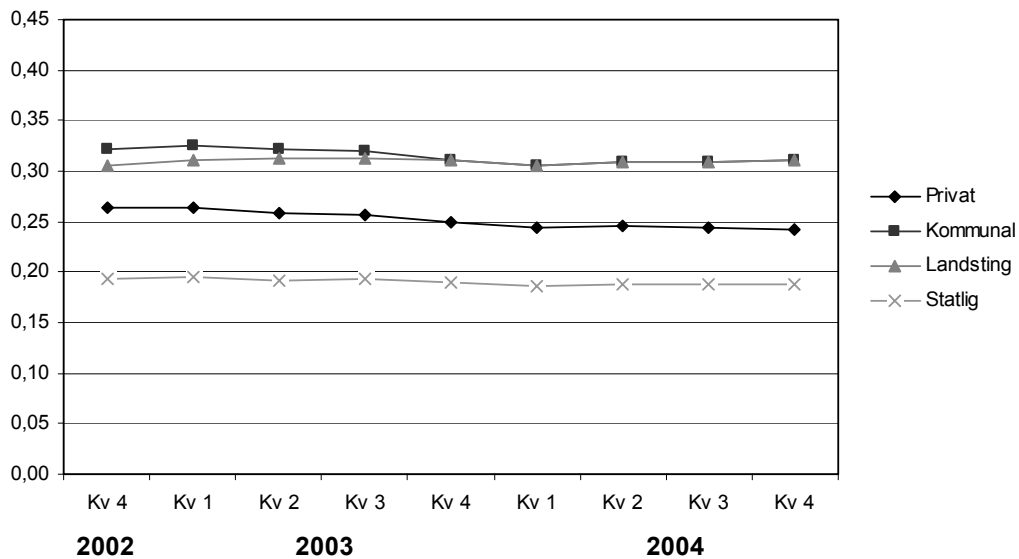
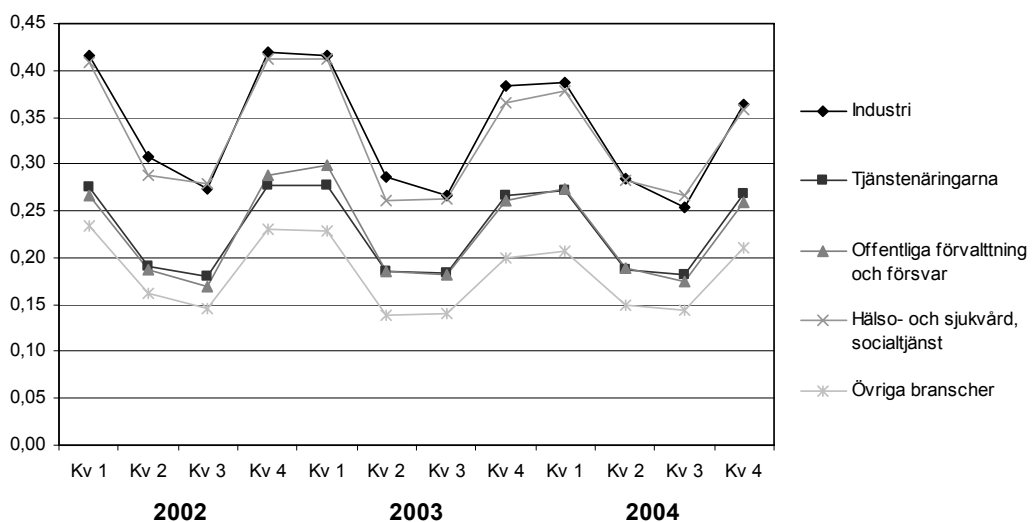


Diagram 10 visar antal sjukfall per anställd efter sektor och kvartal som glidande medelvärde. Privat, kommunal och statlig sektor har neråtgående trender medan landstingssektorn har ökat svagt under perioden.

### Bransch

#### Diagram 11 Antal sjukfall per anställd efter branschgrupp och kvartal

Number of cases of sickness per employee, by industry and quarter



Skillnaderna mellan branschgrupperna är relativt stora (diagram 11). Flest sjukfall per anställd finns inom Industrin med undantag av kvartal 3 år 2002 då Hälso- och sjukvård, socialtjänst har fler sjukfall per anställd. Lägst ligger gruppen Övriga branscher.

**Diagram 12 Antal sjukfall per anställd efter bransch och kvartal, glidande medelvärde**

Number of cases of sickness per employee, by industry and quarter, moving average

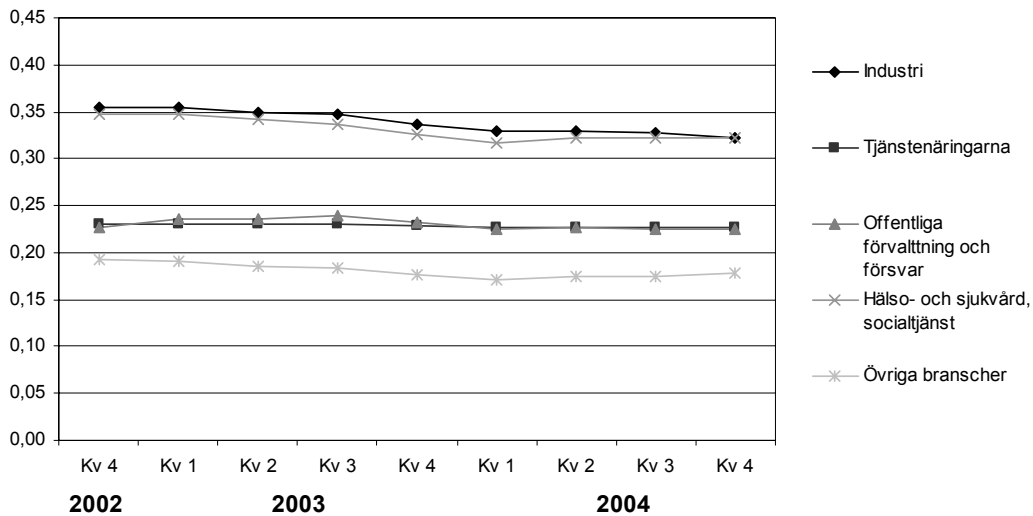


Diagram 12 visar antal sjukfall per anställd efter bransch och kvartal som glidande medelvärde. Samtliga branscher har en neråtgående trend. Industri, Övriga branscher och Hälso- och sjukvård har gått ner något mer än grupperna Offentlig förvaltning och försvar och Tjänstenäringarna.

## Län

**Diagram 13 Antal sjukfall per anställd efter länsgrupp och kvartal**

Number of cases of sickness per employee, by county and quarter

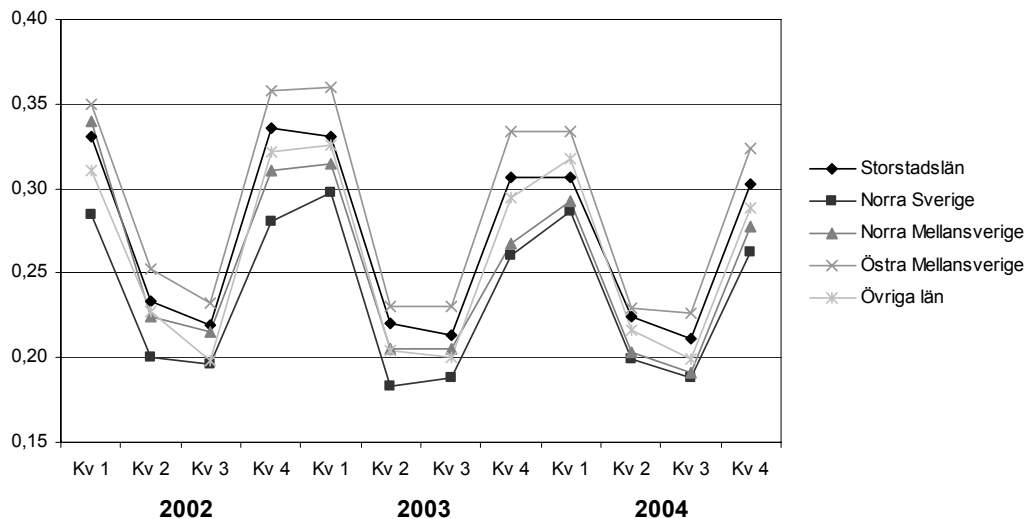


Diagram 13 visar antalet sjukfall per anställd efter länsgrupp och kvartal. Mönstret överensstämmer med motsvarande tidsserie över sjuklönedagar per anställd. Norra Sverige och Norra Mellansverige har låga siffror, medan Östra Mellansverige genomgående ligger högst. För att lättare kunna presentera de relativt små skillnaderna mellan länsgrupperna är skalorna i diagram 13 och 14 graderad från 0,15 sjukfall per anställd. Statistik för enskilda län finns i tabellbilaga 1–3, tabellerna 33–36.

**Diagram 14 Antal sjukfall per anställd efter län och kvartal, glidande medelvärde**

Number of cases of sickness per employee, by county and quarter, moving average

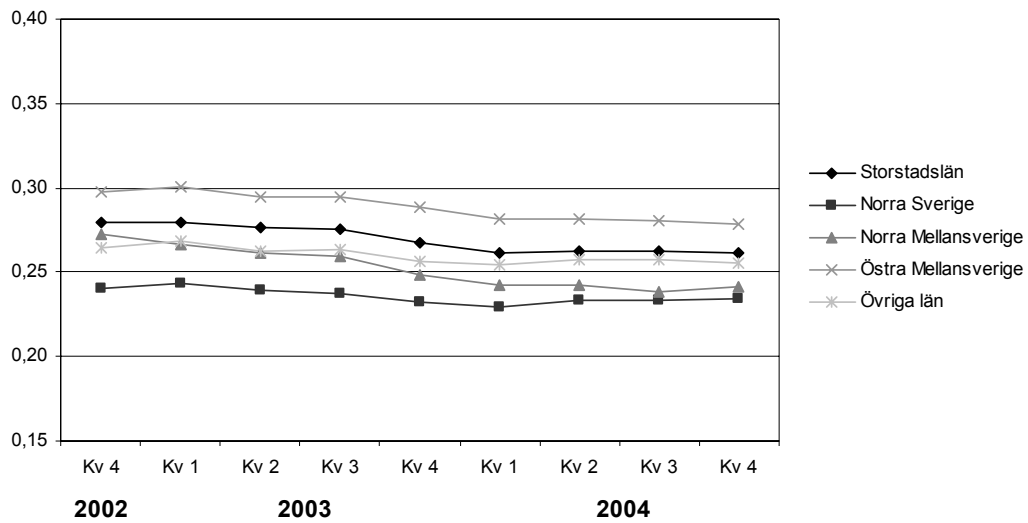


Diagram 14 visar antalet sjukfall per anställd efter län och kön som glidande medelvärde. Antalet sjukfall per anställd minskar i samtliga länsgrupper. Störst nedgång har gruppen Norra Mellansverige.



## Sjukfall efter fallängd

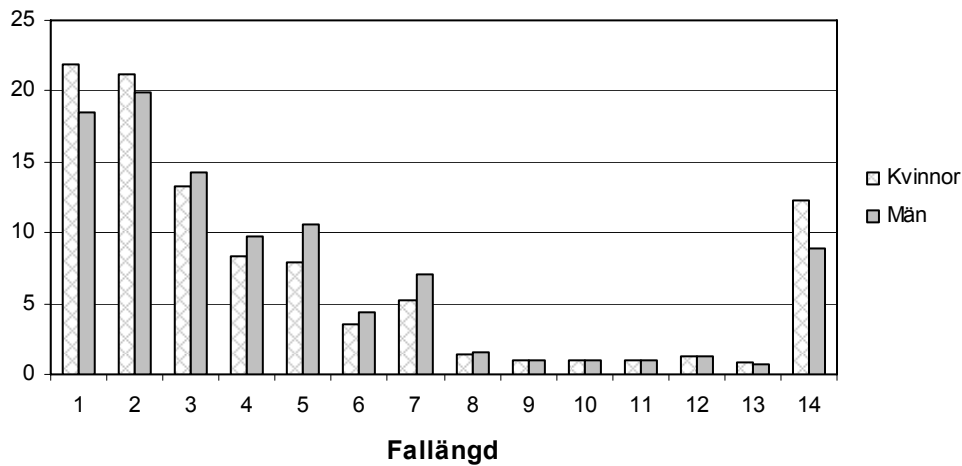
Diagram 15 och 16 visar den procentuella fördelningen av sjukfall efter fallängd, summerat över alla kvartal.

*Kvartal 1 2002 t.o.m. kvartal 2 2003*

Diagram 15 visar kvartal 1 2002 t.o.m. kvartal 2 2003 då sjuklöneperioden var 14 dagar lång. Notera att fallängden 14 omfattar både fall som fortsatt, och därmed gått vidare till Försäkringskassan, och fall som avslutats dag 14. Den genomsnittliga fallängden under perioden var 4,7 dagar (4,8 dagar för kvinnor och 4,6 dagar för män).

### Diagram 15 Andel sjukfall efter fallängd och kön, summerat över kvartal 1 2002 t.o.m. kvartal 2 2003

Proportion of cases of sickness by length of leave and sex in relation to total number of cases of sickness, aggregated from 1st quarter 2002 to 4thquarter 2004



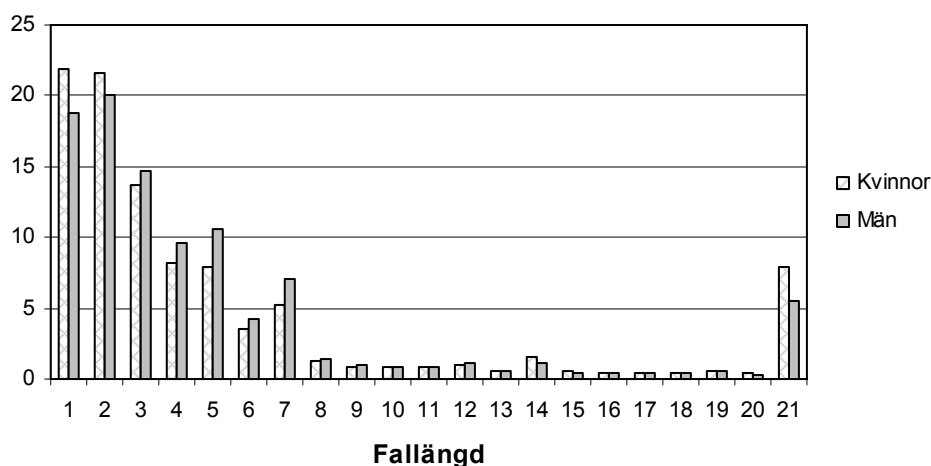
Cirka 20 procent av sjukfallen blir inte längre än en dag, dvs. karensdagen. Omkring 55 procent av fallen avslutas inom tre dagar. Kvinnor har större andel korta (1–2 dagar) fall än män, medan män har något större andel fall som blir 3–7 dagar. Mellan dag 7 och dag 8 sker en markant minskning av andelen sjukfall. Från och med dag 8 kan arbetsgivarna kräva sjukintyg för att sjukskrivningen ska kunna fortsätta. Större andel av kvinnornas fall går vidare till Försäkringskassan.

*Kvartal 3 2003 t.o.m. kvartal 4 2004*

Diagram 16 visar kvartal 3 2003 t.o.m. kvartal 4 2004 då sjuklöneperioden var 21 dagar lång. Notera att falllängden 21 omfattar både fall som fortsatt, och därmed gått vidare till Försäkringskassan, och fall som avslutats dag 21. Den genomsnittliga falllängden under perioden var 5,2 dagar (5,3 dagar för kvinnor och 5,0 dagar för män).

**Diagram 16 Andel sjukfall efter falllängd och kön, summerat över kvartal 3 2003 t.o.m. kvartal 4 2004**

Proportion of cases of sickness by length of leave and sex in relation to total number of cases of sickness, aggregated from 1st quarter 2002 to 4thquarter 2004



Fallfördelningen t.o.m. falllängd 13 är nästan identisk mellan de två perioderna. Andelen fall som går vidare till Försäkringskassan minskar under den andra perioden, men det är fortfarande vanligare bland kvinnorna än bland männen att fallet går vidare till Försäkringskassan.

## Tredje sjuklöneveckan

Från och med tredje kvartalet år 2003 infördes en tredje sjuklönevecka. Tabell A visar per kvartal antalet sjukdagar fördelade efter var i sjuklöneperioden sjukdagarna ligger. I kolumnen "Dag 1–14" redovisas de sjukdagar som ligger under sjuklöneperiodens första två veckor och i kolumnen "Dag 15–21" redovisas de sjukdagar som ligger i den tredje sjuklöneveckan. Det går inte i det insamlade materialet att urskilja hur många av sjukdagarna i respektive del som varit ersatta med sjuklön.

**Tabell A** Antal sjukdagar efter del av sjuklöneperioden och kvartal

Number of sick days by part of sick pay period and quarter

År	Kvartal	Dag 1–14	Dag 15–21	Summa
2002	1	5 803 199	–	5 803 199
	2	4 348 331	–	4 348 331
	3	4 168 343	–	4 168 343
	4	5 938 081	–	5 938 081
2003	1	5 716 197	–	5 716 197
	2	4 009 648	–	4 009 648
	3	3 937 409	449 895	4 387 304
	4	5 414 037	668 525	6 082 562
2004	1	5 226 717	584 200	5 810 918
	2	4 017 463	567 056	4 584 519
	3	3 827 225	511 398	4 338 623
	4	5 312 289	656 570	5 968 860

Den tredje sjuklöneveckan har bidragit med totalt ca 3,4 miljoner sjukdagar eller mellan 450 000 och 670 000 sjukdagar per kvartal. Antalet sjukfall har under hela perioden minskat vilket gör att det totala antalet sjukdagar (redovisade i kolumnen "Summa") per kvartal endast ökat marginellt i och med införandet av den tredje sjuklöneveckan.

Eftersom en större andel av kvinnors sjukfall än mäns sjukfall fortsätter till Försäkringskassan så bidrar kvinnor relativt sett med fler dagar under den tredje sjuklöneveckan än vad män gör.

# Fakta om statistiken

## Datainsamling

Statistiken bygger på arbetsgivarnas utbetalningar av sjuklön till sina anställda under sjuklöneperioden och samlas in kvartalsvis. Insamling och granskning görs av Statistiska centralbyrån (SCB). Fortsatta bearbetningar och skattningar sker hos Försäkringskassan.

### Urval

#### *Arbetsgivare med färre än 100 anställda*

Bland arbetsgivare med färre än 100 anställda görs ett stratifierat obundet slumpmässigt urval av arbetsställen. Som urvalsram används SCB:s företagsdatabas. Stratifieringen görs på storlek, bransch och sektor. Urvalet fördelas slumpvis i tre lika stora delar inom varje stratum, där varje tredjedel svarar för en månad i kvartalet. Via postenkät samlas uppgifter in om samtliga avslutade sjukfall under angiven månad. För att aktualisera den dynamiska företagspopulationen byts varje halvår delar av urvalet ut och ersätts med nya arbetsställen.

Antalet arbetsställen som ingår i urvalet är drygt 14 000. Urvalet representerar ca 225 000 arbetsställen med totalt 1,2 –1,3 miljoner anställda.

#### *Arbetsgivare med 100 eller fler anställda*

Arbetsgivare med 100 eller fler anställda totalundersöks. De totalundersökta arbetsgivarna stratifieras på samma sätt som urvalsdelen, vilket behövs för hanteringen av bortfall av arbetsgivare. Arbetsgivare med minst 100 anställda förväntas lämna in uppgifter om samtliga sjukfall under alla kvartalets månader. Insamling sker elektroniskt via en särskilt framtagen webbapplikation eller via disketter.

Den totalundersökta delen omfattar ca 3 300 arbetsgivare. Omfattningen varierar något över de undersökta åren eftersom ramen kontinuerligt förändras. Arbetsgivarna i den totalundersökta delen har tillsammans 2,6–2,7 miljoner anställda.

## Statistikens tillförlitlighet

### Bearbetning

Granskningen av insamlade uppgifter sker hos SCB. Bearbetningsfel kan uppstå efter granskning, men dessa fel bedöms vara få.

### Bortfall

Bortfallet av arbetsställen i urvalsdelen är ca 10 procent. Bortfallet av arbetsgivare i den totalundersökta delen är ca 4 procent. Det är i båda fallen jämnt fördelat över strata. Bortfall hanteras i skattningarna med rak uppräkningsmetod inom strata.

Om en stor arbetsgivare inte levererar uppgifter så kan det få omfattande effekter på statistikens tillförlitlighet. För att undvika sådana effekter görs imputering enligt tvillingmetoden. Det innebär, för arbetsgivare med fler än 1 000 anställda som

inte levererat uppgifter, att en liknande arbetsgivare väljs ut och används i stället för den saknade arbetsgivaren. En liknande arbetsgivare väljs enligt kriterierna storlek och bransch.

### Mätfel

Vissa lönesystem har inte levererat uppgifter för den tredje sjuklöneveckan (perioden 1 juli 2003 till och med 31 december 2004) vilket har medfört ett partiellt bortfall av sjukdagar och sjuklönedagar. En uppskattning av det partiella bortfallets storlek har gjorts av SCB; det bedöms utgöra knappt en halv procent av det totala antal sjukdagar och sjuklönedagar.

Under 2005 genomfördes en kvalitetsstudie av statistiken över sjuklöneperioden. Resultatet visade att det förekommer en liten underskattning av sjukdagar och sjuklönedagar, men att kvalitén totalt sett är god. Orsaken till underskattningen är sannolikt mätfel som beror på vissa brister i hur uppgifter hämtas från arbetsgivarnas lönesystem.

### Modellantaganden

För arbetsgivare med färre än 100 anställda tas alla uppgifter in på arbetsställe-nivå. De anställda tilldelas samma bransch- och länstillhörighet som arbetsstället.

För arbetsgivare över 100 anställda finns ingen fördelning av sjuklöneuppgifter på arbetsställe. De större arbetsgivarna har ofta fler än ett arbetsställe, dessa kan finnas inom olika branscher och i olika län, men bransch- och länstillhörigheten avser huvudkontoret. För att undvika en felaktig fördelning av sjuklönedagar och sjukfall över bransch och län används i stället individuppgifter från den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS). Endast de individer som saknar uppgifter i RAMS hänförs till arbetsgivarens bransch- och länstillhörighet.

Antalet sjuklönedagar och sjukfall sätts i relation till antalet anställda inom motsvarande bransch, län och sektor. För skattningar av antal dagar eller fall per anställd inom privat sektor används uppgifter om antalet anställda från SCB:s kortperiodiska sysselsättningsstatistik. För offentlig sektor finns inte aktuella kvartalsuppgifter om antalet anställda per arbetsställe fördelat på kön.

Fördelning av män och kvinnor över sektor, bransch och län hämtas i stället på individnivå från RAMS och fördelas på arbetsställe enligt följande modell:

Antalet anställda kvinnor på ett enskilt arbetsställe = (Arbetsställets vikt i länet) x (andel kvinnor (bransch x län)) x (Totalt antal anställda i länet)

Branschfaktorn tar hänsyn till om det under året skett några större förändringar i antalet anställda mellan olika branscher. Uppgift över totala antalet anställda hämtas från SCB:s löneundersökning.

### Redovisning av osäkerhet

Osäkerheten i skattningarna redovisas som 95%-iga konfidensintervall, dvs.

$$\text{skattning} \pm 1,96 * (\text{skattningens medelfel})$$

# English summary

## Background

Employees who are absent from work due to sickness are entitled to compensation for loss of income. During the first part of a sickness period, an employee receives *sick pay* (sjuklön) from the employer. If reduced working capacity due to sickness persists after the end of the *sick pay period* (sjuklöneperiod), an employee may receive *sickness cash benefit* (sjukpenning) from the Social Insurance Office (Försäkringskassan).

Since 1 January 1998, the compensation level is 80 percent of the *income for sickness cash benefit* (sjukpenninggrundande inkomst) for all days in the sickness period, except the *qualifying day* (karensdag).

The employers' *sick pay period* was introduced on 1 January 1992. In the year 2000 the National Social Insurance Board (RFV), in co-operation with Statistics Sweden (SCB), for the first time collected information and published a statistical study on the employers' sick pay period. It was originally carried out through a survey containing companies in the private sector with 1 to 49 employees. Since 2002 the quarterly survey includes all companies in both the private and public sectors.

In the present report, statistics on the sick pay period are presented for the years 2002 to 2004. During 2002 and the first six months of 2003, the sick pay period was 14 days. From 1 July 2003 to 31 December 2004, the sick pay period was 21 days.

## Measures

Cases of sickness	(sjukfall) every occasion an employee is absent from work due to illness generates a case of sickness, irrespective of the length of the absence.
Days with sick pay	(sjuklönedagar) days in a case of sickness for which the employee received sick pay, including the qualifying day. Each compensated day counts as a full day, no matter how large proportion of the day the employee was actually compensated for. Sick pay is normally payed out only for working days.
Sick day	(sjukdagar) All days in a case of sickness, whether it is a working day or not.

## Results

The number of cases of sickness among employees has decreased between 2002 and 2004. During the fourth quarter of 2002 there were 1 287 802 cases, compared to 1 168 130 cases the corresponding quarter 2004, a decrease of 9 percent.

About 55 percent of the cases of sickness terminate within three days. About 9 percent of the cases are 14 days or longer.

Despite the 9 percent decrease in the number of cases of sickness, the average number of days with sick pay per employee decreased by only one percent during the same period, from 1,20 days to 1,19 days. This is partly explained by the extension of the sick pay period in July 2003 from 14 to 21 days.

Women take about 40 percent more days of sick pay per employee than men.

When sectors are compared, the municipal sector has consistently the highest number of days of sick pay per employee. The private sector and the government sector have the lowest numbers.

A comparison of groups of industry shows that industrial work (manufacturing, mining, etc) and health care have high number of days with sick pay per employee, while "tjänstenäringar" (business, workshops, hotels, restaurants, transport, insurance, etc) and farming, hunting, and fishing have lower numbers.

There are some geographical differences. The eastern part of Middle Sweden and the region around Stockholm have the highest number of days per employee. Northern Sweden has the lowest numbers.

The number of sick days per employee follows the same pattern as the number of days of sick pay, except for a difference in level. The proportion of sick days that are compensated by sick pay is consistently lower for women, compared to men. This is probably due to the fact that part-time work is more common among women.

The third week of the sick leave period that was introduced in July 2003 has added 3,4 million days to the total number of sick days. The proportion of women whose cases are transferred to the Social insurance office is larger than the corresponding proportion among men. Thus women contribute relatively more to the number of days of sick pay during the third week than men do.

# Bilagor

***Tabellbilaga 2002***

***Tabellbilaga 2003***

***Tabellbilaga 2004***



***Följande Statistik har publicerats under år 2006***

2006:1 Sjuklöneperioden åren 2002–2004