



Ingela Hemming, SEB:s företagarekonom

Fredag den 23 februari 2007

## **SEB:s företagarpånel om småföretagens egen "avtalsrörelse":**

### **Förmåner utöver lön blir allt viktigare för att locka och behålla personal i småföretag**

SEB startade under sommaren 2006 en företagarpånel för att öka kunskapen om företagares villkor inom olika områden. Den här pånelomgången handlar bland annat om företagets syn på förmåner, försäkringar och pensioner.

#### **Resultat i korthet:**

- Hela 68 procent av företagen anser att det är viktigt att erbjuda andra incitament än löneökningar för att locka och behålla kompetenta medarbetare. Likaså bedömer 63 procent att efterfrågan på förmåner kommer att öka i framtiden.
- De absolut vanligaste förmånerna som företagen i undersökningen erbjuder sina anställda är pensionslösningar, mobiltelefon, möjlighet till distansarbete och flexibla arbetstider, friskvård samt julklappar.
- Städhjälp och barnpassning hamnar ännu så länge mycket långt ner, och erbjuds endast av 3 procent av företagen.
- 95 procent av företagen erbjuder alla eller vissa anställda en pensionslösning. Däremot erbjuder endast 46 procent av företagen sina anställda en sjukförsäkring, och 56 procent erbjuder en olycksfallsförsäkring till alla eller vissa anställda.
- Sjukvårdsförsäkringar har fått ett relativt stort genomslag även hos mindre och medelstora företag. 40 procent av företagarna har en sjukvårdsförsäkring (tillgång till vård snabbt) för egen del, och 35 procent erbjuder anställda en sådan.
- Bland dem som erbjuder en sjukvårdsförsäkring svarar hela 62 procent att det påverkar företagets produktivitet och resultat att de anställda får snabb tillgång till vård via en sjukvårdsförsäkring.

#### **Ingela Hemming ger följande kommentar till resultaten:**

"I dessa avtalstider är det intressant att titta på hur de mindre och medelstora företagen ser på frågor kopplade till förmåner och anställningar. För mindre företag är det också viktigt att hitta andra incitament än löneökningar för att behålla sin personal. Många svenskar har dålig koll på vilka försäkringar och pensioner som erbjuds via arbetsgivaren – därför är det viktigt både för företagen och deras anställda att sätta sig in i dessa frågor och hitta lösningar som passar båda parter".

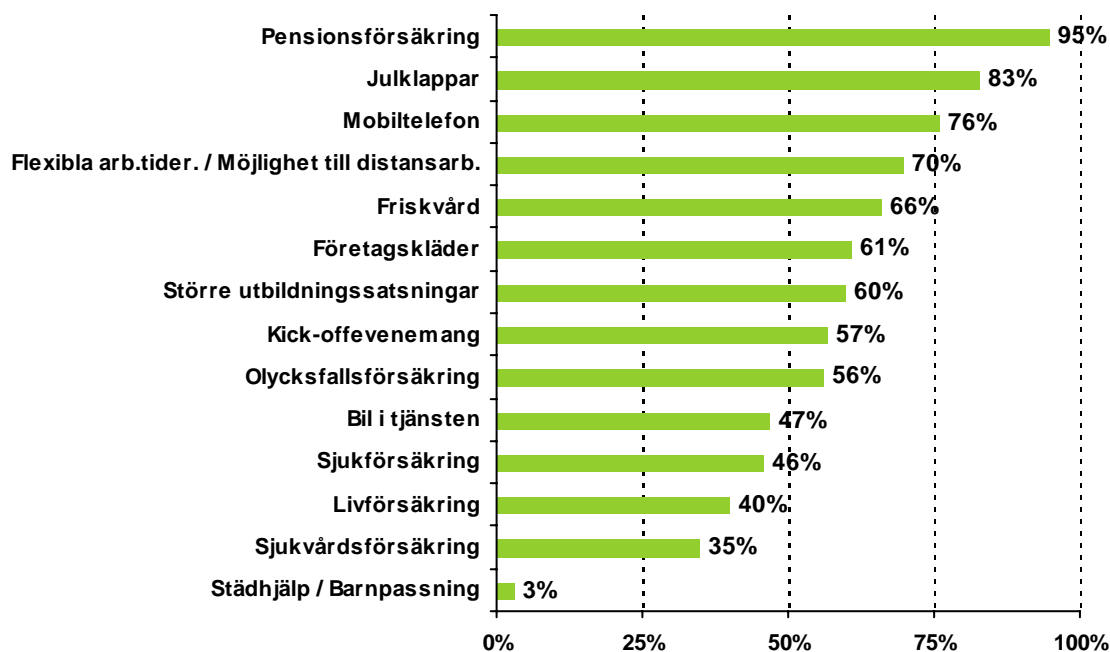
## Pensionslösning den vanligaste förmånen bland småföretag

Nu är det avtalstider inom svenskt näringsliv. Under perioden mars till juni 2007 löper avtalen på stora delar av arbetsmarknaden ut. Det handlar om ca 500 kollektivavtal om löner och anställningsvillkor som berör 2,8 miljoner löntagare i privat och offentlig sektor.

Det finns ingen exakt siffra gällande kollektivavtalens täckningsgrad i Sverige. Enligt en uppskattning från Nutek omfattas ca 42 procent av företag med anställda inom den privata sektorn av kollektivavtal, och ca 90 procent av antalet anställda. Regeringen uppskattar att mellan 57 och 75 procent av företag med mer varaktigt anställda täcks av kollektivavtal, troligen ligger antalet närmare 75 procent.

Det är vanligare att mindre och medelstora företag väljer att inte teckna kollektivavtal, och dessa berörs därför inte i samma utsträckning av avtalsrörelsen. Resultatet från vår företagarpånel visar dock att även mindre och medelstora företag erbjuder alla eller vissa anställda i företaget en stor mängd förmåner, varav pension är den vanligaste.

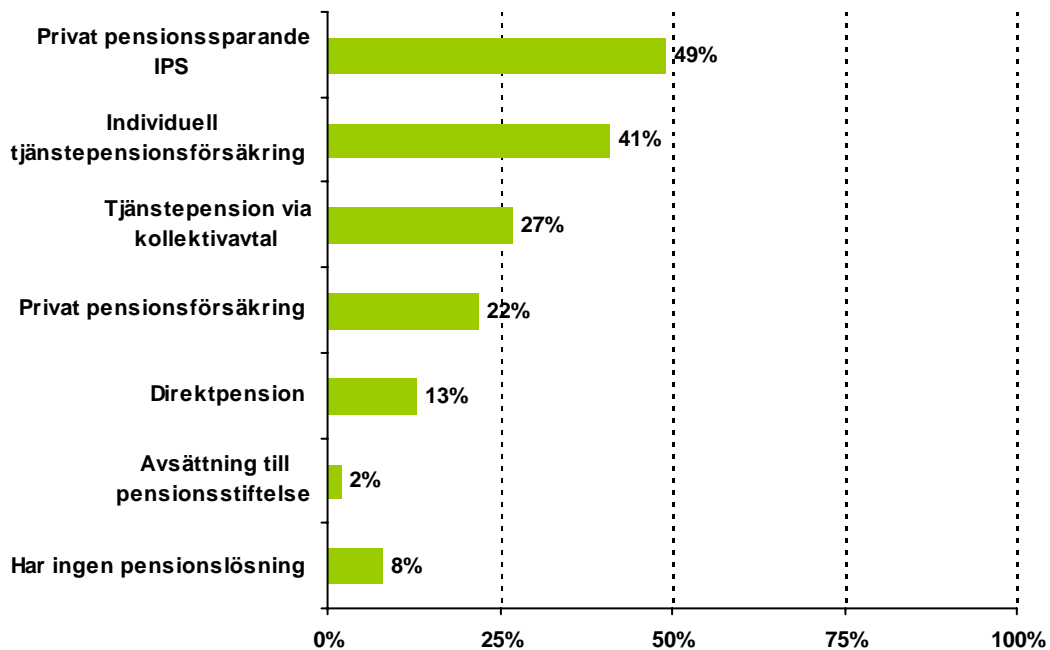
*Graf 1: Vilken/vilka av dessa förmåner erbjuder du dina anställda (till alla eller till vissa)?*



Hushållsnära tjänster har varit omdebatterat länge i Sverige, och nu planerar regeringen att införa en skattereduktion gällande inköp av hushållstjänster – eventuellt från den 1 juli 2007. Vår undersökning visar att små- och medelstora företag inte erbjuder sina anställda hushållsnära tjänster som städhjälp och barnpassning i någon större utsträckning – endast 3 procent gör det i dagsläget.

När det gäller livförsäkring, sjukförsäkring, och olycksfallsförsäkring ligger siffrorna betydligt lägre än gällande pensionslösningar när det handlar om förmåner till de anställda. För företagen själva är den vanligaste pensionslösningen privat pensionssparande, IPS, följt av individuell tjänstepensionsförsäkring. Åtta procent av företagen själva uppger att de inte har någon pensionslösning alls.

Graf 2: Hur ser din egen pensionslösning ut?

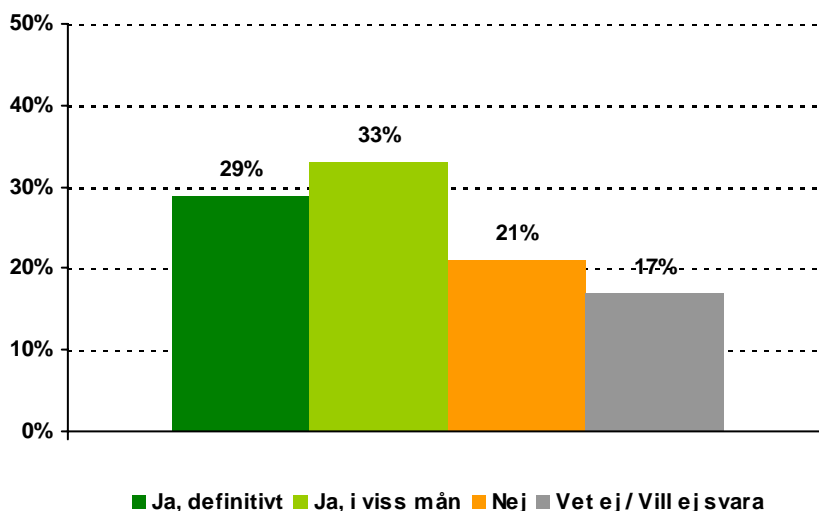


### Allt fler väljer tillgång till snabb vård

Både när det gäller företagarna själva och för deras anställda börjar tillgången till snabb vård via en sjukvårdsförsäkring att bli allt vanligare. Hela 40 procent av företagarna själva uppger att de har tecknat en sådan försäkring, och gällande de anställda erbjuder 35 procent av företagen i undersökningen alla eller vissa anställda en sjukvårdsförsäkring.

Av de företag som tecknat en sjukvårdsförsäkring för sina anställda upplever hela 62 procent att det har påverkat företagets produktivitet och resultat att de anställda får snabb tillgång till vård. Det är särskilt företag med 1-9 anställda som upplever att produktiviteten och resultatet påverkas, vilket är naturligt eftersom det blir mer kännbart för ett litet företag om någon blir sjuk och är borta en längre period.

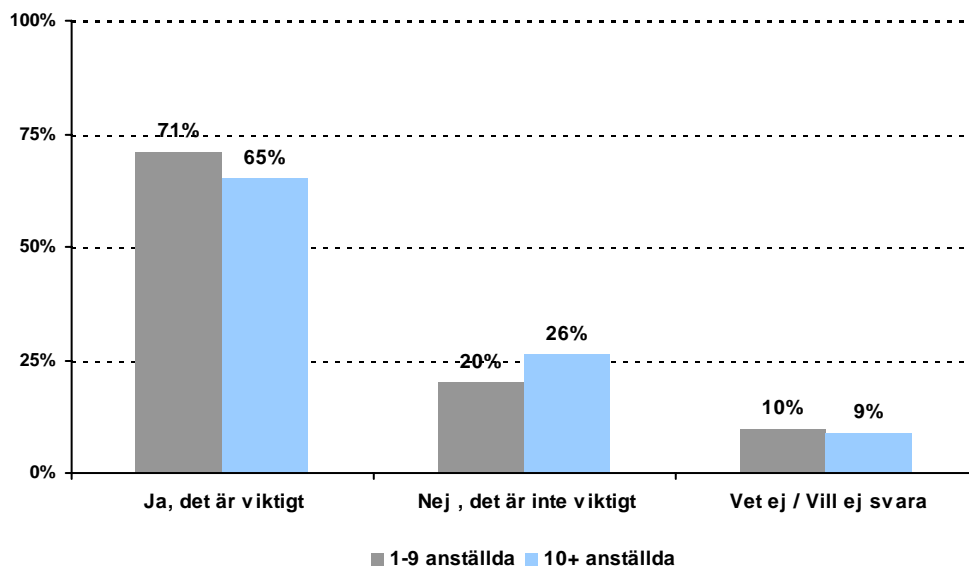
Graf 3: Upplever du att det påverkar ditt företags produktivitet och resultat att dina anställda får tillgång till snabb vård via en sjukvårdsförsäkring?



## Andra incitament än lönen är viktiga och ökar i framtiden

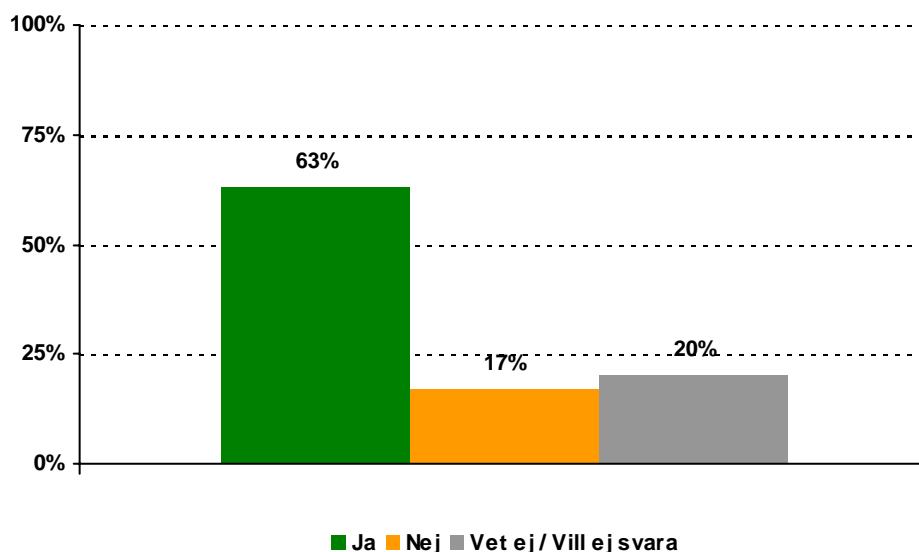
Hela 71 procent av företagen med 1-9 anställda uppger att det är viktigt att erbjuda andra incitament än löneökningar för att locka och behålla kompetenta medarbetare. För alla företag i undersökningen ligger siffran på 68 procent. För mindre företag är varje medarbetare oerhört betydelsefull, och problemen kan bli stora om man mister en kompetent medarbetare.

*Graf 4: Är det viktigt för dig att erbjuda andra incitament än löneökningar för att locka och behålla kompetenta medarbetare?*



Det är också många små- och medelstora företag i undersökningen som svarar att de tror att efterfrågan på förmåner kommer att öka framöver. Totalt sett ligger siffran på 63 procent, medan andelen mindre företag som tror på en högre efterfrågan är något högre än de lite större företagen.

*Graf 5: Tror du att efterfrågan på förmåner kommer att öka i framtiden?*



## Viktigt att tänka på din och dina anställdas försäkrings- och pensionslösning

Alla som bor och förvärvsarbetar i Sverige omfattas av det allmänna socialförsäkringssystemet, som arbetsgivarna betalar till för sina anställda via arbetsgivaravgifterna. När det gäller pensionen består den av flera delar: statlig pension, tjänstepension och privat pensionssparande. Den statliga pensionen är inkomstbaserad och utgör 18,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten upp till 7,5 inkomstbasbelopp. 2,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten får vi placera själva i fonder – premiepensionen.

Pensioner är krångliga, och många väntar i det längsta med att verkligen sätta sig in i hur stor den egna pensionen kommer att bli. Dessutom lever många i tron att de kommer att få en god pension från det offentliga. Sedan det nya pensionsystemet trätt i kraft krävs det dock att man arbetar i ca 40 år för att komma upp i en bra pension, vilket många unga som studerar allt längre kommer att få svårt att uppnå.

Tjänstepension är den pension som betalas av arbetsgivaren, och den utgör vanligtvis 10-15 procent av den totala pensionen. Arbetsgivare med kollektivavtal eller sk hängavtal (avtal mellan en enskild arbetsgivare och en arbetstagarorganisation, som hänvisar till ett centralt kollektivavtal) *måste* teckna avtalsförsäkringar för sina anställda.

Enligt kollektivavtalet ska en arbetsgivare för arbetare teckna följande försäkringar: omställningsförsäkring (vid arbetslöshet), arbetsgruppsjukförsäkring (AGS), trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), tjänstegrupplivförsäkring (TGL) samt avtalspension SAF-LO. För tjänstemän ska arbetsgivare enligt kollektivavtal teckna industrins och handelns tilläggspension (ITP), kompletterande ålderspension (ITPK), tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA).

Även företag som inte har kollektivavtal eller hängavtal kan teckna avtalsförsäkringar för de anställda, och då gäller i princip samma villkor för försäkringarna men de regleras i anställningsavtalet. Om företaget bedrivs som enskild firma kan man däremot inte teckna ITP-plan, eftersom den endast kan tecknas av en juridisk person.

## Råd gällande försäkringar och pensioner för dig som företagare och dina anställda:

1. Ersättningen från det allmänna socialförsäkringssystemet är mindre än de flesta är medvetna om. Därför är det viktigt att teckna försäkringar som skyddar vid sjukdom, olycksfall och dödsfall samt att planera i tid inför pensionen.
2. Ta reda på vad som gäller både för din egen del och för dina anställda. Vad har ni för försäkrings- och pensionslösningar idag och hur behöver skyddet kompletteras? Finns ett kollektivavtal eller hängavtal, eller ska andra lösningar väljas? Vad händer om du blir långtidssjukskriven, eller om det värsta skulle hända och du dör? Hur skulle ditt företag och din familj påverkas? Finns det nyckelpersoner i företaget som behöver försäkras?
3. Om ni är flera delägare i ett aktiebolag, tänk på att teckna kompanjonavtal.
4. De företag som inte har kollektivavtal kan t ex välja mellan en frivillig anslutning till ITP-planen (om företaget är en juridisk person); en individuell tjänstepension eller avsättningar till en pensionsstiftelse (om det gäller ett aktiebolag).
5. En individuell tjänstepension ger större flexibilitet, och ger företaget möjlighet att skraddarsy försäkringsplanen till de anställda och sig själva. Variationsmöjligheterna i en individuell tjänstepension är större bl a gällande utbetalningstid, premiebetalning och förmånstagare.
6. Om du väljer att teckna en individuell tjänstepension är det viktigt att även ta med premiefrielse, vilket innebär att försäkringsbolaget betalar premierna om den anställda blir sjukskriven längre än tre månader.
7. En fördel med exempelvis ITP-planen är att det inte fordras någon hälsoprövning för att ansluta sig till planen.
8. Pensionsstiftelser kan vara fördelaktiga för aktiebolag, framför allt ägarledda fåmansbolag och små familjeföretag. Företaget betalar in pengarna till pensionsstiftelsen och denna säkerställer att pensionen i framtiden betalas ut till den som fått pensionsutfästelsen. Pensionsstiftelselösningen ger företagaren stor flexibilitet gällande bland annat utbetalningsplan och fördelning till nästa generation. Även kapitalförvaltningen kan skraddarsys efter önskemål.
9. För ägaren är det avgörande vilken bolagsform man valt – en enskild näringsidkare, eller ägare i ett handelsbolag, klassas inte som anställd och kan inte teckna en tjänstepension utan kan välja en privat pensionsförsäkring.
10. En sjukvårdsförsäkring som ger dig och din personal tillgång till vård snabbt är ofta en god investering.
11. Det är också viktigt att teckna försäkringar när du är ung och frisk, i de fall då det krävs en hälsodeklaration.
12. Se till att kontakta en kunnig rådgivare inom försäkrings- och pensionsområdet!

### Om företagarpanelen:

SEB:s företagarpanel vänder sig till företrädare för mindre och medelstora företag. Den andra panelomgången, som genomfördes mellan den 20 november och 12 december 2006, omfattade ca 500 företagare.

## SEB:s företagarekonom

Ingela Hemming

070-763 82 97

Ingela.hemming@seb.se

[www.seb.se/foretagarekonomen](http://www.seb.se/foretagarekonomen)