

Höjt tak för lönebidragen

– En effektiv väg till arbete och delaktighet

Om rapporten

Författare: Johan Groth, Styrelsepost

2023-11-22

Fremia.se

Innehåll

1	Inledning	1
2	Fremias utgångspunkter	1
3	Lönebidrag – en väg till arbete	2
4	Lågt lönetak – ett hinder på vägen	4
5	Fremias förslag	7
6	Avslutning.....	8
	Bilaga 1: Beräkningsexempel	9

1 Inledning

Det övergripande målet för den svenska arbetsmarknadspolitiken är att alla människor som kan ska ha möjlighet att delta i arbetslivet.¹ När människor har arbete och är aktiva på arbetsmarknaden är det bra för arbetstagarna, för arbetsgivarna och för samhället.

Under tre år av global pandemi har den svenska arbetsmarknaden utvecklats stabilt, bland annat genom aktiva politiska insatser som gjort det möjligt för arbetsgivare att behålla sina anställda, trots ändrade förutsättningar.

Pandemin har under 2023 övergått i en tid av stora politiska och ekonomiska utmaningar. Inflationen har legat på nivåer som många inte upplevt under sin livstid. Fullskaligt krig i vårt närområde leder till osäkerheter på många samhällsplan. Många länder ser också en ökande polarisering, som riskerar att leda till politisk instabilitet.

Alla dessa utmaningar påverkar långsiktigt arbetsmarknaden. I årets budgetproposition skriver regeringen bland annat att ”[f]lera indikatorer tyder på ett försämrat läge på arbetsmarknaden framöver.”² Regeringen skriver vidare att arbetsmarknadspolitiken behöver ”bli mer effektiv för att skapa fler vägar till arbete.”³

När utmaningarna på arbetsmarknaden ökar drabbar det i särskilt hög grad personer som av olika skäl har nedsatt arbetsförmåga. För dem kan offentliga satsningar, som till exempel lönebidrag, spela en avgörande roll för att underlätta och befästa inträdet på arbetsmarknaden.

I den här rapporten beskriver Fremia sin syn på lönebidragen, utmaningarna med dagens lönebidrag och hur en förstärkt och utvidgad satsning på lönebidrag skulle kunna skapa fler vägar till arbete för människor som till följd av funktionsnedsättning har en nedsatt arbetsförmåga.

2 Fremias utgångspunkter

Fremia är en arbetsgivarorganisation för verksamheter inom huvudsakligen Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd. Fremia har cirka 5 300 medlemmar som tillsammans har fler än 150 000 anställda.

¹ Regeringskansliet, Arbetsmarknad, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/arbetsmarknad/>.

² Budgetpropositionen för 2024, prop. 2023/24:1, sid 18.

³ Ibid, sid 24.

Många av Fremias medlemmar värnar om och erbjuder arbetsfrämjande och arbetsintegrerande insatser för anställda och arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga. Arbetsfrämjande insatser för personer med nedsatt arbetsförmåga har stor betydelse för både dem som deltar och för samhället i stort. Sådana insatser gör det möjligt för Fremias medlemmar och andra att anställa med ökad bredd och större öppenhet. De personer som omfattas av insatserna får mer än ett arbete och en inkomst. De får möjlighet till professionell och personlig utveckling och chansen att ingå i nya gemenskaper. Arbetsfrämjande insatser för personer med nedsatt arbetsförmåga leder därmed till bättre hälsa och ökat välbefinnande i samhället.

För Fremias medlemmar som arbetar med arbetsfrämjande insatser för personer med nedsatt arbetsförmåga är kombinationen av ett socialt ansvar i verksamhetens syfte och möjligheten att ge fler människor ett arbete viktigt. De arbetsfrämjande insatserna är, för många av Fremias medlemmar, en central del i verksamheten.

Fremia vill se tydliga och tillräckliga offentliga ekonomiska stöd för arbetsfrämjande insatser som gör det möjligt för Fremias medlemmar att, utifrån sina syften, fortsätta erbjuda arbeten till personer med nedsatt arbetsförmåga. Med andra ord: skapa fler vägar till arbete.

3 Lönebidrag – en väg till arbete

Det offentliga erbjuder en rad stödformer för arbetsfrämjande insatser för personer med nedsatt arbetsförmåga. I den statliga utredningen ”Sänkta trösklar – högt i tak. Arbete, utveckling, trygghet”⁴ anger utredaren som två av sina utgångspunkter att: 1) generella åtgärder är basen för att undanröja hinder för full delaktighet i arbetslivet, och 2) möjligheterna för arbetsgivare att våga anställa måste förbättras.

Lönebidrag är en generell stödform som har visat sig underlätta för många arbetsgivare att våga anställa. Lönebidrag riktar sig specifikt till personer som till följd av funktionsnedsättning bedöms ha en nedsatt arbetsförmåga. Lönebidrag är ett ekonomiskt bidrag till arbetsgivaren som kan ses som en kompensation för att arbetsgivaren anpassar arbete och arbetsplats efter den anställdas förutsättningar.⁵

Det finns i dag tre olika lönebidrag: lönebidrag för utveckling i anställning som syftar till att deltagaren ska prova på ett yrke eller kunna gå en utbildning, lönebidrag för anställning som syftar till att anpassa arbete och arbetsplats för en anställd, samt lönebidrag för trygghet i anställning som är ett långvarigt stöd för att en anställd ska kunna behålla sitt arbete.

⁴ SOU 2012:31.

⁵ Arbetsförmedlingen, Lönebidrag, <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/extra-stod/stod-a-o/lonebidrag>.

Innan Arbetsförmedlingen beviljar någon lönebidrag gör myndigheten en bedömning av personens arbetsförmåga jämfört med arbetsmarknadens ordinarie krav för liknande yrken, och vilka anpassningar som arbetsgivaren behöver göra. Behovet av stöd omprövas sedan löpande av Arbetsförmedlingen. Lönebidragets storlek beror på i hur stor omfattning arbetsförmågan är nedsatt.

En central faktor i den kommande analysen är att lönebidrag endast utbetalas för den del av bruttolönen som ligger under 20 000 kronor per månad vid motsvarande heltid.⁶

Under 2023 bedöms cirka 65 800 människor ha anställningar som omfattas av lönebidrag, till en samlad kostnad om cirka 13 miljarder kronor.⁷ Generellt kan man notera att kvinnor utgör cirka 40 procent av dem som erhåller lönebidrag. Cirka 15 procent av dem som får lönebidrag är under 30 år.⁸

50–60 procent av dem som får lönebidrag under ett år har ett arbete 90 dagar efter det att lönebidraget avslutats.⁹ Lönebidrag och andra former av subventionerade anställningar är alltså ett viktigt medel för att öppna upp arbetsmarknaden och skapa fler vägar till arbete. Erfarenheten bland många idéburna arbetsgivare är dock att det också finns kombinationer av svårigheter för arbetstagare som gör att ett omfattande lönestöd är nödvändigt under hela arbetslivet. Det är troligen även så att det bland idéburna aktörer finns medarbetare som har mer bestående nedsättningar av arbetsförmågan än hos andra arbetsgivare.

I en rapport från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) framgår att företag som rekryterar med hjälp av subventioner tenderar att ha en mer positiv sysselsättningsutveckling än andra företag. Vidare finner man i rapporten att riktade lönesubventioner inte snedvrider konkurrensen, att stöden tycks ha betydande positiva och varaktiga effekter på de anställande företagens resultat och att den exakta utformningen av stöden kan vara betydelsefull för vilka effekter de har.¹⁰

I en gemensam rapport från LO, TCO och SACO diskuteras flera olika åtgärder mot långtidsarbetslöshet.¹¹ Under rubriken ”Fler subventionerade anställningar” skriver man bland annat att subventionerade anställningar är viktiga verktyg i den aktiva arbetsmarknadspolitik. Man konstaterar också att subventionerade anställningar har flera positiva effekter, bland annat ökar personers möjligheter att få osubventionerade arbeten.

Sammantaget finns det därmed goda skäl att bredda och utveckla lönebidragen som en aktiv åtgärd för att skapa fler vägar till arbete för personer med nedsatt arbetsförmåga.

⁶ SFS 2017:462, 21 §.

⁷ Arbetsförmedlingen, Prognos för utbetalningar 2022–2025, kapitel 6, <https://arbetsformedlingen.se/download/18.8d5573c18966f73e35c34/1690532701442/prognos-for-utbetalningar-juli-2023.pdf>.

⁸ Arbetsförmedlingens årsredovisning 2022, tabell 3.13.

⁹ Arbetsförmedlingens årsredovisning 2022, tabell 3.14.

¹⁰ IFAU, Hur påverkar anställningsstöd och nystartsjobb de anställande företagen?, rapport 2018:13.

¹¹ LO, TCO och SACO, Åtgärder mot långtidsarbetslöshet - Ett inspel inför budgetpropositionen för 2022, <https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/aktuellt/atgarder-mot-langtidsarbetslosheten-efter-pandemin.pdf>.

4 Lågt lönetak – ett hinder på vägen

Dagens lönebidragssystem omfattas av ett tak som innebär att bidrag endast utgår för den del av den anställdas bruttolön som ligger under 20 000 kronor per månad vid motsvarande heltid.

Taket har legat still sedan 2017. Det har under denna period inte skett någon justering, uppräknings eller indexering av lönetaket. Samtidigt har andra ekonomiska nyckeltal ökat med uppåt 15 procent, vilket illustreras i Tabell 1, nedan.

År	Tak lönebidrag	KPI	Medellön
2017	100	100	100
2018	100	102	103
2019	100	104	105
2020	100	104	107
2021	100	101	110
2022	100	115	114

Tabell 1. Jämförelse tak lönebidrag, KPI¹² och medellön¹³ i Sverige, samtliga normaliserade med 2017 års värde.

Tabellen gör tydligt att realvärdet på lönetaket har sjunkit de senaste sex åren. Denna relativa sänkning är i sig betydande, men bör kompletteras med insikten att redan när nivåerna ”låstes” till 20 000 kronor 2017 var medellönen i Sverige 33 700 kronor per månad.

I detta sammanhang finns skäl att peka på de löneökningar som vi kan vänta under kommande år. I mars 2023 fastställdes det så kallade märket för perioden 2023–2025.¹⁴ Här har man enats om en löneökningstakt på 4,1 procent per den 1 april 2023 och ytterligare 3,3 procent per den 1 april 2024. Totalt innebär det en löneökning under perioden på cirka 7,4 procent. Även denna nivå bör räknas in i ”värdeminskningen” av lönebidragstaket.

Den redan från början låga nivån på taket jämfört med medellönen, tillsammans med urholkningen över tid, innebär att lönebidragstaket i dag motsvarar en lön som ligger på 80 procent av 10:e percentilen för löner.¹⁵ Alltså en lönenivå som ytterst få av Sveriges anställda ligger på.

Frågan kan illustreras av att en sökning på webbplatsen allastudier.se anger 21 500 kronor (kafé- och konditoribiträden) som den absolut lägsta månadslönen (av 8 892 i listan).¹⁶ Fackförbundet Unionen anger den allra lägsta ingångslönen inom sitt område till 22 000

¹² SCB, Konsumentprisindex (1980=100), fastställda tal, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/priser-och-konsumtion/konsumentprisindex/konsumentprisindex-kpi/pong/tabell-och-diagram/konsumentprisindex-kpi/kpi-faststallda-tal-1980100/>.

¹³ SCB, Genomsnittlig månadslön efter sektor 1992–2022, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/loner-och-arbetskostnader/lonestrukturstatistik-hela-ekonomin/pong/tabell-och-diagram/genomsnittlig-manadslon-efter-sektor/>.

¹⁴ Arbetsgivarverket, <https://www.arbetsgivarverket.se/aktuellt/nyheter/2023/market-satt-for-loneokningstakten-i-avtal-2023-2025/>

¹⁵ SCB, Lönespridning efter sektor och kön 2022, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/loner-och-arbetskostnader/lonestrukturstatistik-hela-ekonomin/pong/tabell-och-diagram/lonespridning-efter-sektor-och-kon/>.

¹⁶ Keystone Education Group, <https://allastudier.se/jobbo-1%C3%B6n/?dir=Ascending&q=&sort=AverageSalary>.

kronor (anställda inom kundtjänst).¹⁷ Ekonomifakta anger att ingångslönen för en vuxen person utan utbildning inom hotell- och restaurangbranschen uppgick till 23 007 kronor 2022.¹⁸

I sammanhanget kan det också finna skäl att påminna om den nyligen höjda lönegränsen för personer som kommer till Sverige för att söka arbete. Gränsen ligger på 27 300 kronor och kommer sannolikt att höjas igen 2024. Ett skäl för den valda nivån är, enligt regeringen, ”att en arbetskraftsinvandrare genom sin anställning ska uppnå en god försörjning för att kunna beviljas ett arbetstillstånd.”¹⁹

Problemet med ett för lågt tak för lönebidraget är inte nytt, men har nu eskalerat till en ohållbar nivå. I den ovan nämnda statliga utredningen ”Sänkta trösklar – högt i tak. Arbete, utveckling, trygghet” framhålls att arbetsgivarna uppger att taket för den bidragsgrundande lönekostnaden för lönebidragen är det största hindret när det gäller att anställa.²⁰

Utredaren fortsätter med att konstatera att ”en av utredningens utgångspunkter är att lönesubventionen ska kompensera arbetsgivare för nedsättningen i arbetsförmåga” och att ”en konsekvens av begränsningen av den bidragsgrundande lönekostnaden är att möjligheterna till anställning minskar i takt med att subventionen urholkas.”

Denna snedvridning är inte något som bara gäller under den period i livet då personen är berättigad till lönebidrag: ”En ytterligare konsekvens av den lågt satta begränsningen för den bidragsgrundande lönekostnaden för lönestöden är att de anställda med nedsatt arbetsförmåga kan få lägre ingångslöner och att de successivt halkar efter vad gäller löneutveckling och övriga anställningsvillkor.”²¹

Utredaren valde, som en konsekvens av dessa slutsatser, att föreslå ”att taket för den lönestödsgrundande lönekostnaden höjs och att den indexeras med den allmänna prisutvecklingen.”²²

Någon indexering har inte införts, trots övertygande resonemang: ”En indexering skulle medföra att det inte framöver behöver göras större engångshöjningar av taket för den bidragsgrundande lönekostnaden. Det främsta skälet för en löpande indexering är därmed att öka förutsättningarna för personer med funktionsnedsättning att kunna delta på arbetsmarknaden på lika villkor som andra. En indexering skulle öka legitimiteten och förtroendet bland arbetsgivare för den kompensation för individens nedsättning av arbetsförmågan som lönestöden är avsedda att ge. Därmed kan arbetsgivares vilja att anställa personer med funktionsnedsättning öka.”²³

¹⁷ Unionen, Ingångslöner - för dig som är ny på arbetsmarknaden, <https://www.unionen.se/rad-och-stod/ingangsloner-dig-som-ar-ny-pa-arbetsmarknaden>.

¹⁸ Ekonomifakta, <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Loner/ingangsloner/>.

¹⁹ Pressmeddelande från Justitiedepartementet, Höjt försörjningskrav för arbetstillstånd, <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2023/05/hojt-forsorjningskrav-for-arbetstillstand/>.

²⁰ SOU 2012:31, sid 16.

²¹ Ibid., sid 241.

²² Ibid., sid 20.

²³ Ibid., sid 248.

Obalansen som det låga taket redan då skapade (en effekt som ökat på grund av den tidigare beskrivna urholkningen av lönebidraget) illustreras med en tabell i utredningen (tabell 6.14) som visar att lönebidragen ger en ”ideal” täckning upp till (det dåvarande) taket om cirka 74 procent av lönekostnaden, medan den sammanlagda genomsnittliga täckningen var cirka 55 procent av lönekostnaden. ”Glappet” på cirka 20 procentenheter utgör en kostnad för arbetsgivarna som direkt beror på effekterna av taket.

Ett annat sätt att illustrera effekterna av ett för lågt satt tak är att hela ”93 procent av alla med anställning där lönestöd betalas ut till arbetsgivaren har en månadslön som är högre än taket” (tabell 8.4).

Avslutningsvis konstateras det i utredningen att en för låg taknivå inte bara är ett problem för arbetsgivarna (som inte vågar anställa) och för arbetstagarna (som riskerar att få för låg lön och en dålig löneutveckling) utan också för handläggarna på Arbetsförmedlingen som upplever sig behöva ”kompensera” den låga ersättningen genom att ”justera” den arbetsarbets sökandes nedsättning av arbetsförmågan (figur 6.4). Det riskerar naturligtvis på sikt att påverka legitimiteten i systemet som sådant.

I den tidigare refererade rapporten från LO, TCO och SACO skriver man bland annat att ”Många av de heltidslöner som dagens tak i anställningsstöd omfattar ligger därmed under den första percentilen om 19 400 kronor per månad (det innebär att endast en procent av de heltidsanställda beräknades som högst ha den månadslönen år 2017)” och vidare: ”De låga taken för vilka lönekostnader som täcks begränsar därmed tydligt inom vilka arbetsmarknadssegment som arbetsgivare får tillräcklig kompensation för förväntad eller faktiskt nedsatt produktivitet. Det är ett allvarligt hinder för en bredare spridning av de subventionerade anställningarna till fler branscher och yrken. Dessutom pressas lönerna för de individer som får subventionerade anställningar, både genom låga ingångslöner och dålig löneutveckling”. De tre organisationerna menar att ”koncentrationen till de lägst avlönade näringsgrenarna skulle kunna avvärjas om en större del av arbetsmarknaden skulle öppnas upp för anställningar med stöd. Detta skulle leda till fler arbetstillfällen för långtidsarbetslösa ...”

I en rapport från LO²⁴ kompletteras bilden utifrån ett mer kvalitativt perspektiv. LO skriver bland annat att ”Om ett lågt lönetak pressar ned lönerna för subventionerat anställda skulle lönetaket kunna bidra till mer ojämlikhet i samhället. Om ett lågt lönetak är en mekanism för att subventionera fram i huvudsak lågavlönade och lågkvalificerade arbeten kan det också leda till lägre produktivitet för samhället. Det kan också leda till att arbetslösa med goda kvalifikationer inte i tillräcklig utsträckning får hjälp till anställningar genom lönesubventioner, eller att de anställs i subventionerade arbeten som inte matchar deras kvalifikationer. Med andra ord kan ett lågt lönetak innebära resursslöseri, eftersom kvalifikationer och kompetenser inte nyttjas till sin fulla potential. Eftersom lönesubventioner har positiva effekter skulle troligen fler personer kunna gynnas om fler subventionerade anställningar skapades i branscher och yrken där de i dag är ovanliga.”

²⁴ LO, Etablering eller segmentering? – En analys av systemet med subventionerade anställningar, ISBN 978-91-566-3554-0.

Taket i lönebidragens ersättningsnivå har legat still i sex år. Nivån var låg redan 2017 när taket höjdes till nuvarande 20 000 kronor och har sedan dess ytterligare urholkats. Det är därför rimligt att anta att taket innebär att i stort sett inga arbetsgivare i dag får en rimlig täckning för sina kostnader. Det leder till betydande negativa konsekvenser för alla inblandade parter.

Ett fortsatt lågt lönebidragstak försvårar kraftigt för de flesta branscher och yrkesgrupper att kunna ta del av subventionerade anställningar på det sätt som lönebidraget är tänkt att möjliggöra. Men personer med funktionsnedsättning riskerar också att bli av med jobbet när kostnader ökar och lönebidraget fortsätter att urholkas.

För att även i fortsättningen kunna vara den viktiga väg till arbete som lönebidragen har varit för personer med nedsatt arbetsförmåga, krävs en rejäl höjning av taket och en indexering så att lönebidraget inte löpande urholkas.

5 Fremias förslag

Att ha ett arbete är en viktig del av ett fullödigt liv. Det ger nya erfarenheter, nya vänner och nya möjligheter att utvecklas – professionellt och personligt. Att ha ett arbete ger förutsättningar för ekonomisk självständighet och för personlig frihet.

Alla människor som kan, ska ha möjlighet att delta i arbetslivet. Vi är också alla olika. Ett sätt att ge fler människor möjlighet att delta i arbetslivet, utifrån sina förutsättningar, är att erbjuda olika typer av offentligt subventionerade arbeten. Forskningen visar att sådana subventioner har många positiva effekter för de individer som deltar, deras arbetsgivare och samhället i stort.

Fremias medlemmar har i kraft av sina verksamheter, sina värdegrunder och sina syften visat att de kan erbjuda arbeten som passar för arbetstagare med olika förutsättningar. I många fall innebär dessa olika förutsättningar ökade kostnader för arbetsgivare. Det innebär att Fremias medlemmar behöver en stabil stödstruktur för att långsiktigt kunna utveckla och fördjupa arbetet med att skapa fler vägar till arbete.

Ett stöd som har visat sig vara av särskild betydelse är lönebidrag. Lönebidrag har en utformning och inriktning som passar Fremias medlemmar väl. Lönebidrag gör det möjligt att erbjuda presumtiva arbetstagare riktiga och långsiktiga arbeten. Ett hinder för att även fortsatt kunna utnyttja de möjligheter lönebidragen innebär är att taket är för lågt satt. Fremia och Fremias medlemmar vill att det ska vara möjligt att erbjuda rimliga lönenivåer.

Vi vill att de grupper som är berättigade till lönebidragsstödda tjänster, precis som andra arbetstagare, ska ha en rimlig lön i förhållande till utfört arbete. Vi vill att det ska gälla för alla typer av arbeten, så att människor inte tvingas in i arbeten med en lönenivå som inte motsvarar deras arbetsinsats, kompetens, utbildning eller erfarenhet. Vi vill att alla anställda ska ligga på en sådan lönenivå att de när de byter arbete inte släpar efter lönemässigt. Alla ska ha rätt till en bra löneutveckling från en rimlig startnivå.

Fremias förslag kan sammanfattas i två punkter:

1. Höj taket för lönebidrag från dagens 20 000 kronor till 35 000 kronor²⁵. Höjningen bör ske successivt inom loppet av tre år.
2. Taket för lönebidragen ska därefter årligen höjas i den takt som anges av inkomstindex.

En höjning av lönetaket innebär i ett första steg en direkt höjning av statens kostnader. En grov uppskattning (se Bilaga 1) visar att en höjning till 25 000 kronor innebär en ökad kostnad med cirka 2,2 miljarder kronor per år, till 30 000 kronor cirka 3,9 miljarder kronor och till 35 000 kronor cirka 5,2 miljarder kronor.

6 Avslutning

Genom att höja taket för lönebidrag och göra det indexreglerat, kan fler personer omfattas av ett stöd som gör det möjligt för arbetsgivare att erbjuda riktiga jobb med rimliga villkor till personer som annars skulle ha utmaningar att komma in på och etablera sig på arbetsmarknaden.

En höjning av lönebidraget bidrar inte bara till ökad sysselsättning genom att det blir mer ekonomiskt fördelaktigt att anställa personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. En höjning skapar också förutsättningar för att bredda de typer av arbeten som kan erbjudas inom ramen för stödet. Det gör det möjligt för personer att få arbeten som erbjuder en lönenivå som motsvarar deras kunskap och kompetens.

Fler människor i arbete innebär i förlängningen minskade välfärdskostnader genom att fler personer blir självförsörjande. Möjligheten till arbete som motsvarar din kompetens och dina förutsättningar ger positiva effekter på mental och fysisk hälsa. Härigenom förbättras folkhälsan och kostnader inom hälso- och sjukvården minskar. Arbete bidrar också till social integration, ger människor möjlighet att bygga nätverk och stärker banden till samhället. Slutligen innebär fler människor i arbete dynamiska effekter när till exempel skatteintäkterna ökar.

En höjning av taket i lönebidragen är en åtgärd som skulle öka möjligheterna för Fremias medlemmar att erbjuda arbeten till personer med nedsatt arbetsförmåga och på så sätt bidra till ett mer inkluderande, rättvist och sammanhållet samhälle.

²⁵ Medellönen i Sverige är 38 300 kronor enligt SCB <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/medelloner-i-sverige/> I vårt förslag har vi lagt oss något under denna.

Bilaga 1: Beräkningsexempel

I denna bilaga redovisas ett enkelt beräkningsexempel på vad en höjning av taket i lönebidraget skulle innebära i ökade kostnader i statsbudgeten.

Enligt vad som redovisats ovan bedöms under 2023 cirka 65 800 personer ha anställningar som omfattas av lönebidrag till en samlad kostnad om cirka 13 miljarder kronor.

Under antagandet att alla anställda har en lön som överensstämmer med lönetaket erhålls en genomsnittlig ”täckningsgrad” på cirka 82 procent (13 miljarder kronor delat med 65 800 personer, delat med 12 månader, delat med 20 000 kronor per månad).

Om man förutsätter att antalet personer som omfattas av lönebidraget ökar med 10 procent vid lönetaket 25 000 kronor per månad, 20 procent vid lönetaket 30 000 kronor per månad, 30 procent vid lönetaket 35 000 kronor per månad och 40 procent vid lönetaket 40 000 kronor per månad, samtidigt som täckningsgraden minskar med 15 procent per steg (vilket innebär en täckningsgrad på 50 procent vid 35 000 kronor per månad) erhålls följande totala kostnader:

Lönetak	Antal personer	Täckningsgrad	Kostnad	Ökning från i dag
20 000 kr	65 800	82 %	13 000 Mkr	0 Mkr
25 000 kr	72 380	70 %	15 194 Mkr	2 194 Mkr
30 000 kr	78 960	59 %	16 906 Mkr	3 906 Mkr
35 000 kr	85 540	50 %	18 163 Mkr	5 163 Mkr
40 000 kr	92 120	43 %	19 001 Mkr	6 001 Mkr

Tabell A. Beräkning av kostnadsökning vid en höjning av taket i lönebidraget.

Det är rimligt att anta att antalet personer som blir aktuella för lönebidrag ökar om taket höjs och att den genomsnittliga täckningsgraden minskar eftersom lönespannet ökar. Hur stora de ändringarna ska vara är svårare att förutsäga men vi gör bedömningen att de valda nivåerna är rimliga.