



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Johanna Fasth

Atypiskt anställda & det sociala
trygghetssystemet
-med fokus på arbetslöshets-, sjuk- och
föräldraförsäkring

Examensarbete
20 poäng

Professor Ann Numhauser - Henning

Socialförsäkringsrätt

Vt 2002

INNEHÅLL

FÖRKORTNINGAR	1
1 INLEDNING	2
1.1 Bakgrund	2
1.2 Uppsatsens syfte	3
1.3 Disposition och klargöranden	4
2 ATYPISKA ANSTÄLLNINGAR	6
2.1 Begreppet atypiska anställningar	6
2.2 Deltidsanställning	8
2.2.1 Deltidsanställningens framväxt	8
2.2.2 Gällande rätt rörande deltidanställda	10
2.3 Tidsbegränsad anställning	11
2.3.1 Den tidsbegränsade anställningen- så har den utvecklats	11
2.3.2 Gällande rätt rörande tidsbegränsat anställda	12
2.4 Deltids- och visstidsdirektiven	16
2.4.1 Direktivens tillkomst	16
2.4.2 Direktivens huvudsakliga innehåll	18
3 SOCIALFÖRSÄKRINGAR	20
3.1 Något om socialförsäkringssystemet	20
3.1.1 Grundläggande uppbyggnad	20
3.1.2 Socialförsäkringen i internationellt perspektiv	23
3.2 Arbetslöshetsförsäkringen	25
3.2.1 Tillkomst, utveckling och förändring av arbetslöshetsförsäkringen	25
3.2.2 Grundläggande bestämmelser om arbetslöshetsersättning	27
3.3 Sjukpenning och sjuklön	28
3.3.1 Tillkomst, utveckling och förändring av sjukförsäkringen	28
3.3.2 Grundläggande bestämmelser om sjuklön och sjukpenning	31
3.3.2.1 Lagen (1991:1047) om sjuklön	31
3.3.2.2 3 kap. AFL om sjukpenning	33
3.4 Föräldraförsäkring	35
3.4.1 Tillkomst, förändring och utveckling av föräldraförsäkringen	35
3.4.2 4 kap. AFL om föräldrapenning	37
4 ATYPISKT ANSTÄLLDA OCH DERAS STÄLLNING INOM SOCIALFÖRSÄKRINGS SYSTEMET	40
4.1 Arbetslöshetsförsäkringen och atypiska anställningsformer	40
4.1.1 Förändringar på arbetsmarknaden	40
4.1.2 Deltidsarbete	41

4.1.2.1	Definition av deltidarbete i arbetslöshetsförsäkringen	41
4.1.2.2	Deltidsarbetslöshet - ett problem i arbetslöshets-försäkringen?	42
4.1.2.3	Kan en deltidsanställd uppfylla arbetslöshetsförsäkringens arbetsvillkor?	44
4.1.2.4	Begränsning i rätten att erhålla ersättning vid deltidarbetslöshet	46
4.1.3	Den tidsbegränsade anställningen	51
4.1.3.1	Definitionen av tidsbegränsad anställning i arbetslöshetsförsäkringen	51
4.1.3.2	Ökad flexibilitet - ökat antal tidsbegränsade anställningar	52
4.1.3.3	Ersättningsrätt enligt arbetslöshetsförsäkring efter en tidsbegränsad anställning	53
4.2	Förutsättningarna för atypiskt anställda inom sjukförsäkringen	54
4.2.1	Definition av deltid- samt tidsbegränsat anställda i AFL	54
4.2.2	Sjukpenninggrundande inkomst – metod och beräkning	55
4.2.3	Kompensation till deltidsanställda vid sjukdom	58
4.2.4	Kompensation till tidsbegränsat anställda vid sjukdom	61
4.3	Föräldrapenning och atypisk anställning	63
4.3.1	Förutsättningar för att få föräldrapenning	63
4.3.2	Deltidsanställd och föräldrapenning	64
4.3.3	En tidsbegränsad anställning och möjligheten till föräldrapenning	65
5	ANALYS	66
5.1	Arbetsmarknadens påverkan på de atypiska anställningarna	66
5.2	Arbetslöshetsförsäkringen	68
5.2.1	Arbetslöshetsförsäkringens regler och deras inverkan på de atypiskt anställda	68
5.2.2	Begreppsförvirring i jämförelsen mellan arbetslöshetsförsäkringen och arbetsrätten?	70
5.2.3	Likabehandling i arbetslöshetsförsäkringen?	71
5.2.4	Reglerna i arbetslöshetsförsäkringen i förhållande till socialförsäkringens funktion som komplement till det (a)- typiska lönearbetet	73
5.3	Sjukförsäkringen	74
5.3.1	Sjukförsäkringens regler och deras inverkan på de atypiskt anställda	74
5.3.2	Begreppsförvirring i jämförelsen mellan sjukförsäkringen och arbetsrätten?	76
5.3.3	Likabehandling i sjukförsäkringen?	77
5.3.4	Reglerna i sjukförsäkringen i förhållande till socialförsäkringens funktion som komplement till det (a)- typiska lönearbetet	78
5.4	Föräldrapenning	79
5.4.1	Reglerna om föräldrapenning och deras inverkan på de atypiskt anställda	79
5.4.2	Föräldrapenning och likabehandling	80
5.4.3	Reglerna i föräldraförsäkringen i förhållande till socialförsäkringens funktion som komplement till det (a)- typiska lönearbetet	81
5.5	Likheter respektive skillnader mellan de olika socialförsäkringarna	82
5.6	Socialförsäkringens funktion kontra arbetslivets utveckling	84
	LITTERATURFÖRTECKNING	87

Förkortningar

AFL	Lag(1962:381) om allmän försäkring.
ALF	Lagen (1973:370) om arbetslöshetsersättning
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen.
Bet.	Betänkande från riksdagens utskott
BUD	Beräkningsunderlag för dag ersättning.
CEEP	European Centre of enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest
Ds	Departementsserien
EFS	European Trade Union
EU	Europeiska Unionen
Fk	Försäkringskassan
KAS	Lagen (1973:371) om kontant arbetsmarknadsstöd
LarbF	Lagen (1997:238) om arbetslöshetsersättning
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
Prop.	Regeringens proposition
RFFS	Riksförsäkringsverkets föreskrifter
RFV	Riksförsäkringsverket
SfU	Socialförsäkringsutskottet
SJI	Sjukpenninggrundande inkomst
SjLL	Lagen (1991:1047) om sjuklön
SOU	Statens offentliga utredningar
UNICE	Union of Industrial and Employer's Confederation of Europe

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Vart vi än vänder oss möts vi av bilden av ett samhälle i förändring. De gamla invanda föreställningarna om familj, arbete och den sociala identiteten har utsatts för stora påfrestningar genom de förändringar som skett det senaste kvartsseket. Känslan av att tempot blivit högre, att förändringar går snabbare, och av att kasten är tvärare är påtaglig. När det gäller arbetslivet är den tid förbi då man belönades med en guldklocka för lång och trogen tjänst. Projekt-, säsong-, eller behovsanställning blir allt vanligare. Flexibilitet är något av ett honnörsord för de som har något att tycka till om i den arbetsmarknadspolitiska debatten, såväl i dagspress som i de statliga utredningar vilka lämnar departementen.

Personer med s.k. ”atypiska” anställningar, exempelvis deltidsarbete eller arbete för viss tid, får en bräckligare ställning på arbetsmarknaden. Arbetstagare med en atypisk anställning kan drabbas av sjukdom, bilda familj eller förlora arbetet på samma sätt som sina heltidsarbetande tillsvidareanställda kollegor. Det är genom arbetet vi förtjänar vårt uppehälle, främst genom att vi får lön, men också genom de försäkringssystem - sjukförsäkring, föräldraförsäkring, arbetslöshetsförsäkring osv. som är knutna till lönearbetet. Att ha ett socialt trygghetssystem, ett socialförsäkringssystem som förmår stödja och ge ersättning för eventuell uppkommen inkomstförlust åt alla arbetsmarknadens parter har inte blivit mindre väsentligt med tiden.

Än i dag kännetecknas det moderna socialförsäkringssystemet av folkhemmets inkomsttrygghetsmodell från 1950-talet. Det är människornas inkomster som försäkras. Vilken prestation som görs på arbetsmarknaden är således fortfarande avgörande för kvalificeringen i de socialpolitiska skyddsnäten. De svenska socialförsäkringssystemen bygger till stor del på deltagande på arbetsmarknaden samt inkomsten därifrån. Anknnytning till arbetsmarknaden är

en förutsättning för att kvalificera sig till det sociala trygghetssystemets försäkringar mot inkomstbortfall och inte bara de s.k. garantinivåerna.

Diskriminering av arbetstagare är en frågeställning med särskild aktualitet. Situationer då anställda nekas anställningsförmåner, exempelvis löneökning, endast av det skälet att arbetet är på deltid eller ständigt erbjuds nya vikariat istället för den tryggare fasta anställningen, är sådana som deltids- respektive visstidsdirektiven försöker motverka genom krav på tillfredsställande rättslig reglering i medlemsstaterna. Dessa direktiv, deltids- respektive visstidsdirektivet, rör förbudet mot diskriminering i arbetslivet av arbetstagare på grund av anställningsform. Principen om icke-diskriminering kan emellertid överföras även till den socialförsäkringsrättsliga sfären. Til syvende og sidst handlar det om att ingen skall bli diskriminerad på grund av de anställningsvillkor som är angivna på anställningsavtalet (om det nu finns ett sådant). När det gäller socialförsäkringarna kan det handla om att man helt hamnar utanför systemet eller på en lägre skyddsnivå, av det skälet att man inte har den betydligt tryggare tillsvidareanställningen på heltid i botten.

Socialförsäkringssystemet anses vara väl utbyggt och tillsammans bildar de olika delarna ett socialt skyddsnät med uppgift att hjälpa till att fånga upp personer som ”behöver landa mjukt”. Detta arbete behandlar tre av de mest centrala försäkringarna, försäkringar som får stor betydelse i den enskildes vardag vid arbetslöshet, sjukdom och/eller föräldraskap.

1.2 Uppsatsens syfte

Jag avser att i detta examensarbete redogöra för de atypiska arbetstagarna och deras ställning inom det sociala trygghetssystemet. En av utgångspunkterna har varit två EU-direktiv, som rör principen om icke-diskriminering och atypiska arbetstagare. Direktiven har fått tjäna som hjälpmedel vid den slutliga analysen, trots att direktiven endast gäller inom den arbetsrättsliga sfären. Liknande direktiv föreligger inte på det sociala området, då den Europeiska gemenskapens kompetens är begränsad på detta område. Medlemsstaterna har

själva att sörja för ett gott socialt trygghetssystem åt sina medborgare. Det finns dock ett utbyggt samarbete även på detta område mellan EU:s medlemsstater, bl.a. den sociala stadgan samt två viktiga förordningar rörande social trygghet.¹ Det arbetsrättsliga området ligger många gånger nära det socialrättsliga, inte sällan tangerar en fråga båda dessa områden. Att använda två direktiv, vilka utfärdats av den europeiska gemenskapen på arbetsrättens område, och den likabehandlingsprincip de bygger på som en utgångspunkt i en analys även av socialförsäkringens utformning är motiverat med tanke på den framtida rättsliga utvecklingen.

Den övergripande frågeställningen är att identifiera situationer där det sociala trygghetssystemet skiljer på olika kategorier av anställda. Arbetshypotesen är att det är de atypiskt anställda arbetstagarna som missgynnas i socialförsäkringssammanhang på grund av sin anställningsform.

1.3 Disposition och klargöranden

Uppsatsens första kapitel syftar till att ge en bild av vad som skall behandlas i uppsatsen. Här beskrivs även uppsatsens syfte, disposition samt vilka avgränsningar som gjorts under arbetets gång. I ett försök att ge en relevant bakgrundsbild, och samtidigt förhoppningsvis en uppfräschning, till reglerna runt de s.k. atypiska anställningar är uppsatsens andra kapitel vikt åt deltidsanställningen samt den tidsbegränsade anställningen. I arbetet förekommer de båda begreppen tidsbegränsad anställning och visstidsanställning med samma innebörd. I svensk lagtext används genomgående uttrycket tidsbegränsad anställning istället för visstidsanställning, därför försöker även jag i uppsatsen att använda mig av detta begrepp. I samband med den tidsbegränsade respektive deltidsanställningen beskrivs också, kortfattat, visstids- och deltidsdirektivens huvudbestämmelser.

¹ EG:s deklaration om de grundläggande sociala rättigheterna från 1989. Stadgan fastställer miniminivåer för 30 frågor avseende fri rörlighet, lika behandling, rättvisa löner och social trygghet. Beträktades som ett politiskt instrument med moraliska förpliktelser, men var tidigare inte juridiskt bindande för de deltagande staterna. Storbritannien har inte undertecknat den sociala stadgan. Den sociala stadgan är nu infogad till ingressen i EG-

Socialförsäkringarnas uppkomst och utveckling behandlas i det följande kapitlet, tillsammans med en redogörelse för de materiella reglerna vad gäller arbetslöshetsförsäkringen, sjukförsäkringen- med sjuklön och sjukpenning, och föräldraförsäkringen med föräldrapenningen. I det fjärde avsnittet beskrivs de eventuella särdrag samt materiella regler rörande atypiska arbetstagare som kan finnas i de tidigare redovisade socialförsäkringar. En analys, där de olika författningarna diskuteras utifrån ett icke-diskriminerings perspektiv, men som också innefattar en jämförelse mellan de olika socialförsäkringsgrenarna, avslutar arbetet.

fördraget genom Amsterdamfördraget och därför juridiskt bindande för samtliga medlemsstater. Förordning (EEG) 1612/68 och 1408/71.

2 Atypiska anställningar

2.1 Begreppet atypiska anställningar

Runt om i Europa pågår idag förändringar på arbetsmarknaderna, detta som en naturlig följd av att näringslivets strukturer och mönster ändras. Faktorer som bidragit till denna omvandling är sådana som tillväxt av tjänstesektorn, globalisering av världsekonomin, ökad konkurrens samt förändrad arbetsorganisation. Dessa förändringar på arbetsmarknaden får konsekvenser också när det gäller vilka slag av anställningskontrakt som efterfrågas av arbetsmarknadens parter.²

Arbetsmarknaden i Sverige är inget undantag från utvecklingen i Europa. Även här har skett stora förändringar vad gäller anställningsformer, arbetsvillkor och arbetstider. Det kan tydligt skönjas att utvecklingen gått mot en allt mer flexibel arbetsmarknad. Främst märks detta genom att fler arbetstagare har en tidsbegränsad anställning samt på de allt mer flexibla arbetstiderna. Förändringarna kan anses vara dramatiska, då de står i skarp kontrast till de förhållanden som tidigare rådde. Under 1960-talet var målet för många företag att utvidga sin verksamhet. Tanken var att varje företag skulle svara för all den verksamhet som var sammankopplad med produktionen av en viss vara. Stora företag bildades med många anställda. Det skapades en stor intern arbetsmarknad, täta band uppstod mellan arbetsgivare och arbetstagare. Att organisera sin verksamhet på det här sättet ledde till en organisation som inte upplevdes som tillräckligt flexibel eller tillräckligt lyhörd gentemot förändringar. Ett par decennier senare, under 1980-talet, började synsättet förändras gradvis. Nu talades istället om avknoppning och bolagisering. Företagen skulle lägga resurserna på sin kärnverksamhet och överlåta kringverksamheten till andra. I början av 1990-talet slog lågkonjunkturen till med full kraft. Många företag försvann och de som fanns kvar omorganiserade sin verksamhet. Utvecklingen mot en mer minimalistisk organisation tog fart.

Det skulle vara mindre lager, mindre material, färre anställda och minskad arbetstid för produktion. För att möta marknadens efterfrågan anpassas arbetsstyrkan därefter. Utöver den fasta kärnpersonalen finns ofta en andel arbetstagare med mer flexibla anställningar. Det kan röra sig om minskad arbetstid, dvs. en deltidsanställning, eller arbetstagare anställda för viss tid, t.ex. för ett visst projekt.³

Antalet fast anställda minskade med ca 600 000 personer under 1990-talet, samtidigt ökade antalet tillfälligt anställda med 165 000 under samma period.⁴ Denna utveckling mot en större andel arbetstagare med s.k. atypiska anställningar blir allt tydligare. De atypiska anställningsformerna tilldrar sig uppmärksamhet från såväl lagstiftare och arbetsmarknadens parter som från arbetslivsforskare.⁵ Ett genomgående drag verkar vara att se dessa anställningsformer som ett uttryck för arbetsgivarens strävan efter flexibilitet. Det har även gjorts analyser av förändringarna på arbetsmarknaden med tyngdpunkten lagd på den ökade globaliseringen.⁶

Inom ramen för det europeiska samarbetet har flera direktiv rörande atypiska arbetsformer arbetats fram.⁷ Som ett led i genomförandet av gemenskapens stadga om arbetstagarens grundläggande sociala rättigheter har rådet bland annat antagit direktiv om förhållandena för deltids- och visstidsanställda arbetstagare.⁸ Direktiven syftar till att förbättra arbetsvillkoren för deltids- respektive tidsbegränsat anställda. För att på ett tillfredsställande sätt implementera två av direktiven, deltids- samt visstidsdirektiven i Sverige har ny lagstiftning införts. Genom lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

² SOU 1997:137 s. 252.

³ SOU 1999:27 s.177 ff.

⁴ Arbetsmarknadsstyrelsen 2000.

⁵ Welander, *Atypiska anställningarkomplexa fenomen*, EU & arbetsrätt nr.2 2000.

⁶ Blainpain, Biago (red.), *Non-standard Work and Industrial Relations*, Haag 1999

⁷ Rådets direktiv 91/383/EEG Rådets direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete samt rådets direktiv 99/0/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete.

⁸ Ds 2001:6 s. 19. Ett av förslagen godtogs av rådet 1991 genom direktiv 91/383/EEG. Direktivet rörde komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsade anställningsförhållanden.

genomförs de två direktiven i svensk rätt.⁹ Lagens ändamål är att motverka diskriminering av dessa atypiskt anställda arbetstagare då det gäller löne- och andra anställningsvillkor.¹⁰

Termen ”atypiska arbeten” kan förstås som ett samlingsnamn för de typer av arbets- och anställningsformer vilka skiljer sig från den form som blivit dominerande under efterkrigstiden, nämligen fast anställning på heltid.¹¹ Den traditionella anställningen har således varit en fast heltidsanställning, de flesta förvärvsarbetande är fast anställda. Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) fastställer att den gängse anställningsformen är en anställning tills vidare.¹² När det i dagligt tal talas om ordinarie anställning eller fast anställning är det sålunda en anställning tills vidare det syftas på. Vid en tillsvidareanställning är anställningstiden inte bestämd på förhand. Vill arbetsgivaren att arbetstagaren skall lämna sin tjänst måste det finnas saklig grund för uppsägningen, annars upphör anställningen först då arbetstagaren når pensionsåldern. Nedan skall lämnas en redogörelse för två av de vanligaste förekommande s.k. atypiska anställningsformerna, deltidsanställningen samt den tidsbegränsade anställningen. En övergripande bakgrund till utvecklingen för de olika anställningsformerna tas upp, likväl en översiktligt redogörelse för innehållet i gällande rätt på dessa områden.

2.2 Deltidsanställning

2.2.1 Deltidsanställningens framväxt

Deltidsarbete är en arbetsform som funnits länge på arbetsmarknaden. Fram tills för drygt ett halvt sekel sedan, på 1950-talet, var det främst män som fanns på arbetsmarknaden. Av de kvinnor som arbetade var majoriteten ogifta. När de gifta kvinnorna under 1960-talet tog plats på arbetsmarknaden innebar detta

⁹ Lag (2002:293) med förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor

¹⁰ Prop. 2001/02:97 s. 22.

¹¹ SOU 1999:27 s.36.

¹² 4 § LAS.

en vändpunkt för framförallt deltidsarbetet. En halv miljon människor deltidsarbetade i Sverige omkring 1965. Därefter ökade deltidsarbetet snabbt, 1980 var en miljon arbetstagare deltidsarbetande, av dessa var över 80 % kvinnor.¹³ Det finns olika sätt att se på deltidsarbetet, antingen kan det ses som ett uttryck för ökad flexibilitet för arbetstagaren. Arbetstagaren väljer frivilligt sin anställning, t.ex. i familjer där kvinnan väljer att endast arbeta i mindre utsträckning och mannen sköter huvuddelen av försörjningen. Enligt ett annat synsätt har deltidsarbetet ökat främst på grund av arbetsgivarnas behov av flexibilitet i sin produktion. Konkurrensen på marknaden har ökat och detta tar sig uttryck i att kunderna kräver att varor och tjänster skall levereras vid en viss tidpunkt. Utgår man från detta förhållningssätt till deltidsanställningen kan deltidsarbetet mer ses som ett påtvingat anställningsförhållande icke önskat av arbetstagaren. Han, och särskilt hon, söker heltidsarbete, men det finns endast deltidsarbete. Eftersom den absoluta majoriteten av de deltidsarbetande är kvinnor finns risker att detta leder till en ökad ojämlikhet mellan könen på arbetsmarknaden.¹⁴

Deltidsarbetet ökade, som tidigare nämnts, kraftigt under 1960-talet. Olika reformer som vidtogs på arbetsmarknaden anses ha bidragit till denna utveckling. Arbetsveckan kortades ner från 45 till 42,5 timmar, semesterperioden förlängdes, den betalda föräldraledigheten förlängdes samtidigt som skattetrycket ökade. Dessa förändringar ledde till att den arbetade tiden minskade och därmed också hushållets inkomster. Hushållen fick behov av ökad inkomst så kvinnor sökte sig ut på arbetsmarknaden. Flertalet av kvinnorna efterfrågade deltidsarbete, fortfarande var det kvinnan som skötte det mesta hushållsarbetet och ytterst få familjer hade tillgång till barnomsorg.¹⁵ Deltidsarbetande har sedan början av 1980-talet utgjort ungefär en fjärdedel av det totala antalet sysselsatta. Av de deltidsanställda är cirka 80 % kvinnor. Det är främst inom vård och omsorg, handeln samt hotell- och restaurangverksamhet de deltidsanställda återfinns.

¹³ SOU 1997:137 s. 252.

¹⁴ SOU 1999:27 s.123.

¹⁵ SOU 1997:27 s.124.

2.2.2 Gällande rätt rörande deltidsanställda

I svensk arbetsrättslig lagstiftning finns få bestämmelser som särskilt reglerar deltidsarbetandes villkor. Dagens lagstiftning kan sägas bygga på antagandet att deltidsarbetande arbetstagare skall behandlas på samma sätt som övriga arbetstagare.¹⁶ En lagstadgad rätt för deltidsanställda att behandlas likvärdigt med sina heltidsarbetande kollegor infördes helt nyligen. Lagen med förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor trädde i kraft den 1 juli.¹⁷ Lagen skyddar deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning mot diskriminering i fråga om löne- och andra anställningsvillkor. Den nya lagen använder samma diskrimineringsbegrepp som jämställdhetslagen och andra svenska lagar mot diskriminering i arbetslivet. Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) omfattar både heltids- och deltidsanställda. Majoriteten av de deltidsanställda har tillsvidareanställningar, därmed omfattas de av samma skyddsregler som gäller vid uppsägning och annat som gäller för heltidsarbetande. Det sista decenniet har debatten kring deltidsanställda kretsat till stor del runt rätten för deltidsanställda att utöka sin tjänstgöringsgrad.

Det finns ett fåtal bestämmelser som uttryckligen behandlar de deltidsanställdas villkor i LAS. En deltidsanställd som anmält till arbetsgivaren att hon önskar arbeta i större omfattning har enligt 25a § arbetstagare företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad. Enligt 7 § LAS krävs saklig grund för uppsägning av arbetstagare. Att arbetsgivaren inte önskar ha kvar arbetstagare som arbetar deltid är i princip inte tillräckligt för en giltig uppsägning av arbetstagaren. I övrigt saknas lagreglering. Oftast är det en annan typ av problematik som diskuteras när deltidsanställdas anställningstrygghet behandlas. Det rör sig då istället om frågeställningar som

¹⁶ Ds 2001:6 s. 30.

¹⁷ Lag (2002:293) med förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor

faller utanför det lagstiftningsbara området, exempelvis diskussioner kring de eventuella inlåsnings effekter som skapas då många arbetstagare arbetar deltid.

2.3 Tidsbegränsad anställning

2.3.1 Den tidsbegränsade anställningen- så har den utvecklats

Att vara anställd för begränsad, eller viss, tid är inget nytt fenomen. Denna anställningsform har funnits i när nog alla tider. Framförallt är säsongarbete och behovsanställningar gamla anställningsformer.¹⁸ Före 1974 års lag om anställningsskydd fanns inga generella rättsliga inskränkningar i arbetsgivarens rätt att anställa för viss tid. Istället reglerades dessa frågor i kollektivavtalen, vilka varit rättsligt bindande sedan 1928.¹⁹ Med 1974 års LAS gavs ett långtgående anställningsskydd för de fast anställda. Det uppstod även ett behov av att kunna göra undantag från detta anställningsskydd då det gällde vissa typer av anställningar. I lagen infördes bestämmelser som gjorde det möjligt att vid vissa tillfällen anställa personal för viss tid, för viss säsong och för visst arbete, dvs. praktik, vikariat och för arbetsuppgifter av särskild beskaffenhet, exempelvis expertkunskap eller projekt för viss tid.²⁰

1982 kom ny lagstiftning som gjorde ytterligare två former av tidsbegränsad anställning tillåtna. Dessa nya former var provanställning samt anställning på viss tid under arbetsanhopning, anställningen kunde pågå under högst sex månader under en period av två år. 1994 år förlängdes den tillåtna anställningstiden för den tidsbegränsade anställningen från sex månader till att istället vara tolv månader under en period av två år. Även högsta tillåtna tid för provanställning förlängdes, från att tidigare ha varit sex månader till att istället vara tolv månader.²¹ Efter ett års tid återinfördes de äldre reglerna från 1982 års lagstiftning igen. Denna s.k. återställare återförde därmed reglerna om längden

¹⁸ SOU 99:27 s. 183 Statistiskt kan man endast följa utvecklingen från år 1987 då arbetskraftsundersökningen utvidgades till att omfatta även tidsbegränsat anställda.

¹⁹ SOU 99:27 s.182.

²⁰ Lag (1974:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare 1 § 2st.

²¹ Prop. 1993/94:67 s.26,29 f.

på den tidsbegränsade anställningen samt provanställningen till de ursprungliga sex månaderna. Dessa förändringar trädde i kraft 1995.²²

1997 kom det ytterligare lagstiftning på området. Inom ramen för LAS blev det nu tillåtet att ingå lokala kollektiva avtal om tidsbegränsade anställningar. Ytterligare en ny anställningsform infördes, överenskommen visstidsanställning. Jämfört med 1994 års lag är anställningsformen nu mer liberal. Arbetsgivaren behöver inte ange något skäl för att välja den tidsbegränsade anställningen. Under 1997 infördes även en bortre gräns för vikariatsanställningar. Denna regel fick dock effekt först den 1 januari 2000.²³

Under 1990-talets lågkonjunktur skedde en drastisk nedgång på arbetsmarknaden. Denna nedgång medförde en påtaglig minskning av antalet sysselsatta och ökade därmed arbetslösheten. De fasta anställningarna har minskat under en period, samtidigt som antalet tidsbegränsat anställda har ökat. Under en dryg tioårsperiod, 1987-2000, minskade antalet fast anställda med 13,2 procent (450 000 personer). Under samma period ökade antalet tidsbegränsat anställda med närmare 9 procent (40 000 personer). Under 2000 hade en dryg halv miljon svenskar en tidsbegränsad anställning medan tre miljoner hade en fast anställning, antalet arbetstagare som arbetade deltid var ca åttahundra tusen.²⁴

Som visat ovan har lagstiftningen rörande arbetstagare med tidsbegränsade anställningar ändrats under årens lopp. Nedan följer en med hänsyn till avsnittets relevans för resten av arbetet, översiktlig redogörelse om innehållet i gällande rätt på området.

2.3.2 Gällande rätt rörande tidsbegränsat anställda

Den tidsbegränsade anställningen kännetecknas av att den är avsedd att endast fortgå under en i förväg bestämd tid eller för ett visst arbete. Då den på förhand

²² Prop. 1994/95:76 s. 16f.

²³ Se 5 § 2 st. LAS.

uppgjorda anställningstiden löpt ut upphör anställningen utan att det behövs någon uppsägning. Det krävs inte heller saklig grund som vid en uppsägning av tillsvidareanställd personal. En tidsbegränsad anställning kan emellertid inte, med några få undantag, bringas att upphöra i förtid.²⁵ Det finns i svensk rätt ett antal regler som gör det möjligt för arbetsmarknadens parter att använda sig av tidsbegränsade anställningar. Främst regleras den tidsbegränsade anställningen i lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Det finns utöver vad som följer av LAS en del andra författningar som innehåller särskilda bestämmelser om möjligheten att avtala om tidsbegränsad anställning. Sådana bestämmelser återfinns i anställningsförordningens (1994:373) 9§, se även 15§ förordningen(1991:1121) med instruktion för Statens skolverk samt i 22§ förordningen (1995:945) med instruktion för Högskoleverket.

De grundläggande reglerna finns dock som nämnts i anställningsskyddslagen. I LAS finns ett antal särskilt uppräknade fall som anger vid vilka tillfällen en anställning kan begränsas i tiden. Om en arbetsgivare hävdar att en anställningen inte alls är en tillsvidareanställning utan att det rör sig om en anställning begränsad för viss tid bär denne bevisbördan för påståendet vid tvist i domstol. Det bör således finnas ett skriftligt anställningsavtal som tydligt anger vilken anställningsform som är aktuell.

De tidsbegränsade anställningsformerna enligt 5 § LAS är följande:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall

²⁴ Statistisk årsbok 2002.

²⁵ Bylund Bo, ”Anställningsskyddslagen: med kommentar ” 8 rev. uppl 1999 Stockholm s.73. Har motparten grovt åsidosatt sina åligganden eller har avtalet blivit oskäligt betungande för ena parten kan anställningen upphöra i förtid. Det finns även möjlighet till förtida uppsägning om det följer av avtal.

börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspplikt, som skall pågå mer än tre månader.

5. Avtal för viss tid, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Då arbetsgivaren vill använda sig av lagens möjlighet att anställa arbetstagare för begränsad tid i enlighet med 5 § 1 p. måste denne visa att det arbete som skall utföras är ett arbete av särskild beskaffenhet. Med detta uttryck menas enligt förarbetena uppgifter som faller utanför ramen för den ordinarie verksamheten. Arbete av särskild beskaffenhet är arbete som kräver särskild yrkeskunskap eller i vart fall inte fortlöpande brukar utföras i verksamheten.²⁶

Den vanligaste typen av tidsbegränsad anställning är vikariatet. En person anställs som ersättare för någon som blivit sjuk eller av annan anledning är frånvarande från arbetet. Ett vikariat kan även tyckas vara den klaraste formen av tidsbegränsad anställning. Grunden till den tidsbegränsade anställningen är lätt att visa, det är helt enkelt en ersättning för en annan frånvarande anställd. Anställningsavtalet för vikarien skall ingås för viss tid, naturligtast är att anställningstiden knyts till den ordinarie tjänsteinnehavarens frånvaro. Vikariatet upphör då utan föregående uppsägning när den ordinarie arbetstagaren återgår i tjänst. Arbetsgivaren kan även anställa någon utan att exakt ange vem vikarien ersätter, vilket är vanligt då semestervikarier anställs. Ofta läggs arbetsrutiner om under de längre semesterperioderna, detta gör det svårt att direkt peka på vem en vikarie ersätter. Det har hävdats att arbetsgivarna använder sig av tidsbegränsade anställningar för att på så vis undgå de tvingande anställningsskyddsreglerna som finns i LAS. Arbetstagare, framförallt inom sjukvården, har haft s.k. rullande vikariat dvs. vikariat som pågått oavbrutna under lång tid. För att komma till rätta med problemet med rullande vikariat finns numera en tidsgräns införd i LAS. Så snart denna tidsgräns om tre års sammanlagda vikariatsanställningar under de senaste fem åren överskrids, övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning.

²⁶ Prop. 1981/82:71 s. 40.

Regeln gäller alla arbetstagarens vikariatsanställningar hos samma arbetsgivare under de senaste fem åren.²⁷

I 5a samt 6 §§ LAS finns ytterligare två fall då tidsbegränsad anställning är tillåten. Dessa är den överenskomna visstidsanställningen i § 5 a LAS samt provanställningen i 6 § LAS. Vid en överenskommen visstidsanställningen behöver inte arbetsgivaren uppge något skäl till varför han anställer för begränsad tid.

Framförallt för mindre och medelstora företag är den överenskomna visstidsanställningen en användbar anställningsform. Ett avtal om överenskommen visstidsanställning får för en och samma arbetstagare sammanlagt omfatta högst tolv månader under en period på tre år. Ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. I nystartade företag som inte tidigare haft några anställda och vill börja anställa, får man sluta avtal med en och samma arbetstagare för en anställningstid om sammanlagt 18 månader. Arbetsgivaren får utnyttja denna regel under tre år från den första anställningen. Högst fem arbetstagare med denna typ av anställning får samtidigt finnas hos arbetsgivaren.²⁸ Det är en anställningsform som kan användas mycket fritt då det inte finns några krav på speciella arbetsuppgifter eller på särskild kompetens hos arbetstagaren.²⁹ Om en arbetsgivare vill anställa en person som tidigare varit vikarie och som har nära till den vikariatstid som ger en tillsvidareanställning, vilket arbetsgivaren kanske vill undvika, är överenskommen visstidsanställning en möjlig utväg.³⁰

Provanställningen är en ytterligare en form av visstidsanställning. En person kan anställas på prov för en tid av högst sex månader.³¹ Denna s.k. prøvotid kan inte förlängas. Har inget avtalats om huruvida anställningen skall upphöra eller fortsätta efter prøvotiden övergår provanställningen automatiskt i en tillsvidareanställning. Det finns inga villkor i LAS som stadgar när

²⁷ Se 5a § LAS.

²⁸ Prop.1996/97:16 s.29 ff.

²⁹ Prop. §996/97:16 s. 32.

³⁰ Stare s. 41 f.

arbetsgivaren får använda sig av provanställning. Arbetsgivaren behöver inte heller redovisa några särskilda skäl för att inte låta provanställningen övergå i annan anställning.

När det gäller tidsbegränsade anställningar är huvudprincipen att anställningen upphör när den överenskomna tiden löpt ut eller då det överenskomna arbetet slutförts. Avtal kan träffas om att arbetstagaren är anställd tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. Om parterna vill använda denna s.k. längstanställning i ett avtal om tidsbegränsad anställning är det viktigt att detta kommer till tydligt uttryck i avtalet. Förfarandet med längstanställning passar vissa former av tidsbegränsade anställningar mindre bra. Vid provanställning är längstanställningen direkt olämplig att använda. Det finns raka och tydliga regler i LAS som reglerar provanställningens upphörande. Även vid den överenskomna visstidsanställningen kan längstanställningen vara olämplig att använda sig av. En överenskommen visstidsanställning får ju aldrig vara längre än ett år (utom då det gäller nystartade företag som får 18 månader) och aldrig avse kortare tid än en månad.

2.4 Deltids- och visstidsdirektiven

2.4.1 Direktivens tillkomst

I detta och nedan följande avsnitt lämnas en kortfattad redogörelse för två EU-direktiv på arbetsrättens område, deltid- respektive visstidsdirektivet.³² Som ett led i genomförandet av gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter presenterade kommissionen 1990 tre olika direktiv om förhållandena för atypiska arbetstagare. Den sociala stadgan, från 1989, fastställer miniminivåer för 30 frågor avseende fri rörlighet, lika behandling, rättvisa löner och social trygghet. Den betraktades som ett politiskt instrument med moraliska förpliktelser, men var tidigare inte juridiskt

³¹ 6 § LAS.

³² Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS samt Rådets direktiv 97/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

bindande för de deltagande staterna. Storbritannien har inte undertecknat den sociala stadgan. Den sociala stadgan är nu infogad till ingressen i EGFördraget genom Amsterdamfördraget och därför juridiskt bindande för samtliga medlemsstater.

Ett av direktivförslagen godtogs av rådet 1991 genom direktiv 91/383/EEG. Direktivet rörde komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsade anställningsförhållanden. Kommissionens två övriga direktivförslag rörde förbättring av arbetsvillkoren vad gällde visstids- och deltidsanställda arbetstagare. Efter Maastricht samlades arbetsmarknadens parter 1996 för att samråda med kommissionen om den möjliga inriktningen på en gemenskapsåtgärd inom området som omfattades av avtalet om socialpolitik, slutet enligt protokoll nr.14 om socialpolitik.³³ Förslagen ledde emellertid ingen vart.

Förhandlingar om, i första hand, deltidsarbete inleddes mellan de branschövergripande organisationerna 1996. Resultatet av förhandlingarna blev ett ramavtal om deltidsarbete som slöts mellan organisationerna i juni 1997. Avtalet överlämnades till kommissionen med en begäran om att det skulle genomföras genom ett rådsbeslut i enlighet med artikel 4.2. i avtalet om socialpolitik. Kommissionen lade fram ett förslag till direktiv om att genomföra ramavtalet och vid ministermötet i december 1997 antogs deltidsdirektivet. Ett par månader senare, i mars 1998, meddelade branschorganisationerna att de avsåg inleda förhandlingar om ett liknande ramavtal rörande visstidsanställda arbetstagare. Även här kunde parterna enas om ett ramavtal. I mars 1999 överlämnades ett förslag till kommissionen. Vid ministerrådsmötet i juni 1999 antogs visstidsdirektivet.³⁴

³³ Prop. 2001/02:97 s. 10f.

³⁴ Ds 2001:6 s. 18ff.

2.4.2 Direktivens huvudsakliga innehåll

Deltids- och visstidsdirektiven är utformade på i huvudsak samma sätt. Syftet med direktiven var att genomföra de ramavtal om deltids- respektive visstidsarbete som ingåtts mellan arbetstagarens parter på europainivå. Det konstateras i ingressen till respektive direktiv att där ramavtalet saknar begreppsdefinitioner har medlemsstaterna (ms) själva möjligheter att i enlighet med nationell lagstiftning definiera dessa begrepp.³⁵ Definitionerna får dock inte strida mot innehållet i ramavtalet. Förutom art. 2 i respektive direktiv, som behandlar genomförandetidpunkten för direktiven, återfinns de egentliga materiella bestämmelserna i ramavtalen, dvs. i respektive bilaga till direktiven.

Det är i ramavtalen de materiella reglerna återfinns. Ramavtalen som parterna på europainivå träffat innehåller dels en inledning och ett avsnitt med allmänna överväganden, dels klausuler som utgör själva avtalstexten. I klausul 1 i respektive direktiv framgår syftet med avtalen. Där anges att syftet är att säkerhetsställa principen om icke-diskriminering och att förbättra kvalitén på deltids- resp. visstidsarbete. Ramavtalet om deltidsarbete syftar även till att underlätta utvecklingen av deltidsarbete på frivillig grund och att bidra till flexibel organisering av arbetstiden på ett sätt som tar hänsyn till både arbetsgivares och arbetstagares behov. På liknande vis syftar ramavtalet om visstidsarbete till att förhindra missbruk som uppstår genom på varandra följande anställningar.³⁶

Klausul 4 innehåller principen om icke-diskriminering vars genomförande är ett av syftena med ramavtalen. Principen innebär att anställningsvillkoren för deltids- respektive visstidsanställda inte skall vara mindre förmånliga än för jämförbara heltidsarbetande eller tillsvidareanställda enbart på grund av att de arbetar deltid eller innehar en visstidsanställning om det inte kan motiveras med objektiva skäl. Finns det objektiva skäl är det tillåtet att ha krav på viss

³⁵ Stycke 16 i deltidssdirektivet samt stycke 17 i visstidsdirektivet.

³⁶ Ds 2001.6 s.21.

anställningstid för att kvalificera sig till särskilda anställningsvillkor. I deltidssdirektivet kan rätten till särskilda anställningsvillkor även vara beroende av arbetstid eller lönevillkor.³⁷ Den andra centrala klausulen i avtalen är klausul 5 i respektive ramavtal. I deltidssdirektivet är bestämmelserna i klausulen i huvudsak inte tvingande utan innehåller ett flertal bestämmelser som arbetsgivaren så långt möjligt bör ta hänsyn till, bl.a. skall ms undersöka om det föreligger rättsliga hinder för deltidssarbete. Finns sådana hinder bör de om lämpligt undanröjas. Det finns även tvingande bestämmelser, punkt 2 stadgar att en vägran att övergå från heltid till deltid eller vice versa inte utgör saklig grund för uppsägning.³⁸ På liknande vis innehåller klausul 5 i visstidsdirektivet bestämmelser för att förhindra missbruk genom användandet av på varandra följande visstidsanställningar. Efter samråd med arbetsmarknadens parter åläggs ms att där det inte redan finns likvärdiga rättsliga bestämmelser för att förhindra missbruk införa en eller flera av de bestämmelser som räknas upp i avtalet. Bestämmelserna rör bl.a. objektiva grunder för förnyad visstidsanställning samt om en övre tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.³⁹

³⁷ Prop. 2001/02:97 s. 12.

³⁸ Ds 2001:6 s.23.

³⁹ Ds 2001:6 s. 24.

3 Socialförsäkringar

3.1 Något om socialförsäkringssystemet

3.1.1 Grundläggande uppbyggnad

I svensk lagstiftning finns inte någon legal definition av begreppet socialförsäkring. Begreppet används dock flitigt, både i doktrin och i statliga utredningar. När det talas om socialförsäkringar inkluderas i allmänhet ersättningar som kan vara inkomstrelaterade, inkomstprövade eller utges oberoende av inkomst. Endast de system som rör de inkomstrelaterade ersättningarna kan sägas vara försäkringar i egentlig mening. De övriga ersättningarna har mer karaktär av att vara bidrag.⁴⁰ I det svenska socialförsäkringssystemet intar lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) en central plats. Den allmänna försäkringen består bl.a. av sjukförsäkring - med föräldraförsäkring och frågor om rehabilitering.⁴¹ Förutom dessa obligatoriska försäkringsgrenarna regleras i AFL en frivillig sjukpenningförsäkring. Lagen är indelad i avdelningar för de olika försäkringsgrenarna samt för bl.a. inledningsbestämmelser och gemensamma bestämmelser om t.ex. de allmänna försäkringskassorna och försäkringens finansiering.

Den allmänna försäkringen finansieras med avgifter och allmänna skattemedel samt med avkastning på fonderade medel. Det finns två slag av avgifter, socialavgifter och allmänna egenavgifter. Socialavgifterna indelas i sin tur i arbetsgivaravgifter och egenavgifter. Utan att gå in på djupet i frågan om finansiering av socialförsäkringssystemet kan nämnas att huvudprincipen är att alla skattepliktiga förvärvsinkomster som är

⁴⁰ SOU 1997:72 s. 177.

förmånsgrundande (ligger till grund för SGI) skall vara förmål för socialavgifter.⁴²

Allt sedan 1900-talets början har arbete pågått för att förstärka den enskildes ekonomiska trygghet. I en vidare betydelse kan det ändå sägas att en organiserad social och ekonomisk trygghet går längre tillbaka än till 1900-talets början, vi människor har i olika utsträckning erbjudit varandra hjälp i olika situationer. En av de äldsta formerna av socialpolitiskt stöd torde ha sina rötter i den kristna församlingens omtänksamhet när det gäller de fattiga. Därefter blev det mer och mer det världsliga som hade att svara för insatser och understöd till de som behövde. Under 1800-talet bestod dessa åtgärder till allra största delen av en restriktivt hållen fattigvård.⁴³ Grunden till de allmänna ersättningar som bildar huvuddelen av det nuvarande systemet lades genom de reformer som gradvis genomfördes från 1930-talet till 1960-talet. Under denna tid förverkligades system för bl.a. en allmän folkpension, obligatorisk sjukförsäkring samt olika former av familjestöd.

Allt sedan dessa första former av socialförsäkringar initierades har utvecklingen fortsatt och socialförsäkringssystemet förstärkts.⁴⁴ Nya försäkringsgrenar har tillförts systemet, t.ex. föräldraförsäkringen, och arbetet med att täcka in nya behovssituationer har under perioden fortgått. Än idag kännetecknas det moderna socialförsäkringssystemet av 1950-talets idéer om socialförsäkringarna som en trygghet vid inkomstbortfall. En allmän sjukförsäkringen infördes 1947 genom lag (1947:1) om allmän försäkring. Lagen tillämpades dock först från 1955. Försäkringen blev obligatorisk och kretsen försäkrade bestämdes i lagen. AFL syftade till att samordna lagregler och handläggning. De allmänna försäkringskassorna bildades genom ett beslut av 1961 års riksdag. Allt sedan dess har

⁴¹ Bestämmelserna om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn som nu finns i 8 och 14 kap. AFL skall upphävas. De samlas i en särskild lag om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn som skall träda i kraft den 1 januari 2003.

⁴² SOU 1997:72 s. 149.

⁴³ SOU 1979:94 s.39 f.

⁴⁴ SOU 1979:94 s.13.

försäkringskassornas arbetsområde utvidgats till att idag omfatta en stor del av samhällets totala trygghetsförmåner.⁴⁵ Allt sedan 1960-talet har det framförts krav på insatser för att förenkla socialförsäkrings- och bidragssystemet. Det har ansetts att de svenska reglerna blivit alltför komplicerade, systemet har liknats vid en snårig djungel av föreskrifter utspridda i olika författningar vilket gjort det svårt för den enskilde att överblicka systemet.⁴⁶

Välfärdssystemen i den olika länderna inom EU kan tyckas bestå av ett oenhetligt mönster utan sammanlänkade beröringspunkter. Det talas dock om fyra grundläggande socialpolitiska modeller som går att urskilja i de olika ländernas system. Strukturen bakom modellerna uppfattas tydligast vid en närmare undersökning av uppbyggnaden av ålderspension och sjukpenningförsäkring. De grundläggande skillnaderna mellan modellerna visas i definitionerna av behovsprövningens omfattning, kretsen av försäkrade, graden av inkomstrelaterade ersättningar samt den institutionella uppbyggnaden. De fyra grundläggande modellerna är den behovsprövade modellen (finns bl.a. i USA), den korporativa modellen (länder i Centraleuropa, bl.a. Tyskland), grundskyddsmodellen (framträder bl.a. i Storbritannien) samt standardskyddsmodellen (används bl.a. i Sverige). Standardskyddsmodellen kan sägas kombinera grundskyddsmodellen med dess statligt administrerade program, där alla medborgare omfattas, med den korporativa modellen och dess inkomstrelaterade ersättningar. Termen ”generell” har använts i Sverige för att karaktärisera den svenska typen av socialpolitik. Användandet av den termen har dock den nackdelen att den inte skiljer mellan grundskyddsmodellen och standardskyddsmodellen. Båda har generella program som omfattar hela befolkningen, t.ex. folkpensioner. Det finns dock en viktig skillnad, standardskyddsmodellen innehåller utöver grundskydd även inkomstrelaterade ersättningar, t.ex. sjukpenning.⁴⁷

⁴⁵ Westerhäll, Lotta ” *Den svenska socialrätten* ” 1990 Stockholm s. 35f.

⁴⁶ T.ex. SOU 1979:94 s.15

3.1.2 Socialförsäkringen i internationellt perspektiv

När det i Sverige talas om socialförsäkringen i ett internationellt perspektiv används ibland uttrycket social trygghet. Rent språkligt torde dock begreppet social trygghet uppfattas som ett vidare begrepp än socialförsäkring.⁴⁸ Sveriges medlemskap i den Europeiska unionen har inneburit att vissa EG-regler om social trygghet skall tillämpas även inom svensk rätt. Romfördraget ger inte EU någon generell kompetens att stifta normer när det gäller socialförsäkringar. Det har dock skapats bindande samordningsregler inom EU för att främja och säkra den fria rörligheten. Dessa samordningsregler vänder sig till de EU-medborgare som rör sig över gränserna till flera EU-länder. Förordningarna på det här området har antagits med stöd av art.42 i EG-fördraget, där rådet fått mandat att enhälligt besluta om att vidta åtgärder inom den social trygghetens område. De åtgärder som vidtas skall vara nödvändiga för att säkerhetsställa fri rörlighet för arbetstagare.⁴⁹ Regler av det här slaget finns främst i förordningarna (EEG) nr 1612/68 och 1408/71. Den senast nämnda förordningen gäller tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen. Förordning 1612/68 gäller främst likabehandling av anställda EU-medborgare och omfattar alla sociala och skattemässiga förmåner. Reglerna i de här nämnda förordningarna avser endast att samordna de olika ländernas system för social trygghet, ingen som omfattas av reglerna skall riskera att stå utanför de social trygghetsnäten om han utnyttjar den fria rörligheten.⁵⁰ Förordningarna som finns på det social området överlappar, till viss del, varandra. En mer förmånlig särreglering finns dock i förordning 1408/71.⁵¹ I och med Sveriges inträde i den europeiska gemenskapen fick förordningarna fr.o.m. den 1 januari 1995 direkt tillämplighet .

⁴⁷ SOU 1996:113 s.84f.

⁴⁸ SOU 1997:72 s.194.

⁴⁹ SOU 1997:72 s.131f.

⁵⁰ SOU 1997:72 s.16.

⁵¹ SOU 1997:72 s.195f.

Det har på senare år framförts förslag till ett nytt socialförsäkringssystem, mer anpassat till den europeiska utvecklingen. ”Utredningen om socialförsäkringens personkrets” avgav som förslag att ett nytt tudelat försäkringssystem skulle införas. Från och med 1 januari 1999, regleras numera i en gemensam ramlag bestämmelser om bosättning och arbete i Sverige, omfattningen av de båda försäkringsdelarna, försäkringstider, utbetalningar utomlands samt anmälan och handläggning av ärenden.⁵² Socialförsäkringarna delas in i två huvudgrenar, en kostnadsförsäkring och en inkomstförsäkring. Den ena försäkringen grundas på bosättning i Sverige, den andra på arbete i Sverige. Den arbetsbaserade försäkring är delvis nyskapad. Bestämmelser med liknade innehåll finns i förordning 1408/71. Specifika regler om de olika förmånerna inom socialförsäkringssystemet behåller sin placering i de olika specialförfattningarna, t.ex. i AFL och LarbF.

I den följande framställningen ges en något summarisk redogörelse över de materiella bestämmelserna på ett av de områden som behandlas utanför AFLs regelverk, nämligen arbetslöshetsförsäkringen. De grundläggande bestämmelserna om sjukförsäkring finns i AFL. Sjukvårdsförsäkringen omfattar sjukvårdsersättning, sjukpenning samt föräldrapenning. I kapitlet nedan erbjuds en översiktlig redogörelse av de grundläggande reglerna på två av dessa områden, sjukpenning samt föräldrapenning. I samband med sjukpenningförsäkringen tas även sjuklön upp.

⁵² Lag 1999.799 Socialförsäkringslag.

3.2 Arbetslöshetsförsäkringen

3.2.1 Tillkomst, utveckling och förändring av arbetslöshetsförsäkringen

Arbetslöshetsförsäkringen är till skillnad från andra socialförsäkringar inte en helt igenom obligatorisk och allmän statlig försäkring. Den har en annan ställning än övriga trygghetsförsäkringar inom socialförsäkringsområdet, t.ex. sjukersättning och föräldrapenning.⁵³ Försäkringen kan mer betraktas som en trygghetsförsäkring inom arbetsmarknadspolitikens ramar. Arbetslöshetsförsäkringen är en till viss del frivillig försäkring som bygger på medlemskap i arbetslöshetskassor. Arbetslöshetskassorna är formellt inte myndigheter utan istället civilrättsliga organisationer.⁵⁴ Kassorna har sitt ursprung drygt hundra år tillbaka i tiden. De bildades då i anslutning till de tidigaste fackliga organisationerna. Formerna för statligt stöd till de arbetslösa diskuterades och utreddes under förra århundradets första årtionden. 1934 fattade riksdagen ett beslut i frågan. Riksdagen valde att införa en frivillig försäkring vilken skulle administreras av erkända arbetslöshetskassor med hjälp av statsbidrag.⁵⁵ Vid utgången av 1940 var 14 kassor i verksamhet med sammanlagt över 200 000 medlemmar. Försäkringen gjordes mer attraktiv med ett bredare upptagningsområde och resultatet lät inte vänta på sig. Det blev en markant ökning av antalet medlemmar, och i slutet av 1940-talet hade de olika arbetslöshetskassorna över en miljon medlemmar.⁵⁶

Efter denna första etablering har reglerna för arbetslöshetsersättningen ändrats ett flertal gånger. Trots det stora antalet utredningar har ny grundläggande lagstiftning bara införts tre gånger, 1935 trädde den första lagstiftningen i kraft. År 1973 tillkom lagen om arbetslöshetsförsäkring,

⁵³ SOU 1996:150 s. 38.

⁵⁴ SOU 1996:150 s. 37.

⁵⁵ Bratthall, Stenberg, *Kontant stöd vid arbetslöshet* s.22, 1989 Stockholm.

⁵⁶ Bratthall, Stenberg s. 25.

samtidigt som en helt ny lag om kontant arbetsmarknadsstöd infördes.⁵⁷ Den tredje stora reformen genomfördes i slutet av 1990-talet då en sammanhållen arbetslöshetsförsäkring infördes.⁵⁸ Det grundläggande vägval riksdagen gjorde under 1900-talets första decennier står sig dock än idag.

Arbetslöshetsförsäkringen är, som tidigare nämnts, till viss del frivillig och bygger på den arbetslöses medlemskap i en erkänd arbetslöshetskassa. Det stora flertalet av dagens arbetslöshetskassor är startade på initiativ av fackliga organisationer. På slutet av 1960-talet tillkom även ett par arbetslöshetskassor för företagare.⁵⁹ Arbetslöshetsförsäkringens uppgift är att ersätta den enskilda för dennes inkomstförlust vid arbetslöshet under en omställningsperiod fram till tiden för en ny anställning. Ursprungligen var försäkringens enda uppgift att vara en hjälp till försörjning vid förlusten av arbete. Detta har med tiden kompletterats med andra samhällseliga mål. På 1970-talet gjordes de första försöken att inrätta en allmän arbetslöshetsförsäkring. 1974 lämnade den s.k. ALF-utredningen i sitt betänkande ett förslag till en allmän arbetslöshetsförsäkring.⁶⁰ Förslaget vann till vissa delar gehör hos lagstiftaren, någon allmän arbetslöshetsförsäkring infördes dock inte.⁶¹ Vid den här tiden bestod det kontanta stödet vid arbetslöshet av två olika ersättningsformer: arbetslöshetsförsäkringen och kontant arbetsmarknadsstöd. Av dessa ersättningsformer var den som reglerades i arbetslöshetsförsäkringslagen (ALF-lagen) den mest betydande. För erhållandet av ersättning krävdes medlemskap i en arbetslöshetskassa. Det kontanta arbetsmarknadsstödet (KAS) gavs till arbetslösa som inte var försäkrade enligt ALF-lagen samt till de medlemmar som av olika skäl inte uppfyllde kraven för rätt till arbetslöshetsersättning.⁶² 1997 genomfördes en reform av arbetslöshetsförsäkringen. En allmän och sammanhållen

⁵⁷ Lagen (1973:370) om arbetslöshetsersättning samt lagen (1973:371) om kontant arbetsmarknadsstöd.

⁵⁸ Lagen (1997:238) om arbetslöshetsersättning. Se även nedan.

⁵⁹ SOU 1996:150 s. 37.

⁶⁰ SOU 1978:45

⁶¹ Bratthall, Stenberg s. 26.

arbetslöshetsförsäkring trädde i kraft 1 januari 1998, Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.⁶³

3.2.2 Grundläggande bestämmelser om arbetslöshetsersättning

Den nya arbetslöshetsförsäkringen består av en grundförsäkring och en frivillig inkomstbortfallsförsäkring.⁶⁴ Det äldre systemet, bestående av två separata ersättningsformer, ersätts således av en sammanhållen arbetslöshetsförsäkring. Arbetslöshetsförsäkringen består av två delar, dels en obligatorisk del med ett fast grundbelopp lika för alla och som utgår till alla, dels en frivillig kompletterande inkomstbortfallsersättning som tillsammans med grundbeloppet ger en ersättning motsvarande 80 procent av den förlorade arbetsinkomsten. För att ha rätt till ersättning från den allmänna –obligatoriska– delen av försäkringen krävs att man är inskriven som arbetssökande vid arbetsförmedling samt att man uppfyller ett arbetsvillkor. Arbetsvillkoret är 75 timmars reguljärt arbete per månad under nio månader. Arbetet skall ha utförts under en ramtid av tolv månader. Detta motsvarar ett halvtidarbete. Det krävs således en viss förankring på arbetsmarknaden för att uppbära ersättning från försäkringen.⁶⁵

För att en arbetssökande skall erhålla ersättning från inkomstbortfallsdelen i försäkringen krävs ett medlemskap i en arbetslöshetskassa. Detta s.k. medlemsvillkor har två olika innebörder, dels den självklara att man måste vara medlem i en arbetslöshetskassa för att kvalificera sig för ersättning därifrån, dels även krav på viss längd på medlemskapet i kassan för att ha rätt till inkomstbortfallsersättning. Gällande rätt stadgar att man skall ha varit medlem i tolv månader innan ersättning kan utgå.⁶⁶ Tillkomsten av medlemsvillkoret, vilket således inte är nytt för den sammanhållna arbetslöshetsförsäkringen,

⁶² SOU 1996:150 s. 85.

⁶³ Prop. 1996/1997:107 vilken byggde på slutbetänkandet från Utredningen om ersättning vid arbetslöshet och omställning, ARBOM.

⁶⁴ Prop. 1996/96:107 s. 12

⁶⁵ Utförligare behandling av arbetsvillkoret nedan, se 3. 2.2.3.

⁶⁶ 7 § LarbF

motiverades bl.a. av försäkringsmässiga skäl samt att hänsyn var tvungen att tas till arbetslöshetskassornas ekonomi. Om ett kortare medlemskap skulle vara tillräckligt för att erhålla ersättning skulle kassorna inte få tillräckligt många medlemmar för att kunna finansiera sin verksamhet. Att på detta sätt stadga ett medlemsvillkor har även ansetts vara ett sätt att förhindra missbruk av arbetslöshetsförsäkringen.⁶⁷

Den arbetssökande som varit medlem i en arbetslöshetskassa i tolv månader eller längre och som uppfyller arbetsvillkoret för erhållandet av grundbeloppet kan således även ta del av inkomstbortfallsersättningen. Ersättningen beräknas på den genomsnittliga inkomsten under de senaste tolv kalendermånaderna omedelbart före arbetslösheten. I vissa fall kan man tillgodoräkna sig, genom s.k. överhoppningsbar tid, inkomster som ligger så långt som fyra år tillbaka i tiden.⁶⁸ Rätten till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen är begränsad till 300 dagar, vilket utgör en ersättningsperiod.⁶⁹ För att få en ny period skall den arbetssökande uppfylla ett återkvalificeringsvillkor. Återkvalificeringsvillkoret utgörs av sex månaders förvärvsarbete eller motsvarande tid i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd under en ramtid av tolv månader.⁷⁰

3.3 Sjukpenning och sjuklön

3.3.1 Tillkomst, utveckling och förändring av sjukförsäkringen

Ett sjukfall börjar oftast med en sjukanmälan och avslutas vanligen med en frisknämälan. Under sjukdomstiden har arbetstagaren rätt till sjukpenning. De grundläggande reglerna om kontantförmåner vid sjukdom finns i 3 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring som handlar om sjukpenning. Den ersättningsform som normalt kommer i fråga för den anställda under

⁶⁷ SOU 1996:150 s. 107 f.

⁶⁸ 16, 17 §§ LarbF exempel på överhoppningsbar tid är styrkt sjukdom, föräldraledighet samt deltagande i arbetsmarknadspolitiskt program.

⁶⁹ 22 § LarbF

⁷⁰ SOU 1996:150 s. 87f.

sjukdomstiden är däremot sjuklön. Rätten till sjuklön regleras sedan den 1 juli 1992 i lagen (1991:1047) om sjuklön.

Ersättning vid sjukdom är en fråga som engagerat utredare och lagstiftare sen en lång tid tillbaka. Redan i slutet av 1800-talet tillsattes den första av de många utredningar som resulterat i dagens sjukförsäkringssystem. Den första sjukkasselagen tillkom år 1891, denna torde dock inte anses som en socialförsäkringslag utan mer som en lag av administrativ karaktär.⁷¹ Under tidigt 1900-tal var anslutning till sjukförsäkring frivillig, administration och utbetalning sköttes av hundratals olika kassor. Sjukfassorna fick förhållandevis stora statsbidrag, i varje län skulle finnas en erkänd sjukfassa och i varje kommun minst en erkänd lokal sjukfassa.⁷² Socialvårdskommittén utsågs 1937 med uppdrag att se över den svenska socialvården. Deras betänkande med förslag till lag om allmän sjukförsäkring lades fram år 1944. Kommittén ansåg att sjukpenningens belopp skulle vara beroende av i vilken sjukpenningklass arbetstagaren placerades i. Dessa klasser grundade sig i sin tur på ålder samt inkomst. Förslaget ledde till antagandet av 1947 års sjukförsäkringslag. Lagen trädde av olika anledningar inte i kraft förrän 1955, då i väsentliga delar omarbetad.⁷³

Sjukförsäkringslagen ersattes 1963 av den än idag centrala lagen på området, lagen om allmän försäkring (AFL). Bestämmelserna om sjukpenning överfördes i stort sett oförändrade till AFL.⁷⁴ Den första ändringen av betydelse vad gällde sjukpenning genomfördes 1 januari 1967. Ändringen innebar att sjukpenningbeloppen höjdes och sjukpenningklasserna byggdes ut. De tidigare reglerna om karenstid togs bort helt och hållet från lagtexten.⁷⁵ I många år beräknades sjukpenningen

⁷¹ SOU 2000:72 s. 39 1891 års lag innehöll framför allt bestämmelser om fordringar som sjukfassorna skulle uppfylla.

⁷² SOU 2000:72 s.39.

⁷³ Westerhäll s. 69.

⁷⁴ Westerhäll s. 70.

⁷⁵ SOU 2000:72 s.41.

med hjälp av vilken sjukpenningklass arbetstagaren tillhörde. Detta system övergavs till fördel för det nuvarande sättet att beräkna sjukpenning i mitten på 1970-talet då begreppet sjukpenninggrundande inkomst infördes. Den sjukpenninggrundande inkomsten grundar sig på den hos försäkringskassan registrerade årsinkomsten.⁷⁶

Ytterligare en utredning tillsattes år 1978 med uppdrag att göra en översyn av sjukpenningförsäkringen. Det uttalades bl.a. att i normalfallet ansågs sjukpenningförsäkringen ge en god och rättvis kompensation för det inkomstbortfall som uppstod vid sjukdom, men att reglerna i vissa fall medförde mindre godtagbara effekter. I direktiven till utredningen ingick även uppgiften att se om man under en period kunde låta arbetsgivaren svara för sjukersättningen till sin arbetstagare.⁷⁷ Under femton års tid utreddes frågan om ett system med sjuklön betald av arbetsgivaren innan lagstiftning slutligen kom.

Lagen om sjuklön (SjLL) trädde i kraft den 1 januari 1992. Syftet med bestämmelserna var bl.a. att öka arbetsgivarens ansvar för de anställdas arbetsmiljö men också att få till stånd en mer rättvis kompensation av inkomstförlusten vid sjukdom.⁷⁸ Sjuklöneperioden var fram till 1997 14 dagar lång. Under denna tid var det arbetsgivaren som betalade ersättning till den sjukskrivne. Perioden förlängdes 1997 till att istället omfatta de första 28 dagarna av sjukfrånvaron. Tanken bakom förlängning var bl.a. att man ville få arbetsgivarna att satsa hårdare på förebyggande arbetsmiljöarbete samt på aktiva och tidiga rehabiliteringsinsatser.⁷⁹ Förlängningen av arbetsgivarens ansvar för utbetalning av sjukersättning blev dock inget långvarigt inslag i författningen. Den 1 april 1998 blev sjuklöneperioden återigen 14 dagar.⁸⁰ En rad tilläggsbestämmelser infördes i samband med sjuklönelagen, t.ex. införandet av en sjuklönegaranti som

⁷⁶ Se mer om SGI nedan avsnitt 3.2.2.

⁷⁷ SOU 1981:22 Sjukersättningsfrågor.

⁷⁸ Se mer om sjuklön nedan avsnitt 2.3.2.1.

⁷⁹ Prop. 1995/96:209 s. 30.

utbetalas av försäkringskassan vid de tillfällen det råder tvist om rätten till sjuklön samt ett särskilt högriskskydd för personer som ofta var sjuka. Slutligen infördes en försäkring som arbetsgivaren kan teckna som skydd mot höga kostnader för sjuklön.

Kostnaderna för sjukpenningförsäkringen har alltid varit förhållandevis stora. I syfte att stärka statens ekonomi samt att införa en ökad självrisk i sjukförsäkringen infördes år 1993 en karensdag. Karensdagen gällde både för sjuklön och sjukpenning. Vad gäller nivån på sjukersättningen har den förändrats vid ett flertal tillfällen under 1990-talet.⁸¹

3.3.2 Grundläggande bestämmelser om sjuklön och sjukpenning

3.3.2.1 Lagen (1991:1047) om sjuklön

De flesta sjukskrivningar varar mellan fem och sju dagar.⁸² Lagen om sjuklön innebär att arbetsgivaren betalar ersättning under de första 14 dagarna av sjukdom, och de allra flesta arbetstagare kommer därför endast i kontakt med reglerna kring sjuklön. Lagen om sjuklön trädde i kraft den 1 januari 1992. Lagen infördes med syftet att öka arbetsgivarens ansvar för de anställdas arbetsmiljö och hälsa samt för att garantera en mer rättvis kompensation vid sjukfrånvaro. Sjukförsäkringssystemet är nu inte längre enbart ett försäkringssystem, SjLL är arbetsrättslig lagstiftning. Lagen ger på en civilrättslig grund arbetstagaren rätt till sjuklön och arbetsgivaren en skyldighet att betala sjuklön.

Sjuklönelagen innebär att arbetsgivaren är betalningsskyldig för sjuklön gentemot arbetstagaren under en viss sjukperiod. Sjuklönesansvaret omfattar i princip varje sjukperiod om fjorton dagar. Blir arbetstagaren sjuk igen

⁸⁰ Prop. 1997/98:1 s.14.

⁸¹ SOU 2000:72 s.47f.

⁸² SOU 1981:22 s.42.

innan fem dagar har gått från senaste perioden behöver dock arbetsgivaren inte betala ny sjuklön.⁸³ Den första dagen i varje ny sjuklöneperiod är en karensdag, under denna betalas ingen ersättning. Arbetstagaren kan ha högst tio karensdagar under en tolv månaders period, efter dessa slår ett högrisksskydd till. Rätten till sjuklön gäller i princip alla arbetstagare, men vissa begränsningar finns när det gäller korttidsanställda.⁸⁴

Innan systemet med sjuklön infördes var debatten stor om att kompensationsnivåerna inte slog rättvist mot de olika grupperna på arbetsmarknaden. För att förhindra detta regleras ersättningsnivån på sjuklönen i lag. Efter karensdagen ges 80 procent av sjuklöneunderlaget under återstående del av sjuklöneperioden.⁸⁵ Arbetsgivaren är skyldig att anmäla all sjukfrånvaro till försäkringskassan (fk) och arbetstagaren är skyldig att från den åttonde dagen ge in ett sjukintyg till densamma.⁸⁶ En av de viktigare bestämmelserna i lagen innebär att arbetstagaren är garanterad sin rätt till kompensation. Kan inte arbetsgivaren betala övertar fk betalningsansvaret.⁸⁷

I vissa fall är arbetsgivaren befriad från att utge sjuklön. Liknande bestämmelse finns i AFL.⁸⁸ Har arbetstagaren ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han även dömts för eller om han genom oriktigt uppgiftslämnande har vilselett arbetsgivaren i fråga om sånt som haft betydelse för rätten till sjuklön, är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön. Blir omständigheterna kända först i efterhand har arbetsgivaren rätt att återkräva utbetald ersättning.⁸⁹

⁸³ SOU 2000:72 s.21.

⁸⁴ Mer om detta nedan avsnitt 3.2.4.

⁸⁵ 6 § 2 st. SjLL.

⁸⁶ 12 § samt 10 § SjLL.

⁸⁷ 20 § SjLL.

⁸⁸ 5 § SjLL samt 3 kap. 17 § AFL.

⁸⁹ AFL 20 kap. 4 § om återbetalningsskyldighet.

3.3.2.2 3 kap. AFL om sjukpenning

Efter fjorton dagars sjukdom övergår arbetsgivarens ansvar för att betala sjuklön till försäkringskassan, ersättningen kallas då sjukpenning. Den som inte är anställd gör sin sjukanmälan direkt till försäkringskassan. Bestämmelserna om sjukpenning finns som nämnts i 3 kap. AFL. Enligt 3 kap 1§ AFL har den som är försäkrad och inskriven hos allmän försäkringskassa rätt till sjukpenning om hans sjukpenninggrundande inkomst uppgår till minst 24 procent av prisbasbeloppet (f.n. 9100 kronor). Försäkrad, eller inskriven, är den som fyllt 16 år och i den allmänna försäkringens mening är bosatt i Sverige. Den som inte fyllt 16 år men har en egen inkomst som uppgår till minst 24 procent av prisbasbeloppet är även den berättigad till sjukpenning.⁹⁰

Sjukpenninggrundande inkomst (SGI) är den inkomst som den försäkrade kan antas komma att få tills vidare. Beräkningen av SGI görs således på förväntade framtida inkomster, antingen från anställning eller annat förvärvsarbete. Inkomsten skall ha en viss varaktighet för att kunna läggas till grund för ett fastställande av SGI. I föreskrifter från Riksförsäkringsverket har meddelats att arbete som varar mindre än sex månader inte skall grunda någon SGI. Undantag görs om det handlar om ett årligt återkommande arbete som utförs under viss säsong av året.⁹¹ Vid inskrivningen av den försäkrade skall försäkringskassan besluta om den försäkrades tillhörighet till sjukpenningförsäkringen. Försäkringskassan skall också fastställa SGI:n och, om inkomsten kommer från anställning, den försäkrades årsarbetstid.⁹² Antalet dagar med sjukpenning är inte begränsat i lag.⁹³ Personer som saknar anställning men som likväl har en SGI får inte

⁹⁰ För år 2002 är prisbeloppet 37 900 kronor, högsta SGI är 284 200 kronor.

⁹¹ RFFS 1981:5.

⁹² SFS 1993:115 s.377.

⁹³ Undantaget reglerna i AFL 3 kap. 3§ En försäkrad, som uppbär hel förtidspension eller hel särskild efterlevandepension enligt denna lag eller uppburit sådan pension under månaden närmast före den då han börjat uppbära hel ålderspension, har inte rätt till sjukpenning. För tid efter ingången av den månad då den försäkrade fyllt 70 år eller

sjukpenning den första dagen i sjukperioden på grund av den s.k. karensdagen. Sjukpenningen utgör 80 procent av SGI delat med 365.⁹⁴

I lagen definieras inte begreppet sjukdom. I den offentliga utredning från 1944 som föregick införandet av en allmän sjukförsäkring kan dock följande läsas:

”Man synes vid bedömandet av huruvida sjukdom föreligger eller inte i första hand ha att hålla sig till vad som enligt gängse språkbruk och gängse läkarvetenskaplig uppfattning är att anse såsom sjukdom. Med denna utgångspunkt torde såsom sjukdom kunna betecknas varje onormalt kropps- eller själstillstånd, vilket inte sammanhänger med den normala livsprocessen.”⁹⁵

Utvidgning av sjukdomsbegreppet har skett genom en ändrad praxis från domstolarnas sida. Idag kan sorg- och trötthetstillstånd ge rätt till sjukpenning. Sjukpenning utges då den försäkrades arbetsförmåga är nedsatt med minst en fjärdedel. En bedömning görs i varje enskilt fall, i denna skall bortses från arbetsmarknadsmässiga, ekonomiska, sociala och liknande problem. Med detta menas dock inte att sjukdomstillstånd som utlösts av arbetsmarknadsmässiga, ekonomiska, sociala och liknande problem inte kan grunda en rätt till sjukpenning.⁹⁶

Efter 28 dagar med sjukpenning skall den försäkrade lämna en skriftlig försäkran till försäkringskassan. Försäkran skall innehålla en utförligare beskrivning av arbetsuppgifter och egen bedömning av arbetsoförmågan, och ett läkarutlåtande skall bifogas. Efter denna s.k. fördjupade bedömning beslutar fk om vidare utbetalning av sjukpenning. Sjukpenning kan betalas ut med hel, tre fjärdedels, halv eller fjärdedels sjukpenning beroende på

dessförinnan börjat uppbära hel ålderspension enligt denna lag får sjukpenning utgå för högst 180 dagar.

⁹⁴ 4 § 3 kap. AFL.

⁹⁵ SOU 1944:15 s.162.

nedsättningen av arbetsförmågan.⁹⁷ Det kan även betalas ut sjukpenning i förebyggande syfte, när en försäkrad genomgår en medicinsk behandling eller rehabilitering för att förebygga sjukdom eller förkorta sjukdomstiden.⁹⁸

3.4 Föräldraförsäkring

3.4.1 Tillkomst, förändring och utveckling av föräldraförsäkringen

Föräldrar har rätt till föräldrapenning när deras barn föds eller vid adoption. Det enda kravet är att man varit inskriven i försäkringskassan minst 180 dagar närmast före föräldraledigheten. Den nuvarande föräldraförsäkringen tillkom 1974. Reglerna återfinns i 4 kapitlet AFL.

Omkring 1920 genomfördes en rad reformer som gav familjen, främst kvinnan, en rad nya rättigheter och funktioner. Det var början på det moderna Sverige och den familjepolitik vi har idag. Begreppet familjepolitik dök inte upp förrän efter kriget då den första obligatoriska moderskapsförsäkringen infördes. Försäkringen gav rätt till tre månaders ledighet i samband med förlossningen. Moderskapsersättningen gav endast ersättning till mamman. Varje kvinna som omfattades av den allmänna försäkringen hade rätt till moderskapspenning, vilken utgick som ett engångsbelopp. Kvinnor som arbetade utanför hemmet hade vidare rätt till ytterligare 180 dagars tilläggsjukpenning. För att få de 180 dagarnas extra ersättning fanns krav på att hon under minst 270 dagar i följd omedelbart före nedkomsten varit placerad i en sjukpenningklass där sjukpenningen översteg grundsjukpenningen.⁹⁹

⁹⁶ SOU 2000:72 s.20.

⁹⁷ SOU 2000:72 s. 22f samt 7 § 3 kap. AFL.

⁹⁸ 7b § 3 kap. AFL.

⁹⁹ SOU 1997:22 s.166 f.

1974 infördes föräldraförsäkringen. Istället för att som tidigare endast innefatta modern omfattade den nya försäkringen båda föräldrarna. En av anledningarna till detta var att allt fler kvinnor börjat förvärvsarbeta. Lagstiftaren utgick från att småbarnsföräldrarna ville arbeta och att någon av föräldrarna var hemma med barnet och därmed förlorade i inkomst.¹⁰⁰ Föräldraförsäkringen blev en betydelsefull markering av att pappan och mamman delar ansvaret för barnets omvårdnad. En nyhet i 1974 års lagstiftning var kravet på 180 dagars inskrivning hos försäkringskassan för rätt till föräldrapenning på garantinivå. Departementschefen uttryckte sin oro över att den nya lagstiftningen innebar en kraftig ökning av kontantstödet vid barns födelse. För att förhindra tillfällig bosättning i landet förordade han ett generellt krav på sex månaders inskrivning hos fk.¹⁰¹ Garantinivån låg på 25 kr/dag, föräldrapenningen utgavs i princip med 90 % av den ordinarie inkomsten.

Fyra år efter föräldraförsäkringens tillkomst infördes en ny ersättningsform, den särskilda föräldrapenningen. Tiden med ersättning utökades från sju till nio månader, av vilka tre månader utgjorde tid med särskild föräldrapenning. Denna kunde tas ut till dess barnet fyllt åtta år eller avslutat sitt första skolår. Föräldrapenning i samband med barnets födelse måste däremot normalt tas ut inom 270 dagar efter att barnet kommit till världen. Som villkor för rätt till särskild föräldrapenning gällde att föräldern varit inskriven hos försäkringskassan under minst 180 dagar i följd före den dag för vilken sådan föräldrapenning skulle tas ut.¹⁰²

De inskrivningsregler som gäller idag infördes i samband med en ändring 1986 då föräldrapenningen i samband med barns födelse slogs ihop med den särskilda föräldrapenningen. Kvalifikationstiden för rätt till föräldrapenning med sjukpenningbelopp förkortades vid detta tillfälle från 270 dagar till 240 dagar. Fortfarande gäller dock att det villkoret är kopplat till barnets födelse,

¹⁰⁰ SOU 1978:39 s. 22.

¹⁰¹ Prop. 1973:47 s. 45.

dvs. föräldern skall under minst 240 dagar före barnets födelse ha varit sjukpenningförsäkrad över garantinivån. Den särskilda kvalifikationstiden gäller dock endast för de första 180 ersättningsdagarna. För övriga dagar gäller inga särskilda kvalifikationskrav.¹⁰³ Nyligen förlängdes antalet dagar med möjlighet att få föräldrapenning, från tidigare 450 dagar till 480 dagar. De extra 30 dagarna ger ersättning på sjukpenningnivå. Inom ramen för den förlängda föräldrapenningen reserveras sammanlagt 60 dagar på sjukpenningnivå för vardera föräldern. Syftet med ändringen är att förmå fler män att ta ut fler föräldradagar. Ändringen gäller fr.o.m. 1 juli 2001. Samtidigt infördes en bestämmelse som ger en annan försäkrad än föräldern, som avstår från förvärvsarbete, rätt till tillfällig föräldrapenning i vissa fall, under högst tio dagar i samband med barns födelse eller adoption. När en förälder inte kan vårda sitt barn på grund av egen sjukdom och får sjuklön eller sjukpenning, skall en annan försäkrad som vårdar barnet ges rätt till tillfällig föräldrapenning. Även dessa ändringar trädde i kraft 1 januari 2002.¹⁰⁴

3.4.2 4 kap. AFL om föräldrapenning

Genom föräldrapenningsförmånerna ges föräldrarna ett ekonomiskt stöd under den tid de vårdar sitt barn. Ett grundläggande villkor för rätt till föräldrapenning är att man är förälder till ett barn eller likställs med förälder enligt reglerna i 4 kapitlet AFL. Föräldrapenning ges till föräldrarna under sammanlagt 480 dagar. Dessa kan tas ut tidigast 60 dagar innan födseln och sen ända fram tills barnet fyllt åtta år. Vid gemensam vårdnad har varje förälder rätt till hälften av ersättningsdagarna. En förälder kan överlåta sina ersättningsdagar till den andra föräldern förutom 60 dagar motsvarande SGI, de s.k. pappa-månaderna.¹⁰⁵

¹⁰² SOU 1997:72 s. 167f.

¹⁰³ Westerhäll, s. 116.

¹⁰⁴ Prop. 2000/01:44 s. 26f.

¹⁰⁵ 4 kap. 4 § 3 st. AFL.

Föräldrapenningen beräknas per dag, även för arbetsfria vardagar och söndag och helgdagar. Ersättningen under de 480 dagarna varierar. De första 390 dagarna är ersättningen 80 procent av SGI. Förutsättningen är att man haft en sjukpenning på över 60 kronor (garantinivån) om dagen i minst 240 dagar innan förlossningen. Har man ingen SGI över garantinivån är föräldrapenningen endast 120 kr under de första 180 dagarna, den s.k. grundnivån. För övriga 210 dagar som kan betalas ut enligt sjukpenningnivå finns inget krav på viss tids sjukförsäkring över lägstanivån. De resterande 90 dagarna är ersättningen 60 kronor per dag för alla, den s.k. lägstanivån.¹⁰⁶

Det finns två typer av ekonomisk hjälp till föräldrarna, föräldrapenning samt tillfällig föräldrapenning. Den tillfälliga föräldrapenningen ges huvudsakligen för vård av sjukt barn till förälder som behöver stanna hemma från arbetet. Den tillfälliga föräldrapenning ges för vård av sjukt barn upp till dess att barnet fyllt 12 år (i vissa fall upp till 16 års ålder). Tillfällig föräldrapenning ges även till pappan under högst tio dagar i samband med barnets födelse eller adoption, de s.k. pappadagarna. Dessa tio dagar är reserverade för pappan att utnyttja under den allra första tiden med barnet, fram till den sextionde dagen efter det att barnet kommit hem efter förlossningen.¹⁰⁷

Föräldrapenningen och den tillfälliga föräldrapenningen ges på fem nivåer. Dessa är hel utbetalning, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels samt en åttondels nivå. Förmånsnivåerna ger föräldrarna möjlighet att reducera sin arbetstid, en möjlighet att ta ut del av dag med föräldrapenning. Den femte nivån, en åttondels ersättning infördes i lagtexten 1 januari 2002. Föräldern ges härigenom möjlighet att minska sin arbetstid med en timme per dag och samtidigt få reduktionen av arbetstiden ersatt genom föräldraförsäkringen.

¹⁰⁶ Försäkringskassans informationsbroschyr ”Försäkringskassan informerar-Föräldraförsäkring” s.5, 2002.

¹⁰⁷ Socialdepartementets ”Promemoria om vissa frågor avseende föräldraförsäkringen, föräldraledigheten och barnårsrätten”, s. 6, 2000.

Syftet med förändringen var att underlätta för småbarnsföräldrar att förena förvärvsarbete med föräldraskap.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Prop. 2000/01:44 s. 27.

4 Atypiskt anställda och deras ställning inom socialförsäkrings systemet

4.1 Arbetslöshetsförsäkringen och atypiska anställningsformer

4.1.1 Förändringar på arbetsmarknaden

Framväxten av ett välfärdssamhälle efter 1930-talets krisår introducerade deltidsarbetet som ett alternativ på arbetsmarknaden.¹⁰⁹ 1965 hade omkring en halv miljon människor deltidsarbete. Därefter ökade antalet stadigt för att år 1980 omfatta en miljon deltidsanställda arbetstagare.¹¹⁰ Detta har även lett till att antalet deltidsarbetslösa har ökat kraftigt. Gruppen som är inskriven vid Arbetsförmedlingen och uppbär s.k. fyllnadsersättning från arbetslöshetsförsäkringen har mer än tredubblats de senaste tio åren.¹¹¹ Både deltidsarbete och deltidsarbetslöshet domineras helt av kvinnor.

En utveckling av arbetsmarknaden mot fler flexibla lösningar med högre andel arbetstagare med osäkra arbetssituationer och med en inkomst som kan variera från period till period kan öka risken för att arbetslöshetsförsäkringen tas i anspråk som en permanent lösning för en deltidsanställd att täcka upp ”lönebortfall” eller för en tidsbegränsat anställd i perioderna mellan de olika uppdragen. Arbetslöshetsförsäkringen har alltid varit en viktig del av den aktiva arbetsmarknadspolitiken. Försäkringen skall underlätta omställningen till nytt arbete för de arbetstagare som står utan

¹⁰⁹ SOU 1997:27 s. 9.

¹¹⁰ SOU 1997:27 s. 10.

¹¹¹ SOU 1999:27 s. 28.

arbete. Ersättningen är tänkt att utgå under en kortare, begränsad tid. Arbetslöshetsförsäkringen är inte menad att bli en löneutfyllnad inom yrken där arbetet är organiserat på sådant sätt att luckor i efterfrågan på arbetskraft återkommer regelbundet.¹¹² Försäkringen har trots detta kommit att användas för att fylla ut lönebortfall vid säsongsarbetslöshet eller vid deltidsarbetslöshet.¹¹³ Hur regleringen kring dessa anställningsformer utvecklats i arbetslöshetsförsäkringen och hur reglerna ser ut idag redovisas nedan.

4.1.2 Deltidsarbete

4.1.2.1 Definition av deltidsarbete i arbetslöshetsförsäkringen

Hur deltidsarbete respektive deltidsarbetslöshet definieras kan variera lite mellan olika regelverk. I arbetslöshetsförsäkringen kan definitionen av deltidsarbete vara intressant vid två tillfällen, dels när kvalificeringsvillkoren ska uppfyllas, dels när ersättning skall betalas ut. Definitionen av deltidsarbetslöshet i arbetslöshetsförsäkringen är att den sökande tidigare haft ett arbete av större omfattning än det nuvarande arbetet. Arbetsförmedlingen undersöker vilken normalarbetstid som tidigare funnits, dvs. den genomsnittliga arbetstiden i det arbete som innebar att arbetsvillkoret uppfylldes. Normalarbetstiden jämförs sedan mot de s.k. hinder som finns och som gör att arbetslösheten inte varar under hela veckan. Hindren, vilka gjort att arbetslösheten inte varit på heltid, kan bestå av exempelvis arbete under del av dagen eller sjukdom. Skillnaden i arbetstid mellan normalarbetstid efter det att hänsyn tagits till de hinder som finns blir den ersättningsberättigade deltidsarbetslösheten.¹¹⁴ Då ersättningen per vecka skall beräknas används en omvandlingstabell. Den kan användas för att beräkna ersättningen dels för dem

¹¹² SOU 1999:27 s. 85.

¹¹³ SOU 1996:150 s. 64.

¹¹⁴ SOU 1999:27 s. 117.

som tidigare haft ett heltidsarbete, dels för dem som haft ett arbete som inte motsvarar heltid.¹¹⁵

Vad som kan vara värt att uppmärksamma är att de som är deltidsarbetslösa i arbetslöshetsförsäkringens mening även kan tillhöra kategorin tillfälligt anställda. Definitionen utgår från att det inte finns tillräckligt med arbete per vecka för att helt häva arbetslösheten. Detta innebär att en arbetstagare med en behovsanställning som har en normalarbetstid som överstiger det arbete han eller hon lyckas få en vecka är deltidsarbetslös enligt definitionen i försäkringen. Det finns några speciella fall då arbete på deltid inte kan kombineras med arbetslöshetsersättning trots att normalarbetstiden är högre än det arbete som den sökande har nu. Det gäller t.ex. vid arbete hos bemanningsföretag och företagande på deltid. Arbetslöshetskassan kan efter utredning stänga av den deltidsarbetslöse från ersättning om det anses att deltidsanställningen egentligen används som ett sätt att kringgå lagens regler. Vid upprepade anställningar i bemanningsföretag har deltidsanställningen ifrågasatts. Önskan är att bemanningsföretaget skall anställa sina uppdragstagare och betala fast månadslön motsvarande den omfattning arbetstagaren står till bemanningsföretagens förfogande, vilket oftast är under hel arbetsvecka. Denna begränsning i rätten att erhålla arbetslöshetsersättning slog hårt mot de deltidsanställda som arbetade inom personalrekryteringsföretag. Numera regleras deras situation normalt av kollektivavtal vari de är garanterade minst 95 procent av heltidsersättning, oavsett hur många timmar som faktiskt arbetats.

4.1.2.2 Deltidsarbetslöshet - ett problem i arbetslöshetsförsäkringen?

Länge krävdes i arbetslöshetsförsäkringen att den arbetslöse skulle vara beredd att anta heltidsarbeten för att överhuvudtaget vara aktuell för försäkringens regler. Först 1974 infördes i lagstiftningen bestämmelser om att även

¹¹⁵ SOU 1999:27 s. 118.

deltidsarbete skulle betraktas som en ordinär arbetsform och accepteras som grund för ersättning enligt försäkring. Reglerna innebar att den som var arbetslös och endast sökte deltidsarbete skulle få ersättning på motsvarande nivå. På samma sätt fick den som förlorade en deltidsanställning motsvarande arbetslöshetsersättning.¹¹⁶ I direktiven till den utredning som låg till grund för reformen med att införa en sammanhållen arbetslöshetsförsäkring stadgades att en översyn skulle göras av hela problematiken med arbetslöshetsersättning och deltidsarbete. På 1980-talet kunde en viss minskning i antalet kvinnor med deltidsarbete ses, och trots att det på slutet av 1980-talet inom många områden rådde brist på arbetskraft fanns samtidigt en betydande deltidsarbetslöshet. Att de deltidsarbetslösa, trots den höga efterfrågan på arbetskraft, inte fick arbete i den utsträckning de önskade har ansetts visa på att deltidsarbetslösheten har vissa särskiljande drag jämfört med heltidsarbetslösheten.¹¹⁷ Det finns genuina behov på arbetsmarknaden för deltidsarbetande. Många verksamheter har behov av att variera omfattningen på arbetskraften över tiden. Även från de anställdas perspektiv finns ett behov, hittills är det i första hand kvinnor som haft önskemål om att arbeta endast deltid.

Det är när deltidsarbetar och samtidigt uppbär deltidsersättning som risken för problem med arbetslöshetsförsäkringen uppstår. Då kan nämligen både arbetstagaren och arbetsgivaren använda försäkringen som ett medel för löneutfyllnad. Genom försäkringen betalas den arbetstid som arbetsgivaren inte vill erbjuda och som den anställde kanske inte skulle ta emot om den verkligen erbjuds. Denna typ av ersättning brukar kallas utfyllnadsersättning eller utfyllnadsmarkering. Uttryckssättet pekar på att det främst handlar om en utfyllnad av lönen och inte om den omställningsersättning som arbetslöshetsersättningen är tänkt att vara.¹¹⁸ För att försöka stävja missbruk av reglerna i arbetslöshetsförsäkringarna har under åren en rad åtgärder genomförts. Att det skall finnas en någorlunda fast anknytning till arbetsmarknaden för att erhålla ersättning kan tyckas självklart. Mer om det s.k.

¹¹⁶ SOU 1971:41 s.131.

¹¹⁷ SOU 1996:150 s. 172.

¹¹⁸ SOU 1996:150 s. 173.

arbetsvillkoret samt olika begränsningsregler och dessas effekter för de deltidsarbetande nedan.

4.1.2.3 Kan en deltidsanställd uppfylla arbetslöshetsförsäkringens arbetsvillkor?

För att en arbetstagare vid arbetslöshet skall omfattas av reglerna i arbetslöshetsförsäkringen krävs att arbetet haft viss omfattning innan arbetslöshetens inträde. Det finns ett antal faktorer att överväga då arbetsvilkorets längd skall bedömas. Å ena sidan skall arbetsvillkoret vara sådant att det uppfylls av de som har en tillräckligt stark anknytning till arbetsmarknaden. Å andra sidan får villkoret inte sättas så högt att de som verkligen skulle behöva arbetslöshetsersättning inte har någon möjlighet att få det. Personer med atypiska anställningar påverkas därmed av reglerna om den mängd arbete som krävs för att uppfylla arbetsvillkoret.¹¹⁹

Under de senaste tjugo åren har reglerna kring arbetsvillkoret ändrats några gånger. 1989 infördes ett krav på att förvärvsarbete skulle ha utförts under minst 75 dagar fördelade på fyra månader under en ramtid av tolv månader.¹²⁰ Tidigare hade gällt att arbete skulle vara utfört under fem månader under ramtiden. Villkoret ändrades återigen 1994, arbetsvillkoret innebar nu istället att arbete skulle ha utförts i fem månader, minst 75 timmar varje månad eller i tio månader, minst 65 timmar per månad.¹²¹ Efter att ha varit i kraft under endast ett år genomfördes 1995 en s.k. återställare av reglerna i arbetslöshetsförsäkringen. I samband med denna ändrades arbetsvillkoret till ett krav på arbete 75 timmar varje månad, i minst fem månader, dock minst i 80 dagar. Ramtiden bestämdes till tolv månader. Under sommaren 1996 beslutade riksdagen om ytterligare förändringar av arbetslöshetsförsäkringen. Bl.a. skulle arbetsvillkoret ökas till nio månader.

¹¹⁹ SOU 1999:27 s. 88.

¹²⁰ Prop. 1988/89:100 bil.12 s. 74 f.

¹²¹ Prop. 1993/94:209 s. 81.

Av olika anledningar trädde dessa aldrig i kraft. Regeringen återkom istället med förslag till en ny arbetslöshetsförsäkring.

Den senaste gången reglerna om arbetsvillkoret ändrades var den 1 juli 1997. Det infördes då en regel med vars hjälp arbetsvillkoret kunde uppfyllas. Bestämmelsen innebar att för att få ersättning skulle den sökande ha arbetat i minst sex månader under en ramtid av tolv månader. Det krävs att antalet arbetade timmar uppnår 70 för att månaden skall räknas. Sammanlagt innebär detta att för att uppfylla arbetsvillkoret krävs minst 420 timmars arbete, utfört under ramtiden på 12 månader. Detta motsvarar ett arbete på halvtid, att kravet på arbetad tid sattes vid denna nivå torde vara att arbete som understiger halvtid likställs med bisyssla. Det innebär att försörjningen i huvudsak ordnas på annat sätt. Frågan om bisyssla blir som mest aktuell då den arbetssökande tidigare haft arbete i tillräcklig omfattning för att uppfylla arbetsvillkoret, samtidigt som han haft ett annat arbete vid sidan av. Det kan t.ex. handla om företagande på deltid. Understiger inkomsten från bisysslan 1 920 kronor per vecka påverkar inte denna ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen. En person som tidigare haft en anställning på heltid plus en bisyssla som ger mindre än 1 920 kr/vecka i inkomst får således ersättning motsvarande tidigare inkomst, samtidigt får man behålla sin bisyssla utan att detta påverkar storleken på utbetald ersättning. Det går inte att uppfylla ett nytt arbetsvillkor med hjälp av bisysslan.

I arbetslöshetsförsäkringen finns även en alternativ regel med vars hjälp arbetsvillkoret kan uppfyllas. Enligt den skall den arbetssökande arbetat i minst 450 timmar under en sammanhängande tid av sex månader. Arbetet måste varat minst 45 timmar under var och en av dessa sex månader. För arbetstagare med deltidsarbete gäller det att arbeta minst halvtid under sex månader för att kunna uppfylla det alternativa arbetsvillkoret.

Försäkringen skall, som tidigare nämnts, i huvudsak omfatta arbetstagare med en fast förankring på arbetsmarknaden. I enlighet med tidigare reglering räckte det med 240 timmars arbete för att arbetsvillkoret skulle anses uppfyllt. 1997 års regler innebar därmed en markant skärpning, en skärpning som får betydelse för de deltidsarbetande. Deltidsarbetslösa kan ha svårigheter att uppfylla försäkringens arbetsvillkor.¹²² Även då arbetsvillkoret är uppfyllt kan det finnas begränsningar i rätten till ersättning för deltidsarbetande arbetstagare. Arbetslöshetsförsäkringen reglerar vissa situationer då rätten till ersättning kan begränsas efter en period av deltidsarbetslöshet, detta för att stävja missbruk av försäkringen. Mer om dessa begränsningar i avsnittet nedan.

4.1.2.4 Begränsning i rätten att erhålla ersättning vid deltidsarbetslöshet

Rätten att få ersättning i samband med arbete på deltid har under vissa perioder varit restriktiv. Fram till 1984 fanns i såväl arbetslöshetsförsäkringen som i KAS regler som begränsade ersättningsrätten till 50 dagar för den som regelbundet arbetade deltid under tid han eller hon i övrigt varit arbetslös. Fanns särskilda skäl kunde ersättning utgå under 150 dagar, detta krävde dock en prövning i varje enskilt fall. Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) kunde i vissa fall medge en ytterligare förlängning av antalet ersättningsdagar.¹²³

Anledningen till de restriktiva reglerna var främst farhågorna att arbetstagarna annars vid en konjunkturnedgång skulle stanna kvar i företaget, arbeta deltid och erhålla arbetslöshetsersättning som en löneutfyllnad medan de väntade på att arbetstiden kunde återgå till heltid igen. Den största faran med en sådan situation var att både arbetstagare och arbetsgivare skulle sakna incitament för att återgå till det förhållande som rådde innan den vikande konjunkturen. I sin tur skulle detta hindra den nödvändiga rörligheten under en period av strukturomvandling, då det fanns efterfrågan på arbetskraft inom nya

¹²² SOU 1999:27 s. 92.

¹²³ Bet. 1992/93:AU17 s. 8.

sektorer.¹²⁴ Utvecklingen av antalet deltidarbetslösa som genom arbetslöshetsförsäkringen erhöll ersättning som utfyllnad upp till en lön motsvarande heltidstjänstgöring bedömdes som oacceptabel. Kostnaderna för försäkringen ökade kraftigt, det ansågs klarlagt att arbetslöshetsersättningen för den enskilde fått karaktären av en permanent sidoinkomst.¹²⁵ Under mitten av 80-talet återkom man ofta till liknande diskussioner. Det var inte bara kostnadsutvecklingen som ansågs allvarlig, utan också utvecklingen mot att allt fler arbeten skapades med korta arbetstider som inte överensstämde med arbetstagarnas önskemål om att arbeta heltid. Särskilt tydligt märktes detta inom den offentliga sektorn, men även inom t.ex. handeln. Detta innebar att kvinnorna blev kraftigt överrepresenterade på den här typen av anställningar.¹²⁶

Under våren 1987 meddelades verkställighetsföreskrifter med följden att ersättning skulle få utgå i högst 150 ersättningsdagar till den som regelbundet utförde deltidarbete och i övrigt var utan arbete.¹²⁷ Med en begränsningsregel utformad på detta sätt kunde en deltidarbetande få fyllnadsersättning under lång tid, maximalt ca 35 månader för den som fick ersättning för en dag i veckan. I propositionen som föregick föreskriften slogs fast, att för att i möjligaste mån förhindra missbruk av bestämmelserna, en särskild prövning skulle göras efter sex månader innan fortsatt ersättning betalades ut. I normalfallet borde inte fortsatt ersättning komma i fråga. Det kunde göras undantag om den deltidarbetslöse trots intensiva insatser inte kunnat erbjudas arbete i tillräcklig omfattning. Man betonade samtidigt att problemet med otillfredsställande arbetstider inte enbart kunde lösas genom begränsningar i ersättningsrätten vid arbetslöshet. Det måste enligt propositionen angripas på bred front och genom medverkan av alla som berördes.¹²⁸

En effekt av dessa begränsningsregler i arbetslöshetsförsäkringen blev att en deltidarbetslös tvingades att efter en ersättningsperiod på sex månader gå över

¹²⁴ Prop. 1983/84:126 s.15.

¹²⁵ Prop. 1986/87:100 bil. 12 s. 17.

¹²⁶ Prop. 1986/87:100 bil. 6 s. 7.

¹²⁷ Prop. 1986/87:150 bil.6 s.7.

¹²⁸ Prop. 1986/87:150 bil.6 s.9.

till att vara helt arbetslös för att bibehålla rätten till ersättning ur försäkringen. Detta måste anses stå i strid med den arbetslinje som bildar en grundläggande princip inom svensk arbetsmarknadspolitik.¹²⁹ Följaktligen avskaffades 150-dagars regeln 1993, och två år senare infördes den nu gällande begränsningsregeln för de som regelbundet arbetar deltid men i övrigt är arbetslösa.

Gällande rätt skiljer på de deltidsarbetslösa som har en tillsvidareanställning på deltid respektive de som har en tidsbegränsad deltidsanställning. De som innehar en tillsvidareanställning på deltid omfattas av begränsningsregeln.¹³⁰ Ersättning lämnas till dessa endast under den pågående ersättningsperioden. En ersättningsperiod är 300 dagar. Viktigt att notera är att det handlar om ersättningsdagar och inte kalenderdagar. Fortsätter den deltidsarbetslös, som har en fast deltidsanställning i botten, att arbeta i samma omfattning när ersättningsperioden är slut erhåller han eller hon inte längre arbetslöshetsersättning.¹³¹ För en deltidsanställd med tidsbegränsad anställning gäller inte denna begränsning i rätten att erhålla ytterligare ersättning då ersättningsperioden löpt ut.

Att det finns skillnader i rätten till fortsatt ersättning beroende på anställningsform har motiverats med att om arbetstagaren väljer att fortsätta en tillsvidareanställning på deltid efter det att ersättningsdagarna är förbrukade uppfyller den deltidsarbetslöse inte längre ett av grundvillkoren i försäkringen. Detta villkor innebär att man ska stå till arbetsmarknadens förfogande och vara villig att ta erbjudet arbete. Fortsätter arbetstagaren på sin fasta deltidsanställning anses denna vara den önskade anställningen och man är därför inte längre arbetssökande i försäkringens mening. Begränsningsregeln fick effekt från och med 1 januari 1996.¹³² Arbetar man t.ex. 80 procent av heltid och är anmäld som arbetslös resterande tid räcker ersättningsdagarna i

¹²⁹ Bet.1992/93:AU17 s. 12.

¹³⁰ Begränsningen återfinns i 8 § förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring.

¹³¹ SOU 1999:27 s.90 begränsningen gäller också i en ny tillsvidareanställning som påbörjas inom tre månader från det att den tidigare tillsvidareanställningen på deltid upphörde.

¹³² SOU 1997:27 s. 101f.

nästan sex år. Med 150-dagars-regeln räckte dagarna i ca. tre år och med den äldre 50-dagars-regeln under ca. ett år.

Ersättningen till den som är deltidsarbetslös bestäms genom att en beräkning görs av normalinkomst och normalarbetstid. Med normalarbetstid menas den genomsnittliga arbetstiden antingen i det arbete som innebär att arbetsvillkoret uppfyllts eller det arbete som utförts under ramtiden.¹³³ Söker en person endast deltidsarbete får han eller hon ersättning i relation till sökt arbetstid. Detta gäller även om han eller hon tidigare arbetat heltid. För det fall en person tidigare arbetat deltid men nu söker heltidsarbete utgår ersättning motsvarande det tidigare deltidsarbetet, dvs. för det verkliga inkomstbortfallet.¹³⁴ Som nämnts ovan ändrades lagstiftningen under 1995 så att den som regelbundet utför deltidsarbete och i övrigt är arbetslös inte får fortsatt ersättning vid ersättningsperiodens utgång om man innehaft och innehar en tillsvidareanställning på deltid. För att få rätt till 300 nya ersättningsdagar måste den som har en fast deltidsanställning säga upp sig. Begränsningen av ersättningsrätten gäller även vid en ny tillsvidareanställning på deltid om den påbörjas inom tre månader efter att den förra deltidsanställningen upphörde. Efter tre månader av aktivt arbetssökande kan den f.d. deltidsarbetslöse (som under tre månader varit helt arbetslös) påbörja en ny tillsvidareanställning på deltid, utan att detta påverkar rätten till ersättning.

AMS har utfärdat föreskrifter till reglerna om avstängning från ersättning för bl.a. de som säger upp sig på egen begäran. Det räknas som ett godtagbart skäl att säga upp sig från ett deltidsarbete på grund av att ersättningsrätten upphört. Följden av föreskrifterna blir att den som på egen begäran slutat en tillsvidareanställning på deltid skall anses haft giltig anledning att göra det. Avstängning från rätt till ersättning får inte ske. För arbetstagare som har en tidsbegränsad deltidsanställning gäller inte begränsningsregeln. Uppfyller den deltidsarbetslöse med en tidsbegränsad deltidsanställning i botten, de grundkrav på att stå till arbetsmarknadens förfogande och vara villig att anta erbjudet heltidsarbete kan ersättningsperioden förnyas. Detta förutsatt att ett nytt arbetsvillkor är uppfyllt.

¹³³ SOU 1996:150 s. 170.

Den deltidsarbetslöse har oftast uppfyllt ett nytt arbetsvillkor med hjälp av arbete på deltid. Trots att arbetet varit av lägre omfattning än tidigare ändras inte normalarbetstiden. Ersättningen från försäkringen grundas även i en ytterligare ersättningsperiod om 300 dagar, på den heltidsanställning som fanns innan arbetslösheten inträdde. Det faktum att man efter arbetslöshetens inträdde fått en tidsbegränsad deltidsanställning och med hjälp av denna uppfyllt arbetsvillkoret påverkar sålunda inte ersättningen från försäkringen under den nya ersättningsperioden. Är situationen däremot sådan att tidigare heltidsarbetslös får ett fast arbete på deltid och då ersättningsperioden är slut väljer att fortsätta anställningen utförsäkras man från försäkringen. Blir arbetstagaren arbetslös grundas sedan ersättningen på den inkomst man hade av sitt deltidsarbete. Ytterligare en variant på rätten till ny ersättning uppträder om en heltidsarbetslös får ett deltidsarbete, det har här ingen betydelse om det är en tillsvidare- eller en tidsbegränsad anställning, och då väljer att inte använda sig av möjligheten att få utfyllnadsersättning från försäkringen. Blir personen arbetslös inom tolv månader behåller man sin tidigare ersättningsnivå, ersättning betalas sålunda ut i enlighet med den tidigare heltidsanställningen, trots att det funnits en deltidsanställning emellan.

I arbetslöshetsförsäkringen används inte samma system med s.k. tak-belopp för inkomst som kan grunda rätt till ersättning som återfinns i AFL. Istället finns i försäkringen ett högsta dagsbelopp. Under de första hundra dagarna av arbetslöshet kan högst 730 kronor per dag betalas ut, dag 101 till och med dag 300 är den högsta ersättningen 680 kronor per dag.

När ersättningsperioden tar slut sker en prövning om den sökande på nytt uppfyller arbetsvillkoret. Trots att den sökande har uppfyllt arbetsvillkoret med hjälp av ett deltidsarbete ändras inte normalarbetstiden. I enlighet med praxis skall arbetslösheten anses ha inträtt i samband med den första ersättningsperioden. Fortsätter arbetslösheten och den arbetssökande kvalificerar sig till en ny ersättningsperiod med hjälp av arbete av lägre

¹³⁴ SOU 1996:150 s.171.

omfattning än tidigare, skall inte normalarbetstiden sänkas.¹³⁵ Dessa föreskrifter gäller för både tillsvidareanställda respektive tidsbegränsat anställda arbetstagare på deltid. Skillnaden ligger i att de arbetstagare med en tillsvidareanställning på deltid måste säga upp denna för att få en ny ersättningsperiod.

4.1.3 Den tidsbegränsade anställningen

4.1.3.1 Definitionen av tidsbegränsad anställning i arbetslöshetsförsäkringen

Vid tillämpningen av ett regelverk är det viktigt att känna till hur detsamma definierar olika begrepp. I arbetslöshetsförsäkringen kan en tidsbegränsad anställning användas för att uppfylla arbetsvillkoret. De kan också, som nämnts ovan i avsnitt 3.2.2.1. betraktas som deltidsanställningar i försäkringens mening. Den som haft ett arbete av kortare omfattning får lägga samman flera olika arbeten för att uppfylla arbetsvillkoret.¹³⁶ Den 1 januari 1996 trädde en förändring av arbetsvillkoret i kraft. Denna förändring innebar att endast reguljärt arbete kunde kvalificera den arbetsökande till en första ersättningsperiod. Tidigare hade även deltagande i arbetsmarknadspolitiska åtgärder givit rätt till ersättning.¹³⁷ Som tidsbegränsade anställningar i arbetslöshetsförsäkringens mening räknas således inte arbetsmarknadspolitiska åtgärder, t.ex. tid med anställningsstöd.¹³⁸

En typ av tidsbegränsat anställda som behandlas på ett speciellt sätt i försäkringen är säsonganställningar. Enligt lagen om anställningsskydd är det tillåtet att träffa avtal om tidsbegränsat arbete för viss säsong om det kan motiveras med hänsyn till arbetets särskilda beskaffenhet.¹³⁹ Ingår någon upprepade säsonganställningar kan dessa efter utredning av

¹³⁵ SOU 1999:27 s. 89, 93.

¹³⁶ SOU 1999:27 s.120.

¹³⁷ 14 § LarbF

¹³⁸ SOU 1999:27 s.120.

¹³⁹ 5 § 1 p. Lag (1982:80) om anställningsskydd.

arbetslöshetskassan komma att betraktas som en tillsvidareanställning. Vid bedömningen huruvida en tillsvidareanställning skall anses föreligga undersöker arbetslöshetskassan bl.a. hur många säsonger arbetstagaren har varit anställd hos samma arbetsgivare. Handlar det om flera års anställningar anses att den tidsbegränsade anställningsformen används för att kringgå reglerna i arbetslöshetsförsäkringen. Permittering av säsongsanställda tillsvidareanställda arbetstagare ger nämligen inte rätt till arbetslöshetsersättning under de månader om året då arbetet inte kan utföras. Enligt grundvillkoren i arbetslöshetsförsäkringen finns då ingen arbetslöshet att ersätta. Personer som valt att arbeta på detta sätt anses inte vara ofrivilligt arbetslösa och omfattas därmed inte av försäkringen.

Finner arbetslöshetskassan vid utredningen att det rör sig om säsongsanställningar hos olika arbetsgivare behandlas den säsongsanställde som en tidsbegränsat anställd och omfattas därmed av reglerna om deltidsarbetslöshet. En arbetstagare som på detta vis arbetar viss del av året omfattas av arbetslöshetsersättningens regler och får ersättning från försäkringen under förutsättning att medlems- respektive arbetsvillkoret är uppfyllt.

4.1.3.2 Ökad flexibilitet - ökat antal tidsbegränsade anställningar

Även om det stora flertalet av de som har en tidsbegränsad anställning hellre vill ha en fast anställning är förhållandena för många jämförelsevis goda. Enligt gjorda undersökningar anser närmare 80 procent av de tidsbegränsat anställda att de har tillräckligt med arbete. De flesta som lämnar en tidsbegränsad anställning gör det för att påbörja en ny sådan, en mindre andel får fast anställning. De som kombinerar en tillfällig anställning med studier verkar vara speciellt nöjda. Inom ramen för nuvarande arbetsrätt sker olika anpassningar som konjunktur-, säsong-, respektive kundanpassad arbetstid. Det förekommer lån/utbyte av personal mellan företag, personalkompetensen ökas till att klara fler arbetsuppgifter genom utbildning. En bransch på stark framväxt är

bemanningsföretagen. De kan erbjuda flexibilitet för inhyrande företag samtidigt som de anställda i bemanningsföretagen oftast har fast anställning och ersättning motsvarande heltidsarbete, i enlighet med kollektivavtalen på området.¹⁴⁰

Samtidigt kan man inte bortse från att många av de behovsanställda har en utsatt ställning. Många är lågutbildade och yngre. Liksom är fallet med deltidsanställda, dominerar gruppen tidsbegränsat anställda av kvinnor.¹⁴¹

4.1.3.3 Ersättningsrätt enligt arbetslöshetsförsäkring efter en tidsbegränsad anställning

Arbetslöshetsförsäkringen är till för att den som förlorar sitt arbete ska ha möjlighet att få sin försörjning ordnad under en väntetid fram till nytt arbete. För att erhålla ersättning ställer arbetslöshetsförsäkringen bl.a. upp ett villkor om viss arbetad tid, det s.k. arbetsvillkoret. Vad som är gällande rätt och hur den utvecklats har berörts ovan i avsnitt 3.1.2.3. Här skall undersökas om det är av någon betydelse huruvida anställningen som föregår arbetslösheten är av tidsbegränsad karaktär samt hur ersättningsreglerna ser ut vid säsongarbete.

Att den som haft en tidsbegränsad anställning skall kunna få ersättning vid arbetslöshet är en viktig grundtanke inom försäkringen. Genom att ta ett tillfälligt arbete försöker personen lösa sin arbetslöshetssituation. I princip borde det därför inte finnas några regler som motverkar att de som haft ett tillfälligt arbete har möjlighet till arbetslöshetsersättning då arbetet upphör. Allt arbete skall generellt anses vara bättre än att gå arbetslös. Vissa begränsningar finns dock, t.ex. vad gäller arbets- och medlemsvilkorens utformning. Som tidigare nämnts krävs medlemskap i en arbetslöshetskassa under tolv månader samt ett arbetsvillkor som i normalfallet innebär sex månaders arbete, minst 75 timmar per månad under en tolv månadersperiod. Det krävs följaktligen att den arbetslöse har haft en tillräcklig anknytning till arbetsmarknaden innan

¹⁴⁰ SOU 1999:27 s. 11.

¹⁴¹ SOU 1999:27 s.11.

arbetslöshetens inträde. Vad som räknas som tillräcklig anknytning har varierat. Tidigare räckte det med 240 timmars arbete för att uppfylla arbetsvillkoret. Numera krävs det 420 arbetade timmar. Detta har inneburit en försäkring för personer med korta tillfälliga anställningar och längre hopp mellan arbetsperioderna.

Även regeln för inträde i en arbetslöshetskassa kan begränsa eller försena möjligheterna för de som arbetat i mindre omfattning att vid arbetslöshet få inkomstrelaterad ersättning. Det krävs numera att den som söker medlemskap i en kassa skall ha arbetat minst 17 timmar i veckan under minst fyra veckor, samtidsperioden är fem veckor.¹⁴² Arbetet skall även fortsättningsvis bedrivas i den omfattningen.¹⁴³ För nyutträdna på arbetsmarknaden med arbete av liten omfattning kan detta innebära att de inte kan bli medlemmar i arbetslöshetskassan på grund av det utförda arbetet.¹⁴⁴

4.2 Förutsättningarna för atypiskt anställda inom sjukförsäkringen

4.2.1 Definition av deltids- samt tidsbegränsat anställda i AFL

Lagen om allmän försäkring innehåller ingen egen definition av de försäkrade som är deltidanställda respektive tidsbegränsat anställda. I förarbeten hänvisas till de arbetskraftsundersökningar som genomförs av statistiska centralbyrån, där de genomför intervjuer med arbetstagare om deras arbetsförhållanden. I dessa undersökningar räknas som deltidsarbetande sådana personer som vanligen arbetar högst 34 timmar per vecka. Man jämför här personer som valt kortare arbetstid av fri vilja och

¹⁴² Tidigare var inträdesvillkoret inte lika preciserat. Fram till 1 januari 1998 krävdes att den som ansökte om medlemskap arbetade i genomsnitt 17 timmar per vecka. Det fanns inga enhetliga regler över hur lång tid arbetet skulle ha pågått.

¹⁴³ SOU 1997:27 s. 21.

¹⁴⁴ SOU 1999:27 s. 104 f.

de som av arbetsmarknadspolitiska skäl fått förkortad arbetsvecka. Med begreppet ”vanligen arbetar” avses att arbetet är stadigvarande, både på det sättet att den kortare arbetstiden inte är tillfällig och att arbetet inte är tillfälligt. Den deltidsarbetande ska med andra ord normalt arbeta mindre än hel vecka i sitt arbete. I AFL jämföras de deltidarbetande med de arbetstagare som arbetar full tid. Det finns inga särskilda begränsningar eller särregler för personer med deltidsanställning. Det enda som sker är att det naturligtvis påverkar sjukersättningens storlek, då denna bygger på aktuell inkomst.¹⁴⁵

Vad gäller tidsbegränsat anställda arbetstagare finns, för att någon beräkning av SGI överhuvudtaget skall ske, ett krav på att arbetet skall vara av viss varaktighet. Det finns inte explicit uttryckt i lagtexten, men av riksförsäkringsverkets (RFV) föreskrifter framgår att arbetet skall ha haft en varaktighet om minst sex månader för att få ligga till grund för en beräkning av SGI. Undantag görs dock för säsongarbete, om det är årligen återkommande. Inkomsten från perioden av arbete betraktas då som årsinkomst.¹⁴⁶

4.2.2 Sjukpenninggrundande inkomst – metod och beräkning

Den sjukpenninggrundande inkomsten används som beräkningsunderlag för utbetalning av sjuklön samt sjukpenning. SGI är enligt huvudregeln i 3 kap. 2§ den årliga inkomst som en försäkrad kan antas komma att få tills vidare för eget arbete, antingen som arbetstagare eller på annan grund. Försäkringskassan skall fastställa en SGI om den försäkrade kan antas få en årsinkomst motsvarande minst 24 procent av prisbasbeloppet (f.n. 9100 kronor). Det bortses från all inkomst som överstiger sju och en halv gånger basbeloppet (motsvarar f.n. en årsinkomst på 284 200 kronor). Beräkningen

¹⁴⁵ SOU 1981:22 s.153f.

¹⁴⁶ RFFS 1981:5 samt SOU 1993:115 s. 376.

av SGI grundar sig på ett antagande om inkomst framåt i tiden. Inkomsten måste ha en viss varaktighet, sex månaders arbete.¹⁴⁷ Undantag görs dock alltså för de arbetstagare som arbetar viss del av året, t.ex. viss säsong.

Systemet med SGI tillkom 1974 efter förslag av sjukpenningutredningen. Utredningen diskuterade i sitt betänkande tre tänkbara underlag för beräkandet av sjukpenning, nämligen förvärvsinkomsten under ett föregående kalenderår, inkomsten då sjukfallet inträffar eller den inkomst den försäkrade kan antas komma att få tills vidare. Vid ett användande av modellen som byggde på historisk inkomst var det taxeringsuppgifterna som skulle ligga till grund för SGI. Uppgifterna kommer då att vara ett år gamla. Detta kunde enligt utredningen ge upphov till allvarliga fel då sjukpenning skulle betalas ut. Den andra modellen, att grunda ersättningen på nuvarande inkomst, dvs. den inkomst den försäkrade har då sjukdomsfallet inträffar kunde även det vara vanskligt. Förutom att metoden medförde administrativa svårigheter med lång handläggningstid för försäkringskassan var den endast tillämplig på arbetstagare. Egna företagare ansågs kräva en annan beräkningsgrund. Det förslag, den metod, som utredningen slutligen fastnade för är den som fortfarande används, sjukpenningen ska anknyta så nära som möjligt till den aktuella, förväntade inkomsten. Samtidigt var det viktigt att inkomsten var känd hos fk när ersättningsbehovet uppkom, allt för att korta ner handläggningstiden fram till utbetalning. Sjukpenningen skall inte försenas av att inkomstförhållandena först måste utredas.¹⁴⁸

Den försäkrade skall till fk uppge sin inkomst, vilket inkomstbegrepp som skall användas har varit föremål för flitig diskussion. Ett enhetligt inkomstbegrepp behövdes inom de olika delarna av socialförsäkringen. Det har påpekats att skillnaden mellan ett inkomstbegrepp som bygger på aktuell inkomst mot ett som grundar sig på framtida inkomst i praktiken inte är stor. Den som skall uppge sin framtida inkomst utgår ju från den inkomst han har

¹⁴⁷ RFV:s föreskrift RFFS 1981:5.

¹⁴⁸ SOU 1972:60 s. 113f.

idag. Den största skillnaden ligger i det administrativa, har inkomstunderlaget registrerats i förväg underlättar det en korrekt och enkel utbetalning. Det slutgiltiga förslaget blev att inkomsten skulle uppges med utgångspunkt i den aktuella månadslönen, förutsatt att det var den försäkrades normala månadsinkomst. Detta skapar problem för de arbetstagare med atypiska anställningar och därmed varierande arbetstider. Detta gäller exempelvis för vikarier, som i många fall inte kan avgöra hur stor inkomsten blir under de kommande månaderna.¹⁴⁹

Riksförsäkringsverket har i en rapport från 1992 föreslagit att SGI skall fastställas först vid det tillfälle då ersättningen skall betalas ut av fk. På detta vis skulle problemet med felaktiga inkomstuppgifter rättas till. För det fall villkoren för sjukpenning inte var uppfyllda skulle inte någon beräkning av SGI ske.¹⁵⁰ I rapporten föreslogs att som kvalifikationsvillkor för rätt till sjukpenning skulle gälla att den försäkrade uppfyllde villkoren för rätt till sjuklön.¹⁵¹ En försäkrad som inte uppfyllde kvalifikationsvillkoret skulle i vissa fall ändå ha rätt till sjukpenning, nämligen om han varit etablerad på arbetsmarknaden under minst sex månader omedelbart före ersättningsperiodens början och då arbetat i minst 60 dagar. Detta undantag skulle undanröja svårigheterna för de, oftast unga, arbetstagare som var anställda för viss tid. För en försäkrad med kortare anställningstid än tre månader skulle en sammanläggning av anställningarna under den senaste sexmånadersperioden kunna ske. Kravet på anställning i minst sex månader eller avsikten att arbeta minst sex månader skulle enligt RFV:s förslag slopas.¹⁵² Rapporten ledde inte till att lagstiftningen ändrades.

¹⁴⁹ SOU 1979:94 s.121f.

¹⁵⁰ RFV Anser 1992:4.

¹⁵¹ Arbetstagarens rätt till sjuklön gäller från och med den första dagen av anställningstiden. Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder dock rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd fjorton dagar i följd.

¹⁵² RFV Anser 1992:4.

Ännu ett förslag till nytt beräkningsunderlag framkom efter ett projekt på Socialdepartementet.¹⁵³ Det föreslogs att begreppet SGI skulle ersättas med beräkningsunderlag för dagersättning (BUD). För anställda och andra som utför arbete för annans räkning skulle tre olika beräkningsalternativ finnas. Alternativ 1 gällde de som hade minst sex månaders anställningstid framför sig. Beräkningsunderlaget skulle motsvara årsinkomsten och gälla för hela ersättningsperioden. Det andra alternativet skulle omfatta arbetstagare med mindre än sex månaders anställning framför sig. Under anställningstiden skulle dessa ersättas motsvarande årsinkomsten i anställningen, därefter skulle underlaget räknas om och istället grunda sig på inkomster sex månader före sjukdomsfallet. Tredje och sista alternativet gällde arbetslösa och uppdragstagare. För dessa skulle beräkningen grunda sig på inkomster sex månader före bedömningstidpunkten och omräknas till årsinkomst. Förhandsregistrering av inkomst skulle avskaffas helt. Reglerna föreslogs gälla från 1 juli 2000. De har ännu inte resulterat i ny lagstiftning. I prop. 1999/2000:95 föreslogs dock att regler för personer som saknar anställning (dag-för-dag-anställda) i väntan på fortsatt utredning av det övriga förslaget skulle träda i kraft 1 juli 2000. Inte heller dessa regler ryms idag inom 3 kap. AFL.¹⁵⁴

Vilken metod som skall användas och hur den snedfördelning som ibland uppstår genom nuvarande system skall elimineras finns det ännu inte något konkret förslag på. Sägans kan dock att de regler som finns idag strävar efter att i möjligaste mån ge en korrekt återspeglning av den försäkrades inkomstförhållanden och därmed även en bra anpassad sjukpenning.

4.2.3 Kompensation till deltidsanställda vid sjukdom

Sjukpenning enligt 3 kap. AFL beräknas med hjälp av den sjukpenninggrundande inkomst (SGI) den försäkrade har uppnått. SGI är

¹⁵³ Ds 1999:19 Beräkningsunderlag för dagersättning- sjukpenning, föräldrapenning m.m.

¹⁵⁴ Riksdags protokoll 119, debatt 2000-05-30.

den årliga inkomst den försäkrade kan antas komma att få tills vidare för eget arbete, antingen som anställd eller genom eget förvärvsarbete. Det är försäkringskassan som fastställer SGI. Kan det antas att en försäkrad kommer att tjäna mindre än 9100 kr under ett år fastställs ingen SGI och sjukpenning utges inte.

Anställda som arbetar mindre än heltid har varit en grupp där reglerna kring beräkandet av sjukpenning verkat otillfredsställande. Det skiljs på korta, medellånga och långa sjukfall. Framst vid de korta sjukfallen har skillnaderna mellan heltids- samt deltidsanställda visat sig tydliga. Utredningar gjorda under tidigt 1980-tal pekade på problemet med deltidsanställda som ett av tre problem med då gällande regler.¹⁵⁵ Den sjukpenninggrundande inkomsten beräknades helårsvis även för personer som arbetade deltid, eller endast en del av året. Arbetsinkomsten kom därför att slås ut över hela året. Då arbetstagaren blev sjuk utgick ersättning med 90 % av årsinkomsten utslagen per dag, oavsett om sjukdomen inträffade under en period av arbete eller i en period av arbetsuppehåll.

För deltidsanställda med arbete var dag slog reglerna inte orättvist, skillnad var det med de som arbetade vissa dagar eller under en säsong. Dessa arbetstagare blev överkompenserade om sjukdomen inträdde under en arbetsfri period och tvärtom, underkompenserade då de insjuknade under en arbetsperiod. Beräkningen av SGI genom fördelningen av årsinkomsten på 365 dagar ansågs vara den väsentliga orsaken till bristerna i kompensationen. Förslag uttrycktes om att i stället beräkna SGI på de faktiskt arbetade dagarna samt att sjukpenning endast skulle utgå för de dagar då den försäkrade skulle ha arbetat.¹⁵⁶ Kritiken som riktades mot förslaget gick ut på att det var en komplicerat system, som kom att kräva noggranna kontroller och uppföljningar av den försäkrades arbetssituation. Frågan om hur ersättning ska beräknas för arbetstagare med atypisk

¹⁵⁵ SOU 1981:22 s.23.

¹⁵⁶ SOU 1981:22 s.20f.

anställning har utretts under lång tid. Den slutsats som betonades i de flesta utredningar innebar att det behövdes grundläggande förändringar av sjukförsäkringssystemet för att komma till rätta med problemet med den snedfördelade kompensationen.

Att införa ett system med ökat arbetsgivaransvar diskuterades redan på slutet av 1970-talet.¹⁵⁷ Sjuklön och därmed införandet av det utökade arbetsgivaransvaret 1991 löste en stor del av problemet med korttidssjukdom för de som var deltids- eller delårsanställda. Sjuklön utges under de första fjorton dagarna av sjukdomen. De arbetstagare som då inte arbetar under de dagar de är sjuka går inte miste om någon arbetsinkomst och erhåller därmed heller ingen kompensation.

Enligt 3 kap.5 § AFL och RFV:s föreskrifter får en fastställd SGI i vissa fall inte sänkas utan skall istället anpassas till löneutvecklingen inom den försäkrades yrkesområde för den försäkrad som ännu inte fyllt 65 år. Detta gäller även i fall då den försäkrades inkomstförhållande eller arbetstid förändrats så att det skulle få betydelse för sjukpenningens storlek. De personer som omfattas av denna s.k. SGI-skyddade tid är bl.a. de som avbryter sitt arbete eller minskar sin arbetstid för kortare tid än sex månader vid graviditet. Även de som ofrivilligt minskar sin arbetstid, tex. går ner från heltid till deltidsarbete behåller sin tidigare SGI vid sjukdom.¹⁵⁸ Detta skydd av den sjukpenninggrundande inkomsten vid ofrivillig arbetstidsförkortning är obegränsad i tid. Reglerna om SGI-skyddad tid gör att arbetstagare som av olika anledningar temporärt minskar sin arbetstid ändå får ersättning motsvarande den tidigare arbetsnivån. Den arbetstagare som har upprepade tidsbegränsade anställningar av olika omfattning behåller den SGI som motsvarar arbetstagarens vilja och intention att arbeta. Försäkringskassan gör en bedömning som bygger på arbetstagarens vilja att arbeta i viss omfattning, oftast är det den första anställningen som grundar

¹⁵⁷ Riksdagen begärde redan i SfU 1977/78:17 en översyn av dessa frågor.

¹⁵⁸ SOU 1997:72 s.162.

SGI. Har den första anställningen varit ett vikariat på heltid och arbetstagarens intention och avsikt är att fortsätta arbeta på heltid, behåller han eller hon den SGI som motsvarar inkomsten från det heltidsarbetet, trots att övriga vikariat endast varit på deltid.

Sjukpenning kan utbetalas med en fjärdels, halv, tre fjärdels eller hel förmån. Detta kan skapa en obalans för deltidsarbetande som är anställda med en tjänstgöringsgrad vars motsvarighet inte finns som ersättningsnivå inom sjukpenningen.¹⁵⁹

Inträffar sjukdomsfallet i samband med deltidsarbetslöshet betalar arbetsgivaren som vanligt ut sjuklön för de fjorton första sjukdagarna. Sjuklönen betalas i förhållande till inkomsten från arbetet. De timmar per vecka som personen är arbetslös fås ersättning från arbetslöshetsförsäkringen genom s.k. fyllnadsmarkering, förutsatt att medlems- respektive arbetsvillkoret är uppfyllt. Vid sjukdom utgår ingen arbetslöshetsersättning utan sjukpenning betalas ut genom fk. De dagar som sjukpenning erhålls förbrukas inga ersättningsdagar av de 300 dagar vilka bildar en ersättningsperiod i arbetslöshetsförsäkringen. Fortsätter sjukdomen efter sjuklöneperiodens slut betalar fk ut full sjukpenning i enlighet med den SGI som ligger till grund för sjukpenningen.

4.2.4 Kompensation till tidsbegränsat anställda vid sjukdom

Många arbetstagare har små marginaler för oväntade utgifter eller för oväntad inkomstminskning. Sjukdom drabbar i regel både hastigt och oväntat. Särskilt drabbar minskning av inkomst personer med oregelbundna arbetstider och oregelbunden anställning. En visstidsanställd arbetstagare har, i princip, rätt till både sjuklön och sjukpenning. Sjuklönelagen omfattar alla arbetstagare. Tillsvidareanställda har rätt till sjuklön fr.o.m. den första anställningsdagen. Här finns således inte någon särskild kvalifikationstid.

När det gäller tidsbegränsat anställda gäller i princip samma huvudregel, dvs. arbetstagaren har rätt till sjuklön fr.o.m. första dagen i arbete. Det finns dock undantag från huvudregeln som stadgar att om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad inträder rätten till sjuklön om arbetstagaren har tillträtt anställningen och därefter varit anställd fjorton dagar i följd.¹⁶⁰ De fjorton kalenderdagarna utgör kvalifikationstiden. Vid beräkning av kvalifikationstiden får tidigare anställningar hos samma arbetsgivare medräknas, om tiden mellan anställningarna inte överskrider fjorton dagar. Det är endast om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad det blir aktuellt med kvalifikationstid. Skall anställningen vara längre än en månad inträder rätten till sjuklön fr.o.m. första anställningsdagen även för tidsbegränsat anställda.¹⁶¹

Har anställningen varat mindre än fjorton dagar samtidigt som den totala anställningstiden understiger en månad, har arbetstagaren således inte rätt till sjuklön. Sjukpenning under de första fjorton dagarna i en sjukperiod utbetalas enligt AFL endast under förutsättning att den försäkrade skulle ha förvärvsarbetat om han eller hon inte hade varit sjuk, dvs. sjukpenningen tim- eller dagberäknas. Arbetstagare med korta anställningar, ofta nytillträdande på arbetsmarknaden, får fortfarande tim- eller dagberäknad sjukpenning enligt AFL. Det gäller också för främst uppdragstagare och tillfälligt anställda, s.k. dag-för-dag-anställda.¹⁶²

Efter sjuklöneperiodens slut övergår ersättningsansvaret på fk och sjukpenning utbetalas istället. I 3 kap. AFL finns inga uttryckliga särbestämmelser gällande rätten till sjukpenning för visstidsanställda arbetstagare. För att omfattas av försäkringen skall man vara försäkrad och inskriven hos allmän försäkringskassa. Det skiljs inte mellan olika typer av anställningar i lagen. Sjukpenninggrundande inkomst fastställs dock inte för

¹⁵⁹ Prop. 2000/01:44 s. 27.

¹⁶⁰ SOU 1993:115 s.374.

¹⁶¹ SOU 2000:72 s.21.

¹⁶² Prop. 1999/2000:95 s. 32.

arbetstagare som inte haft en viss varaktig inkomst. Inkomstens storlek måste motsvara minst 24 procent av prisbasbeloppet (f.n. 9100 kr). Tidigare gällde här en gräns på 6000 kr under ett år. I praxis tillämpas en sexmånadersregel som innebär att man bortser från variationer i inkomsten som avser högst ett halvt år.¹⁶³ Inkomsten skall ha en viss varaktighet, i förarbeten har det uttalats att sex månaders arbete krävs för att grunda en SGI. Kortare perioder av arbete än sex månader leder inte till att någon SGI fastställs, såvida inte arbetet är säsongarbete som återkommer regelbundet.¹⁶⁴

En arbetstagare som arbetat kortare tid än sex månader men haft för avsikt att arbeta en längre period har i praxis ansetts ha rätt till att få fastställt en SGI. Rättsfallen har gällt försäkrade som efter avbrott för studier åter börjat arbeta. Även riksförsäkringsverket har meddelat föreskrifter om vad som gäller vissa korta anställningar och fastställande av SGI. Enligt dessa skall vid beräkning av SGI endast beaktas egen inkomst som den försäkrade fått genom minst sex månaders arbete eller genom årligt återkommande arbete. Riksförsäkringsverkets föreskrifter har sin grund i äldre praxis och tidigare utfärdade föreskrifter.¹⁶⁵

4.3 Föräldrapenning och atypisk anställning

4.3.1 Förutsättningar för att få föräldrapenning

Vid föräldraledighet har den förälder som är hemma med barnet rätt till föräldrapenning. Ersättningen enligt reglerna om föräldrapenning grundar sig på föräldrarnas sjukpenninggrundande inkomst. En kvinna kan få havandeskapspenning från den 60:e dagen till och med den 11:e dagen före beräknad nedkomst. Havandeskapspenningen är, liksom föräldrapenningen,

¹⁶³ SOU 1993:115 s. 376.

¹⁶⁴ SOU 1993:115 s. 376.

¹⁶⁵ RFFS 1981:5.

80 procent av SGI. De sista tio dagarna före beräknad nedkomst måste kvinnan ta ut föräldrapenning. Det krävs även att föräldern haft en sjukpenning på över 60 kronor om dagen (lägstnivå) i minst 240 dagar innan förlossningen. Har man inte det utbetalas endast 120 kronor per dag. För att nå upp till en SGI över garantinivån krävs en viss arbetsinsats. En person som endast arbetat kort tid eller med låg tjänstgöringsgrad kan därför ha vissa svårigheter att nå upp till en högre garantinivå.

4.3.2 Deltidsanställd och föräldrapenning

Det finns i 4 kap. AFL inga särregler vad gäller deltidsanställdas rätt till ersättning från föräldraförsäkringen. De regler som finns gäller den situationen då en heltidsanställd arbetstagare förkortar sin arbetstid inom sex månader före beräknad födsel. En gravid arbetstagare har enligt lag rätt till arbetstidsförkortning. Gravidditet anses av fk, till skillnad från sjukdom, som ett frivilligt inträffat tillstånd. En gravid kan förkorta sin arbetstid under sex månaders tid. Förändringen som detta medför i inkomst skall inte påverka den sjukpenninggrundande inkomsten, den ligger kvar på nivån som gällde för tiden innan arbetstidsförkortningen. Denna inskränkning av antalet arbetande timmar skyddas av reglerna om SGI-skyddad tid.¹⁶⁶

En deltidsarbetande person som inom sex månader före beräknad nedkomst blir erbjuden arbete motsvarande heltid har rätt att få sin SGI beräknad efter den nya inkomsten om hennes avsikt är att även efter föräldraledighet arbeta heltid. Det behöver inte finnas någon faktisk anställning på heltid efter föräldraledigheten, det räcker med en avsikt att fortsätta arbetet på heltid när det är tid att börja arbeta igen. Försäkringskassan har dock rätt att avslå begäran om höjd SGI, och därmed höjd föräldrapenning, om det framkommer att avsikten inte är ärligt menad. I ett exempel med en deltidsarbetande mamma som arbetat tjugo timmar i veckan under flera år, fått ett barn och efter mammaledighet återgått till tjugo timmars arbete per

vecka och som då hon väntar sitt andra barn börjar arbeta heltid sex månader innan beräknad födsel, är det inte troligt att fk bedömer hennes avsikt att återgå till ett heltidsarbete efter den andra föräldraledigheten som trovärdig. Resultatet av fk bedömning blir att föräldrapenningen inte höjs under föräldraledigheten med barn nummer två.¹⁶⁷

4.3.3 En tidsbegränsad anställning och möjligheten till föräldrapenning

Efter åtta månaders arbete har man rätt till en föräldrapenning som ligger över ersättningen på garantinivån, om inkomsten varit tillräcklig för att grunda en SGI.. En årsinkomst på cirka 20 000 kr är tillräckligt för att komma över garantinivån. Vid åtta månaders arbete ger detta en månadslön på 2 500 kronor före skatt. Syftet med denna tröskel innan föräldrapenning betalas ut är önskan om att föräldrarna skall ha en fast förankring på arbetsmarknaden innan det är tid för att bilda familj. För arbetstagare med korta tidsbegränsade anställningar, t.ex. vikariat kan regeln likväl ställa till bekymmer. Arbetet skall ha pågått under 240 dagar i följd. Försäkringskassan utgår i sin bedömning från arbetstagarens avsikt vad gäller förvärvsarbetet. En arbetstagare som erhållit ett vikariat på ett år men av olika anledningar blir arbetslös innan året har löpt ut och som anmäler sig som arbetssökande hos arbetsförmedlingen och således har för avsikt att arbeta under graviditeten, bedöms av försäkringskassan som berättigad till föräldrapenning. Den sjukpenninggrundande inkomsten, som därmed grundar ersättningen från föräldraförsäkringen beräknas då på den inkomst vikariatet gav.

¹⁶⁶ 5 § 3 kap. AFL om s.k. SGI-skyddad tid.

¹⁶⁷ Telefonintervju med Bengt Olle Andersson, Försäkringskassan, Kristianstad 9 juli 2002.

5 Analys

5.1 Arbetsmarknadens påverkan på de atypiska anställningarna

Uppskattningar som gjorts visar att omkring en tredjedel av alla sysselsatta nu har en mer eller mindre atypisk anställning. Dessa atypiska anställningar har fått en ökad uppmärksamhet i såväl nationell som internationell forskning. Inom begreppet ”atypisk anställning” ryms en rad olika fenomen. Det gemensamma för de olika förklaringsmodellerna synes vara att de förklarar vad den atypiska arbetsformen inte är. För att en anställning skall vara atypisk skall den således på något sätt avvika från den traditionella sysselsättningsformen, tillsvidareanställning på heltid. Under efterkrigstiden har anställning tillsvidare på heltid kommit att bli dominerande, atypiska anställningar är således sådana där man inte är anställd (t.ex. egenföretagarna), inte arbetar heltid (utan deltid) och där anställningen inte är fast (utan tidsbegränsad).¹⁶⁸

Många av de anställningar som idag faller in under beteckningen atypisk anställning har funnits mycket länge. Detta är fallet med t.ex. säsongsanställningar, tillfälliga anställningar samt behovsanställningar. Skillnaden ligger däri att denna typ av anställning nu återfinns hos en större andel av de sysselsatta än vad som var fallet för tjugo till trettio år sedan.¹⁶⁹ Det kan därför finnas anledning att överväga vad som egentligen borde kallas ”typiskt” respektive ”atypiskt” arbete. Det som nu händer på arbetsmarknaden kan i ett längre perspektiv uppfattas som en återgång till ett mer normalt mönster i arbetslivet. Arbetskraften idag anpassar sig till den efterfrågan som råder på marknaden, precis som den fick göra längre tillbaka i tiden och före industrialiseringen.

¹⁶⁸ SOU 1997:137 s. 251.

¹⁶⁹ Statistisk årsbok 1982 och 2002.

Det finns gemensamma drag hos de olika former av atypiska anställningar som nu fått fäste på arbetsmarknaden. En viktig beröringspunkt är det ökade behovet av flexibilitet. En tillfällig anställning innebär ju per definition att arbetsgivaren kan styra sin tillgång på arbetskraft till de perioder då det är störst efterfrågan. Samtidigt kan arbetsgivaren med hjälp av deltidsanställda arbetstagare lättare anpassa sin verksamhet efter en ojämn efterfrågan. Det kan tyckas att de deltidsanställda i viss mån fyller samma funktion som de tidsbegränsat anställda. Arbetstagare med deltidsanställningar torde i stor utsträckning vara beredda att arbeta extra vid tillfällena då arbetsgivarens behov ökar. Arbetsstyrkan finns redan på plats, känner sin arbetsplats väl och arbetar dessutom billigare än en heltidsanställd som får övertidsersättning. Ur statistiken kan utläsas att samtidigt som antalet deltidsarbetande sjunkit något under 1990-talet och fram till idag har antalet tidsbegränsat anställda ökat. Ett sätt att se på denna utveckling är att anta att efterfrågan på deltidsanställd personal har minskat i takt med att reglerna i LAS underlättat för arbetsgivaren att anställa personal för begränsad tid.¹⁷⁰

Inom den arbetsrättsliga lagstiftningen har vissa anpassningar gjorts för att möta det ökade behov av flexibilitet som finns på dagens arbetsmarknad. Nya former av den tidsbegränsade anställningen har genom LAS gjort det möjligt för arbetsgivarna att använda sig av denna anställningsform på ett friare sätt än tidigare. Ett exempel på detta är införandet av överenskommen visstidsanställning. Anställningsformen har speciellt anpassats för att ge nystartade företag en möjlighet att hävda sig i konkurrensen genom möjligheten att anställa max fem arbetstagare under en sammanlagd tid av arton månader under verksamhetens tre första år. Dessa anpassningar i lagstiftningen är svårare att se då det gäller deltidsanställda. Det finns få arbetsrättsliga lagregler som uteslutande rör förhållandet för arbetstagare med deltidsanställning. En förklaring till detta är att man i LAS utgår från att tillsvidareanställd personal på deltid skall behandlas på samma sätt som heltidsarbetande dito.

¹⁷⁰ SOU 1999:27 s.39.

5.2 Arbetslöshetsförsäkringen

5.2.1 Arbetslöshetsförsäkringens regler och deras inverkan på de atypiskt anställda

Arbetslöshetsförsäkringens syfte är att vara en omställningsförsäkring. Försäkringen skall täcka inkomstbortfallet hos de arbetstagare som står utan arbete. Tanken är att ersättningen skall ges under en begränsad period, den s.k. ersättningsperioden på 300 dagar, därefter skall den arbetssökande ha funnit nytt arbete och därmed vara ute på arbetsmarknaden igen. Arbetslöshetsförsäkringen är inte en helt igenom allmän försäkring. I försäkringen ställs krav på en viss insats från den arbetssökande för att få ta del av både grundersättning samt ersättning från den inkomstbaserade delen av försäkringen. Det finns två olika krav, ett medlems- och ett arbetsvillkor. Arbetsvillkoret kan uppfyllas på två sätt, dels genom att arbeta minst 70 timmar per månad i sex månader under en ramtid av tolv månader och dels genom den alternativa regeln, 450 arbetade timmar under en sammanhängande period av sex månader. För att få tillgodoräkna sig en månad skall arbetet pågått minst 45 timmar. Det krävs därför att arbetstiden motsvaras av ett halvtidsarbete under minst sex månader för att uppfylla arbetsvillkoret. Anledningen till detta torde vara tanken att försäkringen inte skall utnyttjas av de som inte har en fast förankring på arbetsmarknaden.¹⁷¹ Följden av regeln blir att en deltidsanställd med en arbetstid på under 17 timmar i veckan inte kan uppfylla arbetslöshetsförsäkringens arbetsvillkor och därför ges inte heller någon ersättning i förhållande till tidigare inkomst. Å andra sidan bortses från inkomster av bisyssla vid ersättningsbestämmande. Uppfyller man arbetsvillkoret men inte medlemsvillkoret ges rätt till den obligatoriska grundersättningen som utgår med ett belopp som inte är baserat på tidigare förvärvsinkomster. Ersättning utgår med 320 kr per dag vid hel arbetad vecka, beloppet minskas i proportion till arbetstiden.

¹⁷¹ SOU 1996:150 s. 17.

För att även ha rätt till inkomstbortfallsersättningen krävs att medlemsvillkoret är uppfyllt. För att accepteras som medlem i en arbetslöshetskassa uppställs ett krav på arbete av viss omfattning respektive viss varaktighet. Det krävs arbete under minst sjutton timmar per vecka under minst fyra veckor, ramtiden är fem veckor. Arbetstagaren måste varit medlem i tolv månader innan den kan åberopa sitt medlemskap för att uppfylla medlemsvillkoret i arbetslöshetsförsäkringen.. Reglerna kring det s.k. medlemsvillkoret kan främst verka hindrande för nytillträdande på arbetsmarknaden utan fast anställning. En grupp som speciellt drabbas är unga kvinnor inom vård- och serviceyrken där det är vanligt med korta, tidsbegränsade vikariat.

Är både medlems- respektive arbetsvillkoret uppfyllt har den arbetssökande rätt till ersättning både från den obligatoriska delen av försäkringen (den lägre, lika för alla, ersättningen på 320 kr/dag vid hel arbetad vecka) samt från den inkomstbortfallsrelaterade delen (80 % av tidigare inkomst, under de hundra första dagarna högst 730 kr/dag därefter högst 680 kronor per dag under resterande del av ersättningsperioden). Den senaste ändringen av arbetsvillkoret 1997 innebar en skärpning, tidigare krävdes 240 timmars arbete under ramtiden på tolv månader, nu krävs 420 timmar under samma ramtid, för att uppfylla arbetsvillkoret och kvalificera sig till ersättning. Detta drabbar de arbetstagare som arbetar i mindre utsträckning. För deltidsanställda gäller det att ha en anställning av tillräcklig omfattning, minst halvtid, för att omfattas av försäkringen. Med en arbetstid under sjutton timmar per vecka anses man inte ha en tillräcklig anknytning till arbetsmarknaden och är därför inte berättigad att få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Istället blir det ofta socialhjälp som blir aktuellt för den här gruppen för att klara sin försörjning i väntan på nytt arbete. För det stora flertalet deltidsanställda respektive tidsbegränsat anställda torde det dock inte vara några särskilda svårigheter att uppfylla det medlems – respektive arbetsvillkor som finns i dagens arbetslöshetsförsäkring.

5.2.2 Begreppsförvirring i jämförelsen mellan arbetslöshetsförsäkringen och arbetsrätten?

I arbetslöshetsförsäkringen definieras vem som är deltidsarbetslös. En deltidsarbetslös definieras som en arbetssökande som tidigare haft ett arbete av större omfattning än det nuvarande arbetet. Till skillnad från arbetsrätten och lagen om anställningsskydd innehåller arbetslöshetsförsäkringen särregler om deltidsanställda. En förklaring till avsaknaden av en uttrycklig definition av vem som skall betraktas som deltidsarbetande i den arbetsrättsliga lagstiftningen kan vara att den utgår från en likabehandlingsprincip. Arbetstagarens anställningstrygghet respektive anställningsförmåner skall inte bero på om anställningen är en heltids- eller en deltidsanställning. Helt nyligen har denna icke-diskrimineringsprincip även blivit lagfäst genom lag (2002:293) med förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor.

En grupp av anställda där reglerna i arbetslöshetsförsäkringen kan tyckas slå på ett orättvist sätt är gällande de arbetstagare som arbetar vissa delar av året, s.k. säsonganställda. Dessa har enligt den arbetsrättsliga definitionen en tidsbegränsad anställning i enlighet med 5 § LAS. Följaktligen kan det tyckas att de borde behandlas som tidsbegränsat anställda vid kontakt med arbetslöshetsförsäkringen. Under delar av året saknar dessa arbetstagare arbete. Vänder de sig till arbetslöshetsförmedlingen för att bli inskrivna som arbetssökande kan det ibland uppstå problem vad gäller rätten till ersättning. Finner arbetslöshetskassan efter utredning att arbetstagaren under flera år har haft samma arbetsgivare under den tid av året då han arbetat, betraktas han som tillsvidareanställd hos arbetsgivaren.

En arbetsgivare som endast har behov av sina anställda under vissa, årligen återkommande, delar av året har inte rätt att använda sig av den tidsbegränsade anställningen då han anställer sin personal. Under den del av året då arbetstagaren är permitterad från arbetet, t.ex. under vinterhalvåret när det

gäller anläggningsarbetare, ger nämligen inte arbetslöshetsförsäkringen rätt till ersättning. De arbetstagare som valt att arbeta viss säsong av året är inte ofrivilligt arbetslösa, därför finns det heller ingen arbetslöshet att ersätta. Den som permitterats har i normalfallet rätt till samma lön som om arbetstagaren arbetat. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat. Ofta regleras istället denna situation i kollektivavtalet på det aktuella området. Enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring får ersättning inte ges till arbetstagare som är permitterade utan lön. Grundvillkoren i försäkringen förutsätter att den som har en anställning inte anses vara arbetslös, oavsett om lön utgår eller ej. Det här är ett exempel på en situation där den arbetsrättsliga definitionen av en viss typ av arbetstagare respektive anställning skiljer sig från definitionen inom arbetslöshetsförsäkringen.

5.2.3 Likabehandling i arbetslöshetsförsäkringen?

Uppfyller den arbetssökande villkoren i försäkringen ges, som tidigare nämnts, ersättning i förhållande till tidigare inkomst under en ersättningsperiod på 300 dagar. Det handlar inte om kalenderdagar utan om ersättningsdagar. Beroende på i vilken utsträckning personen står utan arbete, varar ersättningsdagarna olika länge för olika grupper av arbetslösa. För en deltidsarbetslös, dvs. en person som önskar arbeta heltid men endast kan få arbete under del av arbetsveckan används inte en ersättningsdag per kalenderdag. Just situation för deltidsarbetslösa har gett upphov till en flera ändringar och begränsningsregler i arbetslöshetsförsäkringen under åren. Den stora frågan har varit hur likabehandlingen mellan de olika grupperna av arbetssökande skall säkerställas.¹⁷²

Dagens regler skiljer på två former av deltidsanställning, de med en tillsvidareanställning som grund respektive de med en tidsbegränsad anställning. En person med en tillsvidareanställning på deltid blir efter en ersättningsperiod avstängd från rätten till vidare ersättning från försäkringen om hon (det är nästan uteslutande kvinnor som är deltidsarbetslösa) väljer att

behålla sin anställning. Det har inte ansetts överensstämma med försäkringens syfte och mål, att vara en tillfällig hjälp under en period mellan två anställningar, att låta personer med fast anställning använda sig av försäkringen som en mer eller mindre varaktig löneutfyllnad. Vad som då kan tyckas märkligt är att de deltidsanställda med en tidsbegränsad anställning inte behandlas på samma sätt. En tidsbegränsat anställd som efter ersättningsperiodens slut fortfarande arbetar deltid, samtidigt som hon söker heltidsarbete, beviljas ofta en ny ersättningsperiod utan krav på att hon skall sluta den nuvarande anställningen.

Ett skäl till att tillsvidareanställda behandlas annorlunda än tidsbegränsat anställda kan vara att man, lagstiftningsvägen, önskat sätta press på arbetsgivarna. Då arbetsgivaren riskerar att bli av med kompetent personal genom att endast erbjuda dem arbete på deltid hoppas man kunna påverka arbetsgivarna att istället anställa personen på heltid. Arbetsgivaren skall inte kunna använda sig av arbetslöshetsförsäkringen för att anpassa sin arbetsstyrka efter sina egna önskemål. Enligt min mening måste emellertid arbetstagarens anställningstrygghet och möjlighet till försörjning utan hjälp av socialförsäkringssystemet komma i första hand. Det kan inte anses tillfredsställande att människor förlorar anknytningen till arbetslivet på det här sättet. Risken för missbruk har dock gjort att deltidsarbetande länge har behandlats restriktivt i arbetslöshetsförsäkringen.

Med dagens regler räcker en ersättningsperiod på 300 dagar i nästan två år för en person som arbetar halvtid och använder försäkringen för att fyllnadsmarkera upp till en arbetstid motsvarande heltid. För att ha rätt att fyllnadsmarkera eller erhålla utfyllnadsersättning krävs att man tidigare haft en heltidsanställning och därefter blivit arbetslös innan man fått en anställning på deltid, samtidigt som man fortfarande önskar arbeta heltid. Det har uttalats kritik mot de nuvarande reglerna, det har ansetts att de är gynnande för tidigare heltidsarbetande arbetstagare som av en eller annan anledning fått gå ner till att

¹⁷² Mer om de olika begränsningsreglerna som tidigare funnits, se avsnitt 4.1.2.4.

arbeta deltid och som samtidigt söker arbete på heltid.¹⁷³ Till viss del kan man instämma i kritiken, risken för missbruk av försäkringen är stor. Det torde finnas deltidsanställda arbetstagare som är nöjda med sin arbetssituation. Är dessa personer ändå inskrivna vid arbetsförmedlingen som arbetssökande för ett arbete på heltid, samtidigt som de ”stämplar upp” till heltid är det ett sätt att utnyttja systemet. Detta på bekostnad av de som verkligen vill arbeta i större omfattning än de gör för närvarande. Det kan även ”sticka i ögonen” på de som arbetar långa dagar med mindre fritid som följd att det finns personer som kan arbeta mindre, ha mer ledig tid men ändå i stort sett samma inkomst som sina heltidsarbetande kollegor.

Arbetsökande som har en tidsbegränsad anställning på deltid är den grupp som verkar mest gynnad av försäkringens nuvarande regler. För dessa finns inte den begränsningsregel som hindrar tillsvidareanställda deltidsarbetare att få förnyad ersättningsperiod, med mindre dessa säger upp sig. En tidsbegränsad deltidsanställd kan i dagsläget använda försäkringen som en mer eller mindre permanent inkomstkälla. Till yttermera visso är det den tidigare normalarbetstiden i heltidsanställningen som bestämmer ersättningsnivån. Detta kan ses som ett problem, men inte för att den deltidsarbetande arbetstagaren blir diskriminerad. Snarare är det tvärtom, den heltidsarbetande arbetstagaren som känner sig förfördelad. Det finns idag inga förslag till eventuell lösning på problemet, trots allt anses i dessa fall de positiva effekterna av en allmän försörjningshjälp vid arbetslöshet överskugga de eventuella baksidorna av försäkringen.

5.2.4 Reglerna i arbetslöshetslöshetsförsäkringen i förhållande till socialförsäkringens funktion som komplement till det (a)- typiska lönearbetet

I den utredning som föregick förslaget om en ny sammanhållen arbetslöshetsförsäkring betonades att det i den nya arbetslöshetsförsäkringen

¹⁷³ SOU 1999:27 s. 280.

klart skulle framgå att det var arbetslinjen som gällde samt att de försäkrades egna ansvar skulle vara stort.¹⁷⁴ De försäkringsmässiga inslagen i reglerna ökades. Ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen är inte ett behovsprövat bidrag utan är istället en rättighet den försäkrade har, om hon eller han uppfyller de i lagen uppställda villkoren. Försäkringen skall vara utformad att den kan anpassa sig till, och även bidra till flexibiliteten på arbetsmarknaden. Alla typer av arbetstagare och uppdragstagare skall ha sin plats i försäkringen. Arbetslöshetsförsäkringens viktigaste uppgift är naturligtvis att utgöra ett komplement till det ordinarie lönearbetet under perioder då sådant fattas arbetstagaren.

Arbetslöshetsförsäkringen innehåller, som tidigare nämnts, en frivillig del, där den enskilde försäkrade själv har att avgöra om han eller hon vill ansluta sig eller inte. Den allmänna delen av försäkringen ger en ersättning som skall vara möjlig att försörja sig på. Det bidrag som ges från staten skall, ensamt, kunna klara en arbetssökandes försörjning under den period då hon eller han står utan arbete. Vid tjugofem arbetsdagar per månad ger 320 kr om dagen en inkomst på 8000 kronor. Detta belopp gäller dock de som arbetat heltid. Grundbeloppet minskas i proportion till antalet arbetade timmar. För en arbetssökande som tidigare arbetat deltid halveras beloppet. En arbetssökande som endast erhåller grundbeloppet torde inte uppfatta arbetslöshetsförsäkringen som ett fullgott komplement till tidigare lönearbete.

5.3 Sjukförsäkringen

5.3.1 Sjukförsäkringens regler och deras inverkan på de atypiskt anställda

¹⁷⁴ SOU 1996:150 s. 17.

Sjukförsäkringen består av sjuklön respektive sjukpenning. Sjuklönen betalas ut av arbetsgivaren under de första fjorton dagarna efter sjukanmälan. Därefter övergår ansvaret för ersättning på det allmänna, genom sjukpenningen. Storleken på den utbetalade sjukpenningen beror helt på vilken sjukpenninggrundande inkomst den försäkrade har. Har man arbetat i liten omfattning eller under kort tid (dock över sex månader) är SGI oftast låg, vilket innebär mindre utbetald sjukpenning.

Flera utredningar har tillsatts med syfte att se över modellen för beräkning av det inkomstunderlag som skall ligga till grund för utbetald sjukpenning. Här kan nämnas ett förslag till ett ny metod för beräkning av SGI. I ett betänkande rörande en ny ohälsöförsäkring diskuterades två modeller för beräkningen av SGI.¹⁷⁵ Här kan vara av intresse att något beröra den första modellen och dess förslag vad gäller tidsbegränsat anställda arbetstagare och SGI. Modellen byggde på att fullt försäkringsskydd uppkom från första anställningsdagen. För den med tidsbegränsad anställning gäller detta dock enbart under den tiden anställningen består. Därefter sänks ersättningen, eller bortfaller helt. Skillnaderna mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda låg bl.a. i hur ersättningen såg ut efter det att anställningen upphört. Då signalerna från arbetsmarknaden pekar på att allt fler får tidsbegränsade anställningar, skulle den lägre ersättningen omfatta en större grupp arbetstagare. Utredningens förslag mötte kritik och resulterade inte i några lagändringar. De kritiska rösterna påtalade bl.a. att tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda i det nya förslaget skulle komma att behandlas olika.¹⁷⁶

I de diskussioner som förts omkring systemet med SGI har ofta påpekats att det viktigaste måste vara att den sjukpenninggrundande inkomsten är anknuten till den faktiska och aktuella inkomsten.¹⁷⁷ Allt för att ersättningen från

¹⁷⁵ SOU 1995:149 s. 98-109. Försäkringsskydd vid sjukdom- ett delbetänkande om rätten till ersättning och beräkning av inkomstunderlag under sjukpenningtiden.

¹⁷⁶ Ibid s.108.

¹⁷⁷ Ds 1999:19 s.3.

sjukförsäkringen skall ge en rättvisande bild över tidigare inkomst och kunna tjäna som ett tillfälligt komplement till det ordinarie lönearbetet.

5.3.2 Begreppsförvirring i jämförelsen mellan sjukförsäkringen och arbetsrätten?

Lagen om allmän försäkring innehåller inga definitioner liknande de som återfinns inom arbetsrätten. I LAS finns i och för sig inte någon uttrycklig definition av deltidarbete. Utgångspunkten är att när det gäller anställningsskydd respektive anställningstrygghet skall deltidsanställda behandlas på samma sätt som heltidsanställda arbetstagare. När det gäller tidsbegränsat anställda finns dock uppräknat i lagen vid vilka situationer detta är tillåtet. I AFL behandlas de atypiskt anställda på samma sätt som övriga arbetstagare. Vad som skiljer mellan en deltidsanställd och en heltidsanställd arbetstagare när det gäller 3 kap. AFL är istället storleken på SGI och därmed även storleken på den ersättning som betalas ut som sjukpenning. Det behöver inte vara stora skillnader på den utbetalda ersättningen mellan en heltids- respektive en deltidsanställd. T-ex- kan en tjänsteman som arbetar 75 procent av full tid ha samma SGI som flera grupper av heltidsanställda arbetstagare inom andra yrken. Det finns ett takbelopp inom sjukförsäkringen, som innebär att det bortses från inkomst som överstiger sju och ett halvt basbelopp vid beräkandet av SGI. Det torde inte vara omöjligt att även deltidsanställda arbetstagare ”slår i taket” i sjukförsäkringen.

När det gäller de tidsbegränsat anställda finns som tidigare nämnts inga direkta definitioner i sjukförsäkringen. Vad som finns är dock ett krav på viss arbetad tid innan man har rätt att få en SGI beräknad och därmed även rätt till sjukpenning. För att anses ha arbetat i tillräcklig omfattning skall den anställde ha sex månaders arbetserfarenhet. Blir arbetstagaren sjuk efter tre månader, men var hans avsikt att arbeta minst sex månader fastställer fk ändå en SGI. Försäkringskassan bedömer i dessa fall vilken avsikt den försäkrade hade med sitt arbete.

5.3.3 Likabehandling i sjukförsäkringen?

Det finns inga uttryckliga bestämmelser som behandlar atypiskt anställda, varken i sjuklönelagen eller i tredje kapitlet AFL om sjukpenning. Utgångspunkten är att alla försäkrade skall behandlas lika oavsett tidigare anställningsform. Sjukförsäkringsutredningen har fastställt inriktningsmål för socialförsäkringssystemet. Dessa lyder ” Den försäkrade skall garanteras en likvärdig bedömning oavsett kön, ålder, sysselsättning, arbetsgivare, bostadsort etc.”.¹⁷⁸ Detta uttalande skulle kunna ses som ett tecken på att det även inom socialförsäkringsrätten skall införas tydligare mål när det gäller likabehandling av olika grupper av försäkrade.

För tidsbegränsat anställda kan det dock uppstå vissa problem vid kontakten med sjukförsäkringen. Har en arbetstagare anställts hos arbetsgivaren för kortare tid än en månad, och blir arbetstagaren sjuk innan anställningen pågått fjorton dagar har arbetstagaren enligt 3 § SjLL ingen rätt till sjuklön. Denna begränsning i rätten till sjuklön borde dock slå mot en förmodat ganska liten grupp av arbetstagare. De flesta tidsbegränsade anställningar torde vara under längre tid än en månad. Avser anställningen en månads tid eller mindre har arbetstagaren ändå rätt till sjuklön efter att han varit anställd under fjorton dagar. Liknande kvalifikationstid finns inte när det är fråga om sjukpenning. Införandet av en liknande regel i tredje kapitlet AFL har varit på förslag men har ännu inte lett till någon förändring av lagtexten. Istället finns ett krav på att arbetstagaren skall haft en viss varaktighet på arbetsmarknaden innan försäkringskassan fastställer den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst. Enligt rekommendationer från Riksförsäkringsverket skall den försäkrade ha arbetat minst sex månader för att anses ha en tillräcklig anknytning till arbetsmarknaden. Främst drabbar denna begränsning nytillträdande, unga arbetstagare. Det är inte ovanligt att den första anställningen är en provanställning eller en annan form av tidsbegränsad anställning.

¹⁷⁸ SOU 2000:121 s.14.

Efter sex månaders arbete fastställs en sjukpenning grundande inkomst om arbetstagarens inkomst överstigit 24 % av prisbasbeloppet. Det innebär en årsinkomst på 9 100 kronor, vilket inte torde vara svårt att uppnå, varken för en deltidsarbetande eller tidsbegränsat anställd arbetstagare. Då detta är det enda uttryckliga kvalificeringskravet för att få sjukpenning kan det inte hävdas att reglerna inom sjukförsäkringen diskriminerar de atypiskt anställda. Lagen skiljer inte på vilken typ av anställning den försäkrade har. Vid sjukdom betalar arbetsgivaren, med undantag från situationen ovan, ut sjuklön under de första fjorton dagarna därefter övergår betalningsansvaret på försäkringskassan.

De flesta sjukdomsfall varar under kortare tid än en arbetsvecka. Just ersättningen vid dessa s.k. korta sjukdomsfall har fått otillfredsställande effekter för deltidsanställda som inte arbetar varje dag samt för säsonganställda arbetstagare. Tidigare beräknades den sjukpenninggrundande inkomsten över årets 365 dagar. Resultatet blev att det fanns risk för underkompensation om sjukdomsfallet inträffade på en dag när arbetstagaren skulle varit i arbete. Den sjukpenningen som utbetalades var då mindre än motsvarande löneinkomst för den aktuella dagen. Blev arbetstagaren sjuk under en period då han inte arbetade blev det istället en överkompensation. Dagen utan arbete skulle inte gett någon inkomst, ändå betalades sjukpenningen ut. Införandet av sjuklönen i början på 1990-talet löste en stor del av detta problem. Situationen blev i och med införandet av sjuklönelagen mer jämlik och slog mer rättvist mot de olika grupperna av anställda. Sjuklön betalas bara ut för de dagar arbetstagaren skulle arbetat. Inträffar sjukdomsfallet en dag utan arbete betalas ingen sjuklön och det uppstår då heller ingen överkompensation.

5.3.4 Reglerna i sjukförsäkringen i förhållande till socialförsäkringens funktion som komplement till det (a)-typiska lönearbetet

Sjukpenningen är finansierad av det allmänna, det är en socialförsäkringsförmån som kan nyttjas av de som efter att ha haft en tillräcklig anknytning till arbetsmarknaden drabbas av sjukdom. Det finns

ingen bortre tidsgräns för hur länge sjukpenningen kan utbetalas. Vid 65 års ålder ersätts sjukpenningen av ålderspensionen. Det finns (än så länge) även möjlighet till förtidspension. För tioalet år sedan infördes en ny typ av ersättning, sjuklönen. Till skillnad från sjukpenningen vilar sjuklönen istället på en arbetsrättslig grund. Sjuklönelagen ger på en civilrättslig grund arbetstagaren rätt till sjuklön och arbetsgivaren en skyldighet att betala sjuklön. Sjuklönen ersätter sjukpenningen de första fjorton dagarna (en dag är karensdag) av sjukdomen. Rätt till sjuklön har i princip varje arbetstagare efter fjorton dagars anställning hos arbetsgivaren.

Sjuklönen har blivit allt viktigare. Utredningar har föreslagit att dagens sjuklöneperiod skall förlängas och att arbetsgivarna därigenom skall ges ett större ansvar. Förslagen har ännu inte resulterat i några bestående lagändringar. Sjuklöneperioden förlängdes till att omfatta de första 28 dagarna under en kort period på slutet av 90-talet. Ytterligare en ändring av lagtexten återställde sjuklöneperioden till att återigen gälla de första fjorton dagarna av arbetstagarens sjukdom. Sjuklönelagen får nog anses som det viktigaste komplementet till lönearbetet vid sjukdom.

5.4 Föräldrapenning

5.4.1 Reglerna om föräldrapenning och deras inverkan på de atypiskt anställda

Tidigare fanns ett krav på att man skulle varit inskriven i fk minst 180 dagar före föräldraledigheten. Det kravet är idag borttaget. En viss form av kvalificeringsregel finns ändå i 4 kapitlet AFL. Det krävs att föräldern haft en sjukpenning grundade inkomst som överstigit den s.k. lägstanivån, 60 kronor om dagen, i minst åtta månader innan födseln. Det krävs därmed att den blivande föräldern haft en viss anknytning till arbetsmarknaden. Den försäkrade måste ha arbetat i tillräcklig omfattning för att, först och främst grunda en SGI och sedan därefter arbeta i den utsträckning som krävs för att nå

över 60 kronor i sjukpenning per dag. Är SGI inte över 60 kronor per dag utbetalas endast 120 kronor om dagen i föräldrapenning. Unga föräldrar som precis avslutat sina studier och är på väg ut i arbetslivet, kanske med hjälp av en tidsbegränsad anställning, kan finna det svårt att uppfylla kravet på tillräcklig arbetad tid för att nå högre ersättningsnivåer. Det krävs sålunda att man funnits på arbetsmarknaden under åtta månader i följd innan föräldraledigheten påbörjas.

Försäkringskassan bedömer vilken avsikt den försäkrade har haft med sitt arbete när de gör sin beräkning av föräldrapenningens storlek. Även om man arbetat mindre än åtta månader finns möjlighet att få en högre föräldrapenning om inkomsten från det arbete man skulle haft hade grundat en SGI som gett över 60 kr/dag i sjukpenning. Blir man t.ex. ofrivilligt arbetslös innan tiden för anställningen löpt ut grundas SGI, och därmed även föräldrapenningen, på den inkomst anställningen skulle gett om den fortsatts anställningsperioden ut.

När det gäller deltidsanställda finns i viss mån samma problem med att nå upp över lägstnivån om 60 kr/dag. Det krävs dock endast en månadsinkomst på 2 500 kr, arbetet får vara av ganska liten omfattning om det ska ge en lägre inkomst. Däremot finns det regler som reglerar situationen då en heltidsanställd förkortar arbetstiden p.g.a. graviditeten. Med mindre arbetad tid blir även inkomsten mindre. Denna förändring i inkomst skall dock inte påverka storleken på den sjukpenninggrundande inkomsten. Föräldrapenningen beräknas på den SGI den försäkrade hade innan arbetstiden förkortades, detta kallas SGI-skyddad tid. Det är ju en fördel för de som arbetar heltid att de har valfriheten att kunna arbeta mindre antal timmar under viss del av graviditeten. Regeln är dock inte orättvis mot de arbetstagare som arbetar deltid, även de kan välja att förkorta sin arbetstid inom sex månader före beräknad födsel.

5.4.2 Föräldrapenning och likabehandling

Utgångspunkten för bestämmelserna i 4 kapitlet AFL om föräldrapenning tycks vara något annan än för motsvarande bestämmelser i

arbetslöshetsförsäkringen och sjukförsäkringen. Här betonas istället de sociala värderingarna, om vikten av att båda föräldrarna ges möjlighet att stanna hemma med sitt barn. Jämställdhetssträvan framträder tydligt i förarbetena till 4 kapitlet AFL och även i andra utredningar som gjorts inför ändringar i reglerna om föräldrapenningen. Försäkringen finns till för barnets bästa, men har föräldrarna som målgrupp.

Behandlingen av deltids- respektive tidsbegränsat anställda skiljer sig inte från behandlingen av tillsvidareanställda heltidsarbetande föräldrar, fråsett att storleken på föräldrapenningen oftast är högre när de gäller de senare. Även i familjer där en av föräldrarna arbetar deltid (nästan uteslutande mamman) kan föräldrapenning utbetalas med det maximala beloppet. Föräldrapenningen beräknas efter den SGI föräldern har. I sjukförsäkringen finns, som tidigare nämnts, ett ”inkomst-tak”. Inkomster över detta ”tak” f.n. 284 200 kronor tas inte med vid beräkningen av SGI och påverkar därmed inte heller storleken på föräldrapenningen.

5.4.3 Reglerna i föräldraförsäkringen i förhållande till socialförsäkringens funktion som komplement till det (a)-typiska lönet

Det sägs att den svenska föräldraförsäkringen är unik i världen. Föräldrar som omfattas av den svenska föräldraförsäkringen ges i större utsträckning en möjlighet att stanna hemma med barnen samtidigt som de kan satsa på sin yrkeskarriär. Inget annat europeiskt land har heller lagstadgad ”pappatid” i den utsträckning som finns i Sverige, här är 60 dagars föräldraledighet helt vikt för pappan. Reglerna om föräldrapenningen utmärker sig inte speciellt vad gäller att vara ett komplement till det atypiska lönet utan fungerar som ett bra komplement till allt lönet. En liten reservation måste nog göras för de unga föräldrar som ännu inte hunnit få ett ordentligt fäste på arbetsmarknaden, för dessa kan det bli rejält ekonomiskt kännbart

med föräldraskap. I dessa fall behövs ofta annan försörjningshjälp, ofta i form av socialbidrag.

5.5 Likheter respektive skillnader mellan de olika socialförsäkringarna

De ramavtal som är infogade i deltids- respektive visstidsdirektiven har som syfte att förhindra diskriminering av atypiskt anställda arbetstagare. Direktiven gäller på arbetsrättens område. Socialförsäkringarnas funktion är dock bl.a. att ge stöd åt de försäkrade som t.ex. blir arbetslösa, föräldrar eller drabbas av sjukdom. Principen om icke-diskriminering torde därför kunna finna sin plats även inom socialförsäkringssystemet. Som visats i texten ovan kan det idag inte anses råda en absolut likabehandling av arbetstagare oavsett anställningsform. I arbetslöshetsförsäkringen, sjukförsäkringen samt i föräldraförsäkringen finns idag, i varierande omfattning, bestämmelser som särbehandlar arbetstagare med atypiska anställningar. Därmed inte sagt att denna särbehandling alltid är till nackdel för den enskilde arbetstagaren. Reglerna om fyllnadsmarkering vid deltidsarbetslöshet är ett bra exempel. Personer som tidigare haft en heltidsanställning, förlorat jobbet och därefter fått anställning på deltid kan anmäla sig som arbetsökande på arbetsförmedlingen och därefter få en inkomstutfyllnad motsvarande 80 % av den tidigare inkomsten från heltidsarbetet. De deltidsarbetslösas ekonomiska situation är många gånger nästan likvärdig med deras heltidsarbetande kollegors, speciellt med tanke på den extra fria tid de deltidsarbetslösa har.

De tre regelsystem som behandlats i denna uppsats, arbetslöshetsförsäkringen, sjukförsäkringen samt bestämmelserna om föräldrapenningen, tangerar varandras tillämpningsområde. Man kan främst se likheter i uppbyggnad, speciellt vad gäller sjuk- och föräldraförsäkringen. Eftersom både reglerna om sjukpenning respektive föräldrapenning ingår i lagen om allmän försäkring utgår de från samma beräkningsgrund, systemet med sjukpenninggrundande

inkomst. Det är den sjukpenninggrundande inkomsten som bestämmer storleken på såväl sjukpenning som föräldrapenning.

Med arbetslöshetsförsäkringen förhåller det sig lite annorlunda. I lagen finns kvalificeringskrav som skiljer sig från de som finns inom AFL. I arbetslöshetsförsäkringen finns två olika villkor, ett medlems- och ett arbetsvillkor. Uppfyller den arbetssökande båda villkoren ges en högre ersättning. Arbetslöshetsförsäkringen är en till viss del frivillig försäkring. Den allmänna delen, där arbetsvillkoret ingår, har en uppbyggnad som liknar de övriga socialförsäkringarna. Staten garanterar den arbetssökande en viss ekonomisk trygghet, om den arbetssökande har uppfyllt det kvalificeringskrav som uppställts av försäkringen. Önskar den arbetssökande en ”högre” trygghetsnivå krävs en viss egen insats från denne, i det här fallet söka upp en fackförening och betala medlemsavgift till denna. Efter tolv månaders medlemskap i en arbetslöshetskassa uppfyller den arbetssökande även det s.k. medlemsvillkoret och en inkomstbaserad ersättning betalas ut.

Den allmänna delen av arbetslöshetsförsäkringen ger en i många fall lägre ersättning än motsvarande ersättning från sjuk- respektive föräldrapenningen. Har den arbetssökande endast uppfyllt arbetsvillkoret är dagersättningen på 320 kronor under en ersättningsperiod på 300 dagar. Från sjukförsäkringen betalas 80 procent av din inkomst ut av arbetsgivaren under de första fjorton dagarna av sjukdom, därefter gäller 80 procent av din SGI som sjukpenning. Det finns ingen annan begränsning i tid än att när den sjukskrivne fyller 65 år ersätts sjukpenningen av pension. Ersättningen från föräldraförsäkringen genom föräldrapenningen varierar beroende på hur länge den försäkrade har funnits på arbetsmarknaden. Det krävs 240 dagars arbete som resulterat i en SGI över lägstanivån om 60 kronor per dag för att föräldrapenningen skall utges med 80 procent av SGI. Det högsta belopp som kan betalas ut är 623 kronor per dag, det gäller både för sjuk- och föräldrapenning. Är inte kvalificeringskravet uppfyllt blir föräldrapenningen istället 120 kronor per dag, ett belopp som är betydligt lägre än minsta belopp inom arbetslöshetsförsäkringen. Föräldrapenning utges under sammanlagt 450 dagar. För de som har en SGI

över lägstanivån är ersättning under 360 dagar på en sjukpenningnivå. De sista 90 dagarna är föräldrapenningen 120 kronor, oavsett tidigare inkomst. De föräldrar som inte haft en tillräcklig anknytning till arbetsmarknaden innan barnets födelse får 120 kronor per dag under hela föräldraledigheten på 450 dagar.

Socialförsäkringarna har samma grundfunktion, syfte och mål. Enkelt uttryckt skall de vid en tillfällig inkomstförlust, orsakad av arbetslöshet, sjukdom eller föräldraskap, säkerställa en viss ekonomisk trygghet för den försäkrade. Målet är att insatsen från det allmänna, staten, endast skall vara av tillfällig karaktär, den försäkrade skall återvända till arbetsmarknaden och bli självförsörjande igen fortast möjligt. Trots att 3 kap. om sjukpenning och 4 kap. om föräldrapenning i AFL liknar varandra i uppbyggnad och struktur finns där även betydande skillnader. I föräldraförsäkringen är tröskeln högre för att bli berättigad till den SGI baserade ersättningen än vad motsvarande krav är i sjukförsäkringen. Motiveringen till denna skillnad torde kunna vara att sjukdom är ingenting man kan planera, till skillnad från när det gäller valet att bli förälder. Lagstiftaren önskar att blivande föräldrar har fått en fast förankring på arbetsmarknaden innan familjen bildas, om föräldrarna skall ges någon ekonomisk hjälp från det allmänna.

5.6 Socialförsäkringens funktion kontra arbetslivets utveckling

Att ha ett väl utbyggt socialt skyddsnät för medborgarna är idag något alla europeiska länder värnar om. Diskussionerna kring omfattningen av det sociala skyddsnätet ges bidrag från flera håll. Aktörerna i den s.k. sociala dialogen (bl.a. de europeiska arbetsgivar- respektive arbetstagarorganisationerna) pekade i samband med utformningen av deltidsdirektivet, på att de sociala trygghetssystemen fungerar allt sämre ihop med de nya mönster som idag återfinns på arbetsmarknaden. De

uppmanade därför medlemsstaterna att genast ta itu med problemen.¹⁷⁹ I Sverige har vi ännu inte sett några omvälvande förändringar. Utredningar har tillsatts och har bl.a. resulterat i ett betänkande om en ny, allmän ohälsöförsäkring som skulle ta större hänsyn till individerna och deras tidigare arbetsprestationer.¹⁸⁰

Det talas mycket om att arbetsmarknaden blir allt flexiblare. I direktiven som gavs när arbetslöshetsförsäkringen skulle konstrueras till den modell vi ser idag, poängterades att utredningen skulle syfta till att främja en god arbetsmarknadspolitik. Det betonades att arbetslöshetsförsäkringen skall vara en ren omställningsförsäkring med ett regelsystem väl anpassat till dagens samhälle. Det är viktigt att lagstiftningen hänger med i de förändringar som sker för att undvika ett statiskt system som inte slår rätt mot de olika grupperna av anställda. Arbetslöshetsförsäkringen är inte tänkt som en långvarig alternativ försörjningskälla istället för förvärvsarbete. Arbetslöshetsersättning är inte tänkt att utgå såsom inkomstutfyllnad, t.ex. vid konjunkturanpassad arbetstid, vid permittering eller när en anställd frivilligt minskar sin arbetstid. Som reglerna är utformade idag finns det, som visats ovan, vissa icke önskvärda effekter. Främst när det gäller deltidsarbetande tidsbegränsat anställda arbetstagare.

En av riskerna med den flexibla arbetsmarknaden kan vara att de atypiskt anställda, främst de tidsbegränsat anställda, halkar efter i kompetensutveckling. Med den tillfälliga anställningen följer ofta ett ibland ganska tätt byte av arbetsgivare, och arbetsgivare satsar inte gärna på en person om någon annan sedan får dra nytta av investeringen. Det har talats om att det finns risk för att det i långa loppet utvecklas ett B-lag på arbetsmarknaden.¹⁸¹

Det måste anses som en prioriterad uppgift att försöka anpassa socialförsäkringssystemet till förändringarna på arbetsmarknaden. Utgångspunkten för de flesta statliga utredningar som görs tycks vara den

¹⁷⁹ Se, Ahlberh, Kerstin "Missbruk skall förhindras", EU & arbetsrätt 1 1999.

¹⁸⁰ SOU 1997:72.

ökade internationaliseringen av samhället samt den allt mer tilltagande flexibiliteten på arbetsmarknaden. Därför har det även ansetts som en viktig uppgift att försöka utreda om sjukförsäkringen utgör en väsentlig och integrerad del av det svenska välfärdssystemet. Inga omvälvande förändringar har gjorts i den struktur som bildar AFL, med beräkningsmodellen för SGI som ett stabilt fundament. Frågan som kan ställas är om detta är liktydigt med att dagens sjukförsäkring fungerar på ett bra och rättvist sätt för de olika grupper av arbetstagare som idag ryms på arbetsmarknaden. Med ett komplext system med alla dess regler och olika beräkningsgrunder som sjukförsäkringen ändå utgör, måste det vara ofrånkomligt att det ibland uppstår situationer som inte varit helt önskvärda av lagstiftaren. Mot vad som i avsnitten ovan framkommit måste det nog ändå anses att dagens bestämmelser om sjuklön, sjukpenning samt föräldrapenning är rimligt anpassade till tidens flexibiliseringskrav samt till de krav på likabehandling av arbetstagare som finns idag.

Det synes som om personer med atypiska anställningar överlag behandlas likvärdigt med personer som har en konventionell tillsvidareanställning på heltid.

¹⁸¹ Se Wikman, Anders ”Temporära kontrakt och inlåsnings effekter”2002.

Litteraturförteckning

Offentligt tryck

Prop. 1973:47 Kungl. Maj:ts proposition angående förbättrade familjeförmåner inom den allmänna försäkringen m.m.

Prop. 1981/82:71 Regeringens proposition om ny anställningslag m.m.

Prop.1983/84:126 Regeringens proposition om ändring i det kontanta arbetsmarknadsstödet m.m.

Prop. 1986/87:100 bil. 6 och bil. 12. Regeringens proposition till statsbudget för budgetåret 1986/87.

Prop. 1988/89:100 bil. 12 Regeringens proposition nr. 100 med förslag till statsbudget för budgetåret 1989/90. Arbetsmarknadsdepartementet.

Prop. 1993/94:67 Regeringens proposition om ändring i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Prop. 1993/94:209 Regeringens proposition om den fortsatta reformeringen av arbetslöshetsförsäkringen.

Prop. 1994/95:76 Regeringens proposition om förändring av vissa arbetsrättsliga regler.

Prop.1996/97:16 Regeringens proposition om en arbetsrätt för ökad tillväxt..

Prop. 1999/2000:95 Regeringens proposition om vissa socialförsäkringsfrågor.

Prop. 2000/01:44 Regeringens proposition om föräldraförsäkring och föräldraledighet.

Prop. 2001/02:97 Regeringens proposition om Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m.

Bet.1992/93:AU17 Arbetsmarknadsutskottets betänkande, Vissa frågor. om arbetslöshetsförsäkringen

SfU 1977/78:17 Socialförsäkringsutskottets betänkande med anledning av regeringens proposition 1977/78:100 i vad avser anslag för budgetåret 1978/79 till lagen om allmän försäkring.

SOU 1944:15 *Lag om allmän sjukförsäkring*. Socialvårdskommitténs betänkande.

SOU 1971:41 *Socialtjänst och socialförsäkringstillägg*.

SOU 1972:60 *Beskattade förmåner vid sjukdom och arbetslöshet m.m.*
Betänkande avgivet av sjukpenningutredningen.

SOU 1978:39 *Föräldraförsäkringen*. Betänkande av familjestödsutredningen.

SOU 1979:94 *En allmän socialförsäkring- modell och riktlinjer*.
Betänkande av den socialpolitiska samordningsutredningen.

SOU 1981:22 *Sjukersättningsfrågor*. Betänkande av sjukpenningkommittén.

SOU 1993:115 *Social trygghet och EES*. Slutbetänkande av utredningen om socialförsäkring och EG.

SOU 1995:149 *Försäkringsskydd vid sjukdom- ett delbetänkande om rätten till ersättning och beräkning av inkomstunderlag under sjukpenningtid*.

SOU 1996:113 *En allmän och aktiv försäkring vid sjukdom och rehabilitering*. Del 1 slutbetänkande av Sjuk- och arbetsskadekommittén.

SOU 1996:150 *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring*.
Slutbetänkande av utredningen om ersättning vid arbetslöshet och omställning, ARBOM.

SOU 1997:72 *En lag om socialförsäkringar*. Huvudbetänkande av Utredningen om socialförsäkringens personkrets.

SOU 1997:137 *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*.

SOU 1999:27 *DELTA, Utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning*.

SOU 2000:72 *Sjukförsäkringen- basfakta och utvecklingsmöjligheter*.
Delbetänkande av sjukförsäkringsutredningen.

SOU 2000:121 *Sjukfrånvaro och sjukskrivning – fakta och förslag.*

Ds 1999:19 Beräkningsunderlag för dagarsättning- sjukpenning, föräldrapenning m.m.

Ds 2001:6 Genomförande av deltid- och visstidsdirektiven.

Socialdepartementets ”*Promemoria om vissa frågor avseende föräldraförsäkringen, föräldraledigheten och barnårsrätten*”, 2000.

EU-rätt

Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Rådets direktiv 97/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Förordning EEG nr. 1612/68 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen.

Förordning EEG nr. 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen.

Litteratur

Blainpain, Biago(red.) *Non-standard Work and Industrial Relations*, 1999 Haag.

Bratthall, Stenberg, *Kontant stöd vid arbetslöshet*, 1989 Stockholm.

Bylund Bo, *Anställningsskyddslagen: med kommentar*, 8 rev.uppl, 1999 Stockholm.

Iseskog Tommy *Sjuklönelagen* 6 uppl. 1998 Stockholm.

Stare, Peter *Att anställa för begränsad tid*, 2000 Göteborg.

Westerhäll, Lotta, *Den svenska socialrätten*, 1990 Stockholm.

Wikman, Anders *Temporära kontrakt och inlåsnings effekter*, Arbetslivsinstitutet, 2002 Stockholm .

Artiklar

Ahlbert, Kerstin, ”Missbruk skall förhindras”, EU & arbetsrätt nr.1 1999.

Welander, *Atypiska anställningarkomplexa fenomen*, EU & arbetsrätt nr.2 2000.

Övrigt

Försäkringskassans informationsbroschyr ”Försäkringskassan informerar- Föräldraförsäkring” 2002.

RFFS 1981:5 Riksförsäkringsverkets föreskrifter, ”Kungörelse om sjukpenninggrundande inkomst”, 1981 Stockholm.

RFV Anser 1992:4 , ”Översyn av reglerna om sjukpenninggrundande inkomst (SGI)”, 1992 Stockholm.

Statistisk årsbok för Sverige, Årg. 87(2001), Stockholm 2000.

Telefonintervju med Bengt Olle Andersson, Försäkringskassan, Kristianstad 9 juli 2002.