

	Arbetsrapport 2016:1
	Tidsbegränsade anställningar och sjukförsäkringen

Rapporten har skrivits av Helena Persson Schill (projektledare) Simon Bjurström, Julia Pietrek, Malin Josephson och Markus Larsson. I arbetet har också Tove Eliasson, Åsa Forsell, Marie Jakobsson Randers och Kristian Persson Kern deltagit.

Stockholm i juni 2016

Innehåll

Sammanfattning	4
Summary	5
1 Inledning	7
1.1 Syfte	8
1.2 Frågor och tillvägagångssätt.....	8
1.3 Begrepp och definitioner	9
1.4 Begränsade kunskaper om tidsbegränsad anställning, hälsa och sjukfrånvaro.....	9
1.5 En högre andel tidsbegränsat anställda i kvinnodominerade branscher.....	11
1.6 Disposition	12
2 Anställningsform och sjukförsäkringen	13
2.1 Tidsbegränsat anställda har inte alltid rätt till sjuklön	13
2.2 Otydligt vilket arbete arbetsförmågan ska provas mot för tidsbegränsat anställda	14
2.3 Sjukpenningen kan bli lägre för tidsbegränsat anställda	17
2.4 Anställningsformen kan påverka arbetsgivarens rehabiliteringsansvar	18
3 Sjukfrånvaro efter anställningsform bland kommun- och landstingsanställda	21
3.1 Urvalet - tidsbegränsat anställda under mer än ett år	21
3.2 Tidsbegränsat anställda har färre dagar med sjukpenning ...	22
3.3 Tidsbegränsat anställda har färre och kortare sjukfall	24
3.4 Oavsett anställningsform är det vanligast med psykiatriska diagnoser och sjukdomar i rörelseorganen	26
3.5 Tidsbegränsat anställda nekas oftare sjukpenning	28
3.6 Utvecklingen under åren 2009–2013	28
3.7 Utvecklingen i relation till sjukpenningtalet för hela landet ..	29
4 Diskussion	30
Referenser	34
Bilaga 1.....	36
Bilaga 2.....	47

Sammanfattning

Reglerna i sjukförsäkringen är olika för anställda och arbetslösa. Om en person anses som anställd eller inte, kan därför ha stor betydelse både för rätten till sjukpenning och för ersättningsnivån på sjukpenningen.

Rapporten visar att det vid prövningen av rätten till sjukpenning inte alltid är tydligt när tidsbegränsat anställda ska betraktas som anställda och när de ska betraktas som arbetslösa. Det gäller framförallt dem som är tim- eller behovsanställda. Detta medför att skyddet för inkomstbortfall vid sjukdom kan se olika ut beroende på anställningsform.

Det finns ett avgörande om sjuklön från Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) där domstolen har resonerat om hur bedömningen av om en person är anställd eller arbetslös kan göras.¹ Även om man kan få viss vägledning av denna dom var omständigheterna i målet så speciella att det är svårt att dra några generella slutsatser av domen. Kammarrätterna har i sin tur bedömt frågan på olika sätt och har inte hänvisat till HFD:s avgörande i sina domskäl. Rättsläget kan därför betecknas som oklart. Det finns anledning att undersöka frågan om skyddet i sjukförsäkringen vidare och se hur tillämpningen ser ut i praktiken.

Rapporten visar vidare att personer med tidsbegränsade anställningar inom kommun- och landstingssektorn i genomsnitt har färre dagar med sjukpenning och även nekas sjukpenning i större utsträckning än tillsvidareanställda. Det gäller oavsett ålder, kön eller yrke. Kommande studier bör undersöka varför det är så. Det kan vara en följd av sjukförsäkringens utformning, anställningsförhållanden eller förhållanden på arbetsplatsen. Ytterligare orsaker kan vara skillnader i tillsvidareanställdas och tidsbegränsat anställdas hälsa såväl som benägenhet att ansöka om sjukpenning.

En förklaring till att kunskapen kring tidsbegränsat anställdas sjukfrånvaro är begränsad är att det är ont om registeruppgifter som kan belysa detta. De registeruppgifter som används i denna studie bygger på uppgifter från Statistiska Centralbyrån (SCB) som matchats ihop med Försäkringskassans registerdata. Beskrivningen av uttaget av sjukpenning är avgränsat till anställda inom kommun och landsting. Anledningen till avgränsningen är att det för denna del av arbetsmarknaden finns tillgängliga registeruppgifter om anställningsform.

¹ RÅ 2004 ref 103.

Summary

Swedish sickness insurance and temporary employment

The Swedish Social Insurance Inspectorate (Inspektionen för social-försäkringen, ISF) is an independent supervisory agency for the Swedish social insurance system. The objectives of the agency are to strengthen compliance with legislation and other statutes, and to improve the efficiency of the social insurance system through system supervision and efficiency analysis and evaluation.

The ISF's work is mainly conducted on a project basis and is commissioned by the Government or initiated autonomously by the agency. This report has been initiated by the agency.

Background

The right to sickness benefit is differently assessed for the employed compared to the unemployed. If a person is employed, the right to sickness benefit is, for the first 90 days of sick leave, assessed in relation to the ability to carry out the person's current work. For an unemployed person, the work ability is compared to the possibility of carrying out work on the regular labour market from day 1 of the sick leave. If a person is temporarily employed, they can either be seen as employed or unemployed from an insurance perspective. A person's employment status can therefore have an impact on the right to sickness benefit.

In Sweden, 16 per cent of all employees are in temporary employment. It is more common for women to be in temporary employment than men. Temporary employment is common in health and social work. This sector is female-dominated and has the highest sickness rate among employees in Sweden, according to figures from the Swedish Social Insurance Agency. The municipalities and county councils are large employers within this sector.

Objectives

This report has two objectives. Firstly, it aims to give an overview regarding the implications of sickness insurance legislation for the temporarily employed. Secondly, it aims to describe how the temporarily employed use sickness insurance compared to the permanently employed. The description is limited to employees within municipalities and county councils.

Methods

The study uses different methods, both documents and register studies have been used as well as an examination of judgments from the Administrative Court of Appeal and the Supreme Administrative Court. A register on wages and salary structures has been obtained from Statistics Sweden (SCB) with information on the employed within municipalities and county councils.

Findings

The study finds that there is a legal uncertainty surrounding on what grounds temporarily employed people should be granted sickness benefit — i.e. when is a temporarily employed worker considered to be employed and when is he or she considered to be unemployed according to the sickness insurance legislation?

The study also finds (which is consistent with previous research) that the temporarily employed examined in this study have fewer days of sickness benefit than the permanently employed; but when they do receive sickness benefit, it is for the same diagnoses as the permanently employed.

1 Inledning

Beroende på en persons anställningsförhållande kan det skydd för inkomstbortfall som sjukförsäkringen ger se olika ut. När sjukförsäkringen ändrades år 2008 infördes en rehabiliteringskedja, vars tidsgränser och bedömningsgrunder tillämpas i sin helhet för dem som har en arbetsgivare. Det innebär att deras arbetsförmåga under den första perioden i ett sjukfall ska prövas mot deras ordinarie arbetsuppgifter. För dem som bedöms vara arbetslösa ska prövningen av arbetsförmågan i stället göras mot hela arbetsmarknaden.² Det har till följd att kraven för att beviljas sjukpenning för den som är arbetslös är högre än för den som har ett arbete. Att bedömas som arbetslös kan även innebära att man får en lägre ersättning från sjukförsäkringen än vid anställning.

De som är tidsbegränsat anställda kan betraktas som antingen anställda eller arbetslösa i sjukförsäkringen, under ett pågående sjukfall. Den här rapporten diskuterar bland annat förutsägbarheten i bedömningen av om en tidsbegränsat anställd är anställd eller arbetslös.

Tidsbegränsat anställda utgjorde år 2014 drygt 16 procent av alla anställda i Sverige. Andelen kvinnor med tidsbegränsade anställningar var högre än motsvarande andel bland män. Andelen med tidsbegränsade anställningar har ökat bland utrikes födda under perioden 2010–2014 medan den för inrikes födda har varit förhållandevis konstant under samma period. Bland utrikes födda är också andelen tidsbegränsat anställda högre än bland inrikes födda.³

En tidsbegränsad anställning kan föra med sig ekonomisk otrygghet och en oro för att förlora sitt arbete men den kan också vara uttryck för ett medvetet val. Anställningsformen kan ge arbetstagare med eftertraktad kompetens och kunskap en större valfrihet avseende var och när de arbetar. Den kan också skapa möjligheter för personer utan tidigare erfarenhet att ta sig in på arbetsmarknaden och ge arbetsgivare utrymme att anpassa sin verksamhet utifrån konjunkturläget.

Oavsett anledning till att en anställning är tidsbegränsad, är det viktigt för både den anställda och arbetsgivaren att veta vad anställningsformen innebär om en person blir sjuk och får nedsatt arbetsförmåga och då behöver använda sjukförsäkringen.

² Prop. 2007/08:136 s. 59.

³ SCB (2014).

1.1 Syfte

Det övergripande syftet med denna studie är att undersöka hur skyddet i sjukförsäkringen och uttaget av sjukpenning ser ut för tidsbegränsat anställda. Frågeställningen är intressant då kunskapen är begränsad kring hur personer med tidsbegränsad anställning ansöker och beviljas ersättning från sjukförsäkringen samtidigt som tidsbegränsade anställningar utgör en inte obetydlig del av arbetsmarknaden. En förklaring till att kunskapen kring tidsbegränsat anställdas sjukfrånvaro är begränsad är att det är ont om registeruppgifter som kan belysa frågeställningen.

1.2 Frågor och tillvägagångssätt

Studien baseras på dokumentgranskning och analys av registerdata.

Den första delen av studien är en dokumentstudie och belyser hur skyddet ser ut för tidsbegränsat anställda med avseende på:

- rätten till sjukpenning
- nivåerna som sjukpenning kan betalas ut på samt
- arbetsgivarens rehabiliteringsansvar.

Förutom lagar och förarbeten och Försäkringskassans vägledningar för sjukpenning och sjuklön ligger kammarrättsdomar och domar från HFD till grund för rapporten. Domarna har genererats genom sökningar i rättsdatabaser med sökorden behovsanställd, timanställd och intermittent anställd. Nio olika kammarrättsdomar och en dom från HFD avser enligt denna sökning helt eller delvis sjukförsäkringen och anställningsförhållanden.

I den andra delen av studien beskrivs skillnader och likheter i uttaget av sjukpenning för tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda med avseende på:

- antal sjukpenningdagar, sjukfall och längd på sjukfallen
- andel beviljade ansökningar om sjukpenning
- sjukdomsdiagnoser som anges som orsak till sjukfallen.

Registerstudien har genomförts med hjälp av registerdata från SCB:s lönestrukturstatistik för de landstingskommunala och primärkommunala sektorerna, Försäkringskassans mikrodata för analys av socialförsäkringen (MiDAS) och uppgifter från Försäkringskassans datalager STORE. Databearbetning och analys har gjorts i SCB:s system för extern åtkomst till mikrodata (MONA). Anledningen till avgränsningen till anställda inom kommun och landsting är att det för denna del av arbetsmarknaden finns tillgängliga registeruppgifter om anställningsform.

Ytterligare uppgifter om registren och tillvägagångssättet finns i bilaga 1.

1.3 Begrepp och definitioner

I föreliggande rapport görs en indelning mellan tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning.

Tillsvidareanställning

Tillsvidareanställning regleras i lagen (1982:80) om anställningsskydd. En tillsvidareanställning löper på till dess att den sägs upp av den anställda eller arbetsgivaren, och upphör alltså inte automatiskt vid en given tidpunkt.⁴ Tillsvidareanställning är i princip norm, både på arbetsmarknaden och i socialförsäkringen.

Tidsbegränsade anställningar

Tidsbegränsade anställningar innefattar både de tidsbegränsade anställningar som regleras i LAS och de tidsbegränsade anställningar som regleras i kollektivavtal. Gemensamt för alla tidsbegränsade anställningar är att de är avtalade att gälla till och med en viss tidpunkt. Tidsbegränsade anställningar enligt LAS är allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsanställning, provanställning och anställning av arbetstagare som har fyllt 67 år.⁵ I kollektivavtalen kan det också finnas regleringar om arbete som utförs vid behov eller per timme. Om en anställd har haft en allmän visstidsanställning eller ett vikariat hos samma arbetsgivare i sammanlagt två år under en femårsperiod övergår dock anställningen enligt LAS automatiskt till en tillsvidareanställning. Det kan också vara fallet om en person har haft olika tidsbegränsade anställningar som följt på varandra under en period.⁶ Det är möjligt att göra avsteg från delar av LAS genom kollektivavtal.⁷

I den del av rapporten som redovisar registerstudien görs en åtskillnad mellan tidsbegränsat anställda med månadslön och tidsbegränsat anställda med timlön. I analysen görs ett antagande om att tidsbegränsat anställda med månadslön med större sannolikhet arbetar mer regelbundet medan tidsbegränsat anställda med timlön i högre utsträckning antas arbeta vid behov.

1.4 Begränsade kunskaper om tidsbegränsad anställning, hälsa och sjukfrånvaro

Det finns mycket begränsad kunskap om personer med tidsbegränsade anställningar och sjukfrånvaro. Det har däremot genomförts flera studier som handlar om sambandet mellan hälsa och tidsbegränsad anställning.

Nedan beskrivs tre studier som belyser sambandet mellan anställningsform och sjukfrånvaro. Den första är en studie från Kanada som visar att personer med ett anställningskontrakt på 4–6 månader har en lägre sannolikhet att ha en eller fler perioder med arbetsrelaterad sjukfrånvaro än de med ett längre eller permanent anställningskontrakt.⁸ Studiens resultat bygger

⁴ 4§ LAS.

⁵ 5–6 §§ LAS.

⁶ 5a§ LAS.

⁷ 2§ LAS.

⁸ Tompa med flera (2008).

på enkät-undersökningar under åren 2000–2003 och analysen innefattar 4 777 personer. Deltagarna fick besvara enkätfrågor angående om de hade varit sjukfrånvarande och om sjukfrånvaron i så fall berodde på skador eller sjukdom som orsakats av arbetet.

Den andra studien om anställningsformer och sjukfrånvaro är en studie från Finland som publicerades år 2014. Den visar att sannolikheten för att vara sjukfrånvarande på grund av depression inte skiljer sig åt mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda. Däremot är sjukfrånvaroperioderna i genomsnitt längre för tidsbegränsat anställda än tillsvidareanställda. Drygt 100 000 kommun- och sjukhusanställda ingick i studiegruppen och analysen baserades på registeruppgifter om episoder med sjukfrånvaro längre än 9 dagar under åren 2005–2011. Studiens resultat måste dock tolkas med försiktighet. En begränsning i undersökningen är att uppgifterna om studiepersonernas anställningskontrakt, av vilka det framgick om personerna var tillsvidareanställda eller tidsbegränsat anställda, endast fanns att tillgå vid studiens början. De flesta av personerna med tidsbegränsade anställningar vid studiens början var anställda under hela studieperioden, det vill säga under minst sex år.⁹ Detta innebär troligtvis att många av dem som kategoriserades som tidsbegränsat anställda under den observerade tidsperioden övergick till att vara tillsvidareanställda.

Det finns även en tidigare studie från Finland från år 2001. Studiegruppen avser sjukhusanställda i Finland, varav de flesta var kvinnor. Analysen visar att tidsbegränsat anställda hade något bättre självrapporterad hälsa och mindre sjukfrånvaro än tillsvidareanställda. Studien bygger på registeruppgifter från år 1998 och år 1999.¹⁰

Det finns ett flertal studier som fokuserar på frågan om sambandet mellan anställningsform och hälsa. I en översiktsartikel från år 2016 redogör författarna för studier som visar att otrygga och utsatta anställningar ökar risken för hälsoproblem, men även att hälsoproblem ökar risken för att personer hamnar i utsatta arbeten. Den definition av en otrygg och utsatt anställning som används i översiktsartikeln innefattar flera olika dimensioner. Förutom en osäker anställning (behovsanställning, korta vikariat) menar författarna att en otrygg anställning dessutom kännetecknas av en obalans i relationen mellan anställd och arbetsgivare, som kan innebära individualiserade förhandlingar om arbetsvillkor, sämre lön än för tillsvidareanställda, begränsade rättigheter på arbetsplatsen och begränsat ekonomiskt skydd. En ytterligare komponent är vanmakt och oförmåga hos den anställda att utöva lagligt beviljade rättigheter på arbetsplatsen.¹¹

I en annan översiktsartikel från år 2012 framgår att det i länder där en tillfällig anställning innebär en begränsad tillgång till trygghetssystemen, finns en tydlig koppling mellan hälsoproblem och tillfälliga anställningar. Däremot visar olika studier varierande resultat i länder där trygghetssystemen inte är lika starkt kopplade till anställningsförhållanden. I vissa studier observeras att en person med en temporär anställning har en ökad förekomst av ohälsa – i andra studier är resultaten snarast det motsatta.¹²

⁹ Ervasti med flera (2014).

¹⁰ Virtanen med flera (2001).

¹¹ Benach med flera (2014, 2016).

¹² Kim med flera (2012).

En översiktsartikel från år 2005 sammanfattar forskningsläget. Av artikeln framgår att tidigare studier indikerar att personer som är tidsbegränsat anställda har en något sämre hälsa men även en något lägre sjukfrånvaro än tillsvidareanställda.¹³

Enligt en sammanställning från SCB upplever tidsbegränsat anställda i högre grad än tillsvidareanställda att de saknar inflytande över sin arbets-situation. De oroar sig också mer över hushållets ekonomi och för att bli arbetslösa än tillsvidareanställda.¹⁴ En litteraturöversikt från Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU) visar att personer som upplever en arbetssituation med små möjligheter att påverka, i kombination med alltför höga krav, har större risk att utveckla depressionssymtom.¹⁵ Detta indikerar att anställningsförhållanden som innebär att det saknas inflytande över arbetssituationen i kombination med alltför höga krav kan orsaka psykisk ohälsa.

I en akademisk avhandling i folkhälsovetenskap från Umeå universitet, baserad på flera enkätstudier och en intervjustudie, har samvariationen mellan tidsbegränsade anställningar och psykisk ohälsa undersökts. Enligt resultaten upplever en större andel av de tidsbegränsat anställda psykiska besvär och de skattar sitt allmänna hälsotillstånd sämre än de som har en tillsvidareanställning. Detta gäller både kvinnor och män.¹⁶

1.5 En högre andel tidsbegränsat anställda i kvinnodominerade branscher

Tidsbegränsade anställningar är vanligast inom hotell- och restaurangbranschen följt av branschen för personliga och kulturella tjänster, men de är också vanliga inom utbildningssektorn samt vård- och omsorgssektorn. Gemensamt för de ovan nämnda yrkesområdena är att de är kvinnodominerade.¹⁷

Vård- och omsorg är den bransch som sysselsätter flest kvinnor.¹⁸ År 2014 var antalet årsarbeten utförda av timanställda 8 procent av samtliga årsarbeten inom kommunal verksamhet. Motsvarande siffra för landstingsanställda var 3 procent. År 2014 utgjorde tim- och visstidsanställda 25 procent av alla anställda inom kommunal sektor och 18 procent av alla landstingsanställda.¹⁹ Sjukfallen inom denna sektor står för en hög andel av det totala antalet sjukfall i Sverige.

Enligt Försäkringskassan är yrkesgruppen vård- och omsorgspersonal den yrkesgrupp som har flest sjukfall totalt sett. År 2014 utgjorde sjukfallen för denna grupp en femtedel av alla sjukfall i Sverige. Delvis speglar detta yrkesgruppens storlek, men andelen sjukfall i denna grupp var också 66 procent högre än genomsnittet.²⁰ Även tidigare studier från Försäkrings-

¹³ Virtanen med flera (2005).

¹⁴ SCB (2014a).

¹⁵ SBU (2014).

¹⁶ Waenerlund (2013).

¹⁷ SCB (2014).

¹⁸ SCB (2015).

¹⁹ Sveriges Kommuner och Landsting (2014).

²⁰ Försäkringskassan (2015a).

kassan har visat att vård- och omsorgspersonal är ett av de yrkesområden som har flest antal ersatta sjukdagar per 1 000 anställda.²¹

Ovanstående gör det speciellt angeläget att studera både anställningsform och sjukfrånvaro inom denna sektor, för att på så sätt öka förståelsen för hur sjukförsäkringen fungerar beroende på anställningsform.

1.6 Disposition

Rapporten är indelad i två delar, där det i den första delen (kapitel 2) redovisas hur sjukförsäkringens regelverk kan tillämpas, vilka nivåer av sjukpenning som kan betalas ut och hur arbetsgivarens rehabiliteringsansvar ser ut för en person med tidsbegränsad anställning.

I den andra delen (kapitel 3) redovisas uttaget av sjukpenning utifrån anställningsform och yrkesgrupp för anställda i kommuner och landsting.

Avslutningsvis, i kapitel 4, diskuteras iakttagelser som baseras på del 1 och del 2.

²¹ Försäkringskassan (2010).

2 Anställningsform och sjukförsäkringen

I detta kapitel ges en översiktlig bild av hur sjukförsäkringens regelverk tillämpas, på vilka ersättningsnivåer sjukpenning betalas ut och hur arbetsgivarens rehabiliteringsansvar ser ut för en person med tidsbegränsad anställning.

2.1 Tidsbegränsat anställda har inte alltid rätt till sjuklön

När en anställd blir sjukskriven är sjuklön den ersättning som betalas ut under de första 14 dagarna.

Rätten till sjuklön regleras i lagen (1991:1047) om sjuklön (SjLL). Där står det att arbetstagare har rätt att behålla lön och andra anställningsförmåner vid sjukdom. Arbetsgivarna är alltså skyldiga att betala ersättning till dem som inte kan utföra sitt arbete på grund av sjukdom.²² Sjuklöneperioden omfattar den första dagen som arbetstagaren har nedsatt arbetsförmåga och de tretton efterföljande dagarna. Första sjukdagen är en karensdag och då betalas ingen ersättning. Därefter betalas sjuklön motsvarande 80 procent av ordinarie anställningsförmåner.²³ Om den anställda är sjukskriven längre än två veckor i följd upphör arbetsgivarens sjuklöneansvar och den anställda kan då ansöka om sjukpenning hos Försäkringskassan. När ansökan har kommit in ska Försäkringskassan pröva om förutsättningarna för sjukpenning är uppfyllda.

Alla arbetstagare omfattas av sjuklönelagen men rätten till sjuklön är något begränsad för personer som har tidsbegränsade anställningar. Om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad inträder inte rätten till sjuklön förrän arbetstagaren har påbörjat anställningen och arbetat fjorton dagar i följd. Vid beräkningen av kvalifikationstid ska tidigare anställningar hos samma arbetsgivare räknas med, om det inte har gått mer än 14 dagar mellan anställningarna.²⁴

Vid korta och upprepade tidsbegränsade anställningar betraktas i regel varje nytt arbetstillfälle som en ny anställning. Det innebär att arbetstagare med sådana anställningar får sjuklön för de dagar då arbete har planerats in. Principen är att sjuklön enbart betalas ut för de dagar som arbetstagaren skulle ha arbetat, om inte sjukdomen hade satt ned arbetsförmågan.²⁵

²² 1§ och 4§ SjLL.

²³ 6–7 §§ SjLL.

²⁴ 3§ SjLL.

²⁵ Iseskog (2012) s. 29f.

Vid bedömningen av rätten till sjuklön de första 14 dagarna är det alltså viktigt att veta om en person är schemalagd för arbete eller befinner sig mellan arbetsperioder.

Om det inte kan utredas hur en person skulle ha arbetat kan Försäkringskassan ändå betala ut sjukpenning med ledning av hur personen arbetade före sjukperioden om det kan antas att det motsvarar förväntat arbete under de första 14 dagarna i sjukperioden.²⁶

I ett avgörande från HFD har domstolen uttalat att arbetsgivaren inte behöver betala sjuklön när den anställda inte har något arbetspass inbokad under den aktuella sjukperioden.²⁷ Målet gällde en man som arbetade regelbundet hos arbetsgivaren men som inte hade någon tillsvidareanställning utan kom överens med arbetsgivaren om vilka dagar han skulle arbeta. Han visste att han skulle opereras och hade därför inte avtalat om arbete. En avgörande faktor för bedömningen tycks ha varit att både den anställda och arbetsgivaren ansåg att det inte förelåg något anställningsförhållande under perioder när arbetspass inte var inbokade. Domstolen fann att det inte kunde utredas hur mannen skulle ha arbetat under den aktuella perioden men att det av utredningen framgick att han hade arbetat regelbundet varje månad. Därför skulle sjukpenning betalas ut i stället för sjuklön enligt vad som kunde anses skäligt med ledning av hur han förvärvsarbetat före sjukperioden.

2.2 Otydligt vilket arbete arbetsförmågan ska prövas mot för tidsbegränsat anställda

Det allmänna villkoret för att en person ska ha rätt till sjukpenning är att arbetsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom.²⁸ Förutom en bedömning av om det allmänna villkoret är uppfyllt görs också bedömningar i förhållande till vad arbetsförmågan är nedsatt mot. Dessa bedömningar görs utifrån tidsgränserna i den så kallade rehabiliteringskedjan.

Rehabiliteringskedjans tidsgränser innebär att arbetsförmågan ska prövas mot olika bedömningsgrunder under sjukfallets gång. De första 90 dagarna ska arbetsförmågan bedömas mot det ordinarie arbetet eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder den försäkrade. Från och med den tidpunkt då den försäkrade har haft nedsatt arbetsförmåga i 90 dagar ska Försäkringskassan även beakta om hen kan försörja sig efter en omplacering till ett annat arbete hos arbetsgivaren. När den försäkrade har haft nedsatt arbetsförmåga i 180 dagar ska det dessutom bedömas om den försäkrade har arbetsförmåga i arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden. Det går att göra undantag från regeln om att arbetsförmågan ska bedömas mot ett normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden fram till dag 365 i rehabiliteringskedjan – om den försäkrade kan förväntas återgå helt i arbete hos arbetsgivaren inom denna tid eller om det är oskäligt att ta hänsyn till sådan förmåga.²⁹

²⁶ 27 kap. 11§ socialförsäkringsbalken.

²⁷ RÅ 2004 ref 103.

²⁸ 27 kap 2§ socialförsäkringsbalken.

²⁹ 27 kap. 46–48 §§ socialförsäkringsbalken.

Rehabiliteringskedjans bedömningsgrunder tillämpas i sin helhet för anställda. För dem som saknar anställning bedöms arbetsförmågan i förhållande till förvärvsarbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden redan från första dagen i sjukfallet.³⁰ Detta betyder att om en person under pågående sjukskrivning bedöms vara arbetslös av Försäkringskassan tillämpas inte längre de bedömningsgrunder i rehabiliteringskedjan som tar sikte på arbetsförmågan i ett arbete hos en befintlig arbetsgivare, utan personens arbetsförmåga bedöms mot ett normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden. Att det finns olika bedömningsgrunder för dem som är anställda och för dem som inte är anställda kan alltså ha en stor inverkan på rätten till sjukpenning och på vilken ersättningsnivå sjukpenning betalas ut.

Det kan ibland vara svårt att avgöra om det föreligger ett anställningsförhållande eller om den försäkrade är arbetslös. Det gäller främst när det är fråga om tidsbegränsade anställningar där arbetet utförs vid behov. Om en försäkrad betraktas som anställd är det i princip arbetsgivaren som ansvarar för att betala ut sjuklön under de första 14 dagarna i sjukfallet, vilket har nämnts i avsnitt 2.1. Vid fortsatt sjukskrivning är det Försäkringskassan som prövar rätten till sjukpenning. Enligt huvudregeln prövar Försäkringskassan då om arbetsförmågan är nedsatt i förhållande till det vanliga arbete som den försäkrade vanligtvis utför. Om sjukfallet däremot gäller en försäkrad som är arbetslös, så kan hen ansöka om sjukpenning redan från första sjukdagen. Försäkringskassan prövar då rätten till sjukpenning från första dagen i sjukfallet och prövningen av arbetsförmågan görs i förhållande till normalt förekommande arbeten på arbetsmarknaden. Förutom att prövningen av arbetsförmågan ska göras mot en annan bedömningsgrund för arbetslösa än för anställda, så finns det även en begränsning avseende hur hög sjukpenning som kan betalas ut³¹ (för en beskrivning av ersättningsnivåer se avsnitt 2.3). Det är alltså betydelsefullt om Försäkringskassan bedömer den försäkrade som anställd eller inte.

Som exempel på ovanstående kan nämnas en dom från Kammarrätten i Göteborg (mål nr 3482-11, dom meddelad 2012-10-30) där det var fråga om en kvinna som hade arbetat inom hemtjänsten under flera år. Hon var enligt anställningsavtalet tidsbegränsat anställd och benämndes "timanställd som sjuk- och semestervikarie". Vilket innebar att hon kallades in när det behövdes personal och då fick lön per arbetad timme. När hon blev sjukskriven hade hon inte några arbetspass inbokade. Arbetsgivaren intygade att kvinnan skulle ha fortsatt att arbeta på enheten vid behov om hon inte hade blivit sjukskriven. Frågan i målet var om hennes arbetsförmåga skulle prövas i förhållande till ordinarie arbete eller i förhållande till normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden. Kammarrätten fann att hon i kraft av anställningsavtalet var anställd av kommunen. Det förhållandet att arbetsgivaren och den anställda inte i förväg hade bestämt den exakta omfattningen av det arbete som skulle utföras var inte något skäl att betrakta henne som arbetslös. Arbetsförmågan skulle således

³⁰ Prop. 2007/08:136 s. 59. Begreppet "den reguljära arbetsmarknaden" ersattes med begreppet "normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden" den 1 juli 2012 (SFS 2012:256).

³¹ 28 kap. 11 § socialförsäkringsbalken.

prövas i förhållande till arbete inom hemtjänsten eller något annat arbete som arbetsgivaren kunde erbjuda. Hon hade därför enligt kammarrätten rätt till sjukpenning i egenskap av anställd.

I en annan dom från Kammarrätten i Göteborg (mål nr 5204-14, dom meddelad 2015-05-12) som också gällde bedömningen av arbetsförmåga blev utgången en annan. Målet gällde en man som hade arbetat som personlig assistent innan han blev sjuk. Han hade träffat en överenskommelse med arbetsgivaren om att han hade en intermitterande anställning, det vill säga att han arbetade vid behov. Av överenskommelsen framgick också att varje arbetstillfälle var en anställning. Han arbetade vid behov och fick lön per arbetad timme. Arbetsgivaren hade senare skrivit ett intyg om att anställningen skulle ha fortlöpt om mannen inte hade skadat sig. Kammarrätten fann att han enbart kunde betraktas som anställd under de dagar då han och arbetsgivaren hade avtalat att han skulle arbeta. Under den aktuella sjukskrivningsperioden fanns inga arbetspass inbokade och hans arbetsförmåga skulle därför prövas i förhållande till normalt förekommande arbeten. Han bedömdes alltså som arbetslös och hade därför inte rätt till sjukpenning, eftersom han ansågs kunna klara ett normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden.

De två nämnda domarna gäller personer som båda hade kallats in av arbetsgivaren vid behov och fått timlön när de hade arbetat. Av domarna kan slutsatsen dras att det vid bedömningen av rätten till sjukpenning kan ha stor betydelse för den försäkrade hur anställningen är beskriven i anställningsavtalet. I mål 3482-11 har kammarrätten lagt stor vikt vid skrivningen i anställningsavtalet om att personen hade ett vikariat. Kammarrättens resonemang i mål 5204-14 liknar det som förs i HFD:s dom³² även om kammarrätten inte uttryckligen hänvisar till avgörandet i sina domskäl. En gemensam nämnare för båda domarna är att personerna i praktiken kallas in vid behov. Skillnaden mellan dem är att anställningsavtalen som reglerar anställningsformen var skrivna på olika sätt, vilket i dessa fall har resulterat i olika bedömningar i kammarrätten.

De omständigheter som domstolarna främst brukar lyfta fram som skäl för att en person ska anses som arbetslös är att hen är anmäld som arbetsökande på Arbetsförmedlingen, att arbetsgivaren inte har betalat någon sjuklön eller att det saknas en överenskommelse med arbetsgivaren om att personen skulle utföra arbete under den aktuella perioden. När det gäller mål där den försäkrade har ansetts vara anställd, har de viktigaste omständigheterna för domstolarnas bedömningar varit att arbetsgivaren har betalat sjuklön eller intygat att den försäkrade skulle ha fortsatt arbeta om hen hade varit frisk. Att en person har varit anställd vid behov hos arbetsgivaren under lång tid eller har arbetat i stor omfattning före sjukfallet har också beaktats.³³

Avgörandet om sjuklön från HFD ger vägledning om hur bedömningen av om en person är anställd eller arbetslös kan göras. I det aktuella fallet tyckte både arbetsgivaren och den anställde att det inte fanns något

³² RÅ 2004 ref. 103.

³³ Se domar från Kammarrätten i Göteborg mål nr, 1417-09, 1932-1933-10, 3482-11, 3864-3865-11 och 4342-13. Kammarrätten i Stockholm mål nr 8372-12, Kammarrätten i Jönköping mål nr 1748-06, 3547-08 och Kammarrätten i Sundsvall mål nr 331-10.

anställningsförhållande under perioden när arbetspass inte var inbokade. I Försäkringskassans vägledningar för såväl sjukpenning som sjuklön hänvisas till domen i HFD. Samtidigt skriver också Försäkringskassan att bedömningen ska utgå från anställningsavtal och andra relevanta omständigheter.³⁴

Även om man kan få viss vägledning av HFD:s dom är omständigheterna så speciella att det är svårt att dra några generella slutsatser av domen om hur man ska göra bedömningen av om tim- eller behovsanställda är anställda eller arbetslösa. Kammarrätterna har i sin tur bedömt frågan på olika sätt och har inte hänvisat till HFD:s avgörande i sina domskäl. Rättsläget kan därför betecknas som oklart.

Sammanfattningsvis kan sägas att det kan vara svårt för de försäkrade att förutse om en ansökan om sjukpenning kommer att prövas mot ett normalt förekommande arbete eller mot det arbete som de faktiskt har utfört före insjuknandet. Det innebär att även storleken på eventuellt beviljad sjukpenning kan vara svår att förutse.

2.3 Sjukpenningen kan bli lägre för tidsbegränsat anställda

Huvudregeln är att sjukpenning är kalenderdagsbaserad, vilket innebär att den betalas ut för alla veckans dagar.³⁵ Sjukpenningen kan i vissa fall också vara arbetstidsberäknad. Det gäller bland annat om den ska betalas ut under de första 14 dagarna i en sjukperiod.³⁶ Att ersättningen arbets- tidsberäknas innebär att en försäkrad endast får ersättning för de dagar eller timmar hen skulle ha arbetat.³⁷

När Försäkringskassan räknar ut en persons sjukpenning utgår myndig- heten från personens sjukpenninggrundande inkomst (SGI).³⁸ I den parla- mentariska socialförsäkringsutredningen slutbetänkande konstateras att det är svårt att förutse den sjukpenninggrundande inkomsten för tidsbegränsat anställda, eftersom SGI:n utgår från inkomstens varaktighet under sex månader framåt i tiden eller från inkomst som är årligen återkommande.³⁹ Det finns ett tak för den högsta ersättning som kan betalas ut. För år 2016 är taket 332 200 kronor. Det betyder att kalenderdagsberäknad sjukpen- ning är som högst 706 kronor per dag vid sjukpenning på normalnivå och 662 kronor vid sjukpenning på fortsättningsnivå. Vid hel arbetslöshet är sjukpenningen högst 543 kronor per dag.⁴⁰

En försäkrad som har en tillsvidareanställning med en fastställd månadslön får sjukpenning från dag 15 i sjukperioden (efter de första 14 dagarna då

³⁴ Försäkringskassan (2015) s. 124 och (2011) s. 10.

³⁵ 28 kap. 2–4 §§ socialförsäkringsbalken.

³⁶ 28 kap. 5 § 1 socialförsäkringsbalken.

³⁷ 28 kap. 3 § socialförsäkringsbalken.

³⁸ 28 kap. 7 och 10 §§ socialförsäkringsbalken. Sjukpenningen räknas ut genom att den försäkrades fastställda sjukpenninggrundande inkomst först multipliceras med 0,97 och därefter 0,8 eller 0,75 beroende på om det är sjukpenning på normalnivå eller fortsättningsnivå. Summan delas sedan med 365 för att få fram den kalen- derdagsberäknade sjukpenningen.

³⁹ SOU 2015:21 s. 323.

⁴⁰ Ersättningen vid arbetslöshet höjdes den 7 september 2015 från tidigare, som högst, 486 kronor vid kalendersdagsberäknad sjukpenning (SFS 2015:453).

arbetsgivaren ska betala sjuklön). Beloppen per månad är beroende av antalet dagar i respektive månad (28, 29, 30 eller 31 dagar), vilket gör att ersättningen inte är exakt densamma från månad till månad.

Om en försäkrad är tidsbegränsat anställd beror ersättningens nivå på om personen vid tillfället räknas som anställd eller arbetslös. Det gäller både dem som arbetar vid behov och dem som har en annan typ av kortare eller längre tidsbegränsad anställning som upphör under pågående sjukskrivning.

Några exempel:

Ett vårdbiträde med en årsinkomst på 277 200 kronor skulle få 589 kronor om dagen i sjukpenning om hen bedöms ha en anställning men om hen skulle bedömas som arbetslös skulle ersättningen sänkas till 543 kronor om dagen, vilket motsvarar en skillnad på 1 380 kronor i månaden.

En lärare med en årsinkomst på 314 400 kronor skulle om hen bedöms ha en anställning få 668 kronor om dagen i sjukpenning men om hen skulle bedömas som arbetslös skulle ersättningen sänkas till 543 kronor om dagen, vilket motsvarar en skillnad på 3 750 kronor i månaden.

För en försäkrad med den högsta ersättningsnivån, 706 kronor per dag, som blir arbetslös under pågående ersättningsperiod är skillnaden i ersättning 4 890 kronor i månaden.⁴¹

Även kollektivavtalad ersättning kan påverkas av anställningsform om en försäkrad får ersättning enligt avtal för att minska inkomstbortfallet under en period med sjukpenning.⁴²

2.4 Anställningsformen kan påverka arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Vid sjukskrivningar har arbetsgivare ett rehabiliteringsansvar för alla sina anställda, oavsett vilken anställningsform de har. Det innebär att arbetsgivarna har ett rehabiliteringsansvar även för tidsbegränsat anställda.

I socialförsäkringsbalken anges att arbetsgivaren, efter samråd med den försäkrade, ska lämna de upplysningar till Försäkringskassan som behövs för att den försäkrades behov av rehabilitering ska kunna klarläggas. Arbetsgivaren ska också svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.⁴³ Syftet med rehabiliteringsåtgärderna ska vara att den anställda kan fortsätta eller återgå i sitt arbete. Exempel på åtgärder som kan behöva vidtas är förändringar i den fysiska arbetsmiljön, arbetsfördelningen, arbetsuppgifterna och arbetstiden. Arbetsträning och arbetsprövning är andra exempel på åtgärder.⁴⁴

⁴¹ Samtliga exempel utgår från 30 kalenderdagar i en månad.

⁴² AFA Försäkring (2016).

⁴³ 30 kap. 6 § socialförsäkringsbalken.

⁴⁴ Prop. 1990/91:141 s. 42.

I socialförsäkringsbalken finns en hänvisning till arbetsmiljölagen (1977:1160)⁴⁵, som också innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter avseende arbetsanpassning och rehabilitering.

Där framgår att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika psykiska och fysiska förutsättningar och att den anställda själv ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation.⁴⁶ Arbetsgivaren ska se till att det i verksamheten finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet som gör att arbetsgivaren ska kunna fullgöra de uppgifter som arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken föreskriver.⁴⁷

Arbetsmiljöverket utfärdar föreskrifter som innehåller mer detaljerade regler, och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. I föreskrifterna specificeras hur arbetsgivarens anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet ska bedrivas. Där framgår det bland annat att arbetsgivaren ska organisera och bedriva verksamhet angående anpassning och rehabilitering för de anställda.⁴⁸

Var gränserna går för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar har prövats av Arbetsdomstolen i flera fall. Frågan aktualiseras oftast i samband med att en arbetsgivare vill säga upp en anställd. För att det ska föreligga saklig grund för uppsägning krävs att arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.

Arbetsdomstolen har uttalat att en arbetsgivare inte har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar när det är oklart vilka anpassningsåtgärder som hade kunnat vidtas för att en anställd med nedsatt arbetsförmåga skulle kunna arbeta. Om arbetsgivaren hävdar att rehabiliteringsansvaret är uppfyllt är det också arbetsgivaren som har bevisbördan för påståendet. Ett av Arbetsdomstolens avgöranden gäller en svetsare som hade drabbats av förslitningsskador i axlarna (AD 2006 nr 90). Arbetsdomstolen uttalade att arbetsgivare ska göra en noggrann utredning av möjligheterna till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder och att de har en skyldighet att vidta alla de åtgärder som skäligen kan krävas för att en anställning ska bestå. I detta fall fanns det inte några beaktansvärda hinder mot att utreda svetsarens arbetsförmåga och behov av hjälpmedel på det sätt som hans fackliga organisation hade föreslagit arbetsgivaren. I och med att arbetsgivaren inte hade gjort en sådan utredning, var det enligt Arbetsdomstolen oklart om svetsaren skulle ha kunnat komma tillbaka till arbete hos bolaget. Arbetsgivaren hade alltså inte fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.

När det gäller den generella frågan om arbetsanpassning i form av omfördelning av arbetsuppgifter framgår av praxis att en arbetsgivare kan vara skyldig att åstadkomma även denna typ av lösningar inom ramen för sin rehabiliteringsskyldighet (se till exempel AD 1999 nr 10 och 2001 nr 92). Av praxis framgår å andra sidan också att det inte är skäligt att kräva att arbetsgivaren gör en sådan omfördelning av arbetsuppgifter som medför

⁴⁵ 30 kap. 6 § andra stycket socialförsäkringsbalken.

⁴⁶ 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen.

⁴⁷ 3 kap. 2a § arbetsmiljölagen.

⁴⁸ 2 § Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift (AFS 1994:1) om arbetsanpassning och rehabilitering.

ökad risk för till exempel förslitnings- och belastningsskador hos de övriga arbetstagarna (se till exempel AD 1993 nr 42 och 2006 nr 57).

Sammanfattningsvis framgår av rättspraxis att en arbetsgivare är skyldig att göra vad som är skäligt och den bedömningen torde kunna påverkas av exempelvis hur länge och i vilken omfattning som den anställda har arbetat.

Följande exempel illustrerar hur situationen skulle kunna te sig för en tidsbegränsat anställd:

En lärare i årskurs 6 har ett vikariat som sträcker sig fram till vårterminens slut den 12 juni. Hen har även vikarierat hela höstterminen. I februari blir hen sjukskriven på grund av en lindrigare depression. Arbetsgivaren erbjuder stödsamtal hos företagshälsovården och anpassar arbetet så att hen kan arbeta extra som stödlärare åt vissa elever, utan att ha ansvar för undervisningen för den ordinarie klassen. Detta möjliggör en sjukskrivning på halvtid. Eftersom läraren är anställd, bedömer Försäkringskassan rätten till sjukpenning utifrån rehabiliteringskedjan och har också möten med både arbetsgivaren och läraren för att planera för rehabilitering och successiv återgång till arbete. Lärarens sjukpenning är 700 kronor per dag vid hel sjukskrivning.

Den 13 juni upphör vikariatet under den pågående sjukskrivningen på halvtid och därmed är läraren inte längre anställd. Arbetsgivaren erbjuder inte någon förlängning av vikariatet men säger att läraren kan återkomma efter sommaren om hen är arbetsför och höra sig för om det finns något arbete då. Oavsett var i rehabiliteringskedjan läraren befinner sig, bedömer nu Försäkringskassan hen mot arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden och därmed sänks sjukpenningen till högst 543 kronor per dag vid hel sjukskrivning. Eftersom det inte längre finns något anställningsavtal kan arbetsgivaren inte anses ha ett rehabiliteringsansvar för läraren.⁴⁹ Det finns däremot inget som hindrar arbetsgivaren från att anställa läraren efter sommarlovet, när sjukfallet kan vara avslutat.

⁴⁹ Detta gäller även tillsvidareanställda som avslutar sin anställning under en pågående sjukskrivning.

3 Sjukfrånvaro efter anställningsform bland kommun- och landstingsanställda

I detta kapitel beskrivs sjukfrånvaron för personer anställda inom kommuner och landsting, som är tillsvidareanställda, tidsbegränsat anställda med månadslön och tidsbegränsat anställda med timlön. I kapitlet redovisas sjukpenningdagar, antal sjukfall, längden på sjukfallen och de diagnoser personerna sjukskrivits för, efter anställningsform. De observerade åren är 2009 till och med år 2013.

Analysen som presenteras i denna rapport omfattar totalt 2 930 148 observationer. I urvalet ingår sju olika yrkesgrupper, vilka tillsammans utgör drygt 80 procent av de kommun- och landstingsanställda. Den största yrkesgruppen är vård- och omsorgspersonal.⁵⁰ Majoriteten i urvalet (83 procent) är kvinnor.

3.1 Urvalet - tidsbegränsat anställda under mer än ett år

De som ingår i studien har haft samma anställningsform under minst två på varandra följande mättillfällen.⁵¹ De som arbetar i mycket liten omfattning, och under en kort, begränsad period har exkluderats. Anledningen till denna avgränsning är att den studerade gruppen i så stor utsträckning som möjligt ska bestå av personer som har haft arbetet som sin huvudsakliga inkomstkälla och som dessutom har haft samma anställningsform under en längre sammanhållen period. En följd av de snäva kriterierna för att ingå i studien är att många av dem som var anställda under en del av den observerade perioden inte innefattas i analysen. För personer med tidsbegränsad anställning med timlön är det 22 procent av observationerna i populationen som uppfyller kraven för att ingå i studien. Av dem som har en tidsbegränsad anställning och månadslön ingår 29 procent i observationerna och av de tillsvidareanställda ingår 79 procent.

De begränsningar som finns i tillgängliga registerdata kan ha föranlett att personer som inkluderats i analysen endast har varit anställda av kommun- och landsting under delar av det observerade året. Anledningen är att i de lönestrukturdata som ligger till grund för analysen samlas uppgifter in för

⁵⁰ SCB (1998). Yrkesgruppskod 51 enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) 96. För en beskrivning av yrkesgrupperna, se bilaga 1.

⁵¹ Uppgifterna om anställning för tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda avser november det aktuella året. För anställda med lön per timme ingår dessa om de har fått ersättning utbetald i november för arbetad tid under oktober. Det innebär att individens anställningsförhållande endast finns tillgänglig för en månad per år.

samtliga anställda under en viss månad varje år. Under denna månad finns en uppgift om att personen är anställd. Hur de förhåller sig årets övriga månader finns det ingen uppgift om. Antalet sjukpenningdagar som presenteras i rapporten är antal dagar Försäkringskassan betalat ut ersättning för, oavsett vilken arbetsgivare den försäkrade har.

De som är tillsvidareanställda eller tidsbegränsat anställda med månadslön har troligen en högre sannolikhet att kvarstå som anställda hos kommuner och landsting även när de får sjukpenning från Försäkringskassan. Detta kan leda till att dessa personer kommer att ha en högre genomsnittlig sjukfrånvaro än tidsbegränsat anställda med timlön. Denna effekt borde vara störst för de tillsvidareanställda. För att försöka minska denna snedvridning har i analysen endast inkluderats personer som har arbetat under det observerade året. Personer som har varit helt sjukfrånvarande eller tjänstlediga innefattas inte i studien. Vidare krävs, för att inkluderas i urvalet, att personerna har haft en årsinkomst på minst 90 000 kronor. Det innebär att de som har arbetat i mycket liten omfattning har exkluderats.

I rapporten beskrivs antalet sjukpenningdagar oavsett tjänstgöringsgrad och oavsett hur arbetstiden är fördelad. För personer anställda inom kommuner och landsting är heltidsarbete betydligt vanligare bland tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda med månadslön än för tidsbegränsat anställda med timlön.

Redovisningen görs utifrån tre anställningsformer: tillsvidareanställd, tidsbegränsat anställd med månadslön (anges i tabellerna som visstid) och tidsbegränsat anställd med timlön (anges i tabellerna som timanställd).

En mer detaljerad genomgång av data och restriktioner finns i bilaga 1.

3.2 Tidsbegränsat anställda har färre dagar med sjukpenning

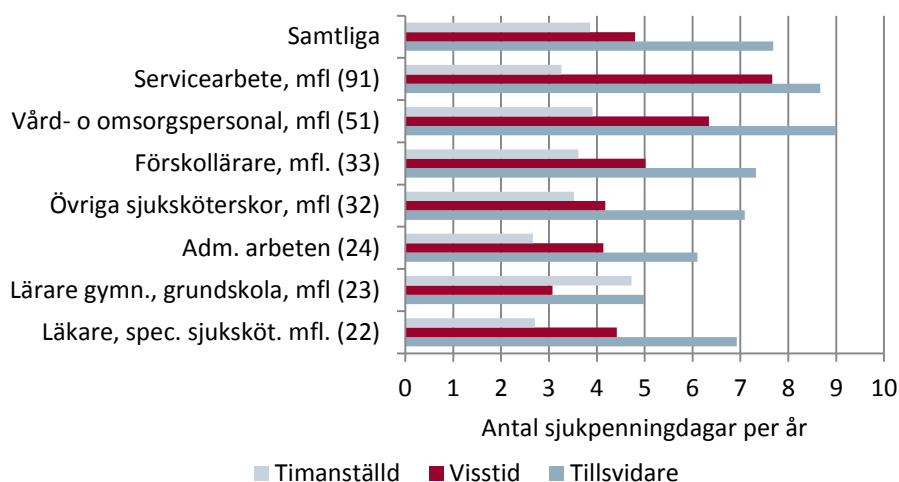
Både kvinnor och män som är tidsbegränsat anställda har färre sjukpenningdagar per år än tillsvidareanställda kvinnor och män.⁵²

Tidsbegränsat anställda har färre sjukpenningdagar än tillsvidareanställda i samtliga yrkesgrupper. Andelen sjukpenningdagar för tidsbegränsat anställda med timlön uppgår till hälften av motsvarande antal sjukpenningdagar bland tillsvidareanställda. På motsvarande sätt uppgår andelen sjukpenningdagar bland tidsbegränsat anställda med månadslön till 60 procent av sjukpenningdagarna bland tillsvidareanställda.

Mönstret är i stort sett detsamma för kvinnor och män. Bland männen finns det emellertid två yrkesgrupper där de med tidsbegränsad anställning med timlön (förskollärare med flera) eller tidsbegränsad anställning med månadslön (servicearbete med flera) har flest sjukpenningdagar. Se figur 1 och figur 2 vilka också presenteras i tabellform i bilaga 2, tabell 16 och tabell 17.

⁵² De förmåner som räknas med är sjukpenning, sjukpenning i förebyggande syfte, rehabiliteringspenning och arbetsskadesjukpenning.

Figur 1. Det genomsnittliga antalet dagar med sjukpenning under ett år redovisat per yrkesgrupp* och anställningsform. Kvinnor

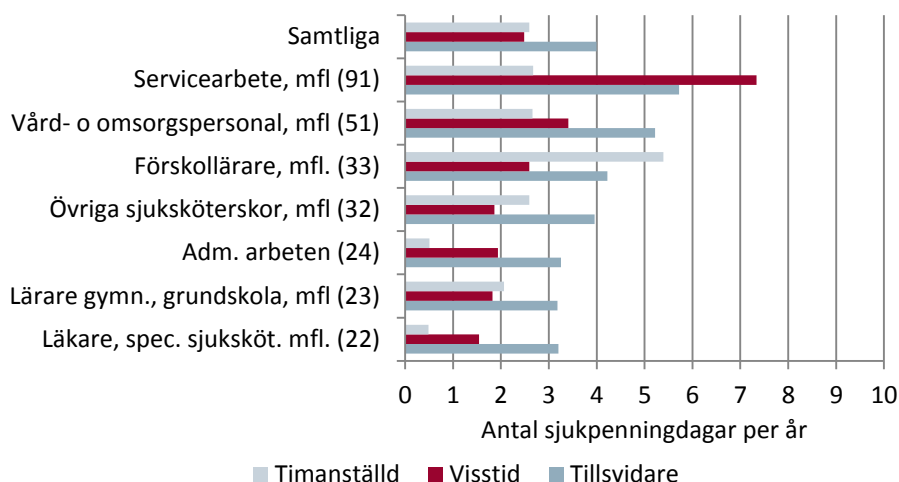


Anm.: De observerade åren är 2009–2013. Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid". Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd".

* Yrkesgrupp enligt SSYK96 på tvåställig nivå.

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Figur 2. Det genomsnittliga antalet dagar med sjukpenning under ett år redovisat per yrkesgrupp* och anställningsform. Män



Anm.: De observerade åren är 2009–2013. Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid". Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd".

* Yrkesgrupp enligt SSYK96 på tvåställig nivå.

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Oavsett ålder har tillsvidareanställda fler sjukpenningdagar än tidsbegränsat anställda förutom för män i åldersspannet 34-44 år där tidsbegränsat anställda män med månadslön har flest sjukpenningdagar. I de yngsta och äldsta åldersgrupperna uppgår andelen sjukpenningdagar sammantaget för kvinnor och män med tidsbegränsad anställning och timlön till mellan 40 och 50 procent av motsvarande sjukpenningdagar bland tillsvidareanställda. Se tabell 1 och 2.

Tabell 1. Genomsnittliga antal dagar med sjukpenning under ett år, uppdelat efter anställningsform och ålder. Kvinnor

Kvinnor				Sjukpenningdagar		Andel dagar i förhållande till tillsvidareanställda*	
Ålder		Tillsvidare	Visstid	Timanställd	Visstid	Timanställd	
-24		5,7	3,2	2,0	0,6	0,4	
25-34		6,6	3,8	3,7	0,6	0,6	
34-44		6,9	4,9	4,3	0,7	0,6	
45-54		7,7	6,0	4,9	0,8	0,6	
55-		8,6	6,5	4,4	0,8	0,5	

Anm.: De observerade åren är 2009–2013. Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid" i tabellen. Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd" i tabellen. * I tabellen presenteras andel sjukpenningdagar uppdelat på anställningsform för visstidsanställda och timanställda när tillsvidareanställdas sjukpenningdagar normeras till 1,0.

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Tabell 2. Genomsnittliga antal dagar med sjukpenning under ett år, uppdelat efter anställningsform och ålder. Män

Män				Andel dagar i förhållande till tillsvidareanställda*	
Sjukpenningdagar					
Ålder	Tillsvidare	Visstid	Timanställd	Visstid	Timanställd
-24	3,1	1,7	1,3	0,6	0,4
25-34	2,5	1,4	1,9	0,6	0,8
34-44	2,8	2,3	3,1	0,8	1,1
45-54	4,1	3,8	3,6	0,9	0,9
55-	5,5	3,4	2,9	0,6	0,5

Anm.: De observerade åren är 2009–2013. * I tabellen presenteras andel sjukpenningdagar uppdelat på anställningsform för visstidsanställda och timanställda när tillsvidareanställdas sjukpenningdagar normeras till 1,0.

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

3.3 Tidsbegränsat anställda har färre och kortare sjukfall

Antalet nya sjukfall per 100 anställda är högst bland tillsvidareanställda och lägst bland tidsbegränsat anställda med timlön.⁵³

Antalet nya sjukfall bland tidsbegränsat anställda med timlön uppgår sammantaget för kvinnor och män till mellan 40 och 60 procent av motsvarande andel bland tillsvidareanställda. Motsvarande andel nya sjukfall för tidsbegränsat anställda med månadslön i förhållande till tillsvidareanställda uppgår till mellan 70 och 90 procent.

⁵³ Endast antalet sjukfall som pågått längre än 14 dagar är inkluderade för att skapa en jämförbarhet mellan grupperna. Detta hänger samman med att tidsbegränsat anställda med timlön kan få ersättning från Försäkringskassan direkt efter en dags karens medan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda med månadslön har rätt till sjuklön från arbetsgivaren under de två första veckorna i sjukfallet.

Skillnader i påbörjade sjukfall mellan anställningsformer finns i samtliga åldersgrupper (se tabell 3 och 4). Detta gäller också för samtliga yrkesgrupper (se tabell 18 i bilaga 2).

Tabell 3. Antal nya sjukfall per 100 anställda och år uppdelat efter åldersgrupp. Kvinnor

Kvinnor	Påbörjade sjukfall*			Andel påbörjade sjukfall i förhållande till tillsvidareanställda	
	Åldersgrupp	Tillsvidare	Visstid	Timanställd	
	-24	12,1	7,9	4,3	0,7
	25-34	12,7	8,6	7,2	0,7
	35-44	12,1	9,8	7,7	0,8
	45-54	13,8	11,6	8,5	0,8
	55-	15,5	12,3	7,6	0,8

Anm.: Endast sjukfall som pågått längre än 14 dagar. De observerade åren är 2009–2013. Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid" i tabellen. Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd" i tabellen.
Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Tabell 4. Antal påbörjade sjukfall per 100 anställda och år per åldersgrupp. Män

Män	Påbörjade sjukfall*			Andel påbörjade sjukfall i förhållande till tillsvidareanställda	
	Åldersgrupp	Tillsvidare	Visstid	Timanställd	
	-24	6,9	4,4	2,4	0,6
	25-34	4,7	3,4	3,4	0,7
	35-44	5,1	4,5	4,9	0,9
	45-54	6,9	6,1	5,3	0,9
	55-	8,8	7,2	5,2	0,8

Anm.: Endast sjukfall som pågått längre än 14 dagar. De observerade åren är 2009–2013. Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid" i tabellen. Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd" i tabellen.
Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Tidsbegränsat anställda har även, genomsnittligt sett, kortare sjukfall än tillsvidareanställda. Tillsvidareanställda har sammantaget för kvinnor och män en genomsnittlig sjukfallslängd motsvarande 85 dagar vilket kan jämföras med en genomsnittlig sjukfallslängd på 78 respektive 76 kalenderdagar bland tidsbegränsat anställda med månadslön respektive timlön. Däremot finns det inga större skillnader mellan anställningsformerna avseende sjukfallens medianlängd (se tabell 5 och 6).

Tabell 5. Antal påbörjade sjukfall och fördelningen över sjukfallslängden i kalenderdagar (medel, median 25:e percentilen och 75:e percentilen). Kvinnor

<i>Kvinnor</i> <i>Anställning</i>	<i>Antal</i>	<i>Genom- snitt</i>	<i>Median</i>	<i>25:e percentilen</i>	<i>75:e percentilen</i>
tillsvidare	315 827	85	35	22	76
visstid	6 788	78	34	22	69
timanställd	6 227	74	33	21	62

Anm.: Endast sjukfall som pågått längre än 14 dagar. De observerade åren är 2009–2013. Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid" i tabellen. Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd" i tabellen.
Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Tabell 6. Antal påbörjade sjukfall samt fördelningen över sjukfallslängden i kalenderdagar (medel, median 25:e percentilen och 75:e percentilen). Män

<i>Män</i> <i>Anställning</i>	<i>Antal</i>	<i>Genom- snitt</i>	<i>Median</i>	<i>25:e percentilen</i>	<i>75:e percentilen</i>
tillsvidare	30 136	87	37	22	81
visstid	1 329	81	33	21	62
timanställd	1 044	86	38	23	77

Anm.: Endast sjukfall som pågått längre än 14 dagar. De observerade åren är 2009–2013. Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid" i tabellen. Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd" i tabellen.
Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

3.4 Oavsett anställningsform är det vanligast med psykiatriska diagnoser och sjukdomar i rörelseorganen

De två vanligast förekommande diagnoskapitlen vid sjukfallens början är psykiatriska diagnoser och diagnoser som anger sjukdomar i rörelseorganen.⁵⁴ Detta gäller samtliga tre anställningsformer. Tabell 7 visar diagnosfördelning för kvinnor. I bilaga 2, tabell 19, visas diagnosfördelningen för män.

Andelen sjukfall där diagnos saknas är dock högre bland tidsbegränsat anställda med timlön än bland övriga. Det kan troligen förklaras av att Försäkringskassan, i de fall den försäkrade inte får sjuklön från arbetsgivare, kan betala ut ersättning i sjukfallet för tidsbegränsat anställda med timlön redan från andra sjukdagen. Vid den tidpunkten finns det oftast inte något läkarintyg med sjukdomsdiagnos.⁵⁵

⁵⁴ Psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar (F00-F99). Sjukdomar i muskuloskeletala systemet och bindväven (M00-M99). Diagnoskapitel enligt ICD-10.

⁵⁵ Läkarintyg är vanligtvis inte ett krav före åttonde dagen i sjukfallet, se 27 kap. 25§ socialförsäkringsbalken. I de fall läkarintyg inte finns registrerar handläggaren ärendet som ett kort sjukfall – läkarintyg saknas.

Detta gör att det, utifrån registerdata, inte är möjligt att avgöra om andelen sjukfall med en psykiatrisk diagnos eller sjukdomar i rörelseorganen skiljer sig åt mellan tidsbegränsat anställda med timlön och tillsvidareanställda. Däremot är det tydligt att tidsbegränsat anställda med timlön i högre utsträckning än de två andra anställningsformerna återfinns i sjukfall inom diagnoskapitlet skador och förgiftningar, även om dessa diagnoser förekommer i en begränsad del av samtliga sjukfall.⁵⁶

Tidsbegränsat anställda med månadslön har en större andel sjukfall med en psykiatrisk diagnos och en mindre andel sjukfall på grund av sjukdomar i rörelseorganen än tillsvidareanställda. Detta kan till stor del förklaras av att tidsbegränsat anställda med månadslön i allmänhet är yngre än tillsvidareanställda. Psykiatriska diagnoser står för en högre andel av sjukfallen i de yngre åldersgrupperna och sjukdomar i rörelseorganen står för en högre andel i de äldre åldersgrupperna.

Tabell 7. Diagnosfördelningen för nya sjukfall (procent) per åldersgrupp. Kvinnor

Kvinnor		Fördelning av sjukdomsdiagnos, radprocent				
	Anställningsform	Psyk.sjukd, syndr.mm (F00-F99)	Muskler, leder, mm (M00-M99)	Skador, förgiftn. (S00-T98)	Övrigt	Okänd
Åldersgrupp						
Samtliga	tillsvidare	21	27	11	41	1
	visstid	26	20	10	43	1
	timanställd	19	22	13	40	6
-24 år	tillsvidare	27	17	11	43	1
	visstid	27	15	15	43	1
	timanställd	21	18	18	39	4
25-34 år	tillsvidare	29	17	7	46	1
	visstid	30	15	8	46	2
	timanställd	24	17	9	45	6
35-44 år	tillsvidare	28	23	9	40	1
	visstid	29	19	8	43	1
	timanställd	21	20	11	40	8
45-54 år	tillsvidare	21	28	10	39	1
	visstid	24	23	11	41	1
	timanställd	18	27	12	39	5
55-64 år	tillsvidare	16	30	13	41	1
	visstid	17	27	14	40	2
	timanställd	13	28	16	39	5

Anm.: Endast sjukfall som pågått längre än 14 dagar. De observerade åren är 2009–2013. Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid" i tabellen. Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd" i tabellen. Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

⁵⁶ Skador, förgiftningar och vissa andra följder av yttre orsaker (S00-T98). Diagnoskapitel enligt ICD-10.

3.5 Tidsbegränsat anställda nekas oftare sjukpenning

Tidsbegränsat anställda beviljas sjukpenning i en lägre omfattning än tillsvidareanställda. Tillsvidareanställdas ansökningar om sjukpenning beviljas i mellan 98 och 99 procent av samtliga fall, beroende på yrkesgrupp.⁵⁷ Motsvarande beviljandegrad bland tidsbegränsat anställda med månadslön är något lägre, 97–98 procent av samtliga fall. Lägst beviljandegrad har tidsbegränsat anställda med timlön, vilka beviljas ersättning i 94–98 procent av samtliga fall. Tabell 8 visar beviljandegraden för kvinnor. Tabell 20, i bilaga 2, visar beviljandegraden för män.

Tabell 8. Beviljandegraden i procent, per anställningsform och yrkesgrupp*. Kvinnor

Yrkesgrupp	Beviljandegrad (%)				som andel av de tillsvidareanställda	
	SSYK	Tillsvidare	Visstid	Timanställd	Visstid	Timanställd
Läkare, spec. sjuksköterska m.fl.	22	98,7	97,9	96,6	0,99	0,98
Lärare gymn., grundskola, m.fl.	23	97,9	97,4	95,3	0,99	0,97
Adm. arbeten	24	98,6	98,2	97,6	1,00	0,99
Övriga sjuksköterskor,	32	98,6	98,3	94,4	1,00	0,96
Förskollärare, m.fl.	33	98,4	96,9	98,0	0,98	1,00
Vård- o omsorgs personal, m.fl.	51	98,5	97,7	95,7	0,99	0,97
Servicearbete, m.fl.	91	98,5	97,2	95,3	0,99	0,97

Anm.: De observerade åren är 2009–2013. Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid" i tabellen. Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd" i tabellen. * Yrkesgrupp enligt SSYK96 på tvåställig nivå.

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

3.6 Utvecklingen under åren 2009–2013

Antalet sjukpenningdagar per anställd och år har ökat under perioden 2009–2013. För de tillsvidareanställda har det genomsnittliga uttaget ökat med 32 procent. Motsvarande ökning för tidsbegränsat anställda med månadslön är 43 procent och för dem med timlön endast 11 procent. Tidsbegränsat anställda med månadslön eller med timlön hade färre sjukpenningdagar än tillsvidareanställda under hela perioden. Se tabell 21 i bilaga 2.

Under den observerade perioden 2009–2013 har även antalet påbörjade sjukfall per 100 anställda och år ökat. Tidsbegränsat anställda har påbörjat färre sjukfall än tillsvidareanställda under hela perioden. Se tabell 22 i bilaga 2.

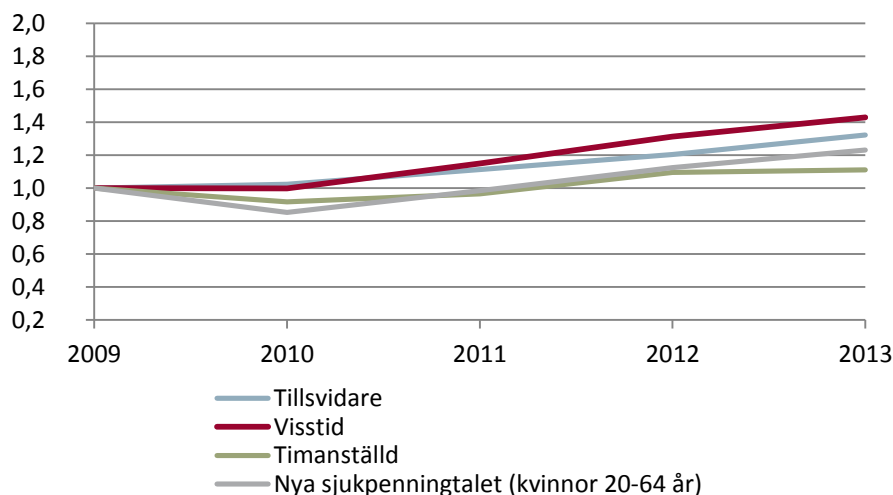
⁵⁷ Beviljandegraden har beräknats genom att antalet startade sjukfall dividerats med summan av startade sjukfall och avslagna ärenden. Här har alla sjukfall inkluderats, även sjukfall som är 14 dagar eller kortare.

3.7 Utvecklingen i relation till sjukpenningtalet för hela landet

För att visa hur utvecklingen i den studerade gruppen relaterar till utvecklingen för hela landet under perioden 2009–2013, visas antalet sjukpenningdagar per år och anställd och sjukpenningtalet för kvinnor i åldern 20–64 år i Sverige, i figur 3.⁵⁸ Uppgifterna normeras till utgångsvärdet för 2009.

Utvecklingen i den studerade gruppen kommun- och landstingsanställda stämmer relativt väl med utvecklingen i hela landet. Dock minskade sjukpenningtalet mer för hela landet under år 2010 än för den studerade gruppen. Efter år 2010 har tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda med månadslön i urvalet haft en kraftigare ökning under den studerade perioden än motsvarande ökning för hela landet medan tidsbegränsat anställda med timlön i det aktuella urvalet har haft en mindre ökning av antalet sjukpenningdagar än för landet som helhet.

Figur 3. Antal sjukpenningdagar per anställd och år under perioden 2009–2013 för hela landet samt sjukpenningtalet per år normerat till 2009. Kvinnor



Anm.: Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid". Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd" i tabellen.

Källa: Uppgifter om nya sjukpenningtalet, Försäkringskassan och ISF:s bearbetningar. Uppgifter om tillsvidareanställda, visstidsanställda och timanställda SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

⁵⁸ Nya sjukpenningtalet definieras som antal utbetalda sjukpenningdagar med sjukpenning, arbetsskadesjukpenning eller rehabiliteringspenning per registrerad försäkrad i åldrarna 20–64 år (exklusive försäkrade med hel sjuk- eller aktivitetsersättning).

4 Diskussion

I sjukförsäkringen ser reglerna olika ut för anställda och arbetslösa. Om en person bedöms vara anställd eller inte, har därför stor inverkan på rätten till sjukpenning och på vilken nivå ersättning betalas ut. Rapporten beskriver att tidsbegränsat anställda kan ha en otryggare situation vid sjukfrånvaro än tillsvidareanställda. En orsak till det är att det vid prövningen av rätten till sjukpenning inte alltid är tydligt när tidsbegränsat anställda ska betraktas som anställda och när de ska betraktas som arbetslösa. Det gäller framförallt de som är tim- eller behovsanställda. Detta kan även få konsekvenser för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar.

Av rapporten framgår vidare att tidsbegränsat anställda inom kommuner och landsting i genomsnitt har färre sjukpenningdagar och i större utsträckning nekas sjukpenning än tillsvidareanställda. Det gäller oavsett ålder, kön och yrke. Det kan vara en följd av sjukförsäkringens utformning, av anställningsförhållanden och förhållanden på arbetsplatsen. Ytterligare orsaker kan vara skillnader i tillsvidareanställdas och tidsbegränsat anställdas hälsa och även benägenhet att ansöka om sjukpenning.⁵⁹ Inom detta område behövs fler studier för att klargöra vilken betydelse olika faktorer har.

Otydligt vem som anses vara anställd

Om en försäkrad har en tidsbegränsad anställning som gäller under en viss avtalad period, exempelvis ett vikariat under ett år, ska hen anses som anställd om hen inte kan arbeta på grund av sjukdom under den period som anställningsförhållandet består. Rätten till sjukpenning ska därmed, i enlighet med rehabiliteringskedjans regler, prövas mot den försäkrades befintliga arbete under den första perioden i sjukfallet. Om den försäkrade däremot har en tidsbegränsad anställning som innebär att hen arbetar vid behov, typiskt sett per dag eller per timme, där varje arbetad dag ses som en egen anställning, är det inte lika tydligt hur Försäkringskassan ska bedöma om hen är att betrakta som arbetslös eller som anställd.

I de kammarrättsdomar som ISF har gått igenom, och som har meddelats efter HFD:s dom avseende sjuklön⁶⁰, finns exempel på fall där personer som inte har haft några inbokade arbetspass ändå har betraktats som anställda. Vilka faktorer som tillmätts störst betydelse har också varierat. Omständigheterna har i de fallen inte varit exakt desamma som i HFD-domen. Kammarrätterna har inte heller hänvisat till HFD:s avgörande i sina domskäl. Det finns således en möjlighet för Försäkringskassan att göra olika bedömningar. Det finns därmed anledning att gå vidare och

⁵⁹ Virtanen med flera (2005).

⁶⁰ RÅ 2004 ref. 103.

granska hur Försäkringskassan bedömer rätten till sjukpenning i ärenden där den försäkrade har en tidsbegränsad anställning som innebär arbete vid behov eller per timme.

Anställningsförhållandet påverkar rätten till sjukpenning och ersättningsnivå

För den som ansöker om sjukpenning har det stor betydelse om Försäkringskassan bedömer att hen är anställd eller inte. För anställda ska arbetsförmågan under de första 90 dagarna i ett sjukfall bedömas gentemot den försäkrades ordinarie arbete eller mot arbetsuppgifter som arbetsgivaren tillfälligt kan erbjuda den försäkrade. För arbetslösa ska arbetsförmågan bedömas mot arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden redan från den första dagen i sjukfallet. Detta har till följd att det normalt sett torde vara svårare för arbetslösa än anställda att beviljas sjukpenning. Det är sedan tidigare känt att arbetslösa i större utsträckning nekas sjukpenning än anställda.⁶¹ Ersättningsnivåerna påverkas också av bedömningen då maxersättningen som betalas ut per dag för arbetslösa är 543 kronor och för anställda 706 kronor.

Eftersom anställningsförhållandet alltså i hög grad påverkar bedömningen av rätten till sjukpenning och ersättningsnivå är det viktigt att det tydligt framgår när respektive bedömningsgrund ska tillämpas, det vill säga om arbetsförmågan ska prövas mot ordinarie arbete eller mot ett arbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden. För en person som har arbetat på samma arbetsplats regelbundet och under en längre tid men som endast bokas in för arbete för en dag i taget är det viktigt att få veta att hen kanske inte bedöms vara anställd i en situation då hen ansöker om sjukpenning.

Anställningsförhållandet påverkar arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Med en anställning följer att arbetsgivaren har ett rehabiliteringsansvar. Om arbetstagaren enbart kallas in vid behov och om varje arbetstillfälle är att betrakta som en ny anställning behöver inte arbetsgivaren erbjuda fortsatt arbete i samband med sjukdom. Detta begränsar arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och därigenom begränsas även enskilda personers möjlighet att återgå till ett arbete på samma arbetsplats. Det begränsade rehabiliteringsansvaret gäller inte bara personer som är anställda vid behov utan även personer som har en tidsbegränsad anställning som sträcker sig över en längre period, till exempel ett vikariat.

Det är naturligtvis inte rimligt att kräva att arbetsgivare ska ha ett rehabiliteringsansvar för personer som utför en kortare tillfällig arbetsinsats. Det kan däremot övervägas om personer som återkommande har arbetat på samma arbetsplats i en tidsbegränsad anställning ska få tillgång till rehabiliteringsinsatser knutna till arbetsplatsen. Regeringen tar i sitt åtgärdsprogram för ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro upp att åtgärder på arbetsplatsen har stor betydelse för en persons återgång i arbete.⁶² Vidare presenteras i en nyligen publicerad departementspromemoria förslag som syftar till att öka arbetsgivarnas drivkrafter för att vidta insatser för en

⁶¹ Se exempelvis Försäkringskassan (2007).

⁶² Socialdepartementet (2015) s. 6.

sjukskriven anställd.⁶³ Det är, bland annat mot denna bakgrund, olyckligt om arbetstagare med en svagare förankring på arbetsmarknaden inte får del av åtgärder som ökar sannolikheten att återgå i arbete, trots att man arbetar regelbundet på en arbetsplats.

Tidsbegränsat anställda har färre sjukpenningdagar

Rapporten visar att tidsbegränsat anställda inom kommuner och landsting har färre sjukpenningdagar än tillsvidareanställda inom samma yrkesgrupp. Denna skillnad verkar främst uppstå på grund av att tillsvidareanställda påbörjar fler sjukfall än tidsbegränsat anställda. Att inflödet till sjukförsäkringen är olika mellan grupperna kan inte enbart förklaras av att tidsbegränsat anställda med timlön får en högre andel avslag på sin ansökan om sjukpenning av Försäkringskassan.

Det är inte osannolikt att tidsbegränsat anställda är mindre benägna än tillsvidareanställda att avstå från att arbeta och ansöka om sjukpenning. Förutom oro för den egna ekonomin kan en önskan om att få förlängd anställning och att göra bra intryck på arbetsplatsen vara en anledning till att personer med tidsbegränsad anställning arbetar trots nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom.

Även utformningen av sjukförsäkringen för personer med en tidsbegränsad anställning kan göra att personer avstår från att ansöka om sjukpenning. För att få ersättning måste man ansöka om det från Försäkringskassan. Incitamenten att göra det kan variera beroende på personens alternativa försörjningsformer.⁶⁴

Tidsbegränsade anställningar är vanliga inom kommuner och landsting, och sjukfrånvaron är hög inom dessa sektorer. Resultaten i den här rapporten visar emellertid att det inte i första hand är de tidsbegränsat anställda inom kommuner och landsting som står för sjukfrånvaron.

Den studerade gruppen är en avgränsad grupp

En följd av de snäva kriterierna för att ingå i studien är att många av dem som var anställda under en del av den observerade perioden inte innefattas i analysen. De urvalskriterier som användes slår olika för de olika anställningsformerna. De tidsbegränsat anställda med timlön påverkades mest av urvalskriterierna. För personer med tidsbegränsad anställning med timlön är det endast 22 procent av observationerna i populationen som uppfyller kraven för att ingå i studien (se avsnitt 3.1).

Personerna med tidsbegränsad anställning med timlön som uppfyllde urvalskriterierna skiljer sig på flera sätt från den majoritet av tidsbegränsat anställda med timlön som inte innefattas i studien. De personer som ingår är äldre och har en högre tjänstgöringsgrad än de som inte uppfyllde urvalskriterierna. Andelen vård- och omsorgspersonal är också något större bland de som ingår i studien än bland de som exkluderats. Skillnader

⁶³ Ds 2016:8.

⁶⁴ För ett vidare resonemang se exempelvis Parlamentariska socialförsäkringsutredningen (2013).

i individkaraktäristiska med avseende på kön, utbildning, ålder, om de har barn, arbetsgrad, yrkeskategori, boende län samt civilstånd redovisas i bilaga 1.

Bland tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda med månadslön exkluderades individer som genomsnittligt sett hade fler sjukpenningdagar än de som inkluderades. Detta beror på att en del av dem som exkluderades var personer som var sjukskrivna i så hög omfattning att de inte uppfyllde urvalskriterierna. För tidsbegränsat anställda med timlön exkluderades en grupp som hade färre sjukpenningdagar än de som ingår i urvalet. Detta skulle kunna bero på att den grupp som exkluderas är personer som hade anställningen som extraarbete och arbetade i begränsad omfattning.

Anledningen till avgränsningarna är att den studerade gruppen i så stor utsträckning som möjligt ska bestå av personer som har haft arbetet som sin huvudsakliga inkomstkälla och som dessutom har haft samma anställningsform under en längre sammanhållen period.

En sjukförsäkring för alla anställningsformer

16 procent av alla anställda i Sverige har tidsbegränsade anställningar. Resultaten i denna studie visar dessutom att cirka en av fem personer med tidsbegränsad anställning och timlön inom kommuner och landsting arbetade i samma yrke under minst två på varandra följande år under åren 2009 – 2013.⁶⁵ För många av dem är troligen den tidsbegränsade anställningen deras huvudsakliga inkomstkälla.

Det finns inget som tyder på att förekomsten av tidsbegränsade anställningar kommer att minska under de kommande åren. För att sjukförsäkringen ska vara träffsäker och ge ett ekonomiskt skydd vid sjukdom bör den vara utformad på ett sätt som gör att den fungerar så bra som möjligt för alla på arbetsmarknaden. Oavsett en persons anställningsform bör det i sjukförsäkringen tydligt framgå för alla berörda parter vilken grund för ersättning som är aktuell.

⁶⁵ De lönestrukturdata som ligger till grund för analysen samlar in uppgifter för samtliga anställda under en viss månad varje år.

Referenser

AFA Försäkring (2016): Försäkringsvillkor för anställda inom kommuner, landsting, regioner, trossamfundet svenska kyrkan och vissa kommunala företag.

Benach J, Vives A, Tarafa G, Declos C, Muntaner C. (2016): What should we know about precarious employment and health in 2025? *Framing the agenda for the next decade of research. International journal of Epidemiology*. 2016;45(1):232–238.

Benach J, Vives A, Amable M, Vanroelen C, Tarafa G, Muntaner C. (2014): Understanding an Emerging Social Determinant of Health *Annual Review Public Health* 2014;35:229–253.

Ds 2016:8 *Hälsövaxling för aktivare rehabilitering och omställning på arbetsplatserna*.

Ervasti J, Vahtera J, Virtanen P, Pentti J, Oksanen T, Ahola K, Kivimäki M, Virtanen M. (2014): Is temporary employment a risk factor for work disability due to depressive disorders and delayed return to work? The Finnish Public Sector Study. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 2014;40(4):343–352.

Försäkringskassan (2015): *Vägledning för sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning*, 2015:1 version 3.

– (2015a): *Korta analyser* 2015:1.

Försäkringskassan (2011): *Sjuklöneförmåner*, 2011:1 version 6.

Försäkringskassan (2010): *Sjukskrivning i olika yrken. Antal ersatta sjukskrivningsdagar från Försäkringskassan per anställd år 2008*. Socialförsäkringsrapport 2010:17.

Försäkringskassan (2007): *Nej till sjukpenning. Vad hände sen?* Försäkringskassan analyserar 2007:1.

Iseskog, Tommy (2012): *Sjuklönelagen*, Norstedts juridik.

Kim I H, Muntaner C, Shahidi FV, Vives A, Vanroelen C, Benach J. (2012): Welfare states, flexible employment, and health: a critical review. *Health policy* 2012;104:99–127.

Parlamentariska socialförsäkringsutredningen (2013): *Den låga rörligheten mellan sjukförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen*. Underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen.

Proposition 2007/08:136 *En reformerad sjukskrivningsprocess för återgång i arbete*.

Proposition 1990/91:141 *Regeringens proposition om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.*

SCB (2015): *Arbetskraftsundersökningarna (AKU)*.

SCB (2014): Sveriges officiella statistik statistiska meddelanden AM 110 SM 1501.

– (2014a): Velfärd nr 1.

SCB (1998): *SSYK 96 – Standard för svensk yrkesklassificering*, MIS 1998:3.

Statens beredning för medicinsk utvärdering (2014): *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom*. En systematisk litteraturoversikt.

Sveriges Kommuner och Landsting (2014): *Personalstatistik*.

<http://skl.se/ekonomijuridikstatistik/statistik/personalstatistik/personalenidiagramochsiffror/tabellerlandstingsanstalldpersonal2015/tabellerlandstingsanstalldpersonal2014.5511.html>. Tabell A samt

<http://skl.se/ekonomijuridikstatistik/statistik/personalstatistik/personalenidiagramochsiffror/tabellerkommunalpersonal2015/tabellerkommunalpersonal2014.5510.html>. Tabell A.

Socialdepartementet (2015): *Åtgärdsprogram för ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro*.

SOU 2015:21 *Mer trygghet och bättre försäkring*.

Tomba E, Scott-Marshall H, Fang M. (2008) The impact of temporary employment and job tenure on work-related sickness absence. *Occupational & Environmental Medicine* 2008;65:801–807.

Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M, Vahtera J. (2005) Temporary employment and health: a review *International Journal of Epidemiology* 2005;34:610–622.

Virtanen M, Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J, Cooper CL. (2001): Contingent employment, health and sickness absence. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 2001;27(6):365-372.

Waenerlund, Anna-Karin (2013): *Temporary employment and illness*. Department of Public Health and Clinical Medicine, Umeå University, Umeå.

Bilaga 1

Metod och data i registerstudien

Syftet med registerstudien är att beskriva uttaget av sjukpenning för tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda. Analysen har gjorts genom att lönestrukturdata från SCB om anställda vid kommuner och landsting har kopplats samman med uppgifter från Försäkringskassan om påbörjade sjukfall, utbetalda sjukpenningdagar och avslag.

För att fastställa vilken anställningsform en person har, har uppgifter för år (t) och nästa år (t+1) använts. Sedan har antalet sjukpenningdagar, påbörjade sjukfall och avslag under det året (t+1) beräknats.

En sjukpenningdag innebär till exempel att två bruttodagar med halv sjukpenning har omräknats till en sjukpenningdag. Dagarna har även omräknats för att man ska kunna ta hänsyn till om personen har haft sjuk- eller aktivitetsersättning samtidigt. De förmåner som har medräknats är sjukpenning, sjukpenning i förebyggande syfte, rehabiliteringspenning och arbetsskadesjukpenning. I tabellerna redovisas antalet sjukpenningdagar.

När antalet påbörjade sjukfall har beräknats, så har de sjukfall som har varat 14 kalenderdagar eller kortare exkluderats. Anledningen till detta är att tidsbegränsat anställda med timlön i vissa fall kan få ersättning från Försäkringskassan från dag två i sjukfallet. Om de påbörjade sjukfallen inte hade begränsats på detta sätt skulle det ha funnits en skevhet mellan de jämförda grupperna. Av samma anledning har sjukfallets längd analyserats i kalenderdagar och inte i sjukpenningdagar.

Beviljandegraden har approximerats genom att antalet påbörjade sjukfall har dividerats med summan av samtliga påbörjade sjukfall och samtliga avslag som var registrerade under mätperioden. Här har sjukfall som har varat kortare än två veckor inkluderats.

Lönestrukturdata från SCB

I lönestrukturdata samlas uppgifter in för samtliga anställda under en viss månad varje år. För tidsbegränsat anställda med timlön är denna månad oktober och för tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda med månadslön är denna månad november. De insamlade uppgifterna för dessa månader är uppgifter om yrke, anställningsform, lön, sjuklön, tjänstledighet och sysselsättningsgrad.

Villkor för inkludering i urvalet

Urvalet består av personer som någon gång under perioden 2008–2013 återfinns i SCB:s lönestrukturdata som anställda hos kommuner och landsting. Om en person har haft två eller flera anställningar har anställningen med högst lön valts. Under första året som personen observeras (år t) får denna inte ha fyllt 65 år.

Utifrån anställningsformen har ISF skapat tre kategorier: de som är tillsvidareanställda med månadslön, de som är tidsbegränsat anställda med månadslön och de som är tidsbegränsat anställda med timlön.

Endast personer som finns med i två på varandra följande år inom samma yrkeskategori och oförändrad anställningsform har inkluderats. Personen bedöms då ha arbetat inom detta yrke och anställningsformen under hela år, trots att detta inte nödvändigtvis är korrekt. Uppgifterna om anställning för tidsbegränsat anställda med timlön utgår från oktobermätningen varje år och för tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda med månadslön från novembermätningen varje år.

För att inkluderas i urvalet ska personerna också ha haft en pensionsgrundande inkomst på minst 90 000 kronor (i 2008 års prisnivå) under både det första och det andra året. Det innebär att de som har arbetat i mycket liten omfattning har exkluderats, till exempel studenter. Läkare med tidsbegränsad anställning enligt särskild lagstiftning, personer med legitimationsgrundande anställning samt personer med tillsvidareanställning med timlön har exkluderats från urvalet.

Personer som har varit helt tjänstlediga har exkluderats.

ISF har valt att inkludera sju yrkeskategorier enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) 96. Villkoret för att en yrkeskategori skulle inkluderas var att det i den enskilda yrkeskategorin skulle finnas minst 250 000 observationer under perioden 2008–2012. Yrkeskategori SSYK 91 har inkluderats därför att denna kategori innehåller fler än 30 000 tidsbegränsat anställda med timlön under perioden. De inkluderade yrkeskategorierna är:

- Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård såsom hälso- och sjukvårdsspecialister (läkare, tandläkare, apotekare) samt barnmorskor och sjuksköterskor med särskild kompetens (SSYK 22).
- Lärararbete inom universitet, gymnasie- och grundskola (SSYK 23).
- Annat arbetas som kräver specialistkompetens, till exempel administratörer i offentlig förvaltning, socialsekreterare och kuratorer (SSYK 24).
- Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning, till exempel sjuksköterskor, sjukgymnaster, tandhygienister samt biomedicinska analytiker (SSYK 32).
- Lärararbete som kräver kortare högskoleutbildning, till exempel förskollärare och fritidspedagoger (SSYK 33).
- Service-, omsorgs- och försäljningsarbete. Inom denna kategori finns främst vård- och omsorgspersonal såsom barnskötare, undersköterskor, vårdbiträden, skötare och vårdare (SSYK 51).

- Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning. Inom denna kategori finns köks- och restaurangbiträden, vaktmästare, renhållnings- och återvinningsarbetare (SSYK 91).

Totalt fanns det under de aktuella åren 5 105 629 årsvisa observationer för personer som arbetade inom kommun och landsting och som inte hade fyllt 65 år eller saknades i befolkningstabellen. Av dessa var 4 293 513 verk-samma inom de yrkeskategorier som inkluderades och av dessa uppfyllde 2 930 148 även de övriga urvalskriterierna. En person räknas för varje år den är anställd, vilket innebär att en person kan ingå i urvalet upp till fem gånger.

Beskrivning av den studerade gruppen

Tabell 9 visar antalet personer som inte hade fyllt 65 år vid första mät-perioden och som inte saknades i befolkningstabellen. De flesta, ungefär 3 453 000 personer, var tillsvidareanställda under det första året. I den näst största gruppen var ungefär 514 000 personer tidsbegränsat anställda med timlön och i den minsta gruppen var 326 000 personer tidsbegränsat anställda med månadslön.

Tabell 9. Flöde mellan anställning hos kommun och landsting till annan sysselsättning eller anställning perioden 2008–2013, antal personer

	<i>Annan anställning*</i>	<i>Ej anställd av kommun/ landsting</i>	<i>Tillsvidare</i>	<i>Timanställd</i>	<i>Visstid</i>	<i>Samtliga</i>
	(t+1)	(t+1)	(t+1)	(t+1)	(t+1)	(t+1)
Tillsvidare(t)	436	160 560	3 223 843	31 677	36 634	3 453 150
Timanställd(t)	413	190 897	47 487	220 359	55 262	514 418
Visstid(t)	2 070	61 644	125 056	18 336	118 839	325 945
Samtliga(t)	2 919	413 101	3 396 386	270 372	210 735	4 293 513

Anm.: * Läkare med tidsbegränsad anställning enligt särskild lagstiftning, personer med legitimationsgrundande anställning och personer med tillsvidareanställning med timlön har även exkluderats ur urvalet.

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Tabell 10 visar fördelningen över hur personerna har rört sig mellan olika sysselsättningar och anställningar mellan åren. Av de 3 453 000 som var tillsvidareanställda första året var 93 procent tillsvidareanställda även året därpå, medan 5 procent inte längre var kvar som anställda hos kommun eller landsting. Av de tidsbegränsat anställda med månadslön hade 36 procent kvar samma anställningsform även året därpå, medan 38 procent var tillsvidareanställda. Av de tidsbegränsat anställda med timlön var året därpå 43 procent fortfarande anställda med timlön, 11 procent tidsbegränsat anställda med månadslön och 37 procent inte längre anställda av kommun eller landsting.

Tabell 10. Flöden mellan anställning vid första året och sysselsättning eller anställning vid andra året, procent

	<i>Annan anställning*</i> (t+1)	<i>Ej anställd av kommun/ landsting</i> (t+1)	<i>Tillsvidare</i> (t+1)	<i>Timanställd</i> (t+1)	<i>Visstid</i> (t+1)	<i>Samtliga</i> (t+1)
Tillsvidare (t)	0	5	93	1	1	100
Timanställd(t)	0	37	9	43	11	100
Visstid(t)	1	19	38	6	36	100
Samtliga(t)	0	10	79	6	5	100

Anm.: * Läkare med tidsbegränsad anställning enligt särskild lagstiftning, personer med legitimationsgrundande anställning och personer med tillsvidareanställning med timlön har även exkluderats ur urvalet.

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

De urvalskriterier som har använts slår olika för de olika anställningsformerna. Som framgår av tabell 9 påverkas de tillsvidareanställda minst av restriktionen om att behöva ha kvar samma anställningsform, eftersom 93 procent kvarstod mellan åren. Motsvarande andel var 36 procent för tidsbegränsat anställda med månadslön och 43 procent för tidsbegränsat anställda med timlön.

De tidsbegränsat anställda med timlön påverkades mest av övriga restriktioner som att personer behöver ha en pensionsgrundande inkomst på 90 000 kronor eller mer, inte får byta yrkeskategori eller vara helt tjänstlediga för att inkluderas. Av urvalsramen kvarstår 79 procent av de tillsvidareanställda, 29 procent av de tidsbegränsat anställda med månadslön och 22 procent av de tidsbegränsat anställda med timlön. Se tabell 11.

Tabell 11. Beskrivning av urvalsramen och den studerade populationen

	<i>Tillsvidare</i>	<i>Timanställd</i>	<i>Visstid</i>	<i>Samtliga</i>
Urvalsramen	3 453 150	514 418	325 945	4 293 513
varav kvar i samma anställningsform	3 223 843	220 359	118 839	3 563 041
Andel som var kvar i samma anställningsform (%)	93	43	36	83
varav uppfyllde övriga urvalskriterier	2 721 907	112 797	95 444	2 930 148
Andel av de som var kvar i samma anställningsform som uppfyllde övriga urvalskriterier (%)	84	51	80	82
Andel kvar från urvalsramen (%)	79	22	29	68

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

För de tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda med månadslön exkluderades personer som generellt hade fler sjukpenningdagar än de som inkluderades. Detta beror på att det finns personer som varit sjukfrånvarande i så stor omfattning att de inte uppfyllt urvalskriterierna men haft kvar sin anställning och därigenom kvarstått i det ursprungliga data-materialet.

För tidsbegränsat anställda med timlön exkluderades en grupp personer som generellt hade färre sjukpenningdagar än de som inkluderades. Detta skulle kunna bero på att den grupp som exkluderas är till exempel studerande som har anställningen som extraarbete.

Om hänsyn endast hade tagits till anställningen under det första året (t) hade det genomsnittliga antalet sjukpenningdagar varit högre för samtliga anställningsformer. Den relativa skillnaden mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda med månadslön hade dock i stort sett varit densamma. Se tabell 12.

Tabell 12. Genomsnittligt antal sjukpenningdagar per person och år för samtliga personer, de som ingick i studien och de som inte ingick i studien per flöde under perioden 2009–2013

<i>Anställning (t)</i>	<i>Anställning/sysselsättning vid (t+1)</i>	<i>Samtliga</i>	<i>Ingår i studien</i>	<i>Ingår inte i studien</i>
tillsvidare	annan anställning	8,2		8,2
	ej anställd av kommun/landsting	18		18
	tillsvidare	12,3	7,1	40,8
	timanställd	5,5		5,5
	visstid	7,2		7,2
timanställd	annan anställning	3,1		3,1
	ej anställd av kommun/landsting	7,8		7,8
	tillsvidare	6,6		6,6
	timanställd	2,8	3,6	2,1
	visstid	3,5		3,5
visstid	annan anställning	3,7		3,7
	ej anställd av kommun/landsting	13,6		13,6
	tillsvidare	7,1		7,1
	timanställd	4,4		4,4
	visstid	5,6	4,2	11,3

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Skillnader i individkaraktäristiska med avseende på kön, utbildning, ålder, om de har barn, arbetsgrad, yrkeskategori, boendelän och civilstånd redovisas i tabell 13, 14 och 15. Generellt tas yngre personer bort från urvalet. En stor del av de tillsvidareanställda som inte tas med i materialet är även helt tjänstlediga. Denna grupp har även i högre utsträckning barn upp till 6 år.

Tabell 13. Fördelningen på individkaraktäristiska mellan samtliga, de som ingick i studien och de som inte ingick i studien för tillsvidareanställda

<i>Tillsvidareanställda</i>			
	<i>Samtliga</i>	<i>Ingick i studien</i>	<i>Ingick ej i studien</i>
Kön			
kvinnor	84	84	86
man	16	16	14
utbildning			
mindre än gymnasium	5	5	5
gymnasium	40	41	36
mer än gymnasium	55	54	59
okänd	0	0	0
utrikes födda			
nej	88	88	88
ja	12	12	12
åldersgrupp			
–24 år	1	1	1
25–34 år	14	10	27
35–44 år	25	25	27
45–54 år	29	32	19
55– år	31	33	26
anställd av			
landsting	76	76	76
kommun	24	24	24
har barn mellan 0 och 6 år			
ja	20	17	33
nej	80	83	67
arbetsgrad			
helt tjänstledig	8	0	39
1– 24 procent	0	0	1
25–49 procent	1	1	2
50–74 procent	9	9	9
75–99 procent	28	30	18
heltid	53	59	30
SSYK			
22	7	7	7
23	16	17	16
24	8	8	8
32	11	10	13
33	10	10	10
51	43	44	42
91	4	4	4

Tabell 13. *Fortsättning*

<i>Tillsvidareanställda</i>			
	<i>Samtliga</i>	<i>Ingick i studien</i>	<i>Ingick en i studien</i>
		län	
01 Stockholms län	13	13	16
03 Uppsala län	4	3	4
04 Södermanlands län	3	3	3
05 Östergötlands län	5	5	4
06 Jönköpings län	4	4	4
07 Kronobergs län	2	2	2
08 Kalmar län	3	3	3
09 Gotlands län	1	1	1
10 Blekinge län	2	2	2
12 Skåne län	13	13	13
13 Hallands län	3	4	3
14 Västra Götalands län	18	18	18
17 Värmlands län	3	3	3
18 Örebro län	4	4	3
19 Västmanlands län	3	3	3
20 Dalarnas län	4	4	3
21 Gävleborgs län	3	3	3
22 Västernorrlands län	3	3	3
23 Jämtlands län	2	2	2
24 Västerbottens län	4	4	4
25 Norrbottens län	3	3	3
okänd	0	0	0
		civilstånd	
gift	52	54	48
ej gift	48	46	52
Antal observationer	3 453 150	2 721 907	731 243

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Tabell 14. Fördelningen på individkaraktäristiska mellan samtliga, de som ingick i studien och de som inte ingick i studien för tidsbegränsat anställda med månadslön

	Visstid		
	Samtliga	Ingick i studien	Ingick ej i studien
Kön			
kvinna	76	72	78
man	24	28	22
utbildning			
mindre än gymnasium	5	5	5
gymnasium	32	30	32
mer än gymnasium	63	65	63
okänd	0	0	0
utrikes födda			
nej	82	82	82
ja	18	18	18
åldersgrupp			
–24 år	11	8	12
25–34 år	36	32	38
35–44 år	25	26	25
45–54 år	18	20	17
55– år	11	14	10
anställd av			
landsting	75	75	76
kommun	25	25	24
har barn mellan 0 och 6 år			
ja	24	23	25
nej	76	77	75
arbetsgrad			
helt tjänstledig	2	0	3
1–24 procent	1	1	1
25–49 procent	3	2	3
50–74 procent	14	13	14
75–99 procent	25	24	25
heltid	55	60	53
SSYK			
22	6	5	7
23	22	29	19
24	11	12	11
32	14	15	14
33	8	6	8
51	34	28	36
91	4	5	4

Tabell 14. *Fortsättning*

	<i>Visstid</i>		
	<i>Samtliga</i>	<i>Ingick i studien</i>	<i>Ingick ej i studien</i>
		län	
01 Stockholms län	20	22	19
03 Uppsala län	5	4	5
04 Södermanlands län	3	2	3
05 Östergötlands län	3	4	3
06 Jönköpings län	4	3	4
07 Kronobergs län	2	2	2
08 Kalmar län	2	2	2
09 Gotlands län	1	1	1
10 Blekinge län	1	1	1
12 Skåne län	14	14	14
13 Hallands län	3	3	3
14 Västra Götalands län	18	17	18
17 Värmlands län	3	3	3
18 Örebro län	3	3	3
19 Västmanlands län	2	2	2
20 Dalarnas län	3	3	3
21 Gävleborgs län	2	2	2
22 Västernorrlands län	2	2	2
23 Jämtlands län	2	2	2
24 Västerbottens län	4	3	4
25 Norrbottens län	3	3	3
okänd	0	0	0
		civilstånd	
gift	34	36	34
ej gift	66	64	66
Antal observationer	325 945	95 444	230 501

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Tabell 15. Fördelningen på individkaraktäristiska mellan samtliga, de som ingick i studien och de som inte ingick i studien för tidsbegränsat anställda med timlön

	<i>Timanställd</i>		
	<i>Samtliga</i>	<i>Ingick i studien</i>	<i>Ingick ej i studien</i>
Kön			
kvinnor	80	78	80
man	20	22	20
utbildning			
mindre än gymnasium	12	14	11
gymnasium	57	62	55
mer än gymnasium	31	24	33
okänd	0	0	0
utrikes födda			
nej	79	73	81
ja	21	27	19
åldersgrupp			
–24 år	33	20	37
25–34 år	26	21	27
35–44 år	16	19	15
45–54 år	14	21	12
55– år	11	19	9
anställd av			
landsting	91	92	91
kommun	9	8	9
har barn mellan 0 och 6 år			
ja	18	18	18
nej	82	82	82
arbetsgrad			
helt tjänstledig	0	0	0
1–24 procent	43	25	48
25–49 procent	24	26	24
50–74 procent	17	24	15
75–99 procent	11	16	9
heltid	5	10	4
SSYK			
22	1	1	1
23	7	3	8
24	1	1	1
32	3	2	3
33	3	1	4
51	80	88	77
91	6	5	6

Tabell 15. *Fortsättning*

	<i>Timanställd</i>		
	<i>Samtliga</i>	<i>Ingick i studien</i>	<i>Ingick ej i studien</i>
		län	
01 Stockholms län	15	17	15
03 Uppsala län	4	4	4
04 Södermanlands län	3	3	3
05 Östergötlands län	4	5	4
06 Jönköpings län	4	3	4
07 Kronobergs län	2	2	2
08 Kalmar län	3	3	3
09 Gotlands län	1	1	1
10 Blekinge län	2	2	2
12 Skåne län	11	10	12
13 Hallands län	3	3	3
14 Västra Götalands län	19	17	19
17 Värmlands län	3	4	3
18 Örebro län	4	3	4
19 Västmanlands län	3	3	2
20 Dalarnas län	4	4	4
21 Gävleborgs län	3	4	3
22 Västernorrlands län	4	4	3
23 Jämtlands län	2	2	2
24 Västerbottens län	4	3	4
25 Norrbottens län	3	3	3
okänd	0	0	0
		civilstånd	
gift	26	35	24
ej gift	74	65	76
Antal observationer	514 418	112 797	401 621

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Bilaga 2

I bilaga 2 presenteras kompletterande tabeller till kapitel 3 avseende sjukfrånvaron för personer anställda inom kommuner och landsting.

Tabell 16. Genomsnittliga antal dagar med sjukpenning under ett år uppdelat efter anställningsform, kvinnor

Kvinnor	Sjukpenningdagar				Andel dagar i förhållande till tillsvidareanställda	
	SSYK	Tillsvidare	Visstid	Timanställd	Visstid	Timanställd
Yrkesgrupp						
Läkare, spec. sjuksköt. m.fl.	22	6,9	4,4	2,7	0,6	0,4
Lärare gymn., grundskola, m.fl.	23	5,0	3,1	4,7	0,6	0,9
Adm. arbeten	24	6,1	4,1	2,7	0,7	0,4
Övriga sjuksköterskor, m.fl.	32	7,1	4,2	3,5	0,6	0,5
Förskollärare, m.fl.	33	7,3	5,0	3,6	0,7	0,5
Vård- o omsorgspersonal, m.fl.	51	9,0	6,3	3,9	0,7	0,4
Servicearbete, m.fl.	91	8,7	7,7	3,3	0,9	0,4
Samtliga		7,7	4,8	3,9	0,6	0,5

Anm.: De observerade åren är 2009–2013. Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid" i tabellen. Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd" i tabellen.

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Tabell 17. Genomsnittliga antal dagar med sjukpenning under ett år uppdelat efter anställningsform, män

Män		Sjukpenningdagar			Andel dagar i förhållande till tillsvidareanställda	
Yrkesgrupp	SSYK	Tills- vidare	Visstid	Tim- anställd	Visstid	Tim- anställd
Läkare, spec. sjuksköt. m.fl.	22	3,2	1,5	0,5	0,5	0,2
Lärare gymn., grundskola, m.fl.	23	3,2	1,8	2,1	0,6	0,6
Adm. arbeten	24	3,3	1,9	0,5	0,6	0,2
Övriga sjuksköterskor, m.fl.	32	4,0	1,9	2,6	0,5	0,7
Förskollärare, m.fl.	33	4,2	2,6	5,4	0,6	1,3
Vård- o omsorgspersonal, m.fl.	51	5,2	3,4	2,7	0,7	0,5
Servicearbete, m.fl.	91	5,7	7,3	2,7	1,3	0,5
Samtliga		4,0	2,5	2,6	0,6	0,6

Anm.: De observerade åren är 2009–2013. Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid" i tabellen. Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd" i tabellen.

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Tabell 18. Antal nya sjukfall* per 100 anställda och år per yrkesgrupp. Kvinnor och män

Nya sjukfall*					Andel nya sjukfall i förhållande till tillsvidareanställda	
Yrkesgrupp	SSYK	Tills- vidare	Visstid	Tim- anställd	Visstid	Tim- anställd
Läkare, spec. sjuksköt. m.fl.	22	9	6,6	3,6	0,7	0,4
Lärare gymn., grundskola, m.fl.	23	7,6	5,2	4,9	0,7	0,6
Adm. arbeten	24	8,8	6,9	3,7	0,8	0,4
Övriga sjuksköterskor,	32	11,4	8,2	5,7	0,7	0,5
Förskollärare, m.fl.	33	13	9,4	6,2	0,7	0,5
Vård- o omsorgspersonal, m.fl.	51	15,9	11,9	6,6	0,8	0,4
Servicearbete, m.fl.	91	16,2	14,3	6,1	0,9	0,4

Anm.: De observerade åren är 2009–2013. Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid" i tabellen. Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd" i tabellen. * Endast antalet sjukfall som pågått längre än 14 dagar.

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Tabell 19. Diagnosfördelningen för påbörjade sjukfall (procent) per åldersgrupp. Män

Män		Fördelning av sjukdomsdiagnos, radprocent				
Åldersgrupp	Anställningsform	Psyk.sjukd, syndr.mm (F00-F99)	Muskler, leder, mm (M00-M99)	Skador, förgiftn. (S00-T98)	Övrigt	Okänd
Samtliga	tillsvidare	21	24	14	39	1
	visstid	24	20	15	38	2
	timanställd	17	27	20	33	3
-24 år	tillsvidare	17	25	26	26	5
	visstid	31	19	24	24	3
	timanställd	17	19	38	22	5
25-34 år	tillsvidare	27	20	21	29	2
	visstid	26	17	26	29	2
	timanställd	24	25	27	21	3
35-44 år	tillsvidare	27	23	17	31	2
	visstid	34	14	14	36	2
	timanställd	19	26	18	33	4
45-54 år	tillsvidare	22	25	15	36	1
	visstid	20	23	12	42	3
	timanställd	13	31	19	35	3
55-64 år	tillsvidare	17	25	11	46	1
	visstid	15	27	9	48	1
	timanställd	13	27	12	46	2

Anm.: Endast sjukfall som pågått längre än 14 dagar. De observerade åren är 2009–2013. Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid" i tabellen. Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd" i tabellen.
Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Tabell 20. Beviljandegraden i procent, per anställningsform. Män

Män					som andel av de tillsvidareanställda	
Yrkesgrupp	SSYK	Tills- vidare	Visstid	Tim- anställd	Visstid	Tim- anställd
Läkare, spec. sjuksköt. m.fl.	22	98,7	98,3	100,0	1,00	1,01
Lärare gymn., grundskola, m.fl.	23	98,3	96,7	96,1	0,98	0,98
Adm. arbeten	24	98,9	99,2	75,0	1,00	0,76
Övriga sjuksköterskor,	32	98,7	98,8	93,3	1,00	0,95
Förskollärare, m.fl.	33	98,6	97,3	100,0	0,99	1,01
Vård- o omsorgs personal, m.fl.	51	98,6	98,2	96,3	1,00	0,98
Servicearbete, m.fl.	91	98,9	96,7	91,2	0,98	0,92

Anm.: De observerade åren är 2009–2013. Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid" i tabellen. Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd" i tabellen.
Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Tabell 21. Genomsnittliga antal dagar med sjukpenning under ett år, och andel sjukpenningdagar. Redovisas uppdelat på år under åren 2009–2013. Kvinnor och män

<i>Sjukpenningdagar</i>				<i>Andel dagar i förhållande till tillsvidareanställda</i>	
år	Tillsvidare	Visstid	Timanställd	Visstid	Timanställd
2009	6,3	3,5	3,5	0,6	0,6
2010	6,4	3,5	3,2	0,5	0,5
2011	7,0	4,0	3,4	0,6	0,5
2012	7,5	4,6	3,9	0,6	0,5
2013	8,3	5,0	3,9	0,6	0,5

Anm.: Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid" i tabellen.

Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd" i tabellen.

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.

Tabell 22. Antal påbörjade sjukfall per 100 anställda och år. Kvinnor och män

<i>Nya sjukfall*</i>				<i>Andel påbörjade sjukfall i förhållande till tillsvidareanställda</i>	
år	Tillsvidare	Visstid	Timanställd	Visstid	Timanställd
2009	11,5	7,3	6,1	0,6	0,5
2010	12,5	7,8	6,0	0,6	0,5
2011	12,8	8,4	6,5	0,7	0,5
2012	13,1	9,2	6,8	0,7	0,5
2013	13,8	9,9	6,9	0,7	0,5

Anm.: De observerade åren är 2009–2013. Tidsbegränsad anställning med månadslön benämns "visstid" i tabellen. Tidsbegränsad anställning med timlön benämns "timanställd" i tabellen. * Endast antalet sjukfall som pågått längre än 14 dagar.

Källa: SCB och Försäkringskassan, ISF:s bearbetningar.