



**AALBORG UNIVERSITY**  
DENMARK

**Aalborg Universitet**

## **Større tryghed øst for Øresund?**

*Arbejdsløshedsforsikringssystemerne i Danmark og Sverige i komparativ belysning*

Klindt, Mads Peter; Baadsgaard, Kelvin; Kongshøj, Kristian

*Publication date:*  
2013

*Document Version*  
Tidlig version også kaldet pre-print

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*

Klindt, M. P., Baadsgaard, K., & Kongshøj, K. (2013). *Større tryghed øst for Øresund? Arbejdsløshedsforsikringssystemerne i Danmark og Sverige i komparativ belysning.*

### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Større tryghed øst for Øresund?

Arbejdsløshedsforsikringssystemerne i Danmark og Sverige  
i komparativ belysning.

2013: Maj

Notat til Dansk Metal af Mads Peter Klindt<sup>1</sup>, Kelvin Baadsgaard<sup>2</sup> og Kristian Kongshøj<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Mads Peter Klindt er adjunkt ved Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA) ved Aalborg Universitet.

<sup>2</sup> Kelvin Baadsgaard er forsker ved samme center.

<sup>3</sup> Kristian Kongshøj er ph.d.-studerende ved Center for Komparativ Velfærdsforskning (CCWS), ligeledes Aalborg Universitet.

## Indledning

Den svenske velfærdsmodel – også kendt som *Folkhemmet* – minder på mange måder om den danske. Både når det kommer til velfærdsydelseernes niveau og måden hvorpå de finansieres og implementeres. Det gælder også det svenske dagpengesystem, der har mange principielle lighedspunkter med det danske. Af samme årsag er sammenligninger og paralleliseringer af de to systemer hyppige i den politiske debat.

I forbindelse med aftalen om genopretning af dansk økonomi, der indebar en halvering af dagpengeperioden i Danmark fra fire til to år, henviste den tidligere VK-regering til Sverige, hvor dagpengeperioden kun er 300 dage for ikke-forsørgere og 450 dage for forsørgere. Henvisningen tjente naturligvis til at legitimere dagpengereformen, der øjensynligt ikke ville stille de danske arbejdsløse ringere end de svenske.

Siden vedtagelsen af genopretningspakken i 2010 er dagpengedebatten gået højt i Danmark. Dette skyldes blandt andet, at sammenfaldet mellem den forkortede dagpengeperiode og de fortsat vigen- de konjunkturer har medført, at tusindvis af danskere er faldet ud af systemet uden at have fundet job<sup>4</sup>. Reformen fra 2010 indebar tillige, at det er blevet langt sværere at genoptjene ret til dagpenge, hvorfor mange af dem, der i dag ansættes i midlertidige stillinger eller vikariater, ikke længere har udsigt til at kunne komme tilbage i systemet.

Den ny SRSF-regering, der kom til magten i 2011, valgte indledningsvist at adoptere VK-regeringens dagpengereform, men har siden – mere eller mindre modvilligt – introduceret en række midlertidige ordninger med henblik på at hjælpe de udfaldstruede og -ramte dagpengemodtagere.

Status i maj 2013 er, at SRSF-regeringen har gennemført én midlertidig forlængelse af dagpengepe- rioden, én midlertidig uddannelsesydelse samt to højt profilerede akut-pakker, der blandt andet går ud på at synliggøre ledige stillinger for langtidsledige samt at sætte mere gang i jobrotationsordnin- gen. Endvidere har regeringen foreslået, at den midlertidige uddannelsesydelse forlænges og afløses af en ny midlertidig arbejdsmarkedsydelse, der sikrer en mindre brutal indfasning af dagpengere- formen. Endelig har man bedt en ekspertgruppe under ledelse af tidligere skatteminister Carsten Koch komme med ideer til, hvorledes dagpengesystemet kan fremtidssikres så det imødekommer forskellige behov for forskellige grupper på arbejdsmarkedet. Ideerne skal danne baggrund for ned- sættelsen af en egentlig dagpengekommision, der skal fremlægge sin rapport i foråret 2015.

Den fortsatte politiske opmærksomhed omkring dagpengesystemets indretning i Danmark gør det således oplagt igen at kigge til vore svenske naboer, der til trods for et umiddelbart lignende system – endda med en endnu kortere dagpengeperiode – ikke må slås med samme udfaldsproblemer som os. Der er nemlig flere substantielle forskelle på dansk og svensk arbejdsløshedsforsikring, der kommer frem lyset, når systemerne granskes nærmere.

---

<sup>4</sup> I løbet af januar, februar og marts 2013 faldt næsten 13.000 ud af dagpengesystemet som følge af at de havde opbrugt deres dagpengetilgang (Kilde: <http://www.ak-samvirke.dk/nyheder/paa-3-maaneder-13000-uden-dagpenge-0>).

Sandheden om det svenske dagpengesystem er f.eks. ikke kun den, at svenskerne opbruger deres dagpengeret allerede efter 300 dage. I Sverige findes en såkaldt *Jobb- och utvecklingsgaranti*, der opsamler de a-kassemedlemmer, der opbruger deres dagpengeret. I forbindelse med job- og udviklingsgarantien udbetales en ny ydelse – *aktivitetsstöd*, der godt nok kan være lavere end dagpengesatsen men i princippet er tidsubegrænset; et vigtigt tryghedselement, der ikke desto mindre forblev ubenævnt i VK-regeringens henvisning til det svenske system.

Andre vigtige elementer ved den svenske arbejdsløshedsforsikring er f.eks., at dagpengeydelsen nedtrappes over tid, a-kassekontingentet afhænger af a-kassens ledighedsniveau (og varierer derfor meget fra kasse til kasse), og ofte har de svenske lønmodtagere en tillæggsforsikring, der supplerer dagpengene i den første del af ledighedsperioden. Vigtige nuancer træder således frem ved en nærmere analyse af de to landes systemer.

Notatet her er tænkt som et forsøg på at nuancere dagpengedebatten og dens umiddelbare sammenligninger af Danmark og Sverige, der synes at lide at forhastede konklusioner og forsimplede slutninger.

I notatet laves en gennemgang af de danske og svenske arbejdsløshedsforsikringssystemer med vægt på forskelle, ligheder og aktuelle forandringer i systemernes konkrete indretninger, men der tages også højde for samspillet mellem dagpenge og aktiv beskæftigelsespolitik og samspillet mellem dagpenge og andre ydelsestyper. Endvidere opsummeres de forskellige forskningsmæssige perspektiver på arbejdsløshedsforsikringssystemets betydning for tryghed og mobilitet på arbejdsmarkedet. Afslutningsvis rejses et antal opmærksomhedspunkter, der kan være relevante for fremtidige politiske drøftelser om reformer af dagpengesystemet i Danmark.

God læselyst!

## Arbejdsløshedsforsikringens baggrund i Danmark og Sverige

Arbejdsløshedsforsikringssystemerne i Danmark og Sverige er begge organiseret efter den såkaldte Ghent-model, der er en slags offentlig-privat samarbejds-konstellation. Ghent-modellen foreskriver, at staten bidrager til at understøtte arbejdsløse via tilskud til private – ofte fagforeningstilknyttede – arbejdsløsheds-kasser, der til gengæld varetager forsikringens administrative opgaver såsom udbetaling af ydelser, rådighedskontrol og lignende. Et andet grundelement i Ghent-modellen er, at det er frivilligt, om den enkelte vil forsikre sig mod arbejdsløshed eller ej. Et alternativ til Ghent-modellen er en fuldt offentlig og obligatorisk arbejdsløshedsforsikring, hvilken er den mest udbredte i de vestlige velfærdsstater. Ghent-modellen findes kun i Danmark, Sverige, Island, Finland og Belgien og er således trods de belgiske rødder i høj grad et nordisk fænomen.

Det danske arbejdsløshedsforsikringssystem – med Ghent-modellen som forbillede – blev etableret på foranledning af Venstre-regeringen i 1906/1907 efter stærkt pres fra arbejderbevægelsen og Socialdemokratiet, der ville have staten til at understøtte de allerede etablerede men slunkne arbejdsløsheds-kasser. Fra de borgerlige partiers side havde man længe kæmpe imod etableringen af enhver form for offentlig finansieret arbejdsløshedsforsikring, idet man frygtede at den ville fjerne incitamentet til at søge og tage job. Som det blev formuleret af Venstremanden Niels Neergård:

*”[Den arbejdsløse skal] have det noget ringere, end hvis ulykken og uheldet ikke havde ramt. Det er en almindelig regel for al forsikring, der stiller hen på at holde selvopholdelsesdriften vågen, og give den størst mulige spore til, selv om man er forsikret, at undgå at komme i de tilfælde, hvor forsikringen virker”* (Nørgaard, 2009).

Ghent-modellen forekom dog de borgerlige mere spiselig end den obligatoriske model, fordi førstnævnte byggede på principper om faglig afgrænsning (der ville gøre det lettere at sikre en differentieret arbejdsløshedsydelse) og frivillighed (hvilket ville forhindre, at folk blev tvunget til at forsikre sig mod ledighed). Betænelighederne ved Ghent-modellen fra de borgerliges side var, at den ville styrke arbejderbevægelsen i dens faglige kamp mod arbejdsgiverne (hvad den da også gjorde i den udstrækning, den gav fagforeningerne et rygstød i forhold til at øge medlemsandele) men disse betæneligheder var altså ikke værre end at alle partier i rigsdagen stemte for, da systemets indførelse stod for døren i 1907.

I Sverige fik man først etableret et statsligt støttet arbejdsløshedsforsikringssystem i 1934/1935. Ligesom i Danmark skete det efter pres fra arbejderbevægelsen, men det var det svenske socialdemokrati, der med støtte fra De Liberale, fik loven vedtaget i den svenske rigsdag – og her uden opbakning fra såvel de øvrige borgerlige partier som fra det kommunistiske Venstreparti. Socialdemokraterne havde selv ført en zig-zag kurs i forhold til spørgsmålet om forsikringstype, hvilket til dels skyldtes uenighed herom i arbejderbevægelsen.

Fagforeninger organiseret langs faglige skel var typisk tilhængere af Ghent-modellen med statsligt støttede a-kasser, da denne ville sikre fagforeningerne indflydelse på de rettigheder og pligter, der ville gælde for deres arbejdsløse medlemmer. Andre fagforeningstyper, f.eks. syndikalistiske fagforeninger eller industriforbundslignende foreninger, var derimod tilhængere af en altomfattende

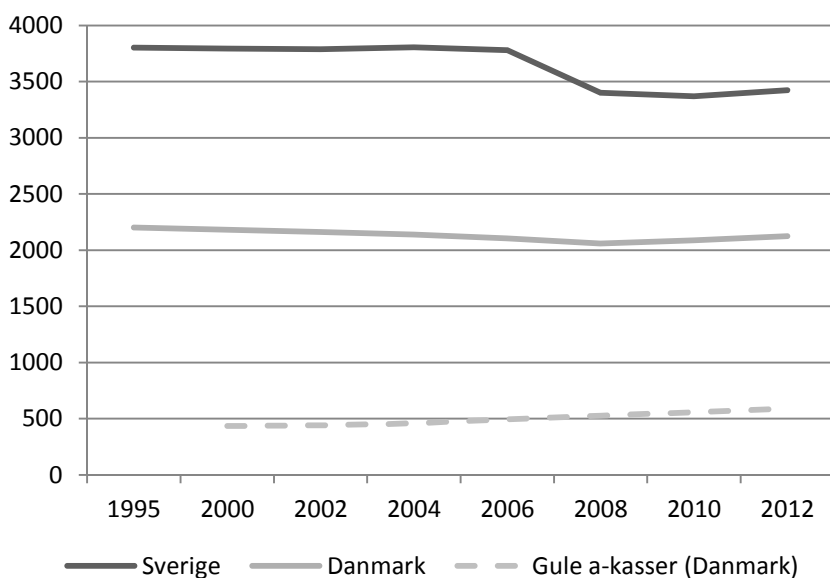
obligatorisk model, der kunne sikre solidariteten mellem de bedrestillede faglærte arbejdere og de mere dårligt stillede landarbejdere og sæsonarbejdere. For en obligatorisk forsikring var også Venstrepartiet, der dog ikke viste sig duelig i parlamentarisk sammenhæng, og derfor endte det i Sverige ligesom i Danmark med Ghent-modellen, da denne kunne danne baggrund for et kompromis mellem socialdemokratiske og liberale kræfter (Jensen, 2007).

### A-kassemedlemskab og dagpengenes finansiering

Trods angreb fra forskellige kanter har Ghent-systemet i sin grundform overlevet i både Sverige og Danmark frem til i dag. Der er dog sket mange ændringer i a-kasselandskabet og indtruffet forskydninger i forhold til medlemsandele i begge lande igennem årene. I dag er der ca. 30 a-kasser i både Danmark og Sverige. I begge lande har LO-fagforeningerne og deres tilknyttede a-kasser mistet medlemmer gennem de sidste par årtier, imens AC- og FTF-foreningerne (i Sverige SACO og TCO) er gået frem.

I Danmark er LO-kasserne siden starten af 2000'erne blevet udfordret af såkaldt "gule" fagforeninger og a-kasser, der kan tilbyde billigere dobbeltmedlemsskaber end de fleste LO-forbund. I Sverige findes en enkelt alternativ a-kasse – *Arbetslöshetskassan Alfa* – der er en tværfaglig a-kasse uden tilknytning til nogen fagforening. *Alfakassan* har eksisteret siden 1998. Ifølge en undersøgelse af Lind (2009) har *Alfakassan* dog ikke haft samme drænende effekt på LO-kasserne, som flere af de "gule" fagforeninger og a-kasser har haft i Danmark. Ved afslutningen af 2012 havde *Alfakassan* omtrent 82.000 medlemmer.

Figur 1: Udviklingen i antallet af a-kassemedlemmer i Danmark og Sverige siden 1995 (i tusinder)<sup>5</sup>



Kilder: Egne beregninger på Danmarks Statistik og Inspektionen För Arbetslöshetsförsäkringen.

<sup>5</sup> Til de gule a-kasser regnes Kristelig A-kasse, Det Faglige Hus' A-kasse, Frie Funktionærers A-kasse, Business, Ledernes, DANA og ASE.

Som det ses i figur 1 har a-kassernes samlede medlemstal været svagt stigende i både Danmark og Sverige siden den finansielle krises gennemslag i 2008. Empirien støtter således den teoretiske antagelse om, at tider med lav vækst og stigende ledighed øger den økonomiske utryghed i samfundet, hvilket får flere til at forsikre sig mod ledighed.

Ses på perioden fra midten af 1990'erne og frem til krisen er tendensen i de to lande ret forskellig. I Danmark var medlemskabet i denne periode faldende, hvilket til dels kan skyldes gunstige konjunkturer sidst 1990'erne og igen i perioden 2005-2007. I Sverige sås en stabil udvikling frem til 2006, hvorefter niveauet faldt kraftigt gennem en ca. toårig periode (fra 83 procent af arbejdsstyrken til 68 procent).

Svensk arbejdsløshedsforsikring er ligesom den danske hovedsagelig skattefinansieret, imens a-kasserne kun i mindre målestok bidrager til at finansiere dagpengeudbetalingerne. 1. januar 2007 blev de svenske a-kassers finansieringsansvar dog hævet betragteligt. Bidraget til staten blev samtidig usolidarisk gjort direkte afhængigt af ledighedsniveauet i de enkelte kasser. Høj ledighed i den enkelte a-kasse er således blevet lig med betydeligt højere bidragssatser.

Kasserne har dog kun tilladelse til at hæve kontingenterne for de af deres medlemmer, der er i beskæftigelse<sup>6</sup>. For a-kasser med høj ledighed førte ændringen i 2007 derfor til kraftige kontingentstigninger for deres ikke-arbejdsløse medlemmer (fra 90 SEK til over 400 SEK per måned). Reformen, der også indebar, at retten til fradrag for faglige kontingenter – herunder a-kassekontingent – blev afskaffet, fik derfor mange til helt at droppe deres a-kassemedlemskab. Dette forklarer den voldsomme medlemstilbagegang de pågældende år (Eriksson och Segerfeldt, 2011).

Efter krisens gennemslag i 2008 har antallet af arbejdsløshedsforsikrede svenskere stabiliseret sig, men a-kassekontingentet påvirkes stadig af ledighedsudviklingen. IF Metalls a-kasse hævede f.eks. kontingentet i begyndelse af 2013 fra 125 SEK pr. måned til 175 SEK grundet et stigende antal fyrringsvarsler i svensk industri i efteråret 2012<sup>7</sup>.

Den svenske regerings intention med at forøge risikoen ved høj arbejdsløshed i de enkelte arbejdsløshedskasser var at dæmpe lønudviklingen indenfor de brancher i Sverige, hvor ledigheden var størst. Den svenske regering brugte således Ghent-systemets kobling af fagforening og a-kasse i et forsøg på at fremme den svenske lønkonkurrenceevne. Regeringen havde imidlertid ikke forudset et fald på op mod 400.000 medlemmer i a-kasserne, og siden er det blevet diskuteret flere gange i den svenske rigsdag, om differentieringen af a-kassernes bidrag er gået for vidt (Interview med Marie Nordmarc, *Sveriges Arbetsmarknadsdepartement*, 24. marts 2010).

---

<sup>6</sup> I Sverige består a-kassekontingent af to elementer: En grunddel (*grundavgift*) som skal betales af alle medlemmer og en arbejdsløshedsdelen (*arbetslöshetsavgift*), som alene betales af dem, der er i beskæftigelse.

<sup>7</sup>Kilde: <https://www.internetkassan.com/ifmetall/Index.aspx?id=153>

## Hvordan optjenes dagpengeret i Danmark og Sverige?

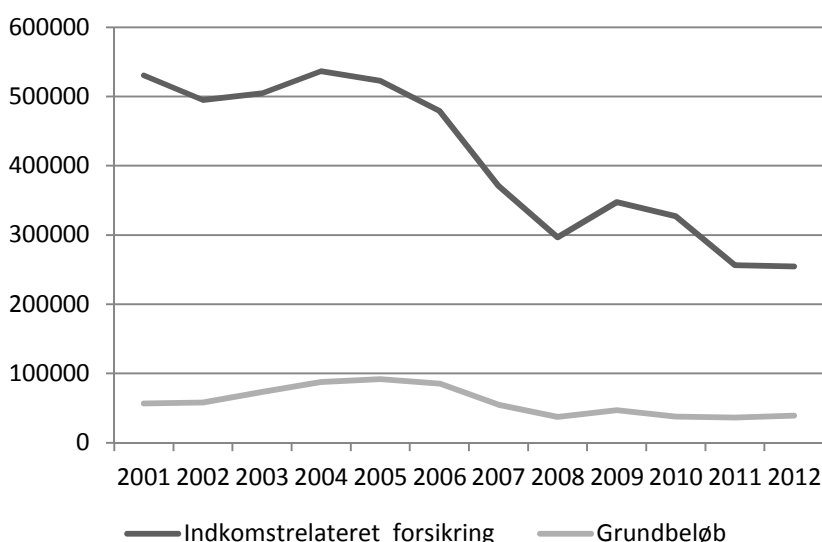
I Sverige såvel som i Danmark er både lønmodtagere og selvstændige omfattet af lovene om arbejdsløshedsforsikring og kan optjene ret til dagpenge. I begge lande kan man modtage arbejdsløshedsunderstøttelse frem til pensionsalderen.

I Sverige rummer lovgivningen to forsikringstyper: For det første et mindre generøst *grundbeløb* og for det andet en mere generøs *indkomstrelateret ersättning*. Der gælder forskellige optjeningsregler for de to forsikringer.

For at opnå ret til den indkomstrelaterede forsikring skal man som i Danmark have været medlem af en a-kasse i 12 måneder samt opfylde et arbejdskrav, det såkaldte *arbetsvillkoret*, på 480 timer. De 480 timer skal være oparbejdet inden for en referenceperiode (*ramtid*) på tolv måneder umiddelbart før arbejdsløshedsperioden. Dog gælder det, at de 480 timer er optjent over mindst seks måneders erhvervsarbejde og at man har arbejdet mindst 80 timer hver af de seks måneder. Er der tale om 480 timers arbejde optjent over seks sammenhængende måneder, er det tilstrækkeligt, at man har arbejdet mindst 50 timer i hver af de seks måneder. Til sammenligning er beskæftigelseskravet (som det hedder her til lands) i Danmark på 1.924 timer oparbejdet gennem en treårig referenceperiode. Er man deltidsforsikret i Danmark er kravet dog kun 1.258 timer.

Arbejdskravet er således mere lempeligt i Sverige end i Danmark; også fordi visse former for støttet beskæftigelse tæller med. I Sverige tæller udover ordinært arbejde også job med løntilskud ved nedsat arbejdsevne, beskyttet arbejde og arbejde i den statslige produktionsvirksomhed *Samhal*, der er målrettet personer med nedsat arbejdsevne. Man kan i Sverige også inkludere op til to måneders barsel, og – som i Danmark – militærtjeneste i sine bestræbelser på at opfylde arbejdskravet.

Figur 2: Svenske dagpengemodtagere 2001-12



Kilde: Egne beregninger på Inspektionen for Arbetslöshetsförsäkringen



For at opnå ret til grundbeløbet i Sverige skal man ligeledes opfylde arbejdskravet, dog er det ikke et krav at man har 12 månedernes forudgående a-kassemedlemskab. I princippet er grundbeløbet derfor en forsikring for de ikke-forsikrede eller dem, der ikke meldte sig ind i en a-kasse i tide. Sverige adskiller sig således fra Danmark i forhold til et vigtigt principielt spørgsmål: Hvor arbejdsløse danskere uden a-kassemedlemskab er henvist til det behovsprøvende kontanthjælpssystem, gælder altså en universel ret til dagpenge for alle svenskere, der opfylder arbejdskravet – uanset a-kassemedlemskab eller ej<sup>8</sup>.

## Dagpengesystemernes profiler

Den indkomstrelaterede svenske arbejdsløshedsforsikring giver i langt de fleste tilfælde en højere ydelse end grundbeløbet. Målt på dagpengebeløbets størrelse er begge forsikringer dog mindre generøse end den danske arbejdsløshedsforsikring; en tendens der i disse år gradvist forstærkes af det forhold, at dagpengesatsen i Danmark justeres i takt med prisudviklingen i mens den i Sverige er nominelt fastlåst (og sidst er blevet forhøjet i 2002). I Danmark er dagpengene dog ikke pensionsgivende, hvilket de er i Sverige, og dette udligner i et vist omfang forskellen på satserne i de to lande.

I Danmark er dagpengebeløbet for fuldtidsforsikrede ledige i dag på 801 DKK pr. dag (2013-sats); dog må beløbet højst svare til 90 procent af den tidligere indkomst. Tilsvarende er beløbet for den indkomstrelaterede forsikring i Sverige på 680 SEK pr. dag; her må beløbet højst svare til 80 procent af den tidligere indkomst. Hvis pensionsbidraget i Sverige medregnes er satserne næsten ens<sup>9</sup>. Grundbeløbet i Sverige er højst 320 SEK pr. dag.

I Danmark er beregningsgrundlaget for dagpengebeløbet indtægten i de seneste tre forudgående måneder for månedslønnede og indtægten de sidste 12 uger for timelønnede; dog er arbejdsmarkedsbidrag fratrukket. I Sverige beregnes det indkomstrelaterede dagpengebeløb på baggrund af et gennemsnit af de sidste 12 måneders samlede indtægt (den såkaldte *ramtid*) dvs. inklusiv de måneder, hvor man ikke har haft arbejde eller indtægt. Dagpengene beregnes efterfølgende som et beløb pr. dag. Enten som en femtedel af den gennemsnitlige ugeindkomst eller 1/22-del af den gennemsnitlige månedsindkomst. Grundbeløbet i Sverige fastsættes på baggrund af hvor meget den arbejdsløse arbejdede indenfor *ramtiden*. Har man ikke haft fuldtidsarbejde vil ydelsen således være lavere end de 320 SEK pr. dag.

Man kan således tilføje, at det er lettere at optjene ret til dagpenge i Sverige end Danmark da arbejdskravet er mere lempeligt. Til gengæld er det lettere for danskerne at optjene ret til højeste dagpengesats end det er for svenskerne, der skal lægge et helt års indkomst til grund ved beregningen af dagpengesatsen.

---

<sup>8</sup> <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Stod-och-service/Ersattning-vid-arbetsloshet/Fakta-om-ersattningen.html>

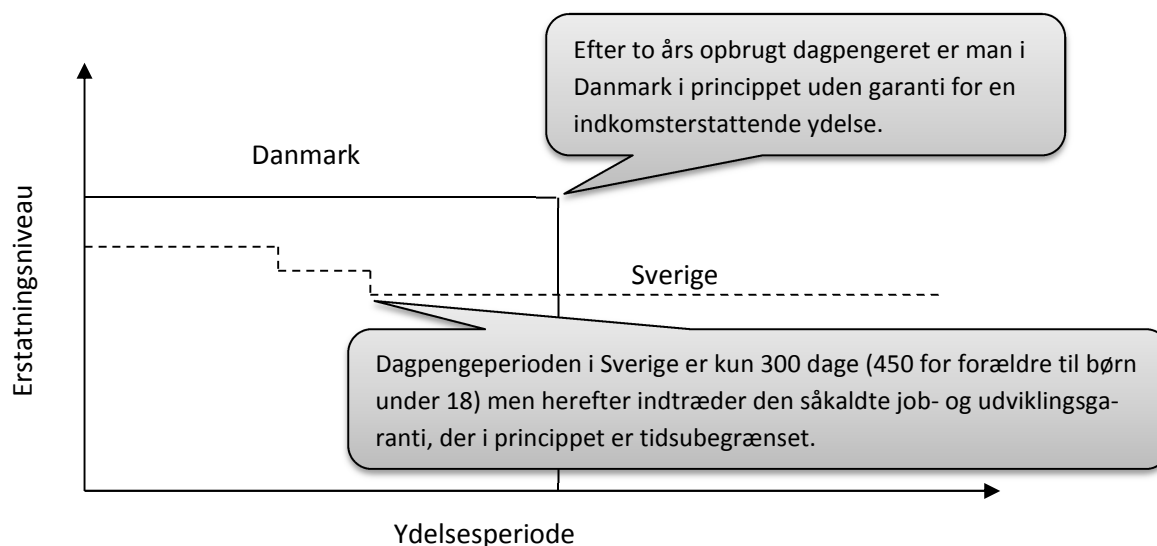
<sup>9</sup> I Sverige er lønindkomster og andre skattepligtige ydelser inklusiv dagpenge pensionsgivende. Pensionen fastsættes som 18 procent af indkomsten fraregnet en pensionsafgift på syv procent (dvs. Pension = Indkomst x 0,93 x 0,18). Se [www.pensionsmyndigheten.se/DenAllmannaPensionen.html](http://www.pensionsmyndigheten.se/DenAllmannaPensionen.html)

I Danmark er dagpengeperioden to år og dagpengebeløbet er uændret gennem hele forløbet. Dette er igen forskelligt fra Sverige, hvor perioden er 300 dage (svarende til 60 uger) for ikke-forsørgere og 450 dage (svarende til 90 uger) for forsørgere. I Sverige sker det endvidere det, at ydelsen efter 200 dages ledighed nedtrappes fra maksimalt 80 procent af den tidligere indkomst til maksimalt 70 procent. Dette har betydning for lavindkomstgrupperne, der mærker en reel forringelse af dagpengedækningen i løbet af perioden.

Efter at dagpengeperioden er opbrugt har man i Sverige mulighed for at få aktiveringsydelse (*aktivitetsstöd*) gennem den såkaldte *jobb- och utvecklingsgaranti*. Beløbet svarer til dagpengebeløbet (altså maksimalt 680 SEK pr. dag eller maksimalt 320 SEK for dem, der har modtaget grundbeløbet) dog sænkes loftet yderligere til 65 procent af den tidligere indkomst. Job- og udviklingsgarantien er opdelt i tre faser (hvilket vil blive gennemgået under afsnittet om aktiv arbejdsmarkedspolitik) men er i princippet tidsubegrænset, hvorfor Sverige ikke oplever sammen udfaldsproblematik som Danmark gør. Svenskere, der er dagpengeberettigede, har de facto en ubegrænset forsørgelsesret.

I forbindelse med en beskrivelse af dagpengeperiodens længde skal det dog nævnes, at Sverige i modsætning til Danmark ved uforskyldt ledighed har en karenperiode på syv dage, hvor den ledige ikke kan få dagpenge. Med andre ord skal den ledige klare sig selv den første halvanden uges ledighed i Sverige. Hvis der er tale om, at den ledige selv har sagt sin stilling op eller er afskediget på grund af utilbørlig optræden, er der en karantæneperiode på yderligere 10 til 60 arbejdsdage, hvilket er betydeligt længere end den karantæne på tre uger, der gælder i Danmark<sup>10</sup>.

Figur 3: Dagpengeprofiler for Danmark og Sverige



<sup>10</sup> Ibid.

## Kompensationsgrader og tillægsforsikringer

Et væsentligt mål der optræder i internationale sammenligninger af forskellige arbejdsløshedsforsikringssystemer er dagpengekompensationsgraden, der opgøres som den andel dagpengene på månedsbasis udgør af den tidligere lønindkomst. I Danmark har kompensationsgraderne været svagt faldende siden midten af 1980'erne for de fleste lønmodtagergrupper. I 2010 lå kompensationsgraden i Danmark for en person med en gennemsnitløn på ca. 61 procent imens den i Sverige lå på ca. 47 procent. Som nævnt ovenfor går udhulingen af dagpengene hurtigere i Sverige end i Danmark, da dagpengesatsen i Sverige er nominelt fastlåst og således mister værdi som følge af de almindelige løn- og prisstigninger. I begyndelsen af 2000'erne lå Danmark og Sverige på samme kompensationsniveau målt i forhold til en gennemsnitsindkomst.

En umiddelbar sammenligning af dagpengekompensationsgrader for Danmark og Sverige giver dog kun mening for de færreste lønmodtagergrupper. Dette skyldes, at størstedelen af de svenske lønmodtagere ovenpå a-kassen er dækket af en eller anden form for tillægsforsikring, der supplerer dagpengebeløbet hvis man bliver arbejdsløs. Med andre ord er de reelle kompensationsgrader i Sverige langt højere end det dagpengekompensationsgraden giver udtryk for.

I Sverige findes tre modeller for tillægsforsikringer: For det første obligatoriske gruppeforsikringer, der tegnes gennem fagforeningsmedlemskab; frivillige gruppeforsikringer, der ligeledes tegnes gennem fagforeningen og endeligt; individuelle tillægsforsikringer tegnet hos et privat forsikringselskab (dog nogle gange også gennem fagforeningen) (Eriksson och Segerfeldt, 2011).

Langt de fleste tillægsforsikringer er obligatoriske gruppeforsikringer, hvor alle via fagforeningsmedlemsskab automatisk indbetaler til forsikringen. Alle er i den forbindelse lig med beskæftigede medlemmer under aldersgrænsen for deltagelse i forsikringen (typisk 62 til 64 år) og med en indkomst over dagpengeløftet. Med gruppeforsikringsmodellen undgås såkaldte *adverse selection* problemer (som f.eks. det forhold at nogle har større ledighedsrisiko end andre og derfor er mindre attraktive at forsikre), hvilket gør de svenske ordninger meget mere bæredygtige end de individuelle forsikringer, der i de senere år har været tilløb til i Danmark, hvor risikopuljerne er meget små og risici derfor ikke kan spredes. HK kommunal har introduceret en svensk ordning hvor tillægsforsikringen er en del af fagforeningsmedlemsskabet.

Otte af de i alt 14 svenske LO-forbund udbyder en tillægsforsikring (dog ikke IF Metall) som en del af fagforeningsmedlemsskabet og forsikringspræmien indgår som en del af fagforeningskontingentet. Typisk dækker tillægsforsikringen forskellen mellem dagpengebeløbet og 80 procent af den tidligere lønindkomst (op til et tag på typisk 35.000 SEK) og varer i 100 dage (dvs. ca. 4,5 måned). For enkelte fagforeninger er perioden længere.

På TCO-området (svarende til FTF i Danmark) har 10 af 15 forbund kollektive tillægsforsikringer. Disse løber som hos LO-forbundene også mellem 100 og 200 dage, imens den maksimale ydelse er noget højere (mellem 60.000 SEK og 100.000 SEK).

Blandt de 22 forbund under den svenske pendant til AC, SACO, har 17 forbund tillæggsforsikringer. Disse løber mellem 120 og 140 dages varighed, imens den maksimale ydelse ligger mellem 50.000 SEK og 100.000 SEK.

A-kasse- og fagforeningsmedlemskab er en forudsætning for at have adgang til de kollektive tillæggsforsikringer. Oftest medfølger dog også et arbejdskrav, der er to til tre gange højere, end det der gælder for den offentligt støttede arbejdsløshedsforsikring (seks måneders arbejde (eller 480 timer) over et år).

På LO-området i Sverige har 63 procent af medlemmerne en tillæggsforsikring, der vil kunne supplere den almindelige arbejdsløshedsforsikring i tilfælde af ledighed. Tallet er endnu højere for de øvrige paraplyorganisationer. Blandt dem, der modtog dagpenge i Sverige i september 2012, modtog ca. 33 procent midler fra en tillæggsforsikring (TCO, 2013).

### **Andre godtgørelser**

Ved siden af tillæggsforsikringerne er mange svenske lønmodtagere (heriblandt en del af IF Metalls medlemmer) omfattet af omstillings- eller tryghedsaftaler via deres overenskomst. Aftalerne giver de dækkede ret til engangsbeløb eller poseopfyldning på dagpengesatsen i et antal måneder efter man er blevet ledig. På det svenske LO-område, f.eks., sikrer omstillingsaftalerne, at alle der er fyldt 40 år har ret til en engangsydelse på op til 42.500 SEK ved uforskyldt opsigelse. De overenskomstbaserede tryghedsaftaler administreres gennem det partsejede forsikringsselskab AFA<sup>11</sup>.

I praksis minder de svenske omstillings- og tryghedsaftaler om den fratrædelsesgodtgørelse, der blev indført i den danske industrioverenskomst i 2010. Fratrædelsesgodtgørelsen er dog ikke aldersmen anciennitetsbestemt, og udbetales som supplement til dagpengebeløbet i en, to eller tre måneder. Godtgørelsens størrelse svarer til niveauet mellem dagpengesatsen og 85 procent af den tidligere lønindkomst. I Danmark er der ikke etableret nogen forsikringskonstruktion så godtgørelserne skal finansieres af de enkelte arbejdsgivere (CO-Industri og Dansk Industri, 2010, s. 85).

---

<sup>11</sup> Læs mere på <http://www.afaforsakring.se/Om-AFA-Forsakring/>

## Rådighedskrav og aktiv arbejdsmarkedspolitik

Ligesom i Danmark er arbejdsløse, der modtager dagpenge i Sverige, underlagt kravet om at man skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Svenskerne fører også aktiv arbejdsmarkedspolitik med tilbud/krav om deltagelse i aktiveringsforløb. I Danmark er mantraet ”ret og pligt” imens man i Sverige taler om *arbetslinjen*. Hvad angår selve rådighedsforpligtelsen er der dog ikke den store forskel på landene. De svenske regler siger, at for at kunne modtage dagpenge skal den ledige være tilmeldt arbejdsformidlingen, arbejdssøgende, arbejdsduelig og uforhindret kunne påtage sig arbejde hos en arbejdsgiver. Dette er stort set identisk med kravene i Danmark.

I Danmark er der dog yderligere det krav, at den ledige skal lægge sit CV ind på beskæftigelsesministeriets jobdatabase ([www.jobnet.dk](http://www.jobnet.dk)) senest tre uger efter tilmelding til jobcentret, og at den ledige mindst én gang ugentligt skal bekræfte sin jobsøgning online.

Som i Danmark præciseres det også i Sverige, at den ledige skal søge et rimeligt arbejde (*lämpligt arbete*). Men hvor et rimeligt arbejde i Danmark omfatter alt arbejde, som den arbejdsløse i princippet kan varetage, herunder arbejde der kan varetages efter et kortere opkvalificeringsforløb, afgøres spørgsmålet om rimelighed i Sverige af arbejdsgiveren, hvilket betyder, at et arbejde er passende, hvis en arbejdsgiver anser den lediges kvalifikationer som tilstrækkelige for at kunne varetage det.

Hvor ledige i Danmark endvidere har pligt til at tage arbejde til løn- og arbejdsvilkår svarende til, hvad der gælder efter overenskomsten (alternativt hvad der gælder for samme slags arbejde på ikke overenskomstdækkede områder), betragtes et arbejde som rimeligt i Sverige, hvis lønnen ikke er mindre end 90 procent af den fastlagte dagpengesats for den ledige.

Det geografiske og erhvervsmæssige område, hvor der skal søges arbejde, udvides i Sverige i takt med at ledighedslængden øges. Det geografiske søgeområde kan dog i en periode være begrænset af familiemæssige årsager. Med et begrænset søgeområde menes, at man kun søger arbejde inden for *dagpendlingsafstand*, hvilket betyder, at transport og arbejde højst indebærer 12 timers fravær fra bopælen pr. dag. Rejsen til og fra arbejde skal endvidere kunne foretages til en rimelig pris. Når pendlingsbegrænsningen udløber, skal der tages hensyn, om der er mulighed for at få en bolig i nærheden af arbejdsstedet, ved bedømmelsen af om der er tale om et rimeligt arbejde. Der skal således kunne stilles bopæl til rådighed inden for en *dagpendlingsafstand* ved tiltræden.

I forhold til spørgsmålet om geografisk mobilitet er de danske regler er ikke helt så strenge som de svenske, idet ledige i Danmark skal acceptere arbejde i et geografisk område, hvor den samlede daglige transporttid med offentlige transportmidler er op til 4 timer. Mellemløst og højtuddannede skal dog acceptere en længere daglig transporttid. Der skal i Danmark i lighed med Sverige tages særligt hensyn til familiemæssige forhold, herunder til børnefamilier, enlige forældre og familier med syge eller handicappede familiemedlemmer m.v. når rimeligheden i transporttid vurderes<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Stod-och-service/Ersattning-vid-arbetsloshet/Beredd-att-ta-lampligt-arbete.html>.

En enkelt markant forskel mellem de to lande ligger dog i selve varetagelsen af rådighedskontrol- len. I Sverige ligger denne entydigt hos *arbetsförmedlingen*<sup>13</sup>, mens den i Danmark ligger hos a- kasserne. A-kasserne i Danmark har generelt flere arbejdsmarkedspolitiske opgaver end de svenske a-kasser.

### **Handlingsplaner for ledige, kontaktføreløb og aktivering**

Hvis man bliver arbejdsløs i Sverige skal man sammen med arbejdsformidlingen aktivt medvirke til udarbejdelsen af en individuel handlingsplan, hvori færdigheder og planlagte jobsøgningsaktiviteter anføres. Planen skal udarbejdes senest 30 dage efter tilmeldingen hos arbejdsformidlingen. Det er arbejdsformidlingens opgave løbende at følge op på handlingsplanen. Efter seks måneders ledighed udarbejdes en ny handlingsplan.

Proceduren omkring handlingsplaner i Sverige minder til dels om de kontaktføreløb som kendes fra det danske system, hvor jobcentre hjælper ledige med at udforme cv og holder jobsamtaler mindst hver tredje måned. Imidlertid er der forskel på hvorledes de to landes beskæftigelsesindsat- ser vægter elementer som jobformidling og rådighedskontrol i den første ledighedsfase. I Sverige opererer man stadig med en decideret *arbejdsformidling*, hvilket vil sige, at man aktivt forsøger at finde og anvise arbejde til arbejdsløse. Dette er ikke helt som i Danmark, hvor mange af de kom- munale jobcentre i højere grad har haft fokus rettet imod jobsøgning og aktivering end egentlig formidling. Med akut-job initiativerne kan man dog sige, at formidlingen – i hvert fald på det prin- cipielle plan – har fået en hvis renæssance i det danske system.

I forhold til aktiveringsdelen af den aktive arbejdsmarkedspolitik findes også både forskelle og lig- heder når man ser på de to lande. I Danmark har dagpengemodtagere mellem 30 og 60 år senest efter 9 måneder ”ret og pligt” til at deltage i aktivering, som enten kan være vejledning og opkvali- ficering, virksomhedspraktik eller job med løntilskud. Der gælder særlige regler om tidlig og inten- siv aktivering for unge og seniorer. De kommunale jobcentre har til opgave at sikre, at aktiveringen sker rettidigt. Der er altså en væsentlig og universel betoning af pligt til aktivering i det danske sy- stem.

I Sverige hedder det anderledes, at ”*Arbetsförmedlingen kan ge arbetssökande arbetsmarknadspoli- tiska program. Det är konjunkturen och situationen på arbetsmarknaden som avgör behovet av programmen och hur de utformas*”<sup>14</sup>. Pligtbetoningen genfindes som sådan ikke og de arbejdsmar- kedspolitiske programmer, der kan visiteres til, er i højere grad målrettet særlige segmenter af ar- bejdsstyrken, det være sig unge under 25, langtidsledige, indvandrere eller mennesker med funkti- onsnedsættelse<sup>15</sup>.

---

Der skal tages hensyn til den lediges kompetencer, hvilket betyder at et arbejde er passende hvis en arbejdsgiver anser den søgendes kvalifikationer som tilstrækkelige. Endvidere spiller det ind, om der er medicinske forhold hos den ledige, der har betydning for varetagelse af jobbet, hvilket afgøres gennem en lægeudtalelse.

<sup>13</sup> Se <http://www.iaf.se/Fakta/>.

<sup>14</sup> Se <http://www.arbetsformidlingen.se/Om-oss/Var-verksamhet/Allmant-om-oss.html>.

<sup>15</sup> Se <http://www.arbetsformidlingen.se/For-arbetssokande/Stod-och-service/Fa-extra-stod.html>.

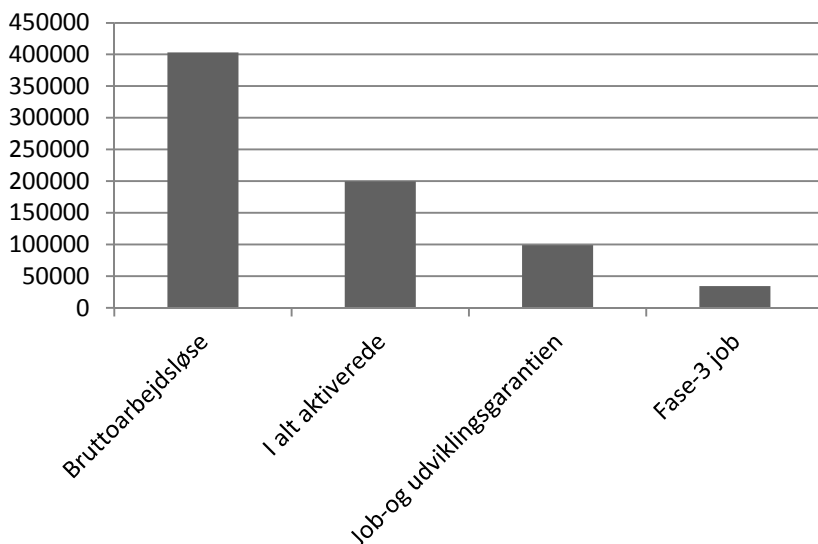
Det langt største arbejdsmarkedspolitiske program i Sverige er den tidligere omtalte *Jobb- och utvecklingsgarantin*, der netop er målrettet langtidsledige, dvs. personer der har opbrugt eller er tæt på at opbruge deres dagpenget. Job- og udviklingsgarantien indeholder tre faser.

I fase 1, der varer 150 dage, har den ledige pligt til at deltage i aktiveringsforanstaltninger som f.eks. coaching eller jobsøgning. Fase 2 varer fra dag 151 til dag 450 og indebærer mere intensive aktiveringsforløb, f.eks. jobtræning eller uddannelse, imens fase 3 – der i princippet er tidsubegrænset – indebærer at den arbejdsløse bliver ansat i et såkaldt fase-3 job. Et fase-3 job kan løbe i op til to år. Har den ledige ved afslutningen af den toårige periode stadig ikke fundet et ordinært job, kan der visiteres til et nyt fase-3 job<sup>16</sup>.

Når man deltager i Job- og udviklingsgarantien eller et af de andre arbejdsmarkedspolitiske programmer i Sverige modtager man som tidligere nævnt *aktivitetsstöd*. Ydelsen følger samme satser som de to dagpengeydelse, blot sænkes ydelsestaget til 65 procent af den tidligere indkomst. Principielt må man således påpege, at hvor dagpengeperiode og aktiveringsperiode altid er sammenfaldende i Danmark, er de som oftest adskilte i Sverige. Her vil mange ledige først opbruge deres dagpenget for derefter at indgå i aktivering med henblik på at modtage *aktivitetsstöd*.

Den reelle forskel i forhold til hvornår ledige har pligt til aktivering er dog i praksis ikke stor. I Sverige opbruges dagpenget allerede efter 300 dage (60 uger), hvorefter aktiv deltagelse i job- og udviklingsgarantien er en betingelse for at kunne modtage hjælp. Dette afviger ikke meget fra den 9-måneders periode (ca. 40 uger), hvorefter man har ”ret og pligt” til aktivering i Danmark.

Figur 4: Arbejdsløse og aktiverede i Sverige (uge 17, 2013)



Kilde: Egne beregninger på Inspektion För Arbetslöshetsförsäkringen.

<sup>16</sup> Se <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Stod-och-service/Fa-extra-stod/Arbetslos-lange/Jobb--och-utvecklingsgarantin.html> og specifikt om fase-3 <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Stod-och-service/Fa-extra-stod/Arbetslos-lange/Jobb--och-utvecklingsgarantin/Fragor-och-svar-om-fas-3.html>

Aktiveringsindsatsen kan dog i Sverige godt begynde i selve dagpengeperioden, dvs. inden de 300 dage er udløbet. Her kan indsatsen omfatte aktivering som f.eks. arbejdsmarkedsuddannelse, arbejdspraktik, iværksætterforløb, rehabiliteringsforløb m.m.

Fælles for de to lande er imidlertid, at uddannelse i de senere år er blevet neddroset, imens der er kommet tiltagende fokus på virksomhedsrettet aktivering, såkaldte *work first*-programmer (Klindt, 2012; Bengtsson och Berglund, 2012).

Som det fremgår af figur 4, omfatter aktiveringsforanstaltningerne i Sverige aktuelt omtrent halvdelen af alle ledige. Heraf er igen halvdelen (ca. 100.000) en del af job- og udviklingsgarantien og en tredjedel af dem er personer i såkaldte fase-3 job. Personer i fase-3-job har omkring tre års ledighed eller mere bag sig. Tallene indikerer, at ca. hver fjerde svenske dagpengemodtager opbruger sin dagpengeret og kommer ind under job- og udviklingsgarantien. Ca. 65 procent af disse bliver dog selvforsørgende i løbet af de næste 450 dage. Dermed er der ikke belæg for, at der skulle forekomme væsentlige indlåsnings effekter som følge den udstrakte tryghed, som det svenske system tilbyder.



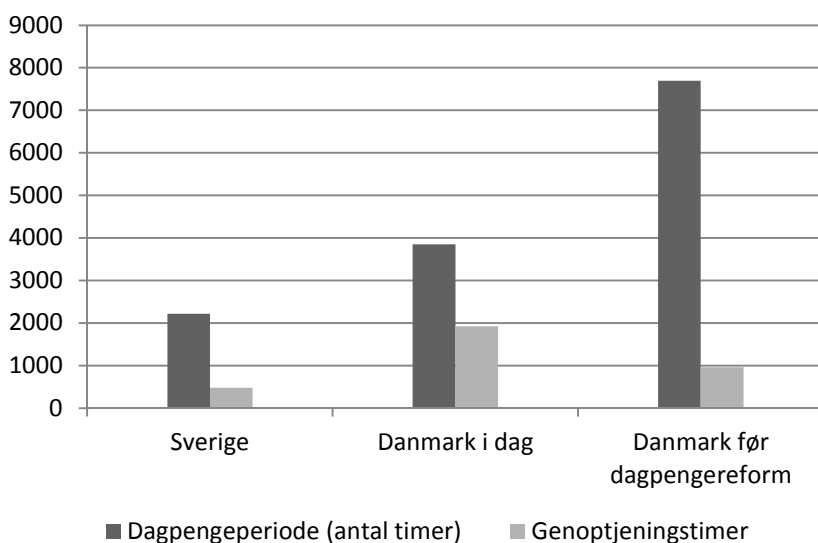
## Genoptjening af dagpengeret

I både Danmark og Sverige gælder det, at optjenings- og genoptjeningskrav til dagpenge er identiske. Kravet til genoptjening af dagpengeretten er således mere lempeligt i Sverige end i Danmark. I Sverige skal man arbejde 480 timer indenfor en tolv måneders periode for at opnå dagpengeret. Dog skal man mindst have arbejdet 80 timer hver måned i mindst seks måneder. Er der tale om seks sammenhængende måneder skal man mindst have arbejdet 50 timer i alle månederne<sup>17</sup>. Til sammenligning er genoptjeningskravet i Danmark 1924 timer inden for en periode på tre år.

Sammenholder man dagpengeperiodens længde med genoptjeningskravet ses det, at man i Sverige ved 480 timers arbejde opnår ret til ca. 2200 timers dagpenge (foruden retten til *aktivitetsstöd*, der også er baseret på at man har ret til dagpenge). I Danmark opnår man ret til 3848 timers dagpenge efter 1924 timers arbejde.

Før dagpengereformen havde man i Danmark ret til 7696 timers dagpenge for blot 962 timers arbejde. I det relative forhold mellem ”ret og pligt” fylder pligten således mere i Danmark end Sverige, desuagtet at dagpengeperioden formelt set er længere her end øst for Øresund.

Figur 5: Dagpengeperiodens længde og krav til genoptjening målt i antal timer



Kilde: Egen beregning.

<sup>17</sup> <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsokande/Stod-och-service/Ersattning-vid-arbetsloshet/Fakta-om-ersattningen.html>

## Afskedigelsesregler

I et notat omkring tryghed på arbejdsmarkedet i Danmark og Sverige kommer man ved siden af dagpengesystemerne i de to lande ikke uden om den svenske lov om ansættelsesbeskyttelse (den såkaldte *Lag om anställningsskydd* – i daglig tale LAS), der i et vist omfang indskrænker arbejdsgiverens suveræne ret til at opsigede medarbejdere, ligesom den delvist begrænser arbejdsgiverens ret til frit at vælge hvem og hvordan han vil ansætte. Loven giver nemlig tidligere ansatte fortrinsstilling til genansættelse under visse betingelser.

Hovedreglen i LAS er, at en ansættelse er en tidsbegrænset fastansættelse, hvis ikke andet aftales eksplicit.

Endvidere skal opsigelse altid være saglig begrundet. Der er to typer af saglige begrundelser; personlige forhold eller arbejdsmæssige. Uanset hvad grunden er til opsigelsen, skal arbejdsgiveren have forsøgt at omplacere den ansatte, inden han skrider til opsigelse. Det er dog en forudsætning, at ansatte har de nødvendige kvalifikationer til at kunne varetage jobbet.

Opsigelse grundet i personlige forhold kan begrundes i forskellige typer af misligholdelse af arbejdsforholdet fra den ansattes side, som ulovligt fravær, arbejdsvægring etc. Sygdom er som regel ikke et personligt forhold, der kan begrunde opsigelse, så længe at den ansatte kan forventes at kunne genoptage arbejdet. Ved grov misligholdelse kan den ansatte dog blive afskediget.

Opsigelse grundet i arbejdsmæssige forhold er f.eks. når virksomheden har underskud og er tvunget til at mindske antallet af ansatte. Det er dog i princippet arbejdsgiveren, der afgør hvornår et arbejdsmæssigt begrundet forhold opstår. Arbejdsgiveren skal dog forsøge alle muligheder for at undgå opsigelser på grund af arbejdsforhold og har pligt til at forhandle med de faglige organisationer om mulige ændringer i virksomheden.

Et vigtigt element i LAS er, at arbejdsgiveren, når der er tale om arbejdsmæssige forhold, ikke selv kan afgøre hvem han/hun vil opsigede. Hvis der ikke findes kollektive aftaler, der præciserer afskedigelsesreguleringen, er det LAS' regler om rækkefølge (*turordning*) for opsigelse, der gælder. Disse følger i udgangspunktet SIFU-princippet; sidst-ind-først-ud. Hvis to personer har samme anciennitet, har den ældste fortrinsadgang til at opretholde ansættelsesforholdet. Den ansatte skal dog have de nødvendige kvalifikationer for at forblive i jobbet, hedder det. Det er sædvanligt, at der aftales lokale regler om opsigelsesforhold. Disse lokalaftaler må dog ikke stille de ansatte dårligere end bestemmelserne i LAS.

Opsagte har endvidere fortrinsadgang til genansættelse i virksomheden, hvis samme virksomhed skal øge personalet. Dette gælder også for midlertidigt ansatte, der på grund af arbejdsmæssige omstændigheder ikke har fået fastansættelse. Ved genansættelse gælder også at fyrede arbejdere med lang anciennitet har fortrinsadgang fremfor fyrede med kortere anciennitet i virksomheden. Ved samme anciennitet har ældste person (igen) fortrinsadgang.

Ved opsigelse gælder ifølge LAS et opsigelsesvarsel på mindst en måned for såvel arbejdsgiver som arbejdstager. Arbejdstageren har endvidere krav på et opsigelsesvarsel på:

- To måneder efter to til fire års ansættelse
- Tre måneder efter fire til seks års ansættelse
- Fire måneder efter seks til otte års ansættelse
- Fem måneder efter otte til ti års ansættelse
- Seks måneder efter mere end ti års ansættelse

Tilsvarende er opsigelsesvarslerne for funktionæransatte i Danmark:

- En måned efter nul til seks måneders ansættelse
- Tre måneder efter seks måneders til tre års ansættelse
- Fire måneder efter tre til seks års ansættelse
- Fem måneder efter seks til ni års ansættelse
- Seks måneder efter ni års ansættelse

Varslingsbestemmelserne er i Sverige ikke som i den danske funktionærlov begrænset til bestemte ansættelsesforhold, men gælder for hele arbejdsmarkedet. I Danmark er langt flere arbejdere dog omfattet af funktionærlovens bestemmelser end lovens målgruppe, idet en lang række overenskomster henviser til funktionærlovens bestemmelser.

### **Vurderinger af betydninger af LAS**

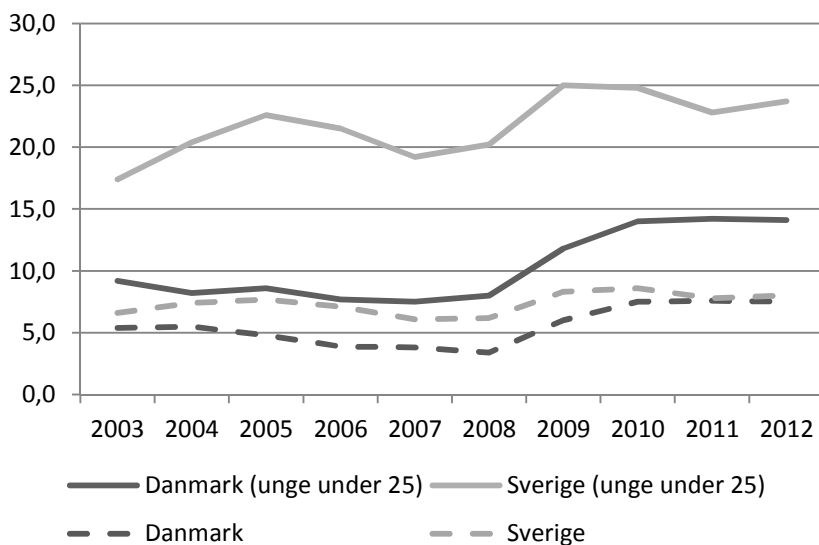
Der er forskellige vurderinger af hvilken betydning LAS har for ansættelses- og afskedigelsesmønstre på det svenske arbejdsmarked. Især SIFU-princippet har været underkastet en del granskning og kritik. F.eks. er det blevet fremført, at en konsekvens af SIFU-princippet er, at arbejdsgivere ofte står i en situation, hvor de ifølge loven skal afskedige medarbejdere med værdifulde kompetencer. Dette afstedkommer langvarige forhandlinger, hvor arbejdsgiverne ender med at købe sig fri af reglerne, så de kan fastholde kernekompetence og afskedige mindre vitale medarbejdere.

En anden kritik er, at LAS bidrager til uhensigtsmæssige indlåsnings- og eksklusionseffekter, der hæmmer mobiliteten på arbejdsmarkedet. Førstnævnte angår medarbejdere, der gerne vil skifte job, men som ikke vover det, fordi de i så fald vil være dem, der er kommet sidst ind og således også dem, der skal fyres først, hvis der skal ske afskedigelser.

Eksklusionseffekterne rammer de grupper, der i øvrigt har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, dvs. unge, udlændinge og handikappede. Unge har typisk en kortere anciennitet end ældre og derfor rammer SIFU-princippet selvsagt denne gruppe hårdere (Teodorescu, 2012, s. 12–14).

Hvorvidt LAS og SIFU-princippet er årsagen til den relativt høje ungdomsarbejdsløshed i Sverige er dog omstridt. En position er, at der er en klar sammenhæng mellem de to variable, imens anden er, at det langt fra er tilfældet. En analyse fra TCO (det svenske svar på FTF) dokumenter f.eks., at andelen af unge arbejdsløse, der er ledige som følge af SIFU-princippet, er relativt lille. I analysen antyder man i stedet, at den høje ungdomsledighed i Sverige skyldes et alt for liberalt uddannelsessystem, der udbyder alt for mange uddannelsespladser på områder, hvor der ikke er efterspørgsel på arbejdskraft (TCO, 2010)

Figur 6: Ledighed og ungdomsledighed i Danmark og Sverige (2003-12)



Kilde: Eurostat

### Socialbidrag til ikke-forsikrede ledige, der ikke opfylder arbejdskravet

Ydelsen for ikke-forsikrede ledige i Sverige er noget mere sammensat end den danske kontanthjælp, og variationen i de samlede kontantydelse for ikke-forsikrede er også noget større end i Danmark. Ikke-forsikrede ledige kan i Sverige (som nævnt ovenfor) modtage arbejdsløshedsforsikringens grundbeløb (320 SEK per dag), hvis de opfylder det svenske arbejdskrav, men gør de ikke det har de ret til *socialbidrag*. Socialbidrag en såkaldt *top-up* ydelse, hvor man får et beløb svarende til differencen mellem anden indkomst (eksempelvis fra børnepenge, sygedagpenge eller det såkaldte grundbeløb) og et beregnet, individuelt behov.

Niveauet for det individuelle behov, som altså afgør hvor meget man får i Socialbidrag, består dels af en *riksnorm*, dels af støtte til andre faste og rimelige omkostninger. En hurtig formel for ydelsen ser således sådan ud:  $\text{Socialbidrag} = \text{riksnorm} + \text{rimelige udgifter} - \text{andre indkomster/ydelser}$

Riksnormen varierer efter husstandens sammensætning og antallet af børn og deres alder. Riksnormen er tiltænkt til at dække daglige leveomkostninger som mad, tøj, fritid mv. Støtten til de faste, rimelige omkostninger består eksempelvis af fuldt dækket husleje, forsikringer, andre udgifter til husholdningen (også evt. medlemsbidrag til fagforening eller A-kasse). Hvis man er husejer, kan man også få dækket omkostningerne i en periode, men den samlede støtte til disse faste omkostninger beror på en konkret vurdering i hver enkelt sag af rimelige udgifter. Dette er modsat riksnormen, som er fastsat med nationale beløbsstandarder (men i sidste ende kan den alligevel hæves eller sænkes i særtilfælde). Ydelsen bliver ikke nedsat for under 30-årige som i Danmark. Som danske unge kan de svenske dog blive mødt med særskilte krav om uddannelse.

Med forskellige modelberegninger kan man forsøge at svare på spørgsmålet, om det svenske socialbidrag generelt er højere eller lavere end det danske ditto. Med en gennemsnitsberegning for en enlig, en enlig med to børn og et par med to børn (begge ikke-forsikrede), når den svenske forsker Kenneth Nelson i 2012 frem til, at den disponible ydelse udgør 44 procent af den disponible medianindkomst i Sverige mod 48 procent i Danmark (2008-tal). NOSOSKO, som er samarbejdsorganet mellem Danmarks Statistik og de nordiske kolleger, har flere år i træk beregnet købekraften for en enlige ikke-forsikrede i de enkelte lande, og her ligger Danmark og Sverige på stort set samme niveau (2010-tal, seneste) (NOSOSKO, 2011).

OECD-modellerne placerer generelt den svenske ydelse lidt lavere (især for ikke-forsikrede par), men disse tager efter alt at dømme ikke hensyn til, at man får tilskud til andre faste udgifter end huslejen i Sverige.

Der er dog ingen tvivl om, at det svenske socialbidrag er blevet skåret mere ned over tid end den danske kontanthjælp. Det beror til dels på at reguleringsmekanismen i Sverige er svagere end den danske satsregulering, og dels at man i et par omgange har fjernet udgiftselementer, der indgår i beregningen af den nationale riksnorm. Frem til midt-halvfemserne udgjorde den svenske ydelse således ifølge Kenneth Nelsons model en større del af medianindkomsten end den danske (Kuivalainen and Nelson, 2012).

Præcis som i Danmark skal arbejdsmarkedsparete, ikke-forsikrede ledige generelt stå til rådighed for arbejdsmarkedet, og mødes også af krav om aktivering. Ifølge den svenske Socialstyrelse er 46 procent af modtagerne af socialbidrag i 2011 på ydelsen med arbejdsløshed som væsentligste årsag<sup>18</sup>.

I Sverige har man haft en diskussion parallelt med den danske, om hvorvidt det kan betale sig at arbejde (deltid eller lavtlønnet) for modtagere af socialbidrag. Den svenske løsning har dog ikke gået på nedskæringer. I begyndelsen af 2013 har den borgerlige, svenske regering fremlagt et lovforslag om, at den hårde modregning skal reduceres, således at man fremover vil kunne beholde 25 procent af indkomsten fra arbejde uden modregning i socialbidraget (efter seks måneders ledighed), hvilket vil gøre den svenske modregning noget lempeligere end den danske<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> <http://www.socialstyrelsen.se/hittarattmyndighet/socialbidrag>

<sup>19</sup> <http://www.regeringen.se/sb/d/16462/a/207586>

## Forskningsmæssige perspektiver på arbejdsløshedsforsikring

I de sidste 10-15 års politiske debat har dagpengesystemet i Danmark især været sat i forbindelse med to problemstillinger. En arbejdsudbudsproblemstilling og en flexicurity-problemstilling. Førstnævnte handler om, at Danmark pga. den demografiske udvikling om få år vil opleve mangel på arbejdskraft, hvilket vil være til skade for Danmarks konkurrenceevne og produktivitet. Reformen af indkomstoverførslerne, herunder en forkortelse af dagpengeperioden, er i den forbindelse blevet foreslået som greb, der vil kunne øge arbejdsudbuddet. Forslaget, der bl.a. blev fremført af Arbejdsmarkedskommissionen, er begrundet i forskning, der viser, at et stigende antal dagpengemodtagere forlader ledighedskøen i takt med at grænsen for dagpengeperioden kommer nærmere (Arbejdsmarkedskommissionen, 2009, s. 92).

Den anden problemstilling handler om dagpengesystemets rolle i den danske flexicurity-model. Her forstås dagpengesystemet som en forudsætning for et fleksibelt arbejdsmarked, hvor det er let for danske virksomheder at hyre og fyre arbejdskraft. I en flexicurity-optik er dagpengesystemet således med til at sikre danske virksomhedernes omstillingsparathed og er dermed et vigtigt element i dansk erhvervslivs konkurrenceevne. Set gennem flexicurity-briller er forringelser af dagpengesystemet problematiske, fordi det vil medføre et pres for større sikkerhed i ansættelsen, f.eks. længere opsigelsesvarsler, der igen vil forringe den fleksibilitet, som de mange små og mellemstore danske virksomheder er afhængige af (Klindt, 2010). I midten af 2000'erne blev dansk flexicurity internationalt kendt. Modellen blev fremhævet af OECD (OECD, 2004) og Europakommissionen, og i 2008 besluttede Det Europæiske Råd at gøre flexicurity til en del af den europæiske beskæftigelsesstrategi. Flexicurity-anbefalinger til de Syd- og Centraleuropæiske EU lande handler om at øge den sociale sikkerhed for arbejdsløse imens reguleringer af ansættelsesforhold og jobbeskyttelsesregler gøres mindre restriktive (Klindt, 2011).

I Sverige har diskussionen omkring de sociale ydelser og deres påvirkning af arbejdsudbuddet også været fremtrædende i de senere år. I modsætning til i Danmark er der dog i Sverige stadig stærkt fokus på, at de sociale ydelser og især arbejdsløshedsforsikringen har en tryghedsskabende funktion – sammen med loven om ansættelsesbeskyttelse (LAS).

Med henvisning til forskningslitteraturen kan man dog lave en noget længere liste over de effekter et arbejdsløshedsforsikringssystem kan tænkes at have på arbejdsmarkedets funktionsmåde. *Mainstream*-økonomiske lærebøger med afsæt i en ligevægtsbaseret forståelse af arbejdsmarkedet, dvs. med vægt på dannelsen af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft ud fra økonomiske nyttekalkuler, lægger især vægt på tre betydelige effekter.

For det første medvirker arbejdsløshedsunderstøttelse til at mindske de arbejdsløses incitament til at tage lavtlønnsjob og mindre attraktive job. De arbejdsløse bliver altså mere kræsne i forhold til hvilke job og lønninger, de vil acceptere, hvilket vil forlænge ledighedsperioden; derfor også betegnelsen *job search* effekt. Den ligevægtsbaserede antagelse om søgeadfærd tager imidlertid ikke i betragtning, at mange ser en nytte ved at arbejde *per se*. Den er også blind for barrierer såsom kvalifikationer, geografi osv.

Inden for *mainstream*-økonomien arbejdes der for det andet med en *wage effect*, der indebærer, at arbejdsløshedsunderstøttelse presser minimumslønniveauet op. Det antages igen, at lønmodtagerne handler ud fra en økonomisk nyttekalkule og at de kun udbyder deres arbejdskraft, hvis det kan betale sig at arbejde. Dette indebærer, at lønniveauet skal ligge et stykke over understøttelsesniveauet, da nytten ved lønnen skal overstige det nyttetab, der er forbundet med at arbejde (mistede dagpenge, omkostninger til transport, mindre fritid, osv.). Jo højere understøttelse, desto højere krav til minimumsløn.

Endelig beskriver *mainstream*-lærebøgerne at arbejdsløshedsforsikringssystemer indebærer en såkaldt *entitlement effect* (deltagelseeffekt), der – stik modsat hvad der oftest høres i debatten – betyder, at arbejdsudbuddet øges ved tilstedeværelsen af et generøst forsikringssystem. Logikken er her, at flere lokkes ud på arbejdsmarkedet, fordi det giver dem mulighed for at optjene rettigheder, man ellers ikke ville kunne få adgang til (Sloane et al, 2013, s. 351–352).

Keynesianske økonomer og institutionelle økonomer, der ofte anlægger en makroøkonomisk vinkel, fremhæver dog andre – og flere positive – betydninger af generøs arbejdsløshedsunderstøttelse. For det første hævdes det, at arbejdsløshedsforsikringen bidrager til at stabilisere samfundsøkonomien, i det den virker kontracyklisk på vareefterspørgslen. Udbetalingerne af dagpenge øges når flere bliver arbejdsløse, og mindskes når der bliver færre. Virkningen angår dog ikke kun dem, der bliver arbejdsløse. I en krisetid med stigende utryghed har arbejdsløshedsforsikringen en tryghedsskabende effekt, der indebærer, at dem, der i beskæftigelse – men som måske frygter at miste jobbet – fortsat tør forbruge af deres lønindkomst. Den keynesianske logik er således, at arbejdsløshedsforsikringen reducerer usikkerheden i økonomien idet den skaber forventninger om et fortsat privat forbrug trods økonomisk afmatning, og dette bidrager så til, at afmatningens dybde mindskes. I lyset heraf kan man argumentere for, at afkortningen af dagpengeperioden i 2010 ganske givet har været med til at forstærke den økonomiske krise i Danmark, fordi den har bidraget til at øge den utryghed i samfundet, der i forvejen var tiltagende på grund af stigende ledighed og dårlige vækstprognoser.

Et andet økonomisk argument er, at en generøs arbejdsløshedsforsikring understøtter offensive omstillinger i industrien fordi den sikrer, at fagforeninger og lokale repræsentanter for lønmodtagerne bliver mere medgørlige, når virksomheder skal outsource eller trimme produktionen. I den sammenhæng er det dog vigtigt, at arbejdsløshedsunderstøttelsen er suppleret af en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der kan sikre den nødvendige omskoling eller opkvalificering af afskedigede medarbejdere. I en økonomi uden eller med ringe arbejdsløshedsforsikring er det oplagt, at repræsentanter for lønmodtagere i stedet vil kæmpe for tryghedsklausuler eller måske indgå aftaler, der sigter på at bevare job. F.eks. gennem ordninger, der indebærer lønnedgang eller øget arbejdstid. Sådanne ordninger er populære i Tyskland men beskyldes for at konservere industrien og lægge en dæmper på produktinnovation.

Endelig er fremhævet det, at en generøs arbejdsløshedsforsikring fremmer paratvilligheden til jobmobilitet hos lønmodtagerne. Dette argument findes både hos de institutionelle økonomer og hos *mainstream*-økonomerne. Hvor førstnævnte taler om *innovative hazard* tale sidstnævnte om *moral hazard*, men betydningen er den samme. Lønmodtagere, der har en god arbejdsløshedsforsikring, tør i

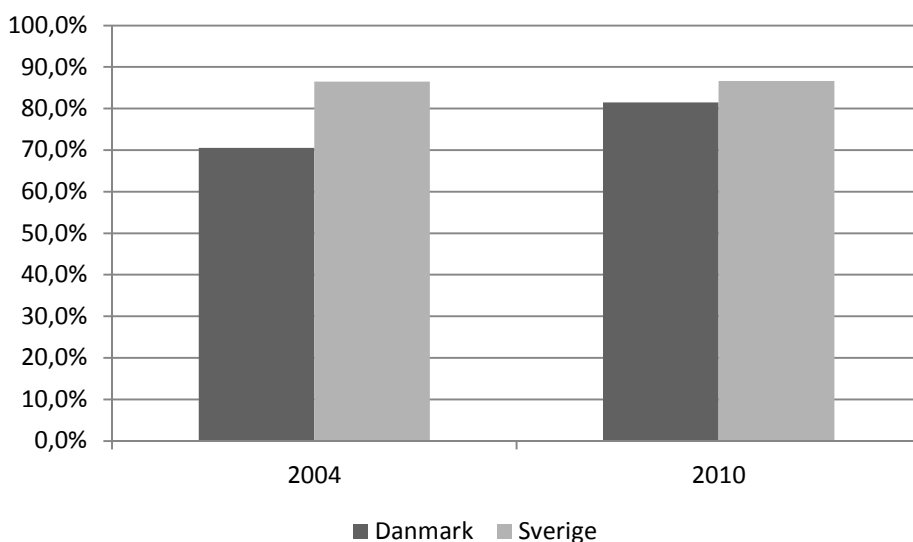
højere grad løbe de risici, der er forbundet med at skifte job, end de lønmodtagere, der står uden forsikring. Risici der forbundet med jobskifte kan f.eks. være risiko for dårligt jobmatch, risiko for dårligere arbejdsklima eller forhøjet risiko for afskedigede. Sidstnævnte især hvis arbejdsmarkedet er underlagt afskedigelseslovgivning som i Sverige, hvor der i udgangspunktet gælder et sidst-ind-først-ud-princip.

Paratvillighed til jobmobilitet kan teoretisk set understøtte arbejdsmarkedets funktionsmåde på flere punkter. Det kan medføre højere arbejdskraftomsætning, hvilket er lig flere jobåbninger, der igen kan være en hjælp til ledige til at komme ind på arbejdsmarkedet. Samtidig kan man hævde, at lønmodtagere, der ofte skifter job, bidrager til at sprede viden og idéer, hvilket løfter samfundsøkonomiens innovationsevne. At dygtige lønmodtagere tør flytte sig – f.eks. fra den offentlige til den private sektor er også vigtigt, især hvis jobskabelsen i økonomien i høj grad beror på nystartede små- og mellemstore virksomheder, hvis fremtidsudsigter ofte er usikre (Schmid og Reissert, 1991, s. 101).

Antagelsen om, at arbejdsløshedsforsikringssystemets indretning har betydning for holdninger til jobtryghed og mobilitet, er i de senere år blevet forskningsmæssigt belyst af både danske og svenske forskere.

Mobiliteten mellem job og mellem job, arbejdsløshed og job er højere i Danmark end i Sverige (Berglund and Furåker, 2010) i mens begge befolkninger har en overvejende positiv holdning til jobmobilitet, hvilket står i kontrast til de fleste andre OECD-lande. Når danskerne og svenskerne nærmest er de eneste, der overvejende ser positivt på det at skifte job, kan det skyldes en institutionel effekt; altså det at mobiliteten i høj grad er understøttet (gennem dagpenge og aktivering) i de to lande (Klindt, 2012).

Figur 7: Andelen af danskere og svenskere der mener, at jobsikkerhed er vigtig/meget vigtig



Kilde: European Social Survey



For ca. 10 år siden var der dog en betydelig forskel på hvor mange danskere og hvor mange svenskere, der tillagde ansættelsessikkerhed stor betydning. Man kan formode, at de svenske ansættelsesregler, der i høj grad beskytter ældre medarbejdere og medarbejdere med lang anciennitet, bidrager til sig egen selvopretholdelse, i det mange naturligvis har en egeninteresse i at sådanne regler bevares. Således kan man formode, at når jobsikkerheden er høj (som i Sverige) vil mange også mene den er vigtig.

Siden 2004 er andelen af danskerne, der mener, at jobsikkerhed er vigtigt eller meget vigtigt, dog blevet næsten lige så stor som i Sverige. Dette kan måske skyldes at den sociale sikkerhed i Danmark er blevet forringet som følge af faldende dagpengekompensation og mere rigide aktiveringsregler m.m. Med andre ord; den sikkerhed man mister et sted, må man forsøge at genvinde et andet sted.

I Sverige er den sociale sikkerhed som bekendt også faldende, især går det nedad med dagpengekompensationsgraden. Imidlertid kompenserer de svenske indkomstforsikringer for dette for de fleste lønmodtagergrupper, der således reelt ikke bliver dårligere stillet. Finansieringsansvaret flyttes blot gradvist fra staten og over på de selvforsikrende fagforeningsmedlemmer.

## Konklusion og opmærksomhedspunkter

Som illustreret gennem dette notat har de danske og svenske arbejdsløshedsforsikringsystemer nogle fundamentale historiske og organisatoriske lighedstræk. De er centrale i begge landes velfærdsmodeller, er rundet af de to landes socialdemokratiske arbejderbevægelser og via a-kasserne fortsat forankrede i den faglige organisering på arbejdsmarkedet.

Hvad angår de konkrete regler for optjening, satser, varighed, rådighed, aktiv arbejdsmarkedspolitik m.v., er billedet dog mere grumset. Der er mange nuanceforskelle på de systemers konkrete indretning og faktisk betydelige forskelle på den måde hvormed dagpengeydelsen spiller sammen med andre ydelser og rettigheder.

I det følgende er kort skitseret nogle afgørende forskelle:

- Arbejdskravet, der gælder, for at få ret til dagpenge er mere lempeligt i Sverige end i Danmark og tilgodeser således i højere grad mennesker med korte ansættelser i Sverige, men ...
- Beregningsmetoden i forhold til fastsættelsen af dagpengesatsen tager i Sverige højde for en noget længere periode forud for ledighedsperioden end i Danmark.
- I Sverige kan man få dagpenge selvom man ikke har været medlem af en a-kasse, dog er dagpengebeløbet betydeligt lavere for ikke-a-kassemedlemmer.
- Højeste dagpengesats er lavere i Sverige end i Danmark, og dagpengekompenationsgraden udhules hurtigere i Sverige, men ...
- Dagpengebeløbet i Sverige er pensionsgivende, hvilket det ikke er i Danmark. Medregnes pensionsbeløbet er højeste dagpengesats næstes ens i de to lande.
- Mange flere svenskere end danskere har en tillægsforsikring, der supplerer dagpengebeløbet. En del svenskere vil således i de første ledigheds måneder reelt have en højere kompensationsgrad end deres danske ligesindede.
- Dagpengesystemet i Sverige indebærer et trappeforløb, hvor ydelsen efter 200 dage falder fra maks. 80 procent af den tidligere indkomst til maks. 70 procent. Efter 300 dage falder den yderligere til maks. 65 procent. Men ...
- Dagpengeperioden er de facto ubegrænset i Sverige, imens den kun er to år i Danmark.
- Rådighedsvurderingen af ledige foretages i Sverige af *Arbetsförmedlingen*. I Danmark varetages denne opgave af a-kasserne, men ...
- *Arbetsförmidlingen* er en rigtig arbejdsformidling, der anviser job, og ikke primært en aktiveringscentral, som i høj grad er tilfældet med de danske jobcentre.

I arbejdet med at belyse styrker og svagheder ved det nuværende danske dagpengesystem kunne den kommende dagpengekommision med fordel set på nogle af de elementer ved det svenske system, der gør, at systemet øst for Øresund er mere fleksibelt end det danske.

F.eks. giver det svenske system en mere længerevarende tryghed end det danske og det er også lettere at optjene ret til dagpenge i Sverige. Til gengæld graduerer det svenske system i højere grad folk som følge af den beregningsmetode, der benyttes ved fastsættelsen af dagpengesatsen. Den maksimale dagpengekompensationsgrad er også lavere i Sverige end i Danmark og den nedtrappes fortløbende. Dermed kan man sige, at det svenske system tilbyder flere mennesker en basistryghed end det danske, men det giver også flere dagpengemodtagere konkrete økonomiske incitamenter uden at rive forsørgelsesgrundlaget helt væk under folk, som det danske truer med at gøre.

I Sverige er finansieringen af dagpengene mindre ulige fordelt mellem staten og forsikringstagerne end i Danmark. Desuden har flere svenskere en fagforenings- eller overenskomstbaseret tillægsforsikring, der supplerer dagpengene. Alt andet lige betyder disse grundelementer, at det svenske system er mindre udslaggivende for den offentlige økonomi end det danske, hvor staten i højere grad bærer de marginale risici for arbejdsløshed.

Det er svært at konkludere om det svenske dagpengesystem giver større tryghed end det danske. Men ser man på samtlige af de elementer, som indgår det svenske arbejdsløshedsforsikringskompleks, inklusive LAS, tillægsforsikringer, job- og udviklingsgaranti mv., må man sige at systemet i højere grad tilpasses den enkelte ledige og i mindre grad end det danske rammer enkeltgrupper særskilt hårdt.

Endelig bør det tages i betragtning, at det svenske dagpengesystem ikke indgår i samme dynamiskskabende institutionelle samspil med afskedigelsesreglerne på arbejdsmarkedet, som det danske gør. I Danmark betragter mange lønmodtagerne dagpengesystemet som deres primære sikkerhedsnet. Dette er til dels forskelligt fra Sverige, hvor mange anser LAS for at være deres vigtigste værn mod utryghed på arbejdsmarkedet. Hvis dagpengesystemet i Danmark ikke længere giver den fornødne tryghed til brede grupper på arbejdsmarkedet må man forvente, at mange vil søge at sikre sig på anden vis, f.eks. ved at kræve længere opsigelsesvarsler eller større kompensationer ved afskedigelser fra deres arbejdsgiver. Dette vil givet kunne true fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked. En tredje effekt kunne være den, at færre udbyder deres arbejdskraft, og vælger et liv hvor de forsørges af ægtefællen (altså en faldende deltagelseeffekt).

## Referencer

AK-samvirke (2012) *Dagpenge og socialydelse i Norden*, København: AK-samvirke.

Arbejdsmarkedskommissionen (2009) *Velfærd kræver arbejde*, København: Arbejdsmarkedskommissionen.

Bengtsson, M. och Berglund, T. (2012) "Den store omvandlingen – Svensk arbetsmarknadspolitik under tre decennier" i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgang 18, nr. 3, s. 21–33.

CO-industri og Dansk Industri (2010) *Industriens Overenskomst*, København: CO-industri.

Eriksson, M. och Segerfeldt, F. (2011) *Mångfald i arbetslöshetsförsäkringen*, Stockholm: Svenskt Näringsliv.

Holzer, S., Mortvik, R. and Engblom, S. (2012) "Can Strict Employment Protection Legislation Explain High Youth Unemployment in Sweden?". Paper presented at the SASE Annual Conference 2012, M.I.T., Cambridge, MA, June 28, 2012.

Jensen, P.H. (2007) "Grundlæggelsen af det danske arbejdsløshedsforsikringssystemi komparativ belysning" i Pedersen, J.H. og Huulgaard, A. (red.) *Arbejdsløshedsforsikringsloven 1907 – 2007: Udvikling og perspektiver*, København: Arbejdsdirektoratet.

Klindt, M.P. (2010) *Institutionel komplementaritet mellem velfærdsstat og arbejdsmarked*, Ph.d.-afhandling, Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet.

Klindt, M.P. (2011) "From Rhetorical Action to Policy Learning: Understanding the European Commission's Elaboration of the Flexicurity Concept" in *Journal of Common Market Studies*, Vol. 49, No. 5, pp. 971–994.

Klindt, M.P. (2012) "Trygghet och konkurrenskraft i Danmark och Sverige: En komparativ institutionell analys" i Teodorescu, A. och Petterson, L.O. (red.) *Jobben kommer och går – behovet av trygghed består*, Stockholm: Ekerlids Förlag.

Kuivalainen, S. and Nelson, K. (2012) "Eroding Minimum Income Protection in the Nordic Countries? Reassessing the Nordic Model of Social Assistance" in Kvist, J., Fritzell, J., Hvinden, B. and Kangas, O. (eds.): *Changing Social Equality. The Nordic Welfare Model in the 21<sup>st</sup> Century*, Bristol: The Policy Press.

Noelke, C. (2011) "The Consequences of Employment Protection Legislation for the Youth Labour Market", Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.

NOSOSKO (2011) *Social tryghed i de nordiske lande*, København: NOSOSKO

Nørgaard, A.S. (2009) "Kommunalisering af det offentlige ansvar for arbejdsløshedsforsikring: Mellem incitament og socialsikring" i *Samfundsøkonomen*, nr. 5.

OECD (2004) *Employment in Europe*, Paris: OECD

Schmid, G. and Reissert, B. (1991) "On the Institutional Conditions of Effective Labour Market policies" in Matzner, E. and Streeck, W. (eds.) *Beyond Keynesianism: The Socio-Economics of Production and Full Employment*, VT: Brookfield: Edward Elgar.

Sloane, P., Latreille, P. and O'Leary, N. (2013) *Modern Labour Economics*, NY, New York, Routledge.

Teodorescu, A. (2012) "Arbetsmarknadens trygghetskonstruktion – en farlig illusion" i Teodorescu, A. och Petterson, L.O. (red.) *Jobben kommer och går – behovet av trygghed består*, Stockholm: Ekerlids Förlag.

TCO (2010) *TCO Granskar: LAS gör inte unga arbetslösa*, No. 1/10

TCO (2013) *TCO Granskar: Arbetslöshetstid och Indkomstförsäkringar*, No. 1/13.

### **Internethenvisningar**

[www.afaforsakring.se](http://www.afaforsakring.se)

[www.ak-samvirke.dk](http://www.ak-samvirke.dk)

[www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se)

[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

[www.iaf.dk](http://www.iaf.dk)

[www.internetkassan.com/ifmetall/Index.aspx?id=153](http://www.internetkassan.com/ifmetall/Index.aspx?id=153)

[www.jobnet.dk](http://www.jobnet.dk)

[www.pensionsmyndigheten.se](http://www.pensionsmyndigheten.se)

[www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)

[www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se)

### **Love og regler**

LBK nr. 706 af 28/06/2012 Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

LBK nr. 642 af 22/06/2012 Bekendtgørelse af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

LBK nr 81 af 03/02/2009 Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

BEK nr. 61 af 25/01/2012 Bekendtgørelse om rådighed

Lag (1982:80) om anstillningskydd

Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

Lag (1997:239) om arbetslöshetskassor

Lag (1997:240) om införande av lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor

Förordning (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring

Förordning (1997:836) om arbetslöshetskassor

Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten

Förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program

Förordning (2007:414) om jobb- och utvecklingsgarantin

Förordning (1996:1 100) om aktivitetsstöd