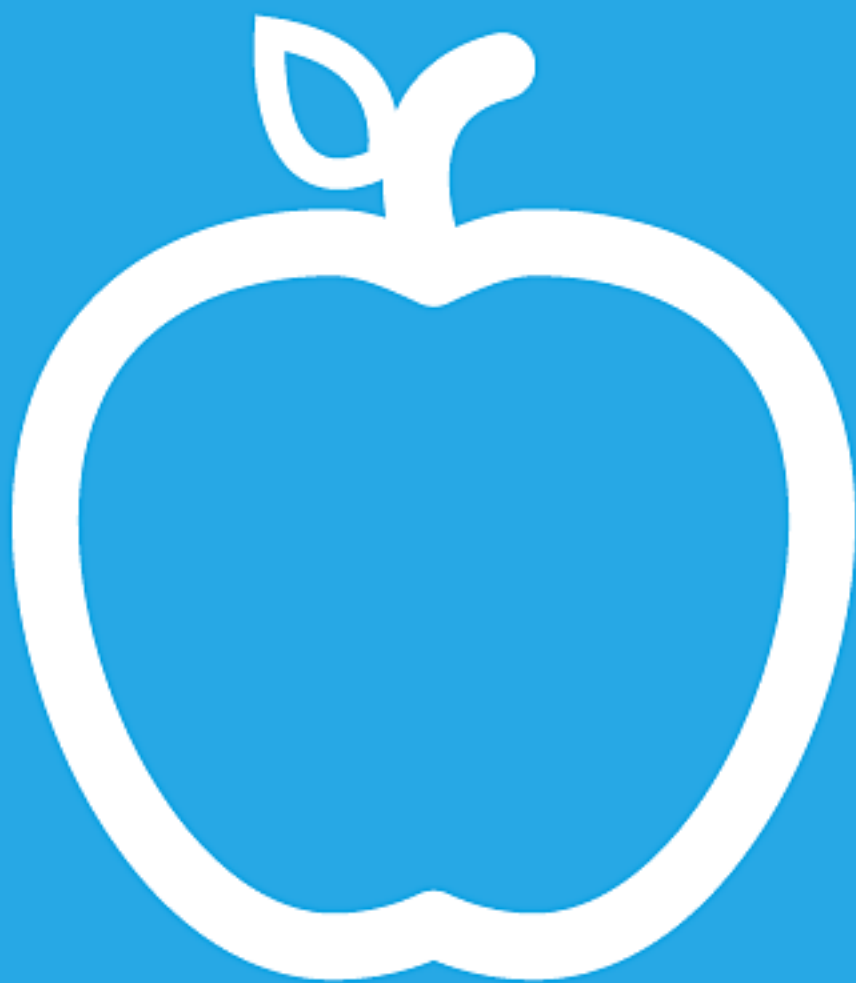


Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall

Gabriella Sjögren Lindquist och Eskil Wadensjö



RAPPORT TILL

ESS

Expertgruppen för Studier
i Samhällsekonomi

2005:2



REGERINGSKANSLIET

Finansdepartementet

Inte bara socialförsäkringar

Kompletterande ersättningar vid
inkomstbortfall

Gabriella Sjögren Lindquist och Eskil Wadensjö
Institutet för social forskning,
Stockholms universitet

Rapport till ESS
2005:2



REGERINGSKANSLIET

Finansdepartementet

Förord

De offentliga socialförsäkringarna har stor betydelse för människors trygghet och är i fokus för debatten om bortfall av inkomster vid arbetslöshet, sjukdom, arbetsskada, ålderdom och föräldraledighet. Oavsett om debatten rör sig om incitament till arbete eller inkomstomfördelande effekter av försäkringar, så handlar den i allmänhet om de offentliga försäkringarna.

Men det finns inte bara socialförsäkringar. Det finns kompletterande försäkringar, som inverkar på såväl incitament som inkomstfördelning. De ersättningar som bestämts i avtal mellan arbetsmarknadens parter är de viktigaste, men inte de enda. Dessa kompletterande försäkringar har tidigare inte uppmärksammats så mycket och många människor har svaga kunskaper om de sammantagna avtalens räckvidd och innebörd, trots att de ersättningar som är kopplade till kollektivavtalen omfattar de allra flesta löntagare.

I denna rapport till Expertgruppen för Studier i Samhälls-ekonomi ger filosofie doktor Gabriella Sjögren Lindquist och professor Eskil Wadensjö, båda verksamma vid Institutet för Social Forskning vid Stockholms universitet, en mer generell bild av hur de avtalade ersättningarna, andra kompletterande ersättningar och socialförsäkringarna förhåller sig till och samspelar med varandra. De betonar nödvändigheten av att se till helheten i de trygghets-system som byggts ut. Det går sålunda inte att bortse från de avtalade försäkringarna om man vill veta, forska om, vilka effekter socialförsäkringarna har på samhälls-ekonomi. Det är den totala ersättningen och inte bara ersättningen från socialförsäkringen, som påverkar individens beslut.

Rapporten förmedlar den samlade bilden av kunskapsläget under sensvåren 2005. Avtal och de typer av ersättningar som här beskrivs förändras oupphörligt. Det är därför – som författarna diskuterar i det avslutande kapitlet – angeläget att ett offentligt informations-system med uppgifter om de samlade trygghetsersättningarna utformas och att detta system därefter kontinuerligt uppdateras.

I likhet med vad som gäller för alla rapporter till ESS svarar författarna för innehållet i rapporten och står själva för värderingar och slutsatser.

Stockholm i oktober 2005

Expertgruppen för Studier i samhällsekonomi

Levi Svenningsson

Innehåll

Kapitel 1	Det finns många former av inkomst-	
	kompensation	11
1.1	Olika typer av ersättningar	12
1.2	Olika avtalsområden	14
1.3	Hur är de kompletterande ersättningarna utformade?	16
1.4	Uppläggningsen av undersökningen	20
	Referenser	22
	Appendix till kapitel 1. Genomsnittslöner och lönefördelning	23
Kapitel 2	Ersättning vid arbetslöshet	25
2.1	Kompensation vid arbetslöshet	25
2.2	Arbetslöshetsersättningens utveckling	29
2.3	Arbetslöshetsersättning år 2005	33
2.4	Ersättning vid arbetslöshet enligt avtal eller från avtalsförsäkring	35
2.4.1	Statliga sektorn – Trygghetsavtalet	36
2.4.2	Kommuner och landsting – AGF-KL	38
2.4.3	Arbetare i privat sektor – AGB	41
2.4.4	Tjänstemän i privat sektor – AGE	44
2.4.5	Kommunala företag	47
2.4.6	Bank- och finansanställda – avtal BAO	48
2.4.7	Ideella organisationer, kulturinstitutioner m.m.	49
2.4.8	Kooperationens trygghetsavtal	51
2.4.9	Trygghetsavtal för anställda i fastighetsbranschen	51
2.5	Kompletterande försäkringar för inkomstbortfall	52
2.5.1	Agrifack	53
2.5.2	Akademikerförbundet SSR	54
2.5.3	Civilekonomerna	55
2.5.4	Civilingenjörskörbundet, CF	56

2.5.5	Jurister, civilekonomer, systemvetare, personalvetare, samhällsvetare – Jusek.....	57
2.5.6	Naturvetareförbundet	58
2.5.7	Sveriges Farmaceutförbund.....	59
2.5.8	SACO-förbundet Trafik och Järnväg	60
2.5.9	Sif.....	61
2.5.10	Säljarnas Riksförbund.....	62
2.5.11	ST – Statstjänstemännen	63
2.5.12	SKTF	64
2.6	Individuella inkomstförsäkringar	66
2.6.1	SACO Inkomstförsäkring	66
2.6.2	Finansförbundet	67
2.6.3	Accept Försäkringar.....	68
2.7	Utelämnande av avtalsersättningar i forskning och utredningar om arbetslöshet.....	69
2.8	Några slutsatser	77
	Referenser	79
	Appendix till kapitel 2. Uppsägningsskäl.....	81
	Kapitel 3 Ersättning vid arbetsskada	83
3.1	Ekonomisk kompensation vid arbetsskada	83
3.2	Utvecklingen av arbetsskadeförsäkringen	84
3.3	Ersättning vid arbetsskada enligt Lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) år 2005	87
3.4	Historik om avtalsförsäkringar vid arbetsskada	88
3.5	Avtalsförsäkringar avseende ersättning vid arbetsskada år 2005	89
3.6	Utvecklingen av antalet arbetsskadelivräntor.....	91
3.7	Några slutsatser	94
	Referenser	95
	Appendix till kapitel 3. Sjukdomar som medför rätt till ersättning.....	96

Kapitel 4	Ersättning vid sjukdom	99
4.1	Ersättning vid sjukfrånvaro	99
4.2	Sjukförsäkringens utveckling sedan 1960-talet	100
4.3	Sjuklön och sjukpenning år 2005	103
4.4	Ersättning enligt avtal vid sjukdom	104
4.4.1	Ersättning enligt avtal vid sjukdom – statligt anställda	105
4.4.2	Ersättning enligt avtal vid sjukdom för anställda i kommuner och landsting	106
4.4.3	Ersättning enligt avtal vid sjukdom för privat anställda tjänstemän.....	108
4.4.4	Ersättning enligt avtal vid sjukdom för privat och kooperativt anställda arbetare	109
4.5	Jämförelse av ersättningen mellan avtalsområdena.....	110
4.6	Forskning om sjukskrivningar och avtalsersättningarna.....	113
4.7	Sjukfrånvarons utveckling	114
4.8	Några slutsatser.....	118
	Referenser	119

Kapitel 5 Ersättning vid bestående nedsatt arbetsförmåga. 121

5.1	Ersättning vid tidigt utträde ur arbetslivet vid långvarig sjukdom och funktionsnedsättning	121
5.2	Utvecklingen av ersättningen vid kvarstående funktionsnedsättning.....	123
5.3	Sjuk- och aktivitetsersättning år 2005	125
5.4	Komplement till ersättningarna från socialförsäkringssystemet.....	129
5.4.1	Avtalsersättning vid sjuk- eller aktivitets- ersättning enligt det statliga avtalet	129
5.4.2	Avtalsersättning vid sjuk- eller aktivitets- ersättning för kommunal- och landstingsanställda enligt AGS-KL.....	130

5.4.3	Avtalsersättning vid sjuk- eller aktivitets- ersättning för privata tjänstemän enligt ITP- planen.....	131
5.4.4	Avtalsersättning vid sjuk- eller aktivitets- ersättning för arbetare i privat sektor enligt AGS	132
5.5	En jämförelse av den totala ersättningen vid sjukpenning och vid sjukersättning/aktivitetsersättning.....	133
5.6	Utvecklingen av antalet förtidspensioner/sjukersättningar de senaste åren.....	137
5.7	Forskning om ersättningsgrad och beviljade förtidspensioner och sjukersättningar	139
5.8	Några slutsatser	140
	Referenser	141

Kapitel 6 Ersättning vid utträde ur arbetslivet genom ålderspensionering 143

6.1	Ersättning vid ålderspensionering.....	143
6.2	Det gamla pensionssystemet	146
6.3	Det nya pensionssystemet	148
6.4	Avtalspensioner	151
6.4.1	Avtalspensioner för privatanställda arbetare	152
6.4.2	Avtalspension för tjänstemän inom privat sektor.....	154
6.4.3	Avtalspension för statligt anställda.....	158
6.4.4	Avtalspension för landstings- och kommunalanställda	164
6.5	En jämförelse av pensionssystem och pensionsnivåer mellan olika avtalsområden.....	170
6.6	Avtalspensionernas effekter	173
6.7	Några slutsatser	175
	Referenser	176
	Appendix 6.1. Pensionsberäkningar till kapitel 6	178

Appendix 6.2. Pensionsnivåer i den statliga sektorn.....	183
Appendix 6.3. Pensionsavgifter i den kommunala sektorn	184
Kapitel 7 Ersättning vid föräldraledighet.....	185
7.1 Motiv och mål för ersättning vid föräldraledighet.....	185
7.2 Föräldraförsäkringens utveckling	186
7.3 Föräldraförsäkringen år 2005	187
7.4 Ersättning enligt avtal vid föräldraledighet	188
7.4.1 Ersättning till en statligt anställd förälder.....	188
7.4.2 Ersättning till en kommunalt eller landstingsanställd förälder	189
7.4.3 Avtal om ersättning vid föräldraledighet inom den privata sektorn	191
7.4.4 Föräldrarnas totala ersättningsnivåer och ersättningsperioder	193
7.5 Effekter av ersättningen vid föräldraledighet.....	198
7.5.1 Effekter av ersättningen av föräldraförsäkringen inom socialförsäkringssystemet.....	199
7.5.2 Effekter av avtalsbestämd ersättning vid föräldraledighet.....	202
7.6 Utelämnande av avtalsersättningar i forskning och utredningar	207
7.7 Några slutsatser.....	210
Referenser	211
Appendix till kapitel 7. Bestämmelser för föräldralön vid ledighet enligt avtal inom privat sektor	212
Kapitel 8 Mer än socialförsäkringar	223
8.1 Många typer av ersättningar	223
8.2 Effekter av de kompletterande ersättningarna.....	224
8.2.1 Effekter på inkomstfördelningen	225
8.2.2 Effekter på arbetsutbud och arbetade timmar	226
8.2.3 Effekter på rörligheten på arbetsmarknaden.....	227

8.2.4	Effekter på omställning och omstrukturering	229
8.3	Variationer i ersättningsnivåer och finansiering	230
8.3.1	Olika nivåer vid olika former av inkomstbortfall	230
8.3.2	Avtalsersättning eller avtalsförsäkring?	231
8.4	Grupper utanför de kompletterande systemen	232
8.4.1	Utanför organisationerna	233
8.4.2	Egenföretagare	233
8.5	Informationsproblem	234
8.5.1	Information och incitament	234
8.5.2	Information och forskning	235
8.5.3	Informationssystem	235
8.6	Kompletterande ersättningar och ekonomisk politik	236
8.7	Behov av forskning om de kompletterande ersättningarna	237

Kapitel 1 Det finns många former av inkomstkompensation

När vi diskuterar och analyserar ersättning, som kompenserar för olika typer av inkomstbortfall, är intresset i regel nästan helt koncentrerat till socialförsäkringarna. Samtidigt finns det många andra former av ersättningar som kompletterar socialförsäkringarna. De som är bestämda i avtal mellan arbetsmarknadens parter är de viktigaste, men inte de enda. Utbetalningarna från de många typerna av kompletterande ersättningar utgör tagna tillsammans stora belopp. En naturlig fråga är varför dessa ersättningar inte tidigare uppmärksammats särskilt mycket i den allmänna debatten.

En första förklaring är att de är mindre omfattande än socialförsäkringarna. Det stämmer att omfattningen är mindre, men det är knappast en tillräcklig förklaring. För många personer utgör de kompletterande ersättningarna väsentliga tillskott. De påverkar också i hög grad de kompensationsnivåer som ofta är i centrum för den politiska debatten.

En andra förklaring är att beslut om att inrätta och förändra dessa kompletterande ersättningar fattas på ett annat sätt än vad som är fallet för socialförsäkringarna. Socialförsäkringarna förändras genom politiska beslut, som ofta föregås av offentliga utredningar och en offentlig debatt. Debatten fortsätter också regelmässigt efter att de politiska besluten har fattats. De politiska partierna är starkt engagerade och förslag till förändringar av socialförsäkringarna framförs ofta i valrörelserna. Det bidrar till ett betydande intresse bland allmänheten för socialförsäkringarna. De andra formerna av ersättning inrättas och förändras inte på samma sätt. Besluten fattas i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter eller via beslut av arbetsgivare eller fackliga organisationer. Ofta fattas beslut om avtalsersättningar samtidigt med löneavtal, och löneavtalen är då oftast i centrum för massmedias rapportering.

En tredje förklaring är att informationen är bristfällig eller inte uppmärksammas på samma sätt som den som avser socialförsäkringarna. De berörda organisationerna informerar på olika sätt sina medlemmar och till viss del också allmänheten, men informationen har ofta svårt att nå ut. Framför allt är informationen partiell – informationen avser t.ex. ett visst avtalsområde men inte alla avtalsområden. Informationen på ett förbunds hemsida om olika

medlems- och gruppförsäkringar är t.ex. ofta tillgänglig endast för dem som är medlemmar i förbundet. Jämförelser blir därmed svåra att göra. Det blir till exempel svårt för den som överväger att byta arbete som också innebär ett byte av avtalsområde och fackförbund att ta reda på hur ersättningen förändras vid olika typer av inkomstbortfall.

Vi försöker i denna studie ge en sådan mer generell bild av dessa andra ersättningar, som på olika sätt kompletterar socialförsäkringarna. Vi beskriver samtidigt socialförsäkringarna för att ge en samlad bild av kompensationen vid olika typer av inkomstbortfall. Det blir en bild av läget under sensvåren 2005 med försök att beskriva huvuddragen av utvecklingen fram till denna tidpunkt. Vi försöker också jämföra utfallet på olika avtalsområden givet en viss orsak till att inkomstkompensation utbetalas. För att en sådan jämförelse inte ska bli oöverskådlig har vi valt att göra det för tre olika inkomstlagen: 15 000, 30 000 och 50 000 kronor i månadslön.¹ Vi är mycket väl medvetna om att alla tre inkomstnivåer inte förekommer inom alla avtalsområden eller är ovanliga inom något eller några avtalsområden. Men vi har valt att redovisa värden för samma tre inkomstnivåer för alla avtalsområden för att på så sätt illustrera egenskaperna i de olika ersättningssystemen.

Vi vill uppmärksamma att denna typ av ersättningar förändras över tiden och att genomgången relativt snart kan bli inaktuell främst vad avser olika detaljer även om huvuddragen i de olika systemen skulle bestå. Vi betonar i det avslutande kapitlet vikten av att ett informationssystem med uppgifter om dessa kompletterande ersättningar utformas och att informationen i detta system därefter kontinuerligt uppdateras.

1.1 Olika typer av ersättningar

De ersättningar som nu ofta betraktas som kompletterande ersättningar har i många fall en längre historia än socialförsäkringarna. Pensioner och ersättningar vid sjukdom, arbetsskada och arbetslöshet fanns före socialförsäkringarnas tillkomst. Till viss del kan

¹ Beräkningar av genomsnittliga arbetsinkomster i olika deciler som SCB gjort för denna undersökning visar att för män är den högre än 360 000 kronor om året (högre än 30 000 kronor per månad) i decilgrupperna åtta, nio och tio i statlig tjänst och nio och tio i kommunal och privat tjänst. För kvinnor är det endast i de tionde decilgrupperna i de olika sektorerna som genomsnittsinkomsten är över 360 000 kronor. Genomsnittsinkomsten är högre än 600 000 kronor om året (högre än 50 000 kronor i månaden) endast i den tionde decilgruppen för män och i ingen av decilgrupperna för kvinnor.

sägas att dessa andra ersättningsformer var föregångare till socialförsäkringarna och att de till inte oväsentlig del påverkade deras utformning.² Å andra sidan påverkade socialförsäkringarna när de infördes utformningen av de tidigare existerande ersättningsarna i mycket hög grad. Även senare förändringar av socialförsäkringarna har lett till följdändringar av övriga ersättningsformer. Det finns alltså olika typer av samband mellan socialförsäkringar och andra ersättningsformer. Vi kommer att i de olika kapitlen av denna studie behandla den historiska utvecklingen och beröra sambanden mellan de olika systemen. Viktigt är att uppmärksamma att de ersättningsformer som kompletterar socialförsäkringarna finns i många olika former. Vi ska i denna studie behandla de viktigaste formerna och nedan kort redogöra för grundtyperna.

Många av de kompletterande ersättningsarna är tillkomna efter avtal träffade mellan arbetsmarknadens parter. Avtal kan dels träffas om inrättandet av en *avtalsförsäkring*, dels om att arbetsgivaren ska betala ersättning – *avtalsersättning*. En avtalsförsäkring innebär att avgifter betalas till ett försäkringsbolag som sedan betalar ersättning när någon har rätt till det enligt de regler som gäller för försäkringen. Men ett avtal kan också innebära att arbetsgivaren förbinder sig att själv betala ersättning (alternativt att någon annan institution betalar beloppet men att arbetsgivaren betalar till denna institution) när någon har rätt till ersättning enligt villkoren i avtalet. Det finns fördelar och nackdelar med de båda alternativa konstruktionerna. Vi kommer tillbaka till denna fråga i det avslutande kapitlet.

Avtal kan träffas på flera olika nivåer: mellan centralorganisationer, mellan förhandlingskarteller, mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer, samt mellan lokal fackförening och arbetsgivare. Ersättningsformer beslutade genom sådana avtal gäller inte bara för medlemmar i de fackliga organisationer som slutit avtalen utan också för andra för vilka kollektivavtalet gäller. Det finns också individuella avtal där arbetsgivaren som en del av det individuella anställningsavtalet utfäster sig att köpa en försäkring, till exempel en pensionsförsäkring, till den anställde. Denna typ av extra ersättning är speciellt viktig för personer med höga inkomster. Nära det individuella anställningsavtalet ligger ensidiga arbetsgivarutfästelser om att utge en viss ersättning vid inkomstbortfall.

² För en generell diskussion av samspelet mellan socialförsäkringar och avtalsbestämda ersättningsformer se Edebalk, Ståhlberg och Wadensjö (1996) och Rein och Wadensjö (1998).

Det finns också olika former av *medlemsförsäkringar* som de fackliga organisationerna svarar för. Till skillnad från avtalsbestämda ersättningar som genom kollektivavtal täcker alla anställda vid en arbetsplats, omfattar medlemsförsäkringarna endast dem som är medlemmar i fackföreningen. Det finns två huvudtyper av medlemsförsäkringar. Den ena omfattar alla medlemmar i ett fackförbund eller alla medlemmar av förbundet inom ett visst område. En sådan försäkring kan kallas för *obligatorisk* medlemsförsäkring. Den finansieras via medlemsavgiften eller via obligatoriska speciella avgifter. Den andra formen av medlemsförsäkring innebär ett erbjudande till medlemmarna i ett fackförbund att teckna en försäkring, till exempel en olycksfallsförsäkring eller en kompletterande sjukförsäkring, ett erbjudande som medlemmarna kan anta eller låta bli att anta. De individer som ansluter sig får betala en försäkringspremie. Fördelar med en sådan försäkring jämfört med en helt privat försäkring kan vara lägre premier genom stordriftsfördelar, mindre av individuell prövning och att den försäkrade får hjälp av fackföreningen med att bevaka sina rättigheter. En sådan försäkring kan benämnas *frivillig* medlemsförsäkring eller *gruppförsäkring*.

Utöver dessa försäkringar finns helt privata försäkringar – försäkringar som personer själva köper från ett försäkringsbolag. De är speciellt viktiga på pensionsområdet och har sedan länge uppmuntrats genom avdragsmöjligheter vid inkomstbeskattningen.

1.2 Olika avtalsområden

De avtalsbestämda ersättningarna för en viss typ av inkomstbortfall är i de flesta fall uppdelade på fyra avtalsområden:

1. statligt anställda,
2. anställda i kommuner och landsting,
3. tjänstemän i privat sektor samt
4. arbetare i privat sektor.

I tabell 1.1 redovisas uppgifter om antalet anställda i de olika sektorerna. Alla som arbetar inom en sektor behöver inte vara täckta av avtalsbestämda ersättningar. Det gäller framför allt inom privat sektor där det finns företag som inte har kollektivavtal eller på annat sätt tecknat avtalsförsäkringar.

Tabell 1.1 Män och kvinnor anställda inom olika sektorer 2003

	Män		Kvinnor		Alla	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Stat	111 762	52%	104 047	48%	215 809	100%
Kommun	161 113	21%	596 351	79%	757 464	100%
Landsting	44 406	20%	176 694	80%	221 100	100%
Privat sektor: tjänstemän	692 800	56%	539 000	44%	1 231 800	100%
Privat sektor: arbetare	782 300	70%	341 100	30%	1 123 400	100%
<i>Totalt</i>	<i>1 792 381</i>	<i>50,5%</i>	<i>1 757 192</i>	<i>49,5%</i>	<i>3 549 573</i>	<i>100%</i>

Källa: SCB:s Lönestrukturstatistik.

Av tabell 1.1 framgår att flest är anställda i privat sektor och att merparten av dem som är anställda i offentlig sektor arbetar inom kommuner och landsting medan relativt få är statligt anställda. Den statliga sektorn har minskat under de senaste decennierna genom att verksamhet förts över till kommuner och landsting och inte minst till privat sektor.

Tabell 1.1 visar också hur kvinnor och män är fördelade på sektorer. Det finns stora skillnader mellan kvinnors och mäns fördelning på olika sektorer. Kvinnor utgör det övervägande flertalet, 79 respektive 80 procent, i kommuner och landsting medan män utgör det övervägande flertalet, 70 procent, bland arbetare i privat sektor. Fördelningen är mer jämn bland tjänstemän i privat sektor (44 procent kvinnor) och bland statligt anställda (48 procent kvinnor). Egenföretagarna är utanför de här beskrivna systemen. Majoriteten av egenföretagarna är män.

Tabell 1.2 visar att kvinnor till ungefär lika stor del är anställda inom privat och offentlig sektor (50 procent i vardera sektorn), medan män till övervägande del är anställda inom privat sektor (83 procent). Det pekar på att frågan om hur de kompletterande ersättningarna är konstruerade i den offentliga sektorn är viktig för fler kvinnor än män. För merparten män är det viktigt hur de kompletterande ersättningarna är utformade i privat sektor.

Tabell 1.2 Procentuell fördelning av anställda på olika sektorer år 2003

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Alla</i>
Stat	6%	6%	6%
Kommun	9%	34%	21%
Landsting	2%	10%	6%
Privat sektor: tjänstemän	39%	31%	35%
Privat sektor: arbetare	44%	19%	32%
<i>Totalt</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Källa: SCB:s Lönestrukturstatistik.

Förutom ersättningssystem på de fyra stora avtalsområdena finns det ofta andra avtal som täcker delar av dessa sektorer, i regel avtal för speciella branscher inom privat sektor. Förklaringen till att det i regel finns avtalsförsäkringar och avtalsersättningar på fyra stora områden och inte på många mindre kan sökas i att de flesta avtalen om kompletterande ersättningar tillkom eller fick sin huvudsakliga utformning i en period då centrala löneförhandlingar dominerade inom både offentlig och privat sektor. Nu förekommer inte centrala löneförhandlingar i privat sektor längre, utan förhandlingarna sker branschvis. Löneförhandlingarna sker alltså på en lägre nivå nu än tidigare. Det innebär att det blivit mer komplicerat än tidigare att ändra existerande avtalsersättningssystem, som i regel täcker större områden än löneavtalen, och att nya kompletterande ersättningssystem tenderar att uppkomma och utformas på branschnivå och därmed också att variera mer mellan olika branscher nu än tidigare. Ett tydligt exempel på denna ökade variation utgörs av avtalen om kompletterande ersättning vid föräldraledighet.

1.3 Hur är de kompletterande ersättningarna utformade?

Vi har hittills talat om att de andra formerna av ersättning kompletterar socialförsäkringarna. Hur är då dessa kompletteringar utformade? Det finns tre huvudsakliga former av komplettering.

Den första typen av komplettering är att kompensationsnivån höjs för de delar av ersättningen som kompenserar för lönedelar upp till taket i respektive socialförsäkring. Ofta är tillägget ett visst antal procentenheter, inte så sällan tio procentenheter (till exempel från 80 till 90 procent), men i andra fall är den kompletterande

ersättningen avgiftsbestämd och kompensationsgraden därmed inte känd i förväg. Taket varierar mellan olika socialförsäkringar. Den är lägre inom arbetslöshetsförsäkringen än inom till exempel sjukförsäkringen och pensionsförsäkringen. Inom arbetslöshetsförsäkringen finns dessutom två olika tak, takets nivå varierar med tiden i arbetslöshet.

Den andra typen av komplettering är kompensation för lönedelar över taket i socialförsäkringarna. Kompensationsgraden från den kompletterande ersättningen över taket är regelmässigt betydligt högre än den extra kompensation som ges under taket. I många fall innebär det att den totala kompensationsgraden blir densamma, eller nästa lika hög, över taket som under taket.

Den tredje typen av komplettering är att den totala ersättningsperioden förlängs. En sådan förlängning är möjlig i de fall där den ersättningsperiod som ges av socialförsäkringarna är begränsad. Ett exempel är att kompletterande ersättning kan förlänga ersättningsperioden för dem som är arbetslösa. Ett andra exempel är att avtalspensioner kan utbetalas före ordinarie pensionsålder och därmed förlänga den period under vilken ålderspension utbetalas. Sådana förlängningar av ålderspensionsperioden var betydligt vanligare förr, då många grupper genom avtal hade en lägre pensionsålder än 65 år (före juli 1976 lägre än 67 år), än vad som är fallet nu.

Kompensationsgraden från de kompletterande ersättningarna är högst för lönedelar över taket i socialförsäkringarna. Som vi kommer att se i kommande kapitel betalas i flera fall inte ersättning över taket till arbetare i privat sektor. I de fall sådan ersättning finns är den kompletterande ersättningen i ett fall, ålderspension, endast av samma storleksordning som under taket. Frågan är då hur många som har en lön som överstiger taket i socialförsäkringarna. Vi redovisar en uppskattning av andelen i tabell 1.3 för det tak som gäller vid bland annat ålderspension och sjukpenning (7,5 prisbasbelopp). Mer detaljerad information finns i tabeller i ett appendix till detta kapitel. Bland män anställda inom stat, landsting eller som tjänstemän i privat sektor är andelen som har löner över taket kring femtio procent eller högre. Andelen med löner över taket är också hög bland kvinnorna inom dessa områden jämfört med motsvarande andelar för kvinnor på andra områden, men de är dock betydligt lägre än för män inom samma områden. Bland kommunalanställda och arbetare i privat sektor är andelen med löner över taket betydligt lägre än på övriga områden. Dock har närmare 10 procent av

arbetarna inom privat sektor löner över taket. Även för en del i denna grupp är alltså ersättning för inkomstdelar över taket aktuell.

Tabell 1.3 Andel med lön över 25 000 kronor i månaden år 2003 (taket i socialförsäkringen är 7,5 prisbasbelopp, dvs. en månadslön på 24 625 kronor år 2005 och 24 125 kronor år 2003)

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Alla</i>
Stat	50%	26%	38%
Kommun	19%	8%	11%
Landsting	48%	19%	25%
Privat sektor: tjänstemän	56%	29%	45%
Privat sektor: arbetare (lön över 24 000 kr)	11%	4%	9%

Källa: SCB:s Lönestrukturstatistik.

Lönen varierar bland annat med åldern och hur lönen varierar med åldern har betydelse bland annat för kompensationsgraden vid ålderspensionering. För de förmånsbestämda delarna av avtalspensionerna är det lönen under året (åren) närmast före pensioneringen som har betydelse. Vi redovisar därför andelen med lön över 25 000 kronor för olika avtalsområden uppdelat i femårs-klasser mellan 45 och 64 år dels för alla, dels för män och kvinnor separat. Se tabellerna 1.4–1.6. Av tabellerna framgår att lönerna är högre än genomsnittslönen för dem som är 55–59 år och 60–64 år i de sektorer som har förmånsbestämda pensioner för lönedelar över taket. Det gäller speciellt för män, men är inte lika tydligt för kvinnor med undantag för dem som är anställda i kommunal sektor. Bland män i åldern 60–64 som är anställda inom stat, landsting eller som är tjänstemän i privat sektor har mer än 60 procent löner över taket i socialförsäkringarna.

Tabell 1.4 Andel med lön över 25 000 kronor år 2003 (24 000 kronor för arbetare i privat sektor)

<i>Ålder</i>	<i>Stat</i>	<i>Kommun</i>	<i>Landsting</i>	<i>Privat sektor tjänstemän</i>	<i>Privat sektor arbetare</i>
45–49	44%	11%	27%	57%	11%
50–54	43%	17%	29%	50%	10%
55–59	44%	23%	29%	49%	11%
60–64	47%	23%	27%	46%	8%
18–64	38%	11%	25%	45%	9%

Källa: SCB:s Lönestrukturstatistik.

Tabell 1.5 Andel män med lön över 25 000 kronor år 2003 (24 000 kronor för arbetare i privat sektor)

Ålder	Stat	Kommun	Landsting	Privat sektor tjänstemän	Privat sektor arbetare
45–49	58%	20%	53%	65%	13%
50–54	59%	29%	56%	65%	12%
55–59	60%	38%	60%	64%	11%
60–64	64%	40%	63%	61%	9%
18–64	50%	19%	48%	56%	11%

Källa: SCB:s Lönestrukturstatistik.

Tabell 1.6 Andel kvinnor med lön över 25 000 kronor år 2003 (24 000 kronor för arbetare i privat sektor)

Ålder	Stat	Kommun	Landsting	Privat sektor tjänstemän	Privat sektor arbetare
45–49	29%	9%	22%	36%	5%
50–54	27%	14%	22%	30%	3%
55–59	27%	18%	21%	29%	4%
60–64	28%	18%	19%	24%	3%
18–64	26%	8%	19%	29%	4%

Källa: SCB:s Lönestrukturstatistik.

Taket är lägre i arbetslöshetsförsäkringen än i övriga socialförsäkringar. Det finns dessutom två tak (vilket tak som gäller beror på hur länge individen har varit arbetslös). Vi har i tabell 1.7 fördelat individerna efter deras löneinkomst för att se hur stor andel som finns över det översta taket, mellan de båda taken, samt under det undre taket. Då vi inte har kunnat fördela individernas månadslöner efter de exakta gränserna för taken utan endast efter närliggande tusental kronor, kan vi inte ge exakta tal. Men vi tror att de redovisade talen ger en viss uppfattning om för hur många kompletterande ersättningar mellan taken och över det övre taket ger ett utökat inkomstskydd.

Tabell 1.7 Andel år 2003 med lön under 19 000 kronor i månaden, mellan 19 000 och 20 999 kronor samt 21 000 kronor eller högre (de två taken i arbetslöshetsförsäkringen var 18 700 och 20 075 kronor år 2003)

	Män			Kvinnor			Alla		
	<19 000	19 000- 20 999	≥21 000	<19 000	19 000- 20 999	≥21 000	<19 000	19 000- 20 999	≥21 000
Stat	13%	13%	74%	29%	22%	49%	21%	17%	62%
Kommun	39%	18%	43%	55%	19%	26%	52%	18%	30%
Landsting	20%	12%	68%	35%	18%	47%	32%	17%	51%
Privat sektor: tjänstemän	23%	10%	67%	38%	12%	51%	21%	13%	66%
	<19 200	19 200- 20 799	≥20 800	<19 200	19 200- 20 799	≥20 800	<19 200	19 200- 20 799	≥20 800
Privat sektor: arbetare	53%	17%	30%	79%	9%	12%	61%	14%	25%

Källa: SCB:s Lönestrukturstatistik.

Eftersom båda taken i arbetslöshetsförsäkringen är lägre än taket i övriga socialförsäkringar är det fler personer som har löner över taken. Uppgifterna i tabell 1.7 pekar på att stora grupper har löner som ligger mellan de båda taken och över det övre av taken. Det gäller speciellt för män men även för många kvinnor. Det innebär att kompletterande arbetslöshetsersättningar för lönedelar mellan taken och över det övre taket kan ge ett utökat inkomstskydd för stora grupper.

1.4 Uppläggnings av undersökningen

Huvuddelen av vår undersökning består av en genomgång och analys av kompletterande ersättningar inom sex olika områden: arbetslöshet (kapitel 2), arbetsskada (kapitel 3), sjukdom (kapitel 4), långvarig funktionsnedsättning/förtidspension (kapitel 5), ålderspension (kapitel 6) och föräldraledighet (kapitel 7). Inom varje område beskrivs den långsiktiga utvecklingen av ersättningarna inom området, ges en översikt av utvecklingen av socialförsäkringarna på området och hur de är utformade för närvarande, ges en presentation av de kompletterande ersättningarna på området och redovisas vilken kompensation de ger vid olika inkomstnivåer, en anknytning görs till forskningen på området och vi diskuterar eventuella effekter av ersättningarna. I ett avslutande

kapitel, kapitel 8, tar vi upp mer generella frågor. Vi diskuterar bland annat frågan om eventuella effekter på inkomstfördelning, arbetsutbud och rörlighet, alternativa utformningar av kompletterande ersättningar och behovet av information på området.

Det finns några ersättningar som ligger utanför de områden för vilka socialförsäkringarna kompenserar. Vi behandlar inte dessa ersättningar. Det viktigaste exemplet är tjänstegrupplivförsäkringar (TGL). Inte heller på de områden som täcks av socialförsäkringarna behandlar vi alla typer av ersättningar. Några exempel är medlemsförsäkringar (gruppförsäkringar) vid sjukdom och olycksfall samt de ersättningar som betalas efter avtal träffade på företagsnivå. Det betyder inte att vi menar att dessa ersättningar saknar betydelse. Tvärtom tror vi att det i en fortsatt kartläggning och analys av området är viktigt att inkludera också dessa ersättningar.

Under arbetet med undersökningen har vi haft stor nytta av kommentarer från många olika personer. Många personer bland annat från arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer har lämnat detaljerade kommentarer på olika kapitel. Vilka som lämnat kommentarer framgår av en not på första sidan i respektive kapitel. Dessa kommentarer har gjort att vi kunnat undvika många missuppfattningar och bidragit till att göra vår framställning tydligare. För kvarstående felaktigheter tar vi ensamma ansvaret. Vi ansvarar självklart också för alla slutsatser vi drar baserat på materialet.

Vi har också haft stor nytta av kommentarer och diskussioner vid seminarier på finansdepartementet, socialdepartementet, socialförsäkringsutskottet, föräldraförsäkringsutredningen, pensions-skatteutredningen, socialförsäkringsutredningen, TAM-arkiv, Nätverket för pensionsspecialister, Svensk Socialpolitisk Förening och ett seminarium ordnat gemensamt av SACO och TCO där vi presenterat det pågående arbetet. Vi vill också passa på att tacka Levi Svenningsson, ESS för ett mycket gott samarbete. Vi fortsätter arbetet på området och är bland annat av detta skäl mycket angelägna om kommentarer och synpunkter på undersökningen.

Referenser

- Edebalk, Per Gunnar, Ståhlberg, Ann-Charlotte och Wadensjö, Eskil (1996), "Avtalsrelaterade trygghetssystem vid sjukdom, arbetskada och förtidspension", i SOU 1996:113, del 2.
- Rein, Martin och Wadensjö, Eskil (1998), "The relation between social and occupational security", i Theodore R. Marmor och Philip R. De Jong, *Ageing, Social Security and Affordability*, Aldershot: Ashgate.

Appendix till kapitel 1. Genomsnittslöner och lönefördelning

Tabell A1.1 Genomsnittslön (kronor) och lönefördelning i olika sektorer år 2003

	Stat	Kommun	Landsting	Privat sektor		
				Tjänstemän	Arbetare	
Genomsnittlig månadslön	24 800 ¹	19 700 ¹	24 100 ¹	27 100 ²	18 900 ³	
Löneintervall	Andelar			Löneintervall		Andelar
–14 999	0,1%	7,1%	1,4%	3,3%	–14 344	8,8%
15 000–18 999	20,1%	44,8%	30,3%	18,1%	14 400–19 199	52,3%
19 000–24 999	41,0%	37,3%	43,7%	33,5%	19 200–23 999	29,8%
25 000–30 999	22,0%	8,7%	11,7%	21,0%	24 000–	9,0%
31 000–36 999	8,6%	1,4%	3,9%	10,3%		
37 000–42 999	3,8%	0,4%	1,6%	5,7%		
43 000–	3,7%	0,3%	7,3%	8,0%		
Antal anställda	215 809	757 464	221 100	1 231 800		1 123 400

¹ Med månadslön avses avtalad lön inklusive fasta tillägg och rörliga lönetillägg som t.ex. ob-, jour- och beredskapsersättning. Samtliga löner är uppräknade till heltidslöner.

² Med månadslön avses lön för arbetad tid samt förmåner, jour- och beredskapsersättning, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid. Övertidsersättning ingår inte.

³ Arbetarnas löner presenteras i statistiken som timlöner. Timlönen är här omräknad till månadslön genom att den multipliceras med 160. Detta leder till att de presenterade löneintervallen inte heller är desamma som för övriga sektorer. Med lön avses lön för arbetad tid samt förmåner, jour- och beredskapsersättning, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid och i förekommande fall helglön. Övertidsersättning ingår inte.

Källa: SCB:s Lönestrukturstatistik.

Tabell A1.2 Genomsnittslön (kronor) och lönefördelning för män i olika sektorer år 2003

	Stat	Kommun	Landsting	Privat sektor		
				Tjänstemän	Arbetare	
Genomsnittlig månadslön	26 800 ¹	21 300 ¹	31 400 ¹	30 100 ²	19 456 ³	
Löneintervall	Andelar			Löneintervall		Andelar
–14 999	0,5%	6,3%	1,9%	2,2%	–14 344	5,8%
15 000–18 999	12,5%	32,6%	17,8%	10,9%	14 400–19 199	47,4%
19 000–24 999	37,0%	41,7%	32,1%	29,0%	19 200–23 999	35,8%
25 000–30 999	27,1%	14,2%	13,2%	24,3%	24 000–	10,9%
31 000–36 999	11,8%	3,2%	7,4%	13,8%		
37 000–42 999	5,4%	1,2%	4,1%	7,9%		
43 000–	5,6%	0,8%	23,5%	12,0%		
Antal anställda	111 762	161 113	221 100	692 800		782 300

¹ Med månadslön avses avtalad lön inklusive fasta tillägg och rörliga lönetillägg som t.ex. ob-, jour- och beredskapsersättning. Samtliga löner är uppräknade till heltidslöner.

² Med månadslön avses lön för arbetad tid samt förmåner, jour- och beredskapsersättning, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid. Övertidsersättning ingår inte.

³ Arbetarnas löner presenteras i statistiken som timlöner. Timlönen är här omräknad till månadslön genom att den multipliceras med 160. Detta leder till att de presenterade löneintervallen inte heller är desamma som för övriga sektorer. Med lön avses lön för arbetad tid samt förmåner, jour- och beredskapsersättning, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid och i förekommande fall helglön. Övertidsersättning ingår inte.

Källa: SCB:s Lönestrukturstatistik.

Tabell A1.3 Genomsnittslön (kronor) och lönefördelning för kvinnor i olika sektorer år 2003

	<i>Stat</i>	<i>Kommun</i>	<i>Landsting</i>	<i>Privat sektor</i>		
				<i>Tjänstemän</i>	<i>Arbetare</i>	
Genomsnittlig månadslön	22 700 ¹	19 300 ¹	22 300 ¹	23 200 ²		17 168 ³
Löneintervall	Andelar				Löneintervall	Andelar
–14 999	0,9%	7,3%	1,2%	4,3%	–14 344	15,8%
15 000–18 999	28,3%	48,1%	33,5%	27,5%	14 400–19 199	63,6%
19 000–24 999	45,2%	36,1%	46,6%	39,5%	19 200–23 999	16,2%
25 000–30 999	16,6%	7,2%	11,4%	16,8%	24 000–	4,5%
31 000–36 999	5,3%	0,9%	3,0%	5,9%		
37 000–42 999	2,1%	0,2%	1,0%	3,1%		
43 000–	1,7%	0,1%	3,2%	2,9%		
Antal anställda	104 047	596 351	176 694	539 000		341 000

¹ Med månadslön avses avtalad lön inklusive fasta tillägg och rörliga lönetillägg som t.ex. ob-, jour- och beredskapsersättning. Samtliga löner är uppräknade till heltidslöner.

² Med månadslön avses lön för arbetad tid samt förmåner, jour- och beredskapsersättning, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid. Övertidsersättning ingår inte.

³ Arbetarnas löner presenteras i statistiken som timlöner. Timlönen är här omräknad till månadslön genom att den multipliceras med 160. Detta leder till att de presenterade löneintervallen inte heller är desamma som för övriga sektorer. Med lön avses lön för arbetad tid samt förmåner, jour- och beredskapsersättning, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid och i förekommande fall helglön. Övertidsersättning ingår inte.

Källa: SCB:s Lönestrukturstatistik.

Kapitel 2 Ersättning vid arbetslöshet³

2.1 Kompensation vid arbetslöshet⁴

Den som blir utan arbete och därmed utan inkomster från arbete behöver en annan finansiering för sina konsumtionsutgifter. Ersättning vid arbetslöshet kan ses som en omfördelning mellan dem som har arbete och dem som är arbetslösa. Det kan också ses som en omfördelning på individuell nivå mellan perioder med arbete och perioder utan arbete. Som på andra områden finns det även en omfördelning som individen eller dennes familj står för själv genom sparande eller stöd inom familjen.

Däremot finns det på detta område få exempel på försäkringar anordnade av försäkringsbolag utan anknytning till någon organisation. I Sverige har vi inga sådana exempel.⁵ Det finns flera orsaker till att sådana försäkringar saknas. En förklaring är att det finns stora skillnader i risk för arbetslöshet. Detta innebär att vid enhetliga premier kommer de som har en låg risk att låta bli att försäkra sig. Det leder till att premien kommer att behöva höjas då försäkringsbolagens förväntade utgifter blir högre per försäkrad person. När priset blir högre kommer ytterligare grupper att lämna försäkringen då de anser att priset är för högt jämfört med vad de kan förvänta sig att få i form av ersättning vid arbetslöshet. Försäkringsbolaget höjer återigen sina premier osv. I slutändan står försäkringsbolaget endast kvar med högriskfall.

Ett annat problem är att det är svårt att kontrollera att en person verkligen ofrivilligt blivit arbetslös och att personen verkligen aktivt söker arbete. Det är speciellt svårt för försäkringsbolag som inte samtidigt har en egen arbetsförmedling eller på annat sätt goda möjligheter att avgöra vilka möjligheter en individ har att få ett arbete. Ytterligare ett problem med privata arbetslöshetsförsäkringar är att försäkringsfallen tenderar att vara koncentrerade i tiden. De flesta försäkringsfall på andra områden än arbetslöshet tenderar att ligga på en nivå som varierar lite över tiden och med

³ Särskilt tack för kommentarer från Lars-Gösta Andréén, SKL, Marianne Fogelberg, SIF, Per Johansson, LO, Carina Landfors, CF, Gabriella Sebardt, doktorand i arbetsrätt vid Juridicum, Stockholms universitet och Marie-Louise Strömgren, SACO.

⁴ För en diskussion av de generella problemen vid försäkring vid arbetslöshet se Edebalk (1972).

⁵ Se dock 2.6.5 Accept Försäkringar som behandlar tilläggsförsäkringar vid arbetslöshet för dem som inte är medlemmar i en fackförening men däremot i en A-kassa.

relativt långsamma förändringar – så långsamma att bolagen hinner anpassa premierna. På arbetslöshetens område är det inte så. Variationerna är stora och försäkringsfallen blir många och dyra vid lågkonjunkturer, vilket kan leda till att försäkringsbolag inte kan fullfölja sina åtaganden.

De problem som är förknippade med arbetslöshetsförsäkringar gör att offentliga lösningar (antingen helt offentligt organiserade eller huvudsakligen offentligt finansierade) dominerar. Genom en offentlig finansiering försvinner problemet att de som har minst risk för arbetslöshet lämnar försäkringen och att premierna därför blir höga.⁶ Andra problem finns dock kvar. Systemen tenderar att bli kostnadskrävande, speciellt under lågkonjunkturer och det finns en risk, speciellt vid höga ersättningsnivåer, att personer inte aktivt söker arbete. Systemen är därför i regel konstruerade så att det finns självrisker. Dels finns det i regel en karenperiod, dels är kompensationen inte fullständig. Arbetslöshetsförsäkringen syftar alltså till att ge dem som blir arbetslösa en kompensation så att de kan bibehålla en rimlig konsumtionsnivå under tiden de söker arbete. Kompensationen ska vara så hög att personer som blir arbetslösa inte omedelbart behöver ta ett arbete om det är utanför det yrke de är utbildade för, men samtidigt inte så hög att individer avstår från att ta arbete i annat yrke om de inte kan få ett inom sitt eget inom rimlig tid. Kompensationen ska inte heller vara så hög att personer avstår från att söka arbete eller acceptera arbetserbjudanden.

Vid diskussion om ersättning vid arbetslöshet och också vid empiriska analyser av vilka effekter arbetslöshetsersättning har på sökbeteende och arbetslöshetstidens längd utgår man ofta från att ersättning från arbetslöshetskassan är den enda ersättningen. Det finns emellertid flera andra former av ersättning för dem som blir arbetslösa efter att ha blivit uppsagda från ett arbete. Den totala ersättningsnivån blir därför ofta en annan än den som ges av bara ersättningen från arbetslöshetskassan. Det kan påverka arbetslöshetstider och arbetslöshetsmönstret. Det kan därmed komplicera ekonometriska analyser av arbetslöshetsförsäkringssystemens effekter genom att kunskaper krävs också om dessa system. Samtidigt innebär dessa system en större variation, vilket underlättar

⁶ Även de som förespråkar privata arbetslöshetskassor menar att deltagande ska vara obligatoriskt men att det ska vara fritt att välja mellan olika kassor. Se Beenstock och Brasse (1986).

undersökningar av vilka effekter variationer i ersättningsnivån har. Vi ska här inleda med att kort beskriva de olika typerna av tillägg.

Ersättning vid uppsägning och konkurs

Ett första skydd vid arbetslöshet är att det är reglerat i lag att lön ska fortsätta att betalas en tid efter att en person blivit uppsagd.⁷ Syftet är att en person som förlorar sitt arbete ska ha möjlighet att söka ett nytt arbete medan denne fortfarande har en lön. I många fall är uppsägningstiden längre genom kollektivavtal än vad som föreskrivs av lag. Lön betalas även om det inte finns några arbetsuppgifter kvar, dvs. även om personen är arbetsbefriad. Lön betalas under viss tid även om företaget går i konkurs och verksamheten upphör helt (statlig lönegaranti).⁸

Ersättning enligt avtal eller från avtalsförsäkring

På merparten avtalsområden finns så kallade trygghetsavtal som innebär extra ersättning vid arbetslöshet. Det finns betydande skillnader mellan olika avtalsområden.

1. Enligt avtal mellan SAF (numera Svenskt Näringsliv) och LO betalas ersättning vid uppsägning på grund av arbetsbrist i form av avgångsbidrag (AGB) från en försäkring. Den uppsagde måste ha varit anställd i minst 50 månader och vara 40 år eller äldre. Ett belopp, AGB, betalas oberoende av om den uppsagde blir arbetslös eller inte. Beloppet varierar med den uppsagdes ålder – det blir högre ju äldre den uppsagde är (25 000–36 000). Fram till 1 april 2005 beviljades också ett belopp som varierade med arbetslöshetstidens längd.
2. Enligt ett avtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK finansieras åtgärder i samband med uppsägning till följd av övertalighet dels av att företagen avsätter medel, dels av att företagen betalar en premie till en stiftelse. Denna stiftelse, TRR, betalar ersättning i form av avgångsersättning (AGE) till de uppsagda. Den uppsagde måste ha varit anställd i minst fem år och ha fyllt 40 år för att vara berättigad till ersättning. AGE betalas med

⁷ Se Jans (2002) för en genomgång av bestämmelserna.

⁸ Se SFS 1992:497 och Danhard (2004).

70 procent av lönen (inklusive arbetslöshetsersättning) upp till 20 basbelopp och med 25 procent för lönedelar över denna nivå under de sex första månaderna. Därefter sjunker ersättningsnivån till 50 procent på lönedelar under taket. Den maximala ersättningstiden varierar med åldern och är lägst 6 månader och högst 18 månader.

3. Enligt det statliga trygghetsavtalet betalas ersättning till dem som har en anställningstid om minst ett år. Ersättningsnivån inklusive ersättning från arbetslöshetskassan är 80 procent av den tidigare lönen och betalas under lika lång tid som ersättningen från arbetslöshetskassan. Förlängd avgångsersättning kan om det finns särskilda skäl utbetalas under högst fem år.
4. För anställda i kommuner och landsting som blir uppsagda finns dels en engångsersättning som varierar med anställningstiden, dels en periodisk avgångsersättning som betalas vid arbetslöshet. Ersättningsnivån inklusive ersättning från arbetslöshetskassan är 80 procent av den tidigare lönen och betalas under lika lång tid som ersättningen från arbetslöshetskassan. Därefter är den kopplad till nivån för den kommunala ålderspensionen och betalas så länge den arbetslöse står till arbetsmarknadens förfogande.

Kompletterande försäkringar för inkomstbortfall vid arbetslöshet

Utöver de ersättningar som är bestämda genom lag eller genom avtal mellan arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer finns olika försäkringar anordnade av fackliga organisationer. Det finns två typer – kollektiva försäkringar som omfattar alla medlemmar i ett förbund och individuella försäkringar.

1. Ett antal SACO-förbund (åtta förbund i början av år 2005) och två TCO-förbund har kollektiva försäkringar för sina medlemmar. Gemensamt för de kompletterande försäkringarna är att de ger kompensation för inkomster över taket i arbetslöshetsförsäkringen. Kompensationsgraden är genomgående densamma som den som ges av arbetslöshetsförsäkringen under taket, dvs. 80 procent. Ersättningsperiodens längd varierar mellan

100 och 120 dagar. Individuella tilläggsförsäkringar kan tecknas i en del fall. De omfattar ytterligare 120 till 160 dagar.

2. SACO och ett antal TCO-förbund har en individuell inkomstförsäkring. De som är medlemmar kan teckna en försäkring som ger tillägg till arbetslöshetsförsäkringen för inkomster över taket. Ersättningsperioden är 240 eller 280 dagar.
3. De som är medlemmar av en arbetslöshetskassa men inte nödvändigtvis i en fackförening kan teckna en individuell inkomstförsäkring i försäkringsbolaget Accept.

Efter denna inledande översikt ska vi ge en kortfattad beskrivning av den allmänna arbetslöshetsförsäkringen och därefter en detaljerad genomgång av de olika avtalsbestämda systemen samt de kompletterande försäkringssystem som olika fackliga organisationer inrättat. Vi diskuterar därefter de effekter denna typ av tillägg kan förväntas ha.

2.2 Arbetslöshetsersättningens utveckling⁹

I slutet av 1800-talet startades de första arbetslöshetskassorna, vilka gav understöd till arbetslösa medlemmar. Den ersättning dessa kassor gav var i regel låg och många kassor fick problem vid depressionsperioderna under mellankrigstiden.

År 1914 infördes kommunalt kontantstöd åt arbetslösa för att avlasta fattigvården för en del av kostnaderna för de arbetslösas uppehälle. För att det inte skulle vara mer attraktivt att få kontantunderstöd än att arbeta bestämdes det år 1916 att ersättningen från kontantstödet inte fick överstiga 2/3 av den på orten vanliga avlöningen i ett yrke liknande det den arbetslöse varit verksam inom.

År 1934 antog Riksdagen en förordning, vilken trädde i kraft år 1935, om erkända arbetslöshetskassor och om statsbidrag till dessa.¹⁰ Enligt förordningen skulle arbetslöshetsförsäkringen vara frivillig och avsedd för lönearbetare. Försäkringen finansierades genom statsbidrag, arbetsgivarbidrag och avgifter från de försäkrade. Ersättningen betalades under 90–120 dagar och fick motsvara

⁹ Avsnittet bygger på Edebalk (1975, 1987 och 1990), Olli (1996), Olli Segendorf (2003), Wadensjö och Sjögren (2000) samt information från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (se www.iaf.se).

¹⁰ Se Edebalk (1990) för arbetslöshetsförsäkringens utveckling under dess första båda decennier.

högst 80 procent av daglönen för jämförbart yrke på orten för familjeförsörjare och 60 procent för övriga arbetslösa. I regel var ersättningen betydligt lägre. Statsbidraget var lågt och det utgick endast under de första 21 dagarna av en arbetslöshetsperiod. De övriga dagarna fick finansieras på annat sätt. De generella kraven för att få ersättning var att den sökande skulle vara ofrivilligt arbetslös, registrerad vid den offentliga arbetsförmedlingen, villig att acceptera lämpligt arbete (ifråga om kvalifikationer och anställningsförmåner) samt vara mellan 16 och 67 år och ha varit arbetslös i minst sex dagar. Dessutom skulle medlemmen ha varit arbetslöshetsförsäkrad i minst två år och betalat minst 52 veckoavgifter till kassan varav 26 under det senaste året (kallat medlemsvillkoret). Socialstyrelsen var tillsynsmyndighet.

Villkoren var formulerade så restriktivt att de flesta kassor som då var verksamma avstod från att begära statsbidrag. De stod alltså kvar utanför systemet. I olika reformer 1941 och 1944 höjdes statsbidragen och olika förbättringar för de arbetslösa infördes. Antalet arbetslöshetskassor som sökte och blev erkända ökade markant från 14 till 33 mellan år 1940 och 1945.

Längden på ersättningsperioden förändrades i etapper från högst 120 dagar år 1935 till 156 dagar år 1953 samt till 200 dagar för dem under 60 år och 300 dagar för dem 60 år eller äldre år 1968 (300 dagar även för dem mellan 55 och 60 år om de blivit arbetslösa på grund av företagsnedläggning). AMS övertog tillsynen över kassorna från Socialstyrelsen år 1948.

År 1974 förändrades lagstiftningen för arbetslöshetskassorna markant. Dagpenningen blev skattepliktig och pensionsgrundande och förlängdes till 300 dagar för dem som var under 55 år och till 450 dagar för dem som var 55 år eller äldre. Arbetsvillkoret krävde att medlemmen hade arbetat i minst fem månader under de tolv månader som föregick inträdet i arbetslöshet. Arbetsmarknadsutbildning, föräldraledighet med föräldrapenning och värnplikt kunde tillgodoräknas som förvärvsarbete i högst två av de fem månaderna i arbetsvillkoret.

Det kommunala kontantunderstödet upphörde och ersattes med KAS genom lagen om Kontant arbetsmarknadsstöd (KAS) år 1974. KAS gavs till den som inte var arbetslöshetsförsäkrad, till medlem som ännu inte uppfyllt medlemsvillkoren i arbetslöshetsförsäkringen och till medlem när ersättningsperioden i arbetslöshetsförsäkringen gått till ända och den arbetslöse hade fyllt 60 år (55 år om arbetslösheten berodde på företagsnedläggning eller förändring

i driften). Villkoren för KAS var att stödtagaren var mellan 16 och 67 år, var arbetsför, sökte arbete genom den offentliga arbetsförmedlingen och inte kunde få lämpligt arbete. Även ett arbetsvillkor måste uppfyllas – arbete om minst tio dagar och 70 timmar måste ha utförts under fem månader de senaste tolv månaderna före arbetslöshetens inträde. Vård av åldring eller handikappad, arbetsmarknadsutbildning, värnplikt, föräldraledighet med föräldrapening kunde tillgodoräknas som arbete under högst två månader. KAS utgick i högst 150 dagar för dem under 55 år, 300 dagar för dem mellan 55 och 59 år medan KAS-perioden var obegränsad för dem som fyllt 60 år (dock längst fram till pensionsåldern). Ersättningsperioden begränsades år 1984 till 450 dagar för dem som fyllt 60 år.

År 1988 höjdes ersättningsnivån för arbetslöshetsförsäkringen till 90 procent av den tidigare dagsförtjänsten. Ett år senare, 1989, ändrades arbetsvillkoret så att den arbetslöse måste ha arbetat minst tre timmar per dag i minst 75 dagar under en period om fyra månader de senaste tolv månaderna för att vara berättigad till bidrag. Den arbetslöse måste fullfölja anvisad arbetsmarknadsutbildning eller yrkesinriktad rehabilitering för att få ersättning från KAS eller arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningsperioden för KAS var vid 1990-talets början 300 dagar för dem som var under 60 år och 450 dagar för dem som fyllt 60 år (55 år om arbetslösheten inträffat på grund av nedläggning eller bestående förändring i driften). År 1993 sänktes kassaersättningsnivån till 80 procent av lönen.

Arbetslöshetsersättningssystemet ändrades mer radikalt år 1994. För att få KAS krävdes nu medlemskap i arbetslöshetskassa. KAS blev ett stöd för försäkrade som ännu inte uppfyllt arbetsvillkoret samt för arbetslösa fyllda 60 år vars ersättningsperiod från kassan löpt ut. För att få ersättning måste även ett avgiftsvillkor vara uppfyllt. Under en ramtid på 24 månader måste den försäkrade ha haft förvärvsinkomst i tolv månader med skyldighet att betala en avgift för finansieringen av kontantförmåner vid arbetslöshet. Ett allmänt och ett särskilt arbetsvillkor samt ett studerandevillkor infördes. Det allmänna arbetsvillkoret uppfylldes om den arbetslöse inom en ramtid på tolv månader före arbetslöshetens inträde hade förvärvsarbetat minst 75 timmar per månad i fem månader eller minst 65 timmar per månad i tio månader. Det särskilda arbetsvillkoret innebar att för den som inte uppfyllde kraven på förvärvsarbete enligt det allmänna arbetsvillkoret ska förvärvs-

arbete jämställas med tid då sökande deltagit i beredskapsarbete, arbetsmarknadsutbildning, rehabilitering, arbetslivsutveckling eller vårdat åldring eller handikappad i hemmet. För att undvika rundgång mellan åtgärder och kontantstöd måste den sökande uppfylla det allmänna arbetsvillkoret för att få förnyad rätt till ersättning, om ersättning redan erhållits grundat på det särskilda arbetsvillkoret. KAS och kassaersättning utgick i högst 300 dagar för dem under 55 år och i 450 dagar för dem som fyllt 55 år. Enligt studerandevillkoret kunde den som hade stått till arbetsmarknadens förfogande i minst 90 dagar, under en ramtid om tio månader efter avslutad heltidsutbildning som omfattat minst ett läsår och berättigat till studiesocialt stöd, bli berättigad till ett grundbelopp. Grundbeloppet lämnades för högst 150 dagar för arbetslösa under 55 år, 300 dagar för dem mellan 55 och 59 år och 450 dagar för dem som fyllt 60 år.

Efter regeringsskiftet 1994 återinfördes i huvuddrag det tidigare systemet. Den 1 januari 1995 avskaffades bland annat allmänt och särskilt arbetsvillkor och arbetsvillkoren för KAS och kassaersättning blev åter olika.

Från den 1 januari 1998 upphörde det gamla ersättningsystemet med KAS och arbetslöshetskassa. Den nya arbetslöshetsförsäkringen består sedan dess av två delar: en grundförsäkring och en frivillig inkomstbortfallsförsäkring. Båda handhas av arbetslöshetskassorna. Arbetslöshetsförsäkringen omfattar både arbetstagare och företagare. För att få ta del av arbetslöshetsförsäkringen måste grundvillkoret, medlemsvillkoret samt arbets- eller studerandevillkoret vara uppfyllt. Grundvillkoret innebär att den arbetslöse ska vara anmäld hos den offentliga arbetsförmedlingen, aktivt söka och kunna ta arbete samt acceptera av förmedlingen anvisat lämpligt arbete eller arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Medlemsvillkoret uppfylls om den arbetssökande varit medlem i arbetslöshetskassa under minst tolv månader. Arbetsvillkoret innebär att den arbetslöse under en ramtid av tolv månader ska ha arbetat 70 timmar per månad i sex månader alternativt i 450 timmar de senaste sex månaderna varav minst 45 timmar per månad. Studerandevillkoret ger rätt till grundförsäkringen om den arbetslöse stått till arbetsmarknadens förfogande, alternativt arbetat i minst 90 dagar, under ramtiden tio månader i anslutning till avslutad utbildning om minst ett år med rätt till studiesocialt stöd.

Grundförsäkringen, som ersatte KAS, lämnas till den som uppfyller arbets- eller studerandevillkoret men inte är medlem i

arbetslöshetskassa eller är medlem men inte uppfyller de villkor som gäller för rätt till inkomstrelaterad ersättning. Ersättningen är ett fast och för alla lika stort belopp.

Inkomstbortfallsförsäkringen lämnas till dem som uppfyller grund-, arbets- samt medlemsvillkoren och motsvarar 80 procent av den förlorade inkomsten upp till ett tak. Ersättningsperioden för grundförsäkringen och inkomstbortfallsförsäkringen var 300 dagar för dem som var under 57 år gamla och 450 dagar för de som fyllt 57 år. För att få arbetslöshetsersättning under ytterligare en period krävs att arbetsvillkoret uppfylls på nytt. Vid återkvalificering räknas arbetsmarknadsutbildning, utbildning med utbildningsbidrag, värnplikt eller föräldraledighet (dessa två kan tillsammans tillgodoräknas i högst två månader), arbete med rekryteringsstöd, beredskapsarbete och starta-egget-bidrag som förvärvsarbete (från 2000 räknas även datortek, arbetspraktik samt start av näringspolitisk verksamhet som förvärvsarbete).

År 2001 infördes som krav för rätt till ersättning att den sökande medverkar till att en individuell handlingsplan upprättas i samråd med arbetsförmedlingen. Under de 100 första dagarna i en ersättningsperiod får en sökande begränsa sig till att söka arbete inom sitt yrke eller närområde. Deltagande i arbetsmarknadspolitiskt program gäller inte längre för återkvalificering, men ramtiden förlängs med den tid den arbetslöse deltar i programmet. Ersättningsperioden är nu 300 dagar för alla oavsett ålder.

2.3 Arbetslöshetsersättning år 2005¹¹

Det finns 37 självständiga arbetslöshetskassor med drygt 3,7 miljoner medlemmar. Arbetslöshetskassorna beslutar om och betalar arbetslöshetsersättning. Arbetsförmedlingen informerar arbetsökande om och kontrollerar att de uppfyller villkoren för att få ersättning, dvs. att de aktivt söker arbete och accepterar erbjudanden om lämpligt arbete eller plats i arbetsmarknadspolitiskt program. Fram till år 2003 hade Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS, ansvar för tillsynen över arbetslöshetskassorna. Från år 2004 övertogs denna roll av Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, IAF.

Arbetslöshetsersättning betalas till den som uppfyller vissa villkor. Försäkringen består av två delar, en allmän grundförsäkring

¹¹ Avsnittet baseras på SFS 1997:238 (Lagen om arbetslöshetsförsäkring) samt information från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (se www.iaf.se).

(grundbeloppet) och en frivillig inkomstbortfallsförsäkring (inkomstrelaterad ersättning). Grundbeloppet kan den få som inte är medlem i eller ansluten till någon kassa, eller inte har varit medlem tillräckligt länge för att uppfylla medlemsvillkoret, vilket innebär att ha varit medlem i eller ansluten till en kassa i minst ett obrutet år. Det krävs dock att den sökande uppfyller grundvillkoret och arbets- eller studerandevillkoret för att få ersättning enligt grundförsäkringen.

Grundvillkoret innebär att den sökande är helt eller delvis arbetslös, arbetsför och oförhindrad att arbeta i minst tre timmar per dag och minst 17 timmar per vecka, beredd att ta erbjudet arbete, anmäld till den offentliga arbetsförmedlingen som arbets-sökande, aktivt söker arbete samt medverkar till att upprätta en individuell handlingsplan i samråd med arbetsförmedlingen.

Arbetsvillkoret innebär att den arbetslöse under en ramtid på tolv månader närmast före inträffandet av arbetslösheten måste ha arbetat i minst 70 timmar per månad i minst sex månader eller 450 timmar under sex sammanhängande kalendermånader och minst 45 timmar i var och en av dessa månader. Tid med föräldrapenning eller tid med totalförsvarsplikt kan få tillgodoräknas som arbete, dock tillsammans i högst två kalendermånader. Anställning med lönebidrag, anställning inom Samhall, skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare, tid med avgångsvederlag och anställning med anställningsstöd får tillgodoräknas i arbetsvillkoret.

Den som har studerat kan ha rätt till ersättning utan att uppfylla arbetsvillkoret om studerandevillkoret uppfylls. Enligt studerandevillkoret ska studierna vara avslutade, ha pågått i minst ett år samt berättiga till studiestöd. Den arbetssökande måste ha fyllt 20 år. Om studerandevillkoret uppfylls (tillsammans med grundvillkoret) betalas ersättning enligt grundförsäkringen. Det finns även ett särskilt studerandevillkor som kan kvalificera till ersättning för den som deltagit i aktivitetsgarantin.¹²

Ersättningen enligt grundförsäkringen är 320 kronor brutto per ersättningsdag för den som arbetat heltid oberoende av tidigare inkomst (så kallat grundbelopp). För den som arbetat mindre än heltid minskas dagpenningen proportionellt. Ersättningen betalas i

¹² Aktivitetsgarantin är till för dem som är eller riskerar att bli långtidsinskrivna (mer än 24 månader) på arbetsförmedlingen och är 20 år eller äldre. Dessa erbjuds inom 27 månader efter arbetslöshetens inträde individuellt anpassade arbetsmarknadspolitiska aktiviteter på heltid. Aktiviteter som erbjuds inom ramen för aktivitetsgarantin är samtliga arbetsmarknadspolitiska program, jobbklubbar, orienteringskurser, möjlighet att läsa på folkhögskola, projektarbeten och arbetspraktik.

högst 300 dagar (högst fem dagar per vecka). Innan ersättningen betalas ska fem dagars karens fullgöras.

För att få den inkomstrelaterade arbetslöshetsersättningen måste medlems-, grund- och arbetsvillkoren presenterade ovan vara uppfyllda. Den inkomstrelaterade ersättningen lämnas med högst 80 procent av tidigare dagsinkomst upp till ett tak. Under de 100 första ersättningsdagarna kan ersättningen utbetalas med högst 730 kronor brutto per dag, därefter med högst 680 kronor per dag. Dagsinkomsten motsvarar 1/22 av månadslönen. Ersättningsperioden består av 300 dagar och betalas under högst fem dagar per vecka. Detta innebär att taket för arbetslöshetsersättningen är 80 procent av en månadslön på 20 075 kronor under de första 100 dagarna. Därefter uppgår den maximala ersättningen till 80 procent av en månadslön på 18 700 kronor. Innan ersättning betalas ska fem karensdagar fullgöras.

Ersättningsperioden kan förlängas med högst ytterligare 300 ersättningsdagar. Vid förlängning behövs ingen ny karens fullgöras. Arbetslöshetskassan ska besluta om förlängd ersättningsperiod endast för dem som riskerar att bli utförsäkrade och där arbetsförmedlingen meddelat kassan att de inte planerar att anvisa den arbetssökande till aktivitetsgarantin. Den som riskerar utförsäkring men som under ersättningsperioden har uppfyllt arbetsvillkoret på nytt tilldelas en ny ersättningsperiod om 300 dagar. Ersättningsperioden inleds då med fem karensdagar.

2.4 Ersättning vid arbetslöshet enligt avtal eller från avtalsförsäkring

Som nämndes i inledningen finns det olika kompletterande ersättningar vid arbetslöshet. Vi ska här koncentrera oss på dem som ger ersättning efter att en person blivit arbetslös – inte på de avtal som gör att inträdet i arbetslöshet fördröjs (avtal om förlängd uppsägningstid). Det finns grundläggande tre typer av lösningar: avtal mellan fackliga och arbetsgivarorganisationer, medlemsförsäkringar (alla som är medlemmar i ett visst förbund täcks av försäkringen) samt individuella försäkringar som tecknas via fackförbund. Avtalslösningar har tillkommit först. Man kan fråga sig varför inte avtalslösningar är den enda formen. En förklaring kan vara att arbetsgivarna inte gått med på en sådan lösning och att de fackliga organisationerna då valt en annan väg. En andra förklaring kan vara

att fackföreningarna har valt medlemsförsäkring och individuella försäkringar via den fackliga organisationen som ett sätt att utveckla förmåner speciellt för medlemmarna och därmed få argument vid medlemsrekryteringen. Även om avtalsförsäkringarna är framförhandlade av de fackliga organisationerna täcker de alla inom avtalsområdet, inte bara medlemmarna.

2.4.1 Statliga sektorn – Trygghetsavtalet (240 000 anställda är anslutna till Trygghetsstiftelsen)

Trygghetsavtalet gäller för arbetstagare vilkas anställningsvillkor regleras genom kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och någon av parterna på arbetstagsidan. Avtalet ger arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist eller som i samband med omlokalisering väljer att inte följa med till den nya orten och därför säger upp sig själva rätt att få en extra ersättning (så kallad avgångsersättning) vid arbetslöshet givet att deras anställning har pågått i minst ett år. Avgångsersättningen betalas under lika lång tid som ersättningen från arbetslöshetskassan. Kompensation ges inte för A-kassans karensdagar. Även arbetstagare som varit anställda i minst tre år i följd med tidsbegränsade anställningar som blir arbetslösa då deras anställningar inte förnyas på grund av arbetsbrist får avgångsersättning. (Om den tidsbegränsade anställningen upphörde senast den 31 december 2004 och hade varat i minst fem år i följd gällde den tidigare regeln om att avgångsersättning utgick i högst 132 dagar under högst två år efter att anställningen upphört).

För den som får inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan motsvarar avgångsersättningen ett belopp som tillsammans med kassaersättningen ger 80 procent av lönen. Det betyder att det inte betalas en avgångsersättning för den arbetslöse som har en lön under taket för kassaersättningen (taket är 20 075 kr/mån de första 100 dagarna, därefter 18 700 kr/mån). Om den arbetslöse däremot har en lön över taket ges avgångsersättning om 80 procent för lönedelar ovanför taket. Den som enbart är berättigad till grundbeloppet från arbetslöshetskassan får en avgångsersättning som motsvarar skillnaden mellan 80 procent av månadslönen och det belopp som skulle ha betalats om arbetstagaren haft inkomstrelaterad ersättning. Trygghetsstiftelsen finansieras genom avsättning av belopp som parterna enas om i avtalsrörelsen.

Om det finns särskilda skäl kan förlängd avgångsersättning betalas efter det att rätten till avgångsersättning har upphört. Trygghetsstiftelsen beslutar om och betalar förlängd avgångsersättning. Den förlängda avgångsersättningen betalas längst till fem år har gått sedan anställningen upphörde och längst till arbetstagaren fyllt 60 år. Den förlängda avgångsersättningen beräknas på samma sätt som avgångsersättningen. Det är dock mycket ovanligt att förlängd ersättning betalas, ca 10 personer har beviljats förlängd ersättning de senaste 15 åren.

En uppsagd arbetstagare som vid entledigandet har fyllt 60 år¹³ och väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande har rätt till pensionsersättning från dagen efter det att anställningen upphört eller från den dag då han inte längre står till arbetsmarknadens förfogande. Även arbetstagare som inte blivit uppsagda kan ha rätt till pensionsersättning. Förutsättningarna är att arbetstagaren har fyllt 60 år, avgår frivilligt samt att avgången skapar möjlighet för en uppsägningshotad eller uppsagd arbetstagare att få fortsatt eller ny anställning vid den egna eller annan myndighet. Om det finns särskilda skäl kan särskild pensionsersättning betalas ut till en arbetstagare som har fyllt 55 år och som inte längre är berättigad till ersättning från A-kassa eller förlängd avgångsersättning. Pensionsersättningen och den särskilda pensionsersättningen motsvarar beloppet för ålderspensionen utan minskning för förtida uttag enligt statens pensionsavtal PA 03 (se avsnitt 6.4.3). Arbetsgivaren står för hela kostnaden för pensionsersättningen.

Tabell 2.1 Ersättning per månad vid arbetslöshet enligt arbetslöshetsförsäringen och det statliga Trygghetsavtalet (belopp i kronor)

Månadslön	15 000	30 000	50 000
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Avgångsersättning	0	7 940 i 100 dagar 9 040 i 200 dagar	23 940 i 100 dagar 25 040 i 200 dagar
Totalt	12 000 i 300 dagar	24 000 i 300 dagar	40 000 i 300 dagar

¹³ Från år 2008 är åldersgränsen 61 år.

2.4.2 Kommuner och landsting – AGF-KL (ca 1 100 000 anställda inom området)

Anställda inom kommuner och landsting kan få avgångsförmåner enligt avtalet AGF-KL vid uppsägning på grund av arbetsbrist. De centrala parterna har inlett förhandlingar om ett omställningsavtal som ska ersätta AGF-KL, vilket därför är uppsagt men prolongerat att gälla tillsvidare med två veckors uppsägningstid. Avgångsförmånen består dels av en engångsersättning, dels av en periodisk avgångsersättning. AGF-KL är ingen försäkring utan arbetsgivaren står för hela kostnaden för både engångsersättning och periodisk avgångsersättning.

För att få ta del av engångsersättningen krävs att arbetstagaren har en tillsvidareanställning hos en arbetsgivare för vilken kollektivavtalet PFA om pensioner gäller och har varit det under minst 36 kalendermånader, fyllt 25 år samt inte uppnått den ålder då avgångsskyldighet inträtt. Engångsersättningen motsvarar 1/3 av arbetstagarens normala månadsinkomst omedelbart före anställningens upphörande multiplicerat med antal hela anställningsår inom hela den kommunala sektorn.¹⁴ Engångsersättningen kan dock högst uppgå till ett belopp som motsvarar sex månadslöner för arbetstagaren.

Berättigandet till periodisk avgångsersättning är baserat på ålder och anställningstid inom sektorn och redovisas i tabell 2.2. Med ökad ålder sänks kravet på anställningstid. Observera att anställningstiden inte behöver vara sammanhängande, utan det är den sammanlagda anställningstiden inom sektorn som räknas. En arbetstagare kan inte få både periodisk och engångsersättning. Den som är kvalificerad för att få periodisk avgångsersättning kan välja att istället lyfta engångsersättning enligt de villkor som gäller för en sådan ersättning.

¹⁴ För dagbarnvårdare baseras istället engångsersättningen på ett genomsnitt av de senaste tolv månadslönerna.

Tabell 2.2 Ålder och anställningstid som krävs för periodisk avgångsersättning enligt AGF-KL

<i>Levnadsålder (år)</i>	<i>Sammanlagd anställningstid i hela kalendermånader, minst</i>
45	210
46	204
47	198
48	192
49	186
50	180
51	174
52	168
53	162
54	156
55	150
56	144
57	138
58	132
59	126
60	120

För att bli beviljad periodisk avgångsersättning måste arbetstagaren vara arbetslös samt stå till arbetsmarknadens förfogande genom att vara anmäld hos och i fortlöpande kontakt med arbetsförmedlingen. Denna regel gäller dock inte för dem som har mindre än fem år kvar till pensionsåldern eller 20 års anställningstid hos arbetsgivaren.

Under den period som arbetstagaren uppbär ersättning från arbetslöshetskassan ska den periodiska avgångsersättningen tillsammans med den inkomstrelaterade ersättningen motsvara 80 procent av arbetstagarens månadsinkomst före arbetslösheten. Detta innebär i praktiken att arbetstagare med en lön under taket i arbetslöshetsförsäkringen inte får någon periodisk ersättning under A-kassetid. Om arbetstagaren endast är berättigad till grundbeloppet i A-kassan beräknas den periodiska avgångsersättningen på samma sätt som om arbetstagaren hade haft ersättning från den inkomstrelaterade ersättningen.

Tabell 2.3 Ersättning per månad vid arbetslöshet enligt arbetslöshetsförsäringen och periodisk avgångsersättning enligt kommunernas och landstingens avtal, AGF-KL (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Avgångsersättning under tid med ersättning från arbetslöshetskassan	0 kr	7 940 i 100 dagar 9 040 i 200 dagar	23 940 i 100 dagar 25 040 i 200 dagar
Avgångsersättning när perioden med ersättning från arbetslöshetskassan är slut	ca 70 % ¹ av lönen så länge den arbetslöse står till arbetsmarknadens förfogande	ca 60 % ¹ av lönen så länge den arbetslöse står till arbetsmarknadens förfogande	ca 50 % ¹ av lönen så länge den arbetslöse står till arbetsmarknadens förfogande
Totalt	12 000 i 300 dagar därefter ca 70 % av lönen så länge den arbetslöse står till arbetsmarknadens förfogande (10 500)	24 000 i 300 dagar därefter ca 60 % av lönen så länge den arbetslöse står till arbetsmarknadens förfogande (18 000)	40 000 i 300 dagar därefter ca 50 % av lönen så länge den arbetslöse står till arbetsmarknadens förfogande (25 000)

¹ Kompensationsnivån är beroende av om den pensionsgrundande tiden uppgår till minst 30 år vid avgången samt löneutvecklingen. Den faktiska kompensationsgraden brukar ligga mellan 20 och 60 procent av lönen.

När ersättningsperioden från arbetslöshetskassan har tagit slut fortsätter den periodiska avgångsersättningen att betalas givet att arbetstagaren fortfarande är arbetslös och står till arbetsmarknadens förfogande. Då baseras storleken för den periodiska ersättningen på pensionsgrundande tid och lön. För att få hel ersättning måste den pensionsgrundande tiden uppgå till minst 30 år vid avgången där anställning med pensionsrätt från kommunen räknas. Den pensionsgrundande lönen består av inkomsten från arbetsgivaren och AGF-KL beräknas på medeltalet av de fem bästa åren av de sju åren före året före avgångsåret. Ersättningen motsvarar den ålderspension *som skulle* ha betalats enligt PFA om arbetstagaren vid anställningens upphörande hade uppnått pensionsålder. Om arbetstagaren har mer än 60 månader kvar till pensionstidpunkten eller har kortare anställningstid än 240 månader minskas egenersättningen med 10 procent fram till pensionsåldern. Detta innebär att den ersättning som betalas motsvarar ungefär 60 procent av lönen. Ersättningen betalas så länge som individen är arbetslös och står till arbetsmarknadens förfogande. När pensions-

åldern uppnås får personen i stället den tjänstepension som gäller för anställda inom kommun och landsting.

AGF-KL samordnas (minskas) med förvärvsinkomster som inkomst av anställning eller rörelse och ersättning från avtalsgruppsjukförsäkringen samt med socialförsäkringsförmåner som sjukpenning, sjukersättning, arbetsskadelivränta och den allmänna pensionen. AGF-KL upphör om den arbetslöse får en ny tillsvidareanställning med pensionsrätt, ålderspension enligt det kommunala avtalet, sjukersättning och månadsersättning från avtalsgruppsjukförsäkringen eller inte står till arbetsmarknadens förfogande av andra skäl än sjukdom och har mer än fem år kvar till pensionsåldern.

2.4.3 Arbetare i privat sektor – AGB¹⁵ (900 000 anställda är anslutna till Trygghetsfonden, TSL)

AGB före den 1 april 2005

Försäkring om avgångsbidrag, AGB, är en avtalsförsäkring som gäller för arbetare anställda inom Svenskt Näringslivs – LO:s avtalsområde. Denna försäkring tillkom redan 1967.¹⁶ För att få AGB krävdes före den 1 april 2005 att arbetstagaren hade fyllt 33 år och förlorat sitt arbete på grund av arbetsbrist. AGB kunde enligt de gamla reglerna ge ekonomiskt stöd i följande situationer:

- (i) företagsfallet – vid uppsägning på grund av att företaget lade om driften eller lade ned hela eller delar av verksamheten,
- (ii) branschfallet – vid uppsägning på grund av arbetsbrist när man inte kunde få fortsatt arbete inom sin bransch (vilket är vanligast i byggnads-, anläggnings-, måleri- och sjöfartsbranscherna – dvs. inom branscher där personal regelmässigt anställs för tidsbegränsat arbete), eller
- (iii) hälsofallet; den som måste sluta sitt arbete av hälsoskäl kunde under vissa förutsättningar få AGB.

¹⁵ Se Edebalk och Wadensjö (1980, 1989) för den tidigare utvecklingen av AGB-försäkringen.

¹⁶ Tillkom först som avtal 1964.

Rätten till AGB var kopplad både till antalet intjänade AGB-år (kvalifikationstiden) och till den försäkrades ålder. Tidigast det år arbetstagaren fyllde 28 år började denne att tjäna in AGB-år. För att få tillgodoräkna sig ett helt AGB-år måste arbetstagaren ha arbetat minst 832 timmar under året. Den som hade arbetat 208 men inte 832 timmar tjänade in en proportionellt till arbetstiden del av ett år. För att få ersättning krävdes fler AGB-år för den som var yngre än 40 år än för äldre arbetstagare. Det visas i tabell 2.4.

Tabell 2.4 Krävda AGB-år

<i>Orsak till arbetslöshet</i>	<i>Ålder</i>	<i>AGB-år</i>
Företags- eller branschfallet	Under 40 år	Minst 7 AGB-år, varav minst 3 under de senaste 6 kalenderåren
	40–64 år	Minst 3 AGB-år under de senaste 6 kalenderåren
Hälsotillståndet	50–64 år	Minst 3 AGB-år under de senaste 6 kalenderåren

AGB-ersättningen bestod av två typer av ersättningar, A- och B-belopp. A-beloppet var en engångsersättning som varierade mellan 5 700 och 13 100 kronor beroende på vid vilken ålder arbetstagaren blev friställd vilket visas i tabell 2.5.

Tabell 2.5 A-beloppersättning

<i>Ålder</i>	<i>Ersättning (kronor)</i>
–40 år	5 700
41–54 år	5 700 + tillägg med 300 för varje levnadsår mellan 41 och 54 år
55–62 år	9 900 + tillägg med 400 för varje levnadsår mellan 55 och 62 år
63–64 år	13 100

B-beloppet betalades utöver A-beloppet om arbetstagaren under friställningsmånaden fyllt 40 år. B-beloppersättningen varierade normalt mellan 3 000 och 27 000 kronor i företags- och branschfallet och var beroende av hur lång arbetslösheten var. Utbetalningen skedde i efterskott. De som fyllt 60 år vid friställningen kunde få ytterligare högst 12 000 kronor. I hälsotillståndet var

B-beloppet högst 9 000 kronor. Beloppet betalades under en tvåårsperiod för tid då arbetstagaren sökte arbete.

AGB från och med den 1 april 2005

Svenskt Näringsliv och LO har slutit ett nytt avtal om avgångsbidrag som gäller från och med den 1 april 2005 i vilket de kommit överens om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring som innehåller dels AGB, dels ett omställningsstöd som facket och arbetsgivaren ansöker om tillsammans för att ge individuellt anpassat stöd till uppsagda att hitta ett jobb, omskola sig m.m. För att få AGB krävs enligt det nya avtalet att arbetstagaren blir uppsagd från sin anställning på grund av arbetsbrist och att den driftsmässiga förändringen i företaget leder till varaktig personalreduktion, att arbetstagaren fyllt 40 år vid anställningens upphörande samt har varit anställd i minst 50 månader under en sammanhängande femårsperiod (vilken räknas från anställningens upphörande) hos ett eller flera företag som är anslutna till AGB-försäkringen.

Den nya ersättningen betalas i form av ett engångsbelopp då anställningen upphör. Beloppets storlek bestäms av arbetstagarens ålder vid friställningen vilket framgår av tabell 2.6. AGB är även relaterat till omfattningen av tjänsten. En arbetstagare som sägs upp från en tjänst som motsvarar 40 procent av en heltidstjänst får 40 procent av AGB-beloppet.

Tabell 2.6 AGB-ersättning från den 1 april 2005 (belopp i kronor)

<i>Ålder</i>	<i>Ersättningsbelopp</i>
40–49 år	25 000
50–59 år	25 000+1 000 i tillägg för varje levnadsår
60–64 år	36 000

AGB betalas ut av Trygghetsfonden TSL till arbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist och som arbetar i företag som har tecknat försäkringsavtal om AGB med TSL. TSL är en kollektivavtalsstiftelse som gemensamt bildats av LO och Svenskt Näringsliv. Verksamheten finansieras genom en avgift som beräknas på lönesumman för arbetstagare i de företag som genom avtal är anslutna till TSL. Försäkringsgivare för AGB är AFA Livförsäkringsaktiebolag.

2.4.4 Tjänstemän i privat sektor – AGE (700 000 anställda är anslutna till Trygghetsrådet, TRR)

Enligt ett avtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK kan arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist få en avgångsersättning, AGE. AGE finansieras genom att företagen betalar en premie till Trygghetsrådet, TRR, som i sin tur betalar AGE till uppsagda arbetstagare. Den 21 januari 2005 tog TRR:s styrelse ett beslut om ändrade regler för AGE vilka gäller för de arbetstagare som blivit arbetslösa efter detta datum.

AGE före den 21 januari 2005

För de som blivit arbetslösa före den 21 januari 2005 betalades AGE till arbetstagare som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist om den anstälde vid friställandet fyllt 40 år, varit anställd i minst fem timmar per vecka under en sammanhängande period om fem år och sökte arbete givet att företaget arbetstagaren var anställd hos var anslutet till TRR.

Inkomstskyddet innebar att den inkomstrelaterade ersättningen från A-kassan tillsammans med AGE uppgick till 70 procent av den tidigare lönen för lönedelar upp till 20 prisbasbelopp och 25 procent av lönedelar lika med eller större än 20 prisbasbelopp. Ersättningen för dem som inte fick ersättning från någon A-kassa grundades på vad som skulle ha utgetts från A-kassan om arbetstagaren varit berättigad till sådan ersättning. Ersättningslängden berodde på den uppsagdes ålder samt när anställningen slutade, vilket framgår av tabell 2.7.

Tabell 2.7 AGE för anställda med lön högre än taket i arbetslöshetsförsäkringen vid uppsägningar före den 21 januari 2005

<i>Uppsägningar före den 1 januari 2004</i>		<i>Uppsägningar från och med den 1 januari 2004</i>	
<i>AGE betalas under längst</i>	<i>Om den arbetslöse på den sista arbets- dagen är</i>	<i>AGE betalas under längst</i>	<i>Om den arbetslöse på den sista arbets- dagen är</i>
18 månader	40–49 år	6 månader	40–44 år
24 månader	50–59 år	12 månader	45–54 år
30 månader	60–64 år	18 månader	55–59 år
		24 månader	60–64 år

De som hade en lön som var lägre än taket i A-kassan fick en ersättning från A-kassan som uppgick till mer än 70 procent av månadslönen. Till dessa arbetstagare betalades AGE enligt uppgifterna i tabell 2.8 under samma tidsperioder som enligt tabell 2.7.

Tabell 2.8 AGE för anställda med lön under taket i arbetslöshetsförsäkringen vid uppsägningar före den 21 januari 2005 (belopp i kronor)

<i>Lön</i>	<i>AGE-belopp som betalas var sjätte månad</i>
<12 000	2 500
12 000–17 900	3 000
18 000–21 900	3 500

AGE från och med den 21 januari 2005

Nya regler för AGE gäller för dem som sagts upp från och med den 21 januari 2005. Ersättningsgraden är 70 procent av månadslönen för de sex första ersättningsmånaderna, därefter sjunker den till 50 procent. För de med en lön större än 20 prisbasbelopp är ersättningen 70 procent för lönedelar under 20 prisbasbelopp och 25 procent på lönedelar över 20 prisbasbelopp under de sex första månaderna. Därefter är ersättningen 50 procent för lönedelar under 20 prisbasbelopp och 25 procent på lönedelar över 20 prisbasbelopp. Som tidigare grundas ersättningen för dem som inte har ersättning från A-kassa på vad arbetstagaren skulle ha haft om denne hade haft sådan ersättning. Ersättningstiden förkortades, vilket framgår av Tabell 2.9. Kompensation ges inte för A-kassans karensdagar. Vid deltidsarbetslöshet ges AGE för den del av arbetstiden som arbetstagaren är arbetssökande, dock måste arbetslösheten uppgå till minst 20 procent. Om den arbetslöse blir beviljad ytterligare en period med A-kassa efter de 300 dagarna betalas inte AGE under en ny period.

Tabell 2.9 AGE för anställda med lön över taket i arbetslöshetsförsäkringen som har blivit arbetslösa från och med den 21 januari 2005

<i>AGE betalas för längst</i>	<i>Om den arbetslöse på den sista arbetsdagen är</i>
6 månader	40–44 år
12 månader	45–59 år
18 månader	60–64 år

För att vara berättigad till AGE krävs fortfarande att arbetstagaren måste ha förlorat sitt arbete genom uppsägning på grund av arbetsbrist, ha fyllt 40 år, arbetat i minst fem timmar per vecka under en femårsperiod, söka arbete samt vara anmäld på arbetsförmedlingen.

Tabell 2.10 Ersättning per månad enligt arbetslöshetsförsäkringen och AGE vid arbetslöshet som har inträffat efter den 21 januari 2005 (belopp i kronor)

Månadslön	15 000	30 000	50 000
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
AGE			
<40 år	0	0	0
40–44 år	0	4 940 i 100 dagar ^a 6 040 i 32 dagar	18 940 i 100 dagar ^a 20 040 i 32 dagar
45–59 år	0	4 940 i 100 dagar 6 040 i 32 dagar 40 i 132 dagar	18 940 i 100 dagar 20 040 i 32 dagar 10 040 i 132 dagar
60–64 år	0	4 940 i 100 dagar 6 040 i 32 dagar 40 i 264 dagar	18 940 i 100 dagar 20 040 i 32 dagar 10 040 i 264 dagar
Totalt			
<40 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
40–44 år	12 000 i 300 dagar	21 000 i 132 dagar 14 960 i 168 dagar	35 000 i 132 dagar 14 960 i 168 dagar
45–59 år	12 000 i 300 dagar	21 000 i 132 dagar 15 000 i 132 dagar 14 960 i 36 dagar	35 000 i 132 dagar 25 000 i 132 dagar 14 960 i 36 dagar
60–64 dagar	12 000 i 300 dagar	21 000 i 132 dagar 15 000 i 168 dagar 40 i 96 dagar	35 000 i 132 dagar 25 000 i 168 dagar 10 040 i 96 dagar

^a Ersättningen från arbetslöshetskassan betalas i högst fem dagar per vecka. Genomsnittligt antal ersättningsdagar per månad är 22. 100 dagar motsvarar då 4,5 månaders ersättning. AGE betalas i sex månader för arbetslösa mellan 40 och 44 år vilket här har räknats som att motsvara 132 dagar (6*22) med arbetslöshetskassa. Tolv månader motsvarar här 264 dagar och 18 månader 396 dagar.

2.4.5 Kommunala företag (30 000 anställda är anslutna till Trygghetsavtalet KFS)

Trygghetsavtalet KFS har tecknats mellan å ena sidan de Kommunala Företagens Samorganisation och å andra sidan Svenska Kommunalarbetareförbundet, Statsanställdas förbund, Lärarförbundet, SKTF, SALF, Vårdförbundet SHSTF, CF och andra till SACO anslutna förbund. Det ger de uppsagda rätt till avgångs-

ersättning, AGE. AGE betalas enligt följande regler: den anställda ska ha blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, ha varit anställd i företaget i minst fem år (även arbetstid i annat företag med AGE-rätt får tillgodoräknas om den anställda inom fem år innan den aktuella friställningen blivit friställd på grund av arbetsbrist från den förra anställningen) samt ha fyllt 40 år.

AGE samordnas med ersättning från A-kassan. Det innebär att ersättningen från AGE tillsammans med ersättning från A-kassan uppgår till 80 procent av den tidigare lönen. AGE betalas under samma period som ersättningen från A-kassan.

Tabell 2.11 Ersättning per månad vid arbetslöshet enligt arbetslöshetsförsäkringen och de kommunala företagens AGE (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Avgångsersättning	0	7 940 i 100 dagar 9 040 i 200 dagar	23 940 i 100 dagar 25 040 i 200 dagar
Totalt	12 000 i 300 dagar	24 000 i 300 dagar	40 000 i 300 dagar

2.4.6 Bank- och finansanställda – avtal BAO (55 000 anställda är anslutna till Trygghetsfonden)

BAO och Finansförbundet har tillsammans den partsgemensamma Trygghetsfonden. Uppsagda tillsvidareanställda tjänstemän som har varit sammanhängande anställda i samma eller olika banker /företag under de fem senaste åren kan söka utfyllnad av ersättningen från A-kassan från Trygghetsfonden. Under A-kassetiden kompletterar fonden arbetslöshetsersättningen upp till 80 procent av lönen av en högsta lön på 25 000 kronor per månad.

Ersättning kan även ges vid utbildning på heltid under högst tre månader med 80 procent av lönen, dock högst 25 000 kronor per månad (givet att inte ersättning från A-kassa betalas).

Tabell 2.12 Ersättning per månad vid arbetslöshet enligt arbetslöshetsförsäringen och avtalet för bank- och finansanställda (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Utfyllnad av arbetslöshetsersättningen	0	3 940 i 100 dagar 5 040 i 200 dagar	3 940 i 100 dagar 5 040 i 200 dagar
Totalt	12 000 i 300 dagar	20 000 i 300 dagar	20 000 i 300 dagar

2.4.7 Ideella organisationer, kulturinstitutioner m.m. (30 000 anställda är anslutna till Trygghetsrådet TRS)

TRS-avtalet är tecknat mellan Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst och Privattjänstemannakartellen och gäller såväl tjänstemän som arbetare. För att få avgångsersättning, AGE, krävs att den anställda blivit uppsagd på grund av att arbetsgivaren inte kunnat erbjuda fortsatt anställning på grund av arbetsbrist, varit anställd i minst fem år i följd hos arbetsgivaren (om arbetstagaren inom fem år före den aktuella uppsägningen sagts upp från annan TRS-ansluten arbetsgivare på grund av arbetsbrist kan de föregående anställningstiderna tillgodoräknas förutsatt att anställningarna utan uppehåll följt på varandra), ha arbetat i minst åtta timmar per vecka, inte är sjukskriven samt är inskriven vid arbetsförmedlingen. Verksamheten inom TRS finansieras genom att anslutna arbetsgivare betalar en avgift om 0,3 procent av arbetstagarnas lönesumma.

Beräkningen av AGE sker alltid med utgångspunkt från arbetslöshetsersättningen oavsett om den uppsagde får ersättning från A-kassan eller inte. AGE och ersättning från A-kassan motsvarar tillsammans 75 procent av lönen vid avgångstidpunkten. AGE betalas inte för karensdagar. Beloppet anpassas om den uppsagde är deltidsarbetslös. Den maximala utbetalningstiden beror på den uppsagdes ålder vid uppsägningstidens slut på sätt som framgår av tabell 2.13.

Tabell 2.13 AGE för anställda inom ideella organisationer, kulturinstitutioner etc.

<i>AGE betalas för längst</i>	<i>Om den arbetslöse på den sista arbetsdagen är</i>
18 månader	under 50 år
24 månader	mellan 50 och 59 år
30 månader	mellan 60 och 64 år

De som har en ersättning från A-kassan som uppgår till 75 procent av avgångslönen och uppfyller grundvillkoren för AGE erhåller AGE från TRS med ett minimibelopp per sexmånadersperiod. Minimibeloppet är 4 000 kronor för dem med inkomster upp till och med 15 000 kronor per månad per period om sex månader (motsvarar 667 kronor per månad i AGE) och 6 000 kronor per period om sex månader för dem med lön från och med 15 001 kronor per månad (motsvarar 1 000 kronor per månad i AGE).

Tabell 2.14 Ersättning per månad från arbetslöshetsförsäkringen och AGE för anställda inom ideella organisationer, kulturinstitutioner etc. (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
AGE			
<50 år	667 i 396 dagar ^a	6 440 i 100 dagar ^a 7 540 i 296 dagar	21 440 i 100 dagar ^a 22 540 i 296 dagar
50–59 år	667 i 528 dagar	6 440 i 100 dagar 7 540 i 428 dagar	21 440 i 100 dagar 22 540 i 428 dagar
60–64 år	667 i 660 dagar	6 440 i 100 dagar 7 540 i 550 dagar	21 440 i 100 dagar 22 540 i 550 dagar
Totalt			
<50 år	12 667 i 300 dagar 667 i 96 dagar	22 500 i 300 dagar 7 540 i 96 dagar	37 500 i 300 dagar 22 540 i 96 dagar
50–59 år	12 667 i 300 dagar 667 i 228 dagar	22 500 i 300 dagar 7 540 i 228 dagar	37 500 i 300 dagar 22 540 i 228 dagar
60–64 dagar	12 667 i 300 dagar 667 i 330 dagar	22 500 i 300 dagar 7 540 i 330 dagar	37 500 i 300 dagar 22 540 i 330 dagar

^a Ersättningen från arbetslöshetskassan betalas i högst fem dagar per vecka. Genomsnittligt antal ersättningsdagar per månad är 22. 100 dagar motsvarar då 4,5 månaders ersättning. AGE betalas i 18 månader för arbetslösa under 50 år vilket här har räknats som att motsvara 396 dagar (18*22) med arbetslöshetskassa. 24 månader motsvarar här 528 dagar och 30 månader 660 dagar.

2.4.8 Kooperationens trygghetsavtal

Tjänstemän som tillhör KFO-PTK och KFO-KTF omfattas av det avtal slutet mellan Svenskt Näringsliv och PTK som presenterades i avsnitt 2.4.4. Tjänstemännen inom KFO-Handel har en trygghetsöverenskommelse med samma innehåll som avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK ger men ersättningen administreras genom en egen fond. Arbetare inom KFO-området omfattas av avtalet mellan LO och Svenskt Näringsliv som presenterades i avsnitt 2.4.3.

2.4.9 Trygghetsavtal för anställda i fastighetsbranschen (9 000 medlemmar i Fastigos Trygghetsråd)

Ett trygghetsavtal för tjänstemän inom fastighetsbranschen mellan Fastigo å ena sidan och Sif, Ledarna, SV Arkitekter och SKTF å andra sidan ger tjänstemän (inte företagsledare) uppsagda på grund av arbetsbrist rätt till avgångsersättning. Arbetare i fastighetsbranschen får AGB enligt Svenskt Näringslivs och LO:s avtal presenterat i avsnitt 2.4.3 ovan. Avgångsersättning betalas från Tjänstemännens Trygghetsfond om tjänstemannen har varit anställd vid företaget i minst fem år i följd (tid i anställning inom företag som ingår i samma koncern får tillgodoräknas). De fem åren kan tillgodoräknas från tidigare anställningar, dock inom en ram om sammanlagt åtta år, om arbetsgivarna har varit anslutna till Trygghetsråden TRR, KFS, TRS eller Trygghetsstiftelsen. Tjänstemannen måste dessutom ha arbetat i minst 16 timmar per vecka samt vara inskriven vid arbetsförmedlingen för att vara berättigad till ersättning.

AGE är tidsbegränsad och ska tillsammans med ersättningen från A-kassan motsvara 80 procent av månadslönen vid avgångstidpunkten. Beräkningen av AGE görs med utgångspunkt från ersättningen från A-kassan även för dem som inte har rätt till ersättning från A-kassa. Längden på ersättningen varierar med den uppsagdes ålder på sätt som framgår av tabell 2.15. Ingen ersättning betalas för karensdagarna i arbetslöshetsförsäkringen. Beloppet anpassas proportionellt om den uppsagde är deltidsarbetslös.

Tabell 2.15 AGE för anställda inom fastighetsbranschen

<i>AGE betalas för längst</i>	<i>Om den arbetslöse på den sista arbetsdagen är</i>
18 månader	under 50 år
21 månader	mellan 50 och 59 år
28 månader	mellan 60 och 65 år

Tabell 2.16 Ersättning per månad enligt arbetslöshetsförsäkringen och AGE för tjänstemän inom fastighetsbranschen (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
AGE			
<50 år	0	7 940 i 100 dagar ^a 9 040 i 296 dagar	23 940 i 100 dagar ^a 25 040 i 296 dagar
50–59 år	0	7 940 i 100 dagar 9 040 i 362 dagar	23 940 i 100 dagar 25 040 i 362 dagar
60–64 år	0	7 940 i 100 dagar 9 040 i 516 dagar	23 940 i 100 dagar 25 040 i 516 dagar
Totalt			
<50 år	12 000 i 300 dagar	24 000 i 300 dagar 9 040 i 96 dagar	40 000 i 300 dagar 25 040 i 96 dagar
50–59 år	12 000 i 300 dagar	24 000 i 300 dagar 9 040 i 162 dagar	40 000 i 300 dagar 25 040 i 162 dagar
60–64 dagar	12 000 i 300 dagar 667 i 330 dagar	24 000 i 300 dagar 9 040 i 316 dagar	40 000 i 300 dagar 25 040 i 316 dagar

^aErsättningen från arbetslöshetskassan betalas i högst fem dagar per vecka. Genomsnittligt antal ersättningsdagar per månad är 22. 100 dagar motsvarar då 4,5 månaders ersättning. AGE betalas i 18 månader för arbetslösa under 50 år vilket här har räknats som att motsvara 396 dagar (18*22) med arbetslöshetskassa. 21 månader motsvarar här 462 dagar och 28 månader 616 dagar.

2.5 Kompletterande försäkringar för inkomstbortfall

Utöver de ersättningar som är bestämda genom lag eller avtal mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer finns försäkringar anordnade av fackliga organisationer. Dessa kan delas in i kollektiva försäkringar som gäller alla medlemmar i ett förbund samt individuella försäkringar som tecknas av den enskilde medlemmen via sitt fackförbund. Inom SACO har för närvarande

följande fackförbund tecknat kollektiv inkomstförsäkring för sina medlemmar: Agrifack, Civilekonomerna, Sveriges Naturvetareförbund, Sveriges Civilingenjörsförbund, Sveriges Farmaceutförbund, Akademikerförbundet SSR, JUSEK samt SACO-förbundet Trafik och Järnväg. Konstruktionen är likartad på de olika områdena, men det finns vissa skillnader. Ett exempel på skillnader är att taket för den månadslön som utgör underlag för kompensation för vissa förbund är 50 000 kronor och för andra 80 000 kronor. För att ersättning ska utbetalas krävs att medlemmen inte sagt upp sig utan godtagbart skäl (se Appendix till kapitlet) eller skilts från arbetet på grund av otillbörligt uppförande. Inom TCO har SIF, och SKTF kollektiv inkomstförsäkring. Även Säljarnas Riksförbund har kollektiv inkomstförsäkring.

SACO och ett antal TCO-förbund har även en individuell inkomstförsäkring. De som är medlemmar kan teckna en försäkring som ger tillägg till arbetslöshetsförsäkringen för inkomster över taket. Även den som inte är medlem i en fackförening men medlem i en arbetslöshetskassa kan teckna en individuell inkomstförsäkring. Detta görs i försäkringsbolaget Accept.

2.5.1 Agrifack (8 000 medlemmar)¹⁷

Agrifacks inkomstförsäkring är en integrerad del av medlemskapet och finansieras genom höjda avgifter (31 kronor per månad) från och med juli 2004. Försäkringen började gälla först den 1 december 2004 vilket innebar att endast medlemmar som blivit arbetslösa denna dag eller senare omfattas av försäkringen.

För att omfattas av försäkringen måste den anställda ha varit medlem i Agrifack i minst 18 månader, varit registrerad som yrkesverksam betalande medlem i minst sex månader, samt ha förvärvat arbetat minst tolv av de senaste 18 månaderna. Försäkringen omfattar alla yrkesverksamma medlemmar som är 60 år eller yngre. För att vara berättigad till försäkringen krävs medlemskap i AEA (Akademikernas erkända arbetslöshetskassa). Beloppet från försäkringen uppgår tillsammans med ersättning från A-kassan till 80 procent av lönen upp till en månadslön på 50 000 kronor under 120 dagar.

¹⁷ Observera att detta tal avser antalet medlemmar i förbundet. Alla medlemmar omfattas inte av försäkringen. Studerandemedlemmar och medlemmar över 60 år omfattas inte av den.

Tabell 2.17 Ersättning per månad enligt arbetslöshetsförsäkringen och den kollektiva inkomstförsäkringen för Agrifacks medlemmar (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Inkomstförsäkring			
≤60 år	0	7 940 i 100 dagar 9 040 i 20 dagar	23 940 i 100 dagar 25 040 i 20 dagar
61–64 år	0	0	0
Totalt			
≤60 år	12 000 i 300 dagar	24 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar	40 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar
61–64 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar

2.5.2 Akademikerförbundet SSR (46 000 medlemmar)¹⁸

Akademikerförbundet SSR:s inkomstförsäkring är en integrerad del av medlemskapet och finansieras genom höjda avgifter (25 kr/mån) från och med januari 2005. Försäkringen börjar gälla först den 1 juli 2005, vilket innebär att endast medlemmar som blir arbetslösa denna dag eller senare omfattas av försäkringen.

Den kollektiva inkomstförsäkringen ger ersättning så att den tillsammans med ersättning från A-kassan kompenserar för 80 procent av månadslönen upp till en lön på 50 000 kronor i månaden. Försäkringen omfattar alla yrkesverksamma som varit medlemmar i SSR i minst 18 månader, har förvärvat arbetat i minst tolv av de senaste 18 månaderna och är under 61 år. Den försäkrade måste även vara med i AEA för att kvalificera sig till försäkringen. Ersättning betalas i högst 120 dagar.

¹⁸ Observera att detta tal avser antalet medlemmar i förbundet. Alla medlemmar omfattas inte av försäkringen. Studerandemedlemmar och medlemmar över 60 år omfattas inte av den.

Tabell 2.18 Ersättning per månad enligt arbetslöshetsförsäkringen och den kollektiva inkomstförsäkringen för Akademikerförbundet SSR:s medlemmar (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Inkomstförsäkring			
≤60 år	0	7 940 i 100 dagar 9 040 i 20 dagar	23 940 i 100 dagar 25 040 i 20 dagar
61–64 år	0	0	0
Totalt			
≤60 år	12 000 i 300 dagar	24 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar	40 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar
61–64 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar

2.5.3 Civilekonomerna (35 000 medlemmar)¹⁹

Medlemmar som blivit arbetslösa den 1 maj 2004 eller senare är genom Civilekonomernas gemensamma inkomstförsäkring berättigade till en ersättning som tillsammans med ersättning från A-kassan motsvarar 80 procent upp till en månadslön på 50 000 kronor under 120 dagar. För att vara kvalificerad krävs att den försäkrade varit medlem i Civilekonomerna i minst 18 månader och varit registrerad som yrkesverksam betalande medlem i minst sex månader. Medlemmen måste vidare ha förvärvsarbetat minst tolv av de senaste 18 månaderna samt uppfylla kraven som ställs för att få ersättning från AEA. Försäkringen gäller till och med det år den försäkrade fyller 60 år.

¹⁹ Observera att detta tal avser antalet medlemmar i förbundet. Alla medlemmar omfattas inte av försäkringen. Studerandemedlemmar och medlemmar över 60 år omfattas inte av den.

Tabell 2.19 Ersättning per månad enligt arbetslöshetsförsäkringen och den kollektiva inkomstförsäkringen för Civilekonomernas medlemmar (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Inkomstförsäkring			
≤60 år	0	7 940 i 100 dagar 9 040 i 20 dagar	23 940 i 100 dagar 25 040 i 20 dagar
61–64 år	0	0	0
Totalt			
≤60 år	12 000 i 300 dagar	24 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar	40 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar
61–64 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar

2.5.4 Civilingenjörsförbundet, CF (100 000 medlemmar)²⁰

Civilingenjörsförbundet, CF:s, kollektiva inkomstförsäkring betalas under sammanlagt 100 dagar och ger en ersättning som tillsammans med ersättning från A-kassan motsvara 80 procent av månadslönen upp till en lön på 80 000 kronor. Försäkringen ingår i medlemsavgiften, vilken höjdes med 33 kronor för att finansiera försäkringen, och omfattar alla yrkesverksamma medlemmar upp till och med 60 års ålder. För att få ersättning från försäkringen måste den försäkrade även vara med i AEA. CF:s inkomstförsäkring startade den 1 september 2003. För att få ersättning måste den försäkrade ha varit medlem i CF i minst 18 månader, ha förvärvsarbetat minst tolv av de senaste 18 månaderna samt uppfylla de krav som ställs för inkomstrelaterad ersättning från AEA.

²⁰ Observera att detta tal avser antalet medlemmar i förbundet. Alla medlemmar omfattas inte av försäkringen. Studerandemedlemmar och medlemmar över 60 år omfattas inte av den.

Tabell 2.20 Ersättning per månad enligt arbetslöshetsförsäkringen och den kollektiva inkomstförsäkringen för Civilingenjörsförbundets medlemmar (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Inkomstförsäkring			
≤60 år	0	7 940 i 20 dagar	23 940 i 100 dagar
61–64 år	0	0	0
Totalt			
≤60 år	12 000 i 300 dagar	24 000 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	40 000 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
61–64 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar

2.5.5 Jurister, civilekonomer, systemvetare, personalvetare, samhällsvetare – Jusek (70 000 medlemmar)²¹

Från och med den 1 januari 2005 höjde Jusek medlemsavgiften med 71 kronor i månaden för att finansiera den nya kollektiva inkomstförsäkringen som kommer att betalas till dem som blir arbetslösa efter den 1 juli 2005. Anställda i den statliga sektorn täcks inte av avtalet och får därmed en lägre medlemsavgift då det statliga trygghetsavtalet ger bättre förmåner än Juseks kollektiva inkomstförsäkring. Den kollektiva inkomstförsäkringen ger en ersättning som tillsammans med ersättning från A-kassan motsvarar 80 procent av lönen upp till en månadslön på 50 000 kronor under 120 dagar.

För att kvalificera sig till ersättning krävs att den försäkrade varit medlem i Jusek de senaste 18 månaderna. Den som är statligt anställd och byter arbete till privat sektor, kommun eller landsting ska arbeta och betala till försäkringen under sex månader innan ersättning kan utbetalas. Den försäkrade ska för att få ersättning ha arbetat i minst tolv av de senaste 18 månaderna samt vara medlem i och uppfylla AEA:s krav på att få ersättning samt vara under 61 år.

²¹ Observera att detta tal avser antalet medlemmar i förbundet. Alla medlemmar omfattas inte av försäkringen. Studerandemedlemmar och medlemmar över 60 år omfattas inte av den.

Tabell 2.21 Ersättning per månad enligt arbetslöshetsförsäkringen och den kollektiva inkomstförsäkringen för Juseks medlemmar (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Inkomstförsäkring			
≤60 år	0	7 940 i 100 dagar 9 040 i 20 dagar	23 940 i 100 dagar 25 040 i 20 dagar
61–64 år	0	0	0
Totalt			
≤60 år	12 000 i 300 dagar	24 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar	40 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar
61–64 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar

2.5.6 Naturvetareförbundet (18 000 medlemmar)²²

Naturvetareförbundets inkomstförsäkring, som startade den 1 maj 2004, ger medlemmar en ersättning som tillsammans med ersättning från A-kassan motsvarar 80 procent av lönen upp till en månadslön på 50 000 kronor i 120 dagar. För att få ersättning måste individen ha varit medlem i Naturvetareförbundet i minst 18 månader före arbetslöshetens inträde samt ha förvärvsarbetat i minst tolv av dessa månader, vara med i och uppfylla kraven som ställs för att få ersättning från AEA samt vara under 61 år.

²² Observera att detta tal avser antalet medlemmar i förbundet. Alla medlemmar omfattas inte av försäkringen. Studerandemedlemmar och medlemmar över 60 år omfattas inte av den.

Tabell 2.22 Ersättning per månad enligt arbetslöshetsförsäkringen och den gemensamma inkomstförsäkringen för Naturvetareförbundets medlemmar (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Inkomstförsäkring			
≤60 år	0	7 940 i 100 dagar 9 040 i 20 dagar	23 940 i 100 dagar 25 040 i 20 dagar
61–64 år	0	0	0
Totalt			
≤60 år	12 000 i 300 dagar	24 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar	40 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar
61–64 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar

2.5.7 Sveriges Farmaceutförbund (7 400 medlemmar)²³

Den kollektiva inkomstförsäkringen ingår som en del av medlemskapet i Sveriges Farmaceutförbund från den 1 maj 2004. Försäkringen innebär att den försäkrade får en ersättning som tillsammans med ersättning från A-kassan motsvarar 80 procent av lönen upp till en månadslön på 80 000 kronor i månaden under 120 dagar. För att få del av försäkringen ska den försäkrade ha varit medlem i Sveriges Farmaceutförbund i minst 18 månader och ha förvärvsarbetat i minst tolv av dessa. Försäkringen gäller till och med det år den försäkrade fyller 60 år. För att bli berättigad till ersättning krävs vidare att den försäkrade är medlem i samt uppfyller kriterierna för att få ersättning från AEA.

²³ Observera att detta tal avser antalet medlemmar i förbundet. Alla medlemmar omfattas inte av försäkringen. Studerandemedlemmar och medlemmar över 60 år omfattas inte av den.

Tabell 2.23 Ersättning per månad enligt arbetslöshetsförsäkringen och den kollektiva inkomstförsäkringen för Sveriges Farmaceutförbunds medlemmar (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Inkomstförsäkring			
≤60 år	0	7 940 i 100 dagar 9 040 i 20 dagar	23 940 i 100 dagar 25 040 i 20 dagar
61–64 år	0	0	0
Totalt			
≤60 år	12 000 i 300 dagar	24 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar	40 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar
61–64 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar

2.5.8 SACO-förbundet Trafik och Järnväg (3 400 medlemmar)²⁴

Den kollektiva inkomstförsäkringen ingår som en del av medlemskapet i SACO-förbundet Trafik och Järnväg från den 1 september 2003. Försäkringen innebär att den försäkrade får en ersättning som tillsammans med ersättning från A-kassan motsvarar 80 procent av lönen upp till en månadslön på 50 000 kronor i månaden under 120 dagar. För att få del av försäkringen ska den försäkrade ha varit medlem i SACO-förbundet Trafik och Järnväg i minst 18 månader och ha förvärvsarbetat i minst tolv av dessa. Försäkringen upphör att gälla vid utgången av det år som den försäkrade fyller 60 år. För att bli berättigad till ersättning krävs vidare att den försäkrade är medlem i samt uppfyller kriterierna för att få ersättning från AEA.

²⁴ Observera att detta tal avser antalet medlemmar i förbundet. Alla medlemmar omfattas inte av försäkringen. Studerandemedlemmar och medlemmar över 60 år omfattas inte av den.

Tabell 2.24 Ersättning per månad enligt arbetslöshetsförsäkringen och den kollektiva inkomstförsäkringen för SACO-förbundet Trafik och Järnvägs medlemmar (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Inkomstförsäkring			
≤60 år	0	7 940 i 100 dagar 9 040 i 20 dagar	23 940 i 100 dagar 25 040 i 20 dagar
61–64 år	0	0	0
Totalt			
≤60 år	12 000 i 300 dagar	24 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar	40 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar
61–64 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar

2.5.9 Sif (366 000 medlemmar)

För att omfattas av Sif:s kollektiva inkomstförsäkring måste arbetstagaren ha ersättning från A-kassa, ha blivit medlem mellan 21 och 58 års ålder, ha varit med i försäkringen i 18 månader när arbetslösheten inträffar samt ha arbetat i minst tolv av dessa månader (minst 70 tim/mån). Försäkringen räcker sedan som längst fram till och med 61 års ålder. Försäkringen ingår i medlemskapet för inkomster upp till tio prisbasbelopp (32 833 kronor per månad år 2005 – prisbasbeloppet är 39 400 kronor år 2005). De medlemmar som har en årsinkomst över tio prisbasbelopp kan teckna en extra (individuell) försäkring som täcker inkomster upp till 60 000 kronor per månad. Den kollektiva försäkringen betalas i 100 dagar (med 22 ersättningsdagar per månad innebär det 4,5 månader) och motsvarar tillsammans med ersättning från A-kassan 80 procent av lönen.

Tabell 2.25 Ersättning per månad enligt arbetslöshetsförsäkringen och den kollektiva inkomstförsäkringen för Sif:s medlemmar (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Inkomstförsäkring			
≤61 år	0	7 940 i 100 dagar	10 206 i 100 dagar
62–64 år	0	0	0
Totalt			
≤61 år	12 000 i 300 dagar	24 000 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	26 266 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
62–64 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar

2.5.10 Säljarnas Riksförbund (12 500 medlemmar)

Säljarnas Riksförbunds kollektiva inkomstbortfallsförsäkring ger den försäkrade en inkomst som tillsammans med ersättning från A-kassan motsvarar 80 procent av lönen upp till 28 000 kronor per månad under högst 120 dagar. Försäkringspremien ingår i medlemsavgiften.

Kvalifikationstiden för försäkringen (den tid som premien ska ha erlagts) är för egenföretagare och delägare i fåmansbolag 24 månader och för övriga tolv månader. I kvalifikationstiden inräknas tid som den försäkrade kontinuerligt varit medlem i Säljarnas Riksförbund eller omfattats av annan inkomstförsäkring i svenskt försäkringsbolag före inträdet i Säljarnas Riksförbund.

Försäkrade är medlemmar i Säljarnas Riksförbund som är stadigvarande bosatta i Sverige, uppfyller kravet på kvalifikationstid på varsel/konkursdagen, inte fått ersättning från A-kassa eller annan kontant arbetslöshetsersättning under de två senaste åren samt inte fyllt 65 år på varsel/konkursdagen. Försäkringen gäller med en karens på 20 dagar.

Tabell 2.26 Ersättning per månad från arbetslöshetsförsäkringen och den individuella inkomstförsäkringen för Säljarnas Riksförbunds medlemmar (belopp i kronor)

Månadslön	15 000	30 000	50 000
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Inkomstförsäkring	0	6 340 i 80 dagar* 7 440 i 40 dagar	6 340 i 80 dagar* 7 440 i 40 dagar
Totalt	12 000 i 300 dagar	16 060 i 20 dagar* 22 400 i 120 dagar 14 960 i 160 dagar	16 060 i 20 dagar* 22 400 i 120 dagar 14 960 i 160 dagar

* På grund av 20 karensdagar.

Den som tjänar mer än 28 000 kronor per månad kan teckna en frivillig tilläggsförsäkring hos Accept Försäkringar för en månadsinkomst upp till 50 000 kronor per månad. Villkoren för tilläggsförsäkringen är desamma som för den kollektiva inkomstbortfallsförsäkringen.

2.5.11 ST – Statstjänstemännen (100 000 medlemmar)

De som är medlemmar i ST och är anställda inom bolagsområdet kan teckna en inkomstbortfallsförsäkring i Accept Försäkringar (de som täcks av avtal med Arbetsgivarverket och av Trygghetsstiftelsen har redan ett inkomstskydd, se avsnitt 2.4.1). Inkomstbortfallsförsäkringen ger tillsammans med ersättningen från A-kassan och eventuell övrig trygghetsersättning en inkomst på 80 procent av lönen upp till en lönenivå på 50 000 kronor per månad under maximalt 280 dagar.

Den försäkrade måste ha erlagt premier i minst tolv månader samt arbetat minst 70 timmar per månad under dessa. Försäkringen upphör att gälla den förste i månaden efter det att den försäkrade fyllt 62 år. Inkomstbortfallsförsäkringen börjar utbetalas efter 20 karensdagar.

Tabell 2.27 Ersättning per månad från arbetslöshetsförsäkringen och den individuella inkomstförsäkringen för ST:s medlemmar (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Inkomstförsäkring			
≤61 år	0	7 940 i 80 dagar* 9 040 i 200 dagar	23 940 i 80 dagar* 25 040 i 200 dagar
62–64 år	0	0	0
Totalt			
≤61 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 20 dagar* 24 000 i 280 dagar	16 060 i 20 dagar* 40 000 i 280 dagar
62–64 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar

*På grund av 20 karensdagar.

2.5.12 SKTF (180 000 medlemmar)

Från den 1 maj 2005 ingår automatiskt en inkomstförsäkring i medlemskapet i SKTF – SKTF:s Inkomstförsäkring Bas. Den första ersättningen betalas ut tidigast från och med juli 2005. Försäkringen finansieras genom att medlemsavgiften höjs med 22 kronor för den som har en inkomst över A-kassans tak. Förnade Liv är försäkringsgivare. Försäkringen gäller den som är medlem i SKTF, är medlem i och har rätt till inkomstrelaterad ersättning från Kommunaltjänstemännens Arbetslöshetskassa, KA, och inte har fyllt 62 år. För att få ersättning måste arbetstagaren ha varit medlem i SKTF i minst tolv månader och inte varit arbetslös under denna kvalifikationstid. Om arbetstagaren har varit medlem i ett annat fackförbund med obligatorisk inkomstförsäkring kan denne tillgodoräkna sig den tiden som kvalifikationstid. För att få ersättning ska den försäkrade ha blivit ofrivilligt arbetslös och inte orsakat uppsägningen.

Ersättningen motsvarar tillsammans med den inkomstrelaterade ersättningen från KA 80 procent av lönen. Den högsta lön som ersätts är 60 000 kronor per månad. Annan inkomstrelaterad ersätt-

ning, t.ex. ersättning från Trygghetsrådet, kan komma att reducera ersättningsbeloppet. Om de sammanlagda ersättningarna överstiger 80 procent av den ersättningsgrundande inkomsten och reduktion inte sker från KA har Förenade Liv enligt lag skyldighet att sänka ersättningen så att den sammanlagda ersättningen inte överstiger 80 procent av den ersättningsgrundande inkomsten.

Ersättningen betalas ut under högst 120 dagar i en arbetslöshetsperiod. Perioden inleds med fem karensdagar. Den som tidigare fått ersättningen kan återkvalificeras för ersättning om denne under minst 18 månader efter den senaste ersättningsperioden utan avbrott varit medlem hos SKTF.

Tabell 2.28 Ersättning per månad från arbetslöshetsförsäkringen och den individuella inkomstförsäkringen för SKTF:s medlemmar (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Inkomstförsäkring			
≤61 år	0	7 940 i 100 dagar 9 040 i 20 dagar	23 940 i 100 dagar 25 040 i 20 dagar
62–64 år	0	0	0
Totalt			
≤61 år	12 000 i 300 dagar	24 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar	40 000 i 120 dagar 14 960 i 180 dagar
62–64 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar

De som omfattas av SKTF:s Inkomstförsäkring Bas men inte har fyllt 59 år kan teckna en tilläggsförsäkring. Ersättningen från försäkringen betalas ut i högst 140 dagar per arbetslöshetsperiod och ersättningsbeloppet beror på vilken premie som tecknats vilket visas i tabell 2.28. Försäkringen upphör att gälla den månad den försäkrade fyller 62 år.

Tabell 2.29 Månadspremie och ersättning från SKTF:s Inkomstförsäkring Tillägg

<i>Löneintervall (kronor)</i>	<i>Ersättningsbelopp per dag (kronor)</i>	<i>Månadspremie (kronor)</i>
20 075–21 999	45	30
22 000–23 999	90	60
24 000–25 999	136	90
26 000–27 999	182	120
28 000–29 999	227	150
30 000–31 999	273	180
32 000–	318	210

2.6 Individuella inkomstförsäkringar

2.6.1 SACO Inkomstförsäkring (totalt 556 000 är medlemmar i något SACO-förbund, varav 415 000 är yrkesverksamma)

SACO inkomstbortfallsförsäkring kan tecknas av medlemmar i samtliga SACO-förbund i försäkringsbolaget SACO Salus Ansvar försäkrings AB. Försäkringen ger tillsammans med ersättning från A-kassan 80 procent av lönen upp till en månadslön på 50 000 kronor. Försäkringspremien varierar med lönen och visas för ett antal lönenivåer i tabell 2.30.

Tabell 2.30 Försäkringspremie vid olika månadslöner för SACO:s inkomstförsäkring

<i>Månadslön (kronor)</i>	<i>Premie per månad (kronor)</i>
25 000	133
30 000	206
35 000	276
40 000	344
45 000	410
50 000	476

Försäkringen kan tecknas av dem som är mellan 21 och 58 år, är medlem i något av SACO:s medlemsförbund samt är medlem i AEA. Försäkringen upphör att gälla vid utgången av det år den försäkrade fyller 60 år. För att få ersättning ska försäkringen ha

tecknats senast 18 månader före arbetslöshetens inträde, den försäkrade måste ha varit medlem i ett SACO-förbund de senaste 18 månaderna, den försäkrade får inte ha sagt upp sig utan godtagbara skäl eller skiljts från arbetet på grund av otillbörligt uppförande samt måste ha förvärvsarbetat minst tolv av de senaste 18 månaderna under minst 70 timmar per månad.

Ersättningen betalas efter 20 dagars karens (jämfört med fem dagars karens för ersättning från A-kassan) och betalas längst under 240 ersättningsdagar. För att återförsäkras krävs att den försäkrade på nytt förvärvsarbetar under minst tolv sammanhängande månader och inte får arbetslöshetsersättning under denna tid.

Tabell 2.31 Ersättning per månad från arbetslöshetsförsäkringen och den individuella inkomstförsäkringen för SACO:s medlemmar (belopp i kronor)

Månadslön	15 000	30 000	50 000
Premie per månad	–	206	476
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Inkomstförsäkring			
≤60 år	0	7 940 i 80 dagar* 9 040 i 160 dagar	23 940 i 80 dagar* 25 040 i 160 dagar
61–64 år	0	0	0
Totalt			
≤60 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 20 dagar* 24 000 i 240 dagar 14 960 i 40 dagar	16 060 i 20 dagar* 40 000 i 240 dagar 14 960 i 40 dagar
61–64 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar

*På grund av 20 karensdagar.

2.6.2 Finansförbundet (33 000 medlemmar)

Finansförbundets individuella inkomstförsäkring ger ersättning som tillsammans med ersättningen från A-kassan och BAO:s Trygghetsfond (se avsnitt 2.4.6) ger 80 procent av aktuell lön upp till en månadslön på 50 000 kronor under maximalt 280 dagar. Den

försäkrade måste ha betalat premien till försäkringen i minst tolv månader för att den ska gälla. Vidare måste den som tecknar försäkringen ha en tillsvidareanställning, vara medlem i Finansförbundet samt ha rätt till ersättning från A-kassan. Försäkringen upphör att gälla den första i månaden efter det att den försäkrade fyllt 62 år. Inkomstbortfallsförsäkringen börjar betalas efter 20 karensdagar.

Premien är beroende av den försäkrades inkomst samt om denne arbetar i ett företag som är anslutet till BAO:s Trygghetsfond. För den som till exempel tjänar 26 000 kronor per månad och arbetar i ett företag som är anslutet till BAO:s Trygghetsfond är premien för inkomstbortfallsförsäkringen 30 kronor per månad. Är företaget inte anslutet betalar den försäkrade 98 kronor per månad i premie. Vid en lön på 35 000 kronor per månad är premien 109 respektive 195 kronor per månad.

Tabell 2.32 Ersättning per månad från arbetslöshetsförsäkringen och den individuella inkomstförsäkringen för Finansförbundets medlemmar (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Inkomstförsäkring			
≤61 år	0	7 940 i 80 dagar* 9 040 i 200 dagar	23 940 i 80 dagar* 25 040 i 200 dagar
62–64 år	0	0	0
Totalt			
≤61 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 20 dagar* 24 000 i 280 dagar	16 060 i 20 dagar* 40 000 i 280 dagar
62–64 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar

*På grund av 20 karensdagar.

2.6.3 Accept Försäkringar

De som inte är medlemmar i något fackförbund men medlem i en arbetslöshetskassa kan teckna en frivillig inkomstbortfallsförsäkring vid arbetslöshet hos Accept Försäkringar. Den försäkrade ska uppfylla följande kriterier: vara privat person som inte är egen-

företagare/delägare i fåmansbolag, vara stadigvarande bosatt i Sverige, vara medlem i A-kassa, omfattas av lag om anställningskydd samt vara tillsvidareanställd. Premien måste ha betalats i tolv månader för att försäkringen ska gälla. Under dessa tolv månader måste den försäkrade ha arbetat minst 70 timmar per månad.

Ersättningen uppgår tillsammans med ersättning från A-kassan till 80 procent av månadslönen i 280 dagar. Den högsta lönen som ersätts är 50 000 kronor per månad. Försäkringen gäller med en karens om 20 dagar. Försäkringen upphör att gälla den förste i månaden efter att den försäkrade fyllt 62 år.

Tabell 2.33 Ersättning per månad från arbetslöshetsförsäkringen och Accepts individuella inkomstförsäkring (belopp i kronor)

<i>Månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetskassan	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar
Inkomstförsäkring			
≤61 år	0	7 940 i 80 dagar* 9 040 i 200 dagar	23 940 i 80 dagar* 25 040 i 200 dagar
62–64 år	0	0	0
Totalt			
≤61 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 20 dagar* 24 000 i 280 dagar	16 060 i 20 dagar* 40 000 i 280 dagar
62–64 år	12 000 i 300 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar	16 060 i 100 dagar 14 960 i 200 dagar

* På grund av 20 karensdagar.

2.7 Utelämnande av avtalsersättningar i forskning och utredningar om arbetslöshet

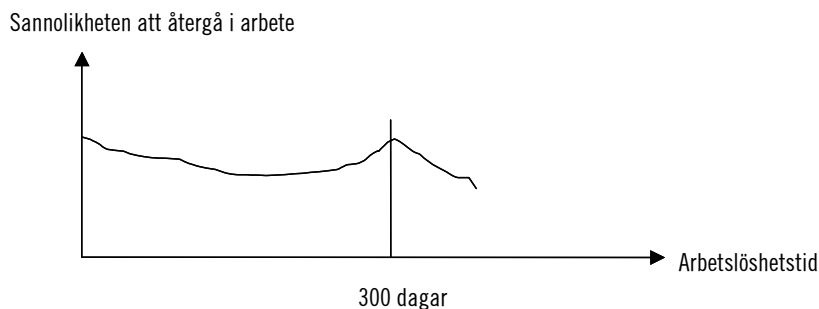
Som nämnts i inledningen till kapitlet är det viktigt att ta hänsyn till inkomster från kompletterande ersättningar när man analyserar arbetslöshetsförsäkringens effekt på arbetslöshetstider och jobbsökande. Grundläggande sökteori (se Mortensen 1977, 1990 och van den Berg 1990) implicerar att både nivån och längden på utbetalningar från arbetslöshetsersättningen påverkar längden på en individs arbetslöshetsperiod. Ju högre ersättning, desto större krav ställer individen på lönen vid jobberbudanden, vilket leder till att arbetslöshetsperioden blir längre då individen ratar arbetserbudanden.

den med vad denne anser vara för låg lön. Mot slutet av arbetslöshetsperioden ökar sannolikheten för att individen ska få ett jobb då denne inte längre ställer lika höga krav på lönen vid erbjudande om arbete då försäkringspengarna snart tar slut. Ju längre ersättningsperioden är, desto längre är den genomsnittliga arbetslöshetsperioden.

Utförsäkringstidpunkt och sannolikheten att återgå i arbete

För forskare som undersöker sannolikheten för att en arbetslös återgår i arbete under en arbetslöshetsersättningsperiod är det viktigt att veta exakt hur lång ersättningsperioden är. Se till exempel Björklund och Holmlund (1989), Carling m.fl. (1996) och Røed m.fl. (2002) för analyser av arbetslöshetslängd, sannolikheten att få arbete och ersättningsperioder i Sverige. Låt oss anta att vi vill undersöka utflödet från arbetslösheten under ersättningsperioden och att vi är speciellt intresserade av utflödet när ersättningsperioden lider mot sitt slut. Vi antar vidare att ersättningen från det offentliga systemet betalas i 300 dagar och att det inte finns några arbetsmarknadspolitiska program att tillgå som förlänger ersättningsperioden. Vi finner i vår hypotetiska analys ett samband mellan ersättningsens längd och sannolikheten att en individ återgår i arbete som ser ut som sambandet som illustreras av figur 2.1.

Figur 2.1 Sannolikheten att återgå i arbete och dess utveckling över ersättningsperioden



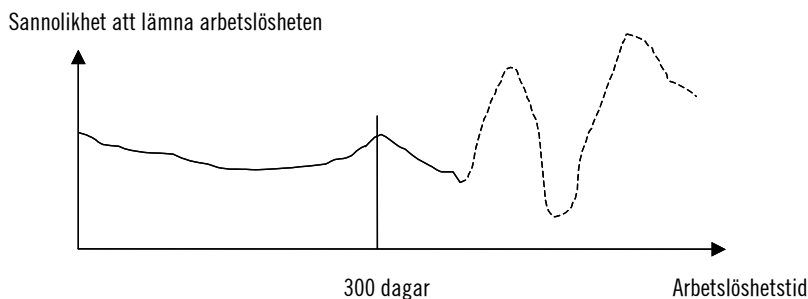
Figur 2.1 illustrerar det fall då sannolikheten att en individ lämnar arbetslösheten sjunker svagt över arbetslöshetsperioden men att den ökar något strax före utförsäkringstidpunkten som inträffar

efter 300 dagar. Efter utförsäkringstidpunkten sjunker sannolikheten att få arbete åter. Undersökningsperioden begränsas till 50 dagar efter utförsäkringen. Slutsatsen är att utförsäkringstidpunkten har en svag men positiv effekt på sannolikheten att en individ lämnar arbetslösheten.

Låt oss nu anta att den offentliga ersättningen vid arbetslöshet inte är den enda ersättningen en individ får vid arbetslöshet utan att det även betalas avtalsersättning vid arbetslöshet och att avtalen förlänger ersättningsperioden vid arbetslöshet. Vi antar att det finns tre sektorer på arbetsmarknaden och att de två som har flest anställda har avtal som förlänger ersättningen med 100 respektive 200 dagar. Exempel på avtal som är konstruerade på detta sätt är det statliga avtalet som kan ge ersättning i upp till fem år (se avsnitt 2.4.1), det kommunala avtalet vilket kan ge ersättning ända fram till pensionsåldern (se avsnitt 2.4.2), TRS-avtalet för anställda i ideella organisationer och kulturinstitutioner m.m. som förlänger ersättningen med mellan fyra och 17 månader beroende på den arbetslöses ålder (se avsnitt 2.4.7) och Fastigos avtal som förlänger ersättningen med mellan fyra och 15 månader beroende på den arbetslöses ålder (se avsnitt 2.4.9).

Anta att vi beslutar oss för att förlänga vår analysperiod för att studera sannolikheten att återgå i arbete även efter 350 dagars arbetslöshet. Vi kan då kanske finna det mönster som visas i figur 2.2.

Figur 2.2 Sannolikheten att återgå i arbete och ersättning från det offentliga systemet och avtalsersättningar



Figur 2.2 visar att sannolikheten att en person återgår i arbete dramatiskt ökar ca 400 dagar in i arbetslöshetsersättningsperioden för att sedan snabbt minska för att åter öka när arbetslösheten

pågått i 500 dagar. Dessa tidpunkter överensstämmer med utförsäkringstidpunkterna i våra hypotetiska avtal. I figuren är sambandet mellan tiden för utförsäkring och sannolikheten för att en arbetslös ska lämna arbetslösheten starkt positivt. Genom att utelämna avtalen ur vår analys och enbart titta på den offentliga ersättningen vid arbetslöshet fann vi ett svagt men positivt samband. När vi inkluderade avtalen och förlängde den period vi undersökte fick vi ett annat resultat – när individer närmar sig utförsäkringstidpunkten i ersättningen ökar deras sannolikhet att få jobb dramatiskt. Detta är ett hypotetiskt exempel på varför det är viktigt att ta hänsyn till inkomster även från avtalsförsäkringarna vid analyser av förändringar i sannolikheten att en individ återgår till arbete under arbetslöshetsperioden. Framför allt är det viktigt att ta hänsyn till att utförsäkringstidpunkten kan vara olika för olika grupper.

Nivån på ersättningen och längden av arbetslöshetsperioden

Ett angreppssätt som används vid forskning om hur arbetslöshetsersättningen påverkar arbetslöshetstiderna är att jämföra två grupper som påverkas olika av en sänkning eller höjning av arbetslöshetsersättningen. Ett exempel är att jämföra hur arbetslöshetstiderna förändras för dem som får ersättningen från A-kassan sänkt från 80 till 75 procent (den behandlade gruppen) jämfört med hur de förändras för dem som inte berörs (kontrollgruppen). Se Carling m.fl. (2001) för ett exempel.

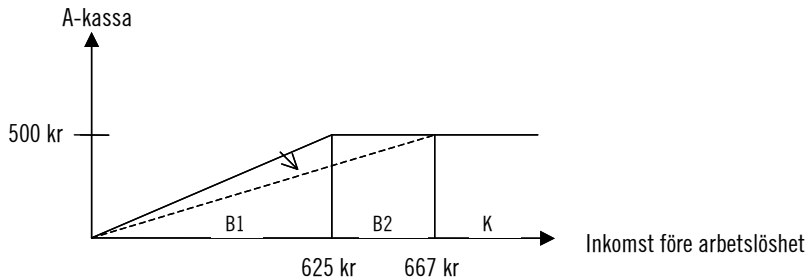
Låt oss hypotetiskt anta att månadslönen ersätts med 80 procent i 300 dagar men att den högsta ersättning som betalas är 500 kronor per dag. Låt oss sedan anta att ersättningsnivån sänks till 75 procent men att den högsta ersättning som betalas fortfarande är 500 kronor per dag. Vi får då tre grupper vars inkomst under arbetslöshet påverkas olika av sänkningen i ersättningsnivån:

- (i) behandlingsgrupp 1 (B1) består av dem som hade en dagsinkomst från arbete som understiger 625 kronor (80 procent av 625 kronor är 500 kronor) och därmed får en reell sänkning av ersättningen från 80 till 75 procent,
- (ii) behandlingsgrupp 2 (B2) består av dem som hade en dagsinkomst på mellan 625 och 667 kronor (75 procent av 667 kronor är 500 kronor) och därmed får en sänkning av ersättningen på mellan 0 och 5 procentenheter, samt

- (iii) kontrollgruppen (K) som består av dem som hade en dagsinkomst före arbetslösheten som översteg 667 kronor och därmed inte påverkas av sänkningen av ersättningsnivån.

De tre grupperna illustreras av Figur 2.3.

Figur 2.3 En sänkning av ersättningen från A-kassan

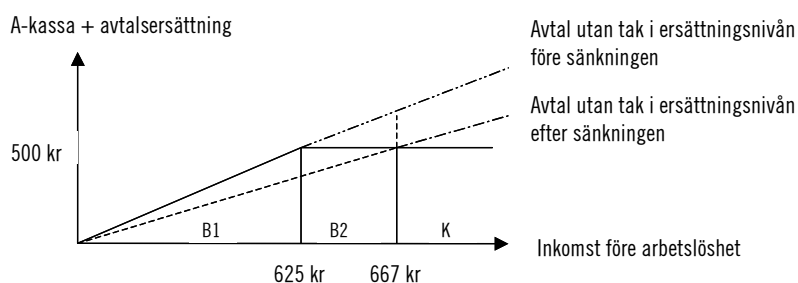


Om vi vill ta reda på hur en sänkning av A-kassan påverkar arbetslöshetens längd skulle vi nu kunna jämföra om och hur arbetslöshetstiderna för de olika grupperna har påverkats av sänkningen. Om arbetsmarknadsläget är exakt det samma före som efter sänkningen skulle vi förvänta oss att arbetslöshetstiderna för kontrollgruppen (K) skulle vara opåverkade då deras ersättningsnivå är exakt lika stor som före sänkningen av A-kassan. Däremot skulle vi förvänta oss att arbetslöshetstiderna för de behandlade grupperna skulle ha påverkats och vi skulle förvänta oss att de hade förkortats. Det är ekonomiskt sett inte lika fördelaktigt att vara arbetslös om ersättningen är lägre. Det skulle dels leda till att de arbetslösa sökte arbete mer aktivt, dels att de skulle acceptera jobb-erbjudanden med lägre löner än de gjorde när ersättningen från A-kassan var högre. Genom att jämföra hur arbetslöshetstiderna förändrats för de olika grupperna skulle vi nu kunna uppskatta hur mycket kortare arbetslöshetstiderna verkligen blir om man sänker ersättningsnivån från 80 till 75 procent.

Ovanstående resonemang bygger på att ersättningen från A-kassan är den enda ersättningen. Om detta inte är fallet är det inte säkert att våra individer har hamnat i rätt jämförelsegrupp i vår analys vilket gör att vår uppskattning av hur mycket kortare arbetslöshetsperioderna blir vid en sänkning av A-kassenivån från

80 till 75 procent blir felaktig. Låt oss ta det statliga avtalsområdet som ett exempel (se avsnitt 2.4.1). Detta avtal ger ersättning ovanför taket i arbetslöshetsförsäkringen om samma procentsats som den som ges av arbetslöshetsförsäkringen. Om ersättningsnivån är 80 procent i arbetslöshetsförsäkringen ger avtalet 80 procent av den lön den arbetslöse hade före arbetslöshetens inträde även ovanför taket under hela A-kasseperioden (Trygghetsstiftelsen kan även besluta om förlängd avgångsersättning). Sänks ersättningsnivån för A-kassan till 75 procent sänks även ersättningsnivån i avtalet till 75 procent för lönedelar ovanför taket. Låt oss anta att det enbart var anställda i statlig sektor som fick en extra ersättning när de blev arbetslösa och att övriga arbetslösa enbart fick A-kassa. Detta illustreras i figur 2.4.

Figur 2.4 Ersättning vid arbetslöshet för anställda med avtal utan tak i ersättningen samt övriga anställda



Om verkligheten ser ut som ovan, där en grupp får ersättning även ovanför taket medan en annan enbart får ersättning under taket i arbetslöshetsförsäkringen och vi i vår analys av arbetslöshetstider och ersättningsnivåer enbart baserar vår indelning av behandlingsgrupper och kontrollgrupp på ersättningen från A-kassan kommer vi att få en kontrollgrupp där vissa personer påverkas av en sänkning i ersättningsnivån. Vår analysmetod kräver dock att individerna i kontrollgruppen inte påverkas av sänkningen av ersättningsnivån. Om detta inte är fallet kommer våra resultat av ersättningsnivåns effekt på arbetslöshetstiden sannolikt att vara felaktiga. Således är det viktigt att inkludera alla ersättningar den arbetslöse får vid en analys av ersättning och arbetslöshetstid. Om forskare

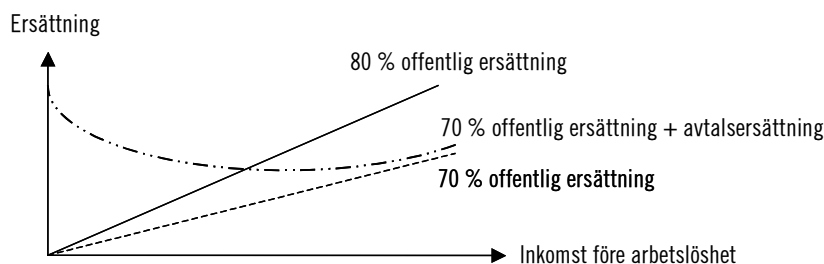
bortser från avtalsförsäkringarna i sin analys kan deras forskningsresultat kunna komma att bli otillförlitliga.

Ett annat exempel på analysmetod vid forskning om ersättningsnivåer, ersättningslängder och arbetslöshetstider är att ta två grupper där individerna har samma inkomster före det att de blev arbetslösa, men olika ersättningsnivåer och ersättningslängder när de blivit arbetslösa, och jämföra hur de två gruppernas arbetslöshetstider skiljer sig åt. Se till exempel Røed m.fl. (2002) för ett exempel på analysansatsen. Även i en sådan analys är det mycket viktigt att ta hänsyn till samtliga ersättningar vid arbetslöshet. Om detta inte görs kommer resultaten att bli snedvridna. Låt oss anta att vi jämför två grupper där den ena ersätts till 80 procent av det offentliga systemet och den andra till 70 procent av det offentliga systemet och vi får resultatet att gruppen som ersätts med 70 procent har en sannolikhet att hitta ett jobb inom en månad som är 5 procent högre än den för gruppen med högre ersättning. Vi tolkar detta som att om arbetslöshetsersättningen minskas med 10 procentenheter ökar sannolikheten att få jobb inom en månad med 5 procent.

Låt oss nu anta att de som har en ersättningsnivå på 70 procent även har en avtalsersättning om ett fast belopp på 25 000 kronor som betalas vid uppsägning. Ett exempel på ett sådant avtal är det nya avtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO som gäller fr.o.m. den 1 april 2005. Avtalet ger en engångsersättning (AGB) om 25 000 kronor till en uppsagd person som är mellan 40 och 49 år. Avtalet beskrivs närmare i avsnitt 2.4.3. Detta avtal innebär att de som får en 70-procentig ersättning från det offentliga systemet egentligen har en högre ersättningsgrad samt att den faktiska ersättningsgraden skiljer sig för individer med olika inkomster inom gruppen. Låt oss anta att den offentliga ersättningen betalas under ett år. En individ i "70-procentsgruppen" som hade en månadsinkomst på 15 000 kronor före arbetslöshetens inträde får nu 10 500 kronor i månaden från det offentliga arbetslöshets-systemet. Vid inträdet i arbetslösheten får han även 25 000 kronor i avtalsersättning vilket ger ett extra genomsnittligt månadstillägg på 2 083 i månaden under det år som det offentliga systemet betalar ersättning. Vår individ får således en månatlig arbetslöshetsersättning om 12 583 kronor vilket motsvarar en ersättningsnivå på knappt 84 procent. En individ inom samma avtalsområde som hade en lön på 20 000 kronor i månaden före arbetslöshetens inträde får en ersättning som motsvarar 80 procent och en individ med en

månadslön på 25 000 kronor får en 78-procentig ersättning. Detta illustreras av figur 2.5.

Figur 2.5 Olika ersättningar vid arbetslöshet



Genom att bortse från avtalsersättningen blir slutsatsen att forskningsresultaten visar att en sänkning av ersättningsnivån från 80 till 70 procent ökar sannolikheten att individer får jobb inom en månad med 5 procent. I själva verket har vi mätt någonting annat. Vi har egentligen jämfört en grupp som får en 80-procentig ersättning med en grupp vars ersättning varierar med inkomsten. För låga inkomster är den över 100 procent för att sedan minska till 80 procent (i vårt exempel vid ca 20 000 kronor i månaden) för att sedan närma sig, men aldrig nå, en 70-procentig ersättningsnivå.

Vad skulle då kunna förklara vårt resultat att gruppen med 70 procent ersättning plus avtalsersättning snabbare hittade jobb än den andra gruppen trots att en del i den förstnämnda gruppen hade en högre ersättningsgrad? Ett förslag är att få individer i vårt undersökningsmaterial tjänar under 20 000 kronor per månad och därmed har en ersättningsgrad som överstiger 80 procent. I detta fall kan de minskade arbetslöshetstiderna för de individer vars ersättningsgrad är lägre än 80 procent komma att dominera över de (förväntat) ökade arbetslöshetstiderna för de med ersättning som är högre än 80 procent och den genomsnittliga arbetslöshetstiden för denna grupp kan totalt ha minskat. Om detta resonemang stämde skulle vi troligtvis ha underskattat betydelsen av ersättningsnivåns effekt på arbetslöshetstiden. Om vi skulle utesluta de med en ersättningsgrad som är större än 80 procent ur analysen och sedan jämföra de med 80 procent ersättning med dem med en lägre ersättning skulle vi antagligen få ett resultat som visade på att en sänkning av arbetslöshetsersättningen med 10 procentenheter

skulle ge en större ökning av sannolikheten att få jobb inom en månad än de 5 procent som vi kom fram till i vår första hypotetiska analys. Detta exempel har visat att en uteslutning av avtalsersättningar ur analysen leder till att estimaten innebär en underskattning.

Syftet med en förändring av ersättningstaket

Det är även viktigt att ta hänsyn till de olika avtalsersättningarna vid (politiska) diskussioner om att sänka eller höja taket i arbetslöshetsförsäkringen. Syftet till varför beslutsfattarna vill sänka eller höja taket blir av stor vikt. Om syftet är att sänka ersättningstaket för att stimulera arbetslösa att söka jobb kommer detta att ha liten effekt (om inte avtalen skrivs om) om flertalet avtal erbjuder den försäkrade 80 procent av lönen även ovanför taket, oavsett takets nivå. Individens nettoinkomst från arbetslöshet kommer då inte att förändras. Om syftet däremot är att sänka statens utgifter kommer en övervältring av kostnaderna att ske på trygghetsråden och fackföreningarna vid en sänkning av ersättningstaket. Dels blir nya individer berättigade till ersättning från trygghetsråden och fackföreningarna, dels kommer de redan berättigade att få en större del av ersättningen från trygghetsråden och fackföreningarna istället för från statskassan. Individens nettoinkomst kommer dock att vara oförändrad (så länge avtalen inte skrivs om).

2.8 Några slutsatser

Syftet med avtal om ersättningar och olika typer av tilläggsförsäkringar vid arbetslöshet är att höja ersättningen vid arbetslöshet dels genom att höja kompensationsgraden, dels genom att förlänga ersättningsperioden. Detta syfte uppfylls i olika utsträckning på olika avtalsområden. Det är främst på tre sätt som extra kompensation ges. För det första höjs ersättningen för de dagar där inkomsttaket är lägre i A-kassan (höjs upp till 80 procent av lönen). För det andra betalas ersättning över taket, i regel också med 80 procent av lönen. Den period som ersätts är olika lång. För det tredje är ersättningen i en del fall konstruerad så att den ersatta perioden förlängs. Det gäller främst för anställningar i den offentliga sektorn. För staten kan ersättning beviljas upp till fem år (även

om det är mycket ovanligt) och i den kommunala sektorn fram till pensionsåldern för den som 45 år och äldre. Speciella villkor finns för dem som är 60 år och äldre i form av förlängda ersättningsstider och att kravet på att stå till arbetsmarknadens förfogande bortfaller inom denna sektor.

Det finns en del problem med utformningen av de olika systemen och skillnaderna mellan de olika systemen. Vi ska här ta upp några av dessa problem.

1. För det första kan man fråga sig om det är rimligt med de långa ersättningsperioderna inom den offentliga sektorn och att de är betydligt längre än inom andra avtalsområden. Långa ersättningsperioder kan förlänga arbetslöshetstiderna och därmed också leda till högre kostnader för arbetslöshetsförsäkringssystemet. De kan också leda till att personer väljer att stanna kvar i en anställning istället för att söka nytt arbete inom en annan sektor vid hot om neddragningar och uppsägningar.
2. Ett andra problem är att det finns relativt långa kvalifikationsstider för att omfattas av avtalsförsäkringarna. Det kan leda till inläsningseffekter. Skyddet vid arbetslöshet blir sämre under en övergångstid vid byte av arbetsgivare eller sektor.
3. Precis som på andra avtalsområden kan det finnas informationsproblem. Systemen är inte lätta att genomskåda och det innebär att personer fattar beslut som de kanske inte skulle ha gjort om de hade haft bättre information.
4. En annan mer generell fråga är vilka effekter den högre ersättning som ges av de olika tillägssystemen har på incitament till att söka arbete. Påverkas arbetslöshetstiderna?

Förekomsten av de kompletterande systemen har i praktiken inte beaktats i forskningen på området. Vid empiriska analyser av vilka effekter arbetslöshetsersättningen har på sökbeteende och arbetslöshetstidens längd utgår man ofta från att ersättning från arbetslöshetskassan är den enda ersättningen. Det finns emellertid flera andra former av ersättning för dem som blir arbetslösa efter att ha blivit uppsagda från ett arbete. Det kan komplicera analysen genom att kunskaper krävs också om dessa system men samtidigt innebär det en större variation vilket underlättar undersökningar av effekter av variationer i ersättningsnivåer och ersättningsperioder.

Referenser

- Beenstock, Michael och Brasse, Valerie (1986), *Insurance for Unemployment*, London: Allen & Unwin.
- Björklund, Anders och Holmlund, Bertil (1989), "Effects of extended unemployment compensation in Sweden", i B. Gustafsson och A. Klevmarcken (red.), *The Political Economy of Social Security*, Amsterdam: North Holland.
- Carling, Kenneth, Edin, Per-Anders, Harkman, Anders och Holmlund, Bertil (1996), "Unemployment Duration, Unemployment Benefits, and Labor Market Programs in Sweden", *Journal of Public Economics*, vol. 59, s. 313–334.
- Carling, Kenneth, Holmlund, Bertil och Vejsiu, Altin (2001), "Do Benefit Cuts Boost Job Findings? Swedish Evidence from the 1990s", *Economic Journal*, vol. 111, s. 766–790.
- Danhard, Erik (2004), *Lön i konkurs med 2004 års regler om löneförmånsrätt och lönegaranti*, Uppsala: Lars Åhnberg AB.
- Edebalk, Per Gunnar (1972), *Socialförsäkring – några principer*, 2 uppl., Lund: Studentlitteratur.
- Edebalk, Per Gunnar (1975), *Arbetslöshetsförsäkringsdebatten. En studie i svensk socialpolitik 1892–1934*, doktorsavhandling, Skrifter utgivna av Ekonomisk-historiska Föreningen i Lund, nr. 17.
- Edebalk, Per Gunnar (1987), "Den fackliga arbetslöshetsförsäkringen i Sverige 1892–1934", *Arkiv*, nr. 36–37.
- Edebalk, Per Gunnar (1990), "Från motstånd till genombrott – den svenska arbetslöshetsförsäkringen 1935–1954", *Arkiv*, nr. 45.
- Edebalk, Per Gunnar och Wadensjö, Eskil (1980), *Avgångsbidrag*, Lund: Liber.
- Edebalk, Per Gunnar och Wadensjö, Eskil (1989), *Arbetsmarknadsförsäkringar*, Rapport till ESO, Ds 1989:68.
- Jans, Ann-Christin (2002), *Notifications and Job Losses on the Swedish Labour Market*, Doctoral Dissertations no. 54, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Mortensen, Dale T. (1977), "Unemployment Insurance and Job Search Decisions", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 30, s. 505–517.
- Mortensen, Dale T. (1990), "A Structural Model of Unemployment Insurance Benefit Effects on the Incidence and Duration of Unemployment", i Y. Weiss och G. Fishelson (red.),

- Advances in the Theory and Measurement of Unemployment*, London: Macmillan.
- Olli, Åsa (1996), *Arbetsmarknadspolitiskt kalendarium*, EFA-rapport nr 44.
- Olli Segendorf, Åsa (2003), *Arbetsmarknadspolitiskt kalendarium II*, IFAU-rapport 2003:9.
- Røed, Knut, Jensen, Peter och Thoursie, Anna (2002), "Unemployment Duration, Incentives and Institutions. A Micro-Econometric Analysis Based on Scandinavian Data", Working Paper 9/2002, Oslo universitet.
- van den Berg, Gerard J. (1990), "Nonstationarity in Job Search Theory", *Review of Economic Studies*, vol. 57, s. 255–278.
- Wadensjö, Eskil och Sjögren, Gabriella (2000), *Arbetslinjen för äldre i praktiken*, En studie för Riksdagens revisorer, Stockholm: Institutet för Social Forskning.

Appendix till kapitel 2. Uppsägningsskäl

Om uppsägningsskäl är giltiga bestäms av AEA.

Giltiga skäl för att säga upp sig från en anställning är följande:

- Om du inte får den lön utbetald som du och arbetsgivaren kommit överens om.
- Om du blir sjuk av ditt arbete och om det inte är möjligt med omplacering.
- Om du sammanbor med får fast arbete eller minst ettåriga studier på ort som du inte kan pendla från till ditt nuvarande arbete. Provanställning räknas i detta fall som en fast anställning.
- Om arbetsplatsen flyttar till en ny ort som du inte har möjlighet att pendla eller flytta till.
- Om du är mobbad eller trakasserad på arbetet och man trots insatser inte lyckats komma tillrätta med problemen.

Exempel på vanliga anledningar till egen uppsägning som inte är giltiga skäl utan leder till avstängning:

- Att du har lång resväg.
- Att du inte befordrats på det sätt du önskat.
- Att du inte har de arbetsuppgifter du önskar eller som utlovats.
- Att du inte fått den löneförhöjning du begärt.
- Att du mår allmänt dåligt.
- Att du är över- eller underkvalificerad för dina arbetsuppgifter.
- Att du har en dålig chef eller arbetsledning.

Kapitel 3 Ersättning vid arbetsskada²⁵

3.1 Ekonomisk kompensation vid arbetsskada

Ersättning vid arbetsskada kan organiseras på flera olika sätt. Det finns argument för att ersättningen ska betalas av arbetsgivaren. Kostnaderna för arbetsskador kan betraktas som en del av kostnaderna för produktionen. Det talar för ett arbetsgivarinträde på så sätt att arbetsgivaren betalar hela kostnaden. Det skulle ge starka incitament till arbetsgivaren att förebygga arbetsskador. Det finns inte samma argument mot arbetsgivarinträde vid arbetsskadeförsäkring som vid sjukförsäkring, nämligen att ett sådant inträde skulle kunna leda till att personer med sämre hälsa inte blir anställda. Om företagen avstår från att anställa dem som löper stor risk för att drabbas av arbetsskador i en viss verksamhet är det snarast en fördel.

Det finns dock argument mot ett fullständigt arbetsgivarinträde vid ersättning för arbetsskador. Den som drabbas av arbetsskada är i behov av ersättning oavsett om företaget kan betala den eller inte. Det behövs ett skydd även om företaget skulle gå i konkurs eller på annat sätt inte vara kapabelt att betala. Ett totalt arbetsgivarinträde innebär också att slumpmässiga händelser som inte är relaterade till brister i arbetsmiljön på just den arbetsplats där arbetsskadan inträffar kan leda till allvarliga ekonomiska konsekvenser för speciellt mindre företag. Det finns också stora problem med att fördela kostnaderna för yrkessjukdomar på olika arbetsgivare om den drabbade haft flera arbetsgivare. Detta talar för försäkringslösningar i form av antingen socialförsäkringar, avtalsförsäkringar eller andra obligatoriska försäkringar.

Det finns alltså argument för arbetsgivarinträde men också argument för försäkringar. Skillnaderna i arbetsskadefrekvens är stora mellan branscher och yrken. Det talar för att premierna vid ett försäkringssystem bör vara differentierade så att säkrare branscher och yrken inte subventionerar osäkrare branscher och yrken och i förlängningen att vi på så sätt får en säkrare bransch- och yrkesstruktur. Om skillnaderna i arbetsskadefrekvens mellan olika arbetsgivare inom en bransch är systematiska eller om det är så att

²⁵ Vi vill speciellt tacka Alf Eckerhall, Svenskt Näringsliv, Eva Karlsson Aldvin, PTK och Marie-Louise Strömgren, SACO för synpunkter på detta kapitel.

den enskilda arbetsgivaren genom åtgärder kan påverka arbetsskadornas antal och art, utgör det argument för ett arbetsgivarinträde av större eller mindre omfattning, alltså någon form av självrisk i försäkringen. Ett sätt är att låta premien bero på omfattningen av tidigare arbetsskador ("experience rating").

Ett annat problem är att fastslå vilka skador som är arbetsskador och vilka skador som har uppkommit av andra skäl. För många skador är det lätt att fastställa att det rör sig om arbetsskada och att de uppstått på grund av missförhållanden på arbetsplatsen. I andra fall är det fråga om skador som har med arbetet att göra men som vållats av att den anställda, t.ex. genom att denne brutit mot säkerhetsbestämmelser. I ytterligare andra fall är skadan beroende av en kombination av förhållanden som har med såväl arbetet som fritiden att göra. Det kan även vara så att skadan orsakats av förhållandena under fritiden, men att skadan är av en sådan art att den skulle kunna ha uppstått under arbetet. Uppräkningen av olika fall pekar på svårigheten att avgöra vad som är arbetsskada och vad som inte är arbetsskada. Principerna för att avgöra vad som är en arbetsskada har varierat över tiden dels genom att bevisbördan under vissa tider lagts på arbetsgivaren och under andra tider på arbetstagaren, dels genom att kriterierna för att fastställa när något ska räknas som arbetsskada har skiftat.

Det finns mycket goda argument för kompensation vid arbetsskada, men det är inte självklart hur frågan ska lösas organisatoriskt, hur den ska finansieras och vad som ska räknas som arbetsskada. I framställningen nedan visar vi dels på hur utvecklingen har varit fram tills nu i Sverige, dels på hur den nuvarande kombinationen av social- och avtalsförsäkringar ser ut.

3.2 Utvecklingen av arbetsskadeförsäkringen²⁶

Arbetsskadeförsäkringen är den äldsta socialförsäkringen. Det första initiativet till en lagstiftning på området togs genom en riksdagsmotion av S. A. Hedin år 1884. Det tog emellertid tid att få en majoritet för en lagstiftning, men en lag kom år 1901 (1901 års lag om ersättningsplikt). Enligt denna lag lämnades ersättning av arbetsgivaren till den som blivit skadad genom olycksfall i arbete huvudsakligen inom industrin. Arbetsgivaren skulle alltså betala

²⁶ Avsnittet bygger på Edebalk (1993), Wadensjö och Sjögren (2000), RFV Vägledning 2003:4 samt SFS 1976:380 med ändringar fram till och med SFS 2004:783.

men hade möjlighet att fransäga sig ersättningsplikt genom att försäkra sig i en särskilt inrättad riks försäkringsanstalt (RFA).

1901 års lag om ersättningsplikt blev kritiserad för att den gav otillräckligt skydd och den avlöstes år 1916 av Lagen om olycksfall i arbetet (OL). Den innebar ett försäkringstvång för arbetsgivarna. Nytt var också att den omfattade hela arbetsmarknaden och att ersättningen var inkomstrelaterad. Inkomstkomensation utgick med två tredjedelar av den tidigare arbetsinkomsten. Lagen om olycksfall i arbetet var den första universella, inkomstrelaterade socialförsäkringen i Sverige. Det är den form av socialförsäkringar som kommit att karakterisera den skandinaviska modellen och vars tillkomst vanligen brukar dateras till 1950-talet.

År 1929 tillkom lagen om försäkring för vissa yrkessjukdomar, YL, vilken vidgade försäkringen till att gälla en del sjukdomar som inte var orsakade av olycksfall, men som orsakats av arbetet. YL och OL ersattes år 1955 av Lagen om yrkesskadeförsäkring, YFL. Avgifterna var differentierade fram till år 1972 men blev sedan enhetliga. YFL ersattes år 1977 av Lagen om arbetsskadeförsäkring, LAF.

Införandet av LAF (SFS 1976:380) innebar att det infördes ett generellt arbetsskadebegrepp. Det betydde i princip att alla skador och sjukdomar som uppstod på grund av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet kunde ge rätt till ersättning enligt LAF.

Vid arbetsskada hade den försäkrade rätt till samma förmåner från sjukförsäkringen som vid annan sjukdom under högst 90 dagar (så kallad samordningstid) efter det att skadan inträffade. Om sjukdomen efter samordningstidens slut fortfarande satte ned den försäkrades förmåga att få en inkomst genom arbete med minst hälften, utgick sjukpenning från arbetsskadeförsäkringen (även kallad arbetsskadesjukpenning). Om den försäkrade helt saknade förmåga att få en inkomst av arbete utgavs hel sjukpenning, i annat fall halv. Hel sjukpenning uppgick per dag till 1/365-del av den sjukpenninggrundande inkomsten upp till 7,5 basbelopp. Det innebär att arbetsskadeförsäkringen gav en ersättning på 100 procent för lönedelar under 7,5 basbelopp.

Vid en bestående nedsättning om minst 1/15 av arbetsförmågan kunde den försäkrade vara berättigad till livränta. Livräntan beräknades på den försäkrades livränteunderlag vilken var densamma som den sjukpenninggrundande inkomsten. Livräntan som ersatte arbetsrelaterad inkomstförlust utgavs med 100 procent av livränteunderlaget upp till 7,5 basbelopp. För studerande utgjordes liv-

ränteunderlaget av den inkomst som denne skulle ha fått om studierna avbrutits när skadan inträffade och börjat förvärvsarbete. Livränteunderlaget för tid efter utbildningstidens slut utgjordes av den inkomst av förvärvsarbete som den försäkrade då sannolikt skulle ha fått om skadan inte hade inträffat.

LAF gav också ersättning för sjukvård, tandvård, särskilda hjälpmedel m.m. samt efterlevande ersättning vid dödsfall i form av livränta och begravningshjälp. Dessa ersättningar kommer inte att behandlas närmare här.

Från införandet av LAF fram till 1990-talet genomfördes inga stora förändringar av lagen. Från den 1 juli 1990 infördes nya ersättningsnivåer i arbetsskadesjukpenningen – tre fjärdedels och en fjärdedels ersättning. Även en arbetsförmåga nedsatt med en fjärdedel skulle ge rätt till ersättning (tidigare skulle arbetsförmågan vara nedsatt till minst hälften för att ge ersättning). Från den 1 januari 1992 förlängdes samordningsperioden från 90 till 180 dagar.

År 1993 infördes mer restriktiva regler. Möjligheterna att få ersättning minskade och ersättningen blev lägre. Från och med den 1 januari 1993 blev villkoren strängare. Det måste fastställas att arbetsmiljön ”med hög sannolikhet kan ge upphov till skada” (tidigare räckte det ”med sannolikhet kan ge upphov till skada”) och övervägande skäl måste tala för att arbetsmiljön faktiskt orsakat skadan för att ersättning skulle betalas ut. Skador av psykisk eller psykosomatisk natur till följd av företagsnedläggning, arbetstvist, bristande uppskattning för arbetsinsatserna, vantrivsel med arbetsuppgifterna och därmed jämförliga förhållanden räknades inte längre som arbetsskada. I juli 1993 avskaffades den särskilda arbetsskadesjukpenningen som givit en ersättning motsvarande 100 procent av SGI efter samordningstiden. Ersättningen från LAF betalades i fortsättningen i merparten fall endast ut som livränta. Undantag infördes dock för personer som inte är berättigade till sjukpenning från sjukförsäkringen eller som inte är sjukförsäkrade enligt lagen om allmän försäkring. Undantag görs också för vissa studerande.

Under början av 2000-talet har reglerna för arbetsskada återigen mjukats upp. Den 1 juli 2002 ändrades bevisregeln åter med motiveringen att tillämpningen hade upplevts som alltför restriktiv och att kraven för att en sjukdom skulle kunna godkännas som arbetsskada varit för hårda. Den särskilda arbetsskadeersättningen, vilken kompenserar för inkomstbortfall vid karensdagar i sjukförsäkringen vid arbetsskada, infördes den 1 januari 2003. Andra föränd-

ringar som genomfördes vid denna tidpunkt var en indexering av livräntan, samordning mellan livränta, sjukpenning och sjuk- och aktivitetsersättning samt att livränta ska beviljas när förmågan att skaffa inkomst genom arbete är varaktigt nedsatt eller kan antas bestå under minst ett år.

3.3 Ersättning vid arbetsskada enligt Lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) år 2005²⁷

Samtliga förvärvsarbetande (anställda, uppdragstagare och egenföretagare) samt de som genomgår en utbildning (eller arbetsmarknadspolitiskt program med rätt till aktivitetsstöd) som är förenad med särskild risk för arbetsskada är försäkrade för arbetsskada. Som arbetsskada anses skada till följd av olycksfall i arbetet, på väg till och från detta, eller annan skadlig inverkan, arbetssjukdomar som har uppstått på grund av skadliga faktorer i arbetsmiljön som kan påverka den fysiska eller psykiska hälsan negativt (till exempel tungt eller ensidigt arbete, vibrationer eller skakningar, buller, olika ämnen och psykiskt påfrestande arbetsförhållanden) samt en del smittsamma sjukdomar som gulsot och sjukhussjukan. Exempel på sådant som inte räknas som arbetsskada är sjukdomar av psykisk eller psykosomatisk natur som beror på företagsnedläggning, bristande uppskattning av arbetsinsatser samt vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater.

Den försäkrade har vid arbetsskada rätt till samma förmåner från sjukförsäkringen som vid sjukdom (se kapitel 4). Särskild arbetsskadeersättning betalas ut för karensdagen i sjukpenningförsäkringen. Om arbetsförmågan blir nedsatt till minst en femtondel och är permanent eller antas bestå under minst ett år kan den försäkrade få livränta. Livräntan täcker inkomstförluster på upp till 7,5 prisbasbelopp.

Vid bedömningen av den försäkrades förmåga att få en inkomst genom arbete ska beaktas vad som rimligen kan begäras av den försäkrade med hänsyn till arbetsskadan, hans eller hennes utbildning och tidigare verksamhet, ålder, bosättningsförhållanden och andra sådana omständigheter. I fråga om äldre försäkrad ska hänsyn främst tas till dennes förmåga att få fortsatt inkomst genom sådant arbete som den försäkrade tidigare utfört eller genom annat lämp-

²⁷ Avsnittet bygger på RFV Vägledning 2003:4 samt SFS 1976:380 med ändringar fram till och med SFS 2004:783.

ligt arbete som är tillgängligt för den försäkrade. En person som har livränta har skyldighet att anmäla eventuellt ändrade förhållanden som kan påverka ersättningen.

3.4 Historik om avtalsförsäkringar vid arbetsskada²⁸

Sociala förmåner vid arbetsskada har funnits länge i avtal mellan arbetsmarknadens parter. En undersökning av Gösta Bagge (1911) visade att av de år 1908 gällande kollektivavtalen inom LO-området omfattades 67 procent av arbetarna av kollektivavtal med bestämmelser om olycksfallsersättning eller olycksfallsförsäkring och 27 procent av avtal med någon form av sjukersättning. År 1916 träffades 752 kollektivavtal som omfattade 117 358 personer. Av dessa kollektivavtal innehöll 670 (89 procent) en överenskommelse om olycksfallsförsäkring omfattande 109 183 personer (93 procent).²⁹

Lagstiftningen innebar att de avtalade ersättningarna ersattes med ersättningar från socialförsäkringssystemet. Detta innebar inte att efterfrågan på kompletterande skydd försvann helt. Under senare delen av 1960-talet började ersättningen vid arbetsskada att diskuteras inom LO-förbunden, vilka länge hävdade att de ekonomiska konsekvenserna av arbetsolycksfall måste bäras av industrin. Sjuk- och yrkesskadeförsäkringen gav inte fullständig kompensation för inkomstförlust: den skadade arbetstagaren sattes inte i samma ekonomiska situation som om skadan inte inträffat. Full ersättning gavs endast om förutsättningar för skadestånd förelåg.

Vid LO-kongressen 1971 konstaterades att yrkesskadeförsäkringen var under utredning och att en förstärkning av denna sågs som en möjlighet. Dock började det samtidigt slutas avtal om kompletterande ersättningar. Den första avtalsbaserade trygghetsförsäkringen tillkom 1971 och gällde anställda inom stuverifacket. Strax efteråt tecknades avtal om trygghetsförsäkringar för bleck- och plåtslageriarbetare samt för gruvarbetare. Den förstärkta trygghetsförsäkringen vid arbetsskada syftade till att den som drabbades skulle få ersättning enligt skadeståndsnormer utan att behöva visa att arbetsgivaren var skadeståndsskyldig. För arbetstagarna gav det en säkerhet i att veta att kompensation kom att betalas ut. För

²⁸ Avsnittet bygger på Edebalk (1993) och Edebalk och Wadensjö (1989).

²⁹ Se Edebalk (1993).

arbetsgivarna var det en fördel att slippa kostsamma rättsprocesser med osäkert utfall.

Centrala förhandlingar om trygghetsförsäkringen inleddes år 1973 och SAF, LO och PTK träffade 1974 en överenskommelse om trygghetsförsäkring vid yrkesskada, TFY. Även alla kommunal- och landstingsanställda anslöts till försäkringen. Statligt anställda hade Personskadeförsäkringen som omförhandlades och blev Personskadeavtalet, PSA, 1986.

År 1977 när den nya lagen om arbetsskadeförsäkring, LAF, trädde ikraft gjordes vissa följdändringar i trygghetsförsäkringen, som fick namnet Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA. Bland de viktigaste förändringarna var den vidgade definitionen av begreppet arbetsskada där även alla arbetssjukdomar gav rätt till ersättning och inte endast olycksfall i arbetet, färdolycksfall samt vissa sjukdomar. Förändringen genomfördes även i avtalen.

3.5 Avtalsförsäkringar avseende ersättning vid arbetsskada år 2005

Ersättningen från arbetsskadeförsäkringen kompletteras för merparten arbetstagare med någon form av avtalsförsäkring i kollektivavtalen. Dessa avtalsförsäkringar administreras av AFA som är en gemensam organisation för försäkringsbolagen AFA Sjukförsäkring, AFA Trygghetsförsäkring och AFA Livförsäkring. Tjänstemän och arbetare anställda inom Svenskt Näringslivs, Kooperationens, LO:s och PTK:s avtalsområden omfattas av Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA. För anställda inom det statliga området finns ett liknande avtal om ersättning vid personskada, Personskadeavtalet PSA, medan anställda inom kommuner, landsting och församlingar omfattas av trygghetsförsäkringen TFA-KL vid arbetsskada. Avtalsförsäkringarna ger samma ersättningsnivå vid inkomstförlust till följd av arbetsskada under tid för akut sjukdom och bestående invaliditet inom de olika avtalsområdena. Vid ersättning för till exempel läkar- och sjukvårdskostnader, skador på glasögon, proteser och hörapparater samt merkostnader för hemhjälp, förstörda kläder m.m. kan avvikelser mellan avtalen förekomma. Här behandlas endast ersättning för utebliven inkomst.

Ersättning vid inkomstförlust under tid för akut sjukdom

Arbetsolycksfall (arbetsskada till följd av olycksfall) berättigar till ersättning endast om arbetsförmågan varat i mer än 14 dagar eller medfört bestående invaliditet. Vid arbetsskada som beror på färdolycksfall lämnas ingen ersättning för inkomstförlust under den akuta sjukdomstiden. Vid arbetssjukdom (sjukdomar som beror på skadlig inverkan från arbetet enligt ILO-förteckningen i Appendix till kapitel 3) kan den försäkrade få ersättning endast vid arbetsgivarens vållande vilket prövas i Vållandenämnden på arbets- tagarens initiativ.

Vid arbetsolycksfall som varar 15 dagar eller mer lämnas ersättning under sjuklöne- och sjukpenningtid enligt tabell 3.1. Ersättning betalas ut under tid med sjuklön och sjukpenning samt sjukersättning eller aktivitetsersättning men inte för tid med livränta.

Tabell 3.1 Ersättning för inkomstförlust under akut sjukdomstid vid arbetsolycksfall enligt PSA, TFA-KL och TFA

<i>Sjukdag</i>	<i>Ersättning från avtalsförsäkringarna</i>
Första sjukdagen (karensdagen)	Hela inkomstförlusten
Dag 2–14	20 % av SGI + 100 % av lönedelar över 7,5 prisbasbelopp
Dag 15–90	10 % av SGI + 100 % av lönedelar över 7,5 prisbasbelopp
Dag 91–	20 % av SGI + 100 % av lönedelar över 7,5 prisbasbelopp

Inkomstförlust vid invaliditet

Om framtida förlust av inkomst kan antas uppkomma vid bestående invaliditet utges ersättning för denna i form av livränta. Ersättning från LAF utges endast om arbetsskadan medför en funktionsnedsättning om minst 1/15 och högst för lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp. Detta gäller inte för avtalsförsäkringarna, livränta betalas ut även om funktionsnedsättningen är mindre än 1/15. Ett exempel: medför skadan en nedsättning med 1/30 betalas livränta ut som motsvarar 1/30 av den lön den försäkrade hade när skadan inträffade. För de som har en lön över 7,5 prisbasbelopp betalas livränta ut med 100 procent av inkomstbortfallet för lönedelar över 7,5 prisbasbelopp. Livräntan minskas till hälften när den försäkrade uppnått 65 års ålder.

3.6 Utvecklingen av antalet arbetsskadelivräntor

I tabell 3.2 visas antalet livräntetagare från socialförsäkringen under 1999 till 2003. Det totala antalet utbetalade livräntor per år har minskat något från 90 841 år 1999 till 88 053 år 2003, vilket är en minskning om 3 procent. De flesta mottagarna av arbetsskadelivränta är försäkrade i åldersgrupperna 55–59 och 60–64 år vilka utgör knappt 50 procent av samtliga livräntetagare under den studerade perioden. I dessa åldersgrupper är även hälften av livräntetagarna kvinnor. I de yngre åldersgrupperna dominerar männen bland förmånstagarna.

Tabell 3.2 Antal livräntetagare som får livränta från arbetsskadeförsäkringen enligt lagen om arbetsskadeförsäkring i december 1999–2003. Andel kvinnor inom parentes

Ålder	1999	2000	2001	2002	2003
-19	0	0	0	0	0
20–24	35 (23)	38 (24)	43 (21)	36 (28)	31 (35)
25–29	313 (28)	280 (25)	265 (23)	254 (29)	233 (31)
30–34	1 576 (36)	1 385 (38)	1 205 (38)	1 042 (38)	888 (36)
35–39	3 116 (35)	3 052 (37)	2 972 (36)	2 883 (37)	2 822 (38)
40–44	4 899 (39)	4 731 (38)	4 543 (38)	4 473 (38)	4 431 (39)
45–49	7 830 (45)	7 477 (44)	7 289 (44)	7 107 (43)	6 909 (42)
50–54	13 746 (49)	13 193 (49)	12 327 (48)	11 602 (47)	11 126 (47)
55–59	18 396 (51)	18 498 (50)	18 566 (50)	18 436 (49)	18 728 (49)
60–64	25 250 (49)	24 507 (49)	23 972 (50)	23 675 (49)	24 435 (49)
65–69	7 683 (54)	6 932 (52)	6 440 (52)	5 783 (49)	4 868 (49)
70–74	6 629 (59)	7 414 (57)	7 935 (57)	7 626 (57)	7 883 (57)
75–79	1 243 (57)	1 914 (59)	2 688 (61)	3 515 (61)	5 021 (63)
80–84	116 (41)	171 (51)	259 (49)	345 (57)	628 (58)
85–89	9 (33)	21 (33)	28 (39)	31 (42)	50 (50)
20–89	90 841	89 613	88 532	86 808	88 053

Källa: RFV statistik.

I tabell 3.3 visas den genomsnittliga livräntan som betalas ut (invaliditetsgraden varierar och ersättningen som betalas till en individ beror dels på den inkomst personen hade, dels på invaliditetsgraden). Den genomsnittliga livräntan är beräknad genom att den totala summan av utbetalda arbetsskadelivräntor har delats med antalet som får livränta. Livräntan är omräknad i 2003 års priser med hjälp av konsumentprisindex. Den totala summan livränteutbetalningar har ökat med 3 procent mellan 1999 och 2003,

från knappt 4,2 miljarder till knappt 4,3 miljarder kronor per år. Den genomsnittliga utbetalningen per försäkrad har ökat med 6 procent, från 3 842 kr till 4 064 kronor per månad.

De yngre försäkrade har i genomsnitt högst ersättning. Den varierade mellan 10 714 och 12 233 kronor per månad och individ under perioden från 1999 till 2003. Den genomsnittliga arbetsskadelivräntan är lägre för äldre än för yngre. En förklaring kan vara att äldre som beviljas arbetsskadelivränta blir det för en lägre invaliditetsgrad och därmed får en lägre ersättning. En annan att de äldre fått sin livränta beviljad tidigare då inkomsterna var lägre.

Tabell 3.3 Genomsnittlig utbetald livränta per månad från socialförsäringen. Totalt utbetald arbetsskadelivränta per år inom parentes uttryckt i 2003 års priser

Ålder	1999	2000	2001	2002	2003
20–24	10 714 (4 500 000)	11 871 (5 410 000)	12 233 (6 312 000)	12 203 (5 272 000)	10 661 (3 966 000)
25–29	6 506 (24 437 000)	7 478 (25 128 000)	8 769 (27 888 000)	8 872 (27 042 000)	8 685 (24 283 000)
30–34	5 258 (99 443 000)	5 559 (92 398 000)	6 181 (89 378 000)	6 628 (82 885 000)	7 218 (76 910 000)
35–39	4 853 (181 470 000)	5 102 (186 855 000)	5 418 (193 214 000)	5 685 (196 679 000)	5 813 (196 850 000)
40–44	4 515 (265 426 000)	4 715 (267 646 000)	4 887 (266 394 000)	5 137 (275 721 000)	5 321 (282 928 000)
45–49	4 308 (404 759 000)	4 437 (398 148 000)	4 545 (397 528 000)	4 748 (404 918 000)	4 894 (405 731 000)
50–54	4 223 (696 530 000)	4 342 (687 461 000)	4 426 (654 731 000)	4 584 (638 204 000)	4 706 (628 312 000)
55–59	4 281 (945 073 000)	4 368 (969 613 000)	4 412 (982 999 000)	4 579 (1 012 878 000)	4 691 (1 054 193 000)
60–64	4 542 (1 376 228 000)	4 574 (1 344 961 000)	4 576 (1 316 457 000)	4 702 (1 335 931 000)	4 799 (1 407 120 000)
65–69	973 (86 391 000)	880 (73 238 000)	856 (66 111 000)	879 (61 050 000)	871 (50 925 000)
70–74	1 084 (86 215 000)	1 067 (94 910 000)	1 023 (97 505 000)	1 011 (92 510 000)	962 (90 992 000)
75–79	1 068 (15 918 000)	1 087 (24 971 000)	1 056 (34 066 000)	1 043 (43 979 000)	1 056 (63 632 000)
80–84	1 089 (1 517 000)	1 081 (2 218 000)	1 019 (3 168 000)	1 071 (4 434 000)	1 066 (8 034 000)
85–89	1 197 (129 000)	901 (227 000)	1 079 (362 000)	904 (336 000)	1 083 (650 000)
20–89	3 842 (4 188 038 000)	3 880 (4 173 186 000)	3 893 (4 136 113 000)	4 015 (4 181 839 000)	4 064 (4 294 526 000)

Källa: RFV statistik.

3.7 Några slutsatser

Ersättningen vid arbetsskada från avtalsförsäkringarna är unik jämfört med avtalsförsäkringarna i övrigt i den mening att den siktar till att kompensera för hela inkomstförlusten. Det har bedömts som rimligt från den fackliga sidan att en arbetstagare som får en skada från arbetet inte ska förlora ekonomiskt på detta. En drivkraft för att acceptera ett sådant system från arbetsgivarnas sida är att de på så sätt kan undvika processer om skadestånd vid arbetsskador. Genom att få fullständig compensation förbinder sig arbetstagarna som kollektiv att inte driva den typen av processer. Grundprinciperna för det samlade systemet är alltså klara men det finns vissa frågor som är värda att diskutera.

En första fråga gäller graden av arbetsgivarinträde. För närvarande finns arbetsgivarinträde varken inom socialförsäkringen eller inom avtalsförsäkringarna vid arbetsskador (utöver det som ges av samordningen med sjukförsäkringen). Samtidigt är det kanske det område av socialförsäkringarna där det finns starkast argument för och svagast argument mot ett arbetsgivarinträde. Man kan tänka sig två typer av arbetsgivarinträde. Det ena, som kanske inte ska kallas arbetsgivarinträde, är avgifter differentierade efter kostnaderna för arbetsskador inom respektive bransch. Det finns visserligen en viss differentiering genom att avtalsförsäkringarna är sektorsvisa, men det finns ingen differentiering inom socialförsäkringen eller inom respektive avtalsförsäkring. En differentiering kan leda till en mer rättvis fördelning av kostnaderna på olika typer av verksamheter och till en förskjutning av verksamheten i riktning mot mer säkra verksamheter. Eftersom kostnaderna för arbetsskador är relativt små jämfört med de totala arbetskraftskostnaderna ska vi dock inte förvänta oss några stora effekter. Den andra typen av arbetsgivarinträde är att den enskilde arbetsgivarens avgift till försäkringen till viss del varierar med omfattningen av antalet arbetsskador på arbetsplatsen och efter vilka kostnader de har medfört (utöver det som ges av samordningen med sjukförsäkringen). Det skulle ge arbetsgivaren starkare incitament till att vidta åtgärder som förebygger arbetsskador.

Som tidigare nämnts ger ersättningarna total kompensation för inkomstförlusten vid arbetsolycksfall. Den inkomst som ligger till grund för ersättningen är den då aktuella inkomsten (eller den prognostiserade inkomsten för studerande). Det innebär att utfallet kan bli olika högt sett i ett livsinkomstperspektiv beroende på i

vilken fas av yrkeskarriären en person befinner sig i när skadan inträffar. De som när arbetsskadan inträffar är i en fas av yrkeskarriären då de har låg inkomst eller som tillfälligt har låg inkomst i ett livsinkomstperspektiv får en låg kompensation. Däremot får de som när arbetsskadan inträffar är i en fas av yrkeskarriären då de har hög inkomst eller tillfälligt har hög inkomst av något skäl i ett livsinkomstperspektiv en hög kompensation. Det kan leda till en inlåsning i försäkringen och ett bidragsberoende för dem som i ett livsinkomstperspektiv får en hög inkomstkompensation. Om de går ut på arbetsmarknaden igen efter arbetsskadan kan lönen bli lägre än den kompensation de får från försäkringarna.

Referenser

- Bagge, Gösta (1911), "Kollektivavtalets utbredning i Sverige", licentiatavhandling (opublicerad).
- Edebalk, Per Gunnar (1993), "1916 års olycksfallsförsäkring – en framtidsinriktad socialpolitik", *Scandia*, no. 1, s. 113–134.
- Edebalk, Per Gunnar och Wadensjö, Eskil (1989), *Arbetsmarknadsförsäkringar*, Rapport till ESO, Ds 1989:68.
- RFV Vägledning 2003:4, *Ersättning enligt lagen om arbetsskade-försäkring*.
- Wadensjö, Eskil och Sjögren, Gabriella (2000), *Arbetslinjen för äldre i praktiken*. En studie för Riksdagens revisorer, Stockholm: Institutet för Social Forskning.

Appendix till kapitel 3. Sjukdomar som medför rätt till ersättning

ILO-förteckningen över sjukdomar som medför rätt till ersättning

<i>Yrkessjukdomar</i>	<i>Arbete som medför exponering</i>
Pneumokonioser orsakade av fibroframkallande mineralpartiklar (silikos, antraksilikos, asbestos) och silikotuberkulos förutsatt att silikos i väsentlig grad orsakat arbetsförmågan eller döden.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar i andningsorganen orsakade av hårdmetalldamm.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar i andningsorganen orsakade av damm av bomull (byssinos), lin, hampa eller sisal.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Astma orsakad av sensibiliserande eller irriterande ämnen som kan ge dessa effekter och som förekommer i arbetsprocessen. ¹	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Extrinsic allergisk alveolit och sviter därav orsakade av inandning av organiska dammpartiklar (enligt bestämmelser i landets lagstiftning).	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av beryllium eller giftiga föreningar därav.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av kadmium eller giftiga föreningar därav.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av fosfor eller giftiga föreningar därav.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av krom eller giftiga föreningar därav.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av mangan eller giftiga föreningar därav.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av arsenik eller giftiga föreningar därav.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av kvicksilver eller giftiga föreningar därav.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av bly eller giftiga föreningar därav.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av fluor eller giftiga föreningar därav.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av koldisulfid.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av toxiska halogenderivat av alifatiska eller aromatiska kolväten.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.

<i>Yrkesjukdomar</i>	<i>Arbete som medför exponering</i>
Sjukdomar orsakade av bensen eller dess giftiga homologer.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av giftiga aminos- och nitroderivat av bensen eller dess homologer.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av nitroglycerin eller andra estrar av salpetersyra.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av alkoholer, glykoler eller ketoner.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av kvävande gaser: kolmonoxid, cyanväte eller toxiska föreningar därav, svavelväte.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Hörselnedsättning orsakad av buller. ²	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av vibrationer (rubbningar i muskler, senor, ben, leder, perifera blodkärl eller perifera nerver). ³	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av arbete i komprimerad luft.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
Sjukdomar orsakade av joniserande strålning.	Allt arbete som medför exponering av joniserande strålning.
Hudsjukdomar orsakade av fysiska, kemiska eller biologiska faktorer som ej tagits upp under andra rubriker.	Allt arbete som medför exponering för den aktuella risken.
Primär hudcancer orsakad av tjära, beck, mineralolja, antracen eller föreningar, produkter eller rester av dessa substanser.	Allt arbete som medför exponering för den aktuella risken.
Lungcancer eller mesoteliom orsakade av asbest.	Allt arbete som medför exponering för den aktuella risken.
Infektions- eller parasitsjukdomar förvärvade i yrkesarbete som medför särskilt stor risk för smitta.	a) Hälsovårds- och laboratoriearbete. b) Veterinärarbete. c) Hantering av djur, djurkroppar, delar av djurkropp och handelsvaror som kan ha blivit kontaminerade av djur, djurkroppar eller delar av djurkroppar. d) Annat arbete som medför särskilt stor risk för kontaminering.

¹ Även astma orsakad av "sjuka hus" omfattas men inte andra sjukdomar orsakade därav.

² Omfattar även tinnitus och/eller hyperacusis (ljudkänslighet) utan samtidig hörselnedsättning.

³ Omfattar även karpaltunnelsyndrom som orsakats av vibrationer.

Kapitel 4 Ersättning vid sjukdom³⁰

4.1 Ersättning vid sjukfrånvaro³¹

Ersättning vid sjukfrånvaro har en längre tradition än någon av de andra socialförsäkringarna. Redan år 1754 startade den första riks-sjukkassan för typografer. Sjukdom var ett hot mot möjligheterna att försörja sig och sin familj. Genom en försäkring kunde de ekonomiska konsekvenserna begränsas. Olika yrkesgrupper bildade efterhand sjukkassor, men det fanns också öppna sjukkassor, kassor som var möjliga att ansluta sig till oavsett yrke. Verksamheten var länge oreglerad men år 1891 kom en första sjukkasselag som innebar ett ekonomiskt stöd till de kassor som registrerade sig och som vid registreringen förband sig att följa vissa regler. Bidraget höjdes efterhand vilket ledde till att allt fler kassor registrerade sig. En ny sjukkasselag som kom 1910 ställde krav på att kassorna skulle ha en viss minsta storlek, vilket ledde till att många kassor slogs samman. Det var fortfarande frivilligt att vara medlem i en sjukkassa. Nästa reform kom 1931 och innebar att kassorna organiserades i dels lokala kassor för den kortare sjukfrånvaron, dels centralsjukkassor (täckande ett eller flera landsting) för den längre sjukfrånvaron. År 1955 reformerades sjukförsäkringen mer radikalt och medlemskap blev obligatoriskt med ersättning enligt inkomstbortfallsprincipen. Systemet fick år 1962 en ny organisatorisk form – sjukkassorna blev försäkringskassor. Den är i huvudsak densamma som den nuvarande, även om försäkringskassorna och Riksförsäkringsverket från den 1 januari 2005 slagits samman till en myndighet, Försäkringskassan.

För många var sjukersättningen tidigt organiserad på annat sätt än via sjukkassor. Tjänstemän fick i regel ersättning i form av sjuklön och när medlemskap i sjukkassan blev obligatoriskt år 1955 täckte arbetsgivaren upp det som saknades för full kompensation inklusive ersättning under karensdagar. De som saknade kompletterande ersättning var arbetare i privat sektor (med undantag av handelsanställda). För dessa slöt LO och SAF år 1972 ett avtal om

³⁰ Särskilt tack för kommentarer från Eva Aldvin Karlsson, PTK, Ingvar Backle, Svenskt Näringsliv, Sofia Bergström, Svenskt Näringsliv, Catharina Bäck, SKL, Palle Carlsson, LO, Alf Eckerhall, Svenskt Näringsliv, Per Gunnar Edebalk, Lunds universitet, Harald Mårtensson, SACO, Ragnar Nylander, AFA, Hans Rödin, CF och Marie-Louise Strömngren, SACO.

³¹ Detta avsnitt bygger på Edebalk (1996), Edebalk (2005) och Edebalk och Wadensjö (1989).

en sådan kompletterande ersättning – avtalsgruppsjukförsäkring (AGS). Det innebar att merparten anställda var täckta av kompletterande ersättning på den svenska arbetsmarknaden, även om kompensationsgraden varierade.

Många hade under 1980-talet full inkomstkomensation vid sjukdom. Det finns argument för individer att vilja ha en försäkring som ger en sådan kompensationsnivå då levnadskostnaderna i huvudsak är desamma under sjukdom som annars. Det finns däremot incitamentsproblem vid full inkomstkomensation. Det kan göra att en del personer väljer att vara borta från arbetet även när de inte är sjuka. Förekomsten av denna typ av problem är argument för att införa och förstärka kontrollsystem, men också argument för en komensation som inte är fullständig. En lägre komensation kan åstadkommas dels genom att dagsersättningen blir lägre än 100 procent, dels genom införandet av karensdagar.

Vi skall i detta kapitel presentera dels socialförsäkringssystemet på området, dels de olika avtalsförsäkringarna eller avtalsöverenskommelserna, för att därefter jämföra kompensationsnivåerna på olika områden. Det finns också medlemsförsäkringar på detta område. De ska vi dock inte behandla här.

4.2 Sjukförsäkringens utveckling sedan 1960-talet³²

Från 1963 utgick sjukpenning till den som var försäkrad hos försäkringskassa enligt Lagen om allmän försäkring (1962:381). Sjukpenningbeloppet baserades på inkomsten och de försäkrade placerades i olika sjukpenningsskolor utifrån inkomsten. Den lägsta sjukpenningen var 6 kronor per dag och gällde för dem med en årslön mellan 1 800 och 2 600 kronor. Den högsta var 52 kronor per dag och utgick till dem med en årsinkomst överstigande 39 000 kronor. Sjukpenningen var obeskattad under perioden 1955–1973.

Ersättningsnivån för sjukpenning ändrades den 1 januari 1974 till 90 procent av SGI (sjukpenninggrundande inkomst) upp till 7,5 basbelopp. Förändringen sammanhörde med att sjukpenningen från och med då blev beskattad. Denna nivå behölls ända in på 1990-talet. Under 1990-talet ändrades däremot reglerna upprepade gånger. Villkoren försämrades gradvis. Förändringarna

³² Avsnittet bygger på SFS 1962:381 med ändringar till och med 2005-01-01 samt SFS 1991:1047 med ändringar till och med 2005-01-01.

motiverades med den stigande sjukfrånvaron och den ekonomiska krisen. År 1991 sänktes sjukpenningnivån till 65 procent av SGI de tre första dagarna av sjukdomsperioden och till 80 procent från dag 4 till och med dag 90. Därefter utgick en ersättning om 90 procent av SGI.

Den 1 januari 1992 infördes ett nytt system för ersättning vid sjukdom. Arbetsgivaren skulle nu stå för hela kostnaden under de 14 första dagarna i en sjukperiod genom att betala sjuklön. Ersättningen de tre första dagarna uppgick till 75 procent av lönen (inklusive anställningsförmåner). Dag 4–14 skulle arbetsgivaren betala 90 procent av lönen i sjuklön. Ersättning från gruppsjukförsäkring fastställd i kollektivavtal som arbetsgivaren betalade till arbetstagaren ansågs som sjuklön från arbetsgivaren. Från den femtonde sjukdomsdagen tog försäkringskassan över och betalade ersättning om 80 procent av SGI. Om en arbetstagare led av en sjukdom som kunde antas ge ett större antal sjukperioder med rätt till sjuklön under en tolv månadersperiod kunde försäkringskassan besluta att ersätta arbetsgivaren för sjuklönekostnaderna. Om arbetstagaren återinsjuknade inom fem dagar räknades de två sjuklöneperioderna som en period och arbetsgivaren hade ersättningsansvar i sammanlagt högst 28 dagar.

Arbetsgivare med sammanlagda årslönekostnader understigande ett visst antal basbelopp kunde försäkra sig hos den allmänna försäkringskassan för kostnaderna för sjuklön. Basbeloppsgränsen förändrades gradvis från 60 över 90 till 130 basbelopp.

En karensdag infördes i sjuklönen den 1 april 1993. Vid sjukdom hade den försäkrade först en karensdag, därefter ersättning om 75 procent av lönen för dag 2–3 och 80 procent för dag 4–14 från arbetsgivaren. Därefter betalades sjukpenning ut från försäkringskassan svarande mot 80 procent av SGI till och med den 365:e sjukdagen och därefter 70 procent av SGI.

Samtidigt infördes också regler för hur stor den kompletterande ersättningen från arbetsgivaren fick vara. Den metod som användes var att ersättningen från försäkringskassan reducerades om den kompletterande ersättningen översteg en viss nivå. Om ersättning vid sjukdom från arbetsgivaren, till exempel genom kollektivavtal, under tid med sjukpenning från försäkringskassan uppgick till mer än 10 procent av lönen reducerades sjukpenningen med den överskjutande delen för dem med en årslön under 7,5 prisbasbelopp under sjukdag 15–90. För dem som hade en årslön som översteg 7,5 prisbasbelopp reducerades ersättningen från försäkringskassan

så att den totala sjukersättningen (till exempel genom kollektivavtal) inte översteg 90 procent under sjukdag 15–90, 80 procent under sjukdag 91–365 och 70 procent för tid därefter (se SFS 1992:1702). Från den 1 juli 1994 gällde även att avdrag kunde göras för andra skattepliktiga förmåner än kontanta förmåner. Från den 1 januari 1997 görs åter endast avdrag för kontantförmåner.

Kompensationsgraden för sjuklönen sänktes ytterligare den 1 januari 1996. Första dagen var fortfarande en karensdag, men ersättningen under följande 13 sjukdagar var 75 procent av lönen. Sjukpenningen från försäkringskassan från sjukdag 15 och framåt sänktes även den till 75 procent av SGI. Den totala ersättningen reglerades med samma metod som tidigare. Ersättningen från försäkringskassan minskades för dem som hade en årslön överstigande 7,5 prisbasbelopp så att den totala sjukersättningen inte blev mer än 85 procent under sjukdag 15–90 och 75 procent för tid därefter.

Den 1 januari 1997 förlängdes sjuklöneperioden till 28 dagar. Ersättningen från försäkringskassan minskades för dem som hade en årslön som översteg 7,5 prisbasbelopp så att den totala sjukersättningen från socialförsäkringen, avtal och sjuklön inte översteg 85 procent under sjukdag 29–90 och 75 procent för tid därefter.

Den 1 januari 1998 höjdes sjuklönen till 80 procent av lönen. Den första dagen var fortfarande karensdag. Sjukpenningen från försäkringskassan höjdes till 80 procent av SGI. Ersättningen från försäkringskassan minskades för dem med en årslön överstigande 7,5 prisbasbelopp så att den totala sjukersättningen från socialförsäkringen, enligt avtal och sjuklön inte översteg 90 procent från sjukdag 29 och framåt.

Sjuklöneperioden reducerades till att åter vara 14 dagar den 1 april 1998. Den 1 juli 2003 förlängdes sjuklöneperioden till 21 dagar. Från och med den 1 januari 2005 är sjuklöneperioden åter 14 dagar.

4.3 Sjuklön och sjukpenning år 2005³³

Den som anställts för minst en månad eller arbetat sammanhängande i 14 dagar har rätt till sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 dagarna i sjukperioden. Första dagen är karensdag. Sjuklönen för dag 2–14 är 80 procent av lönen och andra anställningsförmåner. Arbetsmarknadens parter kan träffa avtal om den närmare beräkningen av sjuklönen genom kollektivavtal. Ett sådant avtal är giltigt även om det i vissa situationer kan leda till en något lägre sjuklön än vad som anges i Lagen om sjuklön (1991:1047).

Vid en sjukdomsperiod som överstiger 14 dagar gör arbetsgivaren en anmälan till försäkringskassan vilken bedömer om sjukpenning ska utbetalas. Sjukpenningen är 80 procent av SGI. De som inte har rätt till sjuklön kan få sjukpenning även de första 14 dagarna från försäkringskassan. Första dagen är en karensdag, därefter är ersättningen 80 procent av SGI.

Om den anställde får behålla mer än 10 procent av lönen under sjukperioden genom till exempel en avtalsförsäkring minskas sjukpenningen med det överskjutande beloppet. Ersättningen från försäkringskassan minskas för dem med inkomst som överstiger 7,5 prisbasbelopp så att den totala sjukersättningen från socialförsäkringen, avtal och sjuklön inte överstiger 90 procent av lönen från sjukdag 15 och framåt.

Vid återinsjuknande inom fem dagar räknas den nya sjukperioden som en fortsättning på den gamla perioden. Den sjukförsäkrade slipper en ny karensdag och arbetsgivaren behöver endast betala sjuklön i sammanlagt 14 dagar för bägge perioderna.

Det finns även ett allmänt högriskskydd för dem som blir sjuka länge eller ofta. Antalet karensdagar är högst 10 under en tolv månadersperiod. Är den försäkrade sjuk fler än 10 perioder utbetalas ersättning även för den första dagen. För dem som har en medicinskt väl dokumenterad sjukdom som gör att sjukfrånvaron är hög (minst 10 frånvaroperioder per år alternativt minst 28 dagar i följd) finns ett särskilt högriskskydd. Detta innebär att individen inte har någon karensdag samt att försäkringskassan ersätter arbetsgivaren för hela sjuklönekostnaden.

De som inte har någon inkomst eller en låg inkomst kan teckna en frivillig sjukpenningförsäkring, som ger en ersättning på lägst 20 kronor och högst 60 kronor per dag. Om den försäkrade har låg

³³ Avsnittet bygger på RFV Vägledning 2004:2, information från www.fk.se samt SFS 1962:381 med ändringar till och med 2005-01-01.

obligatorisk sjukpenning kan denne försäkra sig för ett sjukpenningtillägg vilket tillsammans med sjukpenningen från det obligatoriska systemet kan ge en ersättning om högst 60 kronor per dag. Inom den frivilliga sjukpenningförsäkringen gäller också den generella karensdagen, men vid tecknandet av försäkringen kan även en karenstid på tre eller 30 dagar väljas mot en lägre avgift. Från 55 års ålder går det inte att teckna en ny försäkring och den försäkrade kan efter denna ålder inte heller förkorta karenstiden för en befintlig försäkring. Den frivilliga sjukpenningen är inte pensionsgrundande men den är skattefri.

Försäkringskassan ska senast när en arbetstagare har varit sjukskrivnen i ett år ha utrett om det finns förutsättningar för att ersätta sjukpenningen med sjukersättning eller aktivitetsersättning. Ärendet ska tas upp i socialförsäkringsnämnden för beslut om sådan ersättning.

En ny lag har införts om Särskild sjukförsäkringsavgift (2004:1237). Arbetsgivarna har i och med den nya lagen fått ett utökat ekonomiskt ansvar för anställda med hel sjukpenning. Genom den särskilda sjukförsäkringsavgiften måste arbetsgivarna betala en del av sjukpenningen till helt sjukskrivna arbetstagare. Den särskilda sjukförsäkringsavgiften är 15 procent av den sjukpenning som försäkringskassan betalar. Avgiften har tillkommit för att ge arbetsgivarna ökade incitament att hjälpa till med att minska sjukfrånvaron. Om en arbetstagare har beviljats särskilt högriskskydd behöver arbetsgivaren inte betala särskild sjukförsäkringsavgift för sjukpenning till arbetstagaren. Arbetsgivaren behöver heller inte betala särskild sjukförsäkringsavgift om den anställde är deltidssjukskrivnen, deltar i rehabilitering och får rehabiliteringsersättning, får förebyggande sjukpenning eller får hel sjuk- eller aktivitetsersättning.

4.4 Ersättning enligt avtal vid sjukdom

Som nämndes i inledningen till detta kapitel har avtalsbestämda ersättningar vid sjukdom en lång historia, betydligt längre än socialförsäkringen på området. När den allmänna sjukförsäkringen tillkom 1955 omvandlades de tidigare ersättningarna och samordnades med sjukpenningen. För en grupp, arbetare i privat sektor, saknades kompletterande ersättning. Senare tillkom kompletterande ersättning även för denna grupp. Samordningen mellan

avtalsersättningarna och sjukpenningen skilde sig åt mellan olika områden. På vissa områden förekom bruttosamordning – nivån sattes i sådana fall helt av den avtalsbestämda ersättningen. Den sammanlagda kompensationsgraden var ofta hög men varierade mellan områdena. I samband med att sjukpenningen sänktes under krisen i början av 1990-talet infördes regler om hur mycket ersättning som var tillåten från avtalsersättningarna utan att sjukpenningen reducerades.

På detta område som på flertalet andra områden finns fyra avtal som tillsammans täcker större delen av arbetsmarknaden. Dessutom finns på detta område bland annat gruppförsäkringar anordnade av fackföreningar och privata försäkringar. Dessa behandlas inte här.

4.4.1 Ersättning enligt avtal vid sjukdom – statligt anställda

Arbetstagare inom staten får sin sjuklön reglerad av Allmänt löne- och förmånsavtal, ALFA. Under sjuklöneperioden betalas inget extratillägg utöver den lagstadgade (SFS 1991:1047) sjuklönen om 80 procent av lönen för sjukdag 2–14 för statligt anställda. Däremot får arbetstagare extra ersättning under de sjukpenningdagar som berättigar till ersättning från försäkringskassan (dvs. från dag 15 i sjukperioden). Under dag 15–90 får arbetstagare med årslön upp till 7,5 prisbasbelopp (motsvarande en månadslön om 24 625 kronor år 2005) behålla 10 procent av lönen vid sjukdom. Efter den 90:e dagen betalar arbetsgivaren ingen extra ersättning till dem med en årslön om 7,5 prisbasbelopp eller lägre. De som har lön utöver 7,5 prisbasbelopp får behålla 10 procent av lönedelar under 7,5 prisbasbelopp och 90 procent över 7,5 prisbasbelopp mellan dag 15 och 90. Från dag 91 och framåt får de behålla 0 procent av lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp och 80 procent av lönedelar över denna gräns.

Tabell 4.1 Ersättning per månad vid sjukdom: sjuklön, sjukpenning samt det statliga avtalet ALFA (belopp i kronor)

Månadslön	15 000	30 000	50 000
Sjuklön (arbetsgivaren)	0 dag 1 12 000 dag 2–14 1 500 dag 15–90	0 dag 1 24 000 dag 2–14 7 300 dag 15–90 4 300 dag 91–	0 dag 1 40 000 dag 2–14 25 300 dag 15–90 20 300 dag 91–
Sjukpenning (försäkringskassan)	0 dag 1–14 12 000 dag 15–	0 dag 1–14 19 700 dag 15–	0 dag 1–14 19 700 dag 15–
Totalt	0 dag 1 12 000 dag 2–14 13 500 dag 15–90 12 000 dag 91–	0 dag 1 24 000 dag 2–14 27 000 dag 15–90 24 000 dag 91–	0 dag 1 40 000 dag 2–14 45 000 dag 15–90 40 000 dag 91–

Notera: Innan en arbetstagare har varit sjukskriven i ett år ska försäkringskassan ha utrett om det finns förutsättningar för att ersätta sjukpenningen med sjukersättning eller aktivitetsersättning. Sjukpenning kan dock betalas ut i mer än ett år.

4.4.2 Ersättning enligt avtal vid sjukdom för anställda i kommuner och landsting

Anställda inom kommuner, landsting och församlingar får sin sjuklön reglerad av avtalet Allmänna Bestämmelser, AB05. Under sjuklöneperioden (sjukdag 1–14) betalas ersättning enligt Lagen om sjuklön (SFS 1991:1047) med en karensdag och 80 procent av hela lönen och vissa avlöningsförmåner som jour- och beredskapsersättning och OB-tillägg. Från och med den 15:e till och med den 90:e sjukdagen ska arbetsgivaren enligt avtal betala den anställda en sjuklön som tillsammans med sjukpenningen från försäkringskassan motsvarar 90 procent av den anställdes lön.

Mellan den 91:a och 360:e sjukdagen betalas en ersättning om 10 procent av lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp till den anställda genom AFA Försäkring enligt Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner, landsting/regioner, församlingar m.fl., AGS-KL. Denna ersättning betalas både till dem med lön under och över taket. Sammantaget leder avtal, försäkringar och sjukpenning till att kompensationsgraden är 90 procent av lönen mellan den 15:e och den 360:e sjukdagen för dem med lön upp till 7,5 prisbasbelopp.

De som har en lön över 7,5 prisbasbelopp får sjuklön från arbetsgivaren från och med den 91:a sjukdagen så länge som sjukpenning betalas ut. Sjuklönen från den 91:a sjukdagen motsvarar tillsammans med sjukpenningen 80 procent av lönen. Under sjukdag 91–360 betalas även ersättning ut från AFA om 10 procent av lönedelar under 7,5 prisbasbelopp vilket leder till att kompensationsgraden under sjukdag 91–360 blir större än 80 procent av lönen. De anställda som har en lön som överstiger 7,5 prisbasbelopp har sammantaget en kompensationsgrad på 90 procent av lönen mellan den 15:e och den 90:e sjukdagen. De har en kompensationsgrad på 80 procent från arbetsgivaren och sjukpenningen och 10 procent på lönedelar under 7,5 prisbasbelopp från AGS-KL från den 91:a till den 360:e sjukdagen. Från den 361:a sjukdagen och så länge sjukpenning betalas ut är kompensationsgraden 80 procent.

Tabell 4.2 Ersättning per månad vid sjukdom: sjuklön, sjukpenning samt det kommunala avtalet AGS-KL (belopp i kronor)

Månadslön	15 000	30 000	50 000
Sjuklön (arbetsgivaren*)	0 dag 1 12 000 dag 2–14 1 500 dag 15–90	0 dag 1 24 000 dag 2–14 7 300 dag 15–90 4 300 dag 91–	0 dag 1 40 000 dag 2–14 25 300 dag 15–90 20 300 dag 91–
Sjukersättning från AGS-KL	1 500 dag 91–360	2 463 dag 91–360	2 463 dag 91–360
Sjukpenning (försäkringskassan)	0 dag 1–14 12 000 dag 15–	0 dag 1–14 19 700 dag 15–	0 dag 1–14 19 700 dag 15–
Totalt	0 dag 1 12 000 dag 2–14 13 500 dag 15–90 12 000 dag 91–	0 dag 1 24 000 dag 2–14 27 000 dag 15–90 26 463 dag 91–360 24 000 dag 361–	0 dag 1 40 000 dag 2–14 45 000 dag 15–90 42 463 dag 91–360 40 000 dag 361–

Notera: Innan en arbetstagare har varit sjukskriven i ett år ska försäkringskassan ha utrett om det finns förutsättningar för att ersätta sjukpenningen med sjukersättning eller aktivitetsersättning. Sjukpenning kan dock betalas ut i mer än ett år.

För att omfattas av AGS-KL måste arbetstagaren ha varit anställd i minst 90 dagar. Även tidigare anställningar kan räknas in i kvalifikationstiden om arbetstagaren omfattades av AGS-KL, AGS, ITP eller KTP i den tidigare anställningen givet att de inte ligger längre

tillbaka i tiden än två år räknat från den dag då den nuvarande anställningen började. För att omfattas av AGS-KL måste den anställde dessutom ha fått SGI fastställd av försäkringskassan samt ha varit frisk till minst 25 procent sedan minst en vecka innan försäkringen träder i kraft. Rätten till AGS-KL upphör månaden innan den anställde fyller 65 år.

Det finns även ett efterskydd i AGS-KL som gäller i 720 dagar efter det att anställningen har upphört.

4.4.3 Ersättning enligt avtal vid sjukdom för privat anställda tjänstemän

Enligt kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och förbund på olika branschområden får alla anställda sjuklön inom kollektivavtalsområdet under sjukdag 15 till 90.³⁴ Ersättningen, som betalas av arbetsgivaren, uppgår till ett belopp som tillsammans med sjukpenningen från försäkringskassan motsvarar 90 procent av lönen. Från den 91:a sjukdagen har tjänstemän med en årslön som överstiger 7,5 prisbasbelopp rätt till sjukpension under den period som sjukpenning betalas. Ersättning från försäkringen betalas av Alecta. För lönedelar under 7,5 prisbasbelopp betalas ingen ersättning, för lönedelar mellan 7,5 prisbasbelopp och 20 *inkomstbasbelopp* (inkomstbasbeloppet är 43 300 kronor år 2005) betalas en sjukpension om 65 procent och för lönedelar mellan 20 *inkomstbasbelopp* och 30 *prisbasbelopp* betalas en sjukpension om 32,5 procent.

³⁴ Har den anställde varit tjänsteman i mindre än ett år har denne rätt till sjuklön under högst 45 dagar. Rätten till sjuklön följer med anställningen och upphör då den anställde lämnar sin tjänst.

Tabell 4.3 Ersättning per månad vid sjukdom: sjuklön, sjukpenning samt kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK (belopp i kronor)

Månadslön	15 000	30 000	50 000r
Sjuklön (arbetsgivaren)	0 dag 1 12 000 dag 2–14 1 500 dag 15–90	0 dag 1 24 000 dag 2–14 7 300 dag 15–90	0 dag 1 40 000 dag 2–14 25 300 dag 15–90
ITP	0 dag 91–	3 494 dag 91–	16 494 dag 91–
Sjukpenning (försäkringskassan)	0 dag 1–14 12 000 dag 15–	0 dag 1–14 19 700 dag 15–	0 dag 1–14 19 700 dag 15–
Totalt	0 dag 1 12 000 dag 2–14 13 500 dag 15–90 12 000 dag 91–	0 dag 1 24 000 dag 2–14 27 000 dag 15–90 23 194 dag 91–	0 dag 1 40 000 dag 2–14 45 000 dag 15–90 36 194 dag 91–

Notera: Innan en arbetstagare har varit sjukskriven i ett år ska försäkringskassan ha utrett om det finns förutsättningar för att ersätta sjukpenningen med sjukersättning eller aktivitetsersättning. Sjukpenning kan dock betalas ut i mer än ett år.

Det finns även ett efterskydd i ITP:s sjukpension. Om en före detta anställd blir sjuk inom tre månader efter det att anställningen upphört har denne rätt till ITP:s sjukpension givet att denne inte har en ny anställning som ger ett försäkringsskydd som är likvärdigt med ITP.

4.4.4 Ersättning enligt avtal vid sjukdom för privat och kooperativt anställda arbetare

Svenskt Näringsliv och LO samt KFO och LO har slutit avtal om avtalsgruppsjukförsäkring, AGS, vilka ger anställda inom de båda kollektivavtalsområdena rätt till ersättning utöver sjukpenning från försäkringskassan. För att en anställd ska täckas av AGS krävs att denne varit anställd i 90 dagar (kvalifikationstid). Även tid hos annan arbetsgivare med försäkringsavtal om AGS, AGS-KL, ITP eller KTP får räknas in i kvalifikationstiden givet att anställningen innehafts senast under de två år som närmast föregått den pågående anställningen. Förutom att fullgöra kvalifikationstiden måste den anställde ha fått SGI fastställd av försäkringskassan samt ha varit frisk till minst 25 procent sedan minst en vecka innan försäkringen

träder i kraft. Rätten till AGS upphör månaden innan den anställde fyller 65 år.

AGS ger ersättning mellan den 15:e och den 360:e sjukdagen. Ersättningen motsvarar 10 procent av årslönedelar under 7,5 prisbasbelopp. Ingen ersättning betalas för årslönedelar över 7,5 prisbasbelopp.

Det finns även ett efterskydd i AGS. Försäkringsskyddet fortsätter att gälla i 720 dagar efter det att anställningen upphört.

Tabell 4.4 Ersättning per månad vid sjukdom: sjuklön, sjukpenning samt ersättning från AGS (belopp i kronor)

Månadslön	15 000	30 000	50 000r
Sjuklön (arbetsgivaren)	0 dag 1 12 000 dag 2–14	0 dag 1 24 000 dag 2–14	0 dag 1 40 000 dag 2–14
AGS	1 500 dag 15–360	2 463 dag 91–360	2 463 dag 91–360
Sjukpenning (försäkringskassan)	0 dag 1–14 12 000 dag 15–	0 dag 1–14 19 700 dag 15–	0 dag 1–14 19 700 dag 15–
Totalt	0 dag 1 12 000 dag 2–14 13 500 dag 15–360 12 000 dag 361–	0 dag 1 24 000 dag 2–14 22 163 dag 15–360 19 700 dag 361–	0 dag 1 40 000 dag 2–14 22 163 dag 15–360 19 700 dag 361–

Notera: När en arbetstagare har varit sjukskriven i maximalt ett år ska försäkringskassan ha utrett om det finns förutsättningar för att byta sjukpenningen mot sjukersättning eller aktivitetsersättning. Sjukpenning kan dock betalas ut i mer än ett år.

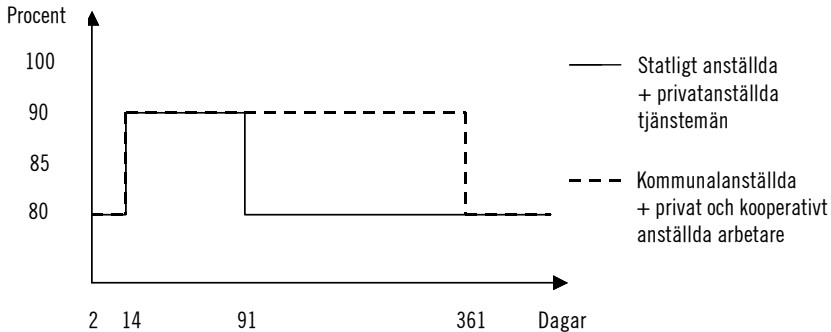
4.5 Jämförelse av ersättningen mellan avtalsområdena

Kompensationsgraden vid sjukfrånvaro varierar kraftigt mellan olika avtalsområden. Skillnaderna är minst för dem med en månadslön under taket i socialförsäkringssystemet. Ju högre månadslönen är, desto större skillnad är det i kompensationsgrad mellan avtalsområdena.

Figur 4.1 visar kompensationsgraden för anställda som har en månadslön på 15 000 kronor. Generösast i denna löneklass är ersättningen från det kommunala avtalet (AGS-KL) samt avtalen för privat och kooperativt anställda arbetare (AGS) där ersättningen är 90 procent av lönen från och med den 15:e till den 360:e sjukdagen med sjukpenning. Därefter sjunker ersättningen till 80 procent. För statligt anställda (ALFA) och privatanställda

tjänstemän som har en lön på 15 000 kronor är kompensationsgraden 90 procent mellan den 15:e och 90:e sjukdagen med sjukpenning. Därefter sjunker kompensationsgraden till 80 procent.

Figur 4.1 Kompensationsgrad inom olika kollektivavtalsområden för anställda med en månadslön på 15 000 kronor

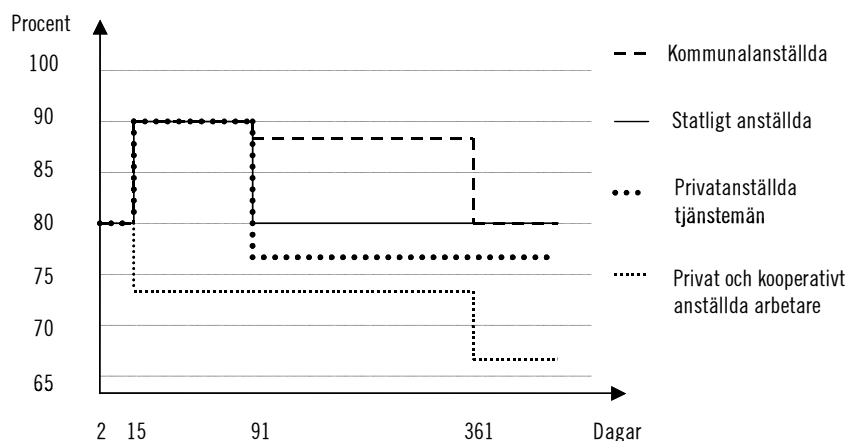


För anställda med en lön över taket i socialförsäkringen är det kommunala avtalet mest generöst vid sjukskrivning. Därefter har tjänstemän i statlig sektor högst kompensationsgrad. Lägst kompensationsgrad vid sjukskrivning har privat och kooperativt anställda arbetare. Bland dessa grupper har få en inkomst över taket i socialförsäkringssystemet.

Figur 4.2 visar olika kompensationsgrader som anställda med en månadslön på 30 000 kronor får vid sjukskrivning. Både det statliga, det kommunala och avtalet för privatanställda tjänstemän lämnar, tillsammans med socialförsäkringen, en kompensationsgrad om 90 procent mellan den 15:e och den 90:e sjukdagen. Under samma period har privat och kooperativt anställda arbetare (AGS) inom samma löneklass en kompensationsgrad på 74 procent. Få eller inga inom detta avtalsområde har en lön som uppgår till 30 000 kronor. Från den 91:a till den 360:e sjukdagen är det kommunala avtalet mest generöst och ger en ersättning om 88 procent. Efter sjukdag 360 är kompensationsgraden 80 procent så länge som sjukpenning betalas ut från försäkringskassan. Statligt anställda har en kompensationsgrad om 80 procent från och med den 91:a sjukdagen tills sjukpenningen upphör att betalas ut. Motsvarande kompensationsgrad från den 91:a sjukdagen med sjukpenning för privatanställda tjänstemän är 77 procent. Privat och kooperativt

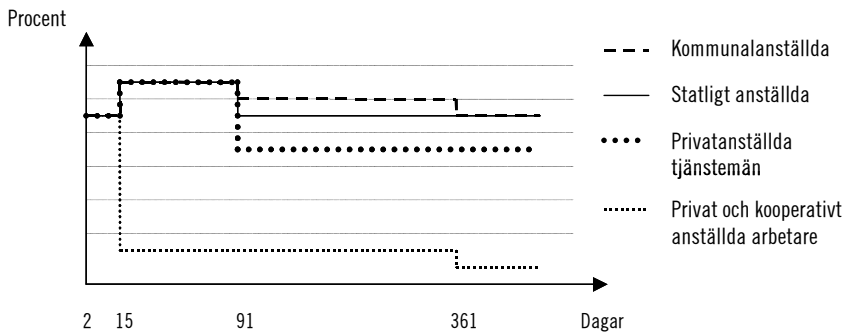
anställda arbetare har mellan den 91:a och 360:e sjukdagen med sjukpenning en kompensationsgrad om 74 procent. Från och med den 361:a sjukdagen sjunker kompensationsgraden till 66 procent för dem inom avtalsområdet AGS. Som nämnts har få eller inga inom detta område en lön som uppgår till 30 000 kronor.

Figur 4.2 Kompensationsgrad inom olika kollektivavtalsområden för anställda med en månadslön på 30 000 kronor



Kompensationsgraden vid sjukskrivning för anställda med en månadslön på 50 000 kronor visas i figur 4.3. Kompensationsgraden för statligt och kommunalt anställda samt privatanställda tjänstemän är 90 procent under sjukdag 14 till 90. Under samma period har privat och kooperativt anställda arbetare inom löneklassen en kompensationsgrad om 44 procent. Månadslöner om 50 000 kronor förekommer knappast bland dem som tillhör denna grupp. Kommunalt anställda har en kompensationsgrad om 85 procent mellan den 91:a och den 360:e sjukdagen. Därefter har kommunalanställda inom denna löneklass en kompensationsgrad om 80 procent så länge sjukpenningen betalas ut. Statligt anställda har en kompensationsgrad om 80 procent och privatanställda tjänstemän blir ersatta upp till 72 procent av lönen från och med den 91:a sjukdagen så länge sjukpenning betalas ut. De privat och kooperativt anställda arbetarna har en kompensationsgrad om 44 procent mellan sjukdag 91 och 360. Därefter är deras ersättning 39 procent.

Figur 4.3 Kompensationsgrad inom olika kollektivavtalsområden för anställda med en månadslön på 50 000 kronor



Sammanfattningsvis ger det kommunala avtalet AGS-KL högst ersättning både för anställda med lön under och över taket i socialförsäkringen. Det privata och kooperativa avtalet för arbetare (AGS) ger tillsammans med det kommunala avtalet högst kompensationsgrad för dem med en lön under taket i socialförsäkringtaket.

4.6 Forskning om sjukskrivningar och avtalsersättningar

Forskning och utredning om ersättning vid sjukskrivningar och sjukperiodens längd har visat att det finns ett positivt samband mellan en kompensationsgrad och sjukperiodens längd. Se Broström m.fl. (1998), Henrekson och Persson (2004), Johansson och Palme (2002) samt Lidwall och Skogman Thoursie (2000).

I avsnitt 2.7 visade vi varför det var viktigt att ta hänsyn till avtalsersättningar och avtalsförsäkringar och inte endast ersättningar från det offentliga systemet i forskning och utredning om arbetslöshetsersättningens påverkan på arbetslöshetens incidens och varaktighet. Detta gäller även för forskningen om sjukskrivningar. Om vi undersöker sannolikheten för att en sjukskriven med lön under taket i socialförsäkringssystemet ska återgå till arbete är det viktigt att veta att alla arbetstagare inte har samma kompensationsgrad efter den 90:e sjukdagen (se figur 4.1). Statligt anställda och tjänstemän i privat sektor har en 80-procentig kompensationsgrad från dag 91 och framåt medan kommunalanställda, arbetare i

privat sektor samt kooperativt anställda arbetare har en kompensationsgrad om 90 procent från samma sjukdag. Då den tidigare forskningen visar att en högre kompensationsgrad leder till längre sjukperioder kan vi förvänta oss att skillnaden i kompensationsgrad mellan anställda inom olika sektorer på arbetsmarknaden kan påverka längden på sjukskrivningsperioderna olika. I avsnitt 4.5 visade vi även att skillnaderna i kompensationsgrad mellan olika sektorer ökade med lönen. Det är därför även viktigt att undersöka sjukskrivna med olika lön separat. Ur forskningssynpunkt är det en fördel att det finns skillnader i kompensationsgrad mellan olika områden. Det gör det lättare att undersöka betydelsen av variationer i kompensationsgraden.

4.7 Sjukfrånvarons utveckling³⁵

Den korta sjukfrånvaron

De första 14 dagarna betalas sjukfrånvaron av arbetsgivaren i form av sjuklön. Perioder med sjuklön behöver inte rapporteras av arbetsgivaren till försäkringskassan eller annan statistikförande myndighet. Detta har lett till att det inte finns någon registerbaserad statistik över korttidssjukfrånvaron och dess utveckling sedan lagen om sjuklön infördes. Det medför att forskningen på detta område inte är särskilt omfattande.

SCB har skickat en enkät i samband med den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken som omfattar ett urval av alla arbetsgivare. RFV har i samarbete med SCB därefter tagit fram statistik över den korta sjukfrånvaron i den privata sektorn under 2001 (se RFV Statistikinformation, 2002:1). De har begränsat sin studie att gälla arbetsgivare med högst 49 anställda.³⁶ De finner att den riktigt korta sjukfrånvaron – en till tre dagar – är den vanligaste och står för drygt 55 procent av sjukfallen år 2001. 75 procent av sjukfallen avslutas inom fem dagar. Endast 9 procent av sjukperioderna är längre än 14 dagar och går vidare till försäkringskassan för fortsatt utbetalning med sjukpenning. Mönstret är likartat för kvinnor och män.

³⁵ Se Swedenborg (2003) för ett antal inlägg i diskussionen om den höga sjukfrånvaron.

³⁶ RFV och SCB utvecklar för närvarande ett system för att fortlöpande ta fram statistik över den korta sjukfrånvaron (sjukdagar med sjuklön) inom samtliga branscher och företagsstorlekar.

I RFV-rapporten görs även en jämförelse med sjukfallslängden 1991, då arbetsgivaren inte betalade lagstadgad sjuklön. Endast privata företag med högst 49 anställda ingår i statistiken för år 2001, medan alla anställda oavsett antalet anställda hos arbetsgivaren ingår i statistiken för år 1991. Resultaten av mätningarna år 2001 visar stora likheter avseende fördelningen på sjukfallslängd med statistiken från år 1991. Enligt 1991 års statistik var 58 procent av sjukfallen mellan en och tre dagar, 80 procent var högst fem dagar och 9 procent var längre än två veckor.

Sjukfrånvaro som pågår längre än 14 dagar

All sjukfrånvaro som pågår längre än 14 dagar ska rapporteras till försäkringskassan. Försäkringskassan bedömer om sjukpenning ska betalas och betalar sedan sjukpenningen. All utbetalning av sjukpenning finns registrerad hos försäkringskassan. Tabell 4.5 visar sjuktalets utveckling mellan 1998 och 2004. Sjuktalet definieras som antalet utbetalda dagar med sjukpenning per registrerad försäkrad i åldrarna 16–64 år exklusive försäkrade med hel förtidspension eller helt sjukbidrag (hel sjukersättning, hel aktivitetsersättning). Sjuktalet redovisas för en tolv månadersperiod. Alla dagar räknas som en dag oavsett om omfattningen är hel, halv osv. Dagar med sjuklön från arbetsgivare ingår inte i sjuktalet.

Tabell 4.5 Sjuktalet efter ålder

Ålder	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
16–19	0,2	0,2	0,3	0,4	0,5	0,4	0,3
20–24	2,5	3,1	3,8	5,0	5,7	5,7	5,0
25–29	5,7	6,7	8,0	9,6	10,9	11,0	9,8
30–34	8,4	10,2	12,3	14,7	16,2	16,0	14,4
35–39	10,4	12,8	15,6	18,7	20,5	20,3	17,9
40–44	12,1	14,7	18,0	21,4	23,8	23,4	21,0
45–49	14,6	17,8	21,6	24,9	26,7	26,2	23,3
50–54	18,1	22,0	26,0	29,5	31,0	30,0	26,5
55–59	23,0	28,0	32,3	35,7	36,7	34,6	30,1
60–64	18,9	24,7	29,4	34,2	35,7	34,6	30,0
Samtliga	11,2	13,8	16,6	19,4	20,9	20,4	18,0

Källa: RFV Statistik.

Från tabell 4.5 framgår att år 1998 så var de försäkrade i genomsnitt sjukskrivna och uppbar sjukpenning i drygt 11 dagar. Fram till och med 2002 ökade det genomsnittliga antalet sjukpenningdagar per försäkrad då det nådde en topp på nästan 21 dagar. Sedan dess har antalet sjukpenningdagar per försäkrad minskat och år 2004 var det 18 dagar.

För samtliga åldersgrupper ökade sjuktalet kraftigt mellan 1998 och år 2002 för att sedan sjunka till år 2004. Sjuktalet skiljer sig dock stort mellan olika åldersgrupper, äldre har högre sjuktal än yngre.

Tabell 4.6 Pågående sjukfall som är längre än fyra veckor mellan 1998 och 2003 (mätt i mars)

Dagar	Sjukfall	1998	1999	2000	2001	2002	2003
29–59	Antal	21 322	24 779	27 739	29 129	29 427	28 833
	Andel av sjukfallen	15%	15%	13%	12%	11%	10%
	Förändring sedan 1998	-	16%	30%	37%	38%	35%
60–179	Antal	39 374	45 439	58 789	65 057	70 048	62 441
	Andel av sjukfallen	29%	27%	28%	26%	25%	22%
	Förändring sedan 1998	-	15%	49%	65%	78%	59%
180–364	Antal	31 331	38 987	49 053	56 556	61 599	59 180
	Andel av sjukfallen	23%	23%	23%	23%	22%	21%
	Förändring sedan 1998	-	24%	57%	81%	97%	89%
1–2 år	Antal	27 447	38 863	48 402	63 164	71 883	77 184
	Andel av sjukfallen	20%	23%	23%	25%	26%	27%
	Förändring sedan 1998	-	42%	76%	130%	162%	181%
>2 år	Antal	18 529	21 953	28 927	36 176	46 448	58 219
	Andel av sjukfallen	13%	13%	14%	14%	17%	20%
	Förändring sedan 1998	-	18%	56%	95%	151%	214%
Samtliga	Antal	138 003	170 021	212 910	250 082	279 405	285 857
	Förändring sedan 1998	-	23%	54%	81%	102%	107%

Källa: Statistisk Information Is-I 2003:3.

Från tabell 4.6 framgår att antalet sjukfall som pågått längre än fyra veckor har fördubblats mellan 1998 och 2003, från 138 000 till knappt 286 000. Framför allt långtidssjukskrivningarna, här definierade som sjukfall som pågått mer än ett år, har ökat. År 1998 var 33 procent av sjukfallen som redan pågått mer än fyra veckor långtidssjukskrivningar. Långtidssjukskrivningarna utgjorde 47 procent av sjukfallen som varade över fyra veckor år 2003. Således ökade antalet långtidssjukskrivningar med 194 procent, dvs. de nästan tredubblades, under den sexårsperiod vi undersöker. Detta kan jämföras med sjukfallen som pågick i 29 till 59 dagar, vilka ökade med 35 procent mellan 1998 och 2003.

Sjukskrivningar efter sektorer

Tabell 4.7 visar andelen sjukskrivna och andelen i befolkningen som var yrkesarbetande inom olika sektorer år 2002. Individerna är mellan 20–64 år. De sjukskrivna som ingår i jämförelsen påbörjade en ny sjukskrivningsperiod om minst 15 dagar i slutet av januari 2002. Tabellen visar att de sjukskrivna i större utsträckning än befolkningen i allmänhet arbetar inom den kommunala sektorn, medan egenföretagare och privatanställda är underrepresenterade bland de sjukskrivna. Detta gäller både kvinnor och män.

Tabell 4.7 Andel sjukskrivna 2002 och andel i befolkningen (20–64 år) i olika sektorer

Sektor	Samtliga		Kvinnor		Män	
	Sjukskrivna	Befolkningen	Sjukskrivna	Befolkningen	Sjukskrivna	Befolkningen
Stat	11	9	10	9	11	10
Kommun	30	23	40	36	13	10
Landsting	8	7	11	11	2	3
Privat	42	49	31	35	59	61
Eget företag	5	9	3	5	9	12
Annan sektor	5	4	5	3	5	4

Källa: RFV Analyserar 2003:10.

I tabell 4.8 redovisas sjukskrivningar som pågått i mer än 60 dagar uppdelade på olika sektorer mellan 1999 och 2002. Fördelningen av sjukskrivningarna är stabil över tiden. Enligt Arbetskraftsundersökningarna (AKU) var 6 procent av de anställda år 1999 anställda

inom statlig sektor, 64 procent inom privat sektor och 30 procent inom kommuner och landsting. Fördelningen av anställda mellan sektorerna har enligt AKU varit stabil mellan 1999 och 2002. Av dem som var anställda år 2002 var 6 procent anställda inom den statliga sektorn, 65,5 procent inom den privata sektorn och 28,5 procent inom kommuner och landsting. Jämför vi fördelningen av anställda mellan sektorerna enligt AKU med andelen som är sjukskrivna i minst 60 dagar finner vi en överrepresentation av ”längre än 60-dagarssjukskrivningar” inom kommuner och landsting och en underrepresentation inom den privata sektorn.

Tabell 4.8 Andelen sjukskrivna i mer än 60 dagar fördelade på sektorer 1999–2002

	1999	2000	2001	2002
Privat	45	48	47	46
Kommun	31	30	31	32
Landsting	10	10	10	9
Statlig	9	7	7	7
Anställd inom annan offentlig förvaltning	2	2	2	2
Annan arbetsgivare	3	3	3	4

Källa: RFV Redovisar 2003:4.

4.8 Några slutsatser

Tilläggen genom avtalsersättningar och avtalsförsäkringar vid sjukdom innebär genomgående att den sammanlagda kompensationen blir högre, speciellt gäller det för dem med inkomster över taket. Däremot innebär systemen ingen förlängning av ersättningsperioderna. Det finns ingen fast borte gräns för tiden med sjukpenning från socialförsäkringssystemet även om det finns en rekommendation att försäkringskassan ska överväga aktivitetsersättning/sjukersättning istället för sjukpenning om ersättningsperioden varar längre än ett år.

Det finns däremot betydande skillnader i kompensationsnivå mellan olika avtalsområden och än mer vad gäller längden på den period under vilken kompletterande ersättning betalas. Det är inte självklart att dessa skillnader och ens villkoren i det egna ersättningsystemet är kända ens för dem som omfattas av dem.

Ett speciellt informationsproblem gäller den sammanlagda nivån vid sjukpenning och ersättning enligt avtal jämfört den sammanlagda nivån vid sjukersättning och ersättning enligt avtal. Det är en fråga som diskuterats och där underlaget för diskussionen ibland varit bristfällig. Vi återkommer till denna fråga i nästa kapitel.

Referenser

- Broström, Göran, Johansson, Per och Palme, Mårten (1998), "Assessing the Effect of Economic Incentives on Incidence and Duration of Work Absence", SSE Working Paper Series in Economics and Finance nr. 228.
- Edebalk, Per Gunnar (1996), *Välfärdsstaten växer fram. Svensk socialförsäkring 1884–1955*. Lund: Arkiv förlag.
- Edebalk, Per Gunnar och Wadensjö, Eskil (1989), *Arbetsmarknadsförsäkringar*, Rapport till ESO, Ds 1989:68.
- Edebalk, Per Gunnar (2005), "Sjuklön och sjukpenning – 1955 års sjukförsäkringsreform och sjuklönefrågan", Working paper 2005:4, Socialhögskolan, Lunds universitet.
- Henrekson, Magnus och Persson, Mats (2004), "The Effects on Sick Leave of Changes in the Sickness Insurance System", *Journal of Labor Economics*, vol. 22, s. 87–114.
- Johansson, Per och Palme, Mårten (2002) "Assessing the Effect of Public Policy on Worker Absenteeism", *Journal of Human Resources*, vol. 37, s. 381–409.
- Lindwall, Ulrik och Skogman Thoursie, Peter (2000), "Sjukskrivning och förtidspensionering under de senaste decennierna" i Marklund, Staffan (red.), *Arbetsliv och Hälsa 2000*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- RFV Analyserar 2003:10, *Arbetsförhållanden – orsak till sjukskrivning?*
- RFV Redovisar 2003:4, *Långtidssjukskrivna – egenskaper vid 2003 års RFV-LS-undersökning*.
- RFV Statistikinformation Is-I 2002:1, *Korta sjukfrånvaron 2001. Sjukfrånvaro vid privata arbetsgivare med högst 49 anställda*.
- RFV Statistikinformation Is-I 2003:3, *Pågående sjukfall längre än fyra veckor efter fallängd, 1998–2003*.
- RFV Vägledning 2004:2, *Sjukförsäkring och rehabilitering*.
- Swedenborg, Birgitta (red.) (2003), *Varför är svenskarna så sjuka?*, Stockholm: SNS Förlag.

Kapitel 5 Ersättning vid bestående nedsatt arbetsförmåga³⁷

5.1 Ersättning vid tidigt utträde ur arbetslivet vid långvarig sjukdom och funktionsnedsättning

De flesta länder har sedan länge pensioner för dem som har bestående nedsatt arbetsförmåga. Under tidigare perioder kallades de ofta invalidpensioner. I många länder infördes sådana pensionsystem i samband med krig och ofta speciellt för dem som skadats under krig. I Sverige tillkom de i samband med att det allmänna ålderspensionssystemet etablerades år 1913. I huvudsak följde ersättningen och bestämmelserna de som gällde för ålderspension. Så blev det också när ATP-systemet infördes med den skillnad att antagen inkomst kom att ersätta faktisk inkomst för åren från förtidspensionstidpunkten fram till åldern för ålderspensionering. I ATP-systemet blev benämningen av denna typ av pensioner förtidspension och om den beviljades för viss tid sjukbidrag. Kopplingen mellan förtidspensionssystemet och ålderspensionssystemet kvarstod fram till införandet av det nya ålderspensionssystemet. Sedan år 2003 har vi ett nytt system för förtidspensionering och nya beteckningar för pensionen: sjukersättning och aktivitetsersättning (för yngre).

Förtidspension har alltid varit vanligare bland äldre än yngre. Delvis beror det på att det finns ett inflöde till förtidspensionssystemet i alla åldersgrupper samtidigt som få lämnar förtidspensionering innan de får ålderspension. Andelen av en kohort som har förtidspension stiger därför år från år. Men delvis beror det på att betydligt fler blir förtidspensionerade när de är äldre än när de är yngre. En förklaring är att det genomsnittliga hälsotillståndet försämras med åldern och att olika funktionsnedsättningar oftare inträffar i äldre än i yngre år. Men det beror också på att förtidspension ofta används som en väg ut ur arbetslivet. I Sverige var det formaliserat så att arbetsmarknadsskäl räknades in vid beviljande av förtidspension för äldre mellan år 1970 och 1997 och att bara

³⁷ Vi vill speciellt tacka Eva Aldvin Karlsson, PTK, Ingvar Backle, Svenskt Näringsliv, Sofia Bergström, Svenskt Näringsliv, Catharina Bäck, SKL, Palle Carlsson, LO, Alf Eckerhall, Svenskt Näringsliv, Harald Mårtensson, SACO, Ragnar Nylander, AFA, Hans Olsson, Socialförsäkringsutredningen, Hans Rödin, CF och Marie-Louise Strömgen, SACO för synpunkter på detta kapitel.

arbetsmarknadsskäl var tillräckligt för beviljande av förtidspension till äldre mellan år 1972 och 1991. Men arbetsmarknadsskäl spelade i praktiken in vid bedömningen av ansökningar om förtidspension redan före 1970 och gör det även nu efter 1997. Det är inte något unikt för Sverige att förtidspension har varit och är en viktig väg ut ur arbetslivet. Det gäller också för många andra länder. Speciellt hade Nederländerna en extremt hög förtidspensionsfrekvens under lång tid. I andra länder har andra system haft samma funktion. Efterlön i Danmark, arbetslöshetspension i Finland och tidig ålderspensionering i Frankrike är några exempel på vägar ut ur arbetslivet före ordinarie pensionsålder. Att förtidspension använts som en väg ut ur arbetslivet är en orsak till att den har diskuterats mycket i Sverige. En annan orsak är den stora omfattningen, inte minst under senare år.

Utöver ersättning från socialförsäkringssystemet omfattas de som har haft eller har arbete i de flesta fall av olika kompletterande avtalsbestämda ersättningar. Det finns på detta som på en del andra områden också olika typer av kompletterande medlemsförsäkringar. De kan vara utformade så att de som är medlemmar i en fackförening kan teckna sig för en försäkring som ger kompletterande ersättning vid långvarigt nedsatt arbetsförmåga.

Vi ska i detta kapitel starta med översikt av utvecklingen av ersättningarna från socialförsäkringarna på området och redogöra för de bestämmelser som gäller för närvarande. Därefter presenteras de avtalsbestämda ersättningarna på de fyra stora avtalsområdena. Däremot behandlar vi inte i denna studie medlemsförsäkringarna på området. I det därpå följande avsnittet jämför vi den totala ersättningen (socialförsäkring + avtalsersättning) vid sjukdom med den vid förtidspensionering och redovisar en del uppgifter om övergångar mellan de båda systemen. I kapitlet redovisas också utvecklingen av antalet förtidspensionerade och forskning på området.

5.2 Utvecklingen av ersättningen vid kvarstående funktionsnedsättning³⁸

Ersättning för långvarig nedsättning av arbetsförmågan på grund av sjukdom har funnits sedan år 1913. Den infördes samtidigt med och som integrerad del av ålderspensionssystemet. Syftet med införandet av invalidpension år 1913 var att ge ett ekonomiskt grundskydd till den som på grund av sjukdom, lyte eller liknande till stora delar saknade arbetsförmåga. Invalidpensionen var inkomstprövad. Från 1948 upphörde inkomstprövningen av folkpensionen för ålderspensionärer, men invalidpensionen fortsatte att vara inkomstprövad.

I och med 1962 års lag om allmän försäkring (SFS 1962:381) kom principen om inkomstrelaterad ersättning att bestämma ersättningen vid långvarigt nedsatt arbetsförmåga. Begreppet invalidpension ersattes med förtidspension. Förtidspensionen beräknades på samma sätt som ålderspensionen i ATP-systemet med tillägg av att förtidspensionen också baserades på antagandepoäng om inkomster för åren fram till ordinarie pensionsålder. Antagandepoängen kunde beräknas på två olika sätt. Det för individen mest gynnsamma sättet tillämpades.

År 1970 genomfördes en reform av förtidspensionen vilken innebar att reglerna för att beviljas förtidspension mjukades upp för äldre arbetstagare. De som hade fyllt 63 år kunde bli förtidspensionerade på grund av medicinska skäl kombinerade med arbetsmarknadsskäl. De skulle inte tvingas flytta eller rehabiliteras om de inte själva ville det. I praktiken hade även arbetsmarknadsskäl beaktats vid beviljandet av förtidspension för äldre arbetskraft redan tidigare, men nu blev det reglerat i lag. År 1972 infördes möjligheten att få förtidspension av enbart arbetsmarknadsskäl, en arbetssökande som hade fyllt 63 år och utförsäkrades från arbetslöshetskassan hade rätt till förtidspension. År 1974 sänktes åldern för förtidspension av enbart arbetsmarknadsskäl till 60 år. År 1976 i samband med sänkningen av den allmänna pensionsåldern sänktes också åldersgränsen för förtidspension av kombinerat medicinska och arbetsmarknadsskäl (den grund som införts 1970) till 60 år. År 1977 förändrades bestämmelserna så att förtidspension skulle beviljas oavsett orsaken till nedsättningen. I praktiken innebar det att sjukdomar orsakade av missbruk av alkohol eller narkotika kunde ge rätt till förtidspension.

³⁸ Avsnittet bygger på Wadensjö och Sjögren (2000) samt RFV Analyserar, 2004:2.

Antalet förtidspensionärer ökade efterhand. Det blev en vanligt förekommande form av tidig pensionering – en av flera vägar ut ur arbetslivet före ordinarie pensionsålder. För att sänka kostnaderna för förtidspensionerna beskars möjligheterna att bli beviljad förtidspension under 1990-talet i flera steg. Från oktober 1991 togs möjligheterna till förtidspension på grund av arbetsmarknadsskäl bort. Nya pensionsnivåer infördes 1993. Fyra grader av förtidspension – en fjärdedels, en halv, tre fjärdedels samt hel förtidspension mot tidigare en halv, två tredjedels och hel – kunde beviljas beroende på hur stor arbetsförmågan bedömdes vara. Möjligheten att bli beviljad två tredjedels ersättning togs bort, men de som hade denna ersättning fick behålla den. Pensionens storlek kopplades till ett basbelopp minskat med 2 procent vilket ledde till lägre pensioner.

År 1995 skärptes reglerna för förtidspension ytterligare. Förtidspensionen ansågs inte längre vara permanent utan skulle omprövas efter en viss tid. Förtidspensionering på grund av arbetsmarknadsskäl eller medicinska skäl kombinerat med arbetsmarknadsskäl togs bort 1997, inga andra skäl än medicinska skulle nu beaktas vid beviljandet av förtidspension. Den försäkrades arbetsförmåga skulle bedömas mot alla på arbetsmarknaden normalt förekommande arbeten och den som hade förmåga att klara något sådant arbete på heltid ansågs ha full arbetsförmåga.³⁹

Den 1 januari 2003 infördes nya regler om sjuk- och aktivitetsersättning vilka ersatte tidigare bestämmelser om förtidspension och sjukbidrag. Förändringarna i förtidspensionssystemet var en följd av att ålderspensionssystemets reformerades. Systemet med folkpension och ATP upphörde. Begreppen förtidspension och sjukbidrag byttes ut mot aktivitetsersättning för personer i åldern 19–29 år och sjukersättning/tidsbegränsad sjukersättning för personer i åldern 30–65 år. De som redan hade förtidspension vid övergången till det nya systemet fick sin förmån omvandlad till sjukersättning och de som hade sjukbidrag fick nu i stället tidsbegränsad sjukersättning (även om de var under 30 år).

Omvandlingen av förtidspensionen och sjukbidraget gjordes på ett sådant sätt att den försäkrades ekonomiska situation skulle förändras så lite som möjligt. Detta innebar att de som hade rätt till ATP i form av förtidspension eller sjukbidrag vid slutet av år 2002

³⁹ Om det finns särskilda skäl, får vid beslut om aktivitetsersättning också beaktas den försäkrades ålder samt bosättningsförhållanden, utbildning, tidigare verksamhet eller liknande omständigheter.

fick den omvandlad till inkomstrelaterad sjukersättning. Först beräknades en antagandeinkomst som grundades på den medelpoäng som använts vid beräkningen av den försäkrades ATP med hänsyn till tillgodoräknade ATP-poäng. Till antagandeinkomsten adderades en extra ATP-poäng och sedan multiplicerades poängen med 2003 års prisbasbelopp. Om antagandeåren var färre än 30 minskades antagandeinkomsten med 1/30 för varje år som saknades. Den inkomstrelaterade sjukersättningen utgjorde 64 procent av antagandeinkomsten. Sjukersättningens bruttobelopp behövde även anpassas med hjälp av ett justeringsbelopp för att nettonivån skulle hållas konstant. Justeringsbeloppet var främst en kompensation för att det särskilda grundavdraget för pensionärer, SGA, togs bort den 1 januari 2003 och för att garantiersättningen är oberoende av civilstånd (folkpension och pensionstillskott var beroende av civilstånd). De nya förmånsbeloppen blev därför i många fall högre, men beskattades som vanliga inkomster och nettonivån hölls därför i det närmaste konstant. För den som saknade ATP omvandlades folkpension och pensionstillskott till garantinivån i det nya systemet.

RFV (2004:2) har studerat effekterna av de förändrade beräkningsreglerna på individernas inkomster från sjukersättningen. Totalt fick 499 146 personer sin ersättning omvandlad vid årsskiftet 2002/2003. De finner i sin analys att flertalet fick en ökning av nettoersättningen mellan december 2002 och januari 2003. För 93 procent av de 216 000 personer som ingår i deras analys blev ökningen av nettoersättningen mellan 1 och 299 kronor per månad, dvs. förändringen var mycket liten.

5.3 Sjuk- och aktivitetsersättning år 2005

Aktivitetsersättning

Personer mellan 19 och 29 år med en arbetsförmåga nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan antingen varaktigt eller för en period som beräknas vara minst ett år, kan bli beviljade aktivitetsersättning. Aktivitetsersättningen är alltid tidsbegränsad och beviljas under högst tre år i taget. Beroende på graden av arbetsförmåga beviljas hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels aktivitetsersättning. Aktivitetsersättning kan även betalas ut om

funktionshindret leder till att individen på grund av detta behöver förlängd skolgång. I detta fall bedöms inte arbetsförmågan.

Innan aktivitetsersättning kan beviljas (vilket görs av socialförsäkringsnämnden) ska alla möjligheter till återgång i arbete vara prövade och den sökande ska ställa upp på de rehabiliteringsåtgärder som Försäkringskassan föreslår. Under tiden individen är beviljad aktivitetsersättning är denne skyldig att genomgå rehabilitering.

Aktivitetsersättning betalas dels som inkomstrelaterad aktivitetsersättning, dels som garantiersättning. Den inkomstrelaterade aktivitetsersättningen baseras på antagandeinkomsten. Antagandeinkomsten är genomsnittet av de tre högsta bruttoårsinkomsterna⁴⁰ med tillägg för debiterade allmänna pensionsavgifter⁴¹ (uppdaterade med hänsyn till prisbasbeloppet) under en ramtid om 8 år. Inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp räknas inte in i antagandeinkomsten. För att få inkomstrelaterad aktivitetsersättning krävs att den försäkrade haft pensionsgrundande inkomst eller pensionsgrundande belopp av förtidspension eller sjukbidrag minst ett år under ramtiden.

Det finns även en alternativ beräkningsregel för inkomstrelaterad aktivitetsersättning vilken innebär att antagandeinkomsten får beräknas på de två högsta bruttoinkomsterna under en ramtid av tre år. Alternativregeln används om den innebär en högre ersättning för den sökande. Hel inkomstrelaterad aktivitetsersättning beräknas som 64 procent av antagandeinkomsten.

Den som har en låg eller ingen inkomstrelaterad aktivitetsersättning kan få garantiersättning. För att ha rätt till garantiersättning krävs minst tre års tillgodoräknad försäkringstid (försäkringstid räknas som år i Sverige från och med 16 års ålder)⁴², garantiersättningen är alltså bosättningsbaserad. För att få full ersättning krävs minst 40 års försäkringstid, inklusive framtida försäkringstid. Framtida försäkringstid är från och med det år försäkringsfallet inträffat till och med det år personen fyller 64 år. Framtida försäkringstid får endast räknas in om en person har bott minst 4/5 av den möjliga försäkringstiden sedan 16 års ålder i Sverige. Vid färre än 40 år minskas ersättningen med 1/40 för varje år som saknas. Garantinivån är även beroende av den försäkrades ålder och visas i

⁴⁰ Med bruttoårsinkomst menas pensionsgrundande inkomst, PGI, eller pensionsgrundande belopp, PGB, från förtidspension, sjukbidrag, aktivitetsersättning eller sjukersättning.

⁴¹ Den allmänna pensionsavgiften är 7 procent år 2005.

⁴² För flyktingar och skyddsbehövande gäller särskilda regler, som gör att den tid de bott i sitt tidigare hemland kan räknas som försäkringstid i Sverige.

tabell 5.1. Garantiersättningen minskas med den inkomstrelaterade aktivitetsersättningen.

Tabell 5.1 Garantiersättning vid aktivitetsersättning 2005

<i>Ålder</i>	<i>Garantinivå i prisbasbelopp</i>	<i>Garantinivå – månadsersättning (kronor)</i>
19–20 år	2,10 * prisbasbeloppet	6 895
21–22 år	2,15 * prisbasbeloppet	7 059
23–24 år	2,20 * prisbasbeloppet	7 223
25–26 år	2,25 * prisbasbeloppet	7 388
27–28 år	2,30 * prisbasbeloppet	7 552
29 år	2,35 * prisbasbeloppet	7 716

Både den inkomstrelaterade aktivitetsersättningen och garantinivån samordnas (minskas) med livränta från arbetsskadeförsäkringen. Aktivitetsersättningen är en skattepliktig inkomst och den inkomstrelaterade aktivitetsersättningen är pensionsgrundande.

Den som har haft aktivitetsersättning i ett år kan ansöka om vilande aktivitetsersättning för att pröva att arbeta. Upp till tre månader (så kallad prövotid) kan ersättningstagaren arbeta och samtidigt få behålla aktivitetsersättningen. Aktivitetsersättningen kan vara vilande under den återstående tid för vilken aktivitetsersättningen beviljats för, utan att rätten till aktivitetsersättning påverkas.

Sjukersättning

Den som är mellan 30 och 64 år kan vid varaktig nedsättning av arbetsförmågan med minst en fjärdedel få sjukersättning.⁴³ Beräknas arbetsförmågan vara nedsatt under en begränsad tid, men minst under ett år, kan tidsbegränsad ersättning beviljas vilket vanligtvis görs i perioder om ett eller två år. Ersättningens storlek är oberoende av om sjukersättningen är tidsbegränsad eller inte. Beroende på omfattningen av nedsättningen av arbetsförmågan beviljas hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukersättning.

Innan sjukersättning beviljas ska alla möjligheter till återgång i arbetet vara prövade. För att få rätt till sjukersättning är den sökande skyldig att ställa upp på de rehabiliteringsåtgärder som

⁴³ Om det finns särskilda skäl får vid beslut om sjukersättning också beaktas den försäkrades ålder samt bosättningsförhållanden, utbildning, tidigare verksamhet eller liknande omständigheter.

Försäkringskassan föreslår. Sjukersättningen beslutas av socialförsäkringsnämnden. De som har sjukersättning får sin arbetsförmåga utredd på nytt ungefär vart tredje år.

Sjukersättning betalas dels som inkomstrelaterad sjukersättning, dels som garantiersättning. Den inkomstrelaterade sjukersättningen grundas på tidigare inkomster av förvärvsarbete och uppburna socialförsäkringsförmåner. Storleken på den inkomstrelaterade sjukersättningen baseras på antagandeinkomsten. Antagandeinkomsten är den genomsnittliga inkomsten av de tre högsta bruttoårsinkomsterna⁴⁴ (uppräknade med hjälp av prisbasbeloppet) med tillägg för debiterade allmänna pensionsavgifter under en ramtid som är beroende av den försäkrades ålder (se tabell 5.2). Bruttoinkomster som överstiger 7,5 prisbasbelopp räknas inte med i antagandeinkomsten. För att få inkomstrelaterad sjukersättning krävs att den försäkrade haft pensionsgrundande inkomst eller pensionsgrundande belopp av förtidspension eller sjukbidrag minst ett år under ramtiden (tabell 5.2). Hel inkomstrelaterad sjukersättning beräknas som 64 procent av antagandeinkomsten.

Tabell 5.2 Ramtid för inkomstbaserad sjukersättning

<i>Ålder då försäkringsfallet inträffar (år)</i>	<i>Ramtid (år)</i>
30–46	8
47–49	7
50–52	6
53 eller äldre	5

De som har en låg eller ingen inkomstrelaterad ersättning kan i stället få garantiersättning. För att ha rätt till garantiersättning krävs minst tre års tillgodoräknad försäkringstid (försäkringstid räknas som år i Sverige från och med 16 års ålder).⁴⁵ Det innebär att garantiersättningen är bosättningsbaserad. För att få full ersättning krävs minst 40 års försäkringstid inklusive framtida försäkringstid. Framtida försäkringstid är från och med det år försäkringsfallet inträffat till och med det år personen fyller 64 år. Framtida försäkringstid får endast räknas in om en person har bott minst 4/5 av den möjliga försäkringstiden sedan 16 års ålder i Sverige. Vid färre

⁴⁴ Med bruttoårsinkomst menas pensionsgrundande inkomst, PGI, eller pensionsgrundande belopp, PGB, från förtidspension, sjukbidrag, aktivitetsersättning eller sjukersättning.

⁴⁵ För flyktingar och skyddsbehövande gäller särskilda regler, som gör att den tid de bott i sitt tidigare hemland kan räknas som faktisk försäkringstid i Sverige.

än 40 år minskas ersättningen med 1/40 för varje år som saknas. Garantinivån är 2,40 prisbasbelopp. Detta motsvarar en månadsersättning om 7 880 kronor år 2005.

Sjukersättningen är skattepliktig och den inkomstrelaterade sjukersättningen är pensionsgrundande. Den som har haft sjukersättning eller begränsad sjukersättning i ett år och vill pröva att arbeta kan ansöka om vilande sjukersättning under högst två år. I upp till tre månader (prövotid) kan sjukersättningen behållas samtidigt som förmånstagaren får inkomst från arbete.

Om en person har både sjuk- eller aktivitetsersättning och yrkes- eller arbetsskadelivränta samordnas förmånerna.

5.4 Komplement till ersättningarna från socialförsäkringssystemet⁴⁶

Det har länge funnits komplement till ersättningarna från socialförsäkringssystemet för dem som blivit förtidspensionerade och som haft anställning. År 1972 fick arbetare anställda inom privat sektor som sista större grupp också ett sådant skydd genom AGS, ett system som vilket framgick av föregående kapitel även ger ersättning vid sjukskrivning som komplement till sjukpenningen. På andra avtalsområden fanns ersättning redan tidigare, i regel kopplat till ålderspensionssystemet. Vi ska här redogöra för de fyra stora avtalssystemen, jämföra dem med varandra och också jämföra den totala ersättningen vid förtidspensionering respektive sjukskrivning på olika avtalsområden. Som vi nämnde i inledningen till detta kapitel tar vi inte upp de kompletteringar som kan vara aktuella via olika typer av medlemsförsäkringar.

5.4.1 Avtalsersättning vid sjuk- eller aktivitetsersättning enligt det statliga avtalet

Enligt pensionsavtalet PA 03 har de arbetstagare som täcks av avtalet rätt till sjukpension om de beviljats hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad. Sjukpension utges så länge hel sjukersättning uppbärs. En arbetstagare vars arbetsförmåga är nedsatt och som har beviljats tidsbegränsad sjukersättning, partiell sjukersättning som

⁴⁶ Se Edebalk och Wadensjö (1989).

inte är tidsbegränsad eller aktivitetsersättning har rätt till tillfällig sjukpension.

Sjukpensionen och den tillfälliga sjukpensionen utgörs av en viss procent av pensionsunderlaget (bestående av fast lön, andra konstanta avlöningsförmåner exklusive övertidsersättning samt naturaförmåner, se kapitel 6.4.3). För pensionsunderlag som är lägre än 7,5 prisbasbelopp motsvarar sjukpensionen 21 procent av pensionsunderlaget, för pensionsunderlag mellan 7,5 och 20 prisbasbelopp motsvarar sjukpensionen 81 procent och för pensionsunderlag mellan 20 och 30 prisbasbelopp motsvarar sjukpensionen 40,5 procent.

Tabell 5.3 Ersättning vid varaktigt nedsatt arbetsförmåga från sjuk/aktivitetsersättning och PA 03 där försäkringsfallet har inträffat år 2005 (belopp i kronor)

<i>Antagandeinkomst/ Pensionsunderlag</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Sjuk/aktivitetsersättning	9 600	15 760	15 760
PA 03 sjukpension	3 150	9 525	25 725
Totalt	12 750	25 285	41 485

Notera: En uträkningsmall för sjuk/aktivitetsersättning finns i RFV Vägledning 2004:9 s. 119 ff. Pensionsunderlaget/12 (dvs. per månad) antas vara lika stor som antagandeinkomsten.

5.4.2 Avtalsersättning vid sjuk- eller aktivitetsersättning för kommunal- och landstingsanställda enligt AGS-KL

När en anställd som täcks av det kommunala försäkringsavtalet AGS-KL uppbär sjuk- eller aktivitetsersättning utbetalas en extra ersättning baserad på den sjukpenninggrundade inkomst som låg till grund för sjukpenningens storlek vid insjuknandetillfället.

I Tabell 5.4 visas exempel på hur ersättningsbeloppet kan variera med SGI (för en fullständig lista se AFA:s försäkringsvillkor för AGS-KL). För dem som har en inkomst som överstiger 7,5 prisbasbelopp utges även en månadsersättning om 65 procent för lönedelar mellan 7,5 och 20 prisbasbelopp och 32,5 procent för lönedelar mellan 20 och 30 prisbasbelopp.

Tabell 5.4 Månadsersättning från AGS-KL (belopp i kronor)

<i>Sgl vid insjuknandet</i>	<i>Månadsersättning från AGS-KL</i>	<i>Sgl vid insjuknandet</i>	<i>Månadsersättning från AGS-KL</i>
-71 000	75	180 000	2 449
80 000	757	200 000	2 646
100 000	1 159	220 000	2 885
120 000	1 443	240 000	3 000
140 000	1 788	260 000	3 250
160 000	2 165	276 750–	3 459

Tabell 5.5 Ersättning vid varaktigt nedsatt arbetsförmåga från sjuk/aktivitetsersättning och AGS-KL där försäkringsfallet har inträffat år 2005 (belopp i kronor)

<i>Antagandeinkomst/ Sgl</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Sjuk/aktivitetsersättning	9 600	15 760	15 760
AGS-KL	2 449	6 950	19 950
Totalt	12 049	22 710	35 710

Notera: En uträkningsmall för sjuk/aktivitetsersättning finns i RFV Vägledning 2004:9 s. 119 ff. Sgl/12 (dvs. per månad) antas vara lika stor som antagandeinkomsten.

5.4.3 Avtalsersättning vid sjuk- eller aktivitetsersättning för privata tjänstemän enligt ITP-planen

Tjänstemän som omfattas av ITP-planen har rätt till sjukpension när aktivitets- eller sjukersättning betalas ut. För lönedelar under 7,5 prisbasbelopp är ersättningen från ITPs sjukpension 15 procent, för lönedelar mellan 7,5 prisbasbelopp och 20 inkomstbasbelopp är sjukpensionen 65 procent och för lönedelar mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp är ersättningen 32,5 procent.

Tabell 5.6 Ersättning vid varaktigt nedsatt arbetsförmåga från sjuk/aktivitetsersättning och ITP där försäkringsfallet har inträffat år 2005 (belopp i kronor)

<i>Antagandeinkomst/ månadslön</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Sjuk/aktivitetsersättning	9 600	15 760	15 760
ITP sjukpension	2 250	7 188	20 188
Totalt	11 850	22 948	35 948

Notera: En uträkningsmall för sjuk/aktivitetsersättning finns i RFV Vägledning 2004:9 s. 119 ff. Månadslönen antas vara lika stor som antagandeinkomsten.

5.4.4 Avtalsersättning vid sjuk- eller aktivitetsersättning för arbetare i privat sektor enligt AGS

När aktivitets- eller sjukersättning betalas beräknas ersättningen från AGS med utgångspunkt från den sjukpenninggrundande inkomstens storlek vid insjuknandet. Månadersersättningen kan utgöras av en fjärdedels, halvt, tre fjärdedels eller helt belopp beroende på nedsättningen i arbetsförmågan. Månadersersättningen varierar mellan 75 och 3 459 kronor. Exempel på ersättningsbelopp visas i tabell 5.7 (för fullständig tabell se AFA:s försäkringsvillkor för AGS).

Tabell 5.7 Månadersersättning från AGS (belopp i kronor)

<i>SGI vid insjuknandet</i>	<i>Månadersersättning från AGS-KL</i>	<i>SGI vid insjuknandet</i>	<i>Månadersersättning från AGS-KL</i>
-71 000	75	180 000	2 449
80 000	757	200 000	2 646
100 000	1 159	220 000	2 885
120 000	1 443	240 000	3 000
140 000	1 788	260 000	3 250
160 000	2 165	276 750-	3 459

Tabell 5.8 Ersättning vid varaktigt nedsatt arbetsförmåga från sjuk/aktivitetsersättning och AGS där försäkringsfallet har inträffat år 2005 (belopp i kronor)

<i>Antagandeinkomst/ SGI</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Sjuk/aktivitetsersättning	9 600	15 760	15 760
AGS	2 449	3 459	3 459
Totalt	12 049	19 219	19 219

Notera: En uträkningsmall för sjuk/aktivitetsersättning finns i RFV Vägledning 2004:9 s. 119 ff. SGI/12 (dvs. per månad) antas vara lika stor som antagandeinkomsten.

5.5 En jämförelse av den totala ersättningen vid sjukpenning och vid sjukersättning/aktivitetsersättning

När en arbetstagare får sjukpenning från socialförsäkringen är ersättningsgraden 80 procent av lönedelar under taket. Innan en person har varit sjukskriven ska Försäkringskassan utreda om sjukpenningen ska ersättas med sjuk- eller aktivitetsersättning. Då sjuk- och aktivitetsersättning betalas ut är ersättningsgraden 64 procent av lönedelar under taket i socialförsäkringen vilket ger en betydligt lägre ersättning från socialförsäkringen än om arbetstagaren får sjukpenning. Men ersättning från socialförsäkringen är, som beskrivits i avsnitten ovan, inte den enda ersättning individen får då denne är beviljad sjukersättning givet att individen varit anställd på en arbetsplats som tecknat kollektivavtal. Den totala ersättningen beror på vilken sektor på arbetsmarknaden arbetstagaren arbetat i och vilken lön denne har haft före sjukperiodens början.

I tabell 5.9 jämförs den sammanlagda ersättningen vid sjukskrivning respektive sjuk- eller aktivitetsersättning för anställda inom olika sektorer och på olika lönenivåer. I våra jämförelser har vi använt oss av lönenivåerna 15 000, 30 000 samt 50 000 kronor i månadslön. Vi är väl medvetna om att få eller inga inom vissa avtalsområden har månadsinkomster som uppgår till 30 000 eller 50 000 kronor, men vi redovisar värden för alla tre nivåer för de fyra avtalsområdena för att systemens konstruktion ska framgå tydligare. Vi finner att anställda inom samtliga sektorer, förutom tjänstemän i privat sektor, som har en lön på 15 000 kronor i

månaden får en total ersättning (socialförsäkring tillsammans med avtalsförsäkring eller avtalsersättning) som är större om de blir beviljade sjukersättning från Försäkringskassan efter ett års sjukskrivning än om de får fortsatt sjukpenning.

För lönenivåer ovanför taket i sjukförsäkringen gäller att statligt anställda får en högre ersättningsgrad vid beviljad sjukersättning än vid fortsatt sjukpenningutbetalning efter ett års sjukskrivning. De kommunalt anställda förlorar mest på övergången från sjukpenning till sjukersättning.

Tabell 5.9 Total ersättning efter 360 dagar vid sjukpenning och sjuk/aktivitetsersättning inom olika sektorer (belopp i kronor)

	Tidigare månadslön					
	15 000 kronor		30 000 kronor		50 000 kronor	
Avtalsområde	Sjukpenning + avtals- ersättning	Sjuk- ersättning + avtals- ersättning	Sjukpenning + avtals- ersättning	Sjuk- ersättning + avtals- ersättning	Sjukpenning + avtals- ersättning	Sjuk- ersättning + avtals- ersättning
Stat	12 000	12 750	24 000	25 285	40 000	41 485
Kommun/landsting	12 000	12 049	24 000	22 710	40 000	35 710
Privat sektor: tjänstemän	12 000	11 850	23 194	22 948	36 194	35 948
Privat sektor: arbetare	12 000	12 049	19 700	19 219	19 700	19 219

Notera: Ersättningen vid sjukskrivning är den ersättning som utbetalas efter den 361:a sjukdagen då Försäkringskassan är skyldig att utreda om sjukersättning ska utges i stället för sjukpenning då sjukfallet pågått i ett år (se kapitel 4). Sjukersättningen är beräknad utifrån att den tidigare månadslönen är lika stor som antagandeinkomsten.

Övergång mellan sjukskrivning och förtidspension

Som ovan nämnts ska Försäkringskassan senast efter ett års sjukskrivning ha utrett om sjukpenningen ska bytas ut mot sjuk- eller aktivitetsersättning. Under våren 2002 genomförde RFV en enkätundersökning om Hälsa, Arbetsförhållanden, Livssituation och Sjukskrivning (RFV-HALS). Enkäten skickades ut till ett urval av de individer som påbörjade en ny sjukskrivningsperiod under de två sista veckorna i januari 2002 och var sjukskrivna under minst 15 dagar. Syftet med undersökningen var att ge en bild av de sjukskrivnas egen syn på sin hälsa, orsaker till sjukskrivning, möjlighet att återgå till arbete och hur den egna livssituationen har påverkat sjukskrivningen. I en första rapport (RFV Analyserar 2002:16) redovisas bland annat att 25 procent av de sjukskrivna

anser att de aldrig kan börja arbeta sin normala arbetstid igen och att 19 procent önskar bli förtidspensionerade (9 procent på heltid och 10 procent på deltid). Undersökningen visar också att männen är mindre optimistiska än kvinnorna. Av männen anser 29 procent att de aldrig kommer att kunna arbeta sin normala arbetstid igen mot 23 procent av kvinnorna. Vidare önskar 16 procent av kvinnorna och 25 procent av männen att bli förtidspensionerade.

Det finns en del forskning och utredningar om övergången från sjukpenning till förtidspension/sjukersättning. Andrén (2001) har t.ex. med hjälp av data från Riksförsäkringsverket över långtids-sjukskrivna (definierat som de som varit sjukskrivna i minst 60 dagar) kartlagt hur stor del av dessa som går från sjukskrivning till förtidspension mellan 1986 och 1989. Hon finner att 16 procent av dem som varit sjukskrivna i minst 60 dagar blev beviljade partiell eller hel förtidspension.

Palme och Svensson (2004) undersöker olika vägar ut ur arbetslivet under perioden 1992–1999. De finner att det finns skillnader i hur anställda inom olika sektorer är fördelade på utträdesvägar. De vägar ut ur arbetslivet som undersöks är ålderspension, tjänstepension, förtidspension, efterlevandepension, änkepension, privat pension, sjukskrivning, arbetslöshetsersättning samt deltids-pension. De allra flesta lämnar arbetskraften med hjälp av ålderspension (34 procent av männen och 27 procent av kvinnorna). Därefter lämnar flest med hjälp av sjukpenning, 21 procent av männen och 27 procent av kvinnorna tar denna väg ut från arbetslivet. Bland både män och kvinnor lämnar knappt 7 procent arbetskraften med hjälp av förtidspension enligt Palmes och Svenssons studie. De statligt anställda kvinnorna och männen samt manliga egenföretagare lämnar oftare än anställda i andra sektorer arbetskraften med förtidspension (se tabell 5.10). Kommunal- och landstingsanställda män och kvinnliga privatanställda tjänstemän lämnar arbetskraften med förtidspension i minst utsträckning.

Tabell 5.10 Andel av arbetskraften som lämnar arbetskraften med hjälp av förtidspension (procent)

	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>
Statlig sektor	8,87	10,76
Kommun och landsting	5,71	6,37
Privatanställda tjänstemän	4,36	5,32
Privatanställda arbetare	7,06	5,96
Egen företagare	8,96	5,15
Samtliga sektorer	6,55	6,59

Källa: Palme och Svensson (2004).

Palme och Svensson har även undersökt hur övergången mellan sjukpenning och andra inkomstkällor ser ut för dem som lämnar arbetskraften. De finner att av dem som lämnar arbetskraften med hjälp av sjukpenning som första finansieringskälla blir 61 procent beviljade förtidspension före tidpunkten för ålderspensionering. I genomsnitt dröjde det två år innan sjukpenningen omvandlas till förtidspension under perioden 1992–1999.

Hallberg (2003) undersöker med hjälp av LINDA-databasen vad personer mellan 55 och 64 år med sjukpenning som största inkomstkälla år 1998 hade som huvudinkomstkälla ett år senare (år 1999). Merparten män och kvinnor i 55–59 års ålder med sjukpenning som huvudinkomstkälla år 1998 hade samma huvudinkomstkälla år 1999 (se tabell 5.11). Av män och kvinnor 60–64 år med sjukpenning som huvudinkomst år 1998 fick en majoritet sin huvudinkomst från förtidspension året efter.

Tabell 5.11 Andel med sjukpenning som huvudsaklig inkomstkälla 1998 som har återgått till arbete, fortsatt få sjukpenning samt beviljats förtidspension år 1999 (procent)

<i>Huvudsaklig inkomst 1999</i>	<i>Män</i>		<i>Kvinnor</i>	
	<i>55–59</i>	<i>60–64</i>	<i>55–59</i>	<i>60–64</i>
Fortsatt sjukpenning	49,1	29,8	51,3	36,5
Återgått till arbete	11,2	2,9	10,7	8,7
Förtidspension	26,6	41,8	24,4	38,1

Källa: Hallberg (2003).

5.6 Utvecklingen av antalet förtidspensioner/sjukersättningar de senaste åren

Utvecklingen av antalet utbetalade sjuk/aktivitetsersättningar och förtidspensioner/sjukbidrag visas i tabell 5.12 och tabell 5.13. I december år 1999 fick 424 950 personer förtidspension/sjukbidrag. År 2004 var antalet personer som fick sjuk- eller aktivitetsersättning 539 642 stycken vilket innebär en ökning med 19,4 procent över den studerade femårsperioden.

De flesta sjukersättningsmottagarna/förtidspensionärerna har hel ersättning. Under perioden 1999–2004 utgjorde denna grupp knappt tre fjärdedelar av samtliga med ersättning för kvarstående funktionsnedsättning. Möjligheten att bli beviljad två tredjedels ersättning togs bort, men de som hade denna ersättning fick behålla den. Mellan 1999 och 2004 ökade antalet personer som fick tre fjärdedels ersättning med 61 procent, från 8 814 till 14 221 personer. De som fick halv ersättning ökade med 21 procent, från 78 325 till 94 755 personer och de med en fjärdedels ersättning ökade med 95 procent, från 15 728 till 30 672 personer. Då inga nybeviljningar av ersättning på två tredjedelsnivå gjordes (nybeviljningar till denna nivå upphörde 1993) sjönk antalet med denna ersättningsgrad över vår undersökningsperiod med 57 procent, från 1 614 till 688 personer (många två tredjedelsförtidspensionärer nådde ordinarie pensionsålder).

Tabell 5.12 Antal personer med förtidspension/sjukbidrag och sjuk/aktivitetsersättning. Andel kvinnor i procent inom parentes

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1/1	320 469 (54)	332 032 (54)	347 392 (55)	371 536 (55)	382 135 (56)	399 306 (56)
3/4	8 814 (54)	9 144 (55)	9 891 (56)	11 103 (56)	12 274 (57)	14 221 (59)
2/3	1 614 (58)	1 331 (56)	1 149 (57)	980 (56)	829 (55)	688 (55)
1/2	78 325 (63)	78 240 (64)	79 375 (64)	82 850 (64)	86 717 (64)	94 755 (65)
1/4	15 728 (73)	17 196 (74)	19 015 (74)	22 083 (74)	25 334 (75)	30 672 (75)
Samtliga pensionstagare	424 950 (56)	437 943 (57)	456 822 (57)	488 552 (58)	507 289 (58)	539 642 (59)

Källa: RFV statistik, egna beräkningar.

Andelen förtidspensionärer som är kvinnor redovisas i tabell 5.12. Denna andel ökade från 56 till 59 procent under perioden. Av dem som har halv eller en fjärdedels ersättning dominerar kvinnorna kraftigt. Av dem som har halv ersättning är 63–65 procent kvinnor och av dem med en fjärdedels ersättning är 73–75 procent kvinnor.

Tabell 5.13 Procentuell förändring i antalet personer med förtidspension/sjukbidrag och sjuk/aktivitetsersättning

	1999–2000	2000–2001	2001–2002	2002–2003	2003–2004	1999–2004
1/1	+ 3,6	+ 4,6	+ 7,0	+ 2,9	+ 4,5	+ 24,6
3/4	+ 3,7	+ 8,2	+ 12,3	+ 10,5	+ 15,9	+ 61,3
2/3	- 17,5	- 13,7	- 14,7	- 15,4	- 17,0	- 57,4
1/2	- 0,1	+ 1,5	+ 4,4	+ 4,7	+ 9,3	+ 21,0
1/4	+ 9,3	+ 10,6	+ 16,1	+ 14,7	+ 21,1	+ 95,0
Samtliga	+ 3,1	+ 4,3	+ 6,9	+ 3,8	+ 6,4	+ 25,5

Källa: RFV statistik, egna beräkningar.

Utgifterna för förtidspensionerna ökade mellan 1999 och 2004. I tabell 5.14 visas Försäkringskassans kostnader för ersättningar vid kvarstående funktionsnedsättning och dess utveckling mellan 1999 och 2004. Samtliga kostnader uttrycks i 2003 års priser. Under perioden ökade utbetalningarna med nästan 27 procent från 43,1 miljarder år 1999 till drygt 54,6 miljarder år 2004 (båda beloppen i 2003 års penningvärde). Andelen av utbetalningarna som går till kvinnor har gradvis ökat från 51 till 55 procent.

Tabell 5.14 Utbetald förtidspension/sjukbidrag/sjukersättning/aktivitetsersättning uttryckt i årsbelopp, 1 000-tals kronor. Andel utbetald ersättning till kvinnor inom parentes (procent)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Ersättning i 2003 års priser	43 050 560 (51)	44 304 565 (52)	45 378 166 (52)	49 160 343 (53)	50 723 735 (54)	54 585 276 (55)
	1999–2000	2000–2001	2001–2002	2002–2003	2003–2004	1999–2004
Förändring av ersättning	+2,9	+2,4	+8,3	+3,2	+7,6	+26,8

Källa: RFV statistik, egna beräkningar. Notera: Kostnaderna är omräknade med hjälp av KPI till 2003 års priser.

Önskan om förtidspension

I en rapport från RFV (RFV Analyserar 2004:7) analyseras, med hjälp av RFV-HALS, vilka av de sjukskrivna som önskar förtidspension. Tabell 5.15 visar hur stor del av de tillfrågade i varje sektor som önskade att bli förtidspensionerade. Andelen som önskade gå i förtidspension var minst inom landstingen och därefter i kommunerna. Den största andelen som ville gå i förtidspension återfanns bland egenföretagarna följt av anställda inom den statliga sektorn.

Tabell 5.15 Andel som önskar förtidspension efter sektor (procent)

<i>Sektor</i>	<i>Samtliga</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>
Stat	21	19	25
Kommun	16	14	24
Landsting	11	11	12
Privat	18	13	23
Eget företag	24	23	25
Annan	20	18	22

Källa: RFV Analyserar 2004:7.

5.7 Forskning om ersättningsgrad och beviljade förtidspensioner och sjukersättningar

Svensk forskning om sannolikheten för att någon ska bli beviljad förtidspension visar att denna ökar med ekonomiska incitament. Ju högre ersättningsgrad som fås vid kvarstående funktionsnedsättning, desto större är sannolikheten för att någon ska bli beviljad förtidspension (se till exempel Hedström, 1987, Skogman Thoursie, 1999, och Wadensjö, 1985)⁴⁷. En förklaring till detta kan vara att ekonomiska incitament påverkar sannolikheten för att en individ ska söka förtidspension. Ju högre ersättningen är, desto fler är intresserade av att söka förtidspension. Om informationen om individens verkliga hälsostatus är ofullständig kan det hända att denne blir beviljad förtidspension trots att detta egentligen inte är den enda utvägen. Vid högt söktryck och imperfekt ”screening” vid

⁴⁷ En studie av Andrén (2001) ger dock motsatt resultat. Hon har undersökt sannolikheten för att långtidssjukskrivna (mer än 60 dagar) ska bli beviljade förtidspension. Andrén finner att ju högre inkomst en individ har, desto större är sannolikheten att återgå i arbete, men att ju mer en individ förlorar på att bli beviljad förtidspension, desto större är sannolikheten för att denne individ ska bli beviljad förtidspension (!).

beviljandet av förtidspensioner kommer vissa att få förtidspension trots att de är arbetsföra.

I forskningen om ekonomiska incitament och beviljandet av förtidspensioner är det precis som i forskningen om arbetslöshet och sjukskrivningar (se avsnitt 2.7 och 4.6) viktigt att ta hänsyn till avtalsförsäkringar och avtalsersättningar. Om forskaren endast tar hänsyn till sjuk- eller aktivitetsersättningen från socialförsäkringen när denne undersöker hur ersättningsgraden påverkar antalet beviljade ersättningar kan resultaten komma att bli snedvridna. Sjukersättningen ger endast en ersättningsgrad om 64 procent till dem med en inkomst under taket i socialförsäkringen och en ännu lägre ersättningsgrad till dem med högre inkomster. Om enbart dessa ersättningsgrader används för att mäta individers inkomst vid förtidspension underskattas deras faktiska inkomst efter pensionering markant. Ovan har vi visat att den faktiska ersättningsnivån är högre och inom vissa sektorer och för vissa inkomstgrupper i stort sett på samma nivå som sjukpenningen. Hänsyn bör tas till avtalsersättningarna vid forskning om ersättningsgrad och beviljandet av ersättning vid kvarstående funktionsnedsättning.

5.8 Några slutsatser

Förtidspensionssystemet, eller som det nu kallas sjuk/aktivitetsersättningssystemet, har stor betydelse både för de berörda och för samhällsekonomin. Många får ersättning från detta system och antalet med ersättning har ökat. Tilläggen från avtalsbestämda ersättningar är viktiga speciellt för dem med inkomster över taket i socialförsäkringssystemet, men också under taket ger avtalsersättningarna ett väsentligt tillskott. På samtliga avtalsområden ges kompensation under taket. På tre av avtalsområdena ges ersättning också över taket. Det finns skillnader i den kompensationsnivå som de olika systemen ger. Den totala ersättningen blir högst för de statligt anställda.

En viktig fråga är hur den totala ersättningen är vid förtidspension jämfört med den vid sjukskrivning. Det kan påverka önskan att få ersättning från ett system i stället för från ett annat system.⁴⁸ Vår jämförelse visar att förtidspensionering kan ge högre ersättning än sjukskrivning vid låga inkomster inom tre av fyra

⁴⁸ Det är ingen ny fråga. Den diskuterades redan under mellankrigstiden. Då fanns förtidspensionering inom socialförsäkringssystemet men ingen allmän sjukförsäkring.

stora avtalsområden. Däremot är mönstret mera splittrat vid högre inkomster. För de statligt anställda ger förtidspension alltid högre kompensation än sjukskrivning medan kompensationen på övriga områden är högre, men inte särskilt mycket högre, vid sjukskrivning än vid förtidspension. Det kan finnas anledning att diskutera vilken typ av skillnader, om några, som är rimliga.

Det finns också anledning att diskutera de totala ersättningsnivåerna och deras inflytande på omfattningen av tidigt utträde ur arbetslivet. Viktigt är också att uppmärksamma hur förtidspensionering påverkar den ålderspension personer får. Vi återkommer till denna fråga i det kapitel som behandlar ålderspensioneringen.

Referenser

- Andrén, Daniela (2001), "Exits from Long-Term Sickness in Sweden", S-WoPEc, Working Papers in Economics, nr. 48.
- Edebalk, Per Gunnar och Wadensjö, Eskil (1989), *Arbetsmarknadsförsäkringar*, Rapport till ESO, Ds 1989:68.
- Hallberg, Daniel (2003), "A Description of Routes out of the Labor Force for Workers in Sweden", Working Paper 2003:23, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.
- Hedström, Peter (1987), "Disability Pension: Welfare or Misfortune?", *International Journal of Sociology*, vol. 16, nr. 3–4.
- Lidwall, Ulrik och Skogman Thoursie, Peter (2000), "Sjukskrivning och förtidspensionering under de senaste decennierna" i Staffan Marklund (red.), *Arbetsliv och Hälsa 2000*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Palme, Mårten och Svensson, Ingemar (2004), "Income Security Programs and Retirement in Sweden" i Jonathan Gruber och David Wise (red.), *Social Security and Retirement around the World: Micro-estimates*, Chicago University Press: Chicago.
- RFV Analyserar 2002:16, *Sjukskrivnas syn på hälsa och arbete. En första beskrivning av resultaten från undersökningen om Hälsa, Arbetsförhållanden, Livssituation och Sjukskrivning.*
- RFV Analyserar 2004:1, *Nybeviljade förtidspensioner. Utveckling och riskfaktorer under 1990-talet.*
- RFV Analyserar 2004:2, *Det reformerade förtidspensionssystemet. Effekterna av förändrade beräkningsregler.*
- RFV Analyserar 2004:7, *Vem önskar lämna arbetslivet med förtidspension?*

- RFV Redovisar 2004:7, *Långtidssjukskrivna – diagnos, yrke, partiell sjukskrivning och återgång i arbete.*
- RFV Vägledning 2004:9, *Sjukersättning och aktivitetsersättning.*
- Skogman Thoursie, Peter (1999), "Economic Incentives: Do they Affect the Likelihood of a Disability Pension Being Granted?", i *Disability and Work in Sweden*, Institutet för Social Forskning, Stockholms universitet, Avhandlingsserien nr. 39.
- Wadensjö, Eskil (1985), "Disability Pensioning of Older Workers in Sweden. A Comparison of Studies Based on Time-Series and Cross-section Data", Working Paper 15/1985, Institutet för Social Forskning, Stockholms universitet, Stockholm.
- Wadensjö, Eskil och Sjögren, Gabriella (2000), *Arbetslinjen för äldre i praktiken*, En studie för Riksdagens revisorer, Stockholm: Institutet för Social Forskning.

Kapitel 6 Ersättning vid utträde ur arbetslivet genom ålderspensionering⁴⁹

6.1 Ersättning vid ålderspensionering

Ålderspensionen är kanske det klaraste exemplet på att social- och avtalsförsäkringar omfördelar inkomster över livscykeln. De i aktiv ålder betalar och de som passerat en viss ålder får ersättning. Det finns många sätt att utforma pensionssystem och olika utformningar leder till olika effekter för individerna och samhälls-ekonomin.

En första fråga är varför inte helt individuella lösningar för ålderspensioneringen dominerar. Varför är inte sparande eller privata försäkringar huvudalternativen? Sparande är problematiskt som enda lösning. På det individuella planet finns en osäkerhet om livslängden. Det gör att individerna tvingas att spara betydligt mer än vad som genomsnittligt behövs för att kunna klara försörjningen också under ett långt liv. Ett för individen alltför stort sparande och alltför låg konsumtion kan bli följden. Ett annat problem är att inte alla kommer att spara tillräckligt mycket för att klara sin försörjning. Det innebär att andra försörjningsformer måste tillkomma. Det blir en omfördelning från dem som sparar till sin ålderdom till dem som inte gör det.

En andra möjlighet vore ett system som bygger på frivilliga privata försäkringar. Det löser ett av problemen som är förknippade med en lösning som bygger på individuellt sparande. Individen kan i ett sådant system göra en avvägning mellan konsumtion under arbetsåren och konsumtion åren efter dessa. En nackdel med en renodlad privat försäkringslösning är att en del individer väljer en alltför låg nivå på pensionen, så låg att de inte kan klara sig på den. Detta leder till att den offentliga sektorn måste träda in med kompletterande ersättningar och i praktiken till att det sker en överföring från dem som köper pensionsförsäkringar till dem som inte gör det. Detta är ett argument för

⁴⁹ Ett speciellt tack till Ingvar Backle, Svenskt Näringsliv, Gudrun Ehsson, Försäkringskassan, Harald Mårtensson, SACO, Hans Rödin, Civilingenjörförbundet och Mona Söderström, SPV för värdefulla synpunkter på tidigare versioner.

offentliga pensionssystem eller för system som gör det obligatoriskt att teckna en privat pensionsförsäkring.

Det finns flera typer av lösningar för utformningen av socialförsäkringssystem för ålderspensionering. Det finns många komponenter som går att kombinera på olika sätt och det finns olika typer av kombinationer med andra ersättningssystem. Ibland görs en uppdelning i några grundtyper av ersättningssystem eller mer generellt i typer av välfärdsstater.⁵⁰ En första typ är att staten står för en grundläggande (låg) ersättningsnivå och individerna själva, arbetsgivarna eller organisationer står för resten. Det brukar kallas den liberala modellen. I en andra modell bygger pensionen på anställningsförhållandet. De som har haft en anställning får pension. Förhållandet mellan den lön personen har och den pension personen får kan vara reglerad genom lag. Denna modell brukar kallas den korporativa. En tredje modell är den universalistiska, eller som den ibland kallas den skandinaviska eller den socialdemokratiska modellen, som bygger på system som omfattar alla och där pensionens storlek är relaterad till inkomsten. En fjärde lösning, som knappast kan kallas en välfärdsstatsmodell, är att inte ha något offentligt system. Ekonomiskt utvecklade länder har dock regelmässigt offentliga system på ålderspensioneringsområdet även om utformningen och kompensationsgraden varierar mycket.

Vid utformningen och analys av systemen är det viktigt att beakta vilka konsekvenser de har utöver att omfördela över livscykeln. Hur påverkar de incitamenten till arbete och sparande? Inkomstprövade och förmögenhetsprövade ersättningar kan förväntas påverka arbete och sparande negativt. Hur påverkar systemen arbetskraftsrörligheten? Pensionen kan till exempel vara baserad på inkomsten under alla yrkesverksamma år, under ett antal år av karriären eller sena år i karriären. Utformningen kan påverka rörligheten och benägenheten till tidigt eller gradvist utträde.

Sverige är ett typfall av den skandinaviska modellen. Alla omfattas av det offentliga ålderspensionssystemet. Socialförsäkringarna inklusive ålderspensionen är baserad på inkomsten. Det finns ett tak i socialförsäkringssystemet. Över detta tak erläggs avgifter (om än lägre) som inte motsvaras av senare pensionsutbetalningar. Modellen är dock inte renodlad – och kanske finns det inte något land med en helt renodlad modell. Utöver pensioner från socialförsäkringssystemet finns avtalsbestämda pensioner, arbetsgivar-

⁵⁰ Se Esping-Andersen (1990) som etablerat den mest vanligt förekommande uppdelningen.

utfästelser om pensioner och privata pensionsförsäkringar. Dessa kompletterande pensioner, inte minst avtalspensionerna, påverkar de totala pensionsnivåerna, men de kan också påverka arbetsutbud och rörlighet. Varför finns det då avtalspensioner vid ett väl utbyggt socialförsäkringssystem? En förklaring är att individer önskar en annan fördelning av konsumtionen över livscykeln än den som det offentliga socialförsäkringssystemet ger. En sådan önskan finns kanske framför allt bland dem som har inkomster över den nivå som kompenseras i socialförsäkringssystemet, för vilka önskan kan vara att ha lika hög kompensation över som under taket i socialförsäkringssystemet. En följdfråga är då varför inte detta löses individuellt – olika personer kan ju vilja ha olika konsumtionsmönster över livscykeln. En förklaring är att administrationskostnaderna blir lägre för avtalsförsäkringar än för privata försäkringar på grund av stordriftsfördelar och genom att försäkringarna är mer enhetliga. En högre ersättningsnivå köps med lägre flexibilitet. Ett annat argument är att avtalsförsäkringarna har varit skattemässigt gynnade. De försäkrade har därmed behövt betala mindre för att få en viss kompensationsnivå genom avtalsförsäkringar än genom privata försäkringslösningar.

Det kan också finnas andra argument. För arbetsgivaren kan det finnas skäl att skjuta en del av ersättningen till löntagarna framåt i tiden. Lönen svarar inte mot produktiviteten under hela anställningstiden utan är lägre än produktiviteten under tidigare år av anställningen och högre under åren närmast före pensioneringen. Ett sätt att skjuta lönen framåt i tiden är att ge en pension till dem som är kvar i företaget fram till pensioneringen eller en speciellt gynnsam pension till dem som stannar kvar fram till pensioneringen.⁵¹ Ett sådant system kan locka till extra ansträngningar, dvs. till en högre produktivitet, och till lojalitet mot företaget. En pension baserad på lön under det sista eller de sista åren före pensioneringen är ett typiskt exempel på ett sådant system. En samhällsekonomisk kostnad med ett sådant system är att det bidrar till en inlåsning – det kostar i pensionsförmåner att lämna en anställning och andra arbetsgivare anställer inte gärna personer i äldre aktiv ålder om de förväntade pensionskostnaderna blir höga. Det kan försvåra för dem som vill byta arbete och för dem som förlorar arbetet i samband med företagsnedläggningar att hitta ett nytt.

⁵¹ Se Lazear (1979).

Den svenska lönestrukturen är sammanpressad. Genom skatte- och socialförsäkringssystemet sker ytterligare en utjämning. Genom att konstruera pensionsavtalen så att ersättning utges över taket motverkas denna utjämning. Det gäller speciellt avtal där ersättning utges över taket och där kompensationsgraden för inkomstdelar över taket är hög. Det skulle kunna tolkas som att arbetsmarknadens parter genom avtalslösningar på pensionsområdet valt att motverka den utjämning som skett via löneavtal och via omfördelning genom skatter och inkomsttransfereringar (bland annat genom att avgifter tas ut över taket).

Vi ska i detta kapitel först ta upp det allmänna ålderpensionssystemet, såväl det gamla ATP-systemet som det nya systemet. Vi ska därefter behandla avtalspensionssystemen. Det finns utöver dessa system andra pensioner. Arbetsgivare kan komma överens med arbetstagare (speciellt med dem som har höga befattningar och inkomster) om speciella pensionsavtal. Det finns också privata pensionsförsäkringar. Vi kommer inte att behandla dessa typer av ersättningar i detta kapitel.⁵²

6.2 Det gamla pensionssystemet

Folkpensionssystemet infördes år 1913 och var vid sin start en kombination av dels ett avgiftsfinansierat och avgiftsrelaterat system, dels ett inkomst- och förmögenhetsprovat system. Vissa grupper hade redan en pension via sina arbetsgivare medan andra, framför allt de som arbetade inom jordbruket och arbetare, inte hade något skydd. När de inte kunde arbeta längre fick de förlita sig till stöd från sin familj eller från fattigvården. Folkpensionsreformen täckte samtliga vilket innebar att också grupper som tidigare saknat inkomstskydd blev täckta. I olika reformer blev folkpensionen gradvis mindre avgiftsrelaterad och prövningen mot inkomst och förmögenhet lindrades.⁵³ Folkpensionssystemet refor-

⁵² Nelander (2002) innehåller en empirisk undersökning av omfattningen av att anställda gör avdrag för utgifter för pensionsförsäkring i deklarationen. Undersökningen visar att 43 procent av alla anställda gjorde det år 2000. Det är en mycket stor ökning sedan 1989 då andelen endast var 5 procent. Det är vanligt bland både arbetare och tjänstemän, men något vanligare att tjänstemän gör avdrag. Kvinnor gör något oftare avdrag än män men män gör i genomsnitt något större avdrag. Avdragen omfattar inte bara de pensionsförsäkringar som personen själv tecknar hos ett försäkringsbolag utan också de gruppförsäkringar som personer tecknar via sin fackförening.

⁵³ Se Berge (1998) för utvecklingen av folkpensionssystemet från dess start 1913 fram till 1935.

merades kraftigt år 1948 och folkpensionen var därefter oberoende av inbetalade avgifter och oberoende av den pensionerades inkomst och förmögenhet. Pensionerna höjdes också. Detta innebar sammantaget en kraftig förbättring av pensionärernas situation. Skillnaderna var dock fortfarande stora mellan olika grupper. Tjänstemännen hade i regel även inkomstrelaterade tjänstepensioner. Redan i slutet av 1940-talet tillsattes en utredning för att utreda möjligheterna att införa en inkomstberoende tilläggspension för samtliga förvärvsarbetande. Det ledde så småningom efter flera utredningar och politiska konflikter fram till införandet av det allmänna tilläggspensionssystemet (ATP) 1960, ett system grundat på inkomstbortfallsprincipen.

Pensionssystemet bestod fram till år 1999 av folkpension och ATP. Det nu gällande pensionssystemet började införas gradvis år 1999 och de första utbetalningarna skedde år 2001. Det nya pensionssystemet gäller i alla delar från januari 2003.

Folkpensionen var oberoende av tidigare inkomster⁵⁴ och den årliga ersättningen uppgick till 96 procent av prisbasbeloppet (år 2005 är prisbasbeloppet 39 400 kronor) för en ogift ålderspensionär och till 78,5 procent för en gift ålderspensionär. För dem med ingen eller låg ATP tillkom pensionstillskott (vilket tillsammans med ATP uppgick till 56,9 procent av ett prisbasbelopp), särskilt pensionstillägg för vård av handikappat barn, bostadstillägg till pensionärer samt eventuellt hustrutillägg.

Hel ålderspension från ATP utgjorde 60 procent av prisbasbeloppet⁵⁵ multiplicerat med genomsnittet av den intjänade ATP-poängen under de 15 förvärvsår med högst arbetsinkomst som individen haft sedan 16 års ålder:

$$ATP = 0,6 * \text{prisbasbeloppet} * \text{genomsnittspoäng}$$

ATP-poängen ett bestämt år beräknas genom att dividera den ATP-grundande inkomsten (den delen av inkomsten som är större än ett förhöjt prisbasbelopp) med prisbasbeloppet för året. Högst 6,5 ATP-poäng får tillgodoräknas per år.

⁵⁴ Dock får inte alla invandrare full folkpension. Det krävs en vistelsetid om 40 år i Sverige eller 30 år med en inkomst av minst ett basbelopp per år för att få full folkpension. Denna lagändring gjordes år 1979. Se Ohlson (2004) för en undersökning av effekterna av förändringen.

⁵⁵ År 1999 bytte basbeloppet namn till prisbasbelopp. Från år 1995 infördes det förhöjda (pris)basbeloppet.

$$\text{ATP-poäng} = (\text{pensionsgrundande inkomst} - \text{prisbasbeloppet}) / \text{prisbasbeloppet}$$

Har en person minst tre men inte 15 år med ATP-poäng tas medelvärdet av de år som finns. Vid färre än tre år med ATP-poäng utbetalas ingen ATP. För full ATP behövdes 30 år med pensionspoäng. Hade den försäkrade arbetat färre år minskade pensionen i förhållande till det antal år som saknas upp till 30 år, vid till exempel 20 års arbete med ATP-poäng erhålls 20/30 av hel pension.

Ett förtida uttag av ålderspensionen (både folkpension och ATP) kunde göras från den månad den försäkrade fyllde 61 år.⁵⁶ Vid förtida uttag minskade pensionen med 0,5 procent för varje månad fram till 65 års ålder och minskningen kvarstod livet ut. Uttaget kunde även skjutas upp, dock längst till den månad den försäkrade fyllde 70 år. Vid uppskjutet uttag ökade pensionen med 0,7 procent för varje uppskjuten månad och ökningen kvarstod livet ut.

Försäkrade födda 1937 eller tidigare får pension helt enligt det gamla systemet med folkpension och ATP. Från och med januari 2003 likställdes dock pensioner från det gamla och det nya systemet och folkpension och ATP ersattes av garanti- och tilläggs-pension. Försäkrade födda mellan 1938 och 1953 får pensionen beräknad enligt en kombination av det gamla och det nya systemet och de som är födda 1954 eller senare får hela pensionen enligt det nya systemet.

6.3 Det nya pensionssystemet⁵⁷

Den nya allmänna pensionen består av tre delar: inkomstpension, premiepension och garantipension. Inkomst- och premiepensionen baseras på hela livsinkomsten inklusive pensionsgrundande inkomster som sjukpenning, föräldrapenning och ersättning från A-kassa. Varje år avsätts ett belopp motsvarande 18,5 procent av de försäkrades pensionsgrundande inkomst till en individuell pensionsrätt. 7 procentenheter betalas av den försäkrade genom allmän pensionsavgift upp till 8,07 inkomstbasbelopp. (Inkomstbasbeloppet för år 2005 är 43 300 kronor.) Arbetsgivarna betalar

⁵⁶ Denna åldersgräns förändrades vid två tillfällen. Vid införandet av ATP sattes den nedre åldersgränsen till 63 år. När den allmänna pensionsåldern sänktes från 67 till 65 år den 1 juli 1976 sänktes åldersgränsen till 60 år. Den 1 januari 1998 höjdes den nedre åldersgränsen till 61 år som en anpassning till motsvarande regel i det nya pensionssystemet.

⁵⁷ Se Socialdepartementet och Riksförsäkringsverket (2003) för en presentation av systemet.

10,21 procent av lönen till pensionssystemet oavsett lönenivån. De 17,21 procenten (7,00+10,21) svarar mot 18,5 procent av pensionsunderlaget. Förklaringen till diskrepansen är att den allmänna pensionsavgiften om 7 procent dras ifrån inkomsten när pensionsunderlaget beräknas ($0,93 \cdot 8,07$ inkomstbasbelopp = 7,5 inkomstbasbelopp). Av avgifterna går 16 procentenheter till inkomstpensionen och 2,5 procentenheter till premiepensionen.

De inbetalade avgifterna ger pensionsrättigheter. Utöver lön från anställning och inkomst från egenföretagande bildar även ersättning från social- och arbetslöshetsförsäkringar underlag för pensionsrätt. Studier (med studiemedel), värnplikt (plikttjänstgöring) och barnår (år med barn upp till fyra års ålder) ger också pensionsrätt. Pensionsunderlaget har ett tak på 7,5 inkomstbasbelopp före skatt per år. Inkomsten under året måste uppgå till minst 42,3 procent av prisbasbeloppet för att ge pensionsrätt.

De pensionsrättigheter som en person får genom de erlagda avgifterna räknas varje år om i tre steg. De sker en uppräknings genom att arvsvinster (pensionsrättigheter för dem som avlidit under året) fördelas; den på så sätt reviderade pensionsbehållningen räknas upp med den allmänna inkomstutvecklingen med hjälp av ett inkomstindex; och pensionsbehållningen minskas genom att kostnaderna för att administrera pensionen fördelas på de försäkrade.

När pensionen börjar betalas beräknas den med hänsyn till viss tillväxt i ekonomin och beräknad livslängd för den kohort som personen tillhör. Formellt sker det så att pensionsbehållningen divideras med ett delningstal som bestäms av dessa båda faktorer. Om den förväntade livslängden gradvis stiger kommer senare kohorter att få lägre inkomstpension än tidigare kohorter vid en given inkomst. Högre tillväxt i ekonomin ger högre pensioner genom följsamhetsindexeringen.

Pensionen kan tas ut tidigast från 61 års ålder. Ett preliminärt delningstal används för beräkning av pensionen för dem som pensioneras före 65 års ålder. Denna pension revideras sedan när personen fyller 65 år. Det finns ingen övre gräns för när pensionen måste börja tas ut. I det tidigare systemet blev inte pensionen högre om den började tas ut efter 70 års ålder än om den togs ut vid 70 års ålder. Nu gäller att ju senare pensionen tas ut desto större blir den och det av två skäl. Dels blir den tid som pensionen förväntas betalas kortare ju senare den tas ut, dels blir de inbetalade

beloppen till pensionssystemet större ju längre någon fortsätter att arbeta och ha inkomster.

Inkomstpensionen uppräknas från det år den tas ut med hjälp av den allmänna inkomstutvecklingen med avdrag för den tillväxttakt som antagits vid beräkning av delningstalet (denna tillväxtnorm är 1,6 procent).

Den del av pensionsunderlaget som avsätts till premiepensionen placeras efter individens val i någon av de fonder som är registrerade hos premiepensionsmyndigheten, PPM. Premiepensionens storlek påverkas därmed av värdeförändringen i de fonder individen valt att placera sina pengar i. Premiepensionens storlek påverkas i likhet med inkomstpensionen av när pensionen tas ut (tidigast vid 61 år) samt kohortens beräknade återstående genomsnittliga livslängd.

Avsättningarna till premiepensionen kan delas mellan äkta makar och registrerade partners. Endast pensionsrätt som tjänats in under äktenskapet eller partnerskapet kan överföras och detta görs fortlöpande från år till år. Vid överförandet reduceras dock det belopp som överförs med 14 procent. Motiveringen till denna reduktion är att överföringen framför allt kan väntas ske från män till kvinnor eftersom män har högre inkomster än kvinnor och då kvinnor lever längre än män skulle överföringarna leda till ett underskott för PPM-systemet om inte reduktionen gjordes.

Om inkomstpensionen är låg eller obefintlig finns garantipensionen som fyller ut pensionen. Maximal garantipension är 6 994 kronor i månaden om man är ogift och 6 238 kronor om man är gift (år 2005). För full garantipension krävs att man bott i Sverige i 40 år. Garantipensionen kan tidigast erhållas från 65 års ålder. Garantipensionen kan endast utges till personer som bor i Sverige eller i EU/EES-länder eller i andra länder med vilka Sverige har avtal. Garantipensionen prövas inte mot lön, avtalspensioner eller privat pensioner utan endast mot inkomstpensionen och premiepensionen (räknat som om de betalades från 65 års ålder). Garantipensionens storlek påverkas inte av eventuellt överförda premiepensionsrätter.

6.4 Avtalspensioner

Pensionssystem har funnits länge för olika grupper av anställda, betydligt längre än pensionerna i socialförsäkringssystemet.⁵⁸ De första pensionerna inrättades för statligt anställda; för militär personal år 1756 och för civil personal år 1770. Organisationen av pensionssystemet för de statligt anställda och finansieringen av detta system förändrades gradvis. Pensionsnivån var under lång tid 2/3 av slutlönen. Motiveringen var att 2/3 av lönen var ersättning betingad av befattningen och 1/3 av det konkret utförda arbetet. Här ska tilläggas att inte samtliga statligt anställda omfattades av pensionssystemet utan endast de med fast anställning. Även kommunerna och landstingen utvecklade efterhand pensionssystem för sina anställda och det gjorde även de större företagen.⁵⁹ Förebilden var i mycket pensionssystemet för statligt anställda. En grupp som stod utanför var arbetare i privat sektor, men en del företag införde pensioner även för denna grupp. De var i regel låga och inte tillkomna via avtal utan via arbetsgivarnas ensidiga beslut och alltså därmed inte säkrade mot förändringar i arbetsgivarnas politik. Många, men inte alla, kom alltså att täckas av pensionssystem via sina arbeten.

När ATP-systemet etablerades på 1960-talet omvandlades avtalspensionerna för anställda i kommun, stat, landsting och tjänstemän i privat sektor till tillägg till folkpensionen och ATP. Speciellt var det fråga om tillägg över taket i ATP-systemet. Något sådant tilläggspensionssystem bildades emellertid inte för arbetare inom privat sektor. De tidigare pensionerna upphörde. Det upplevdes av LO-medlemmar som en orättvisa att inte ha något tillägg och LO drev frågan om inrättandet av ett sådant system också för arbetare i avtalsförhandlingarna. Ett sådant avtal slöts också så småningom: STP(särskild tilläggspension)-systemet tillkom år 1973.⁶⁰ Detta innebar att samtliga större löntagargrupper var täckta av pensionsavtal som kompletterade pensionerna från socialförsäkringssystemet.

Det finns nu fyra större avtalspensionssystem. De täcker grupperna privatanställda arbetare, privatanställda tjänstemän,

⁵⁸ Se Harrysson (2000), Schmidt (1974), Sjöfors (1982) och Wadensjö (1997) för några studier av avtalspensionernas historia.

⁵⁹ Före 1960 hade kommunerna ett premiebestämt och fribrevsbyggande pensionssystem.

⁶⁰ Till skillnad från de andra systemen lämnade STP ingen kompensation för inkomstdelar över taket i ATP-systemet.

statligt anställda samt anställda i kommuner och landsting. Dessutom finns några avtal som täcker mindre områden.

6.4.1 Avtalspensioner för privatanställda arbetare

STP⁶¹

Arbetare i den privata sektorn fick mellan 1973 och 1994 tjänstepension enligt avtalet mellan SAF och LO om särskild tilläggs-pension, STP. STP finansierades genom att arbetsgivaren tecknade en försäkring i AMF-försäkringar. Kapitaltäckningsprincipen tillämpades. STP kunde lyftas från 65 års ålder och uttaget kunde uppskjutas till 70 års ålder (dock kunde inte förtida uttag göras). Vid uppskjutet uttag ökade STP med 0,7 procent per uppskjuten månad. Berättigade till STP var personer som antingen hade intjänat minst tre STP-år mellan 55 och 64 års ålder eller hade intjänat 0,25 STP-år under vart och ett av de två kalenderår de fyllde 63 respektive 64 år. Individen kunde tillgodoräkna sig ett helt STP-år om denne hade arbetat minst 832 timmar under året motsvarande 40 procent av en heltidstjänst. Uppgick arbetstiden till minst 208 men inte till 832 timmar beräknades STP-år genom att dividera arbetstiden med 832.

För att få full STP krävdes 30 intjänade år. Vid färre än 30 intjänade år dividerades det faktiska antalet år med 30 och multiplicerades med pensionsnivån. STP-åren kunde tjänas in från 28 års ålder. Pensionens storlek baserades på de tre år mellan 55 till 59 års ålder då individen haft högst pensionsgrundande inkomst. Den genomsnittliga ATP-poängen från dessa tre år ökades med 1 (för att kompensera för det basbelopp som drogs av vid beräkningen av ATP-poängen). Det uppnådda talet multiplicerades sedan med det prisbasbelopp som gällde vid pensioneringstidpunkten och summan kallades pensionslön. 10 procent av pensionslönen utgjorde hel STP. STP beräknades enbart på inkomster upp till 7,5 basbelopp.

$$STP = (ATP\text{-poäng (tre bästa åren av de vid 55-59 år)} + 1) * \text{prisbasbeloppet}^{*} 0,1$$

⁶¹ Se Edebalk och Wadensjö (1989) för en genomgång av tillkomsten och utformningen av STP.

För en anställd som blivit förtidspensionerad före 60 års ålder ska den pensionspoäng som legat till grund för beräkningen av förtidspensionen enligt lagen om allmän försäkring användas vid beräkning av tjänstepensionslönen. (Detta beräkningsätt gäller om tjänstepensionslönen blir högre än vid normal beräkning av STP, vid annat fall används grundregeln.)

STP-planen samordnades med bland annat pensionsplanerna ITP, PA/SPR, PA-91 och PA-KL (kallade erkända pensionsplaner). Detta betydde att fribrev/livränta från erkända pensionsplaner fick tillgodoräknas som pensionsgrundande tid vid beräkning av STP-år. Även pensionsgrundande inkomst som arbetstagaren uppburit i annan anställning fick tillgodoräknas som pensionsmedförande lön vid beräkning av STP. När en arbetstagare fyllde 65 år tillgodoräknades AMF värdet av livränta eller fribrev från respektive pensionsplan.

Avtalspension SAF-LO

Avtalspension SAF-LO ersatte STP-systemet 1996. De som är födda 1968 eller senare får hela sin tjänstepension enligt den nya avtalspensionen, medan de som är födda 1932–1967 får tjänstepension efter speciella övergångsregler.

Avtalspension SAF-LO är ett avgiftsbestämt system. Premieinbetalningen sker genom att arbetsgivaren varje år avsätter 3,5 procent av lönesumman. Alla inkomster är pensionsgrundande från och med 21 års ålder (sänktes från 28 års ålder till 22 år 2000 och till 21 år 2002). Som inkomst räknas även skattepliktiga förmåner i form av fri kost och logi. Även lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp är pensionsgrundande. Vid långvarig sjukdom och föräldraledighet (11 månader) inträder en premiefrielseförsäkring.

Pensionen kan utbetalas från 55 års ålder (inte STP-delen), men om uttag görs tidigare än vid 65 års ålder blir pensionen lägre. Pensionen kan betalas ut livsvarigt eller under en kortare utbetalningstid (minst fem år).

Arbetstagaren väljer själv pensionsform, traditionell pensionsförsäkring med viss lägsta garantiavkastning eller fondförsäkring, samt också vem som ska förvalta medlen.

Tabell 6.1 Avtalspension per månad för arbetare i privat sektor (belopp i kronor)

<i>Månadslön vid pensioneringstillfälle</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
STP	1 500	2 456	2 456
Avtalspension SAF-LO*	2 300	4 700	7 800

Anm. Beloppen är uttryckta i 2005 års penningvärde. Se Appendix 6.1 för en detaljerad beskrivning av uträkningen av avtalspensionerna.

* Utgångspunkten är en avgift om 3,5 procent som har gällt sedan år 2000. Åren 1996–1999 var avgiften 2 procent.

Tabell 6.1 visar hur stor avtalspensionen blir per månad för olika avgångslöner enligt STP och avtalspension SAF-LO. Den uppgick enligt STP till 1 500 kronor för arbetstagare som hade en avgångslön på 15 000 kronor. Enligt den nya avtalspensionen SAF-LO är den beräknade tjänstepensionen 2 300 kronor för samma avgångslön, dvs pensionen beräknas bli drygt 53 procent högre. De som hade en avgångslön som var högre än 7,5 basbelopp får en än större höjning av sin avtalspension då intjänandetaket på 7,5 basbelopp tagits bort. Arbetstagare som hade en avgångslön på 30 000 kronor i månaden fick 2 456 kronor i STP. Den beräknade pensionen enligt SAF-LO-avtalet för samma avgångslön är 4 700 kronor, dvs en ökning på 91 procent. Den som hade en avgångslön om 50 000 kronor fick 2 456 kronor i STP. I det nya avtalet blir avtalspensionen 7 800 kronor. Avtalspensionen blir alltså mer än tre gånger högre i det nya avtalet. Få inom detta avtalsområde har emellertid inkomster över taket i det allmänna pensionssystemet.

6.4.2 Avtalspension för tjänstemän inom privat sektor

ITP

Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän, ITP, infördes samtidigt med ATP-systemet år 1960. ITP omfattar alla tjänstemän i de företag som täcks av avtalet med undantag av verkställande direktörer i aktiebolag. ITP-år kan börja tjänas in från 28 års ålder. För full ITP krävs 30 helt intjänade år. Ett intjänat år erhålls om individen arbetat minst 20 procent av en heltid, definierat som åtta timmar per vecka (från och med år 2002; tidigare var gränsen 40 procent/16 timmar). Om den pensions-

grundande anställningen är kortare än 30 år (360 månader), minskas pensionen proportionellt med antalet månader som saknas. Om arbetstagaren har intjänat pensionsgrundande tjänstetid i tidigare anställningar i vilka ITP-planen tillämpats gäller att denna tjänstetid och intjänade pensionsrätter räknas som pensionsgrundande tjänstetid och intjänade pensionsrätter även i den nya anställningen. Om arbetstagaren tidigare har förvärvat rätt till minst tre STP-år får samtliga sådana år tillgodoräknas i den pensionsgrundande tjänstetiden. Samordning sker även för dem som upparbetat pensionsrätt i de statliga och kommunala pensionsystemen.

I ITP baseras pensionens storlek på den lön (inklusive naturaförmåner som kost och logi, ersättning för regelbundet skiftarbete, jourtid och beredskapsarbete) som gäller vid pensioneringen samt ett genomsnitt av de tre senaste årens provision och produktionspremier. När det återstår mindre än 60 månader till den ordinarie pensionsåldern kan den pensionsmedförande lönen i vissa fall bli lägre än den faktiska lönen. Detta kan ske genom lönekapning eller sextiondelsreduktion. Lönekapning innebär att om den lönehöjning som sker under de sista fem åren före pensionsåldern är större än ett av Svenskt Näringsliv och PTK fastställt tal är den inte pensionsmedförande. Sextiondelsreduktion innebär att den del av lönehöjningen som är större än inflationen, men mindre än lönekapningen, endast är pensionsgrundande med så många sextiondelar som tjänstemannen har månader kvar till pension. ITP-planen gäller inte för anställda som har mindre än 36 månader kvar till ordinarie pensionsålder om de inte tidigare har tjänat in pension enligt planen eller om den intjänade tiden tillsammans med den återstående tiden är kortare än 36 hela kalendermånader (den så kallade 36-månadersregeln).

ITP utbetalas även för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp (före 2003 baserades ITP på det förhöjda prisbasbeloppet istället för inkomstbasbeloppet). På lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp är ITP 10 procent, på lönedelar mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp är ITP 65 procent och på lönedelar mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp är ITP 32,5 procent. På lönedelar över 30 inkomstbasbelopp erhålls ingen ITP. År 2005 är inkomstbasbeloppet 43 300 kronor och det förhöjda prisbasbeloppet 40 300 kronor.

$$I\text{TP} = 0,1 \cdot \text{lönedel} < 7,5 \text{ inkomstbasbelopp} + 0,65 \cdot \text{lönedel mellan } 7,5 - 20 \text{ inkomstbasbelopp} + 0,325 \cdot \text{lönedel mellan } 20 - 30 \text{ inkomstbasbelopp} + 0 \cdot \text{lönedelar} > 30 \text{ inkomstbasbelopp}$$

Pensionsåldern i ITP är 65 år men ITP kan tas ut från 55 års ålder, då med ett avdrag om ca 0,6 procent för varje förtida uttagen månad. Väntar man istället med att ta ut ITP från 62 års ålder blir ITP-premierna kollektivt slutbetalda fram till 65-årsdagen som om man arbetat till 65 års ålder med oförändrad lön. Pensionen minskas även här med ca 0,6 procent för varje tidigare uttagen månad men den försäkrades premier betalas i tre år till, vilket leder till att det är mer förmånligt att vänta med att ta ut ITP tills 62 års ålder än att göra det tidigare. Man kan även ta ut ITP senare, så kallat uppskjutet uttag upp till 70 års ålder. Pensionens värde ökar då livsvarigt med ca 0,5 procent per uppskjuten månad.

Alternativ ITP-lösning, så kallad tiotaggarförsäkring, kan tecknas av individer med en lön som är högre än 10 inkomstbasbelopp om arbetsgivaren erbjuder detta. Detta är en premiebestämd alternativlösning för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp. Storleken på den erhållna pensionen beror på inbetalda premier samt avkastningen på premierna. På lönedelar över 30 inkomstbasbelopp går det inte att teckna en tiotaggarförsäkring eftersom det inte finns någon pensionsrätt för lönedelar över 30 inkomstbasbelopp.

Utöver ITP finns den kompletterande pensionen ITPK som såsom standard betalas ut i fem år. Det går dock att välja utbetalning under ett annat antal år eller som livsvarig utbetalning. Arbetsgivaren sätter av 2 procent av lönen upp till 30 inkomstbasbelopp till ITPK från det att arbetstagaren fyllt 28 år och arbetstagaren får själv välja försäkringsbolag och därefter om pengarna ska placeras i traditionell förvaltning med garanterad ränta samt viss återbäring eller i fondförvaltning. Normalt uppgår ITPK-pensionen till 10 procent av slutlönen vid femårigt uttag efter minst 30 års intjänande (ITPK har funnits sedan 1990).

Tabell 6.2 Avtalspension per månad för tjänstemän i privat sektor (belopp i kronor)

Månadslön vid pensioneringstillfälle	15 000	30 000	50 000
ITP	1 500	4 959	14 700
ITPK under 5 år som utbetalas mellan 65–69 år	3 500	7 100	11 900

Anm. Beloppen är uttryckta i 2005 års penningvärde. Se Appendix 6.1 för en detaljerad beskrivning av uträkningen av avtalspensionerna.

Tabell 6.2 visar den avtalspension som uppnås med ITP och ITPK för tre olika avgångslöner. Under de första fem pensionsåren är pensionen 5 000 kronor för arbetstagare med en avgångslön på 15 000 kronor för att därefter sjunka till 1 500 kronor vilket betalas ut livslångt. För arbetstagare med en avgångslön på 30 000 kronor är pensionen drygt 12 000 kronor i månaden under de fem år som följer efter pensionen för att sedan sjunka till ca 5 000 kronor. För en arbetstagare som har en avgångslön på 50 000 kronor beräknas tjänstepensionen uppgå till 26 600 kronor under de första fem åren och därefter sjunka till 14 700 kronor.

Vid förtidspension fortsätts en premie att betalas genom premiefrielseförsäkring så att den inkomstbaserade pensionen bibehålls.

ITP finansieras genom att arbetsgivaren tecknar en försäkring hos Alecta eller gör företagsinterna avsättningar genom att skuldföra pensionsutfästelserna i balansräkningen inom ramen för FPG/PRI-modellen. Se www.pri.se för mer information. Om arbetstagaren slutar sin anställning efter 28 års ålder men före pensionsåldern har denne rätt till fribrev på den intjänade pensionsrätten för ålderspension och ITPK-pension. Pensionen enligt fribrevet betalas ut av Alecta.

En nyanställd arbetstagare ska bli anmäld till Alecta samt lämna information till dem om tidigare arbeten som inte gett pension enligt ITP-planen. Utifrån denna information gör Alecta en förfrågan till tidigare pensionskassa eller försäkringsbolag för att samordna tjänstepensionen med tjänstepension från andra avtal. Intjänad tjänstetid läggs till beräknad tjänstetid i Alecta och hänsyn tas till det fribrev som arbetstagaren fått från tidigare anställning. I och med samordningen justeras också den premie som arbetsgivaren ska betala för den anställde. Samordningen sker på ett sådant sätt att arbetstagaren får ut ungefär samma pensionsför-

måner som om denne haft sin anställning inom ITP-området hela tiden. Ingen samordning av utbetalningen sker, utan den anställde får pensionen från flera håll.

6.4.3 Avtalspension för statligt anställda

PA-91

PA-91 infördes som pensionsplan för statligt anställda år 1992. För att omfattas av ålderspensionsavtalet krävdes att den statligt anställde hade en anställning om minst 40 procent av en heltidstjänst, hade fyllt 28 år men inte 65 samt inte uppbar tjänstepension vid anställningstidpunkten. För full tjänstepension krävdes 360 månaders (30 års) anställning. Om anställningstiden var kortare, minskades pensionen proportionellt med den anställningstid som saknades för att uppnå full pension. Som pensionsgrundande tjänstetid tillgodoräknas en arbetstagare tid i anställning med statlig och kommunal pensionsrätt samt tid i anställning med pensionsförmån enligt ITP-planen, STP-planen eller likvärdig pensionsplan.⁶² Den ordinarie pensionsåldern var 65 år förutom för vissa mindre grupper som i flertalet fall hade 60 år som pensionsålder.

Tjänstepensionens storlek var bestämd till en viss procent av pensionsunderlaget. Som underlag till tjänstepensionen användes genomsnittet av de fem sista årslönerna före avgångsåret: Detta genomsnitt kallas pensionsunderlag. I pensionsunderlaget ingick fast lön och naturaförmåner (inte övertidsersättning). Enligt PA-91 var hel tjänstepension 10 procent av pensionsunderlaget upp till 7,5 prisbasbelopp. På pensionsunderlag mellan 7,5 och 20 basbelopp fick arbetstagaren 65 procent av pensionsunderlaget i tjänstepension och för pensionsunderlag mellan 20 och 30 basbelopp fick arbetstagaren 32,5 procent. Pensionsbeloppet beräknades utifrån det förhöjda prisbasbeloppet som gällde året före avgångsåret. Pensionsförmånerna finansierades av arbetsgivaren.

$$PA-91 = 0,1 * lönedel < 7,5 \text{ förhöjda prisbasbelopp} + 0,65 * lönedel \text{ mellan } 7,5 - 20 \text{ förhöjda prisbasbelopp} + 0,325 * lönedel \text{ mellan } 20 - 30 \text{ förhöjda prisbasbelopp} + 0 * lönedel > 30 \text{ förhöjda prisbasbelopp}$$

⁶² Även anställning med pensionsrätt enligt statliga pensionsordningar i Danmark, Finland och Norge ger pensionsgrundande tjänstetid efter en överenskommelse från den 12 december 1973.

Arbetsstagaren kunde även göra förtida uttag av tjänstepensionen från 60 års ålder. För varje månad som pensionen togs ut i förtid minskade den med 2,6 procent för pensionsunderlag under 7,5 basbelopp och 0,4 procent på pensionsunderlag större än 7,5 basbelopp. Vid uppskjutet uttag ökade tjänstepensionen med 0,4 procent för varje månad som pensionsuttaget uppskjuts oavsett storleken på pensionsunderlaget.

Kåpan Tjänste betalades som en kompletterande ålderspension tidigast vid avgång med ålderspension (tidigast vid 60 års ålder). Pensionen kunde tas ut antingen livsvarigt eller som en temporär pension. Kåpan Tjänste finansierades genom att arbetsgivaren betalade in motsvarande 1,7 procent (höjdes från 1,5 procent den 1 april 1995) av den anställdes lön i premie (1,5 procent till Kåpan Tjänste och 0,2 procent till administration). Pensionen kunde börja intjänas vid 28 års ålder. Storleken på Kåpan Tjänste var beroende av storleken på de erlagda premierna, hur länge premierna erlagts samt avkastningen på de inbetalda premierna. Om en arbetsstagare avgick från sin anställning efter 28 års ålder utan rätt till ålderspension hade denne rätt till fribrev på Kåpan. Den anställde kunde välja att komplettera med privat pensionssparande i Kåpan Plus.

Utöver Kåpan Tjänste fick arbetsgivaren från den 1 maj 1998 möjlighet till att avsätta ytterligare avgifter till tjänstepensionsförmånen Kåpan Extra. Arbetsgivaren och den lokala arbetsstagarorganisationen kunde komma överens om att avsätta en del av löneutrymmet eller andra förmåner till Kåpan Extra i ett lokalt kollektivavtal. Arbetsstagarerna fick avstå en del av lönen eller förmånerna som istället användes som extraavgift till Kåpan Extra. Den extra avgiften tillgodoräknades från 28 års ålder, avgiften beräknades på den fasta lönen och storleken på avgiften bestämdes i lokala avtal. Få har använt sig av denna möjlighet.

PA 03

Från och med den 1 januari 2003 ersattes PA-91 med PA 03. För personer födda 1942 eller tidigare (för flygledare och yrkesofficerare gäller 1947 eller tidigare) fortsätter dock PA-91 att gälla. Pensionsåldern är 65 år för alla utom vissa grupper. Pensionen kan tas ut från 61 års ålder för dem med 65 år som pensionsålder. Flygledare och yrkesofficerare pensioneras vid 60 års ålder. Det finns även de som går på övergångsregler. De kan ta ut pension från

60 års ålder eller senare och arbetsgivaren betalar extra för dem som omfattas. Kvinnor anställda vid försäkringskassan födda 1947 eller tidigare har 60 år som pensionsålder.

Tjänstepensionen består av två avgiftsbestämda pensioner – individuell ålderspension och kompletterande ålderspension (Kåpan där avgiften höjts från 1,7 till 2,0 procent) – samt en förmånsbestämd del för dem vars pensionsunderlag är större än 7,5 inkomstbasbelopp per år.

Den individuella pensionen tjänas in från 23 års ålder tills pensionsåldern. Pensionen är avgiftsbestämd, arbetsgivaren finansierar denna del av pensionen genom att betala en avgift för pensionsförsäkring. Den avsatta premien motsvarar 2,3 procent av pensionsunderlaget (all utbetald lön, andra kontanta avlöningsförmåner inklusive övertidsersättning samt naturaförmåner) och arbetstagaren väljer själv förvaltning av denna. Den individuella pensionen betalas ut livslångt från 65 års ålder.

Den kompletterande pensionen, Kåpan, tjänas in från 28 års ålder till pensionsåldern. Premien till Kåpan (som arbetsgivaren betalar in till Försäkringsföreningen för det statliga området, Kåpan Pensioner Försäkringsförening) motsvarar 2,0 procent av lönen/pensionsunderlaget upp till en årslön på 30 inkomstbasbelopp. Arbetstagaren väljer inte förvaltning av Kåpan. Kåpan betalas vanligtvis ut i fem år från 65 års ålder men kan också tas ut livsvarigt.

Avgiften till den avgiftsbestämda ålderspensionen tillgodoräknas även för tid under vilken sjukpension betalas ut efter det att anställningen upphört samt för tid under vilken pensionsersättning enligt trygghetsavtalet utbetalas (se kapitel 2). Avgiften beräknas i dessa fall på pensionsunderlaget (bestående av fast lön, andra kontanta avlöningsförmåner exklusive övertidsersättning samt naturaförmåner).

Den förmånsbestämda pensionen betalas till dem som har ett pensionsunderlag som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Enligt övergångsreglerna från PA-91 till PA 03 kommer även arbetstagare som har ett pensionsunderlag som är lägre än 7,5 inkomstbasbelopp att få förmånsbestämd pension om de är födda 1972 eller tidigare (1974 eller tidigare om de har en pensionsålder på 60 år). Anledningen är att de endast kan tjäna in individuell pension och Kåpan under relativt få år. Den förmånsbestämda ålderspensionen för dem som är födda 1943–1972 minskar successivt för varje årskull från 9,5 till 0,5 procent (med 0,2–0,4 procentenheter per

årskull). De som är födda 1973 eller senare med en lön under 7,5 inkomstbasbelopp har ingen förmånsbestämd ålderspension. Det har däremot de med en lön över 7,5 inkomstbasbelopp. Av tabell 6A.2 i *Appendix 6.2* framgår storleken på den förmånsbestämda pensionen för arbetstagare i olika åldrar. Den förmånsbestämda pensionen beräknas på medellönen av de pensionsgrundande lönerna för de fem sista åren före pensioneringen. Den pensionsgrundande lönen begränsas till 30 inkomstbasbelopp.

Den förmånsbestämda pensionen tjänas in från 28 års ålder. För att få full pension krävs att arbetstagaren har arbetat i 30 år inom området för statliga pensionsbestämmelser. Vid kortare arbetstid minskas pensionen proportionellt. För arbetstagare som innehade statlig tjänst den 31 december 2002 tillgodoräknas även tid före detta datum inom icke-statligt avtalsområde som arbetstagaren fått tillgodoräkna sig enligt de då gällande reglerna givet att anställningsgraden var minst 40 procent av heltidstjänstgöring.

*Förmånsbestämd pension helt enligt PA 03 = 0**pensionsunderlag*<7,5 förhöjda prisbasbelopp + 0,6**pensionsunderlag* mellan 7,5–20 förhöjda prisbasbelopp + 0,3**pensionsunderlag* mellan 20–30 förhöjda prisbasbelopp + 0**lönedelar*>30 förhöjda prisbasbelopp*

Den förmånsbestämda pensionen finansieras genom att arbetsgivaren betalar avgifter till den försäkringsadministratör, SPV, som ska anlitas av statliga arbetsgivare. Sedan 1998 betalar arbetsgivaren individuella premier för varje anställd. Tidigare betalades pensionerna med ett lönekostnadspåslag om 7 procent av bruttolönesumman.

Tabell 6.3 visar den avtalspension som erhålls vid olika slutlöner inom den statliga sektorn. Under de första fem åren som pensionär erhålls 5 000 kronor i avtalspension per månad för dem som har en avgångslön på 15 000 kronor. Motsvarande pensioner vid en avgångslön på 30 000 och 50 000 kronor är 10 100 respektive 27 500 kronor de fem första åren efter pensionen. Därefter är pensionen 1 500, 3 000 respektive 15 600 kronor för avgångslönerna 15 000, 30 000 respektive 50 000 kronor.

Tabell 6.3 Avtalspension per månad för statligt anställda helt enligt PA 03 (född 1973 eller senare) (belopp i kronor)

<i>Månadslön vid pensioneringstillfälle</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Individuell och förmånsbestämd ålderspension	1 500	3 000	15 600
Kåpan under 5 år som utbetalas mellan 65–69 år*	3 500	7 100	11 900

Anm. * Kåpan är beräknad utifrån att 2 procent av lönen avsätts till pensionen vilket kommer att gälla från år 2004 (avgiften var 1,9 procent år 2003). Detta innebär att den är lika stor som ITPK för samtliga avgångslöner. Se Appendix 6.1 för en detaljerad beskrivning av uträkningen av avtalspensionerna.

Pensionsunderlaget beräknas som tidigare nämnts med utgångspunkt från den pensionsgrundande lönen under de fem kalenderåren närmast före avgångsåret. Om arbetstagaren i samband med delpensionering måste byta till en annan befattning med lägre lön ska pensionsunderlag fastställas som om arbetstagaren hade avgått med ålderspension vid delpensionstillfället.

Sjukpension beräknas på de fem kalenderåren närmast före sjukpensionsåret. Pensionsunderlaget för beräkning av ålderspension när en individ har haft sjukpension räknas om med förändringar av prisbasbeloppet under tid med sjukpension.

En arbetstagare som avgår från sin anställning av annan anledning än att rätt till sjukpension inträder har rätt till fribrev vars belopp är lika med den intjänade pensionen. Fribrevet räknas upp med hjälp av prisbasbeloppet. En arbetstagare har rätt att ta ut fribrevet tidigast vid 61 års ålder (då i enlighet med de bestämmelser som gäller för förtida uttag av statlig tjänstepension).

Delpension för statligt anställda

Lag om delpension trädde i kraft år 1976. De som var mellan 60 och 65 år, ville sänka sin arbetstid med minst fem timmar i veckan och fortsatte att arbeta i minst 17 timmar per vecka kunde bli beviljade delpension. Delpensionen gav en kompensation på 65 procent av pensionsunderlaget (se Wadensjö och Sjögren 2000 och Wadensjö 2003 för en kartläggning av regelförändringar och statistik över delpensionernas utveckling). Som en del av den nya pensionsöverenskommelsen 1994 beslutades om att avskaffa del-

pensionssystemet och inga nya delpensioner beviljades från år 2001. Däremot kan statligt anställda fortfarande bli beviljade delpension enligt avtal som trädde i kraft den 1 januari 2003 (Avtal om delpension för arbetstagare hos staten, Cirkulär 2003:A4).⁶³

Enligt det statliga delpensionsavtalet kan delpension beviljas till arbetstagare som har haft kollektivavtalad pensionsrätt i sammanlagt 120 månader (vilken inte behöver vara statlig) och är mellan 61 och 65 år. Arbetstiden kan minskas upp till högst hälften av heltidsarbete, givet att arbetsgivaren medger detta.⁶⁴ Delpensionen utgörs av 60 procent av delpensionsunderlaget och av en tolfedel av utbetalda pensionsgrundande tillägg som bortfaller efter arbetstidsminskningen och som har utbetalats de tolv senaste månaderna före arbetstidsminskningen. Delpensionsunderlaget utgörs av arbetstidsminskningen i procent multiplicerat med lönen. Delpensionen ska räknas om i samma proportion som den fasta lönen ändras. Delpensionen finansieras av arbetsgivaren genom att denne betalar delpensionen samt en särskild löneskatt (24,26 procent) på detta. I tabell 6.4 visas ersättningen vid delpensionering om 50 procent vid olika lönenivåer. Vid en minskning av arbetstiden om 50 procent uppgår inkomsten således till 80 procent av heltidslönen.

Tabell 6.4 Inkomst vid deltidspension om 50 procent för statligt anställda (belopp i kronor)

<i>Månadslön vid pensioneringstillfälle</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Lönebortfall p.g.a. arbetstidsminskningen	-7 500	-15 000	-25 000
Delpension	4 500	9 000	15 000
Lön	7 500	15 000	25 000
Totalt	12 000	24 000	40 000

Notera: I räkneexemplet har vi antagit att den pensionsgrundande lönen är densamma som månadslönen vid delpensioneringstillfället.

⁶³ Före delpensionsavtalet, som gäller från och med den 1 januari 2003, fanns ett statligt avtal som gav kompletterande delpension för lönedelar över 7,5 prisbasbelopp då ersättningen från det offentliga delpensionssystemet var begränsat till inkomster upp till detta tak. Detta avtal upphörde att gälla den 1 januari 2004 då de sista offentliga delpensionerna hade betalats ut.

⁶⁴ I avtalet finns en anteckning om att parterna rekommenderar arbetsgivaren att i största möjliga mån tillmötesgå arbetstagarens önskemål om arbetstidsförkortning.

Delpensionen är inte pensionsgrundande inkomst inom den allmänna socialförsäkringen vilket leder till att den allmänna pensionen blir lägre för en anställd som beviljats delpension (se Arbetsgivarverkets kommentarer till avtalet om delpension). Den som har delpension behåller däremot sin rätt till tjänstepensionsförmåner från den ordinarie pensionsåldern som om denne hade fortsatt att arbeta i oförändrad omfattning. De premier som behöver betalas till tjänstepensionen finansieras inte av den enskilde arbetsgivaren utan av alla statliga arbetsgivare gemensamt genom en kollektiv premie. Den förmånsbestämda delen av tjänstepensionen beräknas på den lön som arbetstagaren skulle ha haft om denne inte tagit delpension vilket leder till att denna del inte ändras för dem med delpension.

Det är inte tillåtet att förvärvsarbeta under den frigjorda tiden. En arbetstagare som uppbär sjukpension (enligt PA 03) med minst 50 procent kan inte beviljas delpension eftersom delpensionsavtalet kräver att arbetstagaren arbetar minst 50 procent av normal heltid. Om däremot en arbetstagare har beviljats delpension och därefter beviljas sjukpension enligt PA 03 behåller arbetstagaren delpensionen. Den anställdes ersättning vid sjukdom baseras enbart på deltidsarbetet.

6.4.4 Avtalspension för landstings- och kommunalanställda

PA-KL

Fram till år 1998 gällde avtalspensionen PA-KL, vilken trädde i kraft den 1 januari 1985, för anställda i kommuner och landsting. Pensionsrätt intjänades från 28 års ålder och för att få full pension krävdes 30 års pensionsgrundande tid (exempelvis arbete, tid med sjukpenning eller förtidspension) om minst 40 procent av en heltid. Om arbetstagaren i tidigare anställning tjänat in pensionsrätt, till exempel fribrev enligt ITP-planen fick denne i sin kommunala pension tillgodoräkna sig den anställningstid som låg till grund för fribrevet. I gengäld avräknas fribrevsbeloppet från den kommunala pensionen.

Pensionen beräknades utifrån pensionslönen vilken utgjordes av samtliga utbetalda löneförmåner inklusive övertidsersättning. På basis av pensionslönen beräknades en årspoäng genom att årslönen dividerades med årets förhöjda prisbasbelopp (före 1995 användes

prisbasbeloppet). Det förhöjda prisbasbeloppet är 40 300 kronor år 2005.

$$\text{Årspoäng} = \text{pensionsgrundande lön/förhöjda prisbasbeloppet}$$

För att fastställa pensionen beräknades genomsnittet av de fem högsta årspoängen under de sju åren närmast året före pensioneringen. Detta genomsnitt kallades årsmedelpoängen. Vid del-pension (intill 2001), förtidspension eller sjukbidrag användes det år då förmånen började betalas ut som avgångsår vid beräkningen av ålderspensionen. Minskad arbetstid av andra skäl under de år före 62 års ålder för vilka lönerna ligger till grund för pensionens storlek innebär en för all framtid sänkt pension. Däremot är det möjligt att gå ned på deltid från 62 års ålder utan att pensionen påverkas.

Ålderspensionen utgavs med olika procentsatser beroende på årsmedelpoängen. I tabell 6.5 visas de formler som användes vid olika årsmedelpoäng för att beräkna bruttopensionspoängen. Den bruttopensionspoäng som erhöles med formeln i tabell 6.5 multiplicerades med prisbasbeloppet (inte det förhöjda) och var ålderspensionens bruttobelopp per år. Bruttobeloppet samordnades (minskades) sedan med folkpensionen och ATP.

Tabell 6.5 Årsmedelpoäng och pensionsnivå i det kommunala avtalet före 1998

Årsmedelpoäng	Bruttopensionspoäng
1–2,5	$(0,785 * \text{årsmedelpoäng} + 0,175) * \text{anställningsår} / 30$
2,5–3,5	$(0,60 * \text{årsmedelpoäng} + 0,6375) * \text{anställningsår} / 30$
3,5–7,5	$(0,64 * \text{årsmedelpoäng} + 0,4975) * \text{anställningsår} / 30$
7,5–20	$(0,65 * \text{årsmedelpoäng} + 0,4225) * \text{anställningsår} / 30$
20–30	$(0,325 * \text{årsmedelpoäng} + 6,9225) * \text{anställningsår} / 30$

Om anställningen avslutas innan pensionsåldern kan den anställda ha tjänat in livränta som betalas ut från 65 års ålder. För att ha rätt till livränta måste arbetstagaren ha fyllt 31 år när anställningen upphör, ha haft en anställning där det kommunala pensionsavtalet har gällt under minst ett år samt ha minst tre års pensionsgrundande tid. För att få ut livräntan måste arbetstagaren göra en ansökan hos sin tidigare arbetsgivare. Livräntan påverkas inte av folkpension och ATP.

PFA 98 och PFA 01

År 1998 ersattes PA-KL med avtalspensionen PFA 98. En arbetstagare kan från 28 års ålder tillgodoräkna sig en årlig pensionsavgift på avgiftsunderlaget (fram till år 2000 fanns en minimigräns om 40 procent av en heltidstjänst). Avgiftsunderlaget består av den pensionsgrundande lönen som utgörs av månadslön, övertidsersättning, ob-tillägg, avlöningsförstärkning och fyllnadslön. Storleken på ålderspensionen beror på pensionslönen och erlagda pensionsavgifter. Sedan 1998 har reglerna för sysselsättningsgrad och intjänandeålder förändrats.⁶⁵ Från år 2002 finns ingen miniminivå för sysselsättningsgraden vid beräkningen av pensionen inom PFA – arbetsgivaren betalar pensionspremier även för dem som arbetar mindre än 20 procent av heltid. Intjänandeåldern sänktes från 28 till 21 år för de allra flesta inom avtalsområdet från år 2004 (dock inte för tjänstemän inom kommunerna).

När PFA 98 infördes bestod den nya pensionen enbart av en avgiftsbaserad del, men år 2000 tillkom en individuell del som kunde placeras av arbetstagaren själv i en traditionell pensionsförsäkring eller i en fondförsäkring. År 2003 togs den avgiftsbaserade delen bort helt och pensionen består sedan dess enbart av en individuell del. De med inkomster över 7,5 förhöjda prisbasbelopp får även en kompletterande förmånsbestämd ålderspension.

Tabell 6.6 visar pensionsavgiftens storlek beroende på pensionslönens storlek och avtalsområde från och med år 2003. I Appendix 6.3 visas i tabell A6.2 den fördelning av pensionsavgiften mellan den individuella och den avgiftsbaserade delen som gällde fram till 2003. Om en individ får månadsersättning från AGS-KL (ersättning under tid med sjukersättning, se kapitel 5) betalas avgiften till den avgiftsbaserade delen av ålderspensionen genom en avgiftsbefrielseförsäkring.

Kompletterande ålderspension beräknas som en procentsats av årsmedelpoängen. Med årspoäng avses pensionsgrundande lön dividerad med det förhöjda prisbasbeloppet varje år. Med årsmedelpoäng avses medelvärdet av de fem högsta årspoängen för de sju kalenderår som närmast föregår året före pensioneringen. Om arbetstagaren får rätt till förtidspension eller sjukbidrag (aktivitets-

⁶⁵ Kommunalarbetareförbundet slöt ett nytt pensionsavtal, PFA 01, med Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivareförbundet för kommunalförbund och kommunala företag, KFS, som började gälla den 1 april 2001. För medlemmar i övriga fackförbund fortsatte pensionsavtalet PFA 98 att gälla tillsvidare men med uppdateringar som i praktiken innebär samma förändringar som i PFA 01.

eller sjukersättning) är det de fem och sju åren före detta år som utgör underlaget. Samma förfarande gäller om arbetstagarens anställning omregleras i samband med uttag av partiell ålderspension.

Tabell 6.6 Pensionsavgifter från och med 2003 (individuell del)

<i>Avtalsområde</i>	<i>Lön upp till 7,5 förhöjda prisbasbelopp</i>	<i>Lön över 7,5 förhöjda prisbasbelopp</i>
Kommunal – anställd den 31 december 2003 eller tidigare*	4,5%	2,1%
Kommunal – anställd den 1 januari 2004 eller senare**	4,0%	1,6%
OFR-förbunden och Akademikeralliansen	3,5%	1,1%

*De arbetstagare som fyllde 28 år senast den 31 december 2003 behåller en premie om 4,5 respektive 2,1 procent (beroende på lörens storlek) så länge de är anställda enligt Huvudöverenskommelsen, HÖK-avtalet.

**Nyanställda och de som är under 28 år får en premie om 4,0 respektive 1,6 procent (beroende på lörens storlek).

Pensionsförsäkringen betalas tidigast från 55 års ålder och sedan temporärt (under minst fem år) eller livsvarigt. Storleken på den individuella delen beror på inbetalda premier, avkastningen och försäkringsbolagets avgifter.

Den kompletterande ålderspensionen betalas till dem som har haft en pensionsgrundande lön som överstiger 7,5 förhöjda prisbasbelopp. För att få kompletterande ålderspension ska årsmedelpoängen överstiga 7,5. Storleken på den kompletterande ålderspensionen påverkas av den pensionsgrundande lönen och den pensionsgrundande tiden. Som pensionsgrundande tid räknas den tid då arbetstagaren från 28 års ålder tillgodoräknats pensionsavgifter enligt PFA-98. För att få full kompletterande pension krävs 30 år med pensionsavgifter, vid kortare tid minskar den kompletterande ålderspensionen proportionellt. Den kompletterande ålderspensionen börjar betalas när arbetstagaren slutat sin anställning men tidigast från 61 års ålder. Tabell 6.7 visar hur den kompletterande ålderspensionen beräknas.

Om den kompletterande ålderspensionen tas ut före 65 års ålder reduceras den livsvarigt med 0,4 procent för varje månads förtida uttag. Vid uppskjutet uttag ökas pensionen livsvarigt med 0,4 procent per uppskjuten månad.

Tabell 6.7 Kompletterande ålderspension

<i>Pensionsgrundande lön i inkomstbasbelopp</i>	<i>Procentandel av den pensionsgrundande lönen som kompletterande ålderspension</i>
<7,5	0%
7,5–20	62,50%
20–30	31,25%
>30	0%

Tabell 6.8 visar avtalspensioner enligt PA-KL och PFA för olika avgångslöner. Samtliga anställda i kommuner och landsting med en avgångslön på 15 000 kronor får högre pension i det nuvarande än i det gamla pensionssystemet. Pensionen skiljer sig dock åt mellan olika grupper. De som har arbete inom Kommunals avtalsområde får en pension på 2 700 kronor i månaden om de har en slutlön på 15 000 kronor medan motsvarande pensioner för landstingsanställda och kommunalanställda som arbetar på områden som Kommunal inte har avtal för är 2 300 kronor respektive 2 000 kronor i månaden. Detta kan jämföras med avtalspensionen PA-KL då motsvarande pension var knappt 1 400 kronor.

Tabell 6.8 Avtalspension per månad för anställda i kommuner och landsting (belopp i kronor)

<i>Månadslön vid pensioneringstillfälle</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
Fram till 1998: PA-KL	1 393	5 152	17 891
Från 1999: PFA			
Kommunalanställd inom Kommunals avtalsområde, anställd den 1 januari 2004 eller senare	2 700	5 400	22 400
Landstingsanställd	2 300	4 500	20 800
Kommunalanställd men ej inom Kommunals avtalsområde	2 000	3 800	20 000

Anm. Se Appendix 6.1 för en detaljerad beskrivning av uträkningen av avtalspensionerna.

För arbetstagare med en slutlön på 30 000 kronor har avtalspensionen enbart förbättrats inom Kommunals avtalsområde. De får en ökning av pensionen med 250 kronor per månad jämfört med vad de skulle ha fått enligt PFA. De landstingsanställda som har en slutlön på 30 000 kronor får däremot en sänkning av

pensionen med 650 kronor i månaden, från 5 150 kronor enligt PA-KL till 4 500 kronor enligt PFA. De kommunalanställda som inte arbetar inom Kommunals avtalsområde får en ännu större sänkning av pensionen, enligt PA-KL skulle de ha fått 5 150 kronor i avtalspension medan de endast får 3 800 kronor i pension enligt PFA.

Vid en avgångslön på 50 000 kronor får samtliga kommunalanställda en högre avtalspension enligt PFA än enligt PA-KL men även här råder skillnader mellan de tre avtalsområdena. De inom Kommunals avtalsområde får en pension om 22 400 kronor enligt PFA, landstingsanställda får 20 800 kronor och kommunalanställda som inte är inom Kommunals avtalsområde får 20 000 kronor i månaden. Enligt PA-KL fick en arbetstagare med 50 000 kronor i slutlön knappt 17 900 kronor i avtalspension. Vi vill påminna om att få kommunalt anställda har löner över taket i det allmänna pensionssystemet och att löner om 30 000 och än mindre 50 000 kronor knappast förekommer inom Kommunals avtalsområde.

Avtalspensionssystemet för kommuner och landsting är på väg att förändras. De avtalslutande parterna har träffat en principöverenskommelse och ett nytt avtal förväntas bli klart under oktober 2005. Det går alltså ännu inte att redovisa det nya avtalet. Principöverenskommelsen pekar på att det nya avtalet kommer att innebära betydande förändringar. Här bör understrykas att det blir en relativt lång övergångsperiod från det gamla till det nya systemet. Bland de större förändringarna kan nämnas:

1. att förmånstaket kommer att anpassas till det i det allmänna pensionssystemet,
2. att avgifterna kommer att vara enhetliga uttryckt i procent och kommer att vara desamma under och över taket,
3. att avgifterna kommer att bli desamma över taket som under taket innebär att avgifterna höjs markant över taket och därmed på sikt den avgiftsbestämda pensionen för dem som har inkomster över taket, vilket uppvägs av att den förmånsbestämda pensionen minskar som en del av inkomsten över taket,
4. att det införs en möjlighet till delpension som liknar den som finns för statligt anställda, och
5. att vid beräkning av ålderspension enligt PFA får kommunal tid före 1978 tillgodoräknas.

6.5 En jämförelse av pensionssystem och pensionsnivåer mellan olika avtalsområden

Tabell 6.9 sammanfattar huvuddragen av de olika pensionssystemen. Som framgått av genomgången skiljer sig avtalspensionerna åt i olika avseenden. Det finns betydande likheter mellan systemen – likheter som blivit större med de förändringar som genomförts under senare år. Tre av systemen har förändrats i samma riktning som socialförsäkringssystemet nämligen från ett förmånsbestämt till ett avgiftsbestämt system. Längst i denna riktning har systemet för arbetare inom privat sektor gått. Där är hela systemet avgiftsbaserat. Undantaget är ITP-systemet för tjänstemän i privat sektor som fortfarande är ett förmånsbestämt system, förutom vissa kompletterande delar. Inom de statliga och kommunala systemen finns i likhet med ITP-systemet en förmånsbestämd del för dem som ligger över taket i socialförsäkringssystemet.

Tabell 6.9 En jämförelse av de fyra avtalspensionssystemen

	<i>Tjänstemän i privat sektor (ITP)</i>	<i>Arbetare i privat sektor</i>	<i>Statligt anställda</i>	<i>Kommunalt anställda</i>
Princip för beräkning av ersättning	Förmånsbestämt (avgiftsbestämd del om 2% av lönen – ITPK)	Avgiftsbestämt	Förmåns- och avgiftsbestämt	Förmåns- och avgiftsbestämt
Krav för hel pension	30 år (efter 28 års ålder)		30 år (efter 28 år ålder) för den förmånsbestämda delen	30 år (efter 28 år ålder) för den förmånsbestämda delen
Bas för beräkningen	Lön under året före pensioneringen		Genomsnitt under de fem åren före pensioneringen (plus den avgiftsbestämda delen)	Genomsnitt under de fem bästa av de sju åren före pensioneringen (plus den avgiftsbestämda delen)
Kompensationsgrad	10%–7,5 bb 65% 7,5–20 bb 32,5% 20–30 bb		Förmånsbestämd del: 60–64,5% 7,5–20 bb 30–32,9% 20–30 bb	Förmånsbestämd del: 62,5% 7,5–20 bb 31,25% 20-30 bb
Finansieringsprincip	Premiereservfondering	Fondering med individuella konton	Fondering för den avgiftsbestämda delen. Pay-as-you-go för den förmånsbestämda delen.	Fondering för den avgiftsbestämda delen med en individuell del vars storlek varierar. Pay-as-you-go för den förmånsbestämda delen.
Avgift	Arbetsgivaravgift (2%)	Arbetsgivaravgift (3,5 %)*	Arbetsgivaravgift (2,3 % för individuell ålderspension; 2,0 % till kompletterande pension; Kåpan)	Arbetsgivaravgift (3,4–4,5 % för den avgiftsbestämda delen)
Delpension	Nej	Nej	Ja	Nej

Anm. bb=basbelopp. *Det tillkommer 0,72 procent för premiebefrielseförsäkring.

En sammanställning av de pensionsnivåer som uppnås i de olika avtalen vid olika avgångslönenivåer visas i tabell 6.10. För att jämförelsen av pensionerna mellan olika avtalsområden ska kunna genomföras har de avtal som innehåller de tidsbegränsade pensionerna ITPK och Kåpan räknats om till livstidspensioner under antagandet att medellivslängden är 80 år, dvs. den utbetalas i 15 istället för i fem år.

Tabell 6.10 Avtalspension per månad år 2004 (belopp i kronor)

<i>Månadslön vid pensioneringstillfälle</i>	<i>15 000</i>	<i>30 000</i>	<i>50 000</i>
<i>Arbetare i privat sektor:</i>			
SAF-LO (3,5%)	2 300	4 700	7 800
<i>Tjänstemän i privat sektor:</i>			
ITP	1 500	3 000	14 700
ITPK under 5 år som utbetalas mellan 65–69 år	3 500	7 100	11 900
Genomsnittlig pension givet en medellivslängd på 80 år (15 år med pension)*	2 667	5 367	18 667
<i>Statligt anställda:</i>			
Avtalspension helt enligt PA 03 (född 1973 eller senare)			
Individuell + förmånsbestämd ålderspension	1 500	3 000	15 600
Kåpan under 5 år som utbetalas mellan 65–69 år	3 500	7 100	11 900
Genomsnittlig pension givet en medellivslängd på 80 år (15 år med pension)*	2 667	5 367	19 567
<i>Anställda i landsting och kommuner:</i>			
Kommunalanställda inom Kommunals avtalsområde, anställd 2004-01-01 eller senare (4,0%)	2 700	5 400	22 400
Landstingsanställda (3,5%)	2 300	4 500	20 800
Kommunalanställda utanför Kommunals avtalsområde (3,5%)	2 300	4 500	20 800

*Anm.** 5-årspensionerna har räknats om att gälla för 15 år enligt följande: $X \cdot 60 = Y$ där X är 5-årspensionen och 60 är antalet månader på fem år. $Y/180$ =genomsnittlig pension för 15 år (180 månader).

När vi jämför beloppen finner vi vissa skillnader vid given månadslön (och löneutveckling). Den viktigaste skillnaden är att ersättningen vid höga inkomster är betydligt lägre för arbetare inom privat sektor än för övriga grupper. Det är dock få arbetare i privat sektor som har inkomster som är högre än taket i socialförsäkringarna. Viktigare är kanske att uppmärksamma att beloppen är proportionellt mycket högre (inom tre av avtalsområdena) för dem

med höga inkomster än för dem låga inkomster. Det är inom dessa områden de med höga inkomster till övervägande del finns.

6.6 Avtalspensionernas effekter

En uppenbar effekt av avtalspensionerna är att de höjer de totala pensionsinkomsterna. Det går att illustrera på olika sätt. Här gör vi det genom att se på inkomsterna för män och kvinnor i åldern 65–69 år. Uppgifterna avser år 1996. Dels redovisas beloppen för de olika pensionerna separat, dels för olika deciler. Decilindelningen bygger på den totala inkomsten för respektive person, dvs. även inkomster i form av lön och inkomst från eget företag ingår. Vi ser att avtalspensionerna är viktigare för män än kvinnor (fler män än kvinnor har inkomster över taket i socialförsäkringarna). Vi ser också att betydelsen av avtalsförsäkringar stiger markant med decilnummer. För män i den tionde inkomstdecilen är avtalsförsäkringarna i genomsnitt större än ATP-pensionen. Vi ser också att de privata pensionerna framför allt är betydelsefulla för dem med höga inkomster.

Tabell 6.11 Pensioner i form av folkpension, ATP, avtalspension och privata pensioner år 1996 i olika inkomstgrupper för personer i åldern 65–69 år i tusentals kronor

Decil	Män				Kvinnor			
	Folk-pension	ATP	Avtals-pension	Privat pension	Folk-pension	ATP	Avtals-pension	Privat pension
1	30,5	27,2	1,8	0,4	36,8	4,1	0,5	0,1
2	29,2	69,0	10,3	0,6	34,0	14,3	4,0	0,3
3	28,8	81,1	15,0	0,7	30,9	24,6	7,3	0,6
4	28,5	87,8	17,6	1,0	31,0	33,0	9,1	0,8
5	28,1	93,9	19,8	1,6	30,1	44,4	11,6	1,2
6	27,6	100,2	22,7	2,8	29,7	55,6	14,5	1,5
7	27,1	107,5	27,1	4,8	29,5	64,7	17,8	2,0
8	26,6	110,9	34,1	9,4	28,6	72,3	21,2	3,3
9	26,1	112,5	49,1	18,5	27,7	82,1	26,4	6,2
10	25,7	116,6	126,3	43,7	26,6	87,6	41,0	21,4
Alla	27,8	90,7	32,4	8,4	30,5	48,3	15,3	3,7

Anm. Decilindelningen bygger på den totala inkomsten för respektive person.

Källa: Bearbetningar av HINK, SCB.

Nästa fråga är hur avtalsförsäkringarna påverkar arbetsutbud och rörlighet. Här är skillnaderna stora mellan de avgiftsbestämda delarna och de delar som är förmånsbestämda. De avgiftsbestämda delarna i avtalssystemen är okomplicerade att analysera ur incitamentssynpunkt. De kan helt enkelt ses som tillägg till det allmänna systemet. I stället för en pensionsavgift på 18.5 procent blir den i stället 22–23 procent. Och individerna måste fatta ytterligare beslut om var de ska placera de pensionsmedel som fonderas.

De förmånsbestämda delarna är mer komplicerade. De lägger en mycket stor vikt vid inkomsterna under året/åren närmast före 65 års ålder eller vid tidigare avgång genom sjukersättning (förtidspension) vid inkomsten under året/åren närmast före. Att alla år inte räknas lika ger lägre incitament att arbeta under tidigare år. Det stora beroendet av inkomster under åren närmast före pensioneringen gör att en nedtrappning av arbetsinsatsen som av andra skäl kan vara befogad inte blir ekonomiskt lockande (här finns dock vissa möjligheter till nedtrappning utan att förlora i pension inom kommunal och statlig sektor). I stället kan ett tidigare utträde genom förtidspension/sjukersättning vara attraktivt i de fall det är en möjlighet. Då beräknas pensionen på inkomsten under året/åren före förtidspensioneringen.

Ett annat problem med de förmånsbestämda delarna av avtalsförsäkringarna är att kostnaderna i vissa fall i hög utsträckning kommer att betalas av den sista arbetsgivaren vilket bidrar till att äldre personer har svårt att byta arbete. Rörligheten på arbetsmarknaden kan bli lägre genom förekomsten av denna typ av pensionsystem än vad de skulle ha varit vid renodlade avgiftsbestämda system.

Ett tredje problem är att dessa system gör det mindre attraktivt att kombinera arbeten hos två arbetsgivare, till exempel ett kommunalt och ett statligt halvtidsarbete. Även om lönen skulle bli densamma som vid ett heltidsarbete hos en arbetsgivare blir pensionen markant lägre om den sammanlagda inkomsten överstiger taket i inkomstpensionssystemet.

6.7 Några slutsatser

Avtalspensionerna omfattar det stora flertalet på arbetsmarknaden. De ger tillsammans med pensionerna från socialförsäkringssystemet en betydligt högre total pension än vad socialförsäkringarna ensamt ger. Framför allt ger de en högre pension till dem som har inkomster över taket i socialförsäkringssystemet. För grupper med relativt höga inkomster har de en mycket stor betydelse.

Det finns några problem med avtalspensionerna. Det gäller framför allt utformningen av de förmånsbestämda delarna. Genom att de olika systemen inte i samtliga fall är helt samordnade kan de leda till att rörligheten blir mindre. Ett byte över en avtalsområdesgräns kan leda till lägre pension genom att pensionsgrundande år i ett system inte fullständigt tillgodoräknas i ett annat. Det kan även finnas problem vad gäller rörligheten inom avtalsområdena. Den arbetsgivare som är den som har en person anställd under åren närmast före pensioneringen kan få bära en stor del av pensionskostnaden (utformningen är olika i olika system) och det kan leda till att arbetsgivarna undviker att anställa äldre personer. Ytterligare ett problem ges av att ersättningen över taket är baserat på slutlönen eller lönen under ett antal år i slutet av karriären. Det kan leda till att personer undviker att gå över till mindre krävande arbetsuppgifter under slutet av sin karriär och i stället lämnar helt med ersättning i form av sjukersättning/sjukpension i de fall det är möjligt. Ett annat problem är att utformningen av ersättningen är sådan att personer vid given inkomst får lägre pension om de under slutåren av karriären delvis arbetar inom en sektor, delvis i en annan sektor. För att summera: avtalspensionerna är till vissa delar utformade så att de motverkar rörlighet och uppmuntrar till tidigt utträde ur arbetslivet. Det finns goda argument för att närmare undersöka avtalspensionernas effekter i dessa avseenden.

Den nya EU-kommissionen presenterade sin sociala agenda den 9 februari 2005. Av den framgår att ”The commission will be issuing a proposal to enable workers to switch occupational pension schemes when they move within and between member states.” Det kan ifrågasättas om de svenska avtalspensionerna fullt ut till alla delar uppfyller detta krav.

Referenser

- Berge, Anders (1998), "Pensions-separatism. Frågan om den svenska folkpensionens karaktär 1913-1935", *Arkiv*, nr 71, s. 1-37.
- Edebalk, Per Gunnar, Ståhlberg, Ann-Charlotte och Eskil Wadensjö (1998), *Socialförsäkringarna*, Stockholm: SNS Förlag.
- Edebalk, Per Gunnar och Eskil Wadensjö (1989), *Arbetsmarknadsförsäkringar*. Rapport till ESO, Ds 1989:68.
- Esping-Andersen, Gösta (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Granqvist, Lena och Ann-Charlotte Ståhlberg (2002), *De nya avtals- och tjänstepensionerna: Ökad jämställdhet – men fortfarande sämre pension för kvinnor*, Stockholm: Pensionsforum.
- Harrysson, Lars (2000), *Arbetsgivare och pensioner. Industrierbetsgivarna och tjänstepensioneringen i Sverige 1900-1948*, Lund: Värpinge Ord & Text.
- Kollektivavtal (olika år) mellan parterna på arbetsmarknaden.
- Lazear, Edward (1979), "Why is there mandatory retirement?", *Journal of Political Economy*, vol. 86, 1261-84.
- Lundberg, Urban (2003), *Juwelen i kronan. Socialdemokraterna och den allmänna pensionen*, Stockholm: Hjalmarsson & Högborg.
- Nelander, Sven (2002), "Förekomsten av privata pensionsförsäkringar bland olika grupper av anställda", LO:s löne- och välfärdsenhet.
- Ohlson, Mikael (2004), "Pension Eligibility and Retirement Behavior: Did the 1979 Swedish pension reform affect immigrant retirement behavior?", licavhandling i nationalekonomi, Växjö universitet.
- Palme, Joakim (red) (2001), *Hur blev den stora kompromissen möjlig? Politiken bakom den svenska pensionsreformen*, Stockholm: Pensionsforum.
- Palmer, Edward och Eskil Wadensjö (2004), "Public Pension Reform and Contractual Agreements in Sweden – From Defined Benefit to Defined Contribution" i Martin Rein och Winfried Schmähl, *Rethinking the Welfare State*, Cheltenham, UK och Lyme, US: Edward Elgar.
- Rein, Martin och Eskil Wadensjö (1998), "The relation between social and occupational security" i Theodore R. Marmor och Philip R. De Jong (red), *Ageing, Social Security and Affordability*, Aldershot: Ashgate.

- PPM, Informationsblad.
RFV, Försäkringsanalys.
RFV Vägledning 2001:11.
RFV Vägledning 2002:15.
Riksdagens revisorer (2002), *Statens avtalsförsäkringar*, Rapport 2001/02:11.
Riksförsäkringsverket (1999), Sammanställning över förändringar i regelsystemet inom socialförsäkringsystemet sedan år 1968.
Schmidt, Folke (1974), *Allmänna och privata pensioner*, Stockholm: P.A. Norstedt & Söners förlag.
Sjöfors, Bertil (1982), *Historik*, SPV.
Socialdepartementet och Riksförsäkringsverket (2003), "Den svenska ålderspensionen 2003".
Wadensjö, Eskil (1990), "Ekonomiska aspekter på avtalspensionerna" i SOU 1990:78 *Expertbilagor till Pensionsberedningens huvudbetänkande*.
Ståhlberg, Ann-Charlotte, (1995), *Våra pensionssystem*, 2:a upplagan. Stockholm: SNS Förlag.
Wadensjö, Eskil (1997), "The Welfare Mix in Pension Provisions in Sweden" i Martin Rein och Eskil Wadensjö (red.), *Enterprise and the Welfare State*. Cheltenham, UK & Lyme, US: Edward Elgar.
Wadensjö, Eskil (2003), "Deltidspension – Ett sätt att höja antalet arbetade timmar i ekonomin?", *Arbetsliv och samhälle*, bilagedel B till SOU 2003:91.
Wadensjö, Eskil och Gabriella Sjögren, (2000), *Arbetslinjen för äldre i praktiken*. En studie för Riksdagens revisorer, Stockholm: Institutet för Social Forskning.

Appendix 6.1. Pensionsberäkningar till kapitel 6

Arbetare i privat sektor

STP är uträknat under antagandet att individen har rätt till full *STP* samt att den genomsnittliga lönen för de tre åren med högst betalning under 55–59 års ålder är den samma som slutlönen.

Räkneexempel:

$$ATP = (\text{årsinkomst-prisbasbelopp}) / \text{prisbasbelopp}$$

$$STP = (ATP + 1) * \text{prisbasbeloppet} * 0,1$$

- 1) Ett genomsnitt på 15 000 kronor i månaden ger en ATP-poäng på 3,6 om man använder sig av 2004 års prisbasbelopp på 39 300, dvs. $ATP = (15\,000 * 12 - 39\,300) / 39\,300 = 3,6$. $STP = (3,6 + 1) * \text{prisbasbeloppet} * 0,1 = 18\,078 \text{ kr/år} = 1\,507 \text{ kr/månad}$.
- 2) Ett genomsnitt på 30 000 kronor i månaden ger max ATP-poäng, dvs. 6,5. $STP = (6,5 + 1) * 39\,300 * 0,1 / 12 = 2\,456 \text{ kr/månad}$.
- 3) Ett genomsnitt på 50 000 kronor i månaden ger max ATP. $STP = 2\,456 \text{ kr/månad}$.

SAF-LO är uträknat med hjälp av AMF:s standardmall för avtalspensionen *SAF-LO*. Uträkningarna är baserade på en individ som börjar arbeta vid 24 års ålder, arbetar till 65 års ålder, tar ut pensionen livslångt, väljer en traditionell pensionsförsäkring som ger 6 procents avkastning samt väljer återbetalningsskydd (dvs. det sparade pensionskapitalet betalas ut under fem år till valda förmånstagare om förmånstagaren avlider). Individen får hela sin avtalspension enligt det nya systemet. Avgifter som tas ut av AMF för att förvalta fonderna är avdragna från beloppet. Avgiften för den traditionella försäkringen är 60 kronor per år när premien betalas in plus 0,3 procent av kapitalet varje år. Beloppen som visas i tabell 6.1 är uttryckta i 2005 års penningvärde, dvs. värdet av pensionen om den skulle ha tagits ut år 2005. Uträkningarna baseras på att slutlönerna är 15 000, 30 000 respektive 50 000 kronor i 2005 års penningvärde.

Tjänstemän i privat sektor

ITP baseras sedan 2003 på inkomstbasbeloppet (42 300 kronor år 2004) istället för det förhöjda prisbasbeloppet (40 100 kronor år 2004). Om en arbetstagare går i pension år 2004 med slutlöner på 15 000 kr, 30 000 kronor respektive 50 000 kronor skulle *ITP* beräknas enligt exempel 1–3. För att kunna jämföra pensionerna i olika avtalsområden (privata, kommunala och statliga avtal) har samtliga pensioner räknats om för att gälla en arbetstagare som börjar arbeta vid 24 års ålder år 2004 och går i pension vid 65 års ålder och att samma regler gäller för avtalspensionen som idag. Pensionerna räknas därefter om i 2005 års penningvärde. Pensioner inom samtliga avtalsområden beräknas med AMF:s standardmall där även förvaltningsavgifter räknas in. Vid uträkningen av *ITP* har inga avgifter dragits av då denna inte är baserad på fonderade avgifter. Däremot är inkomstbasbeloppet justerat till ett uppskattat värde för år 2044 då vi antar att vår arbetstagare går i pension.

- 1) Vid slutlön på 15 000 kronor inklusive förmåner är *ITP* 1 500 kr, dvs. 10 procent av slutlönen.
- 2) Vid slutlön på 30 000 kronor inklusive förmåner är $ITP = 26\,400 * 0,1 + (30\,000 - 26\,400) * 0,65 = 4\,980$.
- 3) Vid slutlön på 50 000 kronor inklusive förmåner är $ITP = 26\,400 * 0,1 + (50\,000 - 26\,400) * 0,65 = 17\,980$.

ITPK är uträknad med hjälp av AMF:s standardmall. Uträkningarna är baserade på en individ som börjar arbeta vid 24 års ålder, arbetar till 65 års ålder, tar ut pensionen under fem år mellan 65–69 års ålder samt väljer en traditionell pensionsförsäkring som ger 6 procents avkastning. Avgifter som tas ut av AMF för att förvalta fonderna är avdragna från beloppet. Avgiften för den traditionella försäkringen är 60 kronor per år när premien betalas in plus 0,4 procent av kapitalet varje år. Beloppen som visas i tabell 6.2 är uttryckta i 2005 års penningvärde, dvs. värdet av pensionen om den skulle ha tagits ut idag. Uträkningarna baseras på att slutlöner är 15 000, 30 000 respektive 50 000 kronor i 2005 års penningvärde samt att löneökningstakten är 2,5 procent och inflationen 2 procent.

Statlig sektor

PA-91 består dels av en förmånsbestämd del, dels av Kåpan. Den förmånsbestämda delen räknas ut på basis av det förhöjda prisbasbeloppet (40 100 kronor år 2004).

- 1) Vid slutlön på 15 000 kronor inklusive förmåner är den förmånsbestämda delen 1 500 kr, dvs. 10 procent av slutlönen.
- 2) Vid slutlön på 30 000 kronor inklusive förmåner blir pensionen $25\,062 \cdot 0,1 + (30\,000 - 25\,062) \cdot 0,65 = 5\,716$.
- 3) Vid slutlön på 50 000 kronor inklusive förmåner är $ITP = 25\,062 \cdot 0,1 + (50\,000 - 25\,062) \cdot 0,65 = 18\,716$.

PA 03 består av en förmånsbestämd del, en individuell ålderspension samt Kåpan. För att kunna jämföra pensionerna i olika avtalsområden (privata, kommunala och statliga avtal) har samtliga pensioner räknats om för att gälla en arbetstagare som börjar arbeta vid 24 års ålder år 2004 och går i pension vid 65 års ålder och att samma regler gäller för avtalspensionen som idag. Pensionerna räknas därefter om i 2005 års penningvärde, löneökningstakten har antagits vara 2,5 procent och inflationen 2 procent. Pensioner inom samtliga avtalsområden beräknas med AMF:s standardmall där även förvaltningsavgifter räknas in. Inkomstbasbeloppet har justerats till ett uppskattat värde för år 2044 då vi antar att vår arbetstagare går i pension.

Kåpan beräknas på samma sätt som ITPK. 2004 är avgiften som betalats in till Kåpan 1,9 procent, men höjs 2005 till 2 procent vilket den även är för ITPK. I beräkningarna används avgiften om 2 procent som gäller från 2005.

Kommuner och landsting

PA-KL räknas ut med formeln som redovisas i kapitlet.

- 1) För enkelhetens skull antar vi att medellönen de fem bästa åren är 15 000 i månaden och använder oss av det förhöjda prisbasbeloppet från 2004. Årsmedelpoängen blir då $12 \cdot 15\,000 / 40\,100 = 4,489$. Vi använder oss av tabell 6.5 och formeln $(0,64 \cdot \text{årsmedelpoäng} + 0,4975) \cdot \text{anställningsår} / 30$. Givet att anställningstiden är 30 får vi en bruttoårspoäng: $(0,64 \cdot 4,489 + 0,4975) \cdot 1 = 3,370$.

Bruttoårspoängen på 3,370 multipliceras sedan med prisbasbeloppet: $3,370 \cdot 39\,300 = 132\,459/12 = 11\,038$ kronor per månad.

Detta belopp (11 038 kr) samordnas med ATP och folkpension. Prisbasbeloppet för 2004 är 39 300. Folkpensionen för en gift pensionär är $39\,300 \cdot 0,785 = 30\,851/12 = 2\,571$ kronor per månad.

För att räkna ut ATP används samma antaganden som vid uträkningen av STP ovan. Ett genomsnitt på 15 000 kronor i månaden gav där en ATP-poäng på 3,6 om man använde sig av 2004 års prisbasbelopp på 39 300.

$$\text{ATP} = 0,6 \cdot 3,6 \cdot 39\,300 = 84\,888/12 = 7\,074 \text{ kronor per månad.}$$

Samordningen mellan PA-KL och ATP och folkpension leder till att den kommunala pensionen uppgår till $11\,038 - 2\,571 - 7\,074 = 1\,393$ kronor per månad.

- 2) För enkelhetens skull antar vi att medellönen de fem bästa åren är 30 000 i månaden och använder oss av det förhöjda prisbasbeloppet från 2004. Årsmedelpoängen blir då $12 \cdot 30\,000/40\,100 = 8,978$. Vi använder oss av uppgifter i tabell 6.5 och formeln $(0,65 \cdot \text{årsmedelpoäng} + 0,4225) \cdot \text{anställningsår}/30$. Givet att anställningstiden är 30 får vi då $(0,65 \cdot 8,978 + 0,4225) \cdot 1 = 6,2582 \cdot 39\,300 = 245\,947/12 = 20\,496$ kronor per månad.

Detta belopp samordnas med ATP och folkpension. Prisbasbeloppet för 2004 är 39 300. Folkpensionen för en gift pensionär är $39\,300 \cdot 0,785 = 30\,851/12 = 2\,571$ kronor per månad.

För att räkna ut ATP används samma antaganden som vid uträkningen av STP ovan. Ett genomsnitt på 30 000 kronor i månaden gav där en ATP-poäng på 6,5 om man använde sig av 2004 års prisbasbelopp på 39 300.

$$\text{ATP} = 0,6 \cdot 6,5 \cdot 39\,300 = 153\,270/12 = 12\,773 \text{ kronor per månad.}$$

Samordningen mellan PA-KL och ATP och folkpension leder till att den kommunala pensionen uppgår till $20\,496 - 2\,571 - 12\,773 = 5\,152$ kronor per månad.

- 3) För enkelhetens skull antar vi att medellönen de fem bästa åren är 50 000 kronor i månaden och använder oss av det förhöjda prisbasbeloppet från 2004. Årsmedelpoängen blir då $12 \cdot 50\,000/40\,100 = 14,963$. Vi använder oss då av uppgifter i

tabell 6.5 och formeln $(0,65 \cdot \text{årsmedelpoäng} + 0,4225) \cdot \text{anställningsår} / 30$. Givet att anställningstiden är 30 år får vi då $(0,65 \cdot 14,963 + 0,4225) \cdot 1 = 10,148 \cdot 39\,300 = 398\,816 / 12 = 33\,235$ kronor per månad.

Detta belopp samordnas med ATP och folkpension. Prisbasbeloppet för 2004 är 39 300. Folkpensionen för en gift pensionär är $39\,300 \cdot 0,785 = 30\,851 / 12 = 2\,571$ kronor per månad.

För att räkna ut ATP används samma antaganden som vid uträkningen av STP ovan. Ett genomsnitt på 50 000 kronor i månaden gav där en ATP-poäng på 6,5 (vilket är den högsta poängen) om man använde sig av 2004 års prisbasbelopp på 39 300.

$ATP = 0,6 \cdot 6,5 \cdot 39\,300 = 153\,270 / 12 = 12\,773$ kronor per månad.

Samordningen mellan PA-KL och ATP och folkpension leder till att den kommunala pensionen uppgår till $33\,235 - 2\,571 - 12\,773 = 17\,891$ kronor per månad.

PFA för tre avtalsområden inom kommunala sektorn (avtal kommunal, avtal landsting, övriga) är uträknade med hjälp av AMF:s standardmall. Uträkningarna är baserade på en individ som börjar arbeta vid 24 års ålder, arbetar till 65 års ålder, tar ut pensionen livslångt, väljer en traditionell pensionsförsäkring som ger 6 procent avkastning samt väljer återbetalningsskydd (dvs. det sparade pensionskapitalet betalas ut under fem år till valda förmänstagare om förmänstagaren avlider). Avgifter som tas ut av AMF för att förvalta fonderna är avdragna från beloppet. Avgiften för den traditionella försäkringen är 60 kronor per år när premien betalas in plus 0,35 procent av kapitalet varje år. Beloppen som visas i tabell 6.8 är uttryckta i 2005 års penningvärde, dvs. värdet av pensionen om den skulle ha tagits ut idag. Uträkningarna baseras på att slutlönerna är 15 000, 30 000 respektive 50 000 kronor i 2005 års penningvärde samt att löneökningstakten är 2,5 procent och inflationen 2 procent.

Appendix 6.2. Pensionsnivåer i den statliga sektorn

Tabell A6.1 Pensionsnivå i procent av pensionsunderlaget för den förmånsbestämda ålderspensionen för anställda i statlig sektor med 65 år som pensionsålder

Födelseår	Ålderspensionens storlek på den del av pensionsunderlaget som är		
	<7,5 inkomstbasbelopp	7,5–20 inkomstbasbelopp	20–30 inkomstbasbelopp
1943	9,5	64,85	32,4
1944	9,3	64,70	32,3
1945	9,1	64,55	32,2
1946	8,9	64,40	32,1
1947	8,7	64,25	32,0
1948	8,4	64,10	31,9
1949	8,2	63,95	31,8
1950	7,9	63,80	31,7
1951	7,7	63,65	31,6
1952	7,4	63,50	31,5
1953	7,2	63,35	31,4
1954	6,9	63,20	31,3
1955	6,6	63,05	31,2
1956	6,3	62,90	31,1
1957	6,0	62,75	31,0
1958	5,7	62,60	30,9
1959	5,4	62,45	30,8
1960	5,1	62,30	30,7
1961	4,7	62,15	30,6
1962	4,3	62,00	30,5
1963	3,9	61,85	30,4
1964	3,6	61,70	30,3
1965	3,2	61,50	30,2
1966	2,9	61,30	30,1
1967	2,5	61,10	30,0
1968	2,1	60,90	30,0
1969	1,7	60,70	30,0
1970	1,3	60,50	30,0
1971	0,9	60,30	30,0
1972	0,5	60,10	30,0
1973 och senare	0	60,00	30,0

Appendix 6.3. Pensionsavgifter i den kommunala sektorn

Tabell A6.2 Pensionsavgifter 1998 respektive 2002

<i>Avtalsområde</i>	<i>Lön ≤7,5 förhöjda prisbas- belopp</i>	<i>Lön >7,5 förhöjda prisbas- belopp</i>	<i>Lön ≤7,5 förhöjda prisbasbelopp</i>		<i>Lön >7,5 förhöjda prisbasbelopp</i>	
	<i>Avgifts- baserad</i>	<i>Avgifts- baserad</i>	<i>Avgifts- baserad</i>	<i>Individuell del</i>	<i>Avgifts- baserad</i>	<i>Individuell del</i>
Kommunal	4,5 %	2,1 %	3,5 %	1,0 %	1,1 %	1,0 %
SKTF, Ledarna, SACO och Vårdförbunden	3,4 %	1,0 %	2,4 %	1,1 %	0 %	1,1 %
Läraryrskörbunden och Skolledarna	3,4 %	1,0 %	2,4 %	1,0 %	0 %	1,0 %

Arbetsgivaren kunde även besluta om andra fördelningar av pensionsavgiften mellan den avgiftsbaserade delen och den individuella delen.

Kapitel 7 Ersättning vid föräldraledighet⁶⁶

7.1 Motiv och mål för ersättning vid föräldraledighet

Det finns flera mål för system för ekonomisk ersättning vid föräldraledighet. Sådan ersättning syftar först och främst till att öka valmöjligheterna och till att förbättra de ekonomiska villkoren för barnfamiljerna och därmed för barnen. Föräldraförsäkringen kan göra det ekonomiskt möjligt för en förälder att vara hemma med barnet under en viss tid och föräldrarna får en bättre ekonomi i det fall någon av dem ändå skulle ha stannat hemma. För det andra kan föräldraförsäkringen ses som en del av befolkningspolitiken. Genom att förbättra villkoren för barnfamiljerna kan den bidra till att familjerna väljer att få fler barn och därmed motverka den låga fertiliteten. Till skillnad från flera andra socialförsäkringar, som till exempel de som ger ersättning vid arbetslöshet och sjukdom, är inte strävan att så få som möjligt ska behöva utnyttja den. För det tredje kan föräldraförsäkringen bidra till ökad jämställdhet på arbetsmarknaden. Förekomsten av en föräldraförsäkring och rätten att få ersättning från den utan att förlora arbetet kan bidra till att båda föräldrarna behåller anknytningen till arbetsmarknaden, det vill säga i praktiken till att kvinnor behåller anställningen och anknytningen till arbetsmarknaden i större omfattning än vad som annars skulle ha varit fallet. En långvarig frånvaro, om än med rätt att återvända till arbetet, kan emellertid innebära en inkomstförlust inte bara under föräldraledigheten utan även senare i form av sämre eller senarelagd karriärutveckling. Det är ett argument mot mycket långa ersättningsperioder inom föräldraförsäkringen och även ett argument för att föräldraledigheten bör delas mellan föräldrarna. Införandet av pappamånaden/erna är det tydligaste exemplet på en sådan strävan. Det finns även andra argument för att ha regler som innebär att inte alla ersättningsmånader kan tas av en av föräldrarna.

Vi ska i detta kapitel efter en presentation av föräldraförsäkringen inom socialförsäkringssystemet presentera de tillägg som finns genom avtal mellan arbetsgivarorganisationer och fack-

⁶⁶ Ett speciellt tack till Rickard Eriksson, SOFI, Stockholms universitet och Jonas Olofsson, Lunds universitet för synpunkter på tidigare versioner.

förbund. De är av intresse bland annat av att det här är ett av de områden där det finns störst variation i utformningen av stödet mellan olika avtalsområden och också, vilket kommer att visa sig, att avtalstilläggen är utformade på sätt som kan motverka en jämnare fördelning av föräldraledigheten mellan makarna. Utöver denna typ av tillägg till föräldraförsäkringen finns lokala avtal och ensidiga arbetsgivarutfästelser.⁶⁷ Troligen omfattar dock dessa betydligt färre personer än de avtal som vi behandlar i detta kapitel.

7.2 Föräldraförsäkringens utveckling

Föräldraförsäkringen ersatte moderskapsförsäkringen 1974 och gav även pappan rätt till föräldrapenning. Ersättningsens längd var maximalt 180 dagar, utgavs längst till och med 180 dagar efter förlösningen och motsvarade sjukpenningen som då var 90 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) upp till 7,5 basbelopp, men med en garantinivå (lägsta ersättning) om 25 kronor per dag. Föräldrapenningen blev även ATP-grundande och skattepliktig. Ett år senare utökades antalet ersatta dagar med 30 till 210 dagar.

Särskild föräldrapenning infördes 1978, vilket innebar att perioden med ersättning utökades med 90 dagar vilka kunde tas ut till och med barnets första skolår. Garantinivån höjdes till 32 kronor per dag. År 1980 förlängdes den särskilda föräldrapenningen till 180 dagar och garantinivån till 37 kronor.

År 1986 upphörde den särskilda föräldrapenningen, men perioden med föräldrapenning utökades till 360 dagar varav 90 dagar ersattes med garantinivån som då höjdes till 48 kronor per dag och resterande dagar ersattes med 90 procent av SGI upp till 7,5 basbelopp. Föräldrapenningen kunde tas ut tills barnet uppnådde fyra års ålder. Garantinivån höjdes till 60 kronor år 1987. År 1989 utökades perioden med föräldrapenning med ytterligare 90 dagar till 450 dagar. Av dessa 450 dagar ersattes 90 dagar med garantinivån om 60 kronor.

Ett vårdnadsbidrag om 2 000 kronor per månad infördes 1994 till föräldrar som valde att helt eller delvis avstå från förvärvsarbete för att själva ta hand om barnet. Den period föräldrapenningen kunde

⁶⁷ Jämställdhetsombudsmannen (2000) redovisar några exempel på enskilda arbetsgivarlösningar bland annat vid Ericsson, Statoil, Telia och ABB.

utgå reducerades till 360 dagar men garantinivån höjdes till 64 kronor per dag.

År 1995 genomfördes flera olika förändringar. Vårnadsbidraget avskaffades. Mamma- och pappamånaden infördes (30 dagar som inte kunde avstås till förmån för den andra föräldern) samtidigt som föräldrapenningen utökades att gälla i 450 dagar varav 90 dagar ersattes enligt garantinivån, som sänktes till 60 kronor per dag. Ersättningsnivån sänktes till 80 procent av SGI utom 60 dagar som ersattes med 90 procent. Den som fick ytterligare barn innan det tidigare barnet uppnått en ålder av ett år och nio månader fick rätt till en föräldrapenning baserad på lägst samma inkomst som vid beräkning av föräldrapenningen vid ledigheten för det tidigare barnet.

Ersättningsnivån sänktes i ytterligare ett steg till 75 procent av SGI år 1996 med undantag av mamma/pappamånaden som ersattes med 85 procent av SGI. År 1997 sänktes även ersättningen för mamma/pappamånaden till 75 procent. År 1998 höjdes ersättningsnivån till 80 procent.

Two nya ersättningsnivåer infördes 2002; (i) grundnivån om 120 kronor per dag och (ii) lägstanivån om 60 kronor per dag. Föräldrapenningen utökades med ytterligare 30 dagar till 480 dagar varav 90 dagar enligt lägstanivån. Mamma/pappamånaden förlängdes till 60 dagar per förälder. Grundnivån höjdes till 150 kronor per dag år 2003 och till 180 kronor per dag år 2004.

7.3 Föräldraförsäkringen år 2005

Föräldrarna har rätt till 240 dagar med föräldrapenning vardera med möjlighet att avstå dagar till den andra föräldern med undantag för 60 dagar som är reserverade för var och en av föräldrarna, de så kallade mamma/pappamånaderna. Under 390 dagar är föräldrapenningen lägst 180 kronor per dag (grundnivån) eller 80 procent av SGI delad med 365. Under 90 dagar är ersättningen 60 kronor per dag (lågstanivån). Mamma/pappamånaderna ersätts enligt SGI eller grundnivån. Den högsta SGI som ersätts är 7,5 gånger prisbasbeloppet. År 2005 är prisbasbeloppet 39 400 kronor, vilket innebär att den högsta ersättningen är 80 procent av en månadslön på 24 625 kronor ($39\,400 \cdot 7,5/12$) – 19 700 kronor per månad brutto. Ersättningen kan tas ut som hela, tre fjärdedels, halva, en fjärdedels

eller åttondels dagar. Den kan tas ut tills barnet fyllt åtta år eller avslutat första skolåret.

7.4 Ersättning enligt avtal vid föräldraledighet

Det finns avtal om tillägg till föräldraförsäkringen på olika delar av arbetsmarknaden. Det är viktigt att uppmärksamma att det är fråga om ersättningar som arbetsgivaren betalar och inte avtalsförsäkringar. Det är alltså inte så att arbetsgivaren eller arbetstagaren betalar en premie och att ersättning sedan utbetalas av ett försäkringsbolag när arbetstagaren tar ut föräldraledighet. Arbetsgivaren betalar ersättningen direkt till arbetstagaren. Arbetsgivarinträdet är alltså 100 procent för den del som ligger utanför ersättningen från socialförsäkringssystemet. En motivering för arbetsgivarinträde som ofta framförs på andra områden är att det kan leda till att arbetsgivaren vidtar olika åtgärder för att förhindra att ersättningen behöver utgå, till exempel åtgärder som bidrar till att minska risken för att arbetsskador inträffar eller att anställda blir sjuka. Sådana argument är inte aktuella i detta fall. Det finns inte några argument för att ha system som ger arbetsgivaren incitament att vidta åtgärder som bidrar till att minska antalet graviditeter bland de anställda. Mot arbetsgivarinträde brukar anföras att det leder till att arbetsgivaren blir mer selektiv i sin rekrytering. I detta fall kan ett resultat bli att arbetsgivare undviker att anställa kvinnor som är i en ålder då de kan förväntas få barn (män förväntas ta ut en mindre del av föräldraledigheten och påverkas därför troligen inte på samma sätt).

Nedan presenteras först hur många dagar och vilka ersättningar en förälder maximalt kan få i ersättning från socialförsäkringen och arbetsgivaren enligt kollektivavtalen. Därefter presenteras antalet ersättningsdagar och vilken ersättning föräldrarna kan få tillsammans beroende på inom vilka avtalsområden de arbetar.

7.4.1 Ersättning till en statligt anställd förälder

Föräldrapenningtillägg för statligt anställda utgår i högst 330 dagar per förälder och betalas för dagar då arbetstagaren tar ut föräldrapenning över lägstanivån (även kallad SGI-grundad föräldrapenning). För att få ersättning måste arbetstagaren ha varit anställd

vid myndigheten eller myndighetsområdet under minst 90 dagar i följd före föräldraledighetens början. Föräldrapenningstillägget är 10 procent av daglönen på lönedelar upp till taket i föräldraförsäkringen. På lönedelar som överstiger taket i föräldraförsäkringen är föräldrapenningstillägget 90 procent av daglönen. Lokala avtal som avviker från det centrala avtalet får slutas.

Tabell 7.1 Ersättning per månad vid föräldraledighet för en förälder anställd i statlig sektor vid olika lönenivåer enligt föräldraförsäkringen och avtal mellan Arbetsgivarverket, SACO-S, SEKO och OFR (belopp i kronor)

Månadslön	15 000	30 000	50 000
Föräldrapenning från försäkringskassan	12 000 i 330 dagar 2 700 i 90 dagar	19 650 i 330 dagar 2 700 i 90 dagar	19 650 i 330 dagar 2 700 i 90 dagar
Föräldrapenningstillägg enligt avtal	1 500 i 330 dagar	2 450+4 900= 7 350 i 330 dagar	2 450+22 900= 25 350 i 330 dagar
Totalt	13 500 i 330 dagar 2 700 i 90 dagar	27 000 i 330 dagar 2 700 i 90 dagar	45 000 i 330 dagar 2 700 i 90 dagar

Anm. Uträkningarna är baserade på det avtal som finns mellan å ena sidan SACO-S, SEKO och OFR och å andra sidan Arbetsgivarverket. Huvudavtal: Cirkulär 2000:A3. Ersätter cirkulär 1993:A6, 1995:A8 och 1196:A11. Gäller inte för anställda vid Försäkringskassan. Lokala avtal sluts inom OFR:s förbundsområden för statstjänstemän, poliser samt officerare. Lokala avtal kan även slutas inom SACO-S och SEKO. Allmänt löne- och förmånsavtal ALFA, cirkulär 2002:A5.

Tabell 7.1 visar hur mycket en förälder anställd i statlig sektor kan få i ersättning vid föräldraledighet om denne tar ut samtliga dagar som står en förälder till förfogande (den andre föräldern tar enbart ut ersättning för de två mamma/pappamånaderna och föräldern i exemplet ovan tar ut resterande antal dagar).

7.4.2 Ersättning till en kommunalt eller landstingsanställd förälder

Föräldrapenningstillägg för kommunalt och landstingsanställda betalas till arbetstagare som varit sammanhängande anställd hos arbetsgivaren i minst 365 kalenderdagar före föräldraledighet. Föräldrapenningstillägget, som motsvarar 10 procent av lönen, betalas ut för en månad om arbetstagaren varit anställd i minst 365 men inte 730 sammanhängande kalenderdagar eller för två månader om arbetstagaren varit anställd i minst 730 sammanhängande kalender-

dagar. Halva beloppet betalas när ledigheten påbörjas och resterande del när arbetstagaren återgått till arbete och arbetat i tre månader hos arbetsgivaren efter ledigheten.

Om månadslönen överstiger 62,5 procent av prisbasbeloppet (är högre än 7,5 prisbasbelopp per år) får arbetstagaren dessutom en ersättning som tillsammans med högsta beloppet i föräldraförsäkringen ger 80 procent av månadslönen under 270 kalenderdagar (9 månader) för inkomstdelar över taket i socialförsäkringsystemet givet att anställningen varat i minst 180 sammanhängande dagar. Ersättning utgår endast för dagar då arbetstagaren har rätt till föräldrapenning över lägstanivån från försäkringskassan. Uttagsperioderna får högst uppgå till tre sammanhängande perioder.

Tabell 7.2 Ersättning per månad vid föräldraledighet för en förälder anställd i kommun eller landsting vid olika lönenivåer enligt föräldraförsäkringen och avtal mellan Kommun- och Landstingsförbunden och Akademikeralliansen (SACO) samt avtal för Kyrkan (belopp i kronor)

Månadslön	15 000	30 000	50 000
Föräldrapenning från försäkringskassan	12 000 i 330 dagar 2 700 i 90 dagar	19 650 i 330 dagar 2 700 i 90 dagar	19 650 i 330 dagar 2 700 i 90 dagar
Föräldrapenningtillägg enligt avtal	1 500 i 30/60 dagar	3 000+4 350= 7 350 i 30/60 dagar 4 350 i 240/210 dagar	5 000+20 350= 25 350 i 30/60 dagar 20 350 i 240/210 dagar
Totalt	13 500 i 30/60 dagar 12 000 i 300/270 dagar 2 700 i 90 dagar	27 000 i 30/60 dagar 24 000 i 240/210 dagar 19 650 i 60 dagar 2 700 i 90 dagar	45 000 i 30/60 dagar 40 000 i 240/210 dagar 19 650 i 60 dagar 2 700 i 90 dagar

Anm. Uträkningarna för kommunal- och landstingsanställda är baserade på avtal mellan SACO och Akademikeralliansen samt Kommun- och Landstingsförbunden. Avtal AB01 och Kyrkans AB01.

Tabell 7.2 visar den ersättningen en kommunalt eller landstingsanställd förälder kan få vid föräldraledighet från socialförsäkringen och avtalen om denne tar ut all tillgänglig ledighet (den andre föräldern tar enbart ut ersättning för de två mamma/pappamånaderna och föräldern i exemplet ovan tar ut resterande antal dagar).

7.4.3 Avtal om ersättning vid föräldraledighet inom den privata sektorn

Föräldralönen kompletterar föräldrapenningen för de privatanställda som täcks av avtal som tecknats mellan fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer. Villkoren skiljer sig åt mellan olika avtalsområden. Den ”typiska” föräldralönen för privatanställda tjänstemän fyller på ersättningen så att den totalt blir 90 procent av lönen under en till fyra månader och med 10 procent av lönen både över och under socialförsäkringstaket för privatanställda arbetare. För att bli beviljad föräldralön måste arbetstagaren i regel ha varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd. I flertalet branscher betalas hälften av föräldralönen ut när ledigheten börjar och andra hälften när arbetstagaren varit tillbaka hos arbetsgivaren i tre månader efter ledigheten. Det finns också avtal som ger ersättning under betydligt längre tid, men också avtal där endast kvinnan kan få föräldralön, vilken då kallas havandeskapslön. Det finns alltså stora variationer i avtalsutformning mellan olika delar av den privata sektorn. Nedan ges tre exempel som belyser den stora variationen.

- (i) Kollektivavtalet mellan å ena sidan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) och å andra sidan JUSEK, Civilekonomernas Riksförbund och Civilingenjörsförbundet samt Finansförbundet ger rätt till ett bidrag från arbetsgivaren med 10 procent för lönedelar under socialförsäkringstaket om 7,5 basbelopp och 80 procent av delar ovanför taket av daglönen under 360 kalenderdagar givet att föräldrapenningen tas ut inom 18 månader från födseln samt att hel föräldrapenning tas ut från Försäkringskassan varje kalenderdag. Uttagsperioderna ska vara sammanhängande och högst tre och arbetstagaren ska förbinda sig att återinträda i tjänst under tid minst motsvarande dennes uppsägningstid. Ersättningsperioden är längre än för de kommunalt anställda, medan kompensationen per månad med ersättning är något lägre än för anställda inom statlig sektor för dem med inkomster över taket.
- (ii) Vanligast på den privata sidan är att ersättning utgår under högst tre månader. Med tanke på att framför allt män arbetar i privat sektor skulle den korta ersättningsperioden kunna tolkas som att kompensationen är ett tillägg under de båda

pappamånaderna och dessutom under ytterligare en månad. I praktiken är förklaringen en annan. Det har skett en gradvis utveckling från havandeskapslön i tre månader (endast ersättning till kvinnan), till ersättning i tre månader i omedelbar anslutning till barnets födelse som kan utges till såväl kvinnor som män (men i praktiken nästan enbart till kvinnor) samt till ersättning i tre månader som kan tas ut under de första 18 månaderna efter barnets födelse och som kan utges till såväl kvinnor som män. Samtliga dessa tre former finns fortfarande kvar.⁶⁸

I appendix till detta kapitel finns en presentation av ett antal avtal som är av denna den vanligaste modellen. Här ska vi ge ett exempel som överensstämmer med merparten avtal på det privata området.

Av företag som är anslutna till arbetsgivarförbunden Almega Tjänsteföretagen samt Media- och Informationsarbetsgivarna utges föräldralön vid graviditet eller barns födelse (adoption) om tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd, att anställningen fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten samt att tjänstledigheten äger rum inom 18 månader i samband med barns födelse. Om tjänstemannen varit anställd i ett men inte i två år i följd utgörs föräldralönens storlek av en månadslön minus 30 sjukavdrag beräknat som vid sjukdom från och med den 22 dagen. Detta innebär i praktiken att tjänstemannen får 10 procent av sin månadslön i en månad om månadslönen är lägre än socialförsäkringstaket. Har tjänstemannen en lön som är högre än taket får denne 10 procent av den delen av månadslönen som är under taket plus 90 procent av den del av månadslönen som är över taket under en månad. Om tjänstemannen varit anställd i två men inte tre sammanhängande år utges föräldralönen under två månader och om tjänstemannen varit anställd i mer än tre år i följd utges föräldralönen under tre månader. Halva beloppet betalas ut när tjänstledigheten börjar och resterande belopp när arbetsgivaren har återgått i arbete i tre månader efter tjänstledig-

⁶⁸ Avtalet mellan Metall och Verkstadsföreningen för åren 2000 och 2004 var av den andra typen; månaderna skulle tas ut i anslutning till barnets födelse. Metall förde talan i Arbetsdomstolen och menade att avtalet stred mot Jämställdhetslagen och innebar en diskriminering av män. Arbetsdomstolen avsåg Metalls talan. Se Arbetsdomstolen (2003).

heten. Föräldralön utbetalas inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

- (iii) Arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagens kollektivavtal⁶⁹ ger en kvinnlig arbetstagare som är tjänstledig på grund av havandeskap eller i samband med barns födelse eller adoption rätt till havandeskapslön från arbetsgivaren givet att arbetstagaren inte undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Den kvinnliga arbetstagaren ska ha varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd och återgå till arbetet i minst tre månader efter tjänstledigheten. Havandeskapslönen utgör 10 procent av månadslönen per månad. För månadslönedelar som överstiger 7,5 basbelopp dividerat med 12 utgör havandeskapslönen 90 procent. För timanställda utgör havandeskapslönen 10 procent av genomsnittslönen under ordinarie arbetstid under den tremånadersperiod som närmast föregått tjänstledigheten. Havandeskapslön utges under en månad om den kvinnliga arbetstagaren har varit anställd i ett år men inte i två år i följd och under två månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer. Om ledigheten är kortare än en respektive två månader utges havandeskapslön inte för längre tid än ledigheten omfattar. Halva beloppet betalas ut när tjänstledigheten börjar och resterande belopp tre månader efter att arbetstagaren återgått till arbetet efter tjänstledigheten.

7.4.4 Föräldrarnas totala ersättningsnivåer och ersättningsperioder

Den totala avtalsersättning föräldrarna kan få beror på inom vilket eller vilka avtalsområden föräldrarna arbetar. Tabell 7.3 visar den maximala ersättningen föräldrarna kan få beroende på inom vilka avtalsområden de arbetar. Samtliga ersättningar är uträknade vid en månadslön på 30 000 kronor⁷⁰. Som ersättning från privata avtal har

⁶⁹ Avtal mellan Bemanningsföretagen å ena sidan och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Grafiska Fackförbundet, Handelsanställdas Förbund, Hotell och Restaurang Facket, Industrifacket, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Svenska Musikerförbundet, Svenska Målareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Skogs- och Träfacket, SEKO och Svenska Transportarbetareförbundet å andra sidan.

⁷⁰ Vi är medvetna om att få arbetare inom privata sektorn tjänar 30 000 kr/månad.

vi för tjänstemän använt oss av ett ”standardavtal” där ersättning utgår för tre månader med 10 procent av lönedelar under taket och 90 procent över taket och för arbetare ett ”standardavtal” där ersättning utgår i tre månader med 10 procent av lönen.

I tabell 7.3 anges dels antalet dagar med de ersättningsnivåer föräldralediga får inom olika avtalsområden dels den maximala genomsnittliga månatliga ersättningsnivån föräldrarna kan få under de SGI-grundade föräldrapenningdagarna (390 dagar) givet att de fördelar föräldraledigheten mellan sig så att de maximerar inkomsten. Nedan går vi först igenom hur många dagar med maximal ersättning föräldrar som arbetar inom de olika sektorerna på arbetsmarknaden kan få och hur de ska fördela ledigheten sinsemellan för att nå maximal ersättning. Därefter jämför vi den genomsnittliga ersättning föräldrarna kan få enligt avtal och socialförsäkringar under de SGI-grundade föräldrapenningdagarna.

Båda föräldrarna anställda i statlig sektor

För statligt anställda gäller att avtalsersättningen tillsammans med föräldraförsäkringen ger en ersättning som motsvarar 90 procent av månadslönen i maximalt elva månader (330 dagar) per förälder. Den statliga ersättningen betalas dock endast ut under de dagar då en föräldraledig tar ut SGI-grundad föräldrapenning. Föräldrarna har tillsammans 13 månader (390 dagar) med SGI-grundad föräldrapenning. Detta innebär att om båda föräldrarna är statligt anställda kan de få en ersättning som motsvarar 90 procent av månadslönen i maximalt 13 månader vid föräldraledighet. Därefter får de ersättning enligt grundnivån i föräldraförsäkringen i högst tre månader. Det spelar således ingen roll hur föräldrarna fördelar dagarna mellan sig, de får lika stor ersättning oberoende av vem som är hemma med barnet givet att de har lika stor lön.

Båda föräldrarna anställda i kommun eller landsting

För kommun- och landstingsanställda gäller att avtalsersättningen betalas ut *per barnafödelse*. Detta innebär att föräldrarna tillsammans har nio månader (270 dagar) med kommunens eller landstingets avtalsersättning för lönedelar över taket i socialförsäkringen (två månader med avtalsersättning som tillsammans med föräldraförsäk-

ringen ger en ersättning som motsvarar 90 procent av månadslönen och sju månader med ersättning som motsvarar 80 procent). Om båda föräldrarna arbetar inom kommun eller landsting och har en lön som överskrider taket får de således dela dessa 270 dagar mellan sig. Det är alltså i detta sammanhang en fördel om endast en av föräldrarna är anställd inom det kommunala avtalsområdet och den andre inom ett annat avtalsområde. I ett sådant fall kan en av föräldrarna få ersättning för den maximala perioden inom det kommunala området och en annan i ett antal månader enligt till exempel ett avtal inom det privata området. De får då tillsammans kompletterande ersättning i fler dagar än om båda hade varit anställda inom det kommunala området. Detta berörs mer ingående nedan.

En ytterligare komplikation när båda föräldrarna berörs av det kommunala avtalet är att de måste vara medvetna om reglerna redan tidigt när de tar ut ersättning. Om en förälder börjar ta ut ersättning fortsätter ersättning att betalas ut till denne från det kommunala systemet, om inte föräldern anger att utbetalningen ska upphöra. Det kan vara fördelaktigt att spara dagar med det kommunala tillägget till den andra föräldern om denne får högre kompensation genom att ha en högre inkomst.

Båda föräldrarna anställda i privat sektor

I våra uträkningar har vi använt oss av ett privat "standardavtal" där föräldralön betalas ut för tre månader per förälder. Tillsammans får privatanställda föräldrar ersättning enligt avtal i sex månader. Arbetare får en ersättning motsvarande 10 procent av månadslönen, vilket innebär att avtalsersättningen tillsammans med föräldraförsäkringen motsvarar 90 procent för lönedelar under socialförsäkrings-taket och 10 procent för lönedelar över socialförsäkrings-taket. Tjänstemännen har generellt sett en bättre avtalsersättning som tillsammans med föräldraförsäkringen motsvarar 90 procent av månadslönen både under och ovanför taket.

En statligt anställd och en kommunal- eller landstingsanställd förälder

En ersättning som motsvarar 90 procent av månadslönen kan erhållas i 13 månader givet att den statligt anställde föräldern tar ut det maximalt tillåtna antalet dagar som motsvarar elva månader och den kommunal- eller landstingsanställd föräldern tar ut två månaders föräldraledighet. Om den kommunalt anställde föräldern tar ut mer än två månader minskas ersättningsnivån till att motsvara 80 procent av månadslönen för den föräldraledighetstid som överskrider två månader.

En statligt anställd och en privatanställd förälder

En 90-procentig ersättning kan erhållas i 13 månader om den ene föräldern är statligt anställd och den andre privatanställd tjänsteman. För att uppnå denna maximala ersättning måste den statligt anställde ta ut föräldraledighet i 10–11 månader medan den privatanställd tjänstemannaföräldern tar ut föräldraledighet i 2–3 månader.

Om den ena föräldern är privatanställd arbetare och den andra statligt anställd kan en ersättning som motsvarar 90 procent av månadslönen erhållas under maximalt elva månader av den statligt anställde medan den privatanställd arbetaren kan få ersättning utöver föräldraförsäkringen som motsvarar 10 procent av månadslönen under tre månader. För att maximera inkomsterna vid föräldraledighet bör den statligt anställde ta ut elva månaders föräldraledighet och arbetaren i den privata sektorn två månaders föräldraledighet.

En kommunalt eller landstingsanställd förälder och en privatanställd förälder

Då en förälder arbetar i en kommun eller ett landsting och den andre är privatanställd tjänsteman kan den maximala ersättningen från försäkringskassan tillsammans med avtalsersättningen uppgå till en summa motsvarande 90 procent av månadslönen i fem månader och 80 procent av månadslönen i sju månader. För att få denna maximala ersättning måste den kommunal- eller landstingsanställd

föräldern vara föräldraledig i minst nio månader och den privatanställda tjänstemannen i minst tre månader.

Då en förälder är kommunalt eller landstingsanställd och den andre är privatanställd arbetare kan ersättningen från avtal och socialförsäkring maximalt uppgå till 90 procent av månadslönen i två månader, 80 procent av månadslönen i sju månader för den kommunalt anställda föräldern medan den privatanställda arbetaren kan få ersättning utöver föräldraförsäkringen som motsvarar 10 procent av månadslönen under tre månader. För att maximera inkomsterna vid föräldraledighet bör den kommunal eller landstingsanställda föräldern vara hemma i minst nio månader och den privatanställda arbetaren i minst tre månader.

Tabell 7.3 Maximal ersättningsnivå föräldrarna kan uppnå under SGI-grundade föräldrapenningdagar (390 dagar) beroende på avtalsområde vid 30 000 kronor i månadslön

<i>Avtal</i>	<i>Stat</i>	<i>Kommun och landsting</i>	<i>Privat sektor: tjänstemän</i>	<i>Privat sektor: arbetare</i>
Stat	27 000 i 390 dagar	27 000 i 390 dagar	27 000 i 390 dagar	27 000 i 330 dagar 22 648 i 60 dagar
	Totalt 351 004 kr (i genomsnitt 27 000 kr/mån i 13 månader)	Totalt 351 004 kr (i genomsnitt 27 000 kr/mån i 13 månader)	Totalt 351 004 kr (i genomsnitt 27 000 kr/mån i 13 månader)	Totalt 342 300 kr (i genomsnitt 26 331 kr/mån i 13 månader)
Kommun och landsting		27 000 i 60 dagar 24 000 i 210 dagar 19 650 i 120 dagar	27 000 i 150 dagar 24 000 i 210 dagar 19 650 i 30 dagar	27 000 i 60 dagar 24 000 i 210 dagar 22 648 i 90 dagar 19 650 i 30 dagar
		Totalt 300 603 kr (i genomsnitt 23 123 kr/mån i 13 månader)	Totalt 322 650 kr (i genomsnitt 24 819 kr/mån i 13 månader)	Totalt 309 594 kr (i genomsnitt 23 815 kr/mån i 13 månader)
Privat sektor: tjänstemän			27 000 i 180 dagar 19 650 i 210 dagar	27 000 i 90 dagar 22 648 i 90 dagar 19 650 i 210 dagar
			Totalt 299 550 kr (i genomsnitt 23 042 kr/mån i 13 månader)	Totalt 286 494 kr (i genomsnitt 22 038 kr/mån i 13 månader)
Privat sektor: arbetare				22 648 i 180 dagar 19 650 i 210 dagar Totalt 264 444 kr (i genomsnitt 21 034 kr/mån i 13 månader)

Anm. Uträkningarna gäller under antagandet att en kommunalanställd varit anställd i minst två år.

Jämförelse mellan olika föräldrapar och avtalsområden

Den maximala ersättningen föräldrar kan få vid föräldraledighet är som nämnts beroende av vilket avtalsområde föräldrarna arbetar inom. I beräkningarna i tabell 7.3 utgick vi ifrån att alla föräldrar tjänar 30 000 kronor i månaden. Den genomsnittliga ersättningen föräldrarna kan få under de 13 månaderna med SGI-grundad föräldrapenning från försäkringskassan tillsammans med avtalsersättningarna skiljer sig kraftigt beroende på vilka avtalsområden föräldrarna arbetar inom.

Högsta ersättningsnivån erhålls då åtminstone en av föräldrarna arbetar inom den statliga sektorn; om en förälder är statligt anställd och den andre är antingen kommun/landstingsanställd eller privatanställd tjänsteman kan en ersättning om 27 000 kronor per månad uppnås i 13 månader och om den ena föräldern är privatanställd arbetare blir den genomsnittliga månadsersättningen 26 331 kronor under 13 månader.

Lägsta ersättningsnivåerna uppnås för par där båda föräldrarna är privatanställda arbetare. Här ska dock betonas att få arbetare i privat sektor har en lön som uppgår till 30 000 kronor i månaden. Dessa föräldrar får en genomsnittlig ersättning om 21 034 kronor per månad i 13 månader. Detta ger en ersättning som är knappt 6 000 kronor mindre per månad än för de statsanställda föräldrarna trots att de har samma arbetsinkomster. Övriga kombinationer av sektortillhörighet ger ersättningar mellan drygt 22 000 kronor till knappt 25 000 kronor per månad.

7.5 Effekter av ersättningen vid föräldraledighet

Ersättningen vid föräldraledighet, både den inom socialförsäkringarnas ram och den avtalsbestämda, bidrar till att barnfamiljerna får en bättre ekonomisk ställning vid ledighet för vård av barn och till att det blir ekonomiskt möjligt för en förälder att vara ledig från arbetet. Det kan också bidra till att fler barn föds än vad som skulle ha varit fallet utan ersättningssystemet. Ytterligare en fråga är om ersättningen är utformad på ett sätt som uppmuntrar till en jämnare fördelning av ledigheten mellan män och kvinnor. I Riksförsäkringsverkets (2003) undersökning "Tid och pengar" angav 29 procent av de tillfrågade mammorna och 34 procent av papporna i "kärnfamiljer" att den valda fördelningen mellan föräldrarna be-

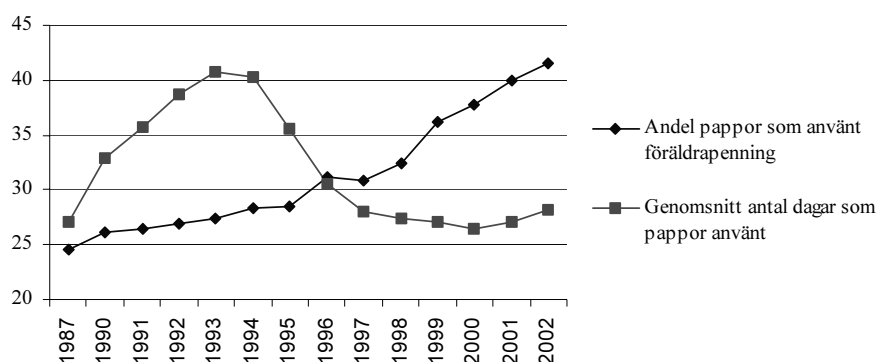
rodde på ekonomiska faktorer. Ju mer mamman och pappan tjänar, desto mer lika delar de på föräldrapenningen. Såväl högre lön för kvinnan som för mannen verkar var kopplat till ökad hemmavaro för mannen.

7.5.1 Effekter av ersättningen av föräldraförsäkringen inom socialförsäkringssystemet⁷¹

Det är framför allt kvinnorna som tar del av föräldraförsäkringen. Figur 7.1 visar andelen fäder som tagit ut föräldrapenning samt genomsnittligt antal dagar som fäderna tagit ut mellan 1987 och 2002. Andelen fäder som är föräldralediga ökade svagt mellan 1987, då 24,5 procent av fäderna tog ut föräldrapenning, och 1994, då 28,3 procent var pappalediga. 1995 infördes pappamånaden och sedan dess har andelen fäder som varit föräldralediga ökat till 41,6 procent. Däremot har antalet dagar som papporna är föräldralediga haft en annan utveckling. År 1987 tog papporna ut föräldrapenning i genomsnitt i 27 dagar. Antalet uttagna pappadagar ökad fram till 1993–1994 då genomsnittet var drygt 40 dagar. Sedan pappamånaden infördes har det genomsnittliga antalet dagar fäderna med föräldrapenning är hemma minskat för att ligga runt 27–28 dagar under åren 1997–2002. Det beror inte på att de grupper av fäder som tidigare tog ut föräldrapenning nu tar ut mindre utan på att de tillkommande grupperna av fäder med uttag av föräldrapenning tar ut få dagar och att de därmed sänker genomsnittet.

⁷¹ Se Wadensjö (2004).

Figur 7.1 Pappaledighet



Källa: Riksförsäkringsverket (2003).

Att kvinnorna tar ut den mesta delen av föräldraledigheten har effekter för kvinnors och mäns löner och därmed deras relativa ekonomiska ställning. En av de viktigaste lönepåverkande faktorerna är arbetslivserfarenhet som i beräkningar i regel ingår som antal år som förvärvsarbetande. Frånvaro i form av föräldraledighet leder till mindre arbetslivserfarenhet och därmed till lägre lön. Undersökningar pekar dessutom på att icke-yrkesaktivitet till exempel i form av föräldraledighet leder till ytterligare lägre lön än vad bara mindre arbetslivserfarenhet leder till.⁷²

Att kvinnor ofta tar ut merparten av föräldraledigheten kan leda till att kvinnor oavsett om de är eller har varit föräldralediga får lägre lön och sämre karriärutveckling.⁷³ Kunskapen om skillnaderna i kvinnors och mäns benägenhet att ta ut föräldraledighet kan göra att arbetsgivaren bedömer det som mer "riskfyllt" att anställa kvinnor än män. Om en man och en kvinna med liknande kompetens söker det lediga jobbet anställer arbetsgivaren kanske därför hellre mannen. Alternativt kan kvinnan erbjudas jobbet men till en lägre lön för att kompensera för risken för att hon ska vara föräldraledig (Lazear och Rosen, 1990). Denna form av diskriminering brukar benämnas statistisk diskriminering. Statistisk diskriminering av en

⁷² Se Albrecht m.fl. (1997).

⁷³ En undersökning av obligatorisk arbetsgivarbetald ledighet för mödrar (åtta veckor) i Taiwan visar på att denna reform ledde till försämrade löne- och sysselsättningsutveckling för yngre kvinnor jämfört med motsvarande utveckling för äldre kvinnor och för män. Se Lai och Masters (2005).

individ bygger på att arbetsgivaren inte har uppgifter om individers produktivitet när beslut fattas men har kunskap om genomsnitt och variation för olika egenskaper för olika grupper och använder sig av dessa uppgifter.

Varför tar då kvinnor ut fler dagar än männen från föräldraförsäkringen? Många faktorer bidrar till den ojämna fördelningen i uttag från föräldraförsäkringen inom socialförsäkringssystemet mellan män och kvinnor. Vi ska här behandla hur utformningen av föräldraförsäkringen inom socialförsäkringssystemet kan påverka fördelningen samtidigt som vi är väl medvetna om att andra faktorer har väl så stor betydelse.

Föräldraförsäkringen kompenserar inte för hela inkomstbortfallet – kompensationsgraden är inte 100 procent. Det finns dessutom ett tak om 7,5 prisbasbelopp för vilka inkomster som kompenseras. Då mannen har högre inkomst än kvinnan i de flesta par innebär det att bortfallet i inkomst under föräldraförsäkringsperioden blir lägre om kvinnan stannar hemma än om mannen gör det.

Som nämndes tidigare stiger lönen i regel med arbetslivserfarenheten. Ett extra års arbetslivserfarenhet leder i genomsnitt till högre lön per timme. Det är ett standardresultat som gäller i Sverige och i andra länder. Ett standardresultat är också att avkastningen på ett extra år i arbetslivet är högre för män än för kvinnor.⁷⁴ En förklaring till skillnaden är att män oftare än kvinnor har arbeten med karriärutveckling och att det finns ett "glastak" för kvinnors karriärutveckling även när de har samma typ av arbeten som männen. Inkomstförlusten under åren efter föräldraledigheten blir alltså i regel större för familjen om mannen stannar hemma än om kvinnan gör det.

Forskningen pekar också på att frånvaro ger ett extra minus i löneutvecklingen utöver det minus som mindre arbetslivserfarenhet leder till.⁷⁵ Detta minus är enligt beräkningarna större för män än för kvinnor. Det gäller än mer om man specifikt studerar föräldraledighet. En förklaring kan vara normer och förväntningar i arbetslivet: Om en man stannar hemma med barn kan det av arbetsgivaren uppfattas som en signal om att han inte är inriktad på arbete och karriär, men om en kvinna stannar hemma påverkar detta inte arbetsgivarens uppfattning om hennes inriktning på arbete och karriär på samma sätt (frånvaron är förväntad för

⁷⁴ Se till exempel olika kapitel i Westergård-Nielsen (red.) (1996).

⁷⁵ Se Sundström och Duvander (1998).

kvinnans del men inte för mannens). Också i detta fall blir inkomstförlusten under åren efter föräldraledigheten större om mannen stannar hemma än om kvinnan gör det. Denna negativa löneeffekt för män av föräldraledighet skulle sannolikt minska om män regelmässigt tog ut ett visst antal månader av föräldraledigheten. Föräldraledigheten skulle i sådant fall inte kunna tolkas som en signal om en lägre grad av inriktning på arbete och karriär.

De här nämnda faktorerna leder till en paradox. Det som är rationellt på individnivå kan få oönskade effekter på samhällsnivå. Att mannens inkomst i regel påverkas mer negativt än kvinnans inkomst av föräldraledighet såväl under som efter ledigheten är ett ekonomiskt argument för familjen att kvinnan ska stanna hemma. Eller för att uttrycka det på annat sätt: En förväntad större förlust av att mannen stannar hemma leder till att det är kvinnan som får ta inkomstförlusten. Att det är kvinnan som tar ut föräldraledigheten innebär kanske inte ett ekonomiskt problem för henne under föräldraledigheten – familjens inkomst blir ju större på det sättet. Men på längre sikt kan det leda till skillnader i ekonomisk styrka inom familjen då mannens ekonomiska ställning relativt sett förstärks och till skillnader i levnadsnivå efter en skilsmässa (och skillnaderna fortsätter efter pensioneringen eftersom pensionen grundas på individens inkomst).

7.5.2 Effekter av avtalsbestämd ersättning vid föräldraledighet

Tilläggen till föräldraförsäkringen ser olika ut på olika avtalsområden och det är därför svårt att ge en fullständig bild av vilka effekter vi kan vänta oss av dessa avtal. Men vi kan belysa några effekter av olika egenskaper hos avtalslösningarna:

- a) ersättning över taket,
- b) speciella villkor och
- c) skillnader mellan olika avtalsområden.

Vi kommer också att ta upp de informationsproblem som finns vad gäller dels den offentliga föräldraförsäkringen, dels avtalsbestämda förmåner.

Ersättning över taket

Gemensamt för de olika avtalsområdena är att ersättning utgår för inkomstdelar över taket i socialförsäkringssystemet. Det betyder att de ekonomiska incitament som finns i socialförsäkringssystemet för att den som har lägst inkomst, vilket i regel är kvinnan, ska stanna hemma blir svagare. Här ska dock understrykas att det finns betydande skillnader mellan avtalsområdena framför allt avseende den period som ersätts. Är perioden kortare än ersättningen från föräldraförsäkringen kan effekten på incitamenten bli liten eller ingen.

I avsnitt 7.4.4 gick vi igenom hur föräldrarna kunde kombinera sin föräldraledighet för att nå maximal ersättning. I detta avsnitt går vi istället igenom avtalens och föräldraförsäkringens effekt på jämställdheten vad gäller fördelningen av föräldraledigheten mellan mannen och kvinnan och gör en jämförelse mellan den ersättningsnivå som uppnås genom inkomstmaximering och den ersättningsnivå som uppnås då föräldrarna delar ledigheten lika mellan sig.

I våra exempel nedan har både mannen och kvinnan en inkomst på 30 000 kronor i månaden. Vår analys är alltså uppbyggd på att mannen och kvinnan har lika hög inkomst. I tabell 7.4 visas den ersättning föräldrarna skulle erhålla från avtal och föräldraförsäkringen om de använde hälften av dagarna var. I tabell 7.5 visas skillnaderna mellan den maximala ersättningen föräldrarna skulle kunna erhålla vid föräldraledighet och den ersättning de erhåller om de tar ut hälften av dagarna var.

Så länge båda föräldrarna arbetar inom samma sektor skiljer sig inte ersättningen åt mellan det fall då föräldrarna själva delar på föräldraledigheten i syfte att maximera ersättningen och det fall då de tar ut hälften av dagarna var vilket framgår av tabell 7.5. Om däremot en förälder är statsanställd och den andre jobbar inom en annan sektor förlorar familjerna mellan 1 000 och 3 000 kronor i månaden på att inte fördela föräldraledigheten enligt inkomstmaximeringsprincipen. Detta innebär en inkomstförlust på sammanlagt mellan knappt 13 500 kronor och 39 000 kronor under hela 13-månadersperioden beroende på sektorstillhörighet. Om till exempel mamman jobbar i statlig sektor och pappan är arbetare i privat sektor förlorar familjen sammanlagt knappt 39 000 kronor under 13 månader om föräldrarna skulle dela lika på föräldraledigheten. Arbetar mamman i statlig sektor och pappan är tjänsteman inom den privata sektorn förlorar familjen knappt 26 000 kronor i

inkomster under 13 månader och arbetar pappan istället i kommunal sektor är inkomstbortfallet knappt 13 500 kronor. Det statliga avtalet leder således till ekonomiska incitament för familjen att fördela ledighetsdagarna så att den förälder som är anställd i statlig sektor tar ut den största föräldraledigheten.

Tabell 7.4 Ersättningsnivå då föräldrarna tar ut halva föräldraledigheten (195 dagar) var

		FÖRÄLDER A			
		Stat	Kommun och landsting	Privat sektor: tjänstemän	Privat sektor: arbetare
FÖRÄLDER B	Stat	A: 27 000 i 195 dagar	A: 27 000 i 60 dagar 24 000 i 135 dagar	A: 27 000 i 90 dagar 19 650 i 105 dagar	A: 22 648 i 90 dagar 19 650 i 105 dagar
		B: 27 000 i 195 dagar	B: 27 000 i 195 dagar	B: 27 000 i 195 dagar	B: 27 000 i 195 dagar
		Totalt 27 000 kr/mån i 13 månader	Totalt 25 962 kr/mån i 13 månader	Totalt 25 021 kr/mån i 13 månader	Totalt 24 017 kr/mån i 13 månader
	Kommun och landsting		A: 27 000 i 30 dagar 24 000 i 105 dagar 19 650 i 60 dagar	A: 27 000 i 90 dagar 19 650 i 105 dagar	A: 22 648 i 90 dagar 19 650 i 105 dagar
			B: 27 000 i 30 dagar 24 000 i 105 dagar 19 650 i 60 dagar	B: 27 000 i 60 dagar 24 000 i 135 dagar	B: 27 000 i 60 dagar 24 000 i 135 dagar
			Totalt 23 123 kr/mån i 13 månader	Totalt 23 983 kr/mån i 13 månader	Totalt 22 978 kr/mån i 13 månader
	Privat sektor: tjänstemän			A: 27 000 i 90 dagar 19 650 i 105 dagar	A: 22 648 i 90 dagar 19 650 i 105 dagar
				B: 27 000 i 90 dagar 19 650 i 105 dagar	B: 27 000 i 90 dagar 19 650 i 105 dagar
				Totalt 23 042 kr/mån i 13 månader	Totalt 22 038 kr/mån i 13 månader
	Privat sektor: arbetare				A: 22 648 i 90 dagar 19 650 i 105 dagar
					B: 22 648 i 90 dagar 19 650 i 105 dagar
					Totalt 21 034 kr/mån i 13 månader

Anm: Uträkningarna gäller under antagandet att en kommunalanställd varit anställd i minst två år.

Även det kommunala avtalet ger incitament för föräldrar där den ena är anställd i den kommunala sektorn och den andra i den privata sektorn att låta den kommunalanställda föräldern ta lejonparten av föräldraledigheten. Genom att dela föräldraledigheten lika mellan sig förlorar föräldrarna knappt 11 000 kronor under 13 månader jämfört med om den kommunalanställda tar ut största delen.

Tabell 7.5 Ersättningsskillnader vid föräldraledighet fördelad enligt inkomstmaximeringsprincipen och jämställdhetsprincipen

	<i>Stat</i>	<i>Kommun och landsting</i>	<i>Privat sektor: tjänstemän</i>	<i>Privat sektor: arbetare</i>
<i>Stat</i>	0 kr/månad 0 kr för hela perioden	1 038 kr/månad 13 494 kr för hela perioden	1 979 kr/månad 25 727 kr för hela perioden	2 983 kr/månad 38 779 kr för hela perioden
<i>Kommun och landsting</i>		0 kr/månad 0 kr för hela perioden	836 kr/månad 10 868 kr för hela perioden	837 kr/månad 10 881 kr för hela perioden
<i>Privat sektor: tjänstemän</i>			0 kr/månad 0 kr för hela perioden	0 kr/månad 0 kr för hela perioden
<i>Privat sektor: arbetare</i>				0 kr/månad 0 kr för hela perioden

Det finns således stora skillnader i ersättning mellan olika avtalsområden. Det gör att det uppstår ekonomiska incitament till att ersättningen tas ut av den förälder som har det avtal som ger bäst ersättning. Den allmänna bilden är att ersättningen är klart bäst inom den statliga sektorn, därefter kommer ett par avtal inom den privata sektorn, sedan avtal inom den kommunala och landstingskommunala sektorn medan merparten avtal inom den privata sektorn har de minst fördelaktiga villkoren. Om kvinnor och män är slumpmässigt fördelade mellan olika sektorer, kan skillnader mellan olika avtalsområden inte förväntas påverka om det är män eller kvinnor som tar ut föräldraledighet. Är det emellertid så att

kvinnor i genomsnitt är anställda på avtalsområden som ger högre ersättning och män på områden som ger lägre ersättning kan det motverka en jämnare fördelning av föräldraledigheten mellan kvinnor och män. Vi vet att kvinnor oftast är anställda i offentlig sektor och män oftast i privat sektor. Se uppgifter i kapitel 1. Det gör att kombinationen av utformningen av de olika systemen och fördelningen av män och kvinnor på olika avtalsområden ger incitament till att fördela föräldraförsäkringen så att kvinnorna tar merparten månaderna. Det är en empirisk fråga att närmare undersöka hur denna fördelning av män och kvinnor i relevanta åldersgrupper ser ut och därmed vilka effekter som kan förväntas av skillnaderna i ersättning mellan olika avtalsområden.

Speciella villkor

Det finns inom flera avtalsområden regler som markant avviker från dem som gäller inom föräldraförsäkringen inom socialförsäkringssystemet.

- a) Inom vissa områden är det endast kvinnan som kan få tilläggsersättning – den kallas då havandeskapslön. En sådan utformning uppmuntrar inte till en jämnare fördelning av föräldraledigheten mellan män och kvinnor. Detsamma gäller de avtal som har som villkor att ersättningen utgår endast för månader som tas ut i nära anknytning till barnets födsel.
- b) Inom det kommunala/landstingskommunala området och enligt olika privata avtal finns regler om att den som tar ut ersättning endast får ut halva beloppet under ledigheten och resten först vid återgång till arbetet eller efter att ha arbetat viss tid efter återgången. Detta innebär en form av rörelsehinder och om båda föräldrarna tar ut föräldralön till en dubbel uppsättning av rörelsehinder för familjen. Det kan bidra till ojämn fördelning av föräldraledigheten.
- c) Ett annat rörelsehinder är att det finns ”karenstider” för att kunna få den extra ersättningen, karenstider som bara beräknas på tid hos den aktuella arbetsgivaren och inte på tid på arbetsmarknaden. Det krävs en minsta anställningstid före ledigheten hos arbetsgivaren för att få ersättning. Dessutom varierar ofta antalet ersatta månader med anställningstidens längd hos arbetsgivaren. Dessa inslag i ersättningssystemen hämmar

rörligheten på arbetsmarknaden. Att de utformats på det här beskrivna sättet kan förklaras av att det inte är fråga om avtalsförsäkringar utan om ersättningar direkt från arbetsgivaren.

Informationsproblem

Riksförsäkringsverket genomförde 2003 en undersökning om bland annat småbarnföräldrars⁷⁶ kunskaper om föräldrapenning och föräldraledighet. Resultaten visar att det finns en allmänt utbredd uppfattning att föräldraledigheten och föräldrapenning är förmåner som till största delen är förbehållna mamman. Enbart drygt hälften av småbarnsmammorna och drygt en tredjedel av småbarnspapporna vet att mamman och pappan har rätt till lika många dagar. Denna typ av kunskapsbrister kan således påverka fördelningen av föräldraledigheten mellan män och kvinnor.

Det finns även informationsproblem förknippade med den stora variationen i extra ersättning från arbetsgivaren och utformningen mellan avtalen på olika områden. Ett första problem är att personer inte vet hur avtalen är konstruerade när de fattar beslut om att söka eller byta arbete. Det kan för en del personer innebära oväntat negativa utfall som de kanske skulle ha undvikit om de hade haft information (och för andra ett oväntat positivt utfall). Ett andra problem är att alla knappast har information om villkoren i det avtal om ersättning vid föräldraledighet som de omfattas av. Det kan leda till att de fattar andra beslut än vad de skulle ha gjort med korrekt information. Kanske än mer bekymmersamt är att det inte är säkert att alla får den ersättning som de har rätt till enligt avtal då varken arbetstagare eller arbetsgivare alltid har tillräcklig information.

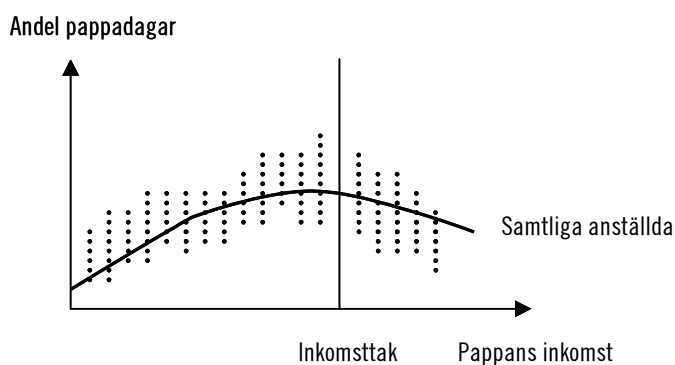
7.6 Utelämnande av avtalsersättningar i forskning och utredningar

Det är av stor vikt att avtalsersättningarna som utgår vid föräldraledighet inkluderas i forskningen om fördelningen av föräldraledigheten mellan föräldrarna. Om dessa ersättningar utelämnas kan resultaten av estimeringarna bli snedvridna och tolkningarna därmed missvisande. Exempel på detta är när forskare

⁷⁶ Föräldrar med barn mellan noll och tre år.

undersöker hur ekonomiska incitament påverkar uttaget av föräldraledighet och fördelningen av denna mellan föräldrarna. Svensk forskning pekar på att sambandet mellan faderns inkomst och andelen dagar han tar ut i föräldraledighet är positivt men avtagande med inkomsten (se till exempel Sundström och Duvander, 2002 eller Bygren och Duvander, 2005). Detta illustreras i figur 7.2 som visar ett hypotetisk estimerat positivt men avtagande samband mellan inkomst och andel pappadagar med underliggande datapunkter. Det positiva men avtagande sambandet antas bero på att familjen förlorar så mycket i inkomst på att låta pappor med hög lön vara hemma, då inkomster ovan taket inte kompenseras för i föräldraförsäkringen, att man inte har råd att göra en mer jämställd fördelning av föräldraledigheten. I detta resonemang tas dock inte hänsyn till att många anställda faktiskt blir kompenserade över taket genom kollektivavtalen.

Figur 7.2 Estimering av uttagna föräldraledighetsdagar baserat på inkomst

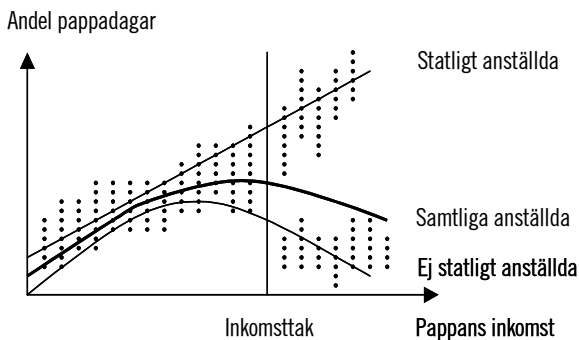


Som tidigare redovisats får statligt anställda en ersättning motsvarande 90 procent av lönen i elva månader, kommunalt och landstingsanställda 80 procent i nio månader, den privatanställda tjänstemannen får i regel 90 procent i tre månader och den privatanställda arbetaren får i regel en ersättning motsvarande 90 procent under taket och 10 procent över taket.⁷⁷ Dessa ersättningar leder

⁷⁷ Sundström och Duvander (2002) undersöker hur föräldrar till barn födda 1994 fördelar ledighetsdagarna mellan sig. 1994 motsvarade både den statliga och kommunala ersättningen 90 procent av lönen. Före avtalsrörelsen 1998 var föräldralönen reserverad för kvinnan i de flesta privata avtal och kallades havandeskapslön. Sedan dess har föräldralönen blivit könsneutral inom de flesta privata branscher.

till att inkomstförlusten vid föräldraledighet minskas drastiskt. Om man tog hänsyn till avtalsersättningarna vid forskningen om fördelning av föräldraledighet skulle sambanden mellan pappans inkomst och andel föräldralediga dagar kunna se annorlunda ut för anställda i de olika sektorerna. Till exempel skulle det kunna vara så att andelen dagar de stats- eller kommunalanställda papporna tar ut är linjärt positivt ökande i lönen då de får god ersättning även ovanför taket, vilket illustreras i Figur 7.3. Om man jämför inkomstens påverkan på antalet dagar för enbart de statsanställda papporna med pappor anställda inom "samtliga sektorer" får vi resultatet att inkomsten påverkar andelen pappadagar mer positivt för papporna i staten än för papporna i samtliga sektorer: om ersättningarna över taket ökade skulle papporna ta ut en större del av dagarna. Detta visas även av det hypotetiska estimerade sambandet mellan inkomst och pappaledighet för män i privat sektor: liten ersättning över taket leder till kort pappaledighet.

Figur 7.3 Estimering uppdelat på statlig och ickestatlig sektor



Ovanstående resonemang om att ersättning över taket skulle öka antalet pappadagar är enbart hypotetiskt. För att undersöka om sådant verkligen är fallet måste en empirisk undersökning genomföras. Bygren och Duvanders (2005) forskning om föräldrars arbetsplatsstillhörighet och uppdelningen av föräldraledigheten pekar i denna riktning. De har dock inte delat upp sina data i statlig, kommunal och privat anställning men visar (med hjälp av en dummyvariabel) att fäder som arbetar i privat sektor tar ut färre pappadagar än fäder i övriga sektorer. Detta förklarar de med dels de generösa statliga och kommunala avtalen, dels med att anställda i

privata företag har svårare för att vara lediga från arbetet då deras frånvaro drar ned på det privata företagens vinstmöjligheter. Då statliga arbetsgivare inte har samma vinstkrav känner arbetstagaren inte samma press på sig att vara på arbetet vilket leder till att fadern tar ut mer föräldraledighet.

7.7 Några slutsatser

Ersättningar som kompletterar föräldraförsäkringen finns över hela arbetsmarknaden. Det finns dock stora, överraskande stora, skillnader mellan olika avtalsområden. Dessa ersättningar och förändringar av dem över tiden kan ha effekter inte bara på de ekonomiska villkoren för barnfamiljernas ekonomi utan också på fördelningen av föräldraledigheten mellan makarna. Ur forsknings-synpunkt kan variationen i förmåner användas för att bättre undersöka effekter av ersättning vid föräldraledighet.

Det är viktigt att uppmärksamma att det på detta område inte finns avtalsförsäkringar utan avtal om tilläggsersättningar som arbetsgivaren betalar. Då det på detta område inte finns de argument för arbetsgivarinträde som förekommer på flera andra områden och arbetsgivarinträdet kan leda till att rekryteringen påverkas så att arbetsgivarna undviker att anställa kvinnor i fertil ålder, finns det anledning att diskutera den avtalsmässiga formen för ersättningen.

Det är också viktigt att uppmärksamma informationsproblemen. Ersättningsvillkoren skiljer sig markant åt mellan olika områden men individer har knappast kunskaper om de olika systemen, vilken kan leda till att de fattar andra beslut än vad de skulle ha gjort med bättre information. Det kan också vara så att en del individer missar den ersättning de har rätt till via avtal när varken de eller arbetsgivaren har tillräcklig kunskap om avtalens innehåll.

Referenser

- Albrecht, James W., Per-Anders Edin och Marianne Sundström (1996), "Kvinnors och mäns löner – förvärvsavgrottens betydelse" i Inga Persson och Eskil Wadensjö (red.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136.
- Arbetsdomstolen (2003), Dom nr. 74/03, Mål nr A 171/02.
- Bygren, Magnus och Ann-Zofie Duvander (2005) "Who Takes care of the Children? Couple's Workplace Situation and their Division of Parental Leave", Department of Sociology, Stockholm University, mimeo.
- Ekberg, John, Rickard Eriksson och Guido Friebel (2004), "Sharing Responsibility? Short- and Long-term Effects of Sweden's 'Daddy-Month' Reform", Swedish Institute for Social Research, Working Paper 3/2004.
- Jämställdhetsombudsmannen (2000), "Löneutfyllnad vid föräldraledighet".
- Lai, Yu-Cheng och Stanley Masters (2005), "The effects of mandatory maternity and pregnancy benefits on women's wages and employment in Taiwan, 1984–1996", *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 58, s. 274–281.
- Lazear, Edward P. och Sherwin Rosen (1990), "Male-Female Wage Differentials in Job Ladders", *Journal of Labor Economics*, vol. 8, no. 1, part 2, s. 106–123.
- Riksförsäkringsverket (2003), *Socialförsäkringsboken 2003 – Mamma, pappa, barn – tid och pengar*, Stockholm: Riksförsäkringsverket.
- Sundström, Marianne och Ann-Zofie Duvander (1998), "Föräldraförsäkringen och jämställdhet mellan kvinnor och män" i Inga Persson och Eskil Wadensjö (red.), *Välfärdens genusansikte*, SOU 1998:3.
- Sundström, Marianne och Ann-Zofie Duvander (2002), "Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden", *European Sociological Review*, vol. 18, s. 433–447.
- Wadensjö, Eskil (2004), "Arbetslinjen och föräldraförsäkringen", i Ulrika Lorenzi (red), *Vems valfrihet?*, Stockholm: Agora.
- Westergård-Nielsen, Niels (red.) (1996), *Wage Differentials in the Nordic Countries*, del av volym 2 av Eskil Wadensjö (red.), *The Nordic Labour Markets in the 1990's*, Amsterdam: North-Holland.

Appendix till kapitel 7. Bestämmelser för föräldralön vid ledighet enligt avtal inom privat sektor

Med födsel avses även adoption/tidpunkten när barnet kommit. Avtalen gäller 2004-04-01–2007-03-31 om inte annat anges nedan. Avtalen för tjänstemän gäller SACO förbund, TCO förbund och Ledarna (CF, SIF och Ledarna har förhandlat för PTK). bb=prisbasbelopp.

Almega IT-företagens arbetsgivarorganisation IT-avtalet; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Föräldralönen utges för två månader om anställning i minst ett men inte tre år och tre månader om anställning i minst tre år.
- Tjänstledigheten måste tas ut inom 24 månader från barnets födsel.
- Föräldraledigheten måste tas ut om sammanhängande en månad.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Almega IT-företagens arbetsgivarorganisation – Telecom; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Föräldralönen utges för två månader om anställning i minst ett men inte tre år och tre månader om anställning i minst tre år.
- Tjänstledigheten måste tas ut inom 24 månader från barnets födsel.
- Föräldraledigheten måste tas ut om sammanhängande en månad.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Almega Samhallförbundet; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Tjänstledigheten måste tas ut inom tio år från barnets födsel.
- Föräldralönen utges för en månad om anställning i minst ett men inte två år, två månader om anställning i minst två men inte tre år, tre månader om anställning i minst tre år samt fyra månader om anställning i minst fyra år.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Almega Samhallförbundet – Industri; Arbetare. Avtalet gällde till och med den 31 mars 2004.

- Anställd minst ett år.
- Ledigheten ligger i direkt anslutning till barns födelse.
- Föräldralönen utges för en månad om anställning i minst ett men inte två år samt två månader om anställning i minst två år.
- Ersättningen är 10 procent av månadslönen.
- Föräldralönen utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.
- Havandeskapslönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Almega Samhallförbundet – Service och tjänster; Arbetare. Avtalet gällde till och med den 31 mars 2004.

- Anställd minst ett år.
- Ledigheten ligger i direkt anslutning till barns födelse.
- Föräldralönen utges för en månad om anställning i minst ett men inte två år samt två månader om anställning i minst två år.
- Ersättningen är 10 procent av månadslönen.
- Föräldralönen utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.
- Havandeskapslönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Almega Tjänsteförbunden utveckling och tjänster; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Föräldralönen utges för tre månader.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Gruvornas Arbetsgivareförbund; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Föräldralönen utges för en månad om anställning i minst ett men inte två år, två månader om anställning i minst två men inte tre år, tre månader om anställning i minst tre år.
- Föräldralönen betalas ut till hälften innan ledigheten och resterande del tre månader efter återkomsten.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Gruvornas Arbetsgivareförbund; Arbetare

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Föräldralönen utges för en månad om anställning i minst ett men inte två år, två månader om anställning i minst två men inte tre år, tre månader om anställning i minst tre år.
- Föräldralönen betalas ut till hälften innan ledigheten och resterande del tre månader efter återkomsten.
- Föräldralönen: 10 procent av månadslönen.
- Ledigheten måste tas ut inom 18 månader från barnets födelse.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Kooperationens förhandlingsorganisation; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Föräldralönen utges för en månad om anställning i minst en men inte två år och tre månader om anställning i minst två år.
- Utges för perioder om minst en månad.
- Tjänstledigheten måste tas ut inom 18 månader från barnets födsel.
- Utbetalas månatligen vid ordinarie löneutbetalning när tjänstledigheten börjar.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Livsmedelsföretagen; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Föräldralönen utges för tre månader.
- Tjänstledigheten måste tas ut inom 18 månader från barnets födsel.
- Föräldraersättningen utbetalas i samband med tjänstledigheten.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Livsmedelsföretagen; Arbetare

- Anställd minst ett år.
- Föräldralönen utges för tre månader.
- Tjänstledigheten måste tas ut inom 18 månader från barnets födsel.
- Föräldraersättningen utbetalas i samband med tjänstledigheten.
- Föräldralön: 10 procent av månadslönen (genomsnittlig tim- och prestationslön exklusive ob-tillägg och skiftsformstillägg).

Motorbranschens Arbetsgivareförbund; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Föräldralön betalas endast om ledigheten är sammanhängande minst en månad.
- Tjänstledigheten måste tas ut inom 18 månader från barnets födsel.
- Föräldralönen utges för en månad om anställning i minst en men inte två år och tre månader om anställning i minst två år.
- Föräldralönen betalas ut till hälften innan ledigheten och resterande del tre månader efter återkomsten.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Skogs och lantarbetsgivareförbundet – Jordbruk och trädgård; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Föräldralönen utges för tre månader.
- Tjänstledigheten måste tas ut inom 18 månader från barnets födsel.
- Max tre ledighetsperioder.
- Föräldralönen betalas ut till hälften innan ledigheten och resterande del tre månader efter återkomsten.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Skogs och lantarbetsgivareförbundet – Skogsbruk; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Tjänstledigheten måste tas ut inom 18 månader från barnets födsel.

- Föräldralönen betalas ut till hälften innan ledigheten och resterande del tre månader efter återkomsten.
- Föräldralönen utges för 3 månader.
- En ledighetsperiod.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet – virkesmätning;

Tjänstemän och arbetare

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Föräldralönen utges för en månad om anställning i minst ett men inte två år och tre månader om anställning i minst två år.
- Föräldralönen betalas ut till hälften innan ledigheten och resterande del tre månader efter återkomsten.
- Tjänstledigheten måste tas ut inom 24 månader från barnets födsel.
- Ersättningen är 10 procent av månadslönen.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Stål- och Metallförbundet; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Föräldralönen utges för en månad om anställning i minst ett men inte två år, två månader om anställning i minst två men inte tre år, tre månader om anställning i minst tre år.
- Föräldralönen betalas ut till hälften innan ledigheten och resterande del tre månader efter återkomsten.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Stål- och Metallförbundet; Arbetare

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Föräldralönen utges för en månad om anställning i minst ett men inte två år, två månader om anställning i minst två men inte tre år, tre månader om anställning i minst tre år.
- Föräldralönen: 10 procent av månadslönen.
- Ledigheten måste tas ut inom 18 månader från barnets födelse.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Svensk Handel; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Föräldralönen utges för en månad om anställning i minst ett men inte två år, två månader om anställning i minst två men inte tre år, tre månader om anställning i minst tre år.
- Föräldralön betalas endast om ledigheten är sammanhängande minst en månad.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen betalas ut till hälften innan ledigheten och resterande del tre månader efter återkomsten.
- Tjänstledigheten måste tas ut inom 18 månader från barnets födsel.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Sveriges Byggindustrier, Maskinentreprenörerna, Plåtslageriernas Riksförbund, VVS-installatörerna; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Föräldralönen utges för max tre månader.
- Föräldralönen betalas ut till hälften innan ledigheten och resterande del tre månader efter återkomsten.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.

- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Sveriges Byggindustrier – Byggnadsavtalet; Arbetare. Avtalet gäller till och med den 31 oktober 2005.

Ersättningen betalas endast ut till kvinnlig arbetstagare.

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Havandeskapslönen utges för en månad om anställning i minst ett en inte två år samt två månader om anställning i minst två år.
- Havandeskapslönen betalas ut till hälften innan ledigheten och resterande del tre månader efter återkomsten.
- Havandeskapslönen uppgår till 10 procent av månadslönen.
- Havandeskapslönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Sveriges Byggindustrier – Anläggningsavtalet; Arbetare. Avtalet gäller till och med den 31 oktober 2005.

Ersättningen betalas endast ut till kvinnlig arbetstagare.

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Havandeskapslönen utges för en månad om anställning i minst ett men inte två år samt två månader om anställning i minst två år.
- Havandeskapslönen betalas ut till hälften innan ledigheten och resterande del tre månader efter återkomsten.
- Havandeskapslönen uppgår till 10 procent av månadslönen.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Sveriges Byggindustrier – Avtal för Väg och Ban; Arbetare.

Avtalet gäller till och med den 31 oktober 2005.

Ersättningen betalas endast ut till kvinnlig arbetstagare.

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Havandeskapslönen utges för en månad om anställning i minst ett men inte två år samt två månader om anställning i minst två år.
- Havandeskapslönen betalas ut till hälften innan ledigheten och resterande del tre månader efter återkomsten.

- Havandeskapslönen uppgår till 10 procent av månadslönen.
- Havandeskapslönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Sveriges Byggindustrier, Maskinentreprenörerna, Plåtslageriernas Riksförbund, VVS-installatörerna; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Ersättning utges endast för en sammanhängande period.
- Föräldralönen utges för tre månader
- Tjänstledigheten måste tas ut inom 18 månader från barnets födsel.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen betalas ut till hälften innan ledigheten och resterande del tre månader efter återkomsten.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Sveriges skogsindustrier samt Massa- och pappersindustrin; Tjänstemän

- Föräldralönen utges för tre månader.
- Tjänstledigheten måste tas ut inom 24 månader från barnets födsel.
- Föräldraersättningen utbetalas i samband med tjänstledigheten
- Max tre ledighetsperioder per år.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.

Sveriges skogsindustrier – sågverksavtalet; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Föräldralönen utges för tre månader.
- Tjänstledigheten måste tas ut inom 18 månader från barnets födsel.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- En ledighetsperiod.

- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen betalas ut till hälften innan ledigheten och reste-rande del tre månader efter återkomsten.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldra-penning enligt lagen om allmän försäkring.

Svets Mekaniska Arbetsgivarförbundet; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Föräldralönen utges för en månad om anställning i minst ett men inte två år, två månader om anställning i minst två men inte tre år, tre månader om anställning i minst tre år.
- Föräldralönen betalas ut till hälften innan ledigheten och reste-rande del tre månader efter återkomsten.
- Föräldralön för månadslön under taket: 10 procent av månads-lönen.

Teknikarbetsgivarna; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Föräldralönen utges för en månad om anställning i minst ett men inte två år eller tre månader om anställning i minst två år.
- Föräldralönen betalas ut till hälften innan ledigheten och reste-rande del tre månader efter återkomsten.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Utges endast för en sammanhängande period.
- Tjänstledigheten måste tas ut inom 18 månader från barnets födsel.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldra-penning enligt lagen om allmän försäkring

Teknikarbetsgivarna; Arbetare (Metall)

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Föräldralönen utges för en månad om anställning i minst ett men inte två år eller tre månader om anställning i minst två år.
- Utges endast för en sammanhängande period.
- Tjänstledigheten måste tas ut inom 18 månader från barnets födsel.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket. Månadslönen baseras även på senast kända kvartalsstatistik över genomsnittlig OB-ersättning och skiftsformstillägg.
- Föräldralönen betalas ut till hälften innan ledigheten och resterande del tre månader efter återkomsten.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring

TEKOindustrierna; Tjänstemän

- Anställd minst ett år.
- Arbeta i minst tre månader efter ledigheten.
- Föräldralön utges endast för en sammanhängande period.
- Ledigheten måste tas ut inom 18 månader från barnets födelse.
- Föräldralön för inkomstdelar under taket i socialförsäkrings-systemet: 10 procent av månadslönen.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen utges för en månad om anställning i minst ett men inte två år eller tre månader om anställning i minst två år.
- Föräldralönen betalas ut till hälften innan ledigheten och resterande del tre månader efter återkomsten.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.
- Föräldralön för inkomstdelar över taket i socialförsäkrings-systemet: 90 procent av det belopp som överstiger taket.
- Föräldralönen utges endast om den anställde erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Kapitel 8 Mer än socialförsäkringar

8.1 Många typer av ersättningar

Det finns många typer av kompensation vid bortfall av arbetsinkomst. För det första varierar kompensationen beroende på orsaken till inkomstbortfallet. För det andra finns det givet en viss orsak till inkomstbortfall i regel flera olika kompletterande former av inkomstkompensation förutom ersättning från socialförsäkringssystemet. Vi har i denna undersökning presenterat och diskuterat de viktigaste av dessa kompletterande inkomstersättningar. Vi vill här på nytt understryka att vi inte täcker alla sådana kompletteringar. Framför allt behandlar vi inte alla de kompletteringar som individerna själva svarar för genom privata försäkringar och de kompletteringar som arbetsgivarna svarar för genom individuella avtal.

Det finns samband mellan de olika formerna av ersättning vid inkomstbortfall. För det första finns ett historiskt samband. De ersättningsformer som nu kan betraktas som kompletterande var i många fall när de tillkom inte kompletterande utan tvärtom de enda ersättningarna. Efterhand tillkom olika socialförsäkringar och de utformades ofta med de redan existerande ersättningarna som modell. De andra ersättningarna blev i samband därmed i regel komplement till socialförsäkringarna. Dessa andra ersättningar höjer den ersättning som kommer från socialförsäkringarna på olika sätt. Det finns också nu ett samspel mellan socialförsäkringarna och de andra ersättningarna. När socialförsäkringarna förändras så förändras ofta också de kompletterande ersättningarna. Ett tydligt och relativt sent exempel är att övergången från ATP-systemet till det nya ålderspensionssystemet initierade förändringar också i avtalspensionssystemen.

De ersättningar som en individ får vid inkomstbortfall kommer i regel från flera håll, beslut om dem fattas på skilda sätt och de är finansierade på olika sätt. Beslut om införande och förändringar av socialförsäkringar fattas av riksdagen. Beslut om avtalsersättningar fattas av arbetsmarknadens parter. Beslut om medlemsförsäkringar fattas av de fackliga organisationerna, medan beslut om att köpa en individuell försäkring fattas av individen själv. Beroende på vem som fattar beslutet, varierar finansieringen. De ersättningar som kommer från socialförsäkringar finansieras genom skatter eller

avgifter. Till viss del har de formen av försäkringar på så sätt att den avgift som individen betalar är relaterad till det försäkringsskydd individen får. Tydligast är detta i det nya pensionssystemet även om det också i detta system finns avvikelser från en renodlad försäkringslösning. De tydligaste exemplen på sådana avvikelser är garantipensionen och att en avgift tas ut också över inkomsttaket i systemet. Avtalsförsäkringarna och avtalsersättningarna finansieras direkt av arbetsgivarna men indirekt av arbetstagarna genom att de genom sina fackliga organisationer avstår från en del av den löneökning de skulle ha kunnat få i förhandlingarna för att i stället få ett skydd vid inkomstbortfall. Medlemsförsäkringar och helt individuella försäkringar betalar individerna själva genom sina avgifter.

Att finansieringen är olika behöver inte betyda att effekterna av olika former av ersättning skiljer sig åt. För till exempel en person som lämnar arbetsmarknaden med ålderspension är det den totala pensionen som är av betydelse för konsumtionsmöjligheterna och inte hur den totala pensionen är sammansatt av pensioner från det allmänna pensionssystemet, från avtalspensionssystemet och från privata pensionsförsäkringar. Motsvarande diskussion kan föras på andra områden. När vi diskuterar effekter av ersättningar på inkomster, arbetsutbud, rörlighet mm är det sammantagna systemet av intresse, inte bara socialförsäkringssystemet, även om det i regel står för merparten av ersättningen och det är inom detta system beslut om rätt till ersättning i praktiken träffas också för de kompletterande systemen.

8.2 Effekter av de kompletterande ersättningarna

När vi diskuterar effekterna av de kompletterande ersättningarna är det viktigt att komma ihåg hur de är konstruerade. I allt väsentligt innebär de tillägg i tre avseenden. För det första ger de kompletterande ersättningarna ofta ett visst tillägg för inkomstdelar under taket i socialförsäkringarna. Detta tillägg kan vara konstruerat på olika sätt på olika områden och i olika ersättningsystem. För det andra ger de kompletterande ersättningarna ofta ersättning över taket i socialförsäkringarna. Detta tillägg kan också vara konstruerat på olika sätt men ger ofta en ersättning som gör att kompensationsgraden blir densamma eller inte särskilt mycket lägre över taket än under taket. För det tredje förlänger de kompletterande

ersättningarna i vissa fall ersättningsperioden så att den blir längre än den i socialförsäkringssystemet.

Utmärkande för det svenska socialförsäkringssystemet är att rätten att få ersättning är oberoende av vilken arbetsplats en person arbetar på och att ersättningen inte påverkas av byte av arbetsgivare (om lönen är densamma) på så sätt att det är en fördel att vara kvar eller att byta arbete. Det svenska socialförsäkringssystemet är på så sätt neutralt till arbetsplatsbyte och motverkar inte rörlighet. Till viss del är också de kompletterande ersättningarna oberoende av arbetsgivarbyte. Avtalsersättningarna är lika inom stora avtalsområden och rättigheterna påverkas i regel inte av byte av arbetsgivare inom ett avtalsområde. Till stor del gäller detta också vid byte av arbetsgivare som samtidigt innebär byte av avtalsområde. Karenstiderna är i regel korta och det går till exempel att föra vidare tillgodohavande i ett avtalspensionssystem vid övergång till ett annat. Det finns dock en del hinder för rörlighet (rörlighetskostnader) och också hinder för olika kombinationer av arbeten som kan motverka rörlighet på arbetsmarknaden. Vi ska återkomma till denna fråga senare.

Som nämnades i inledningen av kapitlet finansieras de kompletterande ersättningar som bestäms via avtal genom att löntagarna avstår från en del av löneutrymmet för att få rätt till ersättning vid olika händelser (arbetslöshet, sjukdom etc), medan individerna direkt betalar medlemsavgifter och försäkringspremier för medlems- och individuella försäkringar. Det är alltså löntagarna själva som på olika sätt finansierar ersättningen, även om besluten att inrätta och förändra systemen inte fattas av varje individ för sig utan av deras fackliga organisationer antingen i förhandlingar eller genom inrättande av medlemsförsäkringar. De kompletterande ersättningarna kan trots detta ha liknande ekonomiska effekter som socialförsäkringarna. Vi ska diskutera några olika ekonomiska effekter och börjar med effekter på inkomstfördelningen.

8.2.1 Effekter på inkomstfördelningen

De olika kompletterande ersättningsystemen innebär att inkomster förs över från perioder i arbete till perioder utan arbete. De innebär till exempel att personer avstår från lön för att senare få en högre pension än vad de skulle ha fått om endast socialförsäkringssystemet hade funnits. Om de kompletterande ersättnings-

systemen är utformade som försäkringar med premier oberoende av individuella risker och personer har olika risker, vilket de rimligen har, innebär de kompletterande ersättningssystemen en omfördelning på samma sätt som socialförsäkringarna innebär en omfördelning. En skillnad är att omfördelningen sker inom avtalsområdena och inte över hela arbetsmarknaden. Vid individuellt riskdifferentierade försäkringar sker inte samma typ av omfördelning.

Som nämnts kan avtalsbestämda ersättningar ses som en del av löneavtal där en del av löneutrymmet har avsatts för avtalsersättningar eller avtalsförsäkringar. Det som avsatts är ofta större för lönedelar över än under taket. Det betyder att vi får en ofullständig och delvis missvisande bild av lönekostnader och bruttolöner när vi inte inkluderar arbetsgivarnas kostnader för avtalsutfästelserna eller alternativt värdet av dessa utfästelser för individerna. Det innebär sannolikt också att den samhällsekonomiska avkastningen av utbildning underskattas om inte hänsyn tas till de kompletterande ersättningarna.

8.2.2 Effekter på arbetsutbud och arbetade timmar

En av de mest omdiskuterade frågorna är socialförsäkringarnas effekter på arbetsutbud och antalet arbetade timmar i ekonomin. Som tidigare nämnts finns det anledning att anta att avtalsbestämda ersättningar och andra ersättningar har liknande effekter som socialförsäkringarna.

Förekomsten av inkomstkomensation vid bortfall av arbetsinkomst kan å ena sidan vara ett incitament för personer att söka arbete och alltså ingå i arbetskraften. Inkomstkomensationen gör att den förväntade ersättningen av att ha ett arbete blir större på samma sätt som ett högre löneläge gör det. Införande eller förbättringar av avtalsersättningar kan på samma sätt som en lönehöjning göra att fler söker sig till arbetsmarknaden.

Avtalsersättningarna kan å andra sidan, precis som socialförsäkringarna, ge personer som är i arbetskraften och är täckta av ersättningssystemen incitament till att lämna arbetskraften eller inte vara i arbete under kortare eller längre tid.

Den ålder vid vilken personer lämnar arbetskraften med ålderspensionering påverkas av hur ålderspensionssystemet är konstruerat. Svaret på frågan hur pensionen blir vid pensionering till

exempel vid 61 års ålder, vid 65 års ålder och vid 67 års ålder kan påverka vilken pensionsålder individen väljer. Här spelar det inte bara en roll vilken information som ges i de orange kuverten om pensionen från socialförsäkringssystemet utan också, under förutsättning att individen är informerad, hur stor avtalspensionen är och hur den varierar med vid vilken ålder den tas ut. Vi kan förvänta oss att pensionsåldern påverkas dels av den pensionsnivå personen får (ju högre pension, desto tidigare pensionering allt annat i övrigt lika), dels av hur pensionen varierar med vilken ålder den tas ut.

Sjuktalens utveckling har stått i centrum i de senaste årens debatt. Bland de faktorer som speciellt uppmärksammas är ersättningen från sjukförsäkringen och förtidspensionssystemet. Om ersättningen från dessa system har betydelse är det rimligt att anta att också de avtalsmässiga ersättningarna på samma områden har betydelse, dvs. att det är den totala ersättningsnivån som har betydelse. Det finns ingen anledning att tro att avtalsersättningar skulle ha andra typer av effekter än ersättningarna från socialförsäkringssystemet.

På samma sätt finns en diskussion om arbetslöshetsförsäkringens effekter på arbetslösheten; om hur den påverkar inflödet till arbetslöshet och speciellt arbetslöshetstiderna. Högre ersättning och längre ersättningsperioder kan minska sökintensiteten och höja de krav den sökande ställer på ett arbete för att vara villig att ta det. Om vi har denna typ av effekter, är det rimligt att också här anta att det är den totala ersättningen (inte bara den från arbetslöshetskassan) och den totala ersättningsperioden (inte bara den period som täcks av arbetslöshetskassan) som har betydelse.

8.2.3 Effekter på rörligheten på arbetsmarknaden

Det svenska socialförsäkringssystemet är uppbyggt på ett sätt som leder till att rättigheter till ersättning bevaras vid byte av arbete. Rättigheter som upparbetats genom en anställning förs alltså vidare till nästa anställning. Anställningstiden hos den senaste arbetsgivaren har ingen betydelse för möjligheterna att få ersättning från socialförsäkringssystemet. I huvudsak gäller det också avtalsförsäkringarna och avtalsersättningarna. Tid hos den senaste arbetsgivaren har inte betydelse för ersättningen. Det finns dock några undantag.

Undantag finns inom den kompletterande föräldraledighetsersättningen. För att få ersättning krävs i de flesta avtal inom privat sektor minst ett års anställning hos den senaste arbetsgivaren. Ersättningens omfattning varierar också i en del avtal med anställningstiden. Ju längre anställningstiden är, desto längre blir i regel perioden med kompletterande ersättning. Det ställs också ofta krav på att den anställde återvänder efter föräldraledigheten och arbetar viss tid på sin gamla arbetsplats för att få ut hela den kompletterande ersättningen vid föräldraledighet. De här beskrivna reglerna ger incitament till att undvika arbetsgivarbyte för dem som har planer att inom de närmaste åren få barn. En förklaring till att de kompletterande ersättningarna är utformade på det här beskrivna sättet är att de är relativt sent tillkomna och därmed tillkommit under en period med förbundsavtal i stället för centrala avtal. Enhetliga avtalsförsäkringar är lättare att anordna genom centrala förhandlingar.

Ett annat exempel är avtalspensionerna. På detta område finns en värdesäkring av intjänade pensionsrättigheter för dem som flyttar. Då ersättningen över taket är en viktig del inom flera av dessa system och ersättningen över taket inte beror på lönedelar över taket under alla år utan endast på åren närmast före pensioneringen innebär det att kostnaderna kan bli höga för arbetsgivaren vid rörlighet som innebär en lönehöjning för äldre arbetstagare. Det kan ge arbetsgivaren incitament att undvika att anställa äldre om det är fråga om tjänster med en positiv löneutveckling även sent i karriären. Ett annat problem är att den sista arbetsgivaren står för en stor del av pensionskostnaden för individer som bytt arbete inom den offentliga sektorn, numera dock enbart inom den kommunala sektorn (den förmånsbestämda delen av ersättningen). Det ger de kommunala arbetsgivarna starka incitament till att undvika att anställa äldre arbetstagare som kommer från en anställning hos en kommunal arbetsgivare i en annan kommun. Ett tredje problem är att pensionen för lönedelar över taket inte beror på den totala lönen utan på den del av den totala lönen som finns inom ett visst avtalsområde. Halvtidsarbete inom en sektor kombinerat med halvtidsarbete inom en annan sektor kan leda till betydligt lägre pension än heltidsarbete inom en sektor även om den totala årslönen skulle vara exakt densamma i de båda fallen. Det ger incitament till att undvika att kombinera anställningar, lösningar vilka i en del fall skulle kunna vara bra av andra skäl. Motsvarande effekter vid

kombinationer av olika typer av anställningar kan förekomma vid andra avtalsbestämda ersättningar.

I de fall ersättningen bygger på den aktuella inkomsten (eller inkomsterna under åren närmast före bortfallet av arbetsinkomsten) innebär det också att det finns incitament för individen att undvika att byta till arbeten med lägre lön (alldeles bortsett från den lägre lönen). Det kan till exempel innebära att personer som annars av hälsoskäl skulle ha trappat ner arbetsinsatsen genom att gå till mindre krävande arbeten stannar kvar och därmed kanske också behöver lämna arbetskraften helt tidigare än i annat fall.

8.2.4 Effekter på omställning och omstrukturering

Den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen ger ett skydd till dem som är anställda. De kan inte sägas upp utan saklig grund och de som har längst anställningstid har det bästa skyddet. Dessa regler innebär kostnader för de arbetsgivare som vill omstrukturera sin verksamhet. När de vill dra ner på verksamheten eller kanske än mer ge den en ny inriktning, vill de i många fall avvika från den turordning som ges av LAS (lagen om anställningsskydd). För att kunna nå en överenskommelse med de fackliga organisationerna om att avvika från turordningsreglerna måste arbetsgivaren i regel erbjuda ekonomisk kompensation till dem som sägs upp. En del av denna kompensation kan ges enligt kollektiva åtaganden via olika trygghetsöverenskommelser, till exempel avgångsbidrag. Sådan ersättning kan göra det mindre kostsamt för den enskilde arbetsgivaren att omstrukturera (om än inte för arbetsgivarna som grupp i och med att åtgärderna finansieras via arbetsgivaravgifter). Det kan heller inte uteslutas att det svenska regelsystemet med väl kända ersättningsnivåer kombinerat med avtalsbestämda avgångsersättningar underlättar förhandlingarna vid förändringar av verksamhet och därmed också leder till lägre kostnader. Dessa lägre kostnader kan i sin tur innebära att omstruktureringen blir snabbare i Sverige än i länder där giltigheten av och kompensationen vid uppsägningar ofta bestäms i domstolsförhandlingar.

8.3 Variationer i ersättningsnivåer och finansiering

Vi har i kapitel 2–7 behandlat ersättningen vid olika typer av inkomstbortfall var för sig och jämfört ersättningar på olika avtalsområden givet orsaken till inkomstbortfallet – ålderspensionering, arbetslöshet, sjukdom etc. Vi ska nu kortfattat jämföra ersättning och finansiering vid olika typer av inkomstbortfall. Som framgått av presentationen av de olika systemen varierar ersättningsnivån betydligt mellan olika typer av inkomstbortfall och det finns stora skillnader i hur olika kompletterande ersättningar finansieras. Dessa variationer och skillnader kan ha ekonomiska effekter. Vi ska inte här göra en fullständig jämförelse men vill lyfta fram ett par frågor: skillnader i ersättningsnivå vid olika typer av inkomstbortfall och eventuella effekter av finansieringsform.

8.3.1 Olika nivåer vid olika former av inkomstbortfall

Socialförsäkringarna ger inte samma ersättning vid olika typer av inkomstbortfall. Högst är ersättningen vid arbetsolycksfall. Den är i regel högre vid sjukskrivning och förtidspensionering än vid arbetslöshet och högre vid sjukskrivning än vid förtidspensionering. Skillnaderna består dels i skilda kompensationsgrader, dels av olika inkomsttak i ersättningssystemen. Den exakta rangordningen i ersättning varierar från fall till fall då ersättningarna inte alltid är baserade på samma inkomstdefinition. Skillnader i ersättningsnivå kan leda till olika typer av effekter. Sådana skillnader ger till exempel individen incitament till att hellre få ersättning från ett system i stället för från ett annat.

Att ersättningen är högre vid arbetsolycksfall än vid andra former av inkomstbortfall motiveras av att det inte är rimligt att den som lider skada på grund av brister i arbetsmiljön själv ska stå för någon del av inkomstförlusten. Det är mer oklart vad som är grunden till att ersättningsnivåerna vid andra typer av inkomstbortfall skiljer sig åt. Förklaringen kan kanske sökas mer i tillfälligheter vid besluten om ersättningssystem än i medvetna val.

Frågan är då om avtalsersättningarna påverkar en rangordning gjord efter hur stor andel av inkomsten som kompenseras. De gör det på vissa områden. Mest tydligt framgår det vid en jämförelse av ersättningen vid sjukskrivning med den vid förtidspensionering. Inom socialförsäkringssystemet ger sjukpenningen i regel den

högre ersättningen. Skillnaderna blir emellertid små när de olika ersättningsgrupperna summeras, och leder till att förtidspensionering för en del ger en högre ersättning än sjukskrivning. Skillnaderna mellan ersättningen vid sjukdom och arbetslöshet utjämnas också för vissa grupper (speciellt för dem som är anställda inom offentlig sektor). Däremot förstärks skillnaderna mellan ersättningen vid arbetsskada och övriga typer av ersättningar när hänsyn tas till avtalsersättningen. Det är ekonomiskt klart fördelaktigare för individen om en viss nedsättning av arbetsförmågan bedöms vara orsakad av arbetsskada än om den bedöms ha en annan orsak.

Det finns frågor att ställa både vad gäller de skillnader som finns i ersättningsnivåer mellan olika delar av socialförsäkringssystemet och de skillnader som ges av det sammantagna systemet. Denna typ av skillnader ställer ökade krav på dem som kontrollerar att personer hamnar i rätt system ("portvakter") och kan leda till orättvisor mellan dem som uppfattar skillnaderna och agerar efter dessa skillnader och dem som inte gör det.

8.3.2 Avtalsersättning eller avtalsförsäkring?

Finansieringen skiljer sig åt mellan olika typer av ersättningar. I en del fall är det så att arbetsgivaren betalar hela ersättningen i de olika konkreta fallen, i andra fall utgår ersättning från en försäkring till vilka arbetsgivaren (och/eller arbetstagaren) betalat premier och där premien är oberoende av antalet fall som arbetsgivaren har (ingen "experience rating"). Den första utformningen ger arbetsgivaren starka incitament till att undvika att fall för vilka ersättning ska utgå inträffar – arbetsgivaren står ju för ersättningen. I det andra fallet är de ekonomiska incitamenten inte lika starka – ett extra inträffat fall påverkar inte den premie arbetsgivaren betalar på ett märkbart sätt.

Med tanke på effekterna på incitamenten bör arbetsgivarinträdet vara störst där det finns skäl att försöka påverka arbetsgivarens beteende, men inget eller lågt där man inte vill påverka arbetsgivarens beteende. Det finns till exempel skäl att ha ett betydande arbetsgivarinträde vid kompletterande ersättning vid arbetsskadefall för att öka arbetsgivarens incitament till att vidta åtgärder som förebygger arbetsolycksfall. Det finns däremot inte motsvarande argument för att ha arbetsgivarinträde vid kompletterande ersättning vid föräldraledighet, dvs. det finns inte några argument för att

ha system som ger arbetsgivarna ekonomiska incitament till att motverka barnafödande eller i praktiken till att undvika att anställa personer som kan förväntas bli föräldralediga, dvs. främst att undvika att anställa yngre kvinnor.

Hur ser det då ut i praktiken? Det finns inget arbetsgivarinträde i de avtalsbestämda ersättningarna vid arbetsskada, men däremot står respektive arbetsgivare helt för ersättningen vid den kompletterande föräldraersättningen. Det står i motsättning till den analys som redovisats ovan och kan inte förklaras av att man vill ge arbetstagaren full kompensation för inkomstförlust vid arbetsolycksfall. Denna fråga skulle kunna gå att lösa även vid arbetsgivarinträde genom en kompletterande försäkring för att garantera att ersättning utbetalas även i de fall arbetsgivaren inte skulle kunna betala den utlovade ersättningen (till exempel vid konkurs). Förklaringen är troligen främst att söka i historiska tillfälligheter.

8.4 Grupper utanför de kompletterande systemen

Det svenska socialförsäkringssystemet är ett exempel på ett system som täcker hela befolkningen – bastrygghet kombinerad med inkomstrelaterade ersättningar. Få hamnar utanför socialförsäkringarnas skyddsnät. Detsamma gäller för de kompletterande avtalsbaserade ersättningssystemen. Några få avtal – oftast fyra stora och några mindre – täcker stora delar av arbetsmarknaden. Merparten anställda har rätt till kompletterande ersättningar. Alla omfattas dock inte av dessa avtalsersättningar. I några fall beror det på att ersättningarna inte omfattar alla dem som i övrigt berörs av de avtal parterna har träffat. Det gäller främst dem som är yngre än den åldersgräns som ges i avtalen, till exempel de kompletterande ersättningarna vid uppsägningar. Till viss del gäller det också dem som har mycket korta arbetstider. Här var gränserna betydligt mer restriktiva tidigare, men det finns fortfarande arbetstidsgränser i en del avtal. Viktigare är att vissa grupper inte omfattas av de ersättningssystem som bestämts i kollektivavtal.

8.4.1 Utanför organisationerna

De flesta löntagare på svensk arbetsmarknad är medlemmar i fackföreningar eller arbetar på företag som har kollektivavtal. De är därmed täckta av avtalsbestämda, kompletterande ersättningar. Alla är emellertid inte fackligt organiserade eller har en arbetsgivare som är medlem i en arbetsgivarorganisation eller som på annat sätt ordnat kompletterande ersättningar. Till viss del kan det vara fråga om personer med en stark ställning på arbetsmarknaden, men merparten utgörs troligen av grupper med en svag ställning. Det är viktigt att kartlägga storleken och sammansättningen av denna grupp som saknar kompletterande skydd, inte minst med tanke på diskussionen om en eventuellt utvidgad roll för avtalsersättningarna.

8.4.2 Egenföretagare

En annan grupp som inte omfattas av kollektivavtal är egenföretagarna. Egenföretagarna är en mycket heterogen grupp. Bland dem finns många som har anställning vid sidan av egenföretagandet och som är täckta till den del som rör denna anställning. Det finns också egenföretagare som själva eller genom förmedling av en organisation de är medlemmar av (till exempel *Företagarna*) komplettera de försäkringar de har via socialförsäkringssystemet.

Egenföretagare är emellertid inte en enhetlig grupp. Inkomstskillnaderna är mycket stora i denna grupp och många egenföretagare har låga inkomster och en instabil situation. Invandrare som kommit som flyktingar är till exempel överrepresenterade bland egenföretagarna. Det är en grupp med svag ställning på svensk arbetsmarknad och många av de invandrare som är egenföretagare har låga inkomster. Många egenföretagare är oorganiserade och därmed är troligen många också dåligt täckta av kompletterande försäkringar.

8.5 Informationsproblem

8.5.1 Information och incitament

Det svenska socialförsäkringssystemet är väl känt bland allmänheten om än inte i alla dess detaljer. Till kunskapen bidrar att systemet är gemensamt för alla, den information som regelbundet sänds ut från de involverade myndigheterna och den uppmärksamhet som systemet får i massmedia. Det finns inte samma kunskap om de kompletterande ersättningarna och kunskapen är i regel partiell i den mening att den främst finns om ersättning enligt de avtal en person själv omfattas av och inte om ersättningen enligt andra avtal, avtal som denne skulle omfattas av vid ett eventuellt arbetsbyte. Det betyder att många troligen fattar beslut baserad på bristfällig information, vilket kan göra att en del personer träffar andra beslut än vad de skulle ha gjort med bättre information. Vad är det då för typ av misstag som personer kan göra till följd av att de inte har fullgod information?

Ett möjligt problem är att personer överförsäkras sig. Ett exempel: Om individer känner till vad de får i ålderspension från socialförsäkringssystemet men inte vad de får från avtalspensions-systemet kan de underskatta den pension de totalt sett kommer att få. Det kan leda till att de tecknar privata pensionsförsäkringar i större omfattning än vad de annars skulle ha gjort. De får en icke-optimal fördelning av sin konsumtion över livsrymden på detta sätt. Får de väl reda på vad de totalt sett får i pension när de närmar sig pensionsåldern, kan "överförsäkringen" leda till att de slutar arbeta och tar ut sin pension tidigare än vad de annars skulle ha gjort. Överförsäkring kan också förekomma på andra områden.

Ett annat problem är att personer, som inte är medvetna om karenstider i olika system, gör arbetsplatsbyten de inte skulle ha gjort om de hade haft bättre information om ersättningssystemen.

Ett tredje problem är att personer gör kombinationer av olika anställningar, som leder till lägre ersättningskydd i de kompletterande ersättningssystemen, som de inte skulle ha gjort om de haft kunskap om systemen.

Är då bristande information om avtalsersättningarna ett problem? I de diskussioner som vi haft på olika seminarier har några framfört att det snarast är en fördel, då det kan göra att personer inte påverkas på ett inte avsett sätt av ersättningen, dvs. att incitamenten att inte vara i arbete blir inte lika starka som vid

fullgod information. Det finns vissa invändningar att göra mot detta synsätt. Det är troligen så att vissa har betydligt bättre information om de olika ersättningssystemen än vad andra har. De som har denna bättre information får en fördel jämfört med dem som saknar denna information. Den bristande informationen är dessutom troligen partiell på ett systematiskt sätt. Bristerna i kunskaperna om vilken ersättning som utgår finns troligen främst före en person får ersättning, men knappast när personen väl har börjat få ersättning. Den bristande informationen kommer därför troligen främst att påverka inflödet (det blir mindre) men knappast varaktigheten i olika ersättningssystem.

8.5.2 Information och forskning

Det är inte bara allmänheten som har bristfällig information om de olika avtalsersättningarna och övriga kompletterande ersättningar. Också politiker, utredare och forskare har bristande kunskaper om avtalsersättningarna och om hur de förändrats och förändras. Ett problem inom forskningen är att undersökningar om socialförsäkringarna görs utan att hänsyn tas till att det finns kompletterande ersättningar. Det kan i viss mening jämföras med att göra undersökningar av den kommunala inkomstskattens effekter utan att ta hänsyn till att det också finns en statlig inkomstskatt. Om det är den totala ersättningen som har betydelse för beteendet och inte bara den från socialförsäkringssystemet, behövs information om det totala systemet. En orsak till denna underlåtenhet att ta hänsyn till de kompletterande ersättningarna inom forskningen är att systemen är komplicerade, skiljer sig åt mellan olika avtalsområden och att det inte finns någon samlad dokumentation över hur de ser ut vid en viss tidpunkt eller hur de förändrats över tiden. Det är viktigt med en sådan samlad information om de olika ersättningssystemen.

8.5.3 Informationssystem

Som framgår av vad vi tidigare framfört behövs det bättre information om de kompletterande ersättningarna. Såväl allmänheten som utredarna/forskarna på området behöver bättre information.

1. För allmänheten behövs dels en allmän presentation av de olika kompletterande ersättningarna som av naturliga skäl inte kan vara fullständig, dels en möjlighet att på ett enkelt sätt som en tjänst på webben få information om de ersättningar som gäller och hur detta skydd skulle ändras vid till exempel ett arbetsplatsbyte från en sektor till en annan. En person bör kunna gå in och se hur det samlade försäkringskyddet är i olika fall (till exempel i det nuvarande arbetet och i ett arbete som personen överväger att byta till).
2. För forskarna krävs en detaljerad dokumentation av regelsystemen och deras förändringar över tiden. I och för sig kan varje forskare för sig göra en sådan sammanställning men det leder till dubbelarbete och sannolikt också till att färre beaktar förekomsten av denna typ av ersättningsystem.
3. Både för forskning och för utredningar är det viktigt att uppgifter om dessa kompletterande ersättningar inkluderas i den offentliga statistiken, inte minst i inkomststatistiken. Det skulle göra det möjligt att se hur omfattande dessa ersättningar är och också att undersöka vilka grupper som framför allt får dem.

8.6 Kompletterande ersättningar och ekonomisk politik

Som vi framhållit på olika ställen i denna undersökning är det inte staten genom regering och riksdag som beslutar om de kompletterande ersättningarna. De avtalsslutande parterna beslutar om avtalsbestämda ersättningar, de fackliga organisationerna om medlemsförsäkringar och individerna själva om att teckna privata försäkringar eller gruppförsäkringar (försäkringsbolag och fackliga organisationer erbjuder individerna möjlighet att teckna dessa kompletterande försäkringar). Staten påverkar dock på olika sätt utrymmet för och omfattningen av de kompletterande ersättningarna. Vi ska här nämna några av de viktigaste vägarna för statlig påverkan dels i Sverige, dels i andra länder.

1. För det första påverkar staten de kompletterande ersättningarna genom inrättandet och utformningen av socialförsäkringarna. Om socialförsäkringssystemet förändras, förändras ofta också de kompletterande ersättningarna. Skulle till exempel taket höjas inom någon eller några socialförsäkringar, skulle det

påverka utformningen och omfattningen av de kompletterande avtalsbestämda ersättningarna. Ersättning över taket utgör en stor del av utgifterna för flera av de avtalsbestämda ersättningarna.

2. För det andra kan staten påverka omfattningen av de kompletterande ersättningarna genom skattesystemets utformning. Avgifter till avtalsersättningar, försäkringspremier och ersättningar från avtalsersättningar har behandlats skattemässigt olika vid olika tillfällen och det finns skillnader mellan länder.
3. För det tredje kan staten påverka avtalsersättningarna genom direkt reglering, till exempel i form av tak för hur stor kompletteringarna får vara utan att ersättningen från socialförsäkringarna reduceras. Ett exempel är de regler som infördes för sjukpenningersättningen i Sverige i början av 1990-talet.
4. En fjärde metod, som inte använts i Sverige, är att kollektivavtal, även sådana om avtalsersättningar som träffas för en viss del av arbetsmarknaden, lagstiftningsvägen utvidgas till att gälla också för andra delar av den sektor som berörs eller för hela arbetsmarknaden.
5. En femte metod, som inte heller använts i Sverige, är att lagstifta om att avtalsförsäkringar ska inrättas (och mer eller mindre detaljerat om villkoren för dem).

8.7 Behov av forskning om de kompletterande ersättningarna

Som framgått av vår framställning finns det inte särskilt mycket forskning om de ersättningar som kompletterar socialförsäkringarna. Vi har argumenterat för att de är viktiga inslag i samhälls-ekonomi och därmed indirekt för att det är viktigt med forskning på området. Det finns flera viktiga delområden. Vi vill här lyfta fram några av dem.

1. Kunskap om framväxten av de kompletterande ersättningarna är viktig för förståelsen för hur systemen fungerar och vad som driver förändringar över tiden. En sådan kunskap är också viktig för en bättre generell förståelse för hur den svenska arbetsmarknaden fungerar, speciellt avtalsförhandlingarna.

2. Det är viktigt att mer systematiskt jämföra ersättningarna vid olika typer av inkomstbortfall och mellan olika avtalsområden. Det utgör sedan en grund för att undersöka effekterna på arbetsutbud mm av de olika systemen.
3. Det är av intresse att undersöka vilka som täcks av ersättningarna, vilka som får ersättning från de olika systemen och hur stora beloppen är.
4. Alla omfattas inte av de kompletterande ersättningssystemen. Det är viktigt att undersöka vilka som är utanför systemen.
5. Det är viktigt att undersöka vilka effekter de kompletterande ersättningssystemen har på arbetsutbud (andel i arbetskraften, arbetstimmar, frånvaro, ålder vid utträde ur arbetslivet mm), rörlighet och inkomstfördelning. Forskningsmässigt är det en fördel att avtalsersättningarna varierar mellan olika avtalsområden och över tiden. Det underlättar undersökningar av vilken betydelse variationer i kompensationsgraden har för till exempel arbetsutbud, arbetslöshet och frånvaro från arbetet.

De offentliga socialförsäkringarna har stor betydelse för människors trygghet och är i fokus för debatten om bortfall av inkomst vid arbetslöshet, sjukdom, arbetskada, ålderdom och föräldraledighet. Men det finns mer än socialförsäkringar. De ersättningar som bestämts i avtal mellan arbetsmarknadens parter är de viktigaste, men inte de enda. I denna rapport till Expertgruppen för Studier i Samhällsekonomi kartlägger filosofie doktor Gabriella Sjögren Lindquist och professor Eskil Wadensjö, båda verksamma vid Institutet för Social Forskning vid Stockholms universitet, hur socialförsäkringar, avtalsbestämda ersättningar och andra kompletterande ersättningar förhåller sig till och samspelar med varandra.

Denna skrift kan beställas från Fritzes Offentliga Publikationer
Postadress: 106 47 Stockholm
Telefon: 08-690 91 90
Fax: 08-690 91 91
E-post: fritzes.order@nj.se
Internet: www.fritzes.se



REGERINGSKANSLIET

Finansdepartementet

Expertgruppen för Studier i Samhällsekonomi
Telefon: 08-405 10 00
Internet: www.regeringen.se/ess