

# Ett svårlagt pussel – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall

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



## Förord

Den svenska välfärdsstaten och särskilt de olika socialförsäkringarna ses ofta utifrån som ett heltäckande och enhetligt system. Alla omfattas, ersättningarna är inkomstrelaterade och staten svarar för hela systemet. Denna förenklade, för inte säga idealiserande, bild överensstämmer allt mindre väl med verkligheten. Det finns mycket mer av ersättningar vid inkomstbortfall än dem som kommer via socialförsäkringssystemet.

Parallellt med de offentliga försäkringarna har parterna på arbetsmarknaden träffat avtal om kompletterande ersättningar, som i olika avseenden medverkar till att minimera de risker som personer kan råka ut för, när inkomsten faller.

I en tidigare rapport till Expertgruppen för Studier i Samhälls-ekonomi – *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall* (ESS 2005:2) – visade filosofie doktor Gabriella Sjögren Lindquist och professor Eskil Wadensjö, båda verksamma vid Institutet för social forskning vid Stockholms universitet, att det numera finns avtal om kompletterande ersättningar vid alla typer av inkomstbortfall där det finns socialförsäkringar, men att konstruktioner och ersättningsnivåer varierar högst avsevärt mellan olika avtalsområden. Parallelliteten mellan de offentliga och avtalade försäkringarna innebär en ständig anpassning till de förändringar som sker. I den engelskspråkiga versionen av rapporten – *National Social Insurance – not the whole picture. Supplementary compensation in case of loss of income* (ESS 2006:5), som gavs ut ett år senare kunde informationen uppdateras med de avtal om nya pensionssystem som träffats för såväl anställda i kommuner och landsting som för tjänstemän i privat sektor. Nyligen har avtal slutits om ett motsvarande nytt pensionssystem för arbetare inom privat sektor. De avtalade kompletterande ersättningarna tenderar att bli allt mera betydelsefulla, inte minst i tider av kraftig tillväxt i reallöner, genom att allt fler får inkomster över inkomsttaket i socialförsäkringarna. Denna utveckling spelar uppenbarligen en roll för att floran av nya varianter av försäkringar stadigt växer. Utöver socialförsäkringar och avtalade ersättningar och försäkringar som

följer av medlemskap i fackförening, finns numera försäkringar som tecknas av individerna själva antingen i form av gruppförsäkringar eller som rent privata försäkringar.

Gabriella Sjögren Lindquist och Eskil Wadensjö kartlägger och beskriver i denna rapport till ESS – *Ett svårt pussel – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall* (ESS 2007:1) – hela denna nya försäkringsarena, som det hittills inte funnits särskilt mycket kunskaper och forskning om. Rapporten förmedlar nya och fördjupade kunskaper i flera intressanta avseenden.

För första gången finns här en redovisning av hur många som innefattas eller täcks av de kompletterande ersättningarna. Det visar sig att den övervägande delen av de anställda, men inte alla, är täckta av kollektivavtal, som berättigar till kompletterande ersättningar. För egenföretagarna förhåller det sig annorlunda. De har sämre skydd i socialförsäkringarna än de anställda och en stor del av egenföretagarna saknar kompletterande försäkringar av det slag som de anställda i regel har. Rapporten ger tydliga belägg för att försäkringssystemen inte är anpassade till egenföretagarnas intressen och behov.

Att avtalsförsäkringarna blivit en väsentlig del av den sociala tryggheten är uppenbart. Ofta ställs frågan hur omfattande de kompletterande ersättningarna är i jämförelse med socialförsäkringarna. Författarna redovisar olika metoder för att beräkna omfattningen och finner att under ett givet år (2005) uppgår avtalsersättningarna till mer än 16 procent av utbetalningarna från socialförsäkringarna. Den verkliga andelen är högre då det saknas tillförlitliga uppgifter från vissa ersättningsformer. Omfattningen påverkas naturligtvis av det aktuella skeendet. Som en följd av förändringarna i den allmänna arbetslöshetsförsäkringen och de fackligt organiserade gruppförsäkringarna kan avtalsförsäkringarnas andel förväntas öka under 2007 och de följande åren.

En annan vanlig fråga är hur det stora och ökande fondkapital som byggs upp inom ramen för de kompletterande ersättningsystemen förvaltas och sköts. Det har inte funnits någon samlad aktuell översikt av dessa fonder och deras verksamhet. I det avslutande kapitlet presenteras en första aktuell översikt. Det kan konstateras att fonderna inom avtalsförsäkringarna uppgår till betydligt högre belopp än vad AP-fonderna och PPM-systemet tillsammans uppgår till. Vid årsskiftet 2004/2005 representerade det avtalade fondkapitalet ca 1 000 miljarder kronor mot något över 800 miljarder för AP-fonderna och PPM-systemet. Det borde vara

av stort allmänt intresse att få en löpande rapportering om vilka placeringsstrategier som gäller för dessa av parterna ägda och förvaltade fonder.

Överhuvudtaget råder det en häpnadsväckande brist på information om de avtalsbestämda ersättningssystemen. Som författarna upprepade gånger betonar finns allvarliga informationsproblem och särskilt allvarligt är det att många av dem som får ersättning från socialförsäkringen och uppfyller villkoren för att få avtalsbestämda ersättningar inte får det. En försiktig uppskattning visar att andelen som inte får ersättning är mellan 25 och 30 procent vid sjukpenning och mellan 15 och 40 procent vid sjuk- och aktivitetsersättning. För att få en kompletterande ersättning måste individen i regel ansöka om det. En trolig förklaring, skriver författarna, ”är att de inte känner till att avtalsersättningarna finns och därför inte söker och får ersättning”. Rimligen borde parterna kunna träffa avtal som gör det möjligt för dem som finansierar ersättningarna med sitt löneutrymme också kan få del av ersättningarna när de är berättigade till det.

Det är angeläget att göra hela det reellt existerande försäkringssystemet genomskinligt och tydligt, för medborgarna, men också för de ansvariga politikerna, genom att ett informationssystem med uppgifter om alla trygghetsersättningar utformas och kontinuerligt uppdateras. Förhoppningsvis kan denna och de tidigare rapporterna till Expertgruppen för Studier i Samhällsekonomi bidra till det.

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 maj 2007

Levi Svenningsson  
Kanslichef



# Innehåll

<b>Kapitel 1 Ett svårtlagt pussel .....</b>	<b>11</b>
Inledning.....	11
1.1 Utgångspunkter .....	11
1.2 Teman för undersökningen.....	15
1.3 Läsanvisningar .....	19
1.4 Tack.....	19
Referenser.....	20
<b>Kapitel 2 Täckningsgraden för de kompletterande försäkringarna.....</b>	<b>21</b>
2.1 Inledning.....	21
2.2 Tidigare information och studier om täckningsgraden .....	22
2.3 Vilka företag har kollektivavtal? .....	23
2.3.1 Att koppla ihop arbetsställen med anställda .....	27
2.4 Att kvalificera sig för ersättning .....	29
2.4.1 Sjukdom .....	29
2.4.2 Arbetskada.....	31
2.4.3 Sjuk- och aktivitetsersättning .....	32
2.4.4 Arbetslöshet.....	34
2.4.5 Föräldraledighet.....	38
2.5 Registerbaserad statistik över avtalad ersättning vid sjukdom .....	39
2.5.1 Datamaterialet.....	39
2.5.2 AGS(-KL) och TFA(-KL) vid sjukpenning .....	40
2.5.3 AGS(-KL) vid sjuk- och aktivitetsersättning .....	42
2.6 Sammanfattning .....	44
Referenser.....	45

Appendix 1 .....	46
Appendix 2 Bestämmelser för föräldralön vid ledighet enligt avtal inom privat sektor.....	47
Appendix 3 .....	50
<b>Kapitel 3 Egenföretagare och kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall.....</b>	<b>51</b>
3.1 Inledning.....	51
3.2 Att definiera vem som är företagare.....	52
3.3 Egenföretagarna och socialförsäkringarna.....	52
3.3.1 Egenföretagarnas sjukpenninggrundande inkomst, SGI-B .....	53
3.3.2 Sjukdom.....	54
3.3.3 Övriga socialförsäkringar .....	56
3.3.4 Arbetslöshet .....	60
3.4 Försäkringar genom avtalsbestämda system .....	64
3.4.1 "Företagares egen försäkring" .....	64
3.4.2 ITP-planen.....	78
3.4.3 Tjänstegrupplivförsäkring .....	79
3.4.4 Trygghetsråd vid arbetslöshet .....	79
3.5 Försäkringar genom individuella system .....	80
3.5.1 Individuell sjukförsäkring.....	80
3.5.2 Individuell olycksfallsförsäkring.....	80
3.5.3 Individuell tjänstepension .....	81
3.5.4 Privat försäkring och arbetslöshet .....	81
3.5.5 Gruppförsäkring .....	82
3.6 Sammanfattning.....	82
Referenser .....	84
Appendix 3.1 Kategorisering av egenföretagare.....	85
Appendix 3.2 Branschindelning .....	87



<b>Kapitel 4 Bortom socialförsäkringar och avtalsersättningar.....</b>	<b>89</b>
4.1 Inledning.....	89
4.2 Privata försäkringar vid arbetslöshet .....	89
4.3 Privata pensionsförsäkringar (pensionssparande) .....	92
4.4 Privata försäkringar vid sjukdom .....	100
4.4.1 Begränsningar för avtalade och privata ersättningar vid sjukdom.....	100
4.4.2 Sjukförsäkringar via fackföreningar.....	102
4.4.3 Grupp-försäkring till andra grupper än fackföreningsmedlemmar.....	105
4.4.4 Privat individuell sjukförsäkring.....	107
4.4.5 Omfattningen av privat sjukförsäkring.....	108
4.5 Sammanfattande diskussion .....	112
Referenser.....	113
<b>Kapitel 5 Hur omfattande är de kompletterande ersättningarna? .....</b>	<b>131</b>
5.1 Inledning.....	131
5.2 Avtalsersättningar och avtalsförsäkringar .....	131
5.3 De statliga avtalen .....	132
5.4 De kommunala och landstingskommunala avtalen.....	137
5.5 Avtal inom privat sektor.....	141
5.6 Premier till och utbetalningar från försäkringsbolag.....	143
5.7 Totala in- och utbetalningar för ersättningar reglerade i kollektivavtal .....	144
5.8 In- och utbetalningar i socialförsäkringen .....	146
5.9 Att jämföra omfattningen av socialförsäkringarna och avtalsersättningarna.....	149
5.10 Sammanfattning .....	152

Referenser .....	153
<b>Kapitel 6 Fonder inom de avtalsbestämda ersättningssystemen .....</b>	<b>155</b>
6.1 Utvecklingen mot ökad fondering inom de kompletterande ersättningssystemen.....	155
6.2 En kort översikt över de kompletterande ersättningssystemen .....	156
6.3 Vilka avtalsbestämda ersättningssystem har fonder? .....	158
6.3.1 Avtalspensioner.....	159
6.3.2 Ersättning vid sjukdom och förtidspensionering.....	160
6.3.3 Ersättning vid arbetsskada.....	161
6.3.4 Ersättning vid arbetslöshet.....	161
6.3.5 Ersättning vid föräldraledighet.....	161
6.4 Kapitalförvaltningsprinciper för försäkringsbolag.....	166
6.5 Hur stora är fonderna i de avtalsbestämda ersättningssystemen? .....	167
6.5.1 Fonder inom avtalsbestämda ersättningssystem utan individuellt val.....	169
6.5.2 Fonder för tjänstepensioner med individuella val.....	172
6.6 Fondernas placeringspolitik och placeringspraktik.....	184
6.7 System för fondval: olika grader av individinflytande .....	185
6.8 Några slutsatser .....	185
Referenser .....	186
<b>Kapitel 7 Den sammansatta svenska modellen .....</b>	<b>189</b>
7.1 En modell svår att beskriva.....	189
7.2 Sammanfattning av resultaten.....	190
7.3 Information .....	196
7.4 Mer kunskap behövs .....	198
<b>Ordlista .....</b>	<b>201</b>

# Kapitel 1 Ett svårtlagt pussel

## Inledning

I denna studie ger vi ny information på flera centrala områden om ersättningar som kompletterar socialförsäkringarna (inräknat arbetslöshetsförsäkring). Dessa områden är: 1) Beräkningar av andelen anställda som täcks av avtal och som uppfyller villkoren för att få kompletterande ersättning när de får ersättning från en socialförsäkring, och hur många som faktiskt får en sådan kompletterande ersättning när de får ersättning från socialförsäkringen, 2) En genomgång och analys av villkoren inom de kompletterande ersättningssystemen för dem som är egenföretagare, 3) Uppgifter om utformningen och omfattningen av kompletterande privata försäkringar vid arbetslöshet, ålderspensionering och sjukskrivning, 4) Beräkningar av den totala omfattningen av de kompletterande ersättningarna vad gäller dels kostnaderna, dels utbetalade ersättningar, och 5) Beräkningar av omfattningen av fonderna inom de avtalsbestämda systemen och uppgifter om utformningen av deras placeringspolitik och faktiska placering.

## 1.1 Utgångspunkter

Den svenska välfärdstaten och inte minst de olika socialförsäkringarna ses ofta utifrån som ett heltäckande och enhetligt system. Alla omfattas, ersättningarna är inkomstrelaterade och staten svarar för hela systemet enligt detta synsätt. Den svenska modellen är ett ofta använt begrepp som utgår från denna förenklade bild av verkligheten. Det finns emellertid mycket mer av ersättningar än dem som kommer via socialförsäkringssystemet (inklusive arbetslöshetsförsäkring). I vår tidigare undersökning, Gabriella Sjögren Lindquist och Eskil Wadensjö, *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*, ESS 2005:2, behandlade vi olika avtalsbestämda ersättningar och också de kompletterande försäkringar vid arbetslöshet som fackföreningar svarar för. Vi behandlade ersättningssystem som ger kompensation för

inkomstbortfall vid arbetslöshet, arbetsskada, sjukdom, långvarigt nedsatt arbetsförmåga (sjukersättning/förtidspension), ålderspensionering och föräldraledighet. För varje område jämförde vi utformningen av systemen inom de fyra stora avtalsområdena (stat; kommuner och landsting; tjänstemän inom privat sektor; arbetare inom privat sektor) och den ersättning de ger vid olika inkomstnivåer. Huvudresultatet var att det finns avtal om kompletterande ersättningar vid alla typer av inkomstbortfall där det finns socialförsäkringar, men att konstruktioner och ersättningsnivåer skiljer sig åt. Skillnader finns både mellan olika orsaker till inkomstbortfall och mellan avtalsområden.

Vi betonade att det finns ett stort behov av information riktad till olika grupper om de kompletterande ersättningssystemen. De som forskar och utreder på området behöver sådan kunskap för att bättre kunna studera effekterna av såväl dessa system som av socialförsäkringarna. Politiker behöver information om systemen för att få bättre underlag för beslut om bland annat socialförsäkringarna. Inte minst väsentligt är informationen till allmänheten. Det är viktigt att var och en lätt kan ta reda på hur den samlade ersättningen blir vid olika typer av inkomstbortfall och alltså inte bara den från socialförsäkringarna. Det är också viktigt att enkelt kunna se vilka förändringar av skyddet som till exempel ett byte av arbete till samma eller annat avtalsområde leder till. Sådan information finns inte för närvarande. Den tillgängliga informationen är partiell och ofta svår att finna och tolka på ett korrekt sätt.

Information om de olika ersättningssystemen behöver kontinuerligt uppdateras. Det händer mycket hela tiden på detta område, och många av förändringarna är väsentliga. Ungefär ett år efter den svenska versionen av vår tidigare bok gav vi ut en delvis uppdaterad engelskspråkig version, Gabriella Sjögren Lindquist och Eskil Wadensjö, *National Social Insurance – not the whole picture. Supplementary compensation in case of loss of income*, ESS 2006:5. Under detta år hade avtal om nya pensionssystem träffats för såväl anställda i kommuner och landsting som för tjänstemän i privat sektor. I båda fallen är det fråga om i praktiken helt nya system som starkt skiljer sig från de tidigare systemen. Den 16 april 2007 träffade LO och Svenskt Näringsliv en överenskommelse om ett nytt pensionssystem för arbetare i privat sektor som har samma utformning som det för tjänstemän i privat sektor. En gradvis höjning av premierna sker fram till årsskiftet 2011–2012. Avtalen som träffats år 2007 innehåller också en förlängning av den period

för vilken arbetsgivaren ska betala kompletterande ersättning vid föräldraledighet från tre till fyra månader.

Det sker också hela tiden förändringar i vad som betalas från de kompletterande ersättningssystemen till följd av förändringar i socialförsäkringarna.<sup>1</sup> Dels finns det "automatiska" effekter som inte kräver förändringar av avtals- eller försäkringsvillkoren. De följer av att det kompletterande ersättningssystemet i vissa fall garanterar en bruttonivå. Dels leder förändringar av socialförsäkringarna ibland till att avtal omförhandlas och beslut fattas om ändrade villkor i avtalen eller att fackliga organisationer beslutar att förändra villkoren i kompletterande försäkringar.

När taket för ersättning från sjukförsäkringen höjdes till 10 prisbasbelopp den 1 juli 2006 minskade ersättningen från de kompletterande försäkringarna i motsvarande utsträckning, och när taket åter blev 7,5 prisbasbelopp från den 1 januari 2007 ökade ersättningen från de kompletterande systemen. För de flesta betydde förändringarna ingenting för den totala kompensationsnivån, utan innebar endast en förändring avseende varifrån ersättningen kom. Undantagen utgörs av dem som inte är täckta av avtal. Deras ersättning bestäms av den från socialförsäkringarna. Däremot påverkas kostnaderna för att finansiera de kompletterande ersättningarna av denna typ av förändringar, och på längre sikt leder sådana förändringar till ändrade avgifter i de kompletterande ersättningssystemen.

Sådana automatiska effekter är inte de enda effekterna för de kompletterande ersättningarna som följer på förändringar i socialförsäkringarna. Förändringar i socialförsäkringar leder också i en del fall till direkta beslut om förändringar i de kompletterande systemen eller introduktion av nya sådana system. När villkoren i arbetslöshetsförsäkringen förändrades i början av 2007 initierade det förändringar i olika kompletterande ersättningssystem och också till att sådana ersättningar introducerades av fackliga organisationer som inte tidigare haft någon.

De system vi behandlar i denna studie är komplicerade. Det finns många aspekter som är värda att uppmärksamma. En fråga som vi inte behandlade i den svenska versionen av vår tidigare studie men däremot i den senare engelskspråkiga versionen är att ersättningen vid arbetslöshet från de kompletterande systemen kan variera beroende på om personen får arbetslöshetsersättning eller ersätt-

<sup>1</sup> För en generell diskussion av sambanden mellan socialförsäkringar och avtalsbestämda ersättningar se Rein och Wadensjö (1998).

ning från ett arbetsmarknadspolitiskt program. I flera avtalsbestämda eller fackförningsbaserade kompletterande ersättnings-system utgår ersättning endast vid arbetslöshet men inte vid deltagande i arbetsmarknadspolitiska program. Det stimulerar knappast till deltagande i arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram.

Som framgått av vår tidigare skrift finns det inte särskilt mycket forskning om de ersättningar som kompletterar socialförsäkringarna. Vi har argumenterat för att de är ett väsentligt inslag i samhällsekonomin och mycket viktiga för berörda individer. Det är därför mycket angeläget med forskning på området. Det finns flera väsentliga delområden. I vår tidigare studie lyfte vi fram fem områden. Vi återger dem nedan:

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.

Vår tidigare studie visade att en kartläggning av de totala ersättningarna vid inkomstbortfall är ett svårt pussel. I denna skrift fortsätter vi att lägga nya bitar av detta pussel och tar bland annat i större utsträckning med de kompletterande privata försäkringarna som finns på olika områden. Vår kartläggning och analys kan ses som bidrag till svar på väsentliga frågor inom några av de fem forskningsområden som vi lyfte fram i slutsatserna i den tidigare studien och som är återgivna ovan.

## 1.2 Teman för undersökningen

I vår tidigare studie gav vi en bred bild av de olika kompletterande systemen, framför allt visade vi för vilka typer av inkomstbortfall ersättning utgår och hur de kompletterande ersättningarna är utformade på olika områden. I denna studie har vi valt några frågor som vi bedömer som väsentliga att söka svar på och behandlat dem mer noga. Nedan presenterar vi de frågor som vi behandlar i de följande fem kapitlen. Analysen och resultaten finns i kapitel 2–6 och sammanfattas i det avslutande kapitlet (kapitel 7).

### *Täckningsgraden för de kompletterande försäkringarna (kapitel 2)*

I detta kapitel undersöker vi hur många som omfattas av kompletterande ersättningar på olika områden. Vi har i våra tidigare studier pekat på att en stor del av de sysselsatta täcks av kompletterande försäkringar. Speciellt gäller att de som är anställda har kompletterande ersättningar via kollektivavtal. Alla anställda täcks emellertid inte av kompletterande försäkringar för alla typer av inkomstbortfall för vilka ersättningar utgår från socialförsäkringarna. Alla anställda arbetar inte på arbetsställen med kollektivavtal och alla som arbetar på arbetsställen med avtal uppfyller inte de kvalificeringskrav om till exempel viss lägsta ålder, viss anställningstid hos arbetsgivaren eller på avtalsområdet som kan finnas. Tidigare har ingen studie genomförts över hur många som täcks av avtal och också är kvalificerade för ersättning vid olika typer av inkomstbortfall. En orsak är att det inte funnits något representativt datamaterial över vilka företag som tecknat kollektivavtal samt vilka kollektivavtal de tecknat. I det här kapitlet använder vi oss av Arbetsplatsundersökningen (APU), vilket är ett unikt data-

material över ett nationellt representativt urval arbetsställen med minst tio anställda. APU innehåller information om huruvida arbetsstället har slutit kollektivavtal eller inte samt i förekommande fall vilka kollektivavtal som slutits. Detta är första gången som någon studerat hur stor andel av dem med kollektivavtal som uppfyller kvalificeringskraven för olika avtalsbestämda ersättningar i Sverige. Utöver att analysera täckningsgrad och kvalificeringskrav undersöker vi faktiska utbetalningar av kollektivavtalade ersättningar på de områden för vilka SCB har statistik. Vi använder oss här av SCB:s LISA-databas.

*Egenföretagare och kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall (kapitel 3)*

Socialförsäkringarna och också de avtalsbestämda förmånerna är i mycket utformade för dem som har tillsvidareanställning på heltid hos en arbetsgivare, trots att förändringar har gjorts för att också inkludera deltidsarbetande och personer med tillfälliga anställningar. Andelen av de sysselsatta som har ”atypiska” anställningar har vuxit under de senaste decennierna. Till dem med atypisk sysselsättning kan också räknas egna företagare. Denna grupp har till viss del en annorlunda ställning inom socialförsäkringarna och står ofta utanför de kompletterande ersättningarna. Det finns goda skäl att speciellt uppmärksamma denna grupp, en grupp som är mycket heterogen med såväl höginkomsttagare och låginkomsttagare. I den senare gruppen är invandrare från icke-europeiska länder markant överrepresenterade. Det är vanligt att både vara egenföretagare och anställd. Många anställda, inte sällan heltidsanställda, har ett eget företag vid sidan om, och många egenföretagare har en anställning vid sidan om. Kombinationerna är många och villkoren varierar. För dem som kombinerar egenföretagande och anställning är det av vikt att veta hur de avtalsbestämda ersättningssystemen för anställda fungerar tillsammans med kompletterande försäkringar för egenföretagare.

Detta kapitel innehåller en kartläggning av ersättningarna vid inkomstbortfall för egenföretagare. Startpunkten är det skydd socialförsäkringarna ger egenföretagarna. Det är delvis utformat annorlunda än för anställda, till exempel inom arbetslöshetsförsäkringen. Huvudvikten av framställningen ligger vid de kompletterande försäkringar som egenföretagare kan teckna antingen



via sina organisationer eller individuellt. Vi undersöker också hur stor gruppen är genom registerdata och hur många som är försäkrade.

#### *Bortom socialförsäkringar och avtalsersättningar (kapitel 4)*

Utöver socialförsäkringar, avtalsbestämda ersättningar samt försäkringar som följer av medlemskap i fackförening finns försäkringar som tecknas av individerna själva antingen i form av grupp-försäkringar eller som privata försäkringar. Exempel är försäkringar vid inkomstbortfall vid arbetslöshet, privata pensionsförsäkringar och privata sjukförsäkringar som kan höja kompensationsgraden och därmed påverka inkomster och incitament. I detta kapitel redovisas en undersökning av omfattningen av privata försäkringar och hur de påverkar graden av inkomstkomensation. Vi koncentrerar oss på försäkringar på följande tre områden: arbetslöshet, ålderspensionering och sjukfrånvaro.

#### *Hur omfattande är de kompletterande ersättningarna? (kapitel 5)*

En vanlig fråga är hur omfattande de kompletterande ersättningarna är, ofta jämfört med socialförsäkringarnas omfattning. Det är inte trivialt att beräkna omfattningen och det kan göras på olika sätt. Ett sätt är att mäta utbetalningarna till individerna från dessa system under ett år. Ett annat sätt är att mäta arbetsgivarnas och arbetstagarnas kostnader för systemen under ett år. Det innebär att uppskatta dels hur mycket som betalas i premier av arbetsgivare och arbetstagare under året, dels hur stora kostnader som tillkommer i de system där det inte finns premier utan varje arbetsgivare betalar till sina anställda när ett skadefall inträffar. Det finns ytterligare andra sätt att mäta de kompletterande ersättningssystemens omfattning. I detta kapitel undersöker vi omfattningen genom att beräkna de totala inbetalningarna och utbetalningarna från de kompletterande ersättningssystemen under ett år samt gör en jämförelse med ersättningarna och kostnaderna för socialförsäkringarna.

*Fonder inom de kompletterande ersättningssystemen (kapitel 6)*

I många länder finns stora fonder inom såväl socialförsäkrings-systemen som kompletterande ersättningssystem, framför allt inom de kompletterande pensionssystemen. Det finns ett pensionskapital inom de kompletterande pensionssystemen som är så stort att dess placering och förändringar i denna placering är av intresse också i ett makroekonomiskt perspektiv.

I Sverige finns sedan lång tid tillbaka stora fonder inom några av de avtalsbestämda pensionssystemen, nämligen de som avser anställda inom den privata sektorn. Det har också sedan länge funnits fonder inom vissa andra avtalsbestämda ersättningssystem. Under senare år har fonderna inom de avtalsbestämda ersättningssystemen vuxit markant. Det gäller inte minst inom avtalspensionssystemen. För LO-anställda inom privat sektor skedde tidigare avsättning till en fond först i samband med pensionsavgången för att täcka de förväntade pensionskostnaderna, nu sker en fondering kontinuerligt under de yrkesverksamma åren, vilket innebär ökad fondering. Inom såväl de statliga som de kommunala pensionssystemen har avgiftsbestämda delar införts och med dem fondering. Det kommunala pensionssystemet förändrades markant i riktning mot ökad fondering med det avtal som slöts i december 2005. Fler privatanställda tjänstemän har fått inkomster över taket i socialförsäkringssystemet och därmed högre tjänstepensioner och mer fondering, och en fonderad del med individuell placering har tillkommit för samtliga. Enligt ett avtal som slöts 2006 övergår systemet till att helt bli ett fonderat avgiftsbestämt system. Det kommer att leda till en ökad fondering. Det avtal som träffats för arbetare inom privat sektor i april 2007 leder när det träder i kraft till ytterligare fondering.

Den stora och ökande omfattningen av fondbildningen i de kompletterande ersättningssystemen gör det intressant att kartlägga omfattningen av dessa fonder, deras placeringspolitik och deras placeringspraktik. Det finns inte någon samlad aktuell översikt av dessa fonder och deras verksamhet. Detta kapitel är en första sådan aktuell översikt.

### 1.3 Läsanvisningar

Efter detta inledande kapitel kommer fem kapitel som behandlar de frågor som presenterats ovan. Det är möjligt att få en snabb överblick över vad ett kapitel innehåller genom att läsa den inledning och den sammanfattning som finns i varje kapitel. Det finns också sammanfattningar av de olika kapitlen i kapitel 7, det kapitel som avslutar boken.

Kapitlen har avsiktligt lagts i den ordning de kommer och det finns en del hänvisningar mellan kapitlen. Kapitlen är emellertid utformade på ett sådant sätt att de går att läsa separat utan att något väsentligt går förlorat. Den som är speciellt intresserad av kompletterande ersättning för egenföretagare kan läsa kapitel 3 och den som framför allt är intresserad av fonderna inom de avtalsbestämda systemen kan ägna sig åt kapitel 6 utan att förlora något av det som sägs i just dessa kapitel.

Som nämndes inledningsvis händer det saker på detta område hela tiden. I en undersökning som denna måste man till slut sätta punkt för insamlingen av nya uppgifter. Merparten av de uppgifter vi redovisar går fram till hösten 2006. Det innebär inte att det i samtliga fall har varit möjligt att gå så långt fram i tiden. Vissa statistiska källor och register har en produktionsprocess som gör att data från 2005 eller i en del fall till och med 2004 är de senaste tillgängliga. I andra fall har vi fått välja ett tidigare år än 2006 för att få enhetlighet. Vad avser den allra senaste utvecklingen (under januari till mars 2007) har vi kortfattat markerat vissa viktigare förändringar eller förväntade förändringar i socialförsäkringar och avtalsersättningar i texten eller i fotnoter.

### 1.4 Tack

Vi vill här tacka de många på olika organisationer och försäkringsbolag som hjälpt oss med olika uppgifter. Utan deras hjälp hade vi inte kunnat få en lika klar bild av de olika ersättningarnas utformning och omfattning.

Vi vill också tacka dem som hjälpt oss med de olika typer av statistik som vi bygger väsentliga delar av vår analys på.

Vi vill slutligen rikta ett stort tack till Levi Svenningsson, kanslichef för ESS, för all uppmuntran under arbetet med undersökningen.

## Referenser

- 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.
- Sjögren Lindquist, Gabriella och Eskil Wadensjö (2005), *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*, Rapport till ESS 2005:2.
- Sjögren Lindquist, Gabriella och Eskil Wadensjö (2006), *National Social Insurance – not the whole picture. Supplementary compensation in case of loss of income*, Report for ESS 2006:5.

## Kapitel 2 Täckningsgraden för de kompletterande försäkringarna<sup>2</sup>

### 2.1 Inledning

I detta kapitel undersöker vi hur många som omfattas av kompletterande ersättningar på olika områden. Vi har i våra tidigare studier pekat på att en stor del av befolkningen täcks av kompletterande försäkringar. Tidigare har ingen studie genomförts över hur många som täcks av avtal och också kvalificerat sig för ersättning. En orsak är att det inte funnits något representativt datamaterial över vilka företag som tecknat kollektivavtal samt vilka kollektivavtal de tecknat. I det här kapitlet använder vi oss av Arbetsplatsundersökningen (APU), vilket är ett unikt datamaterial över ett nationellt representativt urval arbetsställen med minst tio anställda. APU innehåller information om huruvida arbetsstället har slutit kollektivavtal eller inte samt i förekommande fall vilka kollektivavtal som slutits. Detta är första gången som någon studerat hur stor andel av dem med kollektivavtal som uppfyller kvalificeringskraven för olika avtalsbestämda ersättningar i Sverige.<sup>3</sup>

Utöver att analysera täckningsgrad och kvalificeringskrav kommer vi senare i kapitlet att undersöka faktiska utbetalningar av kollektivavtalade ersättningar på de områden för vilka SCB har statistik. Dessa områden är AGS och TFA för arbetare inom privat sektor samt AGS-KL och TFA-KL för anställda i kommuner, landsting och kommunalt ägda bolag. AGS(-KL) står för Avtalsgruppsjukförsäkring (-för kommun- och landstingsanställda). TFA(-KL) står för Trygghetsförsäkring vid arbetskada (-för kommun- och landstingsanställda). Båda försäkringarna tecknas hos

---

<sup>2</sup> Ett stort tack till Martin Hällsten, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet för hjälp med data och till Per Gunnar Edebalk och Annika Sundén för kommentarer på en tidigare version.

<sup>3</sup> Även de som inte har kollektivavtal kan ha avtalsförsäkringar eller liknande försäkringar genom att arbetsgivaren tecknar försäkringar för de anställda.

AFA Försäkring. I SCB:s data redovisas TFA(-KL) och AGS(-KL) sammanslagna som en ersättning. Emellertid fick endast tio arbetare i privat sektor, tio kommunalanställda och ingen anställd i landsting eller kommunalägt bolag arbetsskadepening under år 2004. Vi genomför därför ingen analys över andelarna med TFA(-KL) vid arbetsskadepening. TFA(-KL) kan även betalas ut vid sjukpenning. Vi kan inte avgöra om det är AGS(-KL) eller TFA(-KL) som betalas vid sjukpenning. Vi undersöker således andelen av arbetare i privat sektor och av anställda i kommuner, landsting och kommunalägda bolag som får AGS(-KL) eller TFA(-KL) vid sjukpenning.

SCB särredovisar i sin statistik AGS(-KL)/TFA(-KL) vid sjukpenning och AGS(-KL) vid sjuk- eller aktivitetsersättning. Vi kan därför undersöka hur stor andel som får ersättning från sina avtal vid sjuk- och aktivitetsersättning för fyra olika grupper; arbetare i privat sektor, landstingsanställda, kommunalanställda samt anställda i kommunalägda bolag.

## 2.2 Tidigare information och studier om täckningsgraden

Genom att kontakta de företag som anmäler ett nytt kollektivavtal har Medlingsinstitutet samlat in uppgifter om hur många som täcks av kollektivavtal. Medlingsinstitutet uppger att 92 procent av alla anställda täcks av kollektivavtal och hängavtal.<sup>4</sup> Under avtalsförhandlingarna år 2007 ska nya avtal slutas för drygt 2,9 miljoner anställda.

I Socialförsäkringsutredningens PM nr 3 "Tilläggsförsäkringar vid sidan av socialförsäkringarna" diskuteras frågan om hur stor andel som fått utbetalningar från kollektivavtalade ersättningar dels vid sjukdom, dels vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. I skriften avhandlas hur man kan mäta andelen och antalet som omfattas av kollektivavtalade ersättningar. Utredningen valde att vända sig till dem som administrerar tilläggen för att få information istället för att använda sig av register då de hävdar att "registervägen har visat sig oframkomlig i dagsläget" (s. 4). SCB har dock registerbaserad statistik över samtliga mottagare av AGS, AGS-KL samt TFA och TFA-KL uppdelat på mottagare av sjukpenning, arbetsskadepening och sjuk- och aktivitetsersättning. Det betyder att det går att studera hur många av de anställda i kommuner,

---

<sup>4</sup> Uppgift från 2006-12-06.

landsting och kommunala bolag samt av arbetare i privat sektor som får ersättning från avtal vid sjukdom och arbetskada. Det kommer vi att göra senare i detta kapitel. SCB arbetar med att ta fram en metod för data om sjukpension från ITP-avtalet. Det går inte att få uppgifter från SCB om kompletterande ersättning vid arbetslöshet och SCB håller för närvarande inte på att ta fram sådan statistik.

### 2.3 Vilka företag har kollektivavtal?

I detta avsnitt kommer vi att använda oss av APU för att undersöka vad som kännetecknar företag som har tecknat kollektivavtal. Första gången som APU genomfördes var 1991. Individer som hade intervjuats i Levnadsnivåundersökningen 1991 (LNU) och som arbetade på ett arbetsställe med minst tio personer tillfrågades om arbetsstället fick kontaktas för en telefonintervju. Datainsamlingen genomfördes av SCB. Urvalet omfattade 2 135 arbetsställen. Intervjuer genomfördes sedan med den högste chefen (och i vissa fall den personalansvarige) på 1 994 arbetsställen, dvs. 93 procent av de tillfrågade ställde upp. Inför APU 2000 kontaktades dels arbetsställena från APU 1991 för en uppföljning, dels tillfrågades anställda i LNU 2000 som arbetade på arbetsställen med minst tio anställda om de godkände att deras arbetsställe kontaktades. En del arbetsställen som var med i APU 1991 hade lagts ned eller var vilande år 2000 och en del arbetsställen från 1991 återfanns i urvalet från år 2000. Totalt sändes enkäter ut till 2 390 arbetsställen i APU 2000 och 64 procent svarade på enkäten vilket leder till att APU 2000 innehåller svar från 1 517 arbetsställen.<sup>5</sup> Det finns ett visst partiellt bortfall på frågan om arbetsstället har kollektivavtal, vilket leder till att vi har information om detta för 1 310 arbetsställen (svarsfrekvensen är 86 procent).

---

<sup>5</sup> I APU 1991 samlades data in med hjälp av telefonintervjuer vilket ledde till en svarsfrekvens på hela 93 procent. I APU 2000 samlades däremot data in med hjälp av postenkäter vilket ledde till en lägre svarsfrekvens.

**Tabell 2.1 Andel arbetsställen med och utan kollektivavtal uppdelat på sektorer år 2000**

	Andel arbetsställen med kollektivavtal	Antal arbetsställen per sektor i urvalet	Arbetsställena fördelade per sektor i urvalet	Arbetsställena fördelade per sektor enligt SCB <sup>1</sup>
Stat	97,4 %	130	9,9 %	6,3 %
Kommun	99,0 %	389	29,7 %	23,0 %
Landsting	97,8 %	94	7,2 %	6,9 %
Privat sektor	93,1 %	697	53,2 %	63,9 %
Totalt	95,7 %	1 310	100 %	100 %

<sup>1</sup> Information hämtad från SCB, Kortperiodisk Sysselsättningsstatistik.

*Källor:* Bearbetningar av APU och SCB, Kortperiodisk Sysselsättningsstatistik.

De som blivit intervjuade i LNU är ett slumpmässigt urval av befolkningen. Då urvalet av företag i APU är baserat på LNU, skulle fördelningen av arbetsställen över sektorer i APU spegla sektorsfördelningen av alla anställda i Sverige. Men ett urvalskriterium i APU är emellertid att endast arbetsställen med minst tio anställda ingår. Det leder till att våra resultat enbart gäller anställda som arbetar på arbetsställen med minst tio anställda. Enligt SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS) arbetade drygt 22 procent av de förvärvsarbetande på arbetsställen med färre än tio anställda. I den andra delen av kapitlet där vi använder registerbaserad statistik för att undersöka vilka som får AGS-utbetalningar vid sjukpenning och sjuk- och aktivitetsersättning undersöker vi samtliga anställda, dvs. även den som arbetar på arbetsställen med färre än tio anställda är med i analysen.

Tabell 2.1 visar att nästan 96 procent av alla arbetsställen med tio anställda eller mer hade kollektivavtal år 2000. Inom offentlig sektor var andelen mellan 97 och 99 procent, medan den var något lägre i privat sektor, drygt 93 procent. Dessa uppgifter kan jämföras med Medlingsinstitutets 92 procent år 2007. Den troliga anledningen till Medlingsinstitutets något lägre andel är att vårt urval enbart innefattar arbetsställen med minst tio anställda. Tabell 2.2 visar att arbetsställen med kollektivavtal i genomsnitt har fler anställda än arbetsställen utan kollektivavtal.

Tabell 2.1 redovisar uppgifter för olika sektorer i vårt material. Som nämndes ovan speglar andelen arbetsställen per sektor i APU hur de anställda fördelar sig mellan sektorerna. Vi redovisar därför



även hur de anställda är fördelade på sektorer år 2000 genom att använda SCB:s Kortperiodisk Sysselsättningsstatistik för var samtliga anställda i Sverige arbetar. Enligt vårt datamaterial arbetar en något större andel inom offentlig sektor än vad SCB:s statistik visar. Det förklaras av att vi inte har information om arbetsställen med färre än tio anställda, som främst finns i privat sektor.

Vi har även undersökt om företag med och utan kollektivavtal skiljer sig åt vad gäller olika karakteristika. Resultaten visas i tabell 2.2. Vi finner att arbetsställen utan kollektivavtal i genomsnitt är betydligt mindre än arbetsställen med kollektivavtal.

Andelen kvinnor är lägre vid arbetsställen utan kollektivavtal än vid dem med kollektivavtal. Arbetsställen med kollektivavtal har i genomsnitt en helt jämn könsfördelning, medan arbetsställen utan kollektivavtal i genomsnitt har 35 procent kvinnor och 65 procent män.

Vi har även information om andelen av de anställda som är fackföreningsmedlemmar. Den är större i företag med kollektivavtal än i dem utan. Det gäller för anställda på samtliga nivåer – såväl för högre tjänstemän och övriga tjänstemän som för arbetare.

Vidare finner vi att det inte är någon skillnad i andelen av de anställda som har en fast anställning mellan arbetsställen med och utan kollektivavtal och att det är vanligare i storstadsregionerna Stockholm, Göteborg och Malmö än i andra områden att arbetsställen inte har kollektivavtal. Av arbetsställen som inte har kollektivavtal ligger drygt 41 procent i en storstad mot endast drygt 18 procent av dem som har kollektivavtal.

**Tabell 2.2** Arbetsställekaraktistika för arbetsställen med och utan kollektivavtal

	Arbetsställen med kollektivavtal	Arbetsställen utan kollektivavtal	Samtliga arbetsställen i urvalet
Antal anställda i genomsnitt på arbetsstället	212,6** (521,3)	85,8 (179,7)	207,1 (511,8)
Antal observationer	1 229	56	1 285
Andel kvinnor på arbetsstället	50,2 %*** (32,4)	35,5 % (24,6)	49,6 % (32,2)
Antal observationer	1 182	50	1 232
Andel av anställda som är fackföreningsmedlemmar:			
<i>Högre tjänstemän</i>	74,3 %*** (37,4)	50,9 % (47,0)	73,6 % (37,9)
Antal observationer	749	23	772
<i>Övriga tjänstemän</i>	85,1 %*** (26,9)	53,5 % (44,5)	84,3 % (27,8)
Antal observationer	947	24	971
<i>Arbetare</i>	89,2 %*** (80,1)	62,0 % (40,8)	88,7 % (23,1)
Antal observationer	759	16	775
Andel med fast anställning	89,4 % (17,1)	91,1 % (19,1)	89,5 % (17,2)
Antal observationer	1 182	50	1 232
Arbetsstället beläget i storstad (Stockholm, Göteborg och Malmö)	17,1 %*** (37,7)	41,1 % (49,6)	18,2 % (38,6)
Antal observationer	1 254	56	1 310

\*\*/\*\* indikerar att medelvärdena mellan arbetsställen med och utan kollektivavtal skiljer sig statistiskt signifikant åt på 95/99 %-nivån. Standardavvikelser inom parentes.

*Källa:* Bearbetningar av APU.

Tabell 2.3 ger ytterligare information om skillnaderna mellan arbetsställen med och utan kollektivavtal i privat sektor. Om arbetsstället ägs av en eller ett fåtal personer eller om en person i företagets ledning även är delägare, har det mer sällan kollektivavtal än om det har fler ägare eller om ingen i ledningen är delägare.

Vi finner ingen skillnad i förekomsten av kollektivavtal mellan de arbetsställen som har utländska ägare och dem som inte har det. Inte heller skiljer sig arbetsställena åt vad gäller graden av kollektiv-

anslutning med avseende på om de har minst tio konkurrenter eller färre än tio konkurrenter.

**Tabell 2.3 Arbetsställekaraktistika för privata arbetsställen med och utan kollektivavtal**

	Arbetsställen med kollektivavtal	Arbetsställen utan kollektivavtal	Samtliga arbetsställen i urvalet
En eller ett fåtal personer är dominerande ägare	41,9 %***	63,9 %	43,3 %
Antal observationer	492	35	527
Någon i ledningen är delägare	28,1 %***	54,3 %	29,8 %
Antal observationer	501	35	536
Någon utländsk ägare	40,0 %	38,2 %	39,8 %
Antal observationer	458	34	492
10 eller fler konkurrenter	36,5 %	37,1 %	36,5 %
Antal observationer	485	35	520

\*/\*\*/\*\*\* indikerar att medelvärdena mellan företag med och utan kollektivavtal skiljer sig statistiskt signifikant åt på 95/99 %-nivån. Standardavvikelser inom parentes.

Källa: Bearbetningar av APU.

### 2.3.1 Att koppla ihop arbetsställen med anställda

Sammanlagt svarade 1 310 arbetsställen på frågan i APU om de tecknat kollektivavtal för sina anställda. Av dem hade 1 254 arbetsställen kollektivavtal. När vi matchade APU 2000 med Levnadsnivåundersökningen från år 2000 fann vi att en del individer hade slutat sin anställning på det undersökta arbetsstället. Vi har information för 977 individer från båda undersökningarna.

Tabell 2.4 Urvalets representativitet

Variabel	Vårt urval av anställda år 2000	Anställda i hela befolkningen år 2000 <sup>1</sup>
<i>Sektor</i>		
Stat	9,6 %	6,3 %
Kommun	29,5 %	23,0 %
Landsting	6,1 %	6,9 %
Privat sektor	54,8 %	63,9 %
<i>Kön</i>		
Män	53,4 %	51,0 %
<i>Ålder</i>		
20–24 år	5,6 %	8,2 %
25–34 år	18,9 %	24,9 %
35–44 år	20,7 %	25,4 %
45–54 år	28,0 %	25,4 %
55–59 år	18,9 %	11,1 %
60–64 år	7,9 %	6,1 %
<i>Arbetsställets storleksklass</i>		
10–19	16,2 %	15,3 %
20–49	27,7 %	22,4 %
50–99	21,4 %	18,1 %
100–199	15,0 %	14,6 %
200–499	11,6 %	12,1 %
500–999	4,7 %	6,3 %
1000–	3,4 %	11,2 %

*Notera:* En nyckel till sektorsindelningen finns i Appendix 1.

<sup>1</sup> Information hämtad från SCB:s Kortperiodisk sysselsättningsstatistik och RAMS.

*Källor:* Bearbetningar av APU samt SCB:s Kortperiodisk sysselsättningsstatistik och RAMS.

För att redogöra för urvalets representativitet presenterar vi några karakteristika för individerna i materialet och jämför dem med data för samma variabler för hela befolkningen enligt statistik från SCB i tabell 2.4. Av tabellen går att utläsa att vårt datamaterial är underrepresenterat vad gäller privat sektor och överrepresenterat vad gäller kommunal sektor. Då vi enbart har med anställda på arbetsplatser med minst tio anställda kan det vara en bidragande orsak till att arbetsställen i privat sektor är underrepresenterade, då arbetsställen i privat sektor oftare är små än vad som är fallet inom offentlig sektor. Medelåldern i materialet är högre än den för alla anställda i SCB:s statistik. Det kan leda till att en större andel är

kvalificerade för de ersättningar som har krav om viss minsta ålder i vårt material än vad som är fallet för alla sysselsatta. Tabellen visar också att arbetsställen med mer än 1 000 anställda är underrepresenterade i vårt datamaterial.

## 2.4 Att kvalificera sig för ersättning

I avsnitten 2.4.1–2.4.5 kommer vi att gå igenom reglerna för de olika avtalsförsäkringarna och avtalsersättningarna samt med hjälp av vårt datamaterial beräkna andelen av dem med kollektivavtal som uppfyller kraven för ersättning. En mer detaljerad genomgång av olika kollektivavtalade ersättningar finns i vår tidigare ESS-rapport 2005:2, ”Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall”.

### 2.4.1 Sjukdom

Från sjukdag 2 till och med sjukdag 14 betalar arbetsgivaren sjuklönen till de anställda. Om sjukfallet pågår längre betalar Försäkringskassan sjukpenning från och med sjukdag 15. När sjukpenning är beviljad utgår även kollektivavtalad ersättning. Inom samtliga områden ges extra tillägg under taket i socialförsäkringen, men ersättningsperiodens längd varierar från tre månader till knappt ett år (se tabell 2.5). För alla utom arbetare i privat sektor betalas även ett tillägg över taket under hela sjukpenningperioden.

För anställda inom statlig sektor och för tjänstemän i privat sektor gäller avtalet om extra ersättning vid sjukpenning från första anställningsdagen. Detta gäller även för den del av ersättningen som ges för lönebortfall över taket enligt kommunernas och landstingens avtal. Försäkringarna AGS (arbetare i privat sektor) och AGS-KL (kommun och landsting) börjar inte gälla förrän individen varit anställd i minst 90 dagar. För tjänstemän i privat sektor finns en åldersgräns om 18 år för rätt till ersättning.

Tabellen visar även andelen inom olika sektorer som är kvalificerade för ersättning. Vi har dels beräknat andelen av dem med kollektivavtal som kvalificerar sig för ersättning, dels hur stor andel av samtliga inom sektorn som kvalificerar sig, dvs. hur stor del av samtliga som har ett avtal samtidigt som de uppfyller kvalifikationskraven. Vi finner att nästan alla som har ett avtal uppfyller

kraven för extra tillägg vid sjukpenning. Mellan 99 och 100 procent av anställda med avtal uppfyller kraven för ersättning vid sjukpenning i de olika sektorerna.

Av samtliga individer i vårt datamaterial är drygt 90 procent av tjänstemän på arbetsplatser i privat sektor med minst tio anställda berättigade till avtalad ersättning om de får sjukpenning. Av arbetare i privat sektor, kommunal- och landstingsanställda samt anställda i statlig sektor på arbetsplatser med minst tio anställda är över 97 procent täckta av avtal och uppfyller villkoren för ersättning vid sjukpenning.

**Tabell 2.5 Kollektivavtalad ersättning vid sjukpenning år 2005**

Sektor	Stat	Kommun och landsting	Tjänstemän i privat sektor	Arbetare i privat sektor
Ersättningslag	Lön med sjukavdrag: Sjukdag 15–90, 10% <7,5pbb, 90%>7,5pbb. Sjukdag 91–, 80% >7,5pbb	Sjuklön: Sjukdag 15–90, 10% <7,5pbb, 90%>7,5pbb. Sjukdag 91–, 80% >7,5pbb samt AGS-KL: Sjukdag 90–360 10%<7,5pbb	Sjuklön: Sjukdag 15–90, 10% <7,5pbb, 90%>7,5pbb. ITP-sjukpension: Sjukdag 91–, 65% 7,5pbb–20ibp, 32,5% 20ibp–30pbb	AGS: Sjukdag 15–360, 10%<7,5pbb
Anställningstid inom avtalsområdet	Från anställningens början	Sjuklön: Från anställningens början AGS-KL: Fr.o.m. 90:e anställningsdagen	Sjuklön: Från anställningens början. Ersättning första anställningsåret begränsad till max 45 dagar ITP-sjukpension: Från anställningens början, arbeta minst 8 tim/v	Fr.o.m. 90:e anställningsdagen
Åldersgräns	Ingen	Ingen	Sjuklön: Ingen ITP-sjukpension: 18 år	Ingen
Andel anställda i vårt material med avtal som uppfyller kraven	100%	Sjuklön: 100% AGS-KL: 99,1%	Sjuklön: 100% ITP-sjukpension: 100% (ingen i urvalet är under 20 år)	99,2%
Andel i vårt material som har kollektivavtal och uppfyller kraven för ersättning	97,9%	Sjuklön: 99,4% AGS-KL: 98,6%	Sjuklön: 90,3% ITP-sjukpension: 90,3% (ingen i urvalet är under 20 år)	97,0%

Källor: APU 2000 och LNU 2000.

## 2.4.2 Arbetskada

Då en arbetskada inträffar har individen rätt till samma förmåner från sjukförsäkringen som vid sjukdom. Utöver detta får individer med kollektivavtal avtalad ersättning. Inom samtliga områden ger avtalsförsäkringarna (TFA, TFA-KL samt PSA) en 100-procentig ersättning tillsammans med sjukpenningen från och med karensdagen. Om en individ kvalificerar sig för livränta, dvs. arbetsskadan antas minska arbetsförmågan under minst ett år, är ersättningen från socialförsäkringen 100 procent under taket i socialförsäkringen. Inom samtliga avtalsområden är tillägget från avtalet 100 procent över taket. Den kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringen börjar gälla från första anställningsdagen och det finns ingen åldersgräns. Detta leder till att alla anställda med kollektivavtal som ingår i vårt urval är kvalificerade för ersättning vid arbetskada. Nästan alla statliga och kommunala arbetsplatser med minst tio anställda liksom nästan alla privata företag med minst tio anställda som anställer arbetare har kollektivavtal. Det leder till att över 97 procent i dessa grupper har avtal och kvalificerar sig för ersättning vid arbetskada. Andelen privatanställda tjänstemän som har avtal är något mindre. Drygt 90 procent av tjänstemännen som arbetar på arbetsplatser med minst tio anställda har kollektivavtal och uppfyller kraven för ersättning vid arbetskada.

Tabell 2.6 Kollektivavtalad ersättning vid arbetsskada år 2005

Sektor	Stat	Kommun och landsting	Tjänstemän i privat sektor	Arbetare i privat sektor
Ersättningslag	PSA: Vid sjukpenning är ersättningsgraden 100% tillsammans med sjukpenningen Vid livränta: 100% > 7,5 pbb	TFA-KL: Vid sjukpenning är ersättningsgraden 100% tillsammans med sjukpenningen Vid livränta: 100% > 7,5 pbb	TFA: Vid sjukpenning är ersättningsgraden 100% tillsammans med sjukpenningen Vid livränta: 100% > 7,5 pbb	TFA: Vid sjukpenning är ersättningsgraden 100% tillsammans med sjukpenningen Vid livränta: 100% > 7,5 pbb
Anställningstid inom avtalsområdet	Från anställningens början	Från anställningens början	Från anställningens början	Från anställningens början
Åldersgräns	Ingen	Ingen	Ingen	Ingen
Andel anställda i vårt material med avtal som uppfyller kraven	100%	100%	100%	100%
Andel i vårt material som har kollektivavtal och uppfyller kraven för ersättning	97,9%	99,4%	90,3%	97,8%

Källor: APU 2000 och LNU 2000.

### 2.4.3 Sjuk- och aktivitetsersättning

När anställda blir beviljade sjuk- eller aktivitetsersättning kompletteras ersättningen från Försäkringskassan av avtalsförsäkringar. Sjuk- och aktivitetsersättningen motsvarar 64 procent av en "antagandeinkomst".<sup>6</sup> Ersättningsnivåerna från de avtalade ersättningarna varierar kraftigt mellan sektorerna (se tabell 2.7). Arbetare i privat sektor får till exempel inget tillägg över taket i socialförsäkringen, medan tjänstemän i privat sektor inte får något tillägg under taket.

Anställda inom statlig sektor samt privatanställda tjänstemän kvalificerar sig för ersättning från första anställningsdagen. Även kommunal- och landstingsanställda med lön över taket i socialförsäkringen kvalificerar sig för den del av ersättningen som kompenserar för lönebortfall över taket från och med första anställ-

<sup>6</sup> Se t.ex. RFV Vägledning 2004:9 eller Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005), kap. 5 för en förklaring av beräkningsgrunderna för sjuk- och aktivitetsersättning.



ningsdagen. Försäkringarna AGS (arbetare i privat sektor) och AGS-KL (kommuner och landsting), som ger ett tillägg under taket, börjar inte gälla förrän anställningen varat 90 dagar.

**Tabell 2.7 Kollektivavtalad ersättning vid sjuk- och aktivitetsersättning år 2005**

Sektor	Stat	Kommun och landsting	Tjänstemän i privat sektor	Arbetare i privat sektor
Ersättningsslag	Sjukpension: 21% < 7,5 pbb, 81% 7,5–20 pbb, 40,5% 20–30 pbb	AGS-KL: Månadsbelopp om 75–3 459 kr beroende på SGI samt sjukersättning om 65% 7,5–20 pbb, 32,5% 20–30 pbb	ITP-sjukpension: Sjukdag 91 och framåt, 65% 7,5 pbb–20 ibp, 32,5% 20 ibp–30 pbb	AGS: Månadsbelopp om 75–3 459 kr beroende på SGI
Anställningstid inom avtalsområdet	Från anställningens början	Fr.o.m. 90:e anställningsdagen	Från anställningens början, arbeta minst 8 tim/v	Fr.o.m. 90:e anställningsdagen
Åldersgräns	Ingen	Ingen	18 år	Ingen
Andel anställda i vårt material med avtal som uppfyller kraven	100%	99,1%	100% (ingen i urvalet är under 18 år)	99,2%
Andel i vårt material som uppfyller kraven för ersättning	97,9%	98,6%	90,3%	97,0%

Källor: APU 2000 och LNU 2000.

Kvalifikationsreglerna leder till att samtliga statsanställda med kollektivavtal i vårt urval är kvalificerade för avtalsersättning om de beviljas sjuk- eller aktivitetsersättning. Av samtliga privatanställda tjänstemän på arbetsplatser med fler än tio anställda har 90 procent ett avtal och uppfyller ersättningskraven för avtalad ersättning vid sjuk- och aktivitetsersättning. För arbetstagare på arbetsplatser med minst tio anställda inom stat, kommun och landsting samt privatanställda arbetare på arbetsplatser med minst tio anställda uppfyller mer än 97 procent kraven för avtalad ersättning.

#### 2.4.4 Arbetslöshet

Anställda med kollektivavtal kan vid arbetslöshet orsakad av arbetsbrist utöver ersättning från A-kassan få ersättning enligt olika trygghetsavtal. För merparten utgår ersättning från olika trygghetsråd, som finansieras genom premier från arbetsgivaren. Kommunal- och landstingsanställda får emellertid ersättning direkt från den före detta arbetsgivaren. Även pensionsersättning, som kan beviljas statligt anställda från 60 års ålder (55 år vid särskilda skäl), betalas direkt av arbetsgivaren. Ersättningarna varierar kraftigt mellan avtalen. Det framgår av tabell 2.8. Ersättningarna kan bestå av (i) en klumpsumma som betalas när arbetslösheten inträder, (ii) ett tillskott över taket i A-kassan och (iii) en förlängning av ersättningsperioden. Exempel är (i) arbetare i privat sektor som arbetar på en arbetsplats med AGB-försäkring som får en klumpsumma, (ii) statligt anställda som är anslutna till Trygghetsstiftelsen som får en avgångsersättning om 80 procent över taket i A-kassan under hela a-kasseperioden och (iii) en individ över 45 år som har arbetat hos samma kommun eller landsting under minst 17 år av sitt yrkesliv som blir berättigad till arbetslöshetsersättning under hela sin arbetslöshetsperiod (oavsett dess längd även om den varar ända fram till ålderspensionen).

Andelen som uppfyller kraven för avtalsersättning vid arbetslöshet varierar kraftigt mellan sektorerna då kvalifikationskraven varierar mycket mellan avtalen. I tabell 2.8 redogörs för kvalifikationskraven i olika avtal. Vissa avtal har åldersgränser, t.ex. så måste en privatanställd arbetare som blir arbetslös ha fyllt 40 år för att få ersättning och för att bli berättigad till pensionsersättning i det statliga avtalet måste man ha fyllt 60 år (i vissa undantagsfall 55 år). Andra har långa anställningsperioder som krav för att ersättning ska betalas. I privat sektor är det vanligt med ett krav om fem års anställning och för att få den kommunala periodiska ersättningen måste individen varit anställd inom samma kommun eller landsting i 17 år och vara minst 45 år gammal (den anställningstid som krävs sjunker dock med åldern).

Andelen anställda som har ett avtal och som kvalificerar sig för den avtalade ersättningen är högst i statlig sektor och i banksektorn. Nästan 90 procent av dem som arbetar på en statlig arbetsplats med minst tio anställda har ett avtal och uppfyller kraven för att få avgångsersättning vid arbetslöshet till följd av arbetsbrist. I banksektorn är de anställda anslutna till Trygghets-

rådet BAO. Bland bankanställda på arbetsplatser med minst tio anställda är motsvarande andel drygt 92 procent.

Även bland kommunal- och landstingsanställda på arbetsplatser med minst tio anställda som arbetar på en arbetsplats med kollektivavtal kvalificerar sig många, drygt 72 procent, för engångsersättning. Knappt 40 procent kvalificerar sig för den periodiska ersättningen med dess hårda krav om långa anställningsperioder. Att andelen är så pass stor trots den krävda anställningstiden är att det är hela yrkeslivets anställningar hos arbetsgivaren som räknas, och att anställda inom kommuner och landsting ofta är anställda hos samma arbetsgivare (en kommun eller ett landsting) hela yrkeslivet. Vid en genomgång av sysselsättningsbiografierna kan man se tydliga karriärvägar inom kommuner och landsting som leder till att en individ ofta blir kvar hos samma arbetsgivare en stor del av sitt yrkesliv. Exempel är att börja sin karriär som barnskötare, arbeta en tid som dagbarnvårdare i offentlig regi (dagmamma i egna hemmet med kommunen som arbetsgivare) för att slutligen vidareutbilda sig till förskollärare. En annan vanlig karriärväg är att börja som vårdbiträde inom hemtjänsten för att sedan utbilda sig till undersköterska eller sjuksköterska. Svenskarna är inte heller flyttbenägna. Av dem som blev intervjuade i LNU år 2000 hade 73 procent bott på samma ort i minst tio år, och 49 procent hade inte bytt bostadsort på 20 år. Det leder tillsammans med de tydliga karriärvägarna till långa anställningsperioder hos en och samma arbetsgivare, dvs. samma kommun eller landsting.

Bland tjänstemän och arbetare i privat sektor utanför banksektorn som är anställda på arbetsplatser med minst tio anställda är andelen som uppfyller kraven för ersättning lägre. Den är knappt 46 procent för tjänstemän anslutna till TRR Trygghetsrådet och Kooperationens trygghetsavtal och drygt 53 procent bland privatanställda anslutna till Trygghetsrådet TRS (här kan både tjänstemän och arbetare vara anslutna). Dessa andelar kan vara något i underkant då vi endast har information om huruvida kollektivavtal finns på den arbetsplats individen arbetade år 2000 och det är den sammanlagda anställningen i ett TRR-anslutet företag som gäller. Har individen bytt arbetsplats under de fem föregående åren har vi inte information om huruvida den tidigare arbetsplatsen också var TRR-anslutet och vi har då utgått från att individen inte uppfyllde anställningstidskraven för ersättning. Detta leder till att andelen som kvalificerar sig för ersättning troligtvis är högre än den vi angivit. Samma sak gäller för arbetare på AGB-anslutna företag i

privat sektor som har minst tio anställda. Vi har beräknat att drygt 39 procent uppfyller kraven för avtalad ersättning vid arbetslöshet, men andelen är troligen högre.

Här bör uppmärksammas att anställda som kvalificerar sig för kompletterande ersättning om de blir arbetslösa troligen är över-representerade bland dem som löper relativt liten risk att bli arbetslösa. De unga, som löper större risk att bli arbetslösa, är enligt flertalet avtal inte berättigade till ersättning.

**Tabell 2.8 Kollektivavtalad ersättning vid arbetslöshet år 2005**

Sektor och avtal	Ersättningslag	Anställningstid inom avtalsområdet	Åldersgräns	Andel av dem som har avtal som uppfyller ersättningskraven	Andel som både har avtal och uppfyller kraven för ersättning
<i>Stat</i>					
Trygghetsavtalet	Avgångsersättning från Trygghetsstiftelsen: 80% över taket i A-kassan hela A-kasseperioden  Pensionsersättning: Motsvarar ålderspensionen enl. PA03 och betalas fram till pension	12 månader vid fast anställning. 36 månader vid tidsbegränsad anställning	Pensionsersättning: 60 år (vid särskilda skäl 55 år)	AGE: 91,5% Pensionsersättning: 4,3%	AGE: 91,5% Pensionsersättning: 4,2%
<i>Kommun och landsting</i>					
AGF-KL	Pensionsavtal PFA ska vara tecknat  Engångsersättning: 1/3*lön*anställningsår inom kommunal sektor  Periodisk ersättning: 80% över taket i A-kassan hela a-kasseperioden, därefter motsvarande ålderspension under hela arbetslöshetsperioden	Engångsersättning: 36 månader  Periodisk ersättning: 120–210 mån beroende på ålder <sup>1</sup>	Engångsersättning: 25 år  Periodisk ersättning: 45 år <sup>1</sup>	Engångsersättning: 72,8% <sup>10</sup> Periodisk ersättning: 39,9% <sup>8</sup>	Engångsersättning: 72,4% <sup>10</sup> Periodisk ersättning: 39,7% <sup>8</sup>
<i>Tjänstemän i privat sektor</i>					
TRR Trygghetsrådet: AGE samt Kooperationens trygghetsavtal: KFO-PTK, KFO-KTF; KFO-Handel <sup>6</sup>	Avgångsersättning tillsammans med A-kassa 70%<20pbb och 25%>20pbb i 6 mån, 50%<20pbb och 25%>20 pbb i 18 mån <sup>2</sup>	5 tim/v i 5 år	40 år	51,2% <sup>7</sup>	45,9% <sup>7</sup>
Trygghetsråd BAO	80% över taket i A-kassan upp till månadslön om 25 000 kr hela A-kasseperioden	5 år inom bank	–	92,3%	92,3%

Sektor och avtal	Ersättningslag	Anställningstid inom avtalsområdet	Åldersgräns	Andel av dem som har avtal som uppfyller ersättningskraven	Andel som både har avtal och uppfyller kraven för ersättning
Trygghetsrådet TRS, Ideella organisationer, kulturinstitutioner, m.m. Omfattar både tjänstemän och arbetare: AGE	Avgångsersättning om 75% över taket i A-kassan 18–30 mån. Minimibelopp om 4 000 kr per 6 mån vid lön ≤15 000 kr/mån, 6 000 kr per 6 mån vid lön ≥15 000 kr/mån <sup>4</sup>	8 tim/v i 5 år	–	53,3% <sup>11</sup>	53,3% <sup>11</sup>
<i>Arbetare i privat sektor</i>					
Trygghetsfonden TSL, KFO-området, Fastighetsbranschen: AGB	Engångsersättning om 25 000–36 000 kr <sup>2</sup>	50 månader under en ramtid om 5 år hos företag med AGB-försäkring	40 år <sup>2</sup>	40,2%	39,3%

<sup>1</sup> Vid 46 års ålder och en anställningstid om 210 månader kvalificerar man sig för periodisk ersättning enligt AGF-KL. För varje år efter fyllda 46 år minskar anställningskravet med 6 månader.

<sup>2</sup> Ersättningsperiodens längd beror på ålder; 6 månader mellan 40 och 44 år, 12 månader mellan 45 och 59 år, 18 månader mellan 60 och 64 år.

<sup>3</sup> Vid 40–49 års ålder betalas 25 000 kronor, vid 50–59 års ålder betalas 25 000 kronor samt 1 000 kronor för varje levnadsår och mellan 60 och 64 år 36 000 kronor.

<sup>4</sup> Ersättningsperiodens längd för både AGE och minimibelopp beror på ålder; 18 månader under 50 år, 24 månader mellan 50 och 59 år, 30 månader mellan 60 och 64 år.

<sup>5</sup> Tjänstemän som tillhör KFO-PTK och KFO-KTF omfattas av ett avtal slutet mellan Svenskt Näringsliv och PTK (TRR Trygghetsrådet). Tjänstemännen inom KFO-Handel har samma innehåll i sin överenskommelse, men ersättningen administreras genom en egen fond. Tjänstemännen inom fastighetsbranschen har en egen fond. I vårt material finns dock ingen tjänsteman inom fastighetsbranschen.

<sup>6</sup> Ersättningsperiodens längd beror på ålder; 18 månader under 50 år, 21 månader mellan 50 och 59 år, 28 månader mellan 60 och 64 år.

<sup>7</sup> I datamaterialet finns endast uppgift om kollektivavtal på företaget år 2000. Om anställningen har varit kortare än fem år har vi undersökt föregående anställningar om det finns indikerat att dessa är hos samma arbetsgivare. Om de sammanlagda anställningarna hos arbetsgivaren är över fem år har vi definierat den anställde som kvalificerad för ersättningen (givet att denne uppfyller ålderskraven). Vi har däremot ingen information om tidigare arbetsgivare har kollektivavtal. Detta innebär att det kan vara en högre andel än den vi angivit som kvalificerar sig för ersättning då det är den sammanlagda anställningstiden hos TRR-företag som avgör om en individ kvalificerar sig för ersättning.

<sup>8</sup> För att kvalificera sig för den periodiska ersättningen räknas all anställningstid hos arbetsgivaren (vid engångsersättningen räknas tiden inom avtalsområdet). I datamaterialet har vi information om individen arbetar kvar för samma arbetsgivare.

<sup>9</sup> I datamaterialet finns endast uppgift om kollektivavtal på det företag individen arbetar år 2000. Om anställningen har varit kortare än 50 månader har vi undersökt föregående anställningar om det finns indikerat att dessa är hos samma arbetsgivare. Om de sammanlagda anställningarna hos arbetsgivaren är över 50 månader har vi definierat den anställde som kvalificerad för ersättningen (givet att denne uppfyller ålderskraven). Vi har ingen information om tidigare arbetsgivare har kollektivavtal. Detta innebär att det kan vara en högre andel än den vi angivit som kvalificerar sig för ersättning då det är den sammanlagda anställningstiden hos företag med AGB-försäkring som avgör om en individ kvalificerar sig för ersättning.

<sup>10</sup> I datamaterialet finns endast uppgift om kollektivavtal på det företag individen arbetar år 2000. Om anställningen har varit kortare än 36 månader har vi undersökt föregående anställningar om det finns indikerat att dessa är hos samma arbetsgivare. Om de sammanlagda anställningarna hos arbetsgivaren är över 36 månader har vi definierat den anställde som kvalificerad för ersättningen (givet att denne uppfyller ålderskraven). Vi har ingen information om tidigare arbetsgivare har kollektivavtal. Detta innebär att det kan vara en högre andel än den vi angivit som kvalificerar sig för ersättning då det är den sammanlagda anställningstiden hos företag med AGF-KL-avtal som avgör om en individ kvalificerar sig för ersättning. Om alla arbetsgivare som individen har varit anställd hos har kollektivavtal skulle andelarna som kvalificerade sig för ersättning istället vara 92,8 procent respektive 92,1 procent.

<sup>11</sup> I datamaterialet finns endast uppgift om kollektivavtal på det företag individen arbetar år 2000. Om anställningen har varit kortare än 60 månader har vi undersökt föregående anställningar om det finns indikerat att dessa är hos samma arbetsgivare. Om de sammanlagda anställningarna hos arbetsgivaren är över 60 månader har vi definierat den anställde som kvalificerad för ersättningen (givet att denne uppfyller ålderskraven). Vi har ingen information om tidigare arbetsgivare har kollektivavtal. Detta innebär att det kan vara en högre andel än den vi angivit som kvalificerar sig för ersättning då det är den sammanlagda anställningstiden hos TRR-anslutna företag som avgör om en individ kvalificerar sig för ersättning.

### 2.4.5 Föräldraledighet

Avtalad ersättning finns även vid föräldraledighet som berättigar till föräldrapenning. Inom såväl stat som kommuner och landsting finns avtal som täcker hela sektorn. Inom privat sektor har däremot varje bransch ett eget avtal. Ersättningarna inom offentlig sektor och banksektorn är extra generösa och ger tillägg under perioder om nio till tolv månader. Övriga avtal inom privat sektor har generellt kortare ersättningsperioder om en till fyra månader. Tjänstemännens avtal ger ersättning både under och över taket i föräldraförsäkringen, medan arbetarnas avtal oftast enbart ger ersättning under taket. I tabell 2.9 redovisar vi ersättningens storlek och ersättningsperiodens längd för det statliga avtalet, avtalet som gäller kommuner och landsting samt "standardavtalet" för tjänstemän och arbetare i privat sektor. I Appendix 2 i tabell A2 redovisas avtalen för privat sektor på vilka vi baserat standardavtalen.

Som nämnts har varje bransch ett eget avtal. Vi har dock bara information om den anställdes arbetsställe och om det har avtal, inte om vilken arbetsgivarorganisation arbetsstället tillhör. Vi har därför inte information om vilket branschavtal som arbetsstället har och måste därför använda oss av antaganden när vi beräknar hur stor andel av de privatanställda som kvalificerar sig för ersättning från avtalen. De flesta avtal som vi har undersökt har en minsta anställningstid om ett år för att kvalificera sig för någon ersättning och vi använder oss därför av detta när vi beräknar andelen berättigade till föräldraersättning. Vi är medvetna om att det finns avtal som har en längre kvalificeringsperiod för föräldraersättning.

Inom offentlig sektor är andelen som är berättigad till avtalad ersättning vid föräldraledighet hög. Bland anställda på statliga arbetsställen med minst tio anställda har nästan 98 procent avtal och uppfyller samtidigt ersättningskraven. Andelen anställda i kommuner och landsting på arbetsplatser med minst tio anställda som kvalificerar sig för tilläggsersättning under taket i föräldraförsäkringen och har avtal är knappt 91 procent, medan andelen som kvalificerar sig för ersättning över taket är högre, knappt 97 procent på grund av att anställningstidskravet är lägre. I privat sektor har närmare 80 procent avtal och kvalificerar sig för ersättning vid föräldrapenning.

**Tabell 2.9 Kollektivavtalad ersättning vid föräldrapenning år 2005**

Sektor	Stat	Kommun och landsting	Tjänstemän i privat sektor <sup>1</sup>	Arbetare i privat sektor <sup>1</sup>
Ersättningsslag	10% < 7,5 pbb och 90% > 7,5 pbb i 330 dagar	(i) 10% i 1 (2) mån om anställd 1 (2) år och (ii) 80% > 7,5 pbb i 9 mån	10% < 7,5 pbb och 90% > 7,5 pbb, 1–4 mån	10% av hela lönen, 1–4 mån
Anställningstid inom avtalsområdet	90 dagar	För att kvalificera sig för (i) 365 dagar och (ii) 180 dagar	1 år	1 år
Åldersgräns	–	–	–	–
Andel anställda i vårt material med avtal som uppfyller kraven	100%	(i) 91,3% (ii) 97,1%	86,8%	81,2%
Andel i vårt material som har kollektiv- avtal och uppfyller kraven för ersättning	97,9%	(i) 90,8% (ii) 96,6%	78,4%	79,4%

<sup>1</sup> Varje bransch inom privat sektor har ett eget avtal för tillägg vid föräldrapenning. Här redovisas ett "standardavtal". I Appendix 2 finns en förteckning över de avtal på vilka vi har baserat "standardavtalet".

## 2.5 Registerbaserad statistik över avtalad ersättning vid sjukdom

I avsnitten ovan har vi undersökt hur många som är berättigade till kollektivavtalad ersättning vid inkomstbortfall till följd av sjukdom, arbetsskada, arbetslöshet och föräldraledighet. Här ska vi nu med hjälp av SCB:s register undersöka hur stor andel av arbetarna i privat sektor och anställda i kommuner, landsting och kommunalt ägda bolag som får extra ersättning vid sjukpenning och aktivitets- och sjukersättning.

### 2.5.1 Datamaterialet

Vi använder oss av SCB:s LISA-databas för att beräkna andelen som får AGS/TFA eller AGS-KL/TFA-KL vid sjukpenning eller aktivitets- eller sjukersättning. Datamaterialet innehåller samtliga individer som fick sjukpenning eller sjuk/aktivitetsersättning under år 2004. Vi kan därför undersöka förekomsten av utbetalningar av AGS-KL/TFA-KL vid sjukpenning och sjuk/aktivitetsersättning för samtliga anställda i kommuner, landsting och kommunalt ägda

bolag som är sysselsatta enligt SCB:s register. SCB har en variabel som anger om en individ är klassificerad som arbetare eller tjänsteman för ett urval i sina register. Vårt datamaterial består av dem som fick någon ersättning på grund av inkomstbortfall från Försäkringskassan år 2004. Av de anställda i privat sektor (de som enbart fått sin inkomst från en anställning i aktiebolag eller ”övriga företag” som inte är offentligt ägda) som räknas som sysselsatta i SCB:s register och som fått ersättning från Försäkringskassan finns det en variabel som talar om huruvida individen är tjänsteman eller arbetare för ett urval om 37 procent. Det är detta urval vi använder oss av när vi undersöker andelen arbetare som får AGS/TFA.

### 2.5.2 AGS(-KL) och TFA(-KL) vid sjukpenning

Tabell 2.10 visar andelen anställda som fick utbetalningar av AGS/TFA och AGS-KL/TFA-KL vid sjukpenning år 2004. AGS betalades då från och med den 21:a sjukdagen och AGS-KL från och med den 91:a sjukdagen. TFA/TFA-KL betalades för sjukpenningberättigad frånvaro som pågick längre än 15 dagar orsakad av arbetsolycksfall och för frånvaro längre än 180 dagar vid arbetsjukdomar. För att få ersättning från AGS/TFA och AGS-KL/TFA-KL måste den sjukskrivne själv ansöka hos AFA Försäkring.

I tabellen redovisar vi först de arbetare i privat sektor som fått AGS/TFA när de fått sjukpenning (dvs. har varit sjuka i minst 21 dagar). De personer som har varit frånvarande mindre än 21 dagar till följd av en arbetsskada är inte inräknade, då de inte blivit berättigade till sjukpenning. Gruppen arbetare i privat sektor består av dem som enbart har fått inkomst från privat sektor under år 2004 och är klassificerade som sysselsatta och arbetare. Vi ser att knappt 50 procent av arbetarna i privat sektor fick AGS/TFA vid sjukpenning under år 2004.

De anställda i kommuner, landsting och kommunalägda bolag kunde få AGS-KL från 91:a sjukdagen och TFA-KL om de varit sjukskrivna i 15 dagar under år 2004. Då vi inte kan särskilja utbetalningarna från AGS-KL och TFA-KL har vi valt att undersöka hur stor del av dem som varit frånvarande i minst 91 dagar som har fått ersättning från AGS-KL/TFA-KL. Vi undersökte dem som fått sjukpenning i minst 70 dagar under år 2004, då sjuklöneperioden var 21 dagar. Tillsammans blir det en sjukfrånvaro om



minst 91 dagar. Som vårt datamaterial är uppbyggt kan vi inte se om sjukpenningdagarna är sammanhängande. Detta leder till att en anställd kanske inte kvalificerar sig för AGS-KL/TFA-KL trots att denne varit sjukskriven i minst 91 dagar under 2004 om de inte är sammanhängande. För att minska risken för detta ökar vi på antalet sjukdagar i restriktionen till minst 180 sjukpenningdagar och undersöker om detta påverkar andelen med AGS-KL/TFA-KL.

Vi har vidare definierat individer som anställda i kommuner, landsting respektive kommunalägda bolag om de fick sin enda inkomst under 2004 från en anställning inom respektive område samt var definierade som sysselsatta.

Vi finner att mellan 45 och 50 procent av anställda inom kommuner, landsting och kommunala bolag får AGS-KL/TFA-KL om de fått sjukpenning i minst 70 dagar under år 2004. Undersöker vi istället de som fått sjukpenning i minst 180 dagar under år 2004 finner vi att andelen i kommuner, landsting och kommunalägda bolag som får AGS-KL/TFA-KL vid sjukpenning ökar med 5 till 6 procentenheter inom varje område. Inför vi samma restriktion för arbetare i privat sektor ser vi att knappt 62 procent (dvs. en ökning av andelen med 12 procentenheter) får AGS/TFA vid sjukpenning i minst 180 dagar under 2004.

Andelarna i offentlig sektor som får AGS-KL/TFA-KL är relativt låga. Att så få får ersättning vid sjukpenning kan bero på att de inte arbetar regelbundet med en fast anställning utan enbart några timmar då och då och därför inte har försäkringen. Vi har därför infört en inkomstrestriktion från förvärsarbete om 100 000 kronor från sektorn under 2003.<sup>7</sup> Vi finner då att andelarna som får en AGS-KL/TFA-KL utbetalning stiger till mellan 55 och 59 procent för dem som fått sjukpenning i minst 70 dagar. Med samma inkomstrestriktion för arbetare i privat sektor får knappt 54 procent AGS/TFA vid sjukpenning.

Vi har även kombinerat de två restriktionerna om årsinkomst över 100 000 kronor år 2003 och sjukpenning i minst 180 dagar under år 2004 och finner att hela 76 procent av arbetarna i privat sektor och mellan knappt 68 och 74 procent av de anställda i kommuner, landsting och kommunalägda bolag får AGS(-KL)/TFA (-KL) vid sjukpenning.

---

<sup>7</sup> Vi har inte använt oss av inkomsten från förvärsarbete år 2004 då denna påverkas av antalet sjukpenningdagar under året. En relativt hög inkomst från samma sektor året innan visar att personen är förankrad i sektorn.

De presenterade andelarna över anställda som får avtalsersättning vid sjukdom och arbetsskada kan även vara underskattade då det enligt AFA (se *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro*, 2006) tar två till tre år innan 95 procent av samtliga skador under ett visst år har inrapporterats. Detta ger eftersläpningar i statistiken. Att arbetssjukdomar måste pågå i minst 180 dagar för att ge ersättning bidrar också till eftersläpning i godkända och utbetalda ersättningar.

Vi har även utfört en känslighetsanalys genom att undersöka de som fått sin enda inkomst från en anställning i samma sektor 2003 och 2004 för att enbart inkludera dem med fast förankring i sektorn. Resultaten återfinns i Appendix 3 tabell A3. Vi finner inga större skillnader jämfört med ovan redovisade resultat.

**Tabell 2.10 Andel anställda med AGS/TFA eller AGS-KL/TFA-KL-ersättning vid sjukpenning år 2004**

Enda inkomst från anställning i respektive sektor år 2004	Arbetare i privat sektor	Kommunalanställda	Landstingsanställda	Anställda i kommunalt ägda bolag
Alla <sup>1</sup>	49,6%	44,7%	49,5%	46,6%
Sjukpenning i minst 6 månader	61,7%	51,8%	55,5%	51,5%
Inkomstrestriktion om 100 000 kr år 2003 från sektorn	53,8%	55,9%	58,9%	55,4%
Sjukpenning i minst 6 månader samt inkomstrestriktion om 100 000 kr år 2003 från sektorn	76,5%	73,8%	73,7%	67,5%

<sup>1</sup> Arbetare som får sjukpenning samt anställda i kommuner, landsting och kommunalägda bolag som fått sjukpenning i minst 70 dagar.

Källa: SCB:s LISA-databas.

### 2.5.3 AGS(-KL) vid sjuk- och aktivitetsersättning

Månadsersättning från AGS(-KL) betalas när en försäkrad blir beviljad sjuk- eller aktivitetsersättning. Även här gäller att den försäkrade själv måste ansöka om ersättningen från AFA Försäkring.

Tabell 2.11 redovisar uppgifter om dem som var klassade som sysselsatta och anställda år 2002 som blev beviljade sjuk- eller aktivitetsersättning under 2004 (dvs. fick sin första utbetalning år 2004). De hade vidare sin enda inkomst från den sektor de är klassificerade att tillhöra och de fick inte sjuk- eller aktivitetsersättning under 2002.

Vi finner att drygt 69 procent av arbetarna i privat sektor även fick AGS/TFA när de fick sjuk- eller aktivitetsersättning år 2004. Andelen anställda i kommunalt ägda bolag var knappt 67 procent medan drygt 79 procent av anställda i kommunerna och hela 86 procent i landstingen fick AGS-KL när de beviljats sjuk- eller aktivitetsersättning.

Vi införde även en restriktion på att den anställde skulle ha en årsinkomst om minst 100 000 kronor från sektorn år 2002 för att begränsa undersökningen till dem som var fast förankrade på arbetsmarknaden. Enda större skillnaden är att andelen av de anställda i kommunalägda bolag som får AGS-KL vid sjuk- eller aktivitetsersättning sjönk med knappt 7 procentenheter till 60 procent.

Även här kan andelarna som får AGS(-KL) vid sjuk- eller aktivitetsersättning vara något underskattad då en viss eftersläpning finns i ansökan och beviljandet av ersättningen.

**Tabell 2.11 AGS vid sjuk- eller aktivitetsersättning år 2004**

Enda inkomst från anställning i respektive sektor år 2002 och 2003	Arbetare i privat sektor	Kommunalanställda	Landstingsanställda	Anställda i kommunalt ägda bolag
Alla	69,2%	79,3%	85,7%	66,7%
Inkomstrestriktion om 100 000 kr år 2002 från sektorn	69,6%	78,5%	85,4%	60,0%

*Källa:* SCB:s LISA-databas.

## 2.6 Sammanfattning

I vår tidigare undersökning pekade vi på att det fanns kompletterande ersättningar för olika former av inkomstbortfall på alla avtalsområden. Däremot varierar kompensationsnivån och kvalifikationsvillkoren. Alla anställda omfattas emellertid inte av kollektivavtal och alla som omfattas av kollektivavtal har inte rätt till kompletterande ersättning även om de skulle ha rätt till ersättning från socialförsäkringssystemet. De kanske inte uppfyller villkor i avtalen om minsta ålder eller viss anställningslängd i företaget eller avtalsområdet. Det är därför av intresse att undersöka hur många som har rätt till ersättning.

I detta kapitel har vi undersökt hur många som omfattas av kollektivavtal och hur många av dem som är berättigade till ersättning om de blir sjukskrivna, förtidspensionerade, arbetslösa etc. Vi redovisar också en undersökning av i hur stor utsträckning de som är berättigade faktiskt får en kompletterande ersättning när de får ersättning från socialförsäkringen vid sjukdom.

Vår undersökning visar att de allra flesta arbetar på arbetsplatser som har kollektivavtal och därmed är på arbetsplatser med avtal om kompletterande ersättningar eller försäkringar. Enligt Medlingsinstitutet omfattas 92 procent av de anställda av ett kollektivavtal. I vårt datamaterial arbetar i genomsnitt 96 procent av de anställda på arbetsplatser med kollektivavtal. Andelen är troligtvis något högre i vårt material än vad Medlingsinstitutet rapporterar då vårt datamaterial inte omfattar arbetsställen med färre än tio anställda. Å andra sidan kan en del av de företag som inte har kollektivavtal ha tecknat samma eller motsvarande försäkringar för sina anställda.

Nästa steg är att se hur stora andelarna är som arbetar på arbetsplatser med kollektivavtal och som uppfyller kvalifikationskraven för att få ersättning om de skulle förlora sin arbetsinkomst av olika skäl. Av de anställda som har kollektivavtal uppfyller nästan alla kraven för att få en kompletterande ersättning om de får sjukpenning eller sjukersättning/aktivitetsersättning från Försäkringskassan. Vid arbetsskada uppfyller alla de uppställda kraven. Vid arbetslöshet är andelen betydligt lägre och varierar mycket mellan sektorerna. Högst är andelen för statligt anställda och bankanställda med över 90 procent och lägst för arbetare i privat sektor där ungefär 40 procent är berättigade till kompletterande ersättning om de blir arbetslösa (och de som är berättigade är sannolikt underrepresenterade bland dem som blir arbetslösa).

En viktig fråga är hur många som faktiskt får ersättning från kompletterande ersättningar när de får ersättning från olika socialförsäkringar. Här har vi använt SCB:s databaser och SCB har i sina register endast uppgifter för vissa av de kompletterande ersättningarna och inte uppgifter för alla avtalsområden. De avtalsområden (sektorer) som det finns uppgifter för är arbetare i privat sektor och anställda i kommuner, landsting och kommunalt ägda bolag. De kompletterande ersättningar det finns uppgifter om är de som betalas vid sjukpenning och sjuk- och aktivitetsersättning. Många får kompletterande ersättning men det är också många som inte får det. Även om vi begränsar gruppen på olika sätt för att inte få med sådana som kanske inte är berättigade till ersättning är andelen som inte får ersättning hög – mellan 25 och 30 procent vid sjukpenning och mellan 15 och 40 procent vid sjuk- och aktivitetsersättning. För att få en kompletterande ersättning måste individen ansöka om det. En trolig förklaring till att många inte får en kompletterande ersättning är att de inte känner till att den finns och därför inte söker och får en sådan ersättning. Det är värt att gå vidare och undersöka vilka som är berättigade till ersättning men som inte söker och får ersättning. Är det anställda vid stora eller små arbetsställen, är det personer födda i landet eller invandrare, och är det högutbildade eller lågutbildade som inte får kompletterande ersättning på grund av bristande kunskaper om ersättningsystemen?

## Referenser

- AFA Försäkring (2006), *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro*.
- RFV Vägledning 2004:9, *Sjukersättning och aktivitetsersättning*.
- Sjögren Lindquist, Gabriella och Wadensjö, Eskil, *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*, Rapport till ESS 2005:2.
- Socialförsäkringsutredningen (2006), ”Tilläggsförsäkringar vid sidan av socialförsäkringarna”, PM nr 3.

## Appendix 1

Tabell A1 Juridisk form

Juridisk form enligt SCB	Juridisk kod, SCB		Här definierad som
Statliga enheter	81	1	Stat
Offentliga korporationer och anstalter	87	1	Stat
Regionala statliga myndigheter	89	1	Stat
Kommuner	82	2	Kommun
Kommunalförbund	83	2	Kommun
Landsting	84	3	Landsting
Försäkringskassa	85	3	Landsting
Ekonomiska föreningar	51	4	Konsument/producent kooperativ
Samfälligheter	62	4	Ekonomiska föreningar
Ömsesidiga försäkringsbolag	92	4	Ekonomiska föreningar
Juridisk form ej utredd	99	4	Ekonomiska föreningar
Ideella föreningar	61	5	Folkrörelse, fackförening, parti, frikyrka
Övriga stiftelser och fonder	72	5	Folkrörelse, fackförening, parti, frikyrka
Registrerade trossamfund	86	5	Folkrörelse, fackförening, parti, frikyrka
Handelsbolag, kommanditbolag	31	6	Affärsdrivande företag
Bankaktiebolag	41	6	Affärsdrivande företag
Försäkringsaktiebolag	42	6	Affärsdrivande företag
Övriga aktiebolag	49	1,2,3,6	Beroende på verksamhet placeras AB in i rätt sektor
Ekonomiska föreningar	93	6	Affärsdrivande företag
Utländska juridiska personer	96	6	Affärsdrivande företag

## Appendix 2 Bestämmelser för föräldralön vid ledighet enligt avtal inom privat sektor

Med födsel avses även adoption/tidpunkt 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).

Föräldraersättningen utbetalas endast om den anställde får föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. För att kvalificera sig för föräldraersättning krävs en anställningstid om minst ett år i samtliga avtal som presenteras nedan.

**Tabell A2 Föräldralön i privat sektor**

Avtal	Längd	Utbetalning	Storlek av månadslönen under taket	Storlek av månadslönen över taket	Ledigheten måste tas ut	Särskilda krav
Almega IT-Företagens arbetsgivarorganisation IT-avtalet; Tjänstemän	2 eller 3 månader om anställd i respektive minst 1 eller 3 år	–	10%	90%	Inom 24 månader från födseln	Perioder om minst 1 månad
Almega IT-Företagens arbetsorganisation Telecom; Tjänstemän	2 eller 3 månader om anställd i respektive minst 1 eller 3 år	–	10%	90%	Inom 24 månader från födseln	Perioder om minst 1 månad
Almega Samhall-förbundet; Tjänstemän	1,2,3 eller 4 månader om anställd i respektive minst 1,2,3 eller 4 år	I samband med ordinarie lönerutin	10%	90%	Inom 10 år från födseln	–
Almega Samhall-förbundet – Industri; Arbetare <sup>1</sup>	1 eller 2 månader om anställd i respektive minst 1 eller 2 år	I samband med ordinarie lönerutin	10%	10%	Ledigheten ska ligga i direkt anslutning till barnets födelse	–
Almega Samhall-förbundet – Service och tjänster; Arbetare <sup>1</sup>	1 eller 2 månader om anställd i respektive minst 1 eller 2 år	I samband med ordinarie lönerutin	10%	10%	Ledigheten ska ligga i direkt anslutning till barnets födelse	–
Almega Tjänsteförbunden utveckling och tjänster; Tjänstemän	3 månader	–	10%	90%	–	–
Gruvornas Arbetsgivareförbund; Tjänstemän	1,2 eller 3 månader om anställd i respektive minst 1,2 eller 3 år	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter återkomsten	10%	90%	–	Arbeta i minst tre månader efter ledigheten
Gruvornas Arbetsgivareförbund; Arbetare	1,2 eller 3 månader om anställd i respektive minst 1,2 eller 3 år	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter återkomsten	10%	10%	Inom 18 månader från födseln	Arbeta i minst tre månader efter ledigheten

Avtal	Längd	Utbetalning	Storlek av månadslönen under taket	Storlek av månadslönen över taket	Ledigheten måste tas ut	Särskilda krav
Kooperationens för- förhandlingsorga- nisation	1 eller 3 månader om anställd i respektive minst 1 eller 2 år	Månatligen i samband med ordinarie löne- rutin	10%	90%	Inom 18 månader från födseln	Perioder om minst 1 månad
Livsmedelsföretagen; Tjänstemän	3 månader	Utbetalas i samband med tjänstledigheten	10%	90%	Inom 18 månader från födseln	–
Livsmedelsföretagen; Arbetare	3 månader	Utbetalas i samband med tjänstledigheten	10%	10%	Inom 18 månader från födseln	–
Motorbranschens Arbetsgivareförbund; Tjänstemän	1 eller 3 månader om anställd i respektive minst 1 eller 2 år	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter åter- komsten	10%	90%	Inom 18 månader från födseln	1) Arbeta i minst tre månader efter ledigheten 2) Perioder om minst 1 månad
Skogs- och lant- arbetsgivareförbundet – Jordbruk och träd- gård; Tjänstemän	3 månader	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter åter- komsten	10%	90%	Inom 18 månader från födseln	1) Arbeta i minst tre månader efter ledigheten 2) Max tre ledig- hetsperioder
Skogs- och lant- arbetsgivareförbundet – Skogsbruk; Tjänstemän	3 månader	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter åter- komsten	10%	90%	Inom 18 månader från födseln	1) Arbeta i minst tre månader efter ledigheten 2) En ledighets- period
Skogs- och lant- arbetsgivareförbundet – Virkesmätning; Tjänstemän och arbetare	1 eller 3 månader om anställd i respektive minst 1 eller 2 år	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter åter- komsten	10%	10%	Inom 24 månader från födseln	Arbeta i minst tre månader efter ledigheten
Stål- och Metall- förbundet; Tjänstemän	1,2 eller 3 månader om anställd i respektive minst 1,2 eller 3 år	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter åter- komsten	10%	90%	–	Arbeta i minst tre månader efter ledigheten
Stål- och Metall- förbundet; Arbetare	1,2 eller 3 månader om anställd i respektive minst 1,2 eller 3 år		10%	10%	Inom 18 månader från födseln	Arbeta i minst tre månader efter ledigheten
Svensk Handel; Tjänstemän	1,2 eller 3 månader om anställd i respektive minst 1,2 eller 3 år	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter åter- komsten	10%	90%	Inom 18 månader från födseln	1) Arbeta i minst tre månader efter ledigheten 2) Perioder om minst 1 månad
Sveriges Bygg- industrier, Maskin- entreprenörerna, Plåtslageriernas Riksförbund, VVS- installatörerna; Tjänstemän	3 månader	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter åter- komsten	10%	90%	–	Arbeta i minst tre månader efter ledigheten



Avtal	Längd	Utbetalning	Storlek av månadslönen under taket	Storlek av månadslönen över taket	Ledigheten måste tas ut	Särskilda krav
Sveriges Byggindustrier – Byggnadsavtalet; Arbetare <sup>2</sup>	1 eller 2 månader om anställd i respektive minst 2 år	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter återkomsten	10%	10%	–	1) Enbart för kvinnliga arbetstagare 2) Arbeta i minst tre månader efter ledigheten
Sveriges Byggindustrier – Anläggningsavtalet; Arbetare <sup>2</sup>	1 eller 2 månader om anställd i respektive minst 1 eller 2 år	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter återkomsten	10%	10%	–	1) Enbart för kvinnliga arbetstagare 2) Arbeta i minst tre månader efter ledigheten
Sveriges Byggindustrier – Avtal för Väg och Ban; Arbetare <sup>2</sup>	1 eller 2 månader om anställd i respektive minst 1 eller 2 år	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter återkomsten	10%	10%	–	1) Enbart för kvinnliga arbetstagare 2) Arbeta i minst tre månader efter ledigheten
Sveriges skogsindustrier samt Massa- och pappersindustrin; Tjänstemän	3 månader	Utbetalas i samband med tjänstledigheten	10%	90%	Inom 24 månader från födseln	Max tre ledighetsperioder per år
Sveriges skogsindustrier – sågverksavtalet; Tjänstemän	3 månader	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter återkomsten	10%	90%	Inom 18 månader från födseln	1) Arbeta i minst tre månader efter ledigheten 2) En ledighetsperiod
Svets Mekaniska Arbetsgivarförbundet; Tjänstemän	1,2 eller 3 månader om anställd i respektive minst 1,2 eller 3 år	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter återkomsten	10%	–	–	Arbeta minst tre månader efter ledigheten
Teknikarbetsgivarna; Tjänstemän	1 eller 3 månader om anställd i respektive minst 1 eller 2 år	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter återkomsten	10%	10%	Inom 18 månader från födseln	1) Arbeta i minst tre månader efter ledigheten 2) En ledighetsperiod
Teknikarbetsgivarna; Arbetare (Metall)	1 eller 3 månader om anställd i respektive minst 1 eller 2 år	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter återkomsten	10%	90%	Inom 18 månader från födseln	1) Arbeta i minst tre månader efter ledigheten 2) En ledighetsperiod
TEKO-industrierna; Tjänstemän	1 eller 3 månader om anställd i respektive minst 1 eller 2 år	Halva beloppet före tjänstledigheten, resterande del tre månader efter återkomsten	10%	90%	Inom 18 månader från födseln	1) Arbeta i minst tre månader efter ledigheten 2) En ledighetsperiod

<sup>1</sup> Avtalet gällde till den 31 mars 2004.

<sup>2</sup> Avtalet gällde till och med den 31 oktober 2005.

### Appendix 3

**Tabell A3** Andel med enda inkomst från anställning inom respektive sektor under både 2003 och 2004 som får AGS(-KL)/TFA(-KL) vid sjukpenning under år 2004

Enda inkomst från anställning i respektive sektor år 2003 och 2004	Arbetare i privat sektor	Kommunal- anställda	Landstings- anställda	Anställda i kommunalt ägda bolag
Alla	50,6 %	45,9 %	49,7 %	47,9 %
Sjukpenning i minst 6 månader	61,7 %	53,2 %	55,7 %	52,4 %
Inkomstrestriktion om 100 000 kr år 2003 från sektorn	54,2 %	56,2 %	59,1 %	55,2 %
Sjukpenning i minst 6 månader samt en inkomstrestriktion om 100 000 kr år 2003 från sektorn	76,9 %	74,6 %	73,9 %	67,1 %

*Källa:* SCB:s LISA-databas.

# Kapitel 3 Egenföretagare och kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall<sup>8</sup>

## 3.1 Inledning

Socialförsäkringarna och också de avtalsbestämda förmånerna är i mycket utformade för dem som har tillsvidareanställning på heltid hos en arbetsgivare, trots att förändringar har gjorts för att också inkludera deltidsarbetande och personer med tillfälliga anställningar. Andelen av de sysselsatta som har ”atypiska” anställningar har vuxit under de senaste decennierna. Många har deltidsarbeten eller tillfälliga anställningar, andra kombinerar två anställningar och allt fler är anställda i bemanningsföretag för vilka delvis speciella regler gäller.

Till dem med atypiska anställningsformer kan också läggas egna företagare. Denna grupp har till viss del en annorlunda ställning inom socialförsäkringarna och står ofta utanför de kompletterande ersättningarna. Det finns goda skäl att speciellt uppmärksamma denna grupp, en grupp som är mycket heterogen med såväl höginkomsttagare som låginkomsttagare. I den senare gruppen är invandrare från icke-europeiska länder markant överrepresenterade.<sup>9</sup> Det är vanligt att vara både egenföretagare och anställd. Många anställda, inte sällan heltidsanställda, har ett eget företag vid sidan om, och många egenföretagare har en anställning vid sidan om. Kombinationerna är många och villkoren varierar. För dem som kombinerar egenföretagande och anställning är det av vikt att veta hur de avtalsbestämda ersättningssystemen för anställda fungerar tillsammans med kompletterande försäkringar för egenföretagare.

---

<sup>8</sup> Vi är tacksamma för synpunkter från Per Gunnar Edebalk och Annika Sundén på en tidigare version.

<sup>9</sup> Se Andersson och Wadensjö (2005).

Enligt Arbetskraftsundersökningarna (AKU) var 76 procent av de sysselsatta anställda med fast tjänst år 2005, medan 14 procent hade tidsbegränsad tjänst och 10 procent var egenföretagare. Motsvarande siffror för 1987 var 80, 11 respektive 9 procent. Andelen av de sysselsatta som har fasta anställningar har sjunkit.

Denna del av undersökningen syftar till att kartlägga ersättningar vid inkomstbortfall för egenföretagare. Startpunkten är det skydd socialförsäkringarna ger egenföretagarna. Det är delvis utformat annorlunda än för anställda, till exempel inom arbetslöshetsförsäkringen. Huvudvikten av framställningen ligger vid de kompletterande försäkringar som egenföretagare kan teckna antingen via sina organisationer eller individuellt. Vi undersöker också med hjälp av registerdata hur stor gruppen är och hur många som är försäkrade.

### **3.2 Att definiera vem som är företagare**

Många kombinerar som tidigare nämnts egenföretagande med en anställning. I avsnitt 3.3.2 till 3.3.4 kommer vi att presentera statistik från SCB:s LISA-databas över hur socialförsäkringarna och användandet av dessa ser ut för egenföretagare och företagare med aktiebolag jämfört med anställda. Vi kommer att undersöka dels dem som kombinerar en anställning med egenföretagande eller företagande i eget aktiebolag, dels dem som enbart får inkomst från egenföretagande eller eget aktiebolag. Vi jämför dessa grupper med dem som enbart är anställda. I Appendix 3.1 finns en utförlig beskrivning av hur vi gått till väga när vi delat in grupperna.

Inom socialförsäkringarna och avtalsersättningarna finns olika definitioner av vem som är företagare och vem som är anställd. De olika definitionerna behandlas i avsnitten om socialförsäkringarna och avtalsersättningarna.

### **3.3 Egenföretagarna och socialförsäkringarna**

Inom socialförsäkringarna räknas den som driver enskild firma, handelsbolag eller kommanditbolag och har F-skattesedel som egenföretagare. Den som driver aktiebolag eller ekonomisk förening räknas däremot som anställd i bolaget eller den ekonomiska föreningen.

Ersättningen från socialförsäkringarna grundas i flertalet ersättningsformer på individens sjukpenningsgrundande inkomst, SGI. Exempelvis används SGI som beräkningsunderlag för sjukpenning, föräldrapenning, havandeskapspenning, tillfällig föräldrapenning vid vård av sjukt barn, närståendepenning, livränta och rehabiliteringspenning.

### 3.3.1 Egenföretagarnas sjukpenninggrundande inkomst, SGI-B<sup>10</sup>

Egenföretagarens sjukpenninggrundande inkomst baseras på företagets förväntade skatterättsliga nettointäkt och benämns även SGI-B. Egenföretagarens förväntade skatterättsliga nettointäkt avser företagets resultat efter avdrag för kostnader, eventuella avsättningar och avgifter men före skatteavdrag. Det är Skatteverket som fastställer nettointäkten, som är ett preliminärt belopp fram till taxeringsbeslutet. Försäkringskassan beräknar SGI-B med vägledning av de tre senaste årens nettointäkt.

En central regel för beräkning av SGI-B är användandet av en så kallad jämförelseinkomst. Denna innebär att en egenföretagares SGI-B inte ska beräknas till ett högre belopp än vad en anställd skulle ha i inkomst för ett liknande arbete oavsett egenföretagarens tidigare faktiska nettointäkt eller uppgiven förväntad inkomst. Regeln om jämförelseinkomst innebär att det finns två inkomsttak för egenföretagare, dels det allmänna inkomstaket på 7,5 prisbasbelopp, dels det tak som jämförelseinkomsten utgör.

Vid uppbyggnadsskedet av en enskild firma beräknas SGI-B så att den ska motsvara den SGI-B som kommer att fastställas när företaget är uppbyggt. Detta leder till att SGI-B i uppbyggnadsskedet i princip kan vara mellan noll och jämförelseinkomsten.

Om en egenföretagare under en längre period inte arbetat i företaget, till exempel vid föräldraledighet eller sjukdom, kan nettointäkten minska. Försäkringskassan kan bortse från ett eller flera sådana år med låga inkomster vid beräkningen av egenföretagarens SGI-B.

För att SGI-B ska fastställas krävs att årsinkomsten uppgår till minst 24 procent av prisbasbeloppet (9 528 kronor år 2006) samt kan antas vara stadigvarande (minst sex månader i följd) eller

---

<sup>10</sup> Avsnittet baseras på RFV Vägledning 2004:5, Version 2.

årligen återkommande. Vid beräkning av SGI-B bortses från alla inkomster som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

### 3.3.2 Sjukdom

Egenföretagare betalar egenavgifter om 30,71 procent (år 2006) på inkomst av aktiv näringsverksamhet. Egenavgifter består bland annat av sjukförsäkringsavgift, föräldraförsäkringsavgift och olika pensionsavgifter. Egenföretagare har möjlighet att välja en karenstid om tre eller 30 dagar för sjukförsäkringen i stället för en dag. Valet påverkar sjukförsäkringsavgiftens storlek för de delar av inkomsten som understiger 7,5 prisbasbelopp. Görs ingen anmälan om vald karenstid gäller försäkringen med samma antal karensdagar som för anställda. En försäkrad som gjort anmälan om karenstid får inte övergå till en försäkring med kortare karenstid efter ha fyllt 55 år. Sjukförsäkringsavgiften för 2006 är 9,61 procent (sedan 2003 har den successivt sänkts med totalt 2,10 procentenheter). Vid tre karensdagar är sjukförsäkringsavgiften 7,86 procent och vid 30 karensdagar 6,99 procent på inkomstdelar under 7,5 prisbasbelopp. Avgiften är oavsett karenstid 9,61 procent på inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp.

Om egenföretagaren har valt en karenstid och återinsjuknar inom 20 dagar får denne räkna av karenstiden från föregående sjukperiod. Om ingen karenstid är vald gäller samma regel som för anställda. Om den försäkrade insjuknar inom fem dagar räknas den nya sjukperioden som en fortsättning på den gamla och ingen ny karensdag tas ut. Egenföretagare får sjukpenning från Försäkringskassan direkt efter karenstiden till skillnad från anställda som får sjuklön från arbetsgivaren under de två första sjukskrivningsveckorna och därefter sjukpenning från Försäkringskassan.

**Tabell 3.1 Utbetalning av sjukpenning under 2004 till egenföretagare, företagare i eget aktiebolag, anställda samt de med kombinationer av dessa sysselsättningsformer**

	Egenföretagare		Företagare i eget aktiebolag		Anställda	
	Enbart egenföretagare	Kombinerar egenföretagande med annan förvärvskälla	Enbart eget aktiebolag	Kombinerar eget aktiebolag med annan förvärvskälla	Enbart anställd	Kombinerar anställning med annan förvärvskälla
Totalt antal (ej enbart kunder hos FK) år 2004	160 581	79 855	102 158	37 524	3 661 756	123 134
<i>Sjukpenning</i>						
Antal mottagare	24 544	13 607	7 516	2 684	515 517	19 197
Andel mottagare	15,3 %	17,0 %	7,4 %	7,2 %	14,1 %	15,6 %
Genomsnittligt antal sjukpenningdagar	75,16 (96,21)	130,38 (126,89)	112,79 (95,60)	99,66 (87,43)	130,73 (124,68)	97,81 (102,44)
Genomsnittlig sjukpenning per dag	408,10 (152,62)	415,39 (144,38)	536,48 (116,02)	531,48 (118,33)	455,13 (130,15)	467,60 (114,66)

*Notera:* En genomgång av hur gruppindelningen i egenföretagare, företagare i eget aktiebolag, anställda samt kombinationer av dessa genomförts finns i Appendix 3.1. Standardavvikelser inom parentes.

*Källa:* SCB:s LISA-databas.

I tabell 3.1 redovisas uttag av sjukpenning under 2004 för egenföretagare, företagare i eget aktiebolag och anställda. Observera att reglerna för sjukpenning är annorlunda för egenföretagare å ena sidan, samt anställda och företagare i eget aktiebolag å andra sidan. Egenföretagare får sjukpenning från försäkringskassan redan från och med andra sjukdagen (eller från och med fjärde eller 31:a sjukdagen beroende på vald karens) medan anställda och företagare i eget aktiebolag får sjuklön från företaget de 14 första sjukdagarna och sjukpenning från Försäkringskassan först från och med den 15:e sjukdagen. Detta leder till att sjukfall kortare än 15 dagar inte redovisas i tabell 3.1 för anställda och företagare i eget aktiebolag, medan de däremot redovisas för egenföretagarna. Det går därför inte att direkt jämföra egenföretagare med övriga grupper vad avser andelen som mottar sjukpenning eller antalet sjukpenningdagar. Vi kan däremot jämföra företagare i eget aktiebolag och anställda. Vi ser att andelen som får sjukpenning är dubbelt så hög bland anställda som bland företagare med eget aktiebolag. De som enbart är anställda har i genomsnitt längst sjukperioder följt av dem som enbart får inkomst från eget aktiebolag. De som kombinerar

företagande i eget aktiebolag eller inkomst från anställning med inkomst från annan förvärvskälla har färre sjukpenningdagar.

Av egenföretagarna mottog 15 till 17 procent sjukpenning under 2004. Detta kan jämföras med sjuktalen för anställda som rapporteras i Försäkringskassans rapport ”Sjuklöneperioden åren 2002–2004”; 21 procent av de anställda var någon gång sjuka under 2004. Enligt dessa uppgifter var egenföretagare mindre ofta sjuka än anställda under 2004.

I tabell 3.1 redovisas även genomsnittlig sjukpenning per dag för de olika förvärvsgrupperna. Företagare som enbart får sin inkomst från eget aktiebolag har i genomsnitt högst sjukpenning följt av dem som kombinerar eget aktiebolag med annan förvärvskälla. De med inkomst enbart från egenföretagande har lägst genomsnittlig sjukpenning följt av dem som kombinerar egenföretagande med annan förvärvskälla. Skillnaderna mellan de olika grupperna är stor. Företagare som enbart får sin inkomst från eget aktiebolag får i genomsnitt 537 kronor per dag i sjukpenning medan de som enbart är egenföretagare får 408 kronor per dag.

### 3.3.3 Övriga socialförsäkringar

Egenföretagare har samma möjliga ersättningsnivåer och ersättningslängder som anställda vid ledighet med föräldrapenning, havandeskapspenning, tillfällig föräldrapenning vid vård av sjukt barn, närståendepenning, livränta och rehabiliteringspenning. Det finns däremot en skillnad i hur SGI beräknas mellan egenföretagare och anställda vilket vi redovisade i avsnitt 3.3.1.

#### *Föräldrapenning*

Tabellerna 3.2 och 3.3 visar föräldrapenninguttaget för män respektive kvinnor i åldrarna 20–44 år. Bland män tog egenföretagarna ut en något mindre andel föräldraledighet 2004, 12 procent, än vad företagare i eget aktiebolag och anställda, 17 till 19 procent, gjorde.

Anställda män och män med eget aktiebolag tog i genomsnitt ut ungefär lika många föräldrapenningdagar under 2004, 31 till 32 dagar. Män med enbart inkomst från egenföretagande tog ut knappt 37 föräldrapenningdagar, medan män som kombinerade



egenföretagande med annan förvärvskälla tog ut flest dagar, 43 dagar, under 2004.

Manliga företagare med enbart inkomst från eget aktiebolag har i genomsnitt högst föräldrapenning per dag följt av de män som kombinerar eget aktiebolag med annan förvärvskälla. De män som enbart får sin inkomst från egenföretagande har lägst dagpenning följt av män som kombinerar egenföretagande med anställning. Mellan grupperna med högst och lägst föräldrapenning skiljer det 85 kronor per dag.

**Tabell 3.2 Uttag av föräldrapenning under 2004 av dem som var egenföretagare, företagare i eget aktiebolag, anställda samt de med kombinationer av dessa sysselsättningsformer, män 20–44 år**

	Egenföretagare		Företagare i eget aktiebolag		Anställda	
	Enbart egenföretagare	Kombinerar egenföretagande med annan förvärvskälla	Enbart eget aktiebolag	Kombinerar eget aktiebolag med annan förvärvskälla	Enbart anställd	Kombinerar anställning med annan förvärvskälla
<i>Föräldrapenning</i>						
Antal mottagare	5 407	2 554	5 681	2 012	191 612	6 743
Andel mottagare i procent <sup>1</sup>	12,0 %	12,6 %	17,3 %	16,9 %	18,5 %	16,7 %
Genomsnittligt antal dagar	36,71 (39,68)	43,15 (49,44)	30,71 (33,30)	31,27 (32,96)	31,04 (37,84)	32,13 (39,18)
Genomsnittlig föräldrapenning	281,09 (122,76)	313,38 (124,85)	366,88 (107,22)	363,25 (112,63)	354,43 (105,82)	352,39 (113,90)

*Notera:* En genomgång av hur gruppindelningen i egenföretagare, företagare i eget aktiebolag, anställda samt kombinationer av dessa genomförs finns i Appendix 3.1. Standardavvikelser inom parentes.

<sup>1</sup> Då vi inte har haft tillgång till ålder i materialet för alla sysselsatta individer 16 år och äldre folkbokförda i Sverige 31/12 2004, har vi använt RAMS (registerbaserad arbetsmarknadsstatistik) för att beräkna hur stor andel av dem som huvudsakligen var egenföretagare, företagare i eget aktiebolag eller anställda som var 20–44 år. Vi har sedan använt oss av dessa andelar för att beräkna hur många i ålderskategorin som var egenföretagare, företagare i eget aktiebolag och anställda eller en kombination av dessa för att från dessa tal beräkna andelarna i de olika grupperna som varit föräldralediga.

*Källa:* SCB:s LISA-databas.

Bland kvinnorna var andelen som tog ut föräldraledighet högst bland anställda under år 2004. Av kvinnor med enbart anställning eller som kombinerade anställning med annan förvärvskälla tog 25 respektive 26 procent ut föräldrapenning. De följdes tätt av de kvinnor som kombinerar egenföretagande med annan förvärvskälla av vilka 24 procent tog ut föräldrapenning. Kvinnor som enbart

fick sin inkomst från egenföretagande hade lägst andel med föräldrapenning, 17 procent.

Bland kvinnorna tog, precis som bland männen, de som kombinerade egenföretagande med annan förvärvskälla och de som i huvudsak hade en anställning men kombinerade denna med annan förvärvskälla ut flest antal föräldrapenningdagar under 2004. Kvinnorna som kombinerade eget aktiebolag med annan förvärvskälla tog ut lägst antal föräldrapenningdagar. Mellan grupperna som tog ut flest och minst antal dagar skiljde det 36 dagar, dvs. drygt en månads föräldraledighet.

Precis som för männen hade kvinnliga egenföretagare lägre dagpenning vid föräldraledighet än anställda och företagare i eget aktiebolag. Den sistnämnda gruppen fick högst ersättning. Skillnaderna mellan grupperna med högst och lägst föräldrapenning var 100 kronor per dag jämfört med 75 kronor för männen.

**Tabell 3.3 Uttag av föräldrapenning under 2004 av dem som var egenföretagare, företagare i eget aktiebolag, anställda samt de med kombinationer av dessa sysselsättningsformer, kvinnor 20–44 år**

	Egenföretagare		Företagare i eget aktiebolag		Anställda	
	Enbart egenföretagare	Kombinerar egenföretagande med annan förvärvskälla	Enbart eget aktiebolag	Kombinerar eget aktiebolag med annan förvärvskälla	Enbart anställd	Kombinerar anställning med annan förvärvskälla
<i>Föräldrapenning</i>						
Antal mottagare	3 599	3 012	1 439	580	247 794	7 345
Andel mottagare i procent <sup>1</sup>	17,3 %	24,0 %	18,8 %	19,5 %	24,9 %	26,2 %
Genomsnittligt antal dagar	115,95 (84,22)	130,12 (87,46)	106,71 (79,27)	94,02 (78,01)	96,76 (84,98)	129,54 (98,75)
Genomsnittlig föräldrapenning	242,47 (126,92)	264,68 (126,60)	324,49 (129,58)	319,12 (134,97)	275,93 (120,59)	265,47 (119,55)

*Notera:* En genomgång av hur gruppindelningen i egenföretagare, företagare i eget aktiebolag, anställda samt kombinationer av dessa genomförts finns i Appendix 3.1. Standardavvikelser inom parentes.

<sup>1</sup> Då vi inte har haft tillgång till ålder i materialet för alla sysselsatta individer 16 år och äldre folkbokförda i Sverige 31/12 2004, har vi använt RAMS (registerbaserad arbetsmarknadsstatistik) för att beräkna hur stor andel av dem som huvudsakligen var egenföretagare, företagare i eget aktiebolag eller anställda som var 20–44 år. Vi har sedan använt oss av dessa andelar för att beräkna hur många i ålderskategorin som var egenföretagare, företagare i eget aktiebolag och anställda eller en kombination av dessa för att från dessa tal beräkna andelarna i de olika grupperna som varit föräldralediga.

*Källa:* SCB:s LISA-databas.

### Rehabiliteringspenning

Rehabiliteringspenning betalas till sjukskrivna som deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering. Försäkringskassan ska göra en rehabiliteringsplan för både egenföretagare och anställda som varit sjuka längre än fyra veckor. Tabell 3.4 visar statistik över olika förvärvsgruppers uttag av rehabiliteringspenning under 2004. Få i samtliga grupper, mellan 0,2 och 1,5 procent, fick rehabiliteringspenning. Högst är andelen bland anställda. Egenföretagare och anställda med annan inkomstkälla har längst perioder med rehabiliteringspenning. Det genomsnittliga antalet dagar med ersättning är 20 till 30 dagar kortare för dem som enbart är anställda eller är företagare med eget aktiebolag.

Som i övriga socialförsäkringar har företagarna i eget aktiebolag högst ersättning följt av dem som enbart har inkomst från anställning. Lägst rehabiliteringsersättning har de som har inkomst från egenföretagande, både enbart och i kombination med annan förvärvskälla, och de som är anställda men kombinerar med annan förvärvskälla. Skillnaden är knappt 100 kronor om dagen mellan företagare i eget aktiebolag och egenföretagare. Notera att rehabiliteringspenningen i genomsnitt är högre än sjukpenningen i samtliga förvärvsgrupper.

**Tabell 3.4 Uttag av rehabiliteringspenning under 2004 av egenföretagare, företagare i eget aktiebolag, anställda samt de med kombinationer av dessa sysselsättningsformer**

	Egenföretagare		Företagare i eget aktiebolag		Anställda	
	Enbart egenföretagare	Kombinerar egenföretagande med annan förvärvskälla	Enbart eget aktiebolag	Kombinerar eget aktiebolag med annan förvärvskälla	Enbart anställd	Kombinerar anställning med annan förvärvskälla
Totalt antal (ej enbart kunder hos FK)	160 581	79 855	102 158	37 524	3 661 756	123 134
<i>Rehabiliteringspenning</i>						
Antal mottagare	359	773	161	66	39 125	1 821
Andel mottagare i procent	0,2 %	1,0 %	0,2 %	0,2 %	1,1 %	1,5 %
Genomsnittligt antal dagar	103,41 (87,59)	111,15 (89,88)	79,76 (66,06)	82,09 (69,67)	83,70 (70,32)	100,80 (85,74)
Genomsnittlig rehabiliteringspenning	466,61 (128,05)	466,43 (128,65)	561,72 (112,73)	537,91 (116,22)	483,45 (109,81)	467,03 (118,93)

*Notera:* En genomgång av hur gruppindelningen i egenföretagare, företagare i eget aktiebolag, anställda samt kombinationer av dessa genomförts finns i Appendix 3.1. Standardavvikelser inom parentes.

*Källa:* SCB:s LISA-databas.

### 3.3.4 Arbetslöshet<sup>11</sup>

En företagare anses arbetslös och berättigad till arbetslöshetsersättning först ”när företagarens personliga verksamhet i rörelsen vid en samlad bedömning kan anses ha upphört annat än tillfälligt” (SFS 1997:238, § 35). I princip innebär det att företaget helt måste ha avvecklats, rörelsetillgångarna avyttrats och hyrd lokal lämnats. Arbetslöshetsersättningen får inte vara inkomstutfyllnad i mindre lönsamma företag. Företagaren kan inte heller kvarstå som ägare eller innehavare av firman, handelsbolaget eller aktiebolaget. Företagaren har däremot en möjlighet att göra *ett men endast ett* tillfälligt uppehåll i verksamheten och få arbetslöshetsersättning under förutsättning att uppehållet inte är av säsongskaraktär. Under uppehållet får ingen verksamhet som produktion av varor eller tjänster förekomma. Dock ska lagstadgad redovisning och andra skyldigheter som myndigheter beslutar om göras.

Som för anställda består arbetslöshetsersättningen för företagare av två delar nämligen grundförsäkring (grundbeloppet) och frivillig inkomstrelaterad försäkring (inkomstrelaterad ersättning). Ersättningen från grundförsäkringen betalas till dem som inte är medlemmar i en A-kassa eller är medlemmar men inte uppfyller villkoren för inkomstrelaterad ersättning. Grundbeloppet är detsamma för egenföretagare och anställda. År 2006 var grundbeloppet 320 kronor per dag under högst 300 dagar i högst fem dagar per vecka. Den arbetslöse måste ha fyllt 20 år.

För att vara berättigad till inkomstrelaterad ersättning krävs medlemskap i en A-kassa samt att medlems- och arbetsvillkoret alternativt studerandevillkoret är uppfyllt. Villkoren är desamma för anställda och egenföretagare. Det finns ingen nedre åldersgräns för att vara berättigad till inkomstrelaterad ersättning. De fem första dagarna är karensdagar.

För egenföretagare baseras den inkomstrelaterade ersättningen på den genomsnittliga taxerade inkomsten av verksamheten under de tre åren närmast före avvecklingsåret. Om verksamheten har bedrivits kortare tid än tre år baseras ersättningen på den genomsnittliga inkomsten under hela verksamhetstiden. Avvecklingsårets

---

<sup>11</sup> Informationen i avsnittet är hämtat från SFS 1997:238, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringens hemsida [www.iaf.se](http://www.iaf.se), Svensk Handels och Arbetsgivarnas arbetslöshetskassas hemsida [www.internetkassan.nu](http://www.internetkassan.nu) samt Nuteks företagarguide [www.foretagarguiden.nutek.se](http://www.foretagarguiden.nutek.se). Se Andersson och Wadensjö (2003) för en diskussion av arbetslöshetsförsäkringen för egenföretagare. Vi beskriver det regelverk som gällde 2006. Efter regeringsskiftet har beslutats om flera förändringar som genomförts eller kommer att genomföras 2007. Vi redogör inte för dem här.

inkomst ska dock bara medräknas om det är till fördel för egenföretagaren. För att beräkna storleken på den inkomstrelaterade ersättningen bestäms först egenföretagarens dagsförtjänst. Dagsförtjänsten för respektive år räknas fram genom att årsinkomsten delas med 260 dagar. För företagare med enskild firma eller handelsbolag avser årsinkomsten nettointäkter och för företagare i aktiebolag eller ekonomisk förening den lön som tagits ut inklusive skattepliktiga förmåner. Starta-eget-bidrag medräknas i inkomstunderlaget. Dagpenningen från inkomstbortfallsförsäkringen motsvarar 80 procent av dagsförtjänsten. Den högsta dagpenningen är 730 kronor för de 100 första dagarna och 680 kronor för de följande 200 dagarna (år 2006). Dagpenning betalas för högst fem dagar per vecka.

Företagare som har varit verksamma mindre än tolv månader och innan dess haft en varaktig anställning kan få normalinkomsten fastställd grundad på anställningen om denna ligger inom en ramtid av tolv månader omedelbart före den dag företagaren startade verksamheten samt att arbetsvillkoret var uppfyllt och företagaren var berättigad till inkomstrelaterad ersättning när företaget startades.

#### *Deltidsarbetslöshet*

Den som driver företag på deltid och har en anställning på deltid och blir arbetslös från anställningen kan få arbetslöshetsersättning för det inkomstbortfall som uppstår från anställningen givet att denna omfattat minst 17 timmar per vecka, verksamheten i företaget högst tio timmar per vecka samt att företaget har drivits i minst sex månader jämsides med anställningen närmast före arbetslösheten. Andra regler är att verksamheten i företaget inte får utökas under arbetslösheten samt att den genomsnittliga inkomsten före skatt per vecka från företaget inte får överstiga tre gånger den högsta dagpenningen. År 2006 är den högsta dagpenningen 680 kronor vilket innebär att inkomsten från företaget före skatt inte får vara högre än 2 040 kronor per vecka.

#### *Bisyssla*

Den försäkrade får utföra en bisyssla utan att ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen påverkas. En anställning eller drift av företag anses vara en bisyssla om den försäkrade har klarat av att

utföra denna under minst sex månader vid sidan av ett heltidsarbete. Inkomsten av bisysslan får inte överstiga sex grundbelopp i arbetslöshetsförsäkringen vilket motsvarar 1 920 kronor år 2006. Om inkomsten från bisysslan ökar minskas ersättningen från arbetslöshetsersättningen med beloppet som överstiger denna inkomstgräns.

#### *Arbetslöshetsstatistik*

Tabell 3.5 visar arbetslösheten år 2004 för anställda, egenföretagare, företagare i eget aktiebolag och dem med kombinationer av dessa förvärvskällor under år 2003. Vi undersöker andelarna i de olika förvärvsgrupperna som gick från förvärvsarbete år 2003 till arbetslöshet år 2004.

Tabellen visar att de som kombinerade inkomst från anställning med inkomst från annan förvärvskälla under 2003 oftast blev arbetslösa. Hela 16 procent av denna grupp var arbetslösa på heltid medan 3 procent var arbetslösa på deltid någon gång under 2004. Även bland dem som enbart fick inkomst från anställning år 2003 var många arbetslösa någon gång under 2004; knappt 12 procent på heltid och drygt 3 procent på deltid.

**Tabell 3.5 Arbetslöshet år 2004 bland dem som var egenföretagare, företagare i eget aktiebolag, anställda eller hade kombinationer av dessa sysselsättningsformer under år 2003**

	Egenföretagare 2003		Företagare i eget aktiebolag 2003		Anställda 2003	
	Enbart egenföretagare	Kombinerar egenföretagande med annan förvärvskälla	Enbart eget aktiebolag	Kombinerar eget aktiebolag med annan förvärvskälla	Enbart anställd	Kombinerar anställning med annan förvärvskälla
Totalt antal (ej enbart dem med ersättning från A-kassa), huvudsyssla	149 160	49 173	83 115	19 848	3 761 764	66 038
Antal heltidsarbetslösa år 2004	6 336	3 504	2 386	691	437 804	10 418
Andel heltidsarbetslösa	4,2 %	7,1 %	2,9 %	3,5 %	11,6 %	15,8 %
Dagar i heltidsarbetslöshet år 2004	150,52 (105,70)	135,66 (106,89)	161,47 (108,41)	138,67 (103,80)	127,73 (95,90)	124,17 (95,27)
Antal deltidarbetslösa år 2004	464	502	460	226	129 113	1 729
Andel deltidarbetslösa	0,3 %	0,1 %	0,6 %	0,1 %	3,4 %	2,6 %
Dagar i deltidarbetslöshet år 2004	115,99 (94,56)	146,44 (108,72)	186,20 (126,99)	202,31 (124,71)	177,11 (122,68)	154,57 (116,64)
Antal som fått arbetslöshetsersättning	5 668	3 284	2 450	825	510 019	9 381
Antal som fått arbetslöshetsersättning	3,8 %	6,7 %	2,9 %	4,2 %	13,6 %	14,2 %

*Notera:* En genomgång av hur gruppindelningen i egenföretagare, företagare i eget aktiebolag, anställda samt kombinationer av dessa genomförts finns i Appendix 3.1. Standardavvikelser inom parentes.

*Källa:* SCB:s LISA-databas.

Bland företagare med eget aktiebolag år 2003 var andelen som blev arbetslösa under 2004 mycket låg. Av dem som enbart fått sin inkomst från eget aktiebolag var knappt 3 procent heltidsarbetslösa och 0,6 procent deltidarbetslösa och bland dem som kombinerade inkomst från eget aktiebolag med annan förvärvskälla var 3,5 procent heltidsarbetslösa och endast 0,1 procent deltidarbetslösa.

Även bland dem som var egenföretagare år 2003 blev få arbetslösa år 2004. 4 procent blev heltidsarbetslösa 2004 och 0,3 procent deltidarbetslösa. Bland dem som kombinerade egenföretagande med annan förvärvskälla var heltidsarbetslösheten lite högre och låg på drygt 7 procent under 2004.

Bland heltidsarbetslösa hade de som enbart var anställda samt de som var anställda och kombinerade detta med inkomst från annan

förvärvskälla kortast arbetslöshetsperioder. De som enbart fick inkomst från eget aktiebolag hade längst arbetslöshetsperioder. De blev som nämnts minst ofta heltidsarbetslösa, men om de blev det hade de längst arbetslöshetsperioder. De med inkomst från eget aktiebolag, enbart eller i kombination med inkomst från annan förvärvskälla, hade längst deltidsarbetslöshetsperioder.

Notera att alla inte får arbetslöshetsersättning när de är arbetslösa. Det gäller samtliga grupper.

### **3.4 Försäkringar genom avtalsbestämda system**

Företagare omfattas inte av kollektivavtal och avtalsförsäkringar som tecknas för anställda. Enligt villkoren i avtalsförsäkringarna avgör bolagsformen vem som är företagare och vem som är anställd i företaget. I enskild firma är ägaren och verksam make företagare, i handelsbolag är ägarna och verksamma makar företagare, i kommanditbolag är komplementären och verksam make företagare och i aktiebolag är den aktieägare som äger minst en tredjedel av aktierna tillsammans med annan aktieägare som är maka, förälder eller barn företagare. Inte heller VD i aktiebolag omfattas av avtalsförsäkringarna. Sambo som arbetar i företaget anses som anställd.

Företagare kan dock ansluta sig till vissa avtalsförsäkringar som Företagares egen försäkring hos Fora (AFA är försäkringsgivare), ITP-planen hos Alecta samt TGL hos Fora, Alecta, Länsförsäkringar, Skandia, SEB/SEB Trygg Liv, Folksam och Bliwa (år 2006).

#### **3.4.1 "Företagares egen försäkring"**

AFA Försäkringar har särskilda försäkringar för egenföretagare som gör att de kan komplettera sitt försäkringsskydd. Om företagaren har anställda kan "Företagares egen försäkring" tecknas hos Fora. I grundavtalet ingår TFA. Därutöver kan Tjänstegrupplivförsäkring (TGL), Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) och Avtalspension SAF-LO väljas. Företagaren kan vara antingen tjänsteman eller arbetare. Om de anställda är arbetare måste avtal om TGL, AGS och Avtalspension SAF-LO ha tecknats för de anställda för att företagaren ska kunna teckna dessa för sig själv inom "Företagares egen försäkring". Är de anställda tjänstemän tecknas



ett grundavtal i vilket TFA ingår för tjänstemännen. Därefter kan företagaren teckna övriga försäkringar för sig själv.

Om företagaren inte har några anställda kan denne teckna en Beredskapsförsäkring i vilken TFA ingår. När Beredskapsförsäringen är tecknad kan även TGL, AGS samt Avtalspension SAF-LO tecknas för företagaren. Företagaren kan vara antingen arbetare eller tjänsteman.

För egenföretagare utan anställda kostar TFA 250 kronor per år, för företagare med anställda är TFA kostnadsfri. TGL kostar för samtliga företagare 567 kronor per år och premien för Avtalspension SAF-LO motsvarar 3,5 procent av årsinkomsten. Premien för AGS baseras på årsinkomsten. Vid årsinkomster under 179 000 kronor kostar AGS 1 968 kronor per år, vid årsinkomster mellan 179 001 och 243 000 kronor 2 832 kronor och vid årsinkomster över 243 001 kronor 3 672 kronor. Nämnda premier gäller för år 2006. Maka/make till företagare räknas alltid som företagare och kan teckna försäkringarna. Anställd sambo räknas alltid som anställd och kan inte teckna Företagares egen försäkring.

**Tabell 3.6** Kombinationer av avtalsförsäkringar tecknade av egenföretagare, 4 juli 2005

Försäkring	Antal avtal	Antal personer (företagare + medförsäkrad make/maka)
Enbart AGS	2 090	2 507
Enbart TGL	23 201	31 723
Enbart SAF-LO	76	94
AGS+TGL	7 276	9 061
AGS+ SAF-LO	258	317
TGL+SAF-LO	99	128
AGS+TGL+SAF-LO	1 709	2 000
Totalt	34 709	45 830

Källa: Fora.

Egenföretagare som sluter avtal om AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO för sina anställda blir per automatik själva TFA-försäkrade (arbetsskadeförsäkring). Detta innebär att 200 000 egenföretagare har TFA-försäkring. Tabell 3.6 visar vilka andra försäkringar som egenföretagare aktivt har tecknat hos AFA. Totalt var knappt 35 000 avtal tecknade under sommaren 2005 vilka omfattade knappt 46 000 personer. Företagares egen försäkring kan

även tecknas för make/maka, vilket förklarar att antalet täckta är fler än antalet företag. 32 procent av egenföretagarna tecknade också försäkringarna för sin partner. I särklass populärast försäkring för egenföretagare är livförsäkringen TGL.

AFA Försäkring redovisar i Rapporten "Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro" utvecklingen av arbetsskador och sjukfall som godkänts för ersättning från AGS och TFA bland egenföretagare. I tabell 3.7 och 3.8 återges statistik från rapporten.

**Tabell 3.7** Antal nya sjukfall med AGS, egenföretagare

	2000	2001	2002	2003	2004
Sjukskriven mer än 14 dagar	609	608	583	604	534
Aktivitets- eller sjukersättning	171	165	126	125	35
Totalt	780	773	709	629	569

*Källa:* AFA Försäkring (2006), "Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro".

Tabell 3.6 visar att 11 333 egenföretagare och 2 552 medförsäkrade makar hade tecknat AGS i mitten av år 2005. Tabell 3.7 visar antalet företagare som fick AGS vid sjukpenning (sjukskriven mer än 14 dagar) och vid sjuk- eller aktivitetsersättning mellan 2000 och 2004. Under perioden sjönk antalet nya sjukfall som berättigade till AGS-ersättning från 780 till 569. År 2000 fick 875 av de ca 200 000 egenföretagare som tecknat TFA ersättning från denna vilket framgår av tabell 3.8. År 2004 hade antalet sjunkit till 691 personer.

**Tabell 3.8** Antal för TFA godkända arbetsskador, egenföretagare

	2000	2001	2002	2003	2004
Arbetsolycksfall	755	742	730	644	639
Arbetssjukdomar	86	71	40	30	23
Färdolycksfall	34	28	24	22	29
Totalt	875	841	794	696	691

*Källa:* AFA Försäkring (2006), "Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro".

*Registerbaserad statistik över "Företagares egen försäkring"*

Ett stort problem vid forskning och utredning om avtalsersättningar är bristen på offentlig statistik över vem som täcks av avtalsbestämda ersättningar och vem som får ersättning från dem. Den information om avtalsersättningar, utöver avtalspensioner, som finns i SCB:s register består av årets utbetalningar av AGS sammanslaget med TFA vid sjukpenning och arbetsskadepening, vilka kan tecknas i "Företagares egen försäkring". Det är alltså möjligt att undersöka utbetalningen av AGS, AGS-KL, TFA och TFA-KL i kombination med socialförsäkringen till egenföretagare, arbetare i privat sektor och kommunal- och landstingsanställda samt anställda i kommunalägda bolag. Dessutom finns AGS och AGS-KL vid förtidspension/sjukersättning som en separat variabel.

I detta avsnitt ska vi undersöka hur stor del av egenföretagarna som har fått utbetalningar från AGS/TFA vid sjukpenning samt deras karakteristika. Vi undersöker utbetalningar av AGS/TFA vid sjukpenning år 2004 till egenföretagare, företagare i eget aktiebolag, anställda och dem som har en kombination av dessa förvärvskällor. Enligt LISA-databasen fick endast 64 personer arbetsskadepening under 2004. Ingen av dem var egenföretagare eller företagare i eget aktiebolag, medan 42 var anställda och resten tillhörde gruppen "ej förvärvsarbetande". Vi gör därför ingen analys av TFA vid arbets-skada. I de fall TFA betalas vid sjukpenning ingår den i AGS/TFA vid sjukpenning.

Vi analyserar för det första utbetalningen av AGS/TFA vid sjukpenning till dem som enbart har fått inkomst från egenföretagande eller företagande i eget aktiebolag. Dessa måste ha tecknat försäkringen själva eftersom de inte har haft någon anställning som har kvalificerat dem för ersättningen. För det andra undersöker vi utbetalningen av AGS/TFA vid sjukpenning till dem som kombinerar företagande med annan förvärvskälla.

För det tredje undersöker vi andelen av dem som var egenföretagare och andelen företagare med eget aktiebolag år 2002 som fått utbetalning från AGS vid aktivitets- och sjukersättning år 2004 samt deras karakteristika. Tanken bakom denna uppläggnings är att aktivitets/sjukersättningen ska ha hunnit beviljats – en individ som blir sjuk under 2002 får i regel sjukpenning en period innan sjukersättning beviljas. Vi undersöker först AGS vid sjukersättning för dem som enbart fick inkomst från eget företag eller eget aktiebolag år 2002 och inte hade en anställning under år 2003. Med denna

indelning försöker vi utesluta att företagarna ska ha kunnat kvalificera sig för AGS genom att de haft en anställning. Vi undersöker även dem som kombinerat inkomst från egenföretagande eller företagande i eget aktiebolag år 2002 med annan förvärvskälla men inte huvudsakligen varit anställda år 2003 och som fått sjukersättning år 2004. Individerna i denna grupp kan ha kvalificerat sig för AGS genom anställning.

När vi undersöker omfattningen av AGS/TFA vid sjukpenning och AGS vid sjuk- eller aktivitetsersättning bland egenföretagare jämför vi dem även med anställda i kommunal- och landstingskommunal sektor: De omfattas enligt kollektivavtal av AGS-KL och TFA-KL, som ger samma ersättningsnivåer och ersättningslängder som AGS. En mer ingående analys av AGS-utbetalningar för kommunal- och landstingsanställda finns i kapitel 2.

#### *Andel med AGS/TFA vid sjukpenning*

I tabell 3.9 redovisas andelen av egenföretagare, företagare med eget aktiebolag och kommunal- och landstingsanställda som fick AGS eller TFA samtidigt som de fick sjukpenning. Tabellen visar att bland dem med enbart inkomst från egenföretagande fick bara drygt 3 procent (dvs. kan antas ha tecknat) AGS om de varit sjuka mer än 14 dagar under 2004. Av dem som enbart fick inkomst från eget aktiebolag fick knappt 5 procent AGS. Bland dem som kombinerade egenföretagande eller eget aktiebolag med annan förvärvsinkomst fick något fler AGS, knappt 8 respektive drygt 6 procent. Vi kan inte säga om de fått AGS genom en anställning eller om de tecknat försäkringen själva som företagare. Täckningsgraden för företagarna kan jämföras med täckningsgraden för kommunalanställda, av vilka ca 45 procent fick AGS-ersättning samtidigt som de fick sjukpenning om de fått sjukpenning och sjuklön i mer än 90 dagar under 2004. Kommunalanställda täcks av AGS genom kollektivavtal. Orsakerna till att inte 100 procent mottog AGS när de fick sjukpenning diskuteras i kapitel 2. Bland dem som kombinerade inkomst från anställning i kommun eller landsting med egenföretagande eller eget aktiebolag fick knappt 33 procent AGS om de fått sjukpenning och sjuklön i mer än 90 dagar under 2004.

**Tabell 3.9 Egenföretagare, företagare i eget aktiebolag, anställda samt de med kombinationer av dessa sysselsättningsformer med sjukpenning och AGS/TFA under 2004**

	Egenföretagare		Företagare i eget aktiebolag		Kommunal- och landstingsanställda	
	Enbart egenföretagare	Kombinerar egenföretagande med annan förvärvskälla	Enbart eget aktiebolag	Kombinerar eget aktiebolag med annan förvärvskälla	Enbart kommunal- eller landstingsanställda	Kombinerar kommunal eller landstingsanställning med annan förvärvskälla
Totalt antal	160 581	79 855	102 158	37 524	850 741	27 472
Antal sjukfall längre än karenperioden för AGS(-KL) år 2004 <sup>1</sup>	16 368	10 868	7 516	2 684	77 559	4 331
Andel med sjukfall längre än karenperioden för AGS(-KL) år 2004 <sup>1</sup>	10,2 %	13,6 %	7,4 %	7,2 %	9,1 %	15,8 %
Antal med "AGS(-KL) vid sjukpenning"	519	832	372	172	34 979	1 412
Andel med "AGS(-KL) vid sjukpenning"	3,2 %	7,7 %	4,9 %	6,4 %	45,1 %	32,6 %

*Notera:* En genomgång av hur gruppindelningen i egenföretagare, företagare i eget aktiebolag, anställda samt kombinationer av dessa genomförts finns i Appendix 3.1.

<sup>1</sup> Karenperioden i Företagares egen försäkring är 14 dagar medan den är 90 dagar i AGS-KL för kommunal- och landstingsanställda.

*Källa:* Bearbetningar av SCB:s LISA-databas.

### Vem fick AGS/TFA år 2004?

I detta avsnitt visar vi vilka egenföretagare och företagare i eget aktiebolag som oftast fick AGS/TFA-ersättning vid sjukpenning år 2004. AGS betalas till företagare först från och med den 15:e sjukdagen. Vi undersöker därför egenföretagare som har fått sjukpenning i åtminstone 14 dagar (egenföretagare har minst en karensdag). Företagare i eget aktiebolag får sjuklönen de första 14 dagarna och sjukpenning från dag 15. Därför undersöker vi denna grupp från och med att de får sjukpenning.

Tabell 3.10 visar att kvinnor som kombinerar egenföretagande eller eget aktiebolag med annan förvärvskälla oftare än män får AGS/TFA när de får sjukpenning. Det finns ingen signifikant könsskillnad bland dem med enbart inkomst från egenföretagande.

Bland dem med inkomst enbart från eget aktiebolag erhåller däremot män oftare än kvinnor AGS/TFA vid sjukpenning.

Ålder har betydelse för sannolikheten att få AGS för dem som enbart får inkomst från egenföretagande eller eget aktiebolag. Ju äldre företagaren är, desto större är sannolikheten att denne får ersättning från AGS/TFA vid sjukpenning.

Vi har inkluderat en variabel för sjukpenningbeloppets storlek år 2004. Tanken är att undersöka om företagare med låg sjukpenning från Försäkringskassan tecknar en extra försäkring, dvs. AGS/TFA, för att få högre ersättning vid sjukfrånvaro, eller om det är de som har hög inkomst och därmed hög sjukpenning och kanske slår i taket i sjukförsäkringen och därmed får en relativt låg kompensationsgrad, som försäkrar sig mot ett stort inkomstbortfall vid sjukfrånvaro. En alternativ förklaring skulle kunna vara att de som har höga inkomster har hög sjukpenning på grund av att de har råd att teckna en försäkring.

Vi finner att de med inkomst endast från egenföretagande oftare får ersättning från AGS/TFA ju högre sjukpenning de får år 2004, men att sjukpenningens storlek inte har någon betydelse för om individer i de andra förvärvsgrupperna får AGS/TFA vid sjukpenning.

För att ytterligare undersöka sambandet mellan inkomst och sannolikheten att få AGS/TFA har vi inkluderat inkomsterna från förvärvsarbete från 2002 och 2003. Resultatet visar att ju högre förvärvsinkomsten var år 2002, desto större är sannolikheten att egenföretagarna får AGS/TFA, oavsett om de får hela sin inkomst från egenföretagande eller kombinerar med annan förvärvskälla. Däremot påverkar inte totalinkomsten från förvärvsarbete år 2003 sannolikheten att få AGS/TFA för dem som kombinerar egenföretagande med annan förvärvskälla. Totalinkomsten från förvärvsarbete år 2003 har en negativ effekt på sannolikheten att få AGS/TFA för dem som enbart är egenföretagare. Detta resultat kan bero på att sjukfallet/sjukligheten börjat och lett till en lägre inkomst redan under 2003. De med låg inkomst år 2003 är oftare långtidssjukskrivna och därmed kvalificerade för AGS/TFA under 2004.

För företagare med eget aktiebolag (enbart inkomst från eget aktiebolag eller i kombination med annan förvärvskälla) har varken sjukpenningnivån år 2004 eller totalinkomsten från åren 2002 eller 2003 något signifikant samband med sannolikheten att få AGS/TFA.

Även antalet sjukpenningdagar kan antas påverka sannolikheten för att en företagare ska få AGS/TFA-ersättning. Om en individs sjukskrivningar ökar kan detta ge en impuls till att komplettera försäkringen för att kompensera sig för inkomstbortfallet. Vi förväntar oss ett positivt samband mellan ökningen i antalet sjukdagar och sannolikheten för att företagaren ska ha tecknat AGS och därmed få ersättning. Vi inkluderar därför en variabel som visar ökningen av antalet sjukpenningdagar mellan 2002 och 2003 för att pröva vår hypotes. Vi finner att ju större förändringen var i antalet sjukpenningdagar mellan 2002 och 2003, desto större är sannolikheten att få AGS/TFA vid sjukpenning i samtliga företagargrupper. Det ger stöd åt vår hypotes.

Vi undersöker även om det finns skillnader i sannolikheten att få AGS/TFA för företagare mellan olika branscher. Som jämförelsegrupp använder vi byggbranschen i vilken även el-, gas-, värme- och vattenförsörjning ingår.

För samtliga företagarkombinationer ser vi att de som har sitt företag inom parti- och detaljhandel, fastighets- och uthyrningsbranschen inkluderande företagstjänster samt hälso- och sjukvård inklusive sociala tjänster och veterinärverksamhet har en lägre sannolikhet att få AGS/TFA vid sjukpenning än företagare i byggbranschen.

Företagare inom hotell- och restaurangbranschen förutom dem som enbart får inkomst från egenföretagande har en lägre sannolikhet att få AGS/TFA än företagare i byggbranschen.

Egenföretagare i samtliga branscher som kombinerar egenföretagande med annan förvärvskälla har en lägre sannolikhet än företagare i byggbranschen att få AGS/TFA.

De med inkomst från eget aktiebolag kombinerat med annan förvärvskälla med företag inom transportsektorn har en större sannolikhet att få AGS/TFA än samma grupp inom byggsektorn.

**Tabell 3.10 Sannolikheten att ha mottagit AGS vid sjukpenning år 2004. Logitmodell**

	Egenföretagare		Företagare i eget aktiebolag	
	Enbart egenföretagare	Eget företag och annan förvärvskälla	Enbart eget aktiebolag	Eget aktiebolag och annan förvärvskälla
Man	-0,058 (0,110)	-0,134* (0,079)	0,346** (0,151)	-0,332* (0,183)
Ålder	0,022*** (0,005)	0,006 (0,004)	0,015*** (0,006)	0,001 (0,008)
Sjukpenningbelopp per dag 2004	0,168*** (0,038)	0,042 (0,029)	-0,052 (0,055)	-0,010 (0,076)
Förändring av antal sjukpenningdagar mellan 2002 och 2003	0,005*** (0,000)	0,003*** (0,000)	0,002*** (0,001)	0,004*** (0,001)
Total årsinkomst/1000 från förvärvsarbete 2003	-0,186*** (0,057)	0,073 (0,032)	-0,012 (0,078)	-0,009 (0,096)
Total årsinkomst/1000 från förvärvsarbete 2002	0,121** (0,058)	0,111*** (0,035)	-0,010 (0,074)	0,001 (0,094)
Byggverksamhet och el-, gas-, värme- och vattenförsörjning	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Tillverkning	-0,378* (0,210)	-0,609*** (0,189)	-0,158 (0,157)	-0,378 (0,281)
Parti- och detaljhandel	-0,353** (0,156)	-0,561*** (0,135)	-1,012*** (0,175)	-0,707*** (0,267)
Hotell och restaurang	-0,313 (0,234)	-0,472** (0,228)	-1,209*** (0,373)	-0,770* (0,452)
Transport	0,050 (0,160)	-0,619*** (0,210)	-0,036 (0,187)	0,438* (0,260)
Fastighets- och uthyrningsverksamhet, företagstjänster	-0,965*** (0,170)	-0,780*** (0,117)	-1,165*** (0,184)	-0,825*** (0,262)
Utbildning	-0,990 (0,720)	-0,761* (0,425)	-0,671 (0,526)	-0,720 (0,748)
Finansiell verksamhet	1	2	-1,182 (1,020)	-0,557 (1,054)
Hälso- och sjukvård, sociala tjänster, veterinärverksamhet	-0,664** (0,289)	-1,207*** (0,305)	-0,865** (0,309)	-0,332* (0,359)
Offentlig förvaltning	1,970** (0,887)	-	3	4
Infrastruktur och samhällsorganisationer	-0,227 (0,174)	-0,794*** (0,153)	-0,236 (0,289)	-0,530 (0,455)
Konstant	-5,079*** (0,310)	-2,988*** (0,229)	-3,255*** (0,422)	-2,107*** (0,576)
Antal observationer	16 334	10 848	7 509	2 681
LR chi2	239,34	243,71	130,48	43,01



*Notera:* En genomgång av hur gruppindelningen i egenföretagare, företagare i eget aktiebolag och anställda samt kombinationer av dessa och hur branschindelningen genomförts finns i Appendix 3.1 respektive 3.2. Det fanns inga egenföretagare eller företagare i eget aktiebolag inom utvinningssektorn eller offentlig förvaltning.

<sup>1</sup> Ingen egenföretagare inom finanssektorn får AGS, 15 observationer har automatiskt uteslutits ur regressionen.

<sup>2</sup> Ingen egenföretagare inom finanssektorn får AGS, 9 observationer har automatiskt uteslutits ur regressionen.

<sup>3</sup> Ingen företagare i eget aktiebolag inom offentlig förvaltning får AGS, 3 observationer har automatiskt uteslutits ur regressionen.

<sup>4</sup> Ingen företagare i eget aktiebolag med annan förvärvsinkomst inom offentlig förvaltning får AGS, 1 observation har automatiskt uteslutits ur regressionen.

*Källa:* Bearbetningar av SCB:s LISA-databas.

### *AGS vid sjuk- och aktivitetsersättning*

I den registerbaserade statistiken finns uppgifter om AGS vid sjuk- och aktivitetsersättning. Tabell 3.11 redovisar uppgifter om dem som mottog sjuk- eller aktivitetsersättning under 2004 men inte år 2002 bland egenföretagare eller företagare i eget aktiebolag och dem som tillhörde någon av dessa två grupper kombinerat med annan förvärvskälla. Tabellen redovisar även uppgifter om dem som år 2002 var anställda enbart inom kommuner och landsting eller kombinerade en anställning i kommun eller landsting med eget företag och som fick aktivitets- eller sjukersättning 2004, men inte år 2002.

I samtliga grupper erhåller få sjuk- eller aktivitetsersättning. Andelen ligger mellan 1,4 och 3,7 procent. De som enbart är kommun- eller landstingsanställda har högst andel och företagare i eget aktiebolag i kombination med annan förvärvskälla lägst andel.

Företagarna i eget aktiebolag hade högst sjuk- och aktivitetsersättning och de som enbart är egenföretagare lägst sjuk- och aktivitetsersättning. Skillnaden är över 2 500 kronor per månad mellan dem som kombinerar eget aktiebolag med annan förvärvskälla och dem med enbart inkomst från eget företag.

Av dem som enbart var kommunal- eller landstingsanställda år 2002 fick 74 procent av dem med sjuk- eller aktivitetsersättning även AGS. (Varför inte 100 procent fick ersättning diskuteras i kapitel 2.) Bland dem som kombinerar en anställning inom kommun eller landsting med eget företag eller eget aktiebolag under 2002 fick 65 procent AGS när de fick sjuk- eller aktivitetsersättning år 2004.

Bland dem med enbart inkomst från egenföretagande år 2002 som erhöll sjuk- eller aktivitetsersättning år 2004 fick endast 4 procent samtidigt AGS. Andelen var även mycket låg, 7 procent, bland dem som enbart fick inkomst från eget aktiebolag. För dem som kombinerade egenföretagande eller eget aktiebolag med annan förvärvskälla var motsvarande andelar 17 och 13 procent.

De som kombinerade anställning inom kommun eller landsting med annan förvärvskälla fick högst ersättning från AGS vid sjuk- och aktivitetsersättning, följt av företagare med enbart inkomst från eget aktiebolag. Egenföretagare (både de med endast inkomst från egenföretagande och de som även hade annan förvärvs-inkomst) har även här lägst ersättning. Det skiljer 1 150 kronor per månad i AGS mellan anställda i kommun och landsting och egenföretagarna.

**Tabell 3.11 Företagare, kommunal- och landstingsanställda år 2002 med sjukersättning, aktivitetsersättning eller "AGS vid förtidspension" under år 2004**

	Egenföretagare år 2002, ej anställning som huvudsyssla år 2003		Företagare i eget aktiebolag år 2002, ej anställning som huvudsyssla år 2003		Kommunal- och landstingsanställda år 2002	
	Enbart egenföretagare	Kombinerar egenföretagande med annan förvärvskälla	Enbart eget aktiebolag	Kombinerar eget aktiebolag med annan förvärvskälla	Enbart anställd	Kombinerar anställning med annan förvärvskälla
Totalt antal år 2002 (ej enbart kunder hos FK) <sup>1</sup>	152 148	41 465	80 072	17 581	838 289	12 964
Antal med sjuk- och aktivitetsersättning år 2004	3 165	794	1 423	240	31 360	244
Andel med sjuk- eller aktivitetsersättning	2,1 %	1,9 %	1,8 %	1,4 %	3,7 %	1,9 %
Genomsnittlig månadsersättning av sjuk- eller aktivitetsersättning	10 519,35 (2 989,17)	11 450,28 (2 992,50)	12 930,46 (2 709,08)	13 182,30 (2 547,35)	11 001,16 (2 479,09)	12 165,53 (2 675,41)
Antal med "AGS vid förtidspension" vid sjuk- eller aktivitetsersättning	135	131	101	31	23 347	159
Andel med "AGS vid förtidspension" och sjuk- eller aktivitetsersättning	4,3 %	16,5 %	7,1 %	12,9 %	74,4 %	65,2 %
Genomsnittlig månadsutbetalning av "AGS vid förtidspension"	2 507,36 (948,12)	2 431,35 (1 118,59)	3 136,53 (1 079,95)	2 352,14 (1 008,49)	2 931,64 (1 651,30)	3 581,73 (3 720,65)
Genomsnittlig total ersättning för dem med "AGS vid förtidspension"	13 693,96 (3 210,33)	14 656,32 (3 132,08)	16 366,61 (2 991,31)	14 801,75 (3 483,91)	14 096,17 (3 463,98)	15 941,83 (5 372,06)
Genomsnittlig sjuk- eller aktivitetsersättning för dem med "AGS vid förtidspension"	11 186,60 (2 541,95)	12 224,97 (2 549,20)	13 230,08 (2 415,80)	12 449,61 (2 853,63)	11 164,53 (2 366,62)	12 360,10 (2 632,60)
Genomsnittlig total ersättning för dem utan "AGS vid förtidspension"	10 489,62 (3 004,46)	11 297,21 (3 051,03)	12 907,57 (2 729,66)	13 290,98 (2 487,92)	10 526,93 (2 726,18)	11 801,57 (2 732,17)

*Notera:* En genomgång av hur gruppindelningen i egenföretagare, företagare i eget aktiebolag och anställda samt kombinationer av dessa genomförts finns i Appendix 3.1.

<sup>1</sup> Uppgift från SCB:s RAMS.

*Källa:* Bearbetningar av SCB:s LISA-databas.

Med undantag för dem som kombinerar eget aktiebolag med annan förvärvskälla har i alla grupper de som får AGS vid sjuk- och aktivitetsersättning i genomsnitt högre ersättning från försäkringskassan än de som inte får AGS. Det är alltså de som redan har en relativt hög sjuk- och aktivitetsersättning som får ersättning från AGS. Avtalsförsäkringen förstärker inkomstjämligheten vid sjuk- eller aktivitetsersättning.

*Vem får ersättning från AGS vid sjuk- eller aktivitetsersättning?*

Tabell 3.12 redovisar resultat från en logitregression, där vi undersöker sannolikheten att en företagare mottar AGS samtidigt som denne får sjuk- eller aktivitetsersättning. Tabellen visar att av dem med enbart inkomst från eget aktiebolag får män AGS oftare än kvinnor. För övriga företagare gäller att kvinnor oftare än män får AGS vid sjuk- och aktivitetsersättning. Samma mönster fann vi för sannolikheten att få AGS/TFA vid sjukpenning.

Ålder har ingen signifikant effekt för någon av företagargruppernas sannolikhet att få AGS vid sjuk- eller aktivitetsersättning. Egenföretagare med hög sjuk- eller aktivitetsersättning år 2004 har högre sannolikhet att motta AGS. En förklaring kan vara att de med höga inkomster försäkrar sig för ett relativt större inkomstbortfall vid eventuell sjukdom. Den totala inkomsten år 2002 har däremot en negativ effekt på sannolikheten att få AGS vid sjuk- eller aktivitetsersättning.

Vi finner få branschskillnader vad gäller sannolikheten att motta AGS vid sjuk- eller aktivitetsersättning. Byggbranschen, där även el-, gas-, värme- och vattenförsörjning ingår, utgör referensgrupp. Företagare med enda inkomst från eget aktiebolag och egenföretagare som kombinerar egenföretagande med annan förvärvskälla och har sitt företag i fastighetsbranschen har en lägre sannolikhet att få AGS än motsvarande företagare inom byggbranschen. För den senare gruppen gäller även att de som har företag inom infrastruktur och samhällsorganisation har en lägre sannolikhet att få AGS. Av dem med enbart inkomst från egenföretagande har de inom parti- och detaljhandel lägre sannolikhet än de inom byggbranschen att få AGS vid sjuk- eller aktivitetsersättning.

**Tabell 3.12 Företagares (år 2002) sannolikhet att ha mottagit AGS vid sjuk- eller aktivitetsersättning år 2004. Logitmodell**

	Egenföretagare		Företagare i eget aktiebolag	
	Enbart egenföretagare	Egenföretagande och annan förvärvskälla	Enbart eget aktiebolag	Eget aktiebolag och annan förvärvskälla
Man	-0,421*** (0,193)	-0,655*** (0,220)	0,448* (0,263)	-1,054** (0,448)
Ålder	0,006 (0,011)	-0,003 (0,012)	0,005 (0,014)	0,003 (0,027)
Total årsinkomst/1000 från förvärsarbete 2002	-0,584*** (0,110)	-0,535*** (0,117)	-0,213* (0,122)	-0,217 (0,271)
Sjuk- eller aktivitetsersättning per månad 2004	0,021*** (0,004)	0,022*** (0,004)	0,007 (0,004)	0,002 (0,009)
Byggverksamhet och el-, gas-, värme- och vattenförsörjning	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Tillverkning	-0,044 (0,383)	-0,407 (0,455)	-0,182 (0,345)	-1,441 (1,073)
Parti- och detaljhandel	-0,419* (0,345)	-0,511 (0,404)	-0,335 (0,322)	0,101 (0,559)
Hotell och restaurang	-1,324 (1,017)	-0,802 (0,772)	0,094 (0,760)	<sup>8</sup>
Transport	0,158 (0,393)	0,197 (0,530)	-0,088 (0,489)	0,835 (0,694)
Fastighets- och uthyrningsverksamhet, företagstjänster	-0,333 (0,296)	-0,608* (0,329)	-0,694* (0,390)	-0,475 (0,632)
Utbildning	-1,103 (1,033)	1,110 (0,463)	<sup>4</sup>	0,759 (0,916)
Finansiell verksamhet	<sup>1</sup>	<sup>3</sup>	<sup>5</sup>	<sup>9</sup>
Offentlig förvaltning	<sup>2</sup>	0,313 (0,633)	<sup>6</sup>	-
Hälsa- och sjukvård, sociala tjänster, veterinärverksamhet	-0,871 (0,616)	0,224 (0,383)	-0,437 (0,750)	<sup>10</sup>
Infrastruktur och samhällsorganisationer	-0,443 (0,368)	-1,238** (0,496)	<sup>7</sup>	<sup>11</sup>
Konstant	-4,470*** (0,706)	-2,762*** (0,764)	-3,615*** (0,967)	-1,288 (1,785)
Antal observationer	3 156	788	1 367	212
LR chi2	49,03	63,60	14,34	15,57

*Notera:* En genomgång av hur gruppindelningen i egenföretagare, företagare i eget aktiebolag och anställda samt kombinationer och hur branschindelningen genomförts finns i Appendix 3.1 respektive 3.2. Det fanns inga egenföretagare eller företagare i eget aktiebolag inom utvinningssektorn eller utländsk förvaltning som mottagit sjukersättning år 2004.

<sup>1</sup> Ingen egenföretagare som enbart fått inkomst från företagande inom finanssektorn får AGS, 5 observationer har därför uteslutits ur regressionen.

<sup>2</sup> Ingen egenföretagare som enbart fått inkomst från företagande inom offentlig förvaltning får AGS, 4 observationer har därför uteslutits ur regressionen.

<sup>3</sup> Ingen egenföretagare inom finanssektorn som kombinerar med annan förvärvskälla får AGS, 6 observationer har därför uteslutits ur regressionen.

<sup>4</sup> Ingen företagare med inkomst enbart från eget aktiebolag inom utbildningssektorn får AGS, 10 observationer har därför uteslutits ur regressionen.

<sup>5</sup> Ingen företagare med inkomst enbart från eget aktiebolag inom finanssektorn får AGS, 3 observationer har därför uteslutits ur regressionen.

<sup>6</sup> Ingen företagare med inkomst enbart från eget aktiebolag inom offentlig förvaltning får AGS, 2 observationer har därför uteslutits ur regressionen.

<sup>7</sup> Ingen företagare med inkomst enbart från eget aktiebolag inom infrastruktur och samhällsorganisationer får AGS, 40 observationer har därför uteslutits ur regressionen.

<sup>8</sup> Ingen företagare i eget aktiebolag inom hotell som kombinerar med annan förvärvskälla får AGS, 40 observationer har därför uteslutits ur regressionen.

<sup>9</sup> Ingen företagare i eget aktiebolag inom finanssektorn som kombinerar med annan förvärvskälla får AGS, 1 observation har därför uteslutits ur regressionen.

<sup>10</sup> Ingen företagare i eget aktiebolag inom sjukvård som kombinerar med annan förvärvskälla får AGS, 6 observationer har därför uteslutits ur regressionen.

<sup>11</sup> Ingen företagare i eget aktiebolag inom infrastruktur och samhällsorganisationer som kombinerar med annan förvärvskälla får AGS, 9 observationer har därför uteslutits ur regressionen.

*Källa:* Bearbetningar av SCB:s LISA-databas.

### 3.4.2 ITP-planen

Företagare som har anställda tjänstemän kan teckna ITP-planen för sig själva givet att de är medlemmar i Svenskt Näringsliv eller har hängavtal med något PTK-förbund. Medlemskapet i Svenskt Näringsliv och hängavtal innebär att företagaren förbundit sig att teckna ITP-planen för de anställda tjänstemännen. Även företagare i aktiebolag utan anställda kan teckna ITP-planen. Vid tecknandet av ITP-planen ingår TGL. Kostnaden för ITP-planen beräknas på samma sätt för företagaren som för de anställda. Premierna är individuella och baseras på ålder, årslön samt tidigare pensionsrätt. I ITP-planen ingår sjukpension vid sjukpenning och sjukersättning, ålderspension samt familjepension.

Enligt Alecta särskiljs inte egenföretagares ITP-plan från tjänstemännens ITP-plan i registren vilket leder till att statistik över dessa inte finns tillgängliga. SCB håller under vintern 2007 på att undersöka hur de skulle kunna ta fram statistikuppgifter om ITP vid sjukpenning samt sjuk- och aktivitetsersättning. I framtiden kommer man således att kunna undersöka om egenföretagarna och företagarna i eget aktiebolag får sjukpension i ITP-planen. I nuläget kan vi emellertid inte redogöra för hur många

egenföretagare eller företagare med eget aktiebolag som får ersättning från ITP-planen vid sjukdom.

### 3.4.3 Tjänstegrupplivförsäkring

Som tidigare nämnts kan egenföretagare teckna Tjänstegrupplivförsäkringen TGL som en del av Företagares egen försäkring hos AFA samt inom ramen för ITP hos Alecta. Utöver dessa två alternativ kan även TGL tecknas hos Länsförsäkringar, Skandia, Folksam, SEB/SEB Trygg Liv och Bliwa (december, 2006). Försäkringsvillkoren är desamma försäkringsbolagen emellan.

### 3.4.4 Trygghetsråd vid arbetslöshet

Svenskt Näringsliv har slutit omställningsavtal med LO och PTK för att hjälpa anställda som riskerar att bli arbetslösa på grund av arbetsbrist. TRR Trygghetsrådet erbjuder dels finansiell hjälp, dels hjälp att åter komma i sysselsättning till försäkrade tjänstemän och Trygghetsfonden TSL gör detsamma för arbetslösa arbetare. Egenföretagare samt egenföretagares make/maka omfattas inte av avtalen och kan därför inte få hjälp av TRR eller TSL vid arbetslöshet. Dock har före detta TRR-an slutna ett efterskydd om de efter att de mist sin anställning startat eget företag. Efterskyddet innebär att den som startat eget företag men åter blir arbetslös inom 18 månader efter det att företaget startats (att jämföra med fem år för anställda som åter blir arbetslösa) har rätt att återuppta kontakten med sin rådgivare samt eventuellt få kvarstående avgångsersättning, AGE. AGE motsvarar tillsammans med ersättning från A-kassan 70 procent av tidigare lön under de sex första arbetslöshetsmånaderna och 50 procent under upp till ytterligare tolv månader beroende på ålder. Berättigad till AGE är den som är över 40 år, har arbetat i ett TRR-an slutet företag i fem år samt är uppsagd på grund av arbetsbrist. AGE kan erhållas samtidigt med starta-eget-bidrag från arbetsförmedlingen.

### 3.5 Försäkringar genom individuella system<sup>12</sup>

Företagare kan förutom avtalsbaserade försäkringslösningar teckna individuella försäkringar hos olika försäkringsbolag. På marknaden finns försäkringsbolag som tillhandahåller sjukförsäkring, olycksfallsförsäkring, pensionsförsäkring, livförsäkring samt specialprodukter som sjukvårds-, sjukavbrotts- och kompanjonförsäkring. Tyvärr saknas registerbaserad statistik över vilka individuella försäkringar som företagare har tecknat.

#### 3.5.1 Individuell sjukförsäkring

I tjänstepensionsplaner för företagare brukar en individuell sjukförsäkring ingå, vilken kompenserar för inkomstförlust på grund av sjukdom och olycksfall. Karenstiden är oftast fastställd till en, tre eller tolv månader. I vissa sjukförsäkringar är karensen rörlig, så kallad R-karens, vilket innebär att ersättning först betalas när den försäkrade blir beviljad aktivitets- eller sjukersättning (tidigare sjukbidrag och förtidspension). Premiens storlek styrs av försäkrat belopp, karenstid, den försäkrades ålder samt hos vissa bolag även kön då kvinnor är genomsnitt har fler sjukskrivningsdagar än män. Vid tecknandet av sjukförsäkringen ska en hälsodeklaration lämnas.

Den högsta ersättningsnivån är 90 procent av inkomsten inklusive sjukpenning från Försäkringskassan. Hos vissa försäkringsbolag gäller dock särskilda maximiregler vid startskedet då företagare förutsätts ta ut en relativt sett lägre lön i början. Dessa regler innebär att företagaren i startskedet får teckna försäkring för mer än 90 procent, i vissa bolag ända upp till 120 procent, av den sjukpenninggrundande inkomsten.

#### 3.5.2 Individuell olycksfallsförsäkring

I den individuella olycksfallsförsäkringen ligger tyngdpunkten på ett invaliditetskapital som betalas som ett engångsbelopp när invaliditetsgraden fastställts. Det högsta kapital som kan försäkras är 100 prisbasbelopp. Försäkringen täcker både medicinsk och ekonomisk invaliditet. Medicinsk invaliditet baseras på en bestående nedsättning av kroppsfunktionen medan ekonomisk invaliditet

<sup>12</sup> Informationen i avsnitt 3.5–3.5.5 är hämtad från *Företagarens försäkringsskydd. Din guide genom försäkringsdjungeln* (2006).



bedöms efter i hur hög grad arbetsförmågan har försämrats på grund av olyckan. Premierna baseras normalt på det invaliditetskapital som försäkras. Dock kan premien i vissa riskfyllda yrken vara högre.

### 3.5.3 Individuell tjänstepension

Den som vill teckna en egen tjänstepensionsförsäkring kan välja mellan att spara i en traditionell försäkring, fondförsäkring eller att ha ett individuellt pensionssparande via bank, så kallad IPS. Den traditionella försäkringen ger en garanterad årlig värdetillväxt, men pensionen kan bli större beroende på avkastningen på försäkringsbolagets placeringar. I fondförsäkringen bestämmer pensionsspararen själv i vilka fonder premierna ska placeras och det finns ingen garanti om en viss minsta storlek på pensionen. Vid sparande i IPS sätts pengar in på ett fondkonto i en bank och spararen väljer själv hur kapitalet ska placeras; på bankkonto, i aktier, i obligationer eller i fonder. IPS ger ingen garanterad ränta och det finns inget försäkringsinslag. IPS gäller inte som tjänstepension för företagare i aktiebolag. Premierna till tjänstepensionerna är inom vissa gränser avdragsgilla (upp till 35 procent av lönen dock högst 10 prisbasbelopp). Pensionen kan tas ut från tidigast 55 års ålder och erhålls normalt under minst fem år. Statistik över företagarnas individuella pensionssparande kan tas fram av SCB, men vi har inte gjort detta utan fokuserat på social- och avtalsförsäkringar i detta kapitel.

### 3.5.4 Privat försäkring och arbetslöshet

Egenföretagare kan teckna en försäkring mot inkomstbortfall vid arbetslöshet hos försäkringsbolaget Accept. Som egenföretagare räknas delägare i fåmansföretag, delägare i fåmanshandelsbolag<sup>13</sup> och enskild näringsidkare. För att försäkring ska kunna beviljas krävs att egenföretagaren är mellan 21 och 54 år, har varit stadigvarande bosatt i Sverige de senaste två åren, har varit verksam på heltid i rörelsen de senaste 18 månaderna, medlem i en A-kassa, inte vara medveten om eller borde vara medveten om någon

<sup>13</sup> Definition av fåmansföretag och fåmanshandelsbolag enligt inkomstskattelagen (1999:1229) kap. 56, § 6.

kommande konkurs eller likvidation samt inte varit försatt i konkurs de senaste fem åren.

Försäkringen omfattar inkomstbortfall vid ofrivillig arbetslöshet, dvs. egenföretagaren måste ha blivit ofrivilligt arbetslös till följd av konkurs eller likvidation för att kunna få ersättning. Försäkringen måste ha varit gällande i 18 månader och arbete måste ha utförts under minst 70 timmar per månad under dessa. Inkomstrelaterad ersättning från A-kassan måste utgå. Försäkringen gäller med en karenperiod på 20 ersättningsdagar från A-kassan. Försäkringen slutar gälla den första i månaden efter det att den försäkrade fyllt 60 år.

Den försäkrade inkomsten får uppgå till högst 80 procent av den försäkrades normalinkomst enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring. Den högsta inkomst som kan försäkras är 50 000 kronor per månad. Ersättningen från försäkringen motsvarar 80 procent av den försäkrade inkomsten efter skatt minus den inkomstrelaterade arbetslöshetsersättningen efter skatt samt ersättningar från andra inkomstbortfallsförsäkringar och/eller kollektivavtal. Försäkringen upphör att gälla när den försäkrade fått ersättning i 280 dagar. Vid förnyelse av försäkring som har upphört gäller samma regler som vid nyteckning.

### **3.5.5 Gruppförsäkring**

Gruppförsäkringar är privata försäkringar som de som tillhör en viss grupp erbjuds att teckna. Premierna blir billigare då administrationskostnaderna kan hållas lägre än vid individuella försäkringar. Företagare kan ansluta sig till gruppförsäkringar genom att till exempel vara med i en branschorganisation som tillhandahåller gruppförsäkringar för sina medlemmar eller teckna ett gruppavtal för företaget som ger de anställda och företagaren samma försäkringslösningar. De flesta gruppförsäkringsavtal består av livförsäkring, sjukförsäkring, olycksfallsförsäkring samt barnförsäkring.

## **3.6 Sammanfattning**

Detta kapitel har behandlat egenföretagarna och företagare med eget aktiebolag inom socialförsäkringarna och diskuterat deras avtalsförsäkringar och andra kompletterande ersättningar. Vi har

visat att egenföretagarna genomgående får mindre ersättning från socialförsäkringarna än övriga förvärvsgrupper. De med enbart inkomst från egenföretagande och som alltså inte kombinerar egenföretagandet med en anställning får allra lägst ersättning. Det beror främst på att de får ersättning i färre dagar och men även på att ersättningen per dag är låg.

Högst ersättning per dag från socialförsäkringen får de som är företagare i eget aktiebolag. De som enbart får inkomst från eget aktiebolag har högre ersättning än de som kombinerar eget aktiebolag med annan förvärvskälla.

Egenföretagare och företagare med eget aktiebolag täcks inte av avtalsförsäkringar, men de kan teckna egna försäkringar hos AFA (AGS, TFA, TGL samt avtalspension SAF-LO) eller ITP-planen inklusive sjukpension hos Alecta. Drygt 380 000 individer fick sin huvudsakliga inkomst från företagande år 2004. Ungefär 200 000 företagare har en TFA-försäkring hos AFA. Av dessa hade 11 500, motsvarande 3 procent av alla som huvudsakligen får sin inkomst från företagande, även en AGS-försäkring i "Företagares egen försäkring" hos AFA år 2005. Vi har inte fått några uppgifter från Alecta om hur många företagare som tecknat ITP-planen.

Då AGS- och TFA-försäkringen i "Företagares egen försäkring" finns med i SCB:s register kunde vi undersöka uttaget av denna. Vi fann att mellan drygt 3 procent och knappt 8 procent av dem som fått sin största inkomstkälla från företagande fick AGS eller TFA vid sjukpenning och att mellan drygt 4 procent och knappt 17 procent av alla som haft företagande som största inkomstkälla fick AGS vid sjukersättning.

Det finns även privata inkomstbortfallsförsäkringar som företagare kan teckna. Förekomsten av dessa har vi inte haft möjlighet att kvantifiera då de inte finns i SCB:s register.

Den bild vi får av vår undersökning är att egenföretagarna i genomsnitt har ett sämre skydd och att de i genomsnitt får lägre ersättningsbelopp från socialförsäkringarna. De har inte heller samma kompletterande skydd som de anställda har genom avtalsbestämda ersättningar. Delvis kompenseras de genom att ansluta sig till samma försäkringar som de anställda, men vår undersökning pekar på att betydligt färre företagare än anställda är täckta. Troligen är skillnaderna i kompletterande skydd stora mellan olika grupper av egenföretagare. Bland egenföretagarna finns många med låga inkomster, inte minst egenföretagare som invandrat från icke-

västliga länder. Det finns goda skäl att undersöka deras situation närmare.

## Referenser

- AFA Försäkring (2006), *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro*.
- Andersson, Pernilla och Eskil Wadensjö (2003), "En arbetslöshetsförsäkring för alla sysselsatta? Anställda i bemanningsföretag och egenföretagare", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol. 9 nr. 3–4, 189–209.
- Andersson, Pernilla och Eskil Wadensjö (2003), "The Low Incomes of Self-Employed Immigrants in Denmark and Sweden", *Brussels Economic Review*, Vol. 48, no. 1–2, 43–71.
- Arbetslöshetskassornas samorganisation (SO) (2005), *Bra att veta om arbetslöshetsförsäkringen*.
- Svenskt Näringsliv (2006), *Företagarens försäkringsskydd. Din guide genom försäkringsdjungeln*, Försäkringsinformation, femte reviderade upplagan februari 2006.
- SFS 1997:238, Lagen om arbetslöshetsförsäkring.
- Försäkringskassan (2004), *Sjukpenninggrundande inkomst – och årsarbetstid*, Vägledning 2004:5, Version 2.
- Försäkringskassan (2006), *Sjuklöneperioden åren 2002–2004*, Statistik 2006:1.

## Internetsidor

[www.alecta.se](http://www.alecta.se)  
[www.afa.se](http://www.afa.se)  
[www.collectum.se](http://www.collectum.se)  
[www.foretagarguiden.nutek.se](http://www.foretagarguiden.nutek.se)  
[www.iaf.se](http://www.iaf.se)  
[www.internetkassan.nu](http://www.internetkassan.nu)

### Appendix 3.1 Kategorisering av egenföretagare

I LISA-databasen finns variablerna *KU1YrkStalln*, *KU2YrkStalln* och *KU3YrkStalln* med uppgifter om en individs tre största inkomstkällor från förvärvsarbete under ett år. Dessa variabler är endast uppdelade på egenföretagare och anställda – företagare i eget aktiebolag räknas här som anställda. För att undersöka vem som enbart är egenföretagare använder vi oss av denna variabel; visar *KU1YrkStalln*, *KU2YrkStalln* och *KU3YrkStalln* att inkomsten för samtliga tre förvärvskällor kommit från egenföretagande definierar vi individen som ”**Enbart egenföretagare**”. Vi kan här dock endast kontrollera att de tre största inkomstkällorna från förvärvsarbete kommer från egenföretagande. Det är möjligt att några individer som vi definierar som endast arbetande i eget företag kan ha haft en fjärde inkomstkälla under året från annan förvärvskälla. Gruppen är dock troligen inte särskilt stor.

För att definiera gruppen ”**Kombinerar egenföretagande med annan förvärvskälla**” har vi använt oss av variabeln *YrkStalln*, som visar den huvudsakliga inkomstkällan i november varje år. Sedan utesluter vi dem som är definierade som ”Enbart egenföretagare”. Vi får då en grupp som i huvudsak har varit egenföretagare i november men inte enbart fått inkomst från egenföretagande under året.

I variabeln *YrkStalln* är det även markerat om en person i huvudsak är företagare i eget aktiebolag. Vi kan genom att kombinera denna variabel med *KU1YrkStalln-KU3YrkStalln* ta fram grupper med dem som enbart fick inkomst från företagande i eget aktiebolag eller anställning samt dem som kombinerade företagande i eget aktiebolag eller anställning med inkomst från annan förvärvskälla. För att ta fram ”**Enbart anställd**” har vi tagit dem som enligt *KU1YrkStalln*, *KU2YrkStalln* och *KU3YrkStalln* enbart har fått inkomst från anställning. Observera att dessa även innehåller företagare i eget aktiebolag. Vi har därefter tagit bort dem som enligt *YrkStalln* tillhuvudsak var företagare i eget aktiebolag i november. Det kan finnas individer i gruppen ”Enbart anställd” som har inkomst från eget aktiebolag som andra eller tredje inkomstkälla. Gruppen ”**Kombinerar anställning med annan förvärvskälla**” fick vi fram genom att ta dem som enligt *YrkStalln* i huvudsak var anställda i november och sedan ta bort dem som tillhörde gruppen ”Enbart anställd”.

För att ta fram gruppen ”Enbart eget aktiebolag” har vi tagit dem som enligt *YrkStalln* i huvudsak var företagare i eget aktiebolag i november. Vi har vidare lagt på restriktionen att de enligt *KU2YrkStalln* och *KU3YrkStalln* inte hade någon andra eller tredje inkomstkälla. Gruppen ”**Kombinerar eget aktiebolag med annan förvärvskälla**” har vi fått genom att ta dem som enligt *YrkStalln* i huvudsak var företagare i eget aktiebolag i november och sedan lagt på restriktionen att de även måste ha en andra eller tredje inkomstkälla enligt *KU1YrkStalln-KU3YrkStalln*.

## Appendix 3.2 Branschindelning

Branschindelningen är gjord med hjälp av SNI2002 på 5-siffernivå.

**Tabell A3.1 Branschindelning**

Variabelnamn	SNI2002
Byggverksamhet och el-, gas-, värme och vattenförsörjning	40110-41002, 45110-45500
Tillverkning	15111-37200
Parti- och detaljhandel	50101-52740
Hotell och restaurang	55101-55529
Transport	60100-64203
Fastighets- och uthyrningsverksamhet, företagstjänster	70110-74879
Utbildning	80101-80429
Finansiell verksamhet	65110-67202
Hälsa- och sjukvård, sociala tjänster, veterinärverksamhet	85111-85329
Infrastruktur och samhällsorganisationer	90010-93050
Utvinning	10100-14500
Offentlig förvaltning	75111-75300
Internationella organisationer	99000





## Kapitel 4 Bortom socialförsäkringar och avtalsersättningar<sup>14</sup>

### 4.1 Inledning

Utöver socialförsäkringar, avtalsbestämda ersättningar samt försäkringar som följer av medlemskap i fackförening finns försäkringar som tecknas av individerna själva antingen i form av grupp-försäkringar eller som privata försäkringar. Exempel är försäkringar vid inkomstbortfall vid arbetslöshet, privata pensionsförsäkringar och privata sjukförsäkringar som höjer kompensationsgraden vid sjukskrivning, förtidspensionering, arbetslöshet och ålderspensionering. Syftet med denna delstudie är att undersöka omfattningen av privata försäkringar och hur de påverkar graden av inkomstkomensation. Vi koncentrerar oss på försäkringar på följande tre områden: arbetslöshet, ålderspensionering och sjukfrånvaro.

### 4.2 Privata försäkringar vid arbetslöshet

I vår studie *Inte bara socialförsäkringar* (2005) redogjorde vi för inkomstbortfallsförsäkringar vid arbetslöshet som individer år 2005 kunde teckna genom sina fackföreningar eller individuellt i försäkringsbolaget Accept. Vi visade att det finns två typer av grupp-försäkringar genom fackföreningarna, dels dem som automatiskt omfattar alla medlemmarna i en fackförening (kollektiv inkomstförsäkring), dels dem som kan tecknas individuellt av en medlem genom ett gruppavtal mellan fackföreningen och ett försäkringsbolag. Även en privat inkomstbortfallsförsäkring kan tecknas i försäkringsbolaget Accept utan att individen är medlem i en fackförening, givet att denne är medlem i en arbetslöshetskassa.

Gemensamt för de kompletterande inkomstförsäkringarna vid arbetslöshet är att de ger komensation för inkomster över taket i

---

<sup>14</sup> Vi är tacksamma för synpunkter från Per Gunnar Edebalk och Annika Sundén på en tidigare version.

arbetslöshetsförsäkringen. Samtliga försäkringar ger en kompensationsgrad på 80 procent av lönen upp till ett visst tak som vanligtvis varierar mellan 50 000 till 80 000 kronor i månaden. Undantaget är Säljarna som har ett tak på 28 000 kronor i månaden. Ersättningen från de kollektiva inkomstförsäkringarna betalas ut under 100 till 120 dagar medan de som tecknas individuellt genom fackförbundet eller Accept har en längre ersättningsperiod om 240 till 280 dagar. För detaljerade beskrivningar av de olika inkomstbortfallsförsäkringarna hänvisar vi läsaren till rapporten *Inte bara socialförsäkringar* (2005).

**Tabell 4.1 Premieinkomster till privata individuella och gruppinkomstbortfallsförsäkringar vid arbetslöshet samt kollektivavtalad AGB-försäkring (Svenskt Näringsliv/LO); belopp i kronor**

Försäkringsbolag	2001	2002	2003	2004	2005
Accept	1 791 000	2 743 000	7 062 000	7 784 000	8 186 000
Bliwa	–	–	–	–	20 274 000
Folksam	11 982 000	12 184 000	11 330 000	11 722 000	1 484 000
SACO Salus/Ansvar	–	16 353 000	44 280 000	76 207 000	119 177 000
Totalt	13 773 000	31 280 000	62 672 000	95 713 000	149 121 000
AFA; AGB genom kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och LO	24 443 000	18 831 000	21 300 000	1 717 000	1 826 000

*Källa:* Finansinspektionen.

**Tabell 4.2 Utbetalda ersättningar från privata individuella och kollektiva inkomstbortfallsförsäkringar vid arbetslöshet samt kollektiv-avtalad AGB-försäkring (Svenskt Näringsliv/LO) och inkomstrelaterad ersättning från A-kassa; belopp i kronor**

Försäkringsbolag	2001	2002	2003	2004	2005
Accept	512 000	608 000	997 000	2 246 000	2 546 000
Bliwa	–	–	–	–	16 000
Folksam	15 240 000	14 396 000	12 414 000	15 438 000	4 793 000
SACO	–	1 866 000	25 025 000	76 904 000	60 256 000
Salus/Ansvar					
Totalt	15 752 000	16 870 000	38 436 000	94 588 000	67 611 000
AFA; AGB genom kollektiv- avtal mellan Svenskt Näringsliv och LO A-kassa (inkomst- relaterad ersättning)	204 742 000	169 132 000	149 244 000	271 296 000	300 382 000
	21 519 218 131	21 799 948 139	26 968 892 000	30 686 517 190	29 209 027 022

*Källor:* Finansinspektionen och Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, IAF.

I tabell 4.1 och 4.2 redovisas premieintäkter och försäkringsersättningar till och från den privata inkomstförsäkringen vid arbetslöshet samt utvecklingen av dessa mellan 2001 och 2005. Försäkringsbolagen Bliwa, Folksam och FörenadeLiv har nära samarbete och inkomstförsäkringen har flyttats mellan bolagen, vilket förklarar de stora variationerna över tiden i intäkter och utbetalda ersättningar från Bliwa och Folksam (Förenade Livs försäkringar redovisas hos Bliwa alternativt Folksam). De stora skillnaderna mellan premieintäkter och försäkringsersättningar inom AGB beror på en tillfällig sänkning av avgiften som gjordes då fonden bedömdes som större än vad som var önskvärt. År 2000 var premieinkomsten betydligt högre, 191 miljoner.

Inkomstförsäkringarna började framförallt marknadsföras av fackföreningarna under år 2004. Vi ser att premierna till dessa har ökat kraftigt över tiden, på bara fem år har premieintäkterna blivit elva gånger så stora. Även den totala ersättningen från de privata inkomstförsäkringarna, som ju dels beror på hur många som är täckta av försäkringar, dels av hur många av de försäkrade som blir

arbetslösa, har ökat under den undersökta perioden. Under 2007 kommer villkoren för ersättning från A-kassan att ändras till följd av beslut som Riksdagen fattade under december 2006. Det innebär att inkomstförsäkringarna får en större roll främst genom att taket blir lägre. Som en reaktion på förändringarna i villkoren inom arbetslöshetsförsäkringen har SKTF förbättrat villkoren genom att förlänga ersättningen från 120 till 200 dagar i sin inkomstförsäkring från och med den 1 januari 2007. LO har fattat ett principbeslut om att introducera en kompletterande försäkring.

Länge fanns inte helt privata försäkringar vid arbetslöshet. Det har nu börjat etableras sådana försäkringar. Ett exempel är Fair försäkring. Den totala maximala ersättningen är densamma som i de fackligt organiserade försäkringarna, dvs. 80 procent. Inkomsttaket är 50 000 kronor och den maximala ersättningsperioden är 280 dagar, dvs. en relativt lång period. Slutåldern är 58 år, vilket är en relativt låg ålder. Ett annat exempel utgörs av en av American Express förmedlad inkomstförsäkring (försäkringsgivare är ACE European Group UK Limiteds filial Sverige) som bland annat gäller vid ofrivillig arbetslöshet. Ersättningen kan uppgå till 50 procent av bruttolönen (ingen samordning med andra ersättningar) och till högst 25 000 kronor per månad (premien varierar med den ersättning som utgår vid inträffad ersättningsberättigad händelse). Ersättning utgår i högst tolv månader. Åldersgränsen är 60 år.

### 4.3 Privata pensionsförsäkringar (pensionssparande)

Det finns tre olika former för privat pensionssparande. Man kan välja mellan att spara i en traditionell försäkring, spara i en fondförsäkring eller att ha ett individuellt pensionssparande via bank, så kallad IPS. Den traditionella försäkringen ger en garanterad årlig värdetillväxt men pensionen kan även bli större beroende på avkastningen på försäkringsbolagets placeringar. I fondförsäkringen bestämmer pensionsspararen själv i vilka fonder premierna ska placeras och det finns ingen garanti om en viss storlek på pensionen. Vid sparande i IPS sätts pengar in på ett fondkonto och spararen väljer själv om kapitalet ska placeras i aktier, obligationer eller fonder. IPS ger ingen garanterad ränta och det finns inget försäkringsinslag. Med privata pensioner menar vi i det här kapitlet samtliga tre former av pensionssparande och vi särskiljer inte dessa

former utan privat pensionssparande är sådant sparande som individen får göra avdrag för i deklarationen.

I tabell 4.3 och 4.4 redovisas pensioner för personer i åldern mellan 65 och 69 år 1996 och 2002 uppdelat på folkpension, ATP, avtalspension och privata pensioner. Redovisningen görs med en uppdelning i olika inkomstdeciler (vid indelning i deciler har hänsyn tagits till både pensionsinkomster och andra inkomster). Den genomsnittliga månadsutbetalningen från privat pensionssparande var 700 kronor för män och 300 kronor för kvinnor år 1996 (i tabellerna redovisas årspensionen). Den genomsnittliga utbetalningen från de privata pensionerna har ökat, år 2002 var motsvarande tal 1 275 kronor i månaden för män och 800 kronor för kvinnor.

Det är framförallt de med höga totala inkomster som får höga ersättningar från sitt pensionssparande (de har sparat mer). Männen med de 10 procent högsta inkomsterna fick i genomsnitt drygt 3 600 kronor i månaden i privat pension år 1996 och kvinnorna med de 10 procent högsta inkomsterna fick i genomsnitt knappt 1 800 kronor i månaden. År 2002 var motsvarande tal knappt 5 100 kronor och knappt 3 400 kronor. Privatpensionsinkomsterna är ojämnt fördelade. Det är toppinkomsttagarnas privata pensioner som driver upp den genomsnittliga utbetalningen. De som har lägre inkomster har också lägre privata pensioner. Så fick till exempel män i den femte inkomstdecilen endast 133 kronor i månaden i privatpension år 1996 och kvinnor i motsvarande decil endast 100 kronor i månaden. År 2002 var talen något högre: de manliga pensionärerna i den femte inkomstdecilen fick i genomsnitt en privatpensionsutbetalning på knappt 400 kronor i månaden och de kvinnliga pensionärerna i samma inkomstgrupp i genomsnitt 300 kronor i månaden. Personer i åldern 65 till 69 har i samtliga inkomstdeciler fått ökade privatpensionsutbetalningar mellan 1996 och 2002.

För merparten av dem som var mellan 65 och 69 år 1996 var andelen av pensionen som kom från privat pensionssparande mycket låg. Män med de 60 procent lägsta inkomsterna och kvinnor med de 70 procent lägsta inkomsterna fick under två procent av sina pensioner från privat pensionssparande. Däremot fick männen med de 10 procent högsta inkomsterna 14 procent och kvinnorna med de 10 procent högsta inkomsterna drygt 12 procent av pensionen från privat pensionssparande år 1996. År 2006 var motsvarande tal knappt 16 procent och drygt 18 procent. Männen

fick år 1996 i genomsnitt drygt 5 procent av pensionen från privat sparande medan motsvarande siffra för kvinnor var knappt 4 procent. År 2002 var motsvarande tal högre, 8 och drygt 7 procent.

Det privata pensionssparandets del av den totala pensionen har ökat för samtliga grupper mellan 1996 och 2002, men är för de allra flesta fortfarande låg. För män och kvinnor med de 60 procent lägsta pensionerna svarade inkomsten från privata pensioner för mindre än 5 procent av den totala pensionen år 2002. År 2002 var det sista året med utbetalningar endast från det gamla pensions-systemet. De som framförallt har fått en ökad andel av sin pensionsinkomst från privat pensionssparande är kvinnor med höga inkomster.

Från samma material som tabell 4.3 och 4.4 bygger på (tabeller över detta är inte redovisade här) kan vi också undersöka hur andelen med privata pensioner ökar på samma sätt, nämligen att se hur stor andel som har privata pensioner bland dem som är 65–69 år gamla och bland dem som är 70 år och äldre. Andelen med ersättning från privata pensioner i åldern 65–69 var år 2002 32,1 procent bland män och 30,2 procent bland kvinnor. Bland dem som var 70 år eller äldre vara andelarna 12,4 procent bland män och 6,4 procent bland kvinnor, dvs. betydligt lägre. Det pekar på att senare kohorter betydligt oftare har haft ett privat pensions-sparande än vad tidigare kohorter har haft.

**Tabell 4.3 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. Inom parentes anges andelen av den totala pensionen som utgörs av pension från det privata pensionssparandet**

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 (0,7)	36,8	4,1	0,5	0,1 (0,2)
2	29,2	69,0	10,3	0,6 (0,5)	34,0	14,3	4,0	0,3 (0,6)
3	28,8	81,1	15,0	0,7 (0,6)	30,9	24,6	7,3	0,6 (0,9)
4	28,5	87,8	17,6	1,0 (0,7)	31,0	33,0	9,1	0,8 (1,1)
5	28,1	93,9	19,8	1,6 (1,1)	30,1	44,4	11,6	1,2 (1,4)
6	27,6	100,2	22,7	2,8 (1,8)	29,7	55,6	14,5	1,5 (1,5)
7	27,1	107,5	27,1	4,8 (2,9)	29,5	64,7	17,8	2,0 (1,8)
8	26,6	110,9	34,1	9,4 (5,2)	28,6	72,3	21,2	3,3 (2,6)
9	26,1	112,5	49,1	18,5 (9,0)	27,7	82,1	26,4	6,2 (4,4)
10	25,7	116,6	126,3	43,7 (14,0)	26,6	87,6	41,0	21,4 (12,3)
Alla	27,8	90,7	32,4	8,4 (5,3)	30,5	48,3	15,3	3,7 (3,8)

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

Källa: Bearbetningar av HINK, SCB.

**Tabell 4.4 Pensioner i form av folkpension, ATP, avtalspension och privata pensioner år 2002 i olika inkomstgrupper för personer i åldern 65–69 år i tusentals kronor. Inom parentes anges andelen av den totala pensionen som utgörs av pension från det privata pensionssparandet**

Decil	Män				Kvinnor			
	Folk-pension	ATP	Avtals-pension	Privat pension	Folk-pension	ATP	Avtals-pension	Privat pension
1	30,6	42,5	6,7	2,4 (2,9)	34,6	12,6	2,6	0,8 (1,6)
2	31,0	79,5	12,5	1,5 (1,2)	31,5	28,8	7,7	1,4 (2,0)
3	30,5	92,4	18,4	1,6 (1,1)	32,5	40,7	10,6	2,0 (2,3)
4	30,0	100,3	22,4	2,7 (1,7)	31,3	54,7	13,8	3,0 (2,9)
5	29,6	107,4	26,8	4,6 (2,7)	31,1	66,0	16,5	3,6 (3,1)
6	29,1	113,9	31,8	7,5 (4,1)	31,0	73,5	19,4	4,8 (3,7)
7	28,9	116,7	39,9	12,9 (6,5)	30,3	79,6	23,3	7,5 (5,3)
8	27,6	117,8	51,1	23,1 (10,5)	29,4	86,1	28,0	11,7 (7,5)
9	26,9	118,9	75,8	35,7 (13,9)	28,4	91,5	33,9	21,3 (12,2)
10	26,4	121,0	177,4	61,0 (15,8)	27,4	94,5	57,9	40,5 (18,4)
Alla	29,0	101,1	46,3	15,3 (8,0)	30,8	68,8	21,4	9,7 (7,4)

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

Källa: Bearbetningar av HEK, SCB.

Tabell 4.5 och 4.6 visar mäns respektive kvinnors pensionssparande mellan 2001 och 2004 uppdelat i olika åldersgrupper. Vi ser att andelen med förvärvsinkomst som pensionssparar är 3 till 4 procentenheter högre bland kvinnor än bland män. Ser vi på dem som är mellan 20 och 64 år finner vi än större könsskillnader i privat pensionssparande. Det är 8 till 9 procentenheter fler kvinnor som pensionssparar. Framförallt är det i åldersgruppen 35 till 54 år som fler kvinnor än män pensionssparar, vilket kanske kan förklaras av att kvinnor på detta sätt försöker kompensera för att de kommer att få lägre pension än männen från de andra systemen. För dem som är 24 år eller yngre finns inga tydliga könsskillnader i andelen med pensionssparande. Av dem med förvärvsinkomst som är över 65 år pensionssparar endast få. I denna grupp pensionssparar män oftare än kvinnor.

Andelen som pensionssparar är ungefär densamma för nästan alla grupper under de fyra år vi redovisar tal för. Undantaget utgörs av dem som är under 25 år. I denna grupp har andelen som pensionssparar sjunkit något mellan 2001 och 2004.

Andelen som pensionssparar är som nämnts något högre bland kvinnor än bland män. Däremot är det genomsnittliga sparandet bland dem som pensionssparar större bland män än bland kvinnor i samtliga åldersgrupper. Av intresse är också att det genomsnittliga sparandet har minskat mellan 2001 och 2004 i samtliga åldersgrupper för både män och kvinnor med undantag för de yngsta, vars sparande har varit relativt konstant, samt för män över 65 år vars pensionssparande har ökat.



**Tabell 4.5** *Män, pensionssparande i genomsnitt per år uppdelat efter ålder i kronor för de som pensionssparar. Andel i åldersgruppen som pensionssparar av dem som har förvärvsinkomst inom parentes*

Ålder	2001		2002		2003		2004	
-19	1 800	(0,8)	1 600	(0,7)	1 700	(0,5)	1 900	(0,4)
20-24	2 000	(14,2)	2 000	(14,7)	2 000	(13,3)	2 000	(11,6)
25-34	3 600	(35,4)	3 600	(37,2)	3 500	(36,4)	3 400	(35,1)
35-44	5 800	(38,7)	5 600	(41,2)	5 400	(41,3)	5 300	(41,1)
45-54	8 800	(38,1)	8 400	(39,4)	8 100	(38,9)	8 000	(38,5)
55-64	11 700	(33,1)	11 200	(33,7)	10 800	(33,4)	11 000	(33,4)
65+	14 200	(3,1)	15 100	(3,3)	14 600	(3,2)	14 700	(3,2)
20-64	7 100	(34,4)	6 800	(35,8)	6 700	(35,3)	6 900	(34,7)
Alla	7 300	(26,2)	7 000	(27,4)	6 800	(27,0)	6 900	(26,5)

Källa: SCB, Hushållens ekonomi, Skatter och taxerade inkomster.

**Tabell 4.6** *Kvinnor, pensionssparande i genomsnitt per år uppdelat efter ålder i kronor för de som pensionssparar. Andel i åldersgruppen som pensionssparar av dem som har förvärvsinkomst inom parentes*

Ålder	2001		2002		2003		2004	
-19	1 700	(0,9)	1 400	(0,8)	1 500	(0,5)	1 700	(0,4)
20-24	1 700	(14,3)	1 700	(14,5)	1 700	(13,0)	1 700	(11,1)
25-34	3 000	(40,7)	2 900	(41,9)	2 900	(40,8)	2 900	(39,0)
35-44	4 500	(49,2)	4 400	(50,4)	4 300	(49,8)	4 300	(49,0)
45-54	7 000	(51,9)	6 600	(52,5)	6 400	(51,7)	6 300	(50,7)
55-64	9 500	(43,1)	9 000	(44,0)	8 600	(43,8)	8 700	(43,8)
65+	11 600	(1,8)	10 700	(1,8)	9 900	(1,9)	9 700	(1,9)
20-64	5 800	(43,3)	5 600	(44,3)	5 500	(43,5)	5 500	(42,5)
Alla	5 900	(30,5)	5 700	(31,2)	5 500	(30,7)	5 600	(30,0)

Källa: SCB, Hushållens ekonomi, Skatter och taxerade inkomster.

I tabell 4.7 visas pensionssparandet uppdelat på olika inkomstgrupper. Pensionssparandet har mellan 2001 och 2004 minskat bland både män och kvinnor i samtliga inkomstgrupper förutom bland dem med årsinkomster över 800 000 kronor. De som har en inkomst som överstiger en miljon om året har ökat sitt sparande.

Ovan såg vi att män i genomsnitt sparar mer än kvinnor. Detta skulle kunna bero på att män har högre inkomster och därmed har råd att spara mer och inte på att de vid given inkomst har ett större pensionssparande än vad kvinnorna har. Vi kan undersöka detta

genom att se på pensionssparandet vid olika inkomster. När vi delar in materialet i inkomstklasser, ser vi att bland dem som har årsinkomster på upp till 179 000 kronor pensionssparar män i samtliga inkomstintervall mer än kvinnor. Däremot är förhållandet det motsatta bland dem som har inkomster mellan 180 000 och 799 000 kronor per år – kvinnorna har det högsta sparandet i samtliga inkomstgrupper inom detta intervall. Ser vi på dem med årsinkomster över 800 000 kronor finner vi att det återigen är männen som har det högsta sparandet. Resultaten gäller för alla år under perioden 2001 till 2004 med undantag för år 2001 för dem med inkomster mellan 800 000 kronor och en miljon kronor. Skillnaderna är störst för dem med inkomster över en miljon. Det kan bero på att männen i detta öppna inkomstintervall i genomsnitt har högre inkomster än vad kvinnorna har.

Privat pensionssparande behöver inte vara fördelaktigt för alla individer. Bristande kunskaper om avtalsbestämda pensions- och skattesystemet kan leda till ett större pensionssparande än vad de hade valt med bättre information.

**Tabell 4.7** Genomsnittligt pensionssparande per år uppdelat på kön, inkomstklass och år; kronor

Årsinkomst	2001		2002		2003		2004	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
1 000 – 19 000	3 200	3 100	3 000	2 900	3 400	3 000	3 200	2 900
20 000 – 30 000	3 900	3 400	3 600	3 200	3 700	3 100	3 800	3 100
40 000 – 59 000	4 200	3 900	3 900	3 500	3 700	3 200	3 700	3 200
60 000 – 79 000	4 500	4 400	4 100	4 000	3 900	3 500	4 000	3 500
80 000 – 99 000	4 500	4 600	4 300	4 200	4 000	3 900	4 100	3 800
100 000 – 119 000	4 600	4 500	4 400	4 200	4 300	4 000	4 200	4 000
120 000 – 139 000	4 800	4 600	4 500	4 300	4 400	4 100	4 500	4 000
140 000 – 159 000	4 900	4 600	4 500	4 400	4 400	4 200	4 500	4 100
160 000 – 179 000	4 800	4 700	4 600	4 400	4 400	4 200	4 400	4 200
180 000 – 199 000	4 700	4 800	4 400	4 500	4 300	4 400	4 400	4 300
200 000 – 219 000	4 600	5 100	4 300	4 800	4 200	4 500	4 200	4 500
220 000 – 239 000	4 700	5 700	4 400	5 200	4 200	4 800	4 200	4 700
240 000 – 259 000	5 100	6 300	4 700	5 700	4 400	5 300	4 400	5 100
260 000 – 279 000	5 700	7 100	5 100	6 400	4 700	5 900	4 700	5 700
280 000 – 299 000	6 500	8 000	5 800	7 200	5 300	6 700	5 100	6 300
300 000 – 349 000	7 500	8 600	6 900	8 200	6 500	7 800	6 200	7 600
350 000 – 399 000	8 700	9 500	8 300	9 100	7 900	8 700	7 700	8 700
400 000 – 449 000	10 100	10 800	9 600	10 300	9 200	9 900	9 100	9 800
450 000 – 499 000	11 300	12 200	11 000	11 500	10 600	11 200	10 500	11 100
500 000 – 599 000	13 500	14 200	13 000	13 500	12 500	13 100	12 400	12 900
600 000 – 799 000	17 000	17 300	16 700	17 100	16 400	16 400	16 200	16 400
800 000 – 999 000	20 900	21 200	21 100	20 400	20 500	20 200	20 600	20 200
1 000 000 –	25 300	23 600	27 100	23 000	27 400	24 300	27 300	24 200
Alla	7 300	5 900	7 000	5 700	6 800	5 500	6 900	5 600

Källa: SCB, Hushållens ekonomi, Skatter och taxerade inkomster.

## 4.4 Privata försäkringar vid sjukdom

### 4.4.1 Begränsningar för avtalade och privata ersättningar vid sjukdom<sup>15</sup>

Enligt lagen om allmän försäkring (SFS 1962:381, 3 kap. 4 §) får ersättningar från arbetsgivare, Försäkringskassan och avtalsförsäkringar tillsammans maximalt uppgå till 90 procent av månadslönen. Överstiger ersättningsgraden 90 procent så minskas sjukpenningen från försäkringskassan, den så kallade minskningsregeln. Däremot finns det inga lagstadgade regler för hur hög ersättningsnivån från privata individuella och gruppsjukförsäkringar får vara tillsammans med övrig ersättning vid sjukdom.

De två huvudmotiveringarna för att införa minskningsregeln i början på 1990-talet var 1) att hindra att de kompletterande ersättningarna skulle kunna motverka syftet med den införda nivå-sänkningen i den allmänna försäkringen, dvs. att uppnå en samhällelig besparing (med en total ersättningsnivå som överstiger 90 procent ansåg man att incitamenten att använda den allmänna försäkringen blev för höga), och 2) att sänkningarna på ersättningsnivån skulle gälla lika för alla försäkrade då ”den kollektiv-avtalsgrundade rätten till ersättning omfattar i stort sett hela arbetsmarknaden” (citat från prop. 1996/97:63), dvs. alla på arbetsmarknaden skulle få samma kompensationsgrad vid sjukdom.<sup>16</sup> När minskningsregeln trädde i kraft 1 mars 1991 var ersättningen från socialförsäkringen 65 procent de tre första dagarna och 80 procent för tid därefter, samt under vissa förutsättningar 90 procent efter 90 dagar. Minskningsregeln trädde in om den totala ersättningen översteg 75 respektive 90 procent. Det infördes även en regel att all avtalad ersättning efter 90:e sjukdagen skulle minska sjukpenningen. Ingen reglering gjordes av ersättningen från privata sjukförsäkringar. En förklaring till detta undantag är att den privata sjukförsäkringsmarknaden var relativt liten under denna period.

I takt med att sjukförsäkringsmarknaden växte under 1990-talet uppstod en diskussion bland beslutsfattarna om att införa en

<sup>15</sup> Avsnittet bygger på Edebalk (2006), proposition 1996/97:63 samt SOU 1996:113, del 1, kapitel 14.

<sup>16</sup> I Sjuk- och arbetsskadekommitténs slutbetänkande (SOU 1996:113) poängteras att arbetsmarknadens parter bör undvika att försäkringsvillkoren skiljer sig åt för mycket mellan olika avtalsområden. Arbetsmarknadens parter inbjöds att medverka i en referensgrupp för att komma överens om en samsyn kring ramarna för tilläggsförsäkringar. Det saknades dock en samsyn mellan parterna vad gällde ramarna för en tilläggsförsäkring till sjukpenningen och en referensgrupp kunde inte etableras.

begränsning av ersättningsnivån även för privata sjukförsäkringar. Försäkringsinspektionen hade i juni 1995 utfärdat en författning med allmänna råd om privat sjukförsäkring (FFFS 1995:46).<sup>17</sup> I rådet angavs att försäkringsbolagen själva borde avgöra om ersättningsnivåerna inom den privata sjukförsäkringen skulle anpassas efter socialförsäkringen och avtalade ersättningar, men att ersättningen inte skulle vara så hög att den ledde till överutnyttjande. Det allmänna rådet om sjukförsäkring upphävdes dock den 1 december 2004 (FFFS 2004:15) och har inte ersatts med något nytt.

I regeringens direktiv<sup>18</sup> till sjuk- och arbetsskadekommittén ges den parlamentariska utredningen i uppdrag att undersöka en möjlig förändring av försäkringslagsstiftningen för att ”förhindra att tilläggsförsäkringar växer fram som riskerar att skapa ineffektivitet och orättvisa” (se även prop. 1996/1997:63 och SOU 1996:113/1, kap. 14). Ersättningen från de privata sjukförsäkringarna kan enligt direktivet leda till att sänkta ersättningsnivåer i den allmänna försäkringen inte får de önskade incitamenten för arbete samt leda till orättvisa då ersättningsnivån kommer att bli olika för olika individer.

Regeringens förslag blev att istället för att begränsa ersättningen från de privata försäkringarna tillåta avtalsersättning även efter 90 sjukdagar utan minskning av sjukpenningen. De kollektivavtalade försäkringarna och de privata försäkringarna skulle därmed kunna konkurrera på lika villkor. Regeringen föreslog även en höjning av den tillåtna ersättningsgraden från 85 till 90 procent (ersättningsnivån från socialförsäkringen hade dessförinnan sänkts i etapper till att vara 75 procent under både sjuklöne- och sjukpenningperioden från och med den 1 januari 1996) i samband med att sjukpenningen höjdes till 80 procent. Ökningen av den tillåtna ersättningsgraden till 90 procent skulle leda till att den ersättning som kunde lämnas genom kollektivavtal blev densamma som den som rekommenderades för privat försäkring i Försäkringsförbun-

<sup>17</sup> I regeringens skrivelse 1984/85:187 till riksdagen angavs att den högsta acceptabla nivån för ersättning från privat sjukförsäkring var den som motsvarade ersättningen i AGS. Denna innebar en sammanlagd ersättning om 100 procent de första 90 dagarna och därefter 95 procent. Aktuarienämnden önskade i en skrivelse 26 april 1993 till Finansinspektionen få ett klarläggande av om denna skrivelse fortfarande var tillämplig. Socialdepartementet kontaktades av inspektionen vilket klargjorde att så inte var fallet i prop. 1993/94:220. I propositionen uppmantrades Finansinspektionen att komma med allmänna råd om sjukförsäkring, vilket gjordes i FFFS 1995:46.

<sup>18</sup> Direktiv 1995:54.

dets maximitabeller.<sup>19</sup> Motiveringarna till att inte införa ett tak även för privata försäkringar var att detta skulle leda till ett allt för omfattande administrativt merarbete samt att det skulle bli svårt att kontrollera ersättningar från utländska försäkringsbolag vilket skulle ge svenska försäkringsbolag en konkurrensnackdel. Båda förslagen godtogs (se SFS 1997:562). Sedan dess finns ingen vägg i minskningsregeln och de kollektivavtalade försäkringarna får uppgå till 10 procent av lönen under taket samt till 90 procent av lönen över taket i socialförsäkringen.

#### 4.4.2 Sjukförsäkringar via fackföreningar

##### *Månadsersättning i fackföreningarnas gruppsjukförsäkring*

De flesta förbund inom SACO och TCO och två LO-förbund (musiker, pappers) erbjuder sina medlemmar någon form av gruppsjukförsäkring med månadsvis utgående ersättning (december, 2006). I tabell A4.1 i Appendix finns detaljerad information om vilka förbund som erbjuder ersättning, ersättningsperioder, ersättningsnivåer, om ersättning utgår vid sjukersättning, krävd arbetsförmåga, åldersgränser, ersättningsbelopp samt premier.

Fackförbundens sjukförsäkring är utformad så att den tar vid där kompletteringen genom avtalsförsäkringen slutar. I de flesta fall betalas ersättning ut efter en karenstid om tre månader, men karenstider upp till tolv månader förekommer för dem som är kommunalt eller landstingskommunalt anställda. Polisförbundet är ett undantag och har en karenstid på 30 dagar för sin obligatoriska sjukförsäkring.

Ersättningsperioderna varierar mellan 33 och 48 månader för fackföreningarnas gruppsjukförsäkringar. Polisförbundet har en obligatorisk sjukförsäkring som ger ersättning i två månader, men även en frivillig försäkring som gäller i 36 månader. För att få ersättning kräver vissa försäkringar att man får sjukpenning från Försäkringskassan. Byts denna ut mot sjukersättning (tidigare be-

---

<sup>19</sup> Försäkringsförbundet började i mitten av 1980-talet att upprätta hjälptabeller vid beräkning av utrymme för frivilligsjukförsäkringar, så kallade maximitabeller. Försäkringsförbundet ansökte om ett "icke-ingripande-besked" enligt konkurrenslagen hos Konkurrensverket 1993 för att få ge ut dessa maximitabeller, vilket beviljades. Maximitabellerna visar den sammanlagda ersättningsgraden av social- och avtalsförsäkringar för fyra grupper samt för egenföretagare samt ett försäkringsutrymme för privat sjukförsäkring vilket tillsammans med övriga ersättningar ger en ersättningsgrad på ungefär 90 procent.

nämnd förtidspension) avbryts utbetalningarna från en del av försäkringarna även om ersättningsperioden inte har tagit slut.

Det finns som ovan nämnts ingen lagstiftad maximal ersättningsnivå för ersättningen från privat sjukförsäkring och även Finansinspektionens rekommendationer om återhållsamhet i försäkringsnivå har dragits tillbaka. Finansförbundet rekommenderar däremot maximinivåer på försäkringsersättningarna. Dessa uppdaterades senast 2002. Försäkringsutrymmet har beräknats i absoluta tal och motsvarar tillsammans med socialförsäkring och avtalsförsäkring ungefär 90 procent av inkomsten. Många försäkringsbolag har som villkor att ersättningen från deras sjukförsäkring tillsammans med ersättning från socialförsäkring och avtalad försäkring högst får uppgå till 90 procent av nettoinkomsten. Även andra maximala ersättningsnivåer kan förekomma. Så är till exempel den maximala ersättningsnivån 100 procent enligt TryggHansas villkor för Finansförbundets gruppsjukförsäkring. Det förekommer felaktiga eller missvisande påståenden i flera av försäkringsbolagens informationsbroschyrer vad gäller maximal ersättningsnivå. Så påstås till exempel i Förenade Livs informationsbroschyrer för Sveriges Fartygsbefäl, Svenska musikerförbundet och Fackförbundet ST att det enligt lag inte får utgå ersättningar som ger en sammanlagd ersättningsnivå på mer än 90 procent av arbetsinkomsten. Lärarförsäkringar skriver i sin information på hemsidan att ”ersättningen från sjukförsäkringen tillsammans med ersättningen från Försäkringskassan får enligt Finansinspektionen som mest uppgå till 90 procent av din lön”. Även JUSEK/Skandias informationsbroschyr har en otydlig text som anspelar på att det finns en lagstadgad maximinivå på ersättningen ”Enligt de regler som finns får sjukförsäkringen, tillsammans med ersättning från FK och övrigt sjukförsäkringsskydd, kompensera upp till maximalt 90 procent av din arbetsinkomst”. Detsamma gäller för FörenadeLiv/Kyrkans Akademikerförbunds broschyr där det går att läsa ”Sjukförsäkringen får inte betala ut en högre ersättning än att du sammanlagt med andra ersättningar (t.ex. sjukpenning) kommer upp i högst 90 procent av din lön efter skatt”. De olika försäkringsbolagens maximala ersättningsnivåer redovisas i tabell 4.2.

Även företaget som säljer försäkringar som företaget Fond och Finans samt Avanza uppger att det finns ett tak för hur hög ersättningen maximalt får vara. Enligt information på deras internetsidor får sjukförsäkringsersättningen tillsammans med andra ersättningar inte överstiga 90 procent.

Graden av arbetsförmåga som krävs för att få ersättning från de olika försäkringarna varierar mellan 25 och 50 procent. Många försäkringsbolag betalar inte ersättning eller har begränsande regler som till exempel längre karenstider för ersättning vid så kallade moderna sjukdomar som utmattningssyndrom, depression, vissa psykiska sjukdomar, smärttillstånd och fibromyalgi.

Sjukförsäkringen kan i många fall enbart tecknas i kombination med tecknandet av livförsäkring.

De flesta försäkringar har en åldersgräns, vanligtvis mellan 58 och 62 års ålder. Vid åldersgränsen slutar försäkringsbolaget att betala ut ersättning. Hos en del försäkringsbolag ökar även premien med åldern.

I juli 2006 höjdes taket i sjukförsäkringen från 7,5 till 10 prisbasbelopp. Detta ledde till att många blev överförsäkrade. De flesta försäkringsbolag informerade om detta på sina hemsidor. Överförsäkrade kommer inte att få någon ersättning från försäkringen vid eventuellt sjukfall. Salus Ansvar och Länsförsäkringar har som policy att inte betala tillbaka premier vid överförsäkring. Taket blev som ett resultat av regeringsskiftet åter 7,5 basbelopp från 2007.

#### *Kapitalförsäkringar i fackföreningarnas gruppförsäkringar*

De flesta fackföreningar erbjuder sina medlemmar någon form av kapitalförsäkring som gruppförsäkring vilken faller ut i form av en engångsersättning när en person blir långvarigt arbetsförmögen. (I Appendix tabell A4.2 finns detaljerad information om dessa.) Vanligtvis gäller dessa försäkringar vid långtidssjukskrivningar om minst 30–36 månader. Det finns i en del fall krav om än längre perioder som 48 månaders sjukskrivning, men även kortare perioder som 18 månader förekommer. I vissa försäkringar betalas en del av beloppet efter en viss periods sjukskrivning och resterande del om den försäkrade fortfarande är arbetsförmögen ett visst antal månader senare. I en del fall krävs att sjukersättning (tidigare benämnd förtidspension) ska ha beviljats av Försäkringskassan för att engångskapitalet ska beviljas. I de flesta försäkringar krävs minst 50 procents arbetsförmåga, men även 25 procents respektive 100 procents arbetsförmåga förekommer i avtalen.

Kapitalförsäkringarna har i de flesta fall en åldersgräns. Den är vanligen mellan 59 och 61 år. Även lägre och högre åldersgränser förekommer som 51 och 65 år. Den försäkrade måste ha kvalifice-



rat sig för ersättningen senast under respektive slutår för att en utbetalning ska göras. Vissa försäkringar har även en åldersgräns för hur gammal man får vara när försäkringen tecknas, t.ex. att försäkringen ska tecknas före fyllda 54 år.

Sjukkapitalförsäkringen kan antingen vara en fristående försäkring eller en del av livförsäkringen. En del fackföreningar grupp-livförsäkrar alla medlemmar automatiskt genom att försäkringen ingår i medlemsavgiften. Andra fackföreningar bjuder medlemmar under en viss ålder på gratis grupplivförsäkring med engångssjuk-ersättning i några månader. Premierna varierar med valt ersättningskapital och hos vissa försäkringsbolag även med ålder. Samtliga försäkringar har könsneutrala premier.

Försäkrat belopp varierar kraftigt mellan gruppavtalen, ersättningen kan variera mellan 100 000 och 1 000 000 kronor. I de flesta fall trappas ersättningsbeloppet ned med åldern. Vanligast är att ersättningsgraden minskar med några procentenheter per år från 30 års ålder för att vara runt 10 procent av försäkringsbeloppet vid försäkringens slutålder.

#### **4.4.3 Gruppförsäkring till andra grupper än fackföreningsmedlemmar**

Det finns även andra gruppförsäkringar än dem som erbjuds medlemmar i fackföreningar. Gruppförsäkringar kan erbjudas till alla som tillhör en ”grupp” där gruppledaren har förhandlat fram försäkringsavtal med ett försäkringsbolag. Avtalen skiljer sig vida åt mellan grupperna vad gäller maximal ersättningsnivå, karenstid, ersättningsperiod och regler/ersättning vid förtidspension (sjuk-ersättning). Exempelvis har American Express ingen regel om överförsäkring utan skriver explicit i sitt avtal att ”... beräknas försäkringsersättning enligt denna försäkring utan beaktande av vilka övriga privata, kollektiva och allmänna försäkringsersättningar som utgår”. Karenstiden för denna försäkring är enbart 30 dagar, att jämföra med tre alternativt tolv månader för fackföreningarnas försäkringar, och ersättning utgår i tolv månader. Den försäkrade kan välja ersättning upp till högst 50 procent av inkomsten med ett högsta belopp om 25 000 kronor i månaden vilket är en betydligt högre ersättning än vad som ges med fackförbundens försäkringar. Varje tusenlapp i ersättning kostar 42 kronor i månaden (premi- en)

avser också ersättning vid inkomstbortfall till följd av olycksfall eller ofrivillig arbetslöshet).

Villaägarnas BoKvarförsäkring är en sjukförsäkring som ger både månadsersättning och ett engångskapital som betalas ut om den försäkrade beviljas sjukersättning från Försäkringskassan. Högsta månatliga ersättningsbeloppet är 10 000 kronor. Från informationen som ges av Aspis, som är försäkringsgivaren, går att läsa att överförsäkring inte är tillåtet och att ersättningen kommer att reduceras om den tillsammans med övriga ersättningar överstiger 100 procent av lönen. Det finns ingen gräns för hur länge ersättningen betalas, utan ersättning betalas så länge arbetsförmågan kvarstår.

Försäkringsmäklarna Avanza vänder sig till företag som vill erbjuda sina anställda en sjukförsäkring. De har två försäkringar, en som ger ersättning som motsvarar sjukpensionen i ITP-planen och en som de kallar "max-nivå", som motsvarar den ersättning som "maximalt kan utbetalas" vilket enligt Avanza är 90 procent tillsammans med övriga ersättningar. Max-nivån kan lämna en ersättning om 10 procent på inkomstdelar upp till 10 prisbasbelopp, 90 procent på delar mellan 10 prisbasbelopp och 20 inkomstbasbelopp och 70 procent mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp. Ersättning betalas så länge som arbetsförmågan kvarstår. Om sjukpenningen byts ut till sjukersättning av Försäkringskassan höjs ersättningen från sjukförsäkringen så att den totala ersättningen även då uppgår till 90 procent om den försäkrade har valt den maximala nivån. Är ITP-nivå vald ökas ersättningen från den privata försäkringen så att den följer ersättningen från ITP-planen.

Försäkringsbolaget Nordnet har bl.a. produkter som är anpassade efter kollektivavtalen. Ett exempel är den sjukförsäkringsersättning som kallas *ITP-komplettering*, som ger en ersättning som motsvarar mellanskillnaden mellan deras maximala ersättningsnivå om 90 procent av lönen och ersättningen från ITP. Nordnet har även en motsvarande ersättning för dem med AGS, *AGS-komplettering*, som fungerar på samma sätt som ITP-komplettering. Även vid dessa sjukförsäkringar ökas ersättningen från den privata försäkringen vid övergång från sjukpenning till sjukersättning från den allmänna försäkringen för att hålla kompensationsnivån konstant.

Ovanstående exempel på privata gruppsjukförsäkringar har lämnats för att visa på den stora variation som finns på den privata gruppsjukförsäkringsmarknaden och är inte på något sätt uttöm-

mande. Det finns fler försäkringsgivare som erbjuder sjukförsäkringar. I Appendix tabell A4.1 ges samma upplysningar om de nämnda försäkringarna som för de gruppsjukförsäkringar som kan tecknas genom fackförbunden.

#### 4.4.4 Privat individuell sjukförsäkring

Sju försäkringsbolag erbjuder nytecknande av en sjukförsäkring som ger månadsersättning vid en längre tids sjukdom (december, 2006). Bolagen finns listade tillsammans med detaljerad information om försäkringarna i Appendix tabell A4.3. Av försäkringsbolagen är det bara Trygg Hansa som inte har en övre gräns för hur stor del av sin lön man får försäkra. Övriga försäkringsbolag erbjuder försäkringar med ersättningar som tillsammans med ersättning från Försäkringskassan och kollektivavtalade ersättningar inte får överstiga 90 procent av lönen.

Samtliga försäkringar förutom Trygg Hansas ger fortsatt månadsersättning då sjukpenningen ersätts med sjukersättning. I Trygg Hansas försäkring gäller istället att en kapitalersättning faller ut om den försäkrade beviljas sjukersättning. I Aspisp och Salus Ansvars sjukförsäkringar betalas både en månatlig sjukersättning samt en kapitalersättning om hel sjukersättning beviljas.

Ersättningsperioderna är i regel längre i de individuella försäkringarna än i gruppförsäkringarna och betalas i de flesta fall under hela sjukperioden. Den krävda arbetsförmågan är densamma som i gruppförsäkringarna nämligen 25–50 procent. I fyra av de sju individuella försäkringarna finns åldersgränser för när de kan tecknas. De maximala ersättningsbeloppen i de individuella försäkringarna är i regel högre än i gruppförsäkringarna. Hos Aspisp kan ersättningen uppgå till 90 procent av en årslön på 1,6 miljoner kronor och hos Salus Ansvar är den maximala ersättningen 98 500 kronor per månad.

Hos åtta försäkringsbolag kan tecknas en försäkring som ger ett engångskapital vid nedsatt arbetsförmåga orsakad av sjukdom (se Appendix tabell A4.4). Hos en del försäkringsbolag är denna försäkring ett inslag i livförsäkringen medan den hos andra försäkringsbolag är en del av en "vuxenförsäkring" eller en sjuk- och olycksfallsförsäkring. Vissa bolag erbjuder ersättning vid en viss bedömd varaktigt nedsatt arbetsförmåga, medan andra betalar ersättning om permanent sjuk- eller aktivitetsersättning betalas.

Åldersgränsen för utbetalning varierar mellan 54 och 64 år. De möjliga försäkringsbeloppen är överlag mycket högre i individuella försäkringar än i gruppförsäkringar.

#### 4.4.5 Omfattningen av privat sjukförsäkring

I Socialförsäkringsutredningens PM nr 3 "Tilläggsförsäkringar vid sidan av socialförsäkringarna", har en undersökning av kollektivavtalade förmåner vid frånvaro på grund av sjukdom genomförts. Utredningen har valt att bortse från privata individuella samt gruppsjukförsäkringar i undersökningen då de ansett att uppgifterna från Försäkringsbolagen varit svåra att få tag på då de är känsliga att lämna ut samt att "De som får ersättning via sådana försäkringar ... är knappast så många att de påverkar de procentsatser som vi redovisar mer än marginellt" (citat från Socialförsäkringsutredningens PM nr 3, s. 5). Vi kommer här att redovisa statistik över nämnda försäkringar samt visa att en stor, inte negligerbar del av befolkningen har privata sjukförsäkringar.

Sveriges Försäkringsförbund är en branschorganisation för de privata försäkringsbolagen med 39 försäkringskoncerner eller försäkringsgrupper som medlemmar. Tillsammans svarar medlemmarna för mer än 90 procent av den svenska försäkringsmarknaden. Försäkringsförbundet har översiktsstatistik om sjukförsäkring för sina medlemmar. Statistiken bygger på enkäter som medlemmarna lämnar in en gång per år till Försäkringsförbundet. Enligt anvisningarna till Försäkringsbolagen ska försäkringarna redovisas separat i sjukförsäkring med periodisk utbetalning, sjukförsäkring med engångsutbetalning, sjuk- och olycksfallsförsäkring (i denna kategori redovisas försäkringar som innehåller båda momenten), olycksfallsförsäkring, barnförsäkring, sjukvårdsförsäkring samt rehabiliteringsförsäkring. Förtidskapital som ingår i grupplivförsäkring rapporteras som sjukförsäkring med engångsutbetalning. Vid gruppförsäkringar ska antal försäkrade anges och om det exakta antalet inte är känt bör bästa möjliga uppskattning göras. Premiefrielseförsäkringar ingår inte i statistiken.

Statistik över antal försäkrade och premieinkomster visas i tabell 4.8 och antal inträffade skador och utbetalningar av ersättningar visas i tabell 4.10. Försäkringsförbundet ska genomföra en kvalitetssäkring av statistiken varför uppgifterna får anses preliminära.

**Tabell 4.8** Antal försäkringar och premieinkomst i miljoner kronor; privat individuell sjukförsäkring och gruppsjukförsäkring med periodisk utbetalning samt engångsutbetalning

År	Individuell sjukförsäkring				Gruppsjukförsäkring			
	Periodisk ersättning		Engångsersättning		Periodisk ersättning		Engångsersättning	
	Antal försäkrade	Premieinkomst, mkr	Antal försäkrade	Premieinkomst, mkr	Antal försäkrade	Premieinkomst, mkr	Antal försäkrade	Premieinkomst, mkr
1999	370 000	985	30 000	21	950 000	800	1 257 000	815
2000	411 000	993	33 500	17	1 040 000	843	1 518 000	1 022
2001	353 000	1 128	64 500	18	979 000	942	1 887 000	1 030
2002	346 000	1 218	65 500	19	810 000	1 009	2 409 000	1 324
2003	297 000	1 339	23 000	27	861 000	1 337	2 276 000	1 823
2004	345 000	1 614	64 500	73	510 000	1 239	2 133 000	1 841

*Källor:* Försäkringsförbundet, Översiktsstatistik – Sjuk- och olycksfallsförsäkring samt Sjukförsäkring i siffror, ersättning vid inkomstförlust 2001. Preliminära uppgifter.

Hos Försäkringskassan fanns 5,26 miljoner personer mellan 20–64 år registrerade som försäkrade enligt Lagen om allmän försäkring år 2004. Under samma period hade 2,13 miljoner personer, vilket motsvarar 40 procent av alla registrerade försäkrade hos Försäkringskassan, en privat gruppsjukförsäkring som gav engångsersättning vid sjukdom. Observera att denna försäkring dels kan vara en del av en livförsäkring, dels en separat försäkring. Att antalet som har en försäkring med engångsersättning vid sjukdom är så pass stor beror troligtvis på att denna ofta är en del av en livförsäkring. Enligt uppgift från Försäkringsförbundet fanns det 6,1 miljoner privattecknade grupplivförsäkringar år 2004. Utöver detta finns även privattecknade individuella livförsäkringar.

Antalet individer som har en privat individuell sjukförsäkring som berättigar till engångsersättning vid sjukdom var 64 500 vilket motsvarar drygt 1 procent av de försäkrade med allmän försäkring. Även denna försäkring kan vara ett inslag i en livförsäkring eller en separat försäkring. Mellan 1999 och 2004 har antalet försäkrade med en privat individuell eller gruppsjukförsäkring som ger ett engångskapital i båda fallen ungefär fördubblats.

År 2004 hade privat individuell sjukförsäkring med periodisk ersättning tecknats av 0,34 miljoner, motsvarande 7 procent av dem som var registrerade med allmän försäkring hos Försäkringskassan, och privat gruppsjukförsäkring med periodisk ersättning hade tecknats av 0,51 miljoner, motsvarande 10 procent. Detta kan jämföras

med antalet försäkrade för sjuktillägg enligt kollektivavtalade försäkringar (se tabell 4.9). År 2004 var 0,66 miljoner personer försäkrade för sjukpension enligt ITP-planen (kollektivavtalad försäkring för privatanställda tjänstemän som bland annat ger periodisk ersättning vid sjukdom) hos Alecta. Motsvarande siffra för antalet AGS/AGS-KL-försäkrade (kollektivavtalad sjukförsäkring för LO-kollektivet samt kommunal och landstingsanställda som ger periodisk ersättning) var 2,3 miljoner personer vilket kan jämföras med de 2,13 miljoner som tecknat en privat gruppsjukförsäkring med engångskapital. En mycket stor grupp har således tecknat egna försäkringar mot inkomstbortfall till följd av sjukdom.

De genomsnittliga premierna för kollektivavtalade sjukförsäkringar och privata individuella sjukförsäkringar som ger en periodisk ersättning ligger på 4 000 till 5 000 kronor per försäkrad och år, medan de privata gruppsjukförsäkringarna och den privata individuella sjukförsäkringen som ger ett engångskapital kostar mellan 800 till 1 500 kronor per år för en försäkrad. Att de sistnämnda försäkringarna är billigare beror dels på att de är gruppförhandlade, dels på att antalet inträffade skador är mycket lågt (se tabell 4.10).

**Tabell 4.9 Kollektivavtalsgrundande sjukförsäkringar i privata försäkringsbolag (AFA och Alecta): Periodisk ersättning från AGS/AGS-KL och ITP-planen vid sjukdom**

År	AGS/AGS-KL-försäkring hos AFA		ITP-planen hos Alecta		Totalt, AFA+Alecta	
	Antal försäkrade, periodisk ersättning	Premie-inkomst, mkr	Antal försäkrade, periodisk ersättning	Premie-inkomst, mkr	Antal försäkrade, periodisk ersättning	Premie-inkomst, mkr
1999	-	-	-	-	3 106 000	5 979
2000	-	-	-	-	3 060 000	5 912
2001	2 500 000	4 868	646 000	2 959	3 146 000	7 827
2002	2 300 000	5 200	663 000	3 110	2 963 000	8 310
2003	2 300 000	9 578	665 000	3 111	2 965 000	12 689
2004	2 300 000	9 949	660 000	3 125	2 960 000	12 909

*Källor:* Försäkringsförbundet, Översiktsstatistik – Sjuk- och olycksfallsförsäkring samt Sjukförsäkring i siffror, ersättning vid inkomstförlust 2001. Preliminära uppgifter.

**Tabell 4.10** Antal inträffade skadefall och utbetalt belopp i kronor i privat individuell sjukförsäkring och privat gruppsjukförsäkring

	Periodisk ersättning	Engångsersättning
<i>Individuell sjukförsäkring</i>		
Antal inträffade skador, 2003	9 165	50
Skadefrekvens (inträffade skador/antalet försäkrade)	3,1 %	0,2 %
Utbetalt belopp t.o.m. 2004 för skador inträffade 2003, kronor	1 437 719 000	3 500 000
Genomsnittligt utbetalt belopp per skada, kronor	156 000	70 000
<i>Gruppsjukförsäkring</i>		
Antal inträffade skador, 2003	10 000	28 500
Skadefrekvens (inträffade skador/antalet försäkrade)	1,2 %	1,3 %
Utbetalt belopp t.o.m. 2004 för skador inträffade 2003, kronor	195 000 000	937 000 000
Genomsnittligt utbetalt belopp per skada, kronor	19 500	32 900
<i>ITP-planen</i>		
Antal inträffade skador, 2003	17 400	–
Skadefrekvens (inträffade skador/antalet försäkrade)	2,6 %	–
Utbetalt belopp t.o.m. 2004 för skador inträffade 2003, kronor	298 000 000	–
Genomsnittligt utbetalt belopp per skada, kronor	17 100	–

*Källor:* Försäkringsförbundet, Översiktsstatistik – Sjuk- och olycksfallsförsäkring samt Sjukförsäkring i siffror, ersättning vid inkomstförlust 2001. Preliminära uppgifter.

I tabell 4.10 visas att skadefrekvensen, dvs. antalet inträffade skador dividerat med antalet försäkrade, i de privata sjukförsäkringarna är mycket låg. Den ligger mellan 0,2 och 3,1 procent. Från tabellen ser vi att skadefrekvensen är låg också i den kollektivavtalade ITP-försäkringen. Enbart 2,6 procent av de försäkrade fick ersättning under 2003.

Den genomsnittliga ersättningen per inträffat skadefall är högst i den privata individuella sjukförsäkringen, vilket även var vår slutsats efter genomgången av de olika försäkringarna. Tabellen visar att den genomsnittliga engångsersättningen från en privat indivi-

duell sjukförsäkring är 70 000 kronor och att den genomsnittliga engångsersättningen från den privata gruppsjukförsäkringen är 32 900 kronor. Dessa belopp är relativt låga jämfört med de försäkringsbelopp som kunde tecknas vilket indikerar att främst personer i äldre aktiv ålder tar del av ersättningen. Försäkringsersättningen sjunker i de flesta försäkringar med åldern.

Att notera är även att den genomsnittliga ersättningen från ITP-planen är lägre än den genomsnittliga periodiska ersättningen från den privata gruppsjukförsäkringen.

#### 4.5 Sammanfattande diskussion

Vi har i detta kapitel behandlat de försäkringar som ger ersättning vid inkomstbortfall och som finns vid sidan av socialförsäkringarna och de avtalsbestämda ersättningarna. Detta är försäkringar som än oftare än de avtalsbestämda ersättningarna negligeras i diskussioner om den totala ersättningen vid inkomstbortfall och vid undersökningar av incitamenteffekter. Vi har här behandlat ersättningar på tre områden – vid arbetslöshet, ålderspensionering och sjukdom.

Annan ersättning vid arbetslöshet än den som ges från den statligt subventionerade arbetslöshetsförsäkringen och de avtalsbestämda förmånerna via olika trygghetsavtal är en relativt ny företeelse. Nu finns sådan komplettering dels via att vissa fackförbund har en kompletterande försäkring som en del av sina medlemsförmåner, dels som frivilliga gruppförsäkringar organiserade via fackförbund eller facklig centralorganisation. Det börjar också uppkomma rent privata försäkringar. Villkoren vad gäller dessa kompletteringar varierar mycket dels genom att de finns på vissa delar av arbetsmarknaden men inte på andra, dels genom att villkoren i de försäkringar som finns varierar markant speciellt vad gäller antalet ersättningsdagar och inkomsttak. Ännu så länge är omfattningen av ersättningarna från dessa kompletterande försäkringar små jämfört med dem från den allmänna försäkringen. Försäkringarna av villkoren i den allmänna arbetslöshetsförsäkringen leder dock direkt till att de kompletterande ersättningarna blir viktigare och indirekt till ökad verksamhet på området från de fackliga organisationernas sida, en verksamhet som kan leda till förbättrade villkor för dem som blir arbetslösa.

Privata kompletteringar vid ålderspensionering har en betydligt längre historia och är betydligt mer omfattande än de vid arbets-



löshet. Många har ett privat pensionssparande och andelen som har ett sådant sparande ökar. De genomsnittliga premierna och ersättningarna ökar också. Privat pensionssparande är vanligast bland höginkomsttagare men förekommer också ofta bland andra grupper.

Än vanligare är kompletteringar vid sjukdom dels genom olika gruppsjukförsäkringar, dels genom individuella försäkringar. Andelen som har någon form av kompletterande försäkringar närmar sig 50 procent. Villkoren varierar markant. För de privata försäkringarna finns ingen lagstiftad begränsning om att den totala ersättningen inte får överstiga 90 procent även om merparten försäkringar har denna gräns.

Vi har i vår genomgång visat att privata försäkringar och grupp-försäkringar är viktiga på olika områden och också att deras betydelse tenderar att öka, en betydelse som kan öka snabbt om och när nedskärningar görs i de allmänna systemen. Det visar på vikten av att kontinuerligt följa verksamheten på detta område.

## Referenser

- Edebalk, Per Gunnar (2006), "Sjukpenning och sjuklön – Sam-spelet mellan staten och arbetsmarknadens parter 1974–1993", Working-paper serien 2006:6, Lunds universitet.
- Finansförbundets författningssamling, Allmänna råd om privat sjukförsäkring som marknadsförs i Sverige, FFFS 1995:46.
- Finansförbundets författningssamling, Finansförbundets föreskrifter om upphävande av vissa föreskrifter och allmänna råd inom Finansinspektionens område, FFFS 2004:15.
- Regeringens direktiv 1995:54 till sjuk- och arbetsskadeförsäkringen.
- Regeringens proposition 1993/94:220, Vissa socialförsäkringsfrågor m.m.
- Regeringens proposition 1996/97:63, Samverkan, socialförsäkringens ersättningsnivåer och administration mm.
- Regeringens skrivelse till riksdagen 1984/85:187.
- Sjuk- och arbetsskadekommitténs slutbetänkande, SOU 1996:113/del 1.
- Sjögren Lindquist, Gabriella och Eskil Wadensjö, *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*, Rapport till ESS 2005:2.

Svensk författningssamling, Lagen om allmän försäkring, SFS 1962:381, 3 kap. 4 §.

Sveriges Försäkringsförbund (2001), Sjukförsäkring i siffror, ersättning vid inkomstförlust, stencil.

Sveriges Försäkringsförbund (2002), Maximitabeller 2002, Del 1, Förutsättningar, Sveriges Försäkringsförbund, Statistikavdelningen, stencil.

Sveriges Försäkringsförbund (2002), Maximitabeller 2002, Del 2, Tabeller, Sveriges Försäkringsförbund, Statistikavdelningen, stencil.

Sveriges Försäkringsförbund (2006), Översiktsstatistik – Sjuk- och olycksfallsförsäkring, 1999-2004, Statistikavdelningen, stencil.

#### *Internetsidor*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Appendix tabell A4.1 Sjukförsäkring med periodisk ersättning teknad genom fackförbund eller annan grupptillhörighet (2006)**

Förbund, försäkring och försäkringsbolag	Maximal ersättningsnivå	Ersättningsperiod	Ersättning vid sjuk-ersättning	Krävd arbets- oförmåga för utbet.	Åldersgränser	Ersättning vid full arbetsförmåga		Premie per månad
						Månadslön	Skattefri ersättning per månad	
LO-förbund								
Svenska Musiker- förbundet; försäkring för anställda, FörenadeLiv	90 %	33 mån	Ja	25 %	Max 54 år vid tecknandet.	≤ 14 999 kr	700 kr	38-144 kr beroende på försäkrat belopp.
						15 000–26 999 kr	1 400 kr	
						≥ 27 000 kr	2 100 kr	
Svenska pappersarbetare- förbundet; Folksam	100 %	12 mån. börjar betalas ut när AGS-ersättningen upphör. 711 dagar om ingen AGS utges.	Ja	50 %		Avdelningen kan välja ersättning om 1–5 % av prisbasbeloppet.		Ingår i medlemsavgiften för flertal avdelningar.
TCO-förbund								
Fackförbundet ST; Förenade Liv	90 %	33 mån	Ja	50 %	Max 54 år vid tecknandet.	≤ 14 999 kr	900 kr	30-166 kr beroende på ålder och försäkrat belopp. Lägsta ersättningsnivå ingår i medlemskapet de 3 första månaderna om individen inte fyllt 36 år.
						15 000–9 999 kr	1 500 kr	
						20 000–34 999 kr	2 000 kr	
						≥ 35 000 kr	2 500 kr	
Finansförbundet; Trygg Hansa	100 %	36 mån	Ja	25 %	-	10 000–19 999 kr	1000 kr	16-49 kr beroende på försäkrat belopp.
						20 000–25 999 kr	2000 kr	
						≥ 26 000 kr	3000 kr	

FTF; Förenade Liv	90 %	36 mån	Ja	25 %	Max 54 år vid tecknandet.	≤ 14 999 kr	700 kr	25–165 kr beroende på ålder och försäkrat belopp.
						15 000–19 999 kr	1 400 kr	
						≥ 20 000 kr	2 100 kr	
Läraryrket; Läraryrkesförbundet; Förenade Liv	90 %	24 mån	Ja	50 %	Max 54 år vid tecknandet.	1 000 kr per mån		54–92 kr beroende på ålder.
						1 000 kr per mån		
						Ersättningsbelopp om 1 000, 2 000 eller 3 000 kan tecknas.		
						700kr		
Svenska Folkhögskolans läraryrkesförbund (SFHL); Skandia	90 %	36 mån	Ja	25 %	-	14 500–26 999 kr	700kr alt. 1 400 kr	40–120 kr beroende på försäkrat belopp. Lägsta ersättningsnivå ingår i medlemskapet 3 första månaderna.
						≥ 27 000 kr	700kr. 1 400 kr alt. 2 100 kr	
						≤ 14 999 kr	900 kr	
						15 000–19 999 kr	1 500 kr	
SKTF; Förenade Liv	90 %	33 mån	Ja	25 %	Max 54 år vid tecknandet.	20 000–34 999 kr	2 000 kr	21–136 kr beroende på karens, ålder och försäkrat belopp. Lägsta ersättningsnivå ingår i medlemskapet de 3 första månaderna om individen inte fyllt 36 år.
						≥ 35 000 kr	2 500 kr	
						≤ 14 999 kr	900 kr	
						15 000–19 999 kr	1 500 kr	
Sif; Förenade Liv	90 %	36 mån	Ja	50 %	Max 54 år vid tecknandet.	≤ 14 499 kr	700 kr	Lägsta ersättningsnivå ingår i medlemskapet de 3 första månaderna om individen inte fyllt 31 år.
						14 500–26 999 kr	1 400 kr	
						27 000–37 999 kr	2 100 kr	
						≥ 38 000 kr	2 800 kr	
Sveriges yrkesmusiker- förbund, Symf; Länsförbundet	90 %	24 mån	Ja	50 %	-	8 500–14 499 kr	500 kr	15–63 kr beroende på försäkrat belopp.
						14 500–26 999 kr	1 000 kr	
						27 000–39 999 kr	1 500 kr	
						40 000–kr	2 100 kr	

Teaterförbundet; sjukförsäkring för anställda, FörenadeLiv	90 %	33 mån	Ja	25 %	Max 54 år vid tecknandet.	≤ 14 499 kr	700 kr	34–102 kr beroende på försäkrat belopp.
						14 500–16 999 kr	1 400 kr	
						≥ 27 000 kr	2 100 kr	
TULL-KUST; Folksam	90 %	Fram till beslut om sjukersättning (ej tids- begänsad). 48 mån	Nej	50 %	-	Ersättningen är 1,5 % av prisbas- beloppet/mån (595 kr/mån 2006)		Ingår i medlemskapet.
						≤ 14 499 kr	700 kr	
						14 500–19 999 kr	1 200 kr	
Vårdförbundet; SalusAnsvar	90 %	48 mån	Ja	50 %	Max 59 år vid tecknandet.	≤ 20 000 kr	1 600 kr	63–248 kr beroende på försäkrat belopp.
						≤ 14 499 kr	700 kr	
						14 500–19 999 kr	1 200 kr	
SACO-förbund								
Agrifack, SalusAnsvar	90 %	48 mån	Ja	50 %	Max 59 år vid tecknandet.	≤ 14 499 kr	700 kr	28–110 kr beroende på försäkrat belopp.
						14 500–26 999 kr	1 400 kr	
						27 000–39 999 kr	2 100 kr	
Akademiker- förbundet SSR, DIK, Förbundet Sveriges Arbets terapeuter, Ingenjörsförbundet, Naturvetare- förbundet, Sveriges Farma- cevtförbundet, Akademiker- försäkringar	90 %	36 mån	Nej <sup>1</sup>	50 %	Max 59 år vid tecknandet.	≤ 14 499 kr	700 kr	98–518 kr beroende på ålder och försäkrat belopp.
						14 500–26 999 kr	1 400 kr	
						27 000–39 999 kr	2 100 kr	
Civilökonomerna; Aspis	90 %	Så länge ersättning uthetalas från försäringkassan.	Nej	25 %	Max 59 år vid tecknandet.	≤ 14 499 kr	700 kr	36–144 kr beroende på försäkrat belopp.
						14 500–26 999 kr	1 400 kr	
						27 000–39 999 kr	2 100 kr	
Civilingenjör- förbundet; SalusAnsvar	90 %	36 mån	Ja	50 %	Max 59 år vid tecknandet.	≤ 26 999 kr	1 400 kr	21–101 kr beroende på ålder och försäkrat belopp.
						27 000–39 999 kr	2 100 kr	
						≥ 40 000 kr	2 800 kr	

Jusek; Skandia	90 %	36 mån	Ja	25 %	-		≤ 14 499 kr	700 kr	31–166 kr beroende på försäkrat belopp. Lägsta ersättningsnivå ingår i medlemskapet de 3 första månaderna.
							14 500–26 999 kr	1 400 kr	
							27 000–39 999 kr	2 100 kr	
							40 000–49 999 kr	2 800 kr	
							50 000–59 999 kr	3 500 kr	
≥ 60 000 kr	4 200 kr								
Kyrkans Akademiker- förbund, KyrkA; Förenade Liv	90 %	33 mån	Ja	25 %	-		≤ 14 499 kr	700 kr	38–98 kr beroende på försäkrat belopp. Lägsta ersättningsnivå ingår i medlemskapet de 3 första månaderna.
							14 500–26 999 kr	1 500 kr	
							≥ 27 000 kr	2 000 kr	
Lärarnas Riks- förbund, Lärar- försäkringar	90 %	24 mån	Ja	50 %	Max 54 år vid tecknandet.		1 000 kr per mån		54–92 kr beroende på ålder.
Officersförbundet; Länsförsäkringar	100 % <sup>2</sup>	24 mån	Ja	50 %	Utbetalas längst till 60 års ålder.		≤ 18 099 kr	1 200 kr	Information lämnas enbart till medlemmar.
							18 100–21 099 kr	1 400 kr	
							21 100–25 099 kr	1 600 kr	
							25 100–29 099 kr	1 800 kr	
							29 100–34 099 kr	2 000 kr	
							34 100–39 099 kr	2 200 kr	
SACO-förbundet Trafik och Järnväg, Tj; Förenade Liv	90 %	33 mån	Nej	25 %	Max 54 år vid tecknandet.		≥ 39 100 kr	2 400 kr	17–102 kr beroende på försäkrat belopp. Lägsta ersättningsnivå ingår i medlemskapet de 3 första månaderna om individen inte fyllt 36 år.
							≤ 13 999 kr	500 kr	
							14 000–16 999 kr	1 000 kr	
							17 000–19 999 kr	1 500 kr	
							20 000–25 999 kr	2 000 kr	
							26 000–29 999 kr	2 500 kr	
SRAT; SalusAnsvar	90 %	12 mån	Ja	-			Motsvarar mellanskillnaden mellan ersättningen från försäkringskassan, kollektivtatalade lösningar och 90 procent av månadslönen.		Ingår i fackföreningsavgiften efter 12 mån medlemskap.
	Tilläggs- försäkr. efter 12 mån sjuvinkomst- ersättning	36 mån	Ja	50 %	Max 59 år vid tecknandet.		≤ 14 499 kr	700 kr	41–164 kr beroende på försäkrat belopp.
							14 500–26 999 kr	1 400 kr	
							27 000–39 999 kr	2 100 kr	
				≥ 40 000 kr	2 800 kr				

Sveriges Fartygsbefäls-förening, SFBF; Förenade Liv	90 %	36 mån	Ja	25 %	-		≤ 14 499 kr	700 kr	45–135 kr beroende på försäkrat belopp. Lägsta ersättningsnivå ingår i medlemskapet de 3 första månaderna.	
							14 500–26 999 kr	1 400 kr		
							≥ 27 000 kr	2 100 kr		
Sveriges Läkarförbund; SalusAnsvar	90 %	Ingen gräns	Ja	50 %	Max 59 år vid tecknandet.		≤ 14 499 kr	700 kr	91–365 kr beroende på försäkrat belopp.	
							14 500–26 999 kr	1 400 kr		
							27 000–39 999 kr	2 100 kr		
Sveriges Psykologförbund; SalusAnsvar	90 %	36 mån	Ja	50 %	Max 59 år vid tecknandet.		≤ 14 499 kr	700 kr	41–202 kr beroende på karens och försäkrat belopp.	
							14 500–26 999 kr	1 400 kr		
							27 000–39 999 kr	2 100 kr		
Sveriges skolläraryrkesförbund, Skandia	90 %	36 mån	Ja	25 %	-		Dag 90–360	Dag 361–	66–120 kr beroende på ålder och försäkrat belopp.	
							≤ 39 999 kr	700 kr		2 100 kr
							≥ 40 000 kr	700 kr		2 800 kr
Tjänstetandläkar-föreningen;	90 %	48 mån	Ja	50 %	Max 59 år vid tecknandet.		≤ 14 499 kr	700 kr	37–257 kr beroende på karens och försäkrat belopp.	
							14 500–26 999 kr	1 400 kr		
							27 000–39 999 kr	2 100 kr		
Sveriges Universitetläraryrkesförbund, SULF, SalusAnsvar	90 %	33 mån	Nej <sup>3</sup>	50 %	Max 54 år vid tecknandet.		≤ 14 499 kr	700 kr	26–78 kr beroende på försäkrat belopp.	
							14 500–26 999 kr	1 400 kr		
							≥ 27 000 kr	2 100 kr		

Exempel på andra gruppförsäkringar än de som tecknas genom fackförbund

American Express; ACE European Group	Ingen maxgräns, utbetalas efter 30 dagars karens	12 mån	Ja	100 %	Max 59 år vid tecknandet.	1 000–25 000 kr, dock max 50 % av förvärvsinkomsten.	42 kronor per 1 000 kr i månad ersättning.
Avanza; Euro Accident Group Programs Insurance AB	90 %	Så länge arbetsoförmågan är nedsatt.	Ja, med högre ersättning.	25 %	Max 59 år vid tecknandet.	Ersättningen utgörs av procent av lönen. Två olika ersättningsgrupper: Max-nivå -10 pbb 10 % 10-20 pbb 90 % 20-30 pbb 70 % ITP-nivå -10 pbb 10 % (0 % efter 12 mån) 10-20 pbb 65 % 20-30 pbb 32,5 %	Premien är beroende av lön och ålder. Ex. 30 år, 360 000 kr/år max-nivå 194 kr, ITP-nivå 136 kr. 50 år, 360 000 kr/år, max-nivå 773 kr, ITP-nivå 547 kr.
Nordnet Pensions-försäkrings AB	90 %	Så länge arbetsoförmågan är nedsatt.	Ja, flera av produkterna ger även högre ersättning.	25 %	Max 59 år vid tecknandet.	6 olika ersättningsgrupper: Max-nivå = maximal ersättningsnivå är 90 % enligt försäkringsbolagets riktlinjer, ITP-nivå = motsvarar sjukpensionen i ITP-planen, ITP-komplettering = max-nivå – ITP-nivå, AGS-komplettering = max-nivå – AGS, procent på förmånsgrupp = procentsats bestämd av arbetsgivare, individuell nivå = den försäkrade väljer fast försäkringsbelopp eller procentsats.	Premien är beroende av vilken ersättning som väljs.
Villaägarnas Bokvarförsäkring; Aspis	100 %	Så länge arbetsoförmågan är nedsatt.	Ja	50 %	-	1 000–10 000 kr	142–916 kr beroende på ålder och försäkrat belopp.

*Notera:* Karensen är 3 månader om den anställda har statlig eller privat anställning samt 12 månader vid kommunal eller landstingskommunal anställning.

<sup>1</sup> Utbetalas vid sjukpenning och rehabiliteringspenning.

<sup>2</sup> Med överförsäkring avses mer än 100 % av lönen. Dock är ersättningsintervallerna uppsatta för att inte överstiga 90 % tillsammans med övriga ersättningar.

<sup>3</sup> Fr.o.m. 1 januari 2007 kommer ersättning att lämnas även vid sjukersättning.



Appendix tabell A4.2 Engångskapital till följd av nedsatt arbetsförmåga orsakad av sjukdom (2006)

Förbund, försäkring och försäkringsbolag	Karens och krävd lägsta arbetsförmåga	Sista år för utbetalning	Ersättning	Premie per månad
LO-förbunden (förutom Svenska Musikerförbundet och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet), inslag i Livförsäkring, Folksam				
Sjukkapital 1	Betalas ut efter 540 dagar med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 2 år.	61 år	10 % av försäkringsbeloppet vilket är 3 alt. 6 pbb <sup>1</sup> . Försäkringsbeloppet minskas med 5 procentenheter per år från 55 år. Barn under 20 år i hushållet: ingen nedtrappning, ersättningen ökas även till 18 %.	Information enbart för medlemmar.
Sjukkapital 2	Betalas ut efter 1 095 dagar med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 4 år.	61 år	90 % av försäkringsbeloppet vilket är 3 alt. 6 pbb <sup>1</sup> . Försäkringsbeloppet minskas med 5 procentenheter per år från 55 år. Dessutom minskas ersättningsgraden av försäkringsbeloppet med 10 procentenheter per år mellan 40–44 år och 2 procentenheter mellan 45–58 år.	
Svenska Musikerförbundet; Förtidskapital – inslag i Livförsäkring, FörenadeLiv	Betalas ut om minst halv sjukersättning beviljats från FK före 62 års ålder. Arbetsförmågan måste ha inträffat före 60 års ålder.	61 år	Förtidskapital om 300 000 kr. Förtidskapitalet minskas med 5 procentenheter fr.o.m. 55 år. Ersättningsgraden minskas dessutom med 4 procentenheter per år mellan 29–44 år och med 2 procentenheter mellan 44–61 år.	48 kr.
TCO-förbund				
Fackförbundet ST; Inkomstkapital – inslag i Livförsäkring, FörenadeLiv	Betalas ut efter 36 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 42 mån.	61 år	Inkomstkapital om 200 000 alt. 350 000 kr. Ersättningsgraden minskas med 4 procentenheter per år mellan 35-50 år och med 3 procentenheter mellan 50-60. Helt inkomstkapital betalas ut vid minst 75 % arbetsförmåga, annars betalas halva beloppet.	22–105 kr beroende på ålder och försäkrat belopp. Ingår i medlemskapet de 3 första månaderna.
Farmaciförbundet; Sjukkapitalförsäkring – inslag i Livförsäkring	Betalas ut efter 540 dagar med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 2 år.	61 år	10 % av 3 pbb. Barn under 20 år i hushållet: ersättningen ökas till 18 %.	96,50 kr.
Sjukkapital 1	Betalas ut efter 1 095 dagar med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 4 år.	61 år	90 % av försäkringsbeloppet vilket är 3 pbb. Ersättningsgraden av försäkringsbeloppet minskas med 10 procentenheter per år mellan 40–44 år och 2 procentenheter per år mellan 45–58 år.	
Sjukkapital 2, Folksam	Betalas ut efter 30 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 36 mån.	59 år	Sjukkapital om 102 600, 205 000 samt 307 600 kr kan tecknas. Sjukkapitalet trappas ned med ålder och motsvarar 75 % av ursprungligt belopp vid 41 år, 50 % vid 51 år och 20 % vid 58,5 års ålder.	15 kr, 30 kr samt 45 kr.

FTF; Inkomstkapital – inslag i Livförsäkring, FörenadeLiv	Betalas ut efter 36 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 42 mån.	61 år	Inkomstkapital om 400 000 kr. Ersättningsgraden minskas med 4 procentenheter per år mellan 35–50 år och med 3 procentenheter mellan 50–60 år. Helt inkomstkapital betalas ut vid minst 75 % arbetsförmåga, annars betalas halva beloppet.	12–76 kr per månad beroende på ålder. Ingår i medlemskapet de 3 första månaderna.
Försvarsförbundet, Sjukkapitalförsäkring – inslag i Livförsäkring; Sjukkapital 1	Betalas ut efter 540 dagar med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 2 år.	61 år	10 % av försäkringsbeloppet vilket är 6 pbb upp t.o.m. 45 år, 5 pbb 45–50 år, 4 pbb 51–55 år, 3,5 pbb 56–60 år, 3 pbb 56–60 år. Barn under 20 år i hushållet: ingen nedtrappning, ersättningen ökas även till 18 %.	Information enbart för medlemmar.
Sjukkapital 2, Folksam	Betalas ut efter 1 095 dagar med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 4 år.	61 år	90 % av försäkringsbeloppet vilket är 6 pbb upp t.o.m. 45 år, 5 pbb 45–50 år, 4 pbb 51–55 år, 3,5 pbb 56–60 år, 3 pbb 56–60 år. Ersättningsgraden av försäkringsbeloppet minskas dessutom med 10 procentenheter per år mellan 40–44 år och 2 procentenheter per år mellan 45–58 år.	
Läraryrket; Omställningskapital, Läraryrket – FörenadeLiv	Betalas ut efter 36 mån med minst 100 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 42 mån.	51 år	Omställningskapitalet är 200 000 kr. Beloppet minskas med 4 procentenheter per år mellan 40–50 år och med 6 procenten mellan 50–51 år.	Ingår i månadspremien för månatlig sjukersättning (54–118 kr beroende på ålder).
Polisförbundet; Förtidskapital – inslag i Livförsäkring, FörenadeLiv	Betalas ut efter 36 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 42 mån alt. om minst halv sjukersättning beviljas från FK före 60 års ålder.	61 år	Förtidskapitalet är 200 000, 400 000 alt. 600 000 kr. Beloppet minskas med 20 procentenheter vart 5:e år mellan 29–44 år, 10 procentenheter vart 5:e år mellan 49–59 år och 2 procentenheter per år mellan 60–61 år.	50–170 kr beroende på ålder och försäkrat belopp. Ingår i medlemskapet de 3 första mån.
Sif; Förtidskapital – inslag i Livförsäkring, FörenadeLiv	Betalas ut efter 36 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 42 mån alt. om minst halv sjukersättning (ej tillfällig) beviljas från FK före 60 års ålder.	61 år	Sjukkapital om 12 pbb. Beloppet minskas med 4 procentenheter per år mellan 29–44 år, 2 procentenheter per år 44–61 år.	42–64 kr beroende på ålder. Ingår i medlemskapet de 3 första mån.
SKTF; Inkomstkapital – inslag i Livförsäkring, FörenadeLiv	Betalas ut efter 36 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 42 mån.	61 år	Inkomstkapital om 100 000, 200 000 alt. 300 000 kr. Beloppet minskas med 4 procentenheter per år mellan 35–50 år och 3 procentenheter mellan 50–60 år. Helt inkomstkapital betalas ut vid minst 75 % arbets- förmåga, annars betalas halva beloppet.	16–173 kr beroende på ålder. Ingår i medlemskapet de 3 första mån.

Svenska Folkhögskolans lärarförbund, SFHL; Sjukkaptal, Skandia	Betalas ut efter 36 mån med minst 25 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 5 år.	Tecknas före 55 år, slutålder är 60 år.	Sjukkaptal om 10, 15 alt. 20 pbb. Beloppet minskas med 2 procentenheter per år mellan 29–49 år, 3 procentenheter per år 49–57 år.	37–92 kr beroende på ålder och försäkrat belopp. Lägsta beloppet ingår i medlemskapet de 3 första månaderna.
Teaterförbundet; Förtidskapital – inslag i Livförsäkring, FörenadeLiv	Betalas ut om minst halv sjukersättning beviljats från FK före 62 års ålder. Arbetsförmågan måste ha inträffat före 60 års ålder.	61 år	Förtidskapital om 400 000 alt. 800 000 kr. Ersättningsgraden minskas med 4 procentenheter per år mellan 29–44 år och med 2 procentenheter mellan 44–61 år.	45–120 kr beroende på ålder och försäkrat belopp. Ingår i medlemskapet de 3 första månaderna.
TULL-KUST; Sjukkaptal/försäkring – inslag i Livförsäkring, Sjukkaptal 1	Betalas ut efter 540 dagar med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 2 år.	61 år	10 % av försäkringsbeloppet vilket är 6 pbb upp t.o.m. 45 år, 5 pbb 45–50 år, 4 pbb 51–55 år, 3 pbb 56–60 år, 2,5 pbb 56–60 år. Barn under 20 år i hushållet: ingen nedtrappning, ersättningen ökas även till 18 %.	Information enbart för medlemmar.
Sjukkaptal 2, Folksam	Betalas ut efter 1 095 dagar med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 4 år.	61 år	90 % av försäkringsbeloppet. Försäkringsbeloppet minskas med ålder och är 6 pbb upp t.o.m. 45 år, 5 pbb 45–50 år, 4 pbb 51–55 år, 3 pbb 56–60 år, 2,5 pbb 56–60 år. Beloppet minskas dessutom med 10 procent- enheter per år av försäkringsbeloppet mellan 40–44 år och 2 procentenheter per år mellan 45–58 år.	
Värdförbundet; Förtidskapital – inslag i Livförsäkring, SalusAnsvar	Betalas ut efter 48 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 54 mån.	61 år	Förtidskapitalet minskas med 4 procentenheter per år från 29–44 år och med 2 procentenheter per år från 44–61 år.	44–148 kr beroende på försäkrat belopp och ålder.
SACO-förbund Agrifack; Sjukkaptal, SalusAnsvar	Betalas ut efter 48 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 54 mån.	59 år	Försäkringsbelopp om 5, 10, 15, 20 och 25 pbb kan väljas. Försäkringsbeloppet minskas med 5 procentenheter per år fr.o.m. 41 års ålder.	30–150 kr beroende på försäkrat belopp.

Akademikerförbundet SSR, DIK, Förbundet Sveriges Arbets terapeuter, Ingenjörförbundet, Naturvetareförbundet, Sveriges Farmaceutförbund; Sjukkapita försäkring, Akademikerförsäkringar	Betalas ut om sjukersättning (ej tillfällig) om minst 50 % har beviljats av FK.	61 år	Försäkringsbelopp om 7,5 pbb. Försäkringsbeloppet minskas med 4 procentenheter per år mellan 29–44 år och 2 procentenheter per år mellan 44–61 år.	Kan enbart tecknas i kombination med livförsäkring. Premien tillsammans med livförsäkring är 20–45 kr beroende på ålder.
Civilekonomerna; Förtidskapital – inslag i Livförsäkring, Aspis	Betalas ut om sjukersättning (ej tillfällig) om minst 100 % har beviljats av FK.	-	Försäkringsbelopp om 5, 10, 15, 20, 25, 35 och 45 pbb kan väljas, dock högst ett belopp som motsvarar 4 gånger årslönen. Försäkringsbeloppet reduceras år fr.o.m. 36 års ålder.	30–270 kr beroende på försäkrat belopp.
Civilingenjörförbundet; Sjukkapitalförsäkring, SalusAnsvar	Betalas ut efter 36 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga.	59 år	Försäkringsbelopp om 6, 10, 15, 20 och 25 pbb kan väljas. Försäkringsbeloppet minskas med 5 procentenheter per år fr.o.m. 41 års ålder.	19–170 kr beroende på ålder och försäkrat belopp.
Jusek; Sjukkapital, Skandia	Betalas ut efter 36 mån med minst 25 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 5 år.	59 år, ej nyteckning efter 55 år.	Försäkringsbelopp om 10, 15, 20 och 25 pbb kan väljas. Försäkringsbeloppet minskas med 2 procentenheter per år mellan 30–50 år och 3 procentenheter per år mellan 50–59 år.	44–105 kr beroende på försäkrat belopp. Lägsta beloppet ingår i medlemsskapet de 3 första månaderna.
Kyrkans Akademikerförbund, Kyrka; Inkomstkapital – inslag i Livförsäkring, Förenade Liv	Betalas ut efter 36 mån med 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 42 mån.	61 år	Försäkringsbelopp om 200 000 kr. Försäkringsbeloppet minskas med 4 procentenheter per år mellan 35–50 år och 3 procentenheter per år mellan 50–60 år. Helt inkomstkapital betalas ut vid minst 75 % arbetsförmåga, annars betalas halva beloppet.	35 kr upp t.o.m. 35 år, 52 kr fr.o.m. 36 år. Ingår i medlemsskapet de 3 första månaderna.
Läramas Riksförbund; Omställningskapital, Läraryrsförsäkringar	Betalas ut efter 36 mån med minst 100 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 42 mån.	51 år	Omställningskapitalet är 200 000 kr. Beloppet minskas med 4 procentenheter per år mellan 40–50 år och med 6 procentenheter mellan 50–51 år.	Ingår i månadspremien för månatlig sjukersättning (54–118 kr beroende på ålder).

Officersförbundet; Förtidskapital – inslag i Livförsäkring, Länstförsäkringar	Betalas ut efter 24 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga.	59 år	Försäkringsbelopp om 6, 10 och 15 pbb kan väljas. Ersättningen betalas ut i två omgångar under en tidsperiod på 49 månader. Vid första utbetalningen motsvarar förtidskapitalet 25 % av försäkringsbeloppet vilket minskas med 1 procentenheter per år mellan 29–44 år och 0,5 procentenheter per år mellan 44–59 år. Vid andra utbetalningen motsvarar förtidskapitalet 75 % av försäkringsbeloppet vilket minskas med 3 procentenheter per år mellan 29–44 år och 1,5 procentenheter per år mellan 44–59 år.	Upplysning om kostnader enbart för medlemmar.
SACO-förbundet Trafik och Järnväg, Tj; Förtidskapital – inslag i Livförsäkring, Förenadeliv	Betalas ut om sjuksättning om minst 50 % har beviljats av FK alt. efter 36 mån med minst 50 % arbetsförmåga under en ramtid på 42 mån.	59 (vid kvalificering via sjuksättning) alt. 62 år	Försäkringsbelopp om 200 000–350 000 kr. Försäkringsbeloppet minskas med 4 procentenheter per år mellan 29–45 år och 2 procentenheter per år mellan 45–61 år.	25–52 kr beroende på försäkrat belopp och ålder. Ingår i medlemskapet de 3 första månaderna.
SRAT; Förtidskapital – inslag i Livförsäkring,	Betalas ut efter 48 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 54 mån.	61 år	Försäkringsbelopp om 4, 8, 15 och 20 pbb kan väljas. Förtidskapitalet minskas med 4 procentenheter per år från 29–44 år och från 44–61 år med 2 procentenheter per år.	72–362 kr beroende på försäkrat belopp och ålder.
Sjukkapital försäkring, SalusAnsvar	Betalas ut efter 48 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 54 mån.	Tecknas före 56 år, slutålder är 60 år.	Försäkringsbelopp om 4, 8, 15 och 20 pbb kan väljas. Beloppet minskas med 4 procentenheter per år fr.o.m. 41 års ålder.	40–200 kr beroende på försäkrat belopp och ålder.
Sveriges Fartygsbefäls- förening, SFBF; Förtidskapital – inslag i Livförsäkring, Förenadeliv	Betalas ut efter 36 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 42 mån.	61 år	Försäkringsbelopp om 8 alt. 10 pbb kan väljas. Försäkringsbeloppet minskas med 5 procentenheter per år fr.o.m. 55 år. Ersättningsgraden minskas dessutom med 4 procentenheter per år mellan 29–44 år och med 2 procentenheter mellan 44–61 år.	52–83 kr beroende på försäkrat belopp. Ingår i medlemskapet de 3 första månaderna.
Sveriges Läkarförbund; Förtidskapital – inslag i Livförsäkring, SalusAnsvar	Betalas ut efter 48 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 54 mån.	Tecknas före 60 år, slutålder är 61 år.	Försäkringsbelopp om 12, 18, 30 alt. 40 pbb kan väljas. Förtidskapitalet minskas med 4 procentenheter per år mellan 29–44 år och med 2 procentenheter mellan 44–61 år.	81–269 kr beroende på försäkrat belopp.

Sveriges Psykologförbund; Förtidskapital – inslag i Livförsäkring,	Betalas ut efter 36 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 42 mån.	61 år	Försäkringsbelopp om 6, 10, 15 och 20 pbb kan väljas. Förtidskapitalet minskas med 4 procentenheter per år från 29–44 år och från 44–61 år med 2 procentenheter per år.	75–250 kr beror på försäkrat belopp.
Sjukkapitalförsäkring, SalusAnsvar	Betalas ut efter 36 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 42 mån.	Tecknas före 57 år, slutålder är 60 år.	Försäkringsbelopp om 6, 10, 15 och 20 pbb kan väljas. Beloppet minskas med 5 procentenheter per år fr.o.m. 41 års ålder.	30–100 kr beror på försäkrat belopp.
Sveriges skollärförbund; Sjukkapital, Skandia	Betalas ut efter 36 mån med minst 25 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 5 år.	Tecknas före 55 år, slutålder är 60 år.	Försäkringsbelopp om 10, 15, 20 och 25 pbb kan väljas. Beloppet minskas med 2 procentenheter per år fr.o.m. 30 års ålder och 3 procentenheter fr.o.m. 50 år.	40–135 kr beror på försäkrat belopp och ålder. Lägsta beloppet ingår i medlemskapet de 3 första månaderna.
Tjänstetandläkarföreningen; Förtidskapital – inslag i Livförsäkring,	Betalas ut efter 48 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 54 mån.	61 år	Försäkringsbelopp om 6, 10, 15 och 20 pbb kan väljas. Förtidskapitalet minskas med 4 procentenheter per år från 29–44 år och från 44–61 år med 2 procentenheter per år.	95–322 kr beror på försäkrat belopp.
Sjukkapitalförsäkring, SalusAnsvar	Betalas ut efter 48 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 54 mån.	Tecknas före 56 år, slutålder är 60 år.	Försäkringsbelopp om 6, 10, 15 och 20 pbb kan väljas. Beloppet minskas med 5 procentenheter per år fr.o.m. 41 års ålder.	56–184 kr beror på försäkrat belopp.
Sveriges Universitetlärar- förbund, SULF; Inkomstkapital – inslag i Livförsäkring, FörenadeLiv	Betalas ut efter 36 mån med minst 50 % nedsatt arbetsförmåga under en ramtid på 42 mån.	61 år	Försäkringsbelopp om 225 000–550 000 kr. Inkomstkapitalet minskas med 4 procentenheter per år mellan 35–50 år och med 3 procentenheter per år mellan 50–60 år. Helt inkomstkapital betalas ut vid minst 75 % arbetsförmåga, annars betalas halva beloppet.	10–112 kr beror på försäkrat belopp och ålder. Ingår i medlemskapet de 3 första månaderna.
<i>Notera:</i> År 2006 är ett prisbasbelopp (pbb) 39 700 kr. FK= Försäkringskassan i LO-förbund med ett försäkringsbelopp på 3 pbb: Fastighetsanställdas förbund, Grafiska Fackförbundet – Mediafacket, Hotell- och Restaurangfacket, Industrifacket Metall, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Seko – Facket för Service och Kommunikation, Skogs- och Träfacket, Svenska Transportarbetareförbundet, LO-förbund där medlemmen kan välja ett försäkringsbelopp på 3 eller 6 pbb: Svenska Elektrikerförbundet, Handelsanställdas förbund, Svenska Målarförbundet, Kommunal har ett försäkringsbelopp på 3,7 pbb.				

**Appendix tabell A4.3 Periodisk ersättning vid sjukdom tecknad som privat individuell försäkring (2006)**

Försäkringsbolag	Maximal ersättningsnivå	Ersättningsperiod	Ersättning vid sjuk-ersättning	Krävd arbets-oförmåga för utbet.	Åldersgränser	Ersättning vid full arbetsoförmåga	Premie per månad
Aspis	90 %	Betalas ut under hela sjukperioden. Försäkringen kan tecknas med två olika karenstider: 3 månader alt. när sjukersättning beviljas.	Ja	25 %	-	Belopp uppgår tillsammans med ersättning från FK och avtal till 90 % av lönen. Högsta lön som kan försäkras är en årlön om 1,6 miljoner.	Bestäms utifrån valt belopp och ålder.
Handelsbanken Liv; Sjukförsäkring inslag i Privatförsäkring	90 % < 20 pbb, 45 % 20-30 pbb.	Betalas ut under hela sjukperioden. Försäkringen kan tecknas med två olika karenstider: 3 månader alt. när sjukersättning beviljas.	Ja	50 %	Max 59 år vid tecknandet.	Belopp uppgår tillsammans med ersättning från FK och avtal till 90 % av lönen. Tecknas för lägst ersättning om 400 kr.	Bestäms utifrån valt belopp, kön och ålder. För att få teckna försäkringen krävs sparande om minst 500 kr/mån i Handelsbankens Privatförsäkring ålderspension.
Folksam; Sjukförsäkring	90 %	Betalas ut under 120 mån inkl. karenstid om 3 alt. 12 mån	Ja	50 %	-	Beloppet reduceras med 50 % om sjukfall inträffar under första försäkringsåret, med 25 % under andra.	Bestäms utifrån valt belopp, kön, ålder samt yrke. För att få teckna försäkringen krävs en försäkring med sparande i Folksam.
Salus Ansvar	90 %	Betalas ut under hela sjukperioden.	Ja	25 %	-	Belopp uppgår tillsammans med ersättning från FK och avtal till 90 % av lönen. Maximal månadsersättning är 98 500 kr/mån. Om sjukersättning beviljas till 100 % av FK betalas förutom månadsersättningen ett engångsbelopp om 15 ggr månadsersättningen < 55 år, därefter 10 ggr månadsersättningen. Maximal ersättning är 10 pbb.	För att få teckna försäkring krävs tillsvidareanställning.

SEB	90 %	Ersättning under hela sjukperioden. Försäkringen kan tecknas med två olika karenstider: 3 månader alt. när sjukersättning beviljas.	Ja	25 %	Max 59 år vid tecknandet.	Belopp uppgår tillsammans med ersättning från FK och avtal till 90 % av lönen.	Bestäms utifrån valt belopp, kön, ålder samt yrke
Skandia; Sjukförsäkring inslag i Allt-i-Ett	90 %	Max 36 mån under 5 år.	Ja	25 %	-	700 kr alt. 1 400 kr.	Bestäms utifrån valt belopp och ålder.
Trygg Hansa; Trygg Vuxen	Ingen gräns	5 år alt. till dess ekonomisk invaliditet som berättigar till kapitalersättning från försäkringen.	Nej	50 %	Max 54 år vid tecknandet.	Belopp om 500, 1 000, 1 500 alt. 2 000 kr.	Bestäms utifrån valt belopp och ålder.



**Appendix tabell A4.4 Engångskapital till följd av nedsatt arbetsförmåga orsakad av sjukdom från privat individuell försäkring (2006)**

Försäkringsbolag	Karens och krävd lägsta arbetsförmåga	Sista ålder för utbetalning	Ersättning
Aspis; individuell sjukförsäkring	Betalas ut om hel tillsvidare sjukersättning beviljats från FK.	64 år	Försäkringsbelopp om 1,5 ggr det månadsbelopp som betalas ut från försäkringen vid långtidssjukskrivning med sjukpenning (se tabell 4.4) om FKs beslut börjar gälla före 55 års ålder, därefter 10 ggr månadsbeloppet. Förtidskapitalet kan dock aldrig överstiga 10 pbb.
Handelsbanken Liv; Livförsäkring med förtidskapital	Betalas ut om (i) minst halv sjukersättning (ej tillfällig) beviljas från FK före 60 års ålder eller (ii) om minst halv sjukersättning beviljats före 62 års ålder om arbetsförmågan varit nedsatt till minst hälften sedan 60 års ålder eller (iii) om minst halv aktivitetsersättning eller tidsbegränsad sjukersättning utbetalats under 36 mån i följd före fyllda 62 år och sådan ersättning beviljats för ytterligare 12 mån.	61 år	Försäkringsbelopp om 5, 10, 15, 20, 25 och 60 pbb. Högsta utbetalning av förtidskapital är dock 30 pbb. Förtidskapitalet är 160 % av försäkringsbeloppet under 25 år och minskas med 4 procentenheter mellan 25 och 61 års ålder för att motsvara 12 % vid 61 år.
If; Vuxen	50 % arbetsförmåga	54 år	Försäkringsbelopp om 500 000, 1 000 000 och 1 500 000 kr. Ersättning betalas med så stor del av försäkringsbeloppet som motsvara den ekonomiska invaliditetsgraden.
Länsförsäkringar; Olycksfalls- och sjukförsäkring	50 % arbetsförmåga	54 år	Försäkringsbelopp om 10-50 pbb. Försäkringsbeloppet minskas med 10 procentenheter per år efter fyllda 45 år. Vid minst 50 % arbetsförmåga utbetalas 25 % av försäkringsbeloppet, minst 75 % arbetsförmåga utbetalas 3/8 och vid 100 % arbetsförmåga utbetalas 50 % av försäkringsbeloppet.
Nordea. Grupplivförsäkring, Privat med förtidskapital	Betalas ut om minst ¼ sjukersättning (ej tidsbegränsad) eller aktivitetsersättning beviljats från FK.	59 år	Försäkringsbelopp om 4, 6, 12, 18, 24 och 30 pbb. Förtidskapitalet är 100 % av försäkringsbeloppet t.o.m. 49 år samt 50 % 50-59 år.
Robur/Swedbank, Livförsäkring med förtidskapital.	Betalas ut om minst ¼ sjukersättning (även tidsbegränsad) eller aktivitetsersättning beviljats från FK.	Tecknas före 55 år, gäller t.o.m. 60 år.	Försäkringsbelopp om 100 000-1 544 000 kr. Försäkringsbeloppet minskas med 4 procentenheter per år mellan 42-43 år, 8 procentenheter mellan 43-45 år, därefter med 4 procentenheter per år fram t.o.m. 59 års ålder då beloppet motsvarar 20 % av ursprungligt försäkringsbelopp. Kan enbart tecknas av bankens kunder. Premien är 0,39 % av valt försäkringsbelopp.

SEB Trygg Liv; Gruppliv Privat	Betalas ut om minst ¼ sjukersättning (ej tidsbegränsad) el. aktivitetsersättning beviljats från FK.	Tecknas före 55 år, gäller t.o.m. 64 år.	Försäkringsbelopp om 5–40 pbb. Ersättningsgrad motsvarande arbetsförmåga. Bankkonto hos SEB krävs för tecknande.
TryggHansa; Trygg Vuxen	50 % arbetsförmåga. Sjukdomen inträffar före 55 års ålder och ger arbetsförmåga inom 10 år, dock senast innan 60-årsdagen.	Tecknas före 55 år, gäller t.o.m. 64 år.	Försäkringsbelopp om 300 000, 500 000 och 700 000 kr. 50, 75 el. 100 % ersättning beror på arbetsförmåga.

## Kapitel 5 Hur omfattande är de kompletterande ersättningarna?<sup>20</sup>

### 5.1 Inledning

En vanlig fråga är hur omfattande de kompletterande ersättningarna är, ofta jämfört med socialförsäkringarnas omfattning. Det är inte trivialt att beräkna omfattningen och det kan göras på olika sätt. Ett sätt är att mäta utbetalningarna till individerna från dessa system under ett år. Ett annat sätt är att mäta arbetsgivarnas och arbetstagarnas kostnader för systemen under ett år. Det innebär att uppskatta dels hur mycket som betalas i premier av arbetsgivare och arbetstagare under året, dels hur stora kostnader som tillkommer i de system där det inte finns premier utan varje arbetsgivare betalar till sina anställda när ett skadefall inträffar. Det finns ytterligare andra sätt att mäta de kompletterande ersättningssystemens omfattning. Syftet med detta kapitel är att undersöka omfattningen genom att beräkna de totala inbetalningarna och utbetalningarna från de kompletterande ersättningssystemen under ett år samt göra en jämförelse med socialförsäkringarna i dessa båda avseenden.

### 5.2 Avtalsersättningar och avtalsförsäkringar

De kompletterande ersättningarna som betalas enligt avtal finansieras på olika sätt. Dels rör det sig om ersättningar som arbetsgivaren betalar i sin helhet direkt till arbetstagaren, dels rör det sig om försäkringar som finansieras genom att arbetsgivaren betalar en premie eller avgift för den anställde som sedan får ersättning från försäkringsgivaren när inkomstbortfallet inträffar. Avtalsersättningarna i den privata sektorn finansieras ofta genom försäkrings-

---

<sup>20</sup> Vi är tacksamma för synpunkter från Per Gunnar Edebalk och Annika Sundén på en tidigare version.

lösningar medan de statliga avtalsersättningarna ofta finansieras enligt pay-as-you-go principen som Avtal om ersättning vid personskada – PSA, förmånsbestämda delar i pensionsavtalen PA 03 och PFA samt sjukersättningstillägg i statlig sektor eller med fullt arbetsgivarinträde som sjuktillägg vid sjukpenning i statlig och kommunal sektor och arbetsbrist i kommunal sektor (AGF-KL). Föräldraersättningarna finansieras enligt samtliga avtal enbart genom arbetsgivarinträde. I följande avsnitt kommer vi att behandla vilka finansieringsprinciper som används i de olika avtalen samt kostnaderna för avtalen i form av utbetalningar och i förekommande fall premier och avgifter.

### 5.3 De statliga avtalen

#### *Försäkringsrörelsen*

Statens avtalsförsäkringar särredovisas i Försäkringsrörelsen och Äldre förmåner. Äldre förmåner är de ersättningar som betalas till dem som har haft en anställning som upphörde före den 1 januari 1998. De äldre förmånerna belastar SPV:s anslag Statliga tjänstepensioner m.m.

Sedan 1998 har finansieringen av avtalsförsäkringarna på det statliga området skett med hjälp av en försäkringsmodell där försäkringsmässigt beräknade premier fastställs för varje myndighet. I och med införandet av försäkringsmodellen har premierna gjorts försäkringsmässigt korrekta och jämförbara med dem som gäller för den privata sektorns avtalsförsäkringar. Arbetsgivarna betalar antingen premierna för de statliga avtalsförsäkringarna till SPV eller så görs försäkringstekniska avsättningar i den egna balansräkningen. Premier för de anställda som omfattas av PA03 beräknas och debiteras som månatliga definitiva premier sedan 2005. Premier för dem som omfattas av PA-91 eller PA-74 beräknas och betalas däremot fortfarande årligen som preliminära premier för att i efterhand justeras till slutgiltiga premier.<sup>21</sup> En anledning till att övergången till månatliga definitiva premier är att underlätta arbetsgivarnas ekonomiska planering. Statens tjänstegrupplivförsäkring TGL-S, Avtal om ersättning vid personskada PSA samt pensionsplanerna enligt PA 03, PA-91 samt PA-74 finansieras med premier till Försäkringsrörelsen. Dock finansieras den individuella ålders-

---

<sup>21</sup> År 2005 omfattades 242 760 personer av PA 03 och 14 036 av PA-91 alternativt PA-74.

pensionen enligt PA 03 med premier till försäkringsbolag<sup>22</sup> (se avsnitt 5.6). Den kompletterande ålderspensionen Kåpan enligt PA 03, -91 och -74, finansieras med premier till Kåpan pensioner försäkringsförening och särredovisas nedan.

Under 2005 betalade de statliga arbetsgivarna knappt 6,1 miljard-er kronor i premier för de avtalade förmånerna till Försäkringsrörelsen vilket visas i tabell 5.1. Vi ber läsaren att notera att de äldre förmånerna för anställningar som avslutats senast sista december 1997 inte finansieras genom premier till Försäkringsrörelsen utan belastas SPV:s anslag Statliga tjänstepensioner m.m.

**Tabell 5.1 Inbetalda premier till den statliga försäkringsrörelsen, 2005**

Avtal	Premier i miljoner kronor
PA 03, PA-91, PA-74 (exklusive individuell ålderspension och Kåpan)	5 670,8
TA (avtalet om trygghetsfrågor för händelser inträffade före 1999)	274,0
<i>Summa pension</i>	<i>5 944,8</i>
TGL-S	82,1
PSA	63,7
<i>Totalt</i>	<i>6 090,6</i>

Källa: Statens avtalsförsäkringar, Årlig redovisning 2005.

<sup>22</sup> Om inget val görs för den individuella delen placeras pengarna hos Kåpan försäkringsförening. Här kan även pensionen placeras genom ett aktivt val. Premier från det individuella valet som inbetalas till Kåpan försäkringsförening redovisas i tabell 5.4.

Tabell 5.2 Utbetalda förmåner år 2005, miljoner kronor

Förmånsslag	Ersättningar från pågående anställningar samt anställningar som upphört 1998-01-01 eller senare	Ersättningar från anställningar som upphörde före 1998-01-01; s.k. Äldre förmåner
Ålderspension från och med 65 år	878,8	2 313,9
Ålderspension före 65 år	654,7	113,9
Ålderspension före 65 år enl. ÖB60	204,2	
Ålderspension före 65 år enl. ÖB63	22,2	
Egenlivränta	14,9	198,0
Sjukpension	218,6	119,6
Tillfällig sjukpension	160,8	2,4
Kompletterande delpension	0,1	
Efterlevandepension (temporär)	86,3	15,3
Kompletterande efterlevandepension/livränta	18,3	774,7
Pensionsersättning och särskild pensionsersättning	211,8	70,4
Pensionstillägg enligt TA	1,3	8,5
<i>Summa pension</i>	<i>2 472,0</i>	<i>3 616,7</i>
Gruppliv ersättning, TGL-S	82,7	5,5
Personskadeersättning, PSA	37,9	7,6
<i>Totalt</i>	<i>2 592,6</i>	<i>3 629,8</i>

Källa: Statens avtalsförsäkringar, Årlig redovisning 2005.

Av tabell 5.2 framgår att sammanlagt drygt 6,2 miljarder betalades i ersättningar bestämda i avtal. Ersättningarna gäller både Äldre förmåner och utbetalningar från försäkringsrörelsen. De utbetalda förmånerna är som framgår något större än de inbetalda premierna under 2005.

Pensionspremierna delas in i sparpremier och kollektiva premier. Sparpremien bekostar ålderspension och i förekommande fall kompletterande efterlevandepension/familjepension. Sparpremien beräknas individuellt och påverkas av bland annat ålder, lön, löneökningar och pensionsålder. Nivån på de kollektiva premierna bestäms så att de premier som arbetsgivarna betalar kan förväntas täcka årets kostnader för förmånerna. De kollektiva premierna finansieras till exempel sjukpension, tillfällig sjukpension och efterlevandepension. Försäkringsrörelsens tillgångar utgörs av en

fordran på statsverket. Fordran hos statsverket uppgick vid utgången av 2005 till knappt 126 miljarder kronor (se tabell 5.3).

**Tabell 5.3 Fordran statsverket, miljoner kronor**

Rörelse	2005-12-31
Pension (Spar, Risk, TA)	124 881,0
TGL	192,0
PSA	553,9
<b>Totalt</b>	<b>125 626,9</b>

Källa: Statens avtalsförsäkringar, Årlig redovisning 2005.

### *Kåpan*

Kåpan pensioner försäkringsförening förvaltar de pengar som arbetsgivaren har satt in för de anställdas räkning i traditionell pensionsförsäkring enligt kollektivavtal samt de pengar som medlemmarna själva sparar i privata traditionella pensionsförsäkringar, så kallad Kåpan Plus. Under 2005 betalades totalt 2,4 miljarder i premier till Kåpan vilket visas i tabell 5.4, medan premierna till den privata försäkringen Kåpan Plus var 128 miljoner. Samma år betalades 337 miljoner i avtalad pension och 51 miljoner i den privata pensionsförsäkringen Kåpan Plus. Utbetalningarna är betydligt lägre än inbetalningar, vilket beror på att försäkringarna är i ett uppbyggnadsskede.

**Tabell 5.4 Inbetalda premier till, samt utbetalda ersättningar från, Kåpan Pensioner försäkringsförening år 2005, miljoner kronor**

Kategori	Premie	Ersättningar
Kåpan Tjänste	1 416	322
Kåpan Extra	56	8
ITPK-P	34	7
Kåpan Ålderspension (individuella valet)	767	-
<i>Totalt kollektivavtalade förmåner</i>	<i>2 273</i>	<i>337</i>
Kåpan Plus	128	51
<b>Totalt</b>	<b>2 401</b>	<b>388</b>

Källa: Kåpan pensioner försäkringsförening, Årsredovisning 2005.

De premier som betalas för Kåpan Ålderspension, dvs. den individuella delen i PA 03, men där arbetstagaren har valt en annan förvaltare än Kåpan Pensioner försäkringsförening redovisas inte här utan i avsnitt 5.6 Premier till och utbetalningar från försäkringsbolag.

### *Trygghetsstiftelsen*

Trygghetsstiftelsens verksamhet baseras på trygghetsavtalet för statsanställda och finansieras genom att arbetsgivaren betalar en andel av lönesumman i avgift. För 2004 och 2005 beslutade parterna att stiftelsen inte skulle tillföras några myndighetsavgifter. År 2003 var avgiften 0,05 procent av lönesumman. Även arbetsgivare som inte är statliga myndigheter kan beviljas anslutning till Trygghetsstiftelsen under förutsättning att deras verksamhet har nära anknytning till statlig verksamhet. Dessa säranslutna arbetsgivare betalade 237 000 kronor i avgifter till stiftelsen för år 2005.

Trygghetsstiftelsens åtgärder kostade totalt 264,5 miljoner kronor 2005 vilket visas i tabell 5.5. De ekonomiska ersättningarna, avgångsersättning, inkomsttrygghetstillägg och löneutfyllnad uppgick till 80 miljoner kronor, vilket motsvarade drygt 30 procent av kostnaderna för åtgärderna.

**Tabell 5.5 Ekonomiskt stöd från Trygghetsstiftelsen 2005, miljoner kronor**

Ändamål	Belopp	Andel av totalkostnaden
Avgångsersättning	51,9	19,6 %
Inkomsttrygghetstillägg och löneutfyllnad	28,1	10,6 %
Individuella åtgärder	97,8	37,0 %
Programverksamhet	62,9	23,8 %
Gruppbeslut utanför programverksamhet	23,9	9,0 %
Totalt	264,5	100 %

*Källa:* Trygghetsstiftelsens Årsredovisning 2005.

### *Sjukdom och föräldraledighet*

Under de första två sjukskrivningsveckorna betalar arbetsgivaren lagstadgad sjuklön till arbetstagaren. Därefter betalas sjukpenning från Försäkringskassan samt sjuklön enligt avtal från arbetsgivaren om 10 procent under taket och 90 procent över taket till och med



den 90:e sjukdagen. Från den 91:a sjukdagen betalar arbetsgivaren enligt avtal sjuklön om 80 procent över taket.

Anställda inom den statliga sektorn har enligt avtal rätt till föräldrapenningtillägg om 10 procent för lönedelar under taket och 90 procent över taket i socialförsäkringen under 330 dagar per barnafödsel. Om två föräldrar arbetar inom statlig sektor får de sammanlagt föräldrapenningtillägg under 360 dagar.

Myndigheterna bokför sjukförmåner och föräldrapenningtillägg som lön. Enligt den statliga baskontoplanen och de S-koder myndigheterna rapporterar på till statsredovisningen särredovisas inte dessa typer av lönearter utan förmånerna finns inkluderade i de rapporterade lönekostnaderna. Således finns ingen information om kostnaderna samlat hos en myndighet (som till exempel ESV eller SCB) eller organisation (som till exempel Arbetsgivarverket). Däremot har Arbetsgivarverket uppskattat dessa kostnader med hjälp av frånvaro- och lönestatistik. Förmånerna kring frånvaro med sjukpenning kostade uppskattningsvis drygt 150 miljoner kronor och föräldrapenningtillägget drygt 200 miljoner kronor år 2005. Tillägget vid ledighet med tillfällig föräldrapenning vid vård av sjukt barn kostade drygt 10 miljoner kronor.

#### **5.4 De kommunala och landstingskommunala avtalen**

Arbetsgivarna betalar flera av ersättningarna enligt de kommunala och landstingskommunala avtalen direkt till arbetstagaren. Det gäller ersättningar vid uppsägningar på grund av arbetsbrist enligt AGF-KL, den förmånsbestämda delen i den kompletterande ålderspensionen, föräldrapenningtillägg samt sjuktillägg vid sjukpenning. De ersättningar som finansieras genom premier och avgifter är sjukförsäkringen AGS-KL, arbetsskadeförsäkringen TFA-KL samt den individuella delen i avtalspensionen. Premier och ersättningar från försäkringarna redovisas nedan i avsnitt 5.6 Premier till och utbetalningar från försäkringsbolag.

*Pensioner*<sup>23</sup>

Kommunerna och landstingen har kostnader för dels gårdagens, dels dagens anställda. Medel för de pensioner som tjänades in före 1998 har inte reserverats utan kommunerna och landstingen har en pensionsförpliktelsen för dessa pensioner, vilken kallas ansvarsförbindelsen. Till detta kommer att kommunerna och landstingen sedan 1998 avsätter medel för kostnaderna för pensioner efter hand som de tjänas in.

Större delen av den pension som intjänats från och med 1998 utgörs för kommunerna av den individuella premien, då andelen anställda med inkomst över taket i kommunerna och därmed rätt till förmånsbestämd avtalspension är liten. Enbart 2 procent av kommunernas totala lönesumma utgörs av inkomster över taket. Kostnaden för de anställdas nyintjänade avgiftsbestämda och förmånsbestämda pensioner var 2005 6,5 procent av lönesumman i kommunerna. Genom ansvarsförbindelsen betalade kommunerna pensioner motsvarande 3 procent av lönesumman år 2005.

För landstingen har däremot den förmånsbestämda ålderspensionen större betydelse eftersom landstingen har fler höginkomsttagare. Ca 12 procent av landstingens totala lönesumma ligger över taket och den förmånsbaserade pensionen motsvarar ungefär hälften av landstingens pensionskostnader. Kostnaden för landstingens nyintjänade avgiftsbestämda och förmånsbestämda pensioner motsvarade år 2005 ca 9 procent av landstingens lönesumma (inklusive löneskatt på 24,26 procent). Landstingen betalade pensioner enligt ansvarsförbindelsen motsvarande 5 procent av lönesumman år 2005.

Enligt SCB var år 2005 lönesumman 169 808 miljoner kronor för kommunerna och 65 601 miljoner kronor för landstingen. Detta ger pensionsavsättningar för nyintjänade pensioner om 11 037,5 miljoner kronor för kommunerna och 5 904,1 miljoner kronor för landstingen inklusive löneskatt då pensionerna motsvarar 6,5 respektive 9 procent av lönesumman. Avsättningen till den förmånsbaserade delen är knappt 1 procent (1 698,1 miljoner kronor) för kommunerna och ca 4 procent (2 624,0 miljoner kronor) för landstingen. Kostnaderna för ansvarsförbindelsen motsvarade 3 respektive 5 procent av lönesumman för kommuner respektive landsting under 2005 vilket ger kostnader för redan intjänade

---

<sup>23</sup> Avsnittet bygger på Sveriges Kommuner och Landsting (2005) och (2006).

pensioner om 5 094,2 respektive 3 280,1 miljoner kronor. Samtliga belopp är inklusive löneskatt.

I kommunernas och landstingens kontoplan, de så kallade räkenskapsammandragen, redovisas förmånsbestämda pensioner enligt PFA när de tjänas in (de ovan presenterade talen), men däremot saknas uppgifter om utbetalningar. Avsatta medel för den förmånsbaserade delen var totalt 4 322,1 miljoner kronor år 2005. Utbetalda ersättningar från ansvarsförbindelsen var totalt 8 374,3 miljoner kronor år 2005. Premier och utbetalda ersättningar för den individuella delen av pensionen redovisas i avsnitt 5.6 då dessa sköts av försäkringsbolag.

#### *Arbetsbrist och AGF-KL*

Kommunerna och landstingen kan ta hjälp från KPA Pension och SPP Liv Pensionstjänst vid administrationen av utbetalningarna från AGF-KL. KPA administrerade AGF-KL åt samtliga landsting (18 landsting och 2 regioner) och 240 av de 290 kommunerna och SPP administrerade AGF-KL åt 21 kommuner år 2005.

Under 2005 förmedlade KPA 22,6 miljoner kronor i periodisk avgångsersättning och 6,9 miljoner kronor i engångsersättning. KPA administrerar alltid den periodiska ersättningen åt sina kunder, men ibland väljer kommunerna och landstingen att själva administrera engångsersättningarna, trots att de har KPA som administratör. I dessa fall registreras inte utbetalningarna centralt och vi har därför inga uppgifter om storleken på dessa engångsersättningar. Kostnaden för engångsersättningarna är alltså egentligen högre än 6,9 miljoner kronor.

SPP administrerar kommunernas samtliga utbetalningar från AGF-KL. SPP betalade ut 2,7 miljoner i periodisk avgångsersättning och 1,7 miljoner i engångsersättning under 2005.

Totalt 29 kommuner sköter sina utbetalningar själva. För dessa har vi inte uppgifter om utbetalningar, varför den totala kostnaden är högre än den här redovisade.

#### *KFS-företagens Trygghetsfond*

KFS är arbetsgivarorganisationen för kommunnära företag. Företagen ägs av kommuner och landsting eller är helt eller delvis privatägda. KFS har tillsammans med Kommunal, SEKO, SKTF,

Tjänstemannaförbundet HTF, Ledarna, Vårdförbundet, Lärarförbundet, CF/CR samt SACO-förbunden träffat Trygghetsavtalet KFS som omfattar möjligheter till åtgärder när arbetsbrist har uppstått eller befaras uppstå. Kollektivavtalsstiftelsen KFS-företagens Trygghetsfond förvaltar de medel som avsätts av arbetsgivarna i enlighet med kollektivavtalet. Fondens medel kan användas till bl.a. uppsägningsförebyggande åtgärder, hjälp till start av eget företag, ekonomiskt skydd som avgångsersättning, bidrag till avtalspension eller liknande.

Avgiften för år 2005 var 0,25 procent av företagens lönesumma. Medlemmarna beviljades avgiftsbefrielse för år 2005, men nytillkomna företag erlade avgift vilket gav intäkter om 118 000 kronor. KFS-företagens Trygghetsfond betalade 2,0 miljoner kronor i AGE.<sup>24</sup>

### *Sjukdom och föräldraledighet*

Förutom ersättning från AGS-KL betalas sjuktillägg av arbetsgivaren som tillsammans med sjukpenningen från Försäkringskassan motsvarar 90 procent av den anställdes lön från sjukdag 15 till och med sjukdag 90. Från den 91:a sjukdagen betalas sjuktillägg till dem som har en lön över taket i socialförsäkringen, så att sjuktillägget tillsammans med sjukpenningen motsvarar 80 procent av lönen.

Föräldralediga får en ersättning om 10 procent av lönen under en månad om anställningen varat mer än ett år och två månader om anställningen pågått mer än två år. En föräldraledig med en lön som överstiger taket i socialförsäkringen får utöver detta ett föräldratillägg som tillsammans med socialförsäkringen ger en ersättning om 80 procent under 9 föräldraledighetsmånader.<sup>25</sup> Ersättningen betalas per barn.

Varken ersättningen för sjuktillägg eller föräldrapenningtillägg redovisas till arbetsgivarorganisationen Sveriges kommuner och Landsting. Förhandlingsgruppen för AB05 har inte heller gjort några uppskattningar av arbetsgivarnas kostnader för dessa förmåner. Vi har därför inga uppgifter om utgifterna för dessa.

---

<sup>24</sup> Beloppet inkluderar särskild löneskatt.

<sup>25</sup> Gäller endast när föräldrapenning med SGI-beloppet tas ut.

## 5.5 Avtal inom privat sektor

### *Sjukdom och föräldraledighet*

De flesta avtalsersättningar på den privata sidan är konstruerade som försäkringar för vilka arbetsgivaren betalar en premie eller avgift. De enda ersättningar som arbetsgivaren betalar direkt till arbetstagaren är ersättning vid föräldraledighet samt det sjuktillägg som tjänstemän i privat sektor får under sjukdag 15 till 90 som är 10 procent under taket och 90 procent över taket i socialförsäkringen. Avtalen för ersättningen vid föräldraledighet sluts branschvis och det finns därför inget enhetligt avtal inom den privata sektorn. En genomgång av ett stort antal avtal om föräldralön finns i kapitel 7 i Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005) i vilken vi sammanfattar att det finns två ”typkontrakt” för föräldralön. Det ena gäller tjänstemän och ger en föräldralön som tillsammans med socialförsäkringens föräldrapenning ger 90 procent av lönen i 1-4 månader. Det andra gäller arbetare och ger en föräldralön om 10 procent av lönen i 1-4 månader. Vi har inte någon information om kostnaderna för avtalen om sjuktillägg och föräldratillägg i privat sektor.

### *Trygghetsråden*

Arbetare och tjänstemän i privat sektor kan få hjälp av Trygghetsrådet TSL (arbetare) respektive Trygghetsrådet TRR (tjänstemän) om de blir uppsagda på grund av arbetsbrist. Förutom dessa två stora trygghetsråd inom privat sektor finns BAO Trygghetsfonden, ett trygghetsråd för bank- och finansanställda, Trygghetsrådet TRS för anställda i ideella organisationer, kulturinstitutioner m.m., Fastigos trygghetsråd för anställda i fastighetsbranschen, Kollektivavtalsstiftelsen KFO-Handels Trygghets- och AGE-fond för tjänstemän anställda inom Kooperationen samt Kollektivavtalsstiftelsen KFO-Handels Trygghetsfond för butiks- och lageranställda inom Kooperationen. Uppgifter om avgifter och utgifter för trygghetsråden visas i tabell 5.6.

**Tabell 5.6 Avgifter och utbetalningar enligt trygghetsavtal år 2005; miljoner kronor**

Trygghetsråd	Avgifter i procent av lönesumman	Avgifter från arbetsgivare i miljoner kronor	Totala utgifter för omställningsstöd inkl. ekonomisk ersättning	Utgifter för ekonomisk ersättning vid arbetslöshet
TRR Trygghetsrådet	0,3 (hängavtal 0,7)	786	1 174	716
TSL	0,09 <sup>1</sup>	228,6 <sup>1</sup>	273,7 <sup>1</sup>	Separat AGB-försäkring <sup>1</sup>
TRS	0,2 (för säranslutna 0,6)	14,2	26,0	10,4
KFO tjänstemän	0,18	4,2	14,7	6,7 <sup>4</sup>
KFO arbetare	0,18	4,7	12,3	0,4 <sup>5</sup>
Trygghetsfonden Fastigo-LO	0,09 <sup>1,2</sup>	2,3 <sup>1</sup>	0,5 <sup>1</sup>	Separat AGB-försäkring <sup>1</sup>
Trygghetsrådet Fastigo (TRF)	0,3 <sup>2</sup>	0,02	10,4	4,7
BAO	- <sup>3</sup>	- <sup>3</sup>	4,1	1,5
<b>Totalt</b>	-	1 040,0	1 515,7	739,7

<sup>1</sup> Företagen tecknar en separat AGB-försäkring för de anställda hos AFA. Premier till och utgifter för AGB redovisas i tabellerna 5.7 och 5.8. Avgiften för AGB är 0,01% vilket leder till att den totala avgiften i procent av lönesumman är 0,1%. Avgiften som redovisas här finansierar således omställningsstödet.

<sup>2</sup> För företag anslutna före 2005 rabatterades hela avgiften.

<sup>3</sup> Fonden finansieras genom en summa om 20 miljoner som överfördes från BAO till Trygghetsfonden år 2004. Inga löpande avgifter tas ut.

<sup>4</sup> Avser AGE och löneutfyllnad inkl. sociala avgifter.

<sup>5</sup> Avser löneutfyllnad inkl. sociala avgifter.

*Källor:* Respektive stiftelses årsredovisning eller årsrapport samt medarbetare på stiftelserna.

### Övriga ersättningar

Avtalsförsäkringarna på den privata sidan är arbetsskadeförsäkringen TFA för både arbetare och tjänstemän, sjukförsäkringen AGS för arbetare, ITP-planen som erbjuder både sjuk- och ålderspension för tjänstemän samt avtalspension SAF-LO för arbetare. Premier och ersättningar från dessa försäkringar redovisas i nästa avsnitt.

## 5.6 Premier till och utbetalningar från försäkringsbolag

Flertalet avtalsersättningar är konstruerade som försäkringar. Avtalspensionerna har på samtliga områden inslag av pensionsförsäkring; de individuella delarna i den statliga respektive kommunala avtalspensionen, samt ITP-planen och SAF-LO pensionen finansieras genom avsättningar till livförsäkringsbolag. Arbetskadeförsäkringen för tjänstemän och arbetare inom privat sektor, TFA, samt för kommunal- och landstingsanställda, TFA-KL, tecknas hos AFA Försäkring. Sjukförsäkringarna AGS och AGS-KL (AFA Försäkring), sjukpensionen i ITP-avtalet samt AGB (AFA Försäkring) är andra exempel på avtalsersättningar som är konstruerade som försäkringar. Individuella försäkringar för inkomstbortfall på grund av arbetsbrist kan tecknas hos till exempel SalusAnsvar (SACO Inkomstförsäkring), Förenade Liv (SKTFs inkomstbortfallsförsäkring) eller Accept Försäkringar (Säljarnas, Finansförbundets m.fl. inkomstbortfallsförsäkring).

Försäkringsbolagen rapporterar premier och utbetalda ersättningar till Finansinspektionen. I tabell 5.7 redovisas premier och ersättningar för år 2005 för de riksomfattande försäkringsbolagen. Tabellen innehåller inte endast försäkringar avtalade i kollektivavtal utan även individuella privata försäkringar samt gruppörsäkringar vid inkomstbortfall. Syftet är att ge underlag för en jämförelse. Premieinbetalningarna var på totalt drygt 144 miljarder kronor. Den största delen av premierna, 33 procent, betalades till tjänstepensionsförsäkring. Näst största premieinbetalningarna gick till individuell fondlivförsäkring. I ersättning betalades knappt 100 miljarder kronor, vilket motsvarar 69 procent av premieinbetalningarna. Det pekar på att försäkringarna är i ett uppbyggnadsskede.

**Tabell 5.7 Premier till och ersättningar från riksomfattande försäkringsbolag år 2005; miljoner kronor**

Försäkring	Premier	Ersättningar
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada	697,2	1 926,3
Sjuk- och olycksfallsförsäkring	14 902,7	22 769,8
Avgångsbidrag	148,0	383,7
<i>Individuell försäkring</i>		
Livförsäkring	19 228,7	19 571,6
Fondlivförsäkring	41 839,5	28 206,7
Ouppsägbar sjuk- och olycksfallsförsäkring	1 524,0	867,3
<i>Grupp-försäkring</i>		
Gruppensionsförsäkring	230,7	185,3
Grupplivförsäkring	4 309,8	3 266,6
Ouppsägbar sjuk- och olycksfallsförsäkring	2 229,9	243,0
Fondlivförsäkring	10 248,0	735,8
<i>Försäkring knuten till tjänst</i>		
Tjänstepensionsförsäkring	47 402,8	20 004,4
Tjänstegrupplivförsäkring	1 585,4	1 432,0
<b>Totalt</b>	<b>144 346,9</b>	<b>99 592,5</b>

*Källa:* Sveriges officiella statistik, Statistiskt meddelande FM 12 SM 0604, Försäkringsbolagen under 2005.

## 5.7 Totala in- och utbetalningar för ersättningar reglerade i kollektivavtal

Här sammanfattar vi kostnaderna för avtalsförsäkringarna för respektive sektor. I tabell 5.8 visar vi inbetalda premier uppdelat sektorsvis och i tabell 5.9 utbetalningarna från avtalsersättningarna och försäkringarna för de olika sektorerna. Totalt betalade arbetsgivarna 74,1 miljarder kronor i premier bestämda i kollektivavtalen under 2005. De totala ersättningarna under samma år var 58,1 miljarder kronor. Den stora skillnaden mellan premieinbetalningarna och utbetalningarna kan främst härledas från pensioner och sjukpensioner för vilka medel fonderas specifikt för individen. Som vi tidigare påpekat pågår en uppbyggnad av pensionsförsäkringarna.



**Tabell 5.8 Inbetalda premier år 2005, miljoner kronor**

	Statlig sektor (1)	Kommuner/ landsting (2)	Privat sektor (3)	Försäkrings- bolag (4)	Totalt (5)
Pension och sjukpension	8 217,8 <sup>1</sup>	4 322,1 <sup>4</sup>	Se kolumn 4	47 402,8	55 620,6
Arbetslöshet	0,2 <sup>2</sup>	0,1 <sup>5</sup>	1 040,0 + kolumn 4	148,0	1 188,3
Arbetseskada	63,7	Se kolumn 4	Se kolumn 4	697,2	760,9
Ersättning vid sjukpenning	- <sup>3</sup>	Se kolumn 4 <sup>6</sup>	Se kolumn 4	10 541,1	10 541,1
Livförsäkring	82,1	Se kolumn 4	Se kolumn 4	1 585,4	1 667,5
<b>Totalt</b>	<b>8 363,8</b>	<b>4 322,2</b>	<b>1 040,0</b>	<b>60 374,5</b>	<b>74 100,5</b>

<sup>1</sup> Det tillkommer premier inbetalda till försäkringsbolag. Dessa är inkluderade i kolumn 4.

<sup>2</sup> Under 2005 betalade enbart säranslutna arbetsgivare premier till Trygghetsstiftelsen.

<sup>3</sup> Sjukpenningtillägg finansieras helt av arbetsgivaren och inte genom premier.

<sup>4</sup> Den individuella pensionen i PFA betalas som premier till försäkringsbolag och ingår i beloppet i kolumn 4. Till den förmånsbestämda delen avsätts medel när pensionen tjänas in. Beloppet avser det avsatta beloppet till den förmånsbestämda delen av pensionen.

<sup>5</sup> Ersättningen för AGF-KL finansieras helt av arbetsgivaren och inte genom premier. Beloppet avser KFS-företagens Trygghetsfond.

<sup>6</sup> Kommuner och landsting betalar premier för AGS-KL. De redovisas i kolumn 4. Dessutom betalar arbetsgivaren sjukpenningtillägg för dem med lön över taket i socialförsäkringen. Denna finansieras helt av arbetsgivaren och inte till någon del av premier.

*Notera:* Enbart försäkringar och ersättningar kopplad till tjänst är inräknade

**Tabell 5.9 Utbetalda ersättningar år 2005, miljoner kronor**

	Statlig sektor (1)	Kommuner/ landsting (2)	Privat sektor (3)	Försäkrings- bolag (4)	Totalt (5)
Pension och sjukpension	6 425,7 <sup>2</sup>	8 374,3 <sup>3</sup>	Se kolumn 4	20 004,4	34 804,4
Arbetslöshet	51,9	35,9 <sup>4</sup>	739,7 + kolumn 4	383,7	1 211,2
Arbetseskada	45,5	Se kolumn 4	Se kolumn 4	1 926,3	1 971,8
Ersättning vid sjukpenning	150	Se kolumn 4 <sup>5</sup>	Se kolumn 4 <sup>5</sup>	18 255,2	18 405,2
Livförsäkring	88,2	Se kolumn 4	Se kolumn 4	1 432,0	1 520,2
Föräldraledighet	200	0 <sup>5</sup>	0 <sup>5</sup>	–	200
<b>Totalt</b>	<b>6 961,3</b>	<b>8 410,2</b>	<b>739,7</b>	<b>42 001,6</b>	<b>58 112,8</b>

<sup>1</sup> I beloppet ingår enbart avgångsersättning men inte utgifter för övrigt omställningsstöd.

<sup>2</sup> Till beloppet tillkommer ersättningar utbetalda från försäkringsbolag. Dessa är inkluderade i kolumn 4.

<sup>3</sup> Den individuella pensionen i PFA betalas från försäkringsbolag och ingår i beloppet i kolumn 4. Den förmånsbestämda delen bokförs endast vid intjänandet och inte vid utbetalandet. Siffran ovan motsvarar utbetalningarna från ansvarsförbindelsen, dvs. pensioner intjänade före 1998.

<sup>4</sup> Beloppet gäller avtal AGF-KL (33,9 miljoner kr) samt KFS-företagens Trygghetsfond (2 miljoner kr). Beloppet för AGF-KL gäller enbart ersättning från kommuner och landsting som använder SPP och KPA som administratörer varför det egentliga beloppet är högre då kostnader för 10 procent av kommunerna inte är inkluderad (samtliga landsting använder KPA som administratör).

<sup>5</sup> Till beloppet tillkommer utbetalningar som betalas direkt till arbetstagaren från arbetsgivaren.

*Notera:* Enbart försäkringar och ersättningar kopplad till tjänst är inräknade.

## 5.8 In- och utbetalningar i socialförsäkringen

Socialförsäkringarna finansieras främst genom socialavgifter från arbetsgivare (arbetsgivaravgifter) och egenavgifter från anställda och egenföretagare, allmän pensionsavgift, statliga ålderspensionsavgifter, statliga medel samt fondavkastning. Vissa förmåner finansieras helt med statliga medel som barnbidrag och bostadsbidrag. Fem försäkringsgrenar finansieras helt eller delvis genom generella socialavgifter: föräldraförsäkring, sjukförsäkring, arbetsskadeförsäkring, efterlevandepension samt ålderspension. Den totala nivån för arbetsgivaravgifterna var 32,46 procent av avgiftsunderlaget under 2005. Underlaget för avgifterna är all ersättning som betalas till den anställde samt värdet av alla dennes skattepliktiga förmåner. Egenavgifterna var totalt 30,89 procent. I tabell 5.9 visas hur arbetsgivaravgifterna och egenavgifterna är uppdelade på de olika ersättningarna. Avgifterna är dock med undantag av ålderspensionsavgiften (bortsett från arbetsgivaravgifter över taket som går till statsbudgeten) inte öronmärkta för respektive avgiftsområde utan kan omfördelas till områden som behöver finansiell förstärkning. Huvudposten i arbetsgivar- och egenavgifterna är tänkt att fördelas till ålderspensionen och sjukförsäkringen.

**Tabell 5.10 Avgifter till socialförsäkringen 2005**

Avgift	Arbetsgivaravgifter	Egenavgifter
Ålderspensionsavgift	10,21	10,21
Efterlevandepensionsavgift	1,7	1,7
Sjukförsäkringsavgift	10,15	11,121
Föräldraförsäkringsavgift	2,2	2,2
Arbetsskadeavgift	0,68	0,68
Arbetsmarknadsavgift	4,45	1,91
Allmän löneavgift	3,07	3,07
<b>Totalt</b>	<b>32,46</b>	<b>30,89</b>

<sup>1</sup> Sjukförsäkringsavgiften kan minskas om egenföretagaren väljer en längre karenperiod, se kapitel 3 om egenföretagare.

*Källa:* Försäkringskassan Årsredovisning 2005.

År 2005 infördes en särskild sjukförsäkringsavgift som innebär att arbetsgivaren betalar en avgift om 15 procent av summan av hel sjukpenning från Försäkringskassan. Denna avgift användes för att delfinansiera utgifterna för hel sjukpenning. Avgiften avskaffades

år 2007. Hur socialförsäkringen ska finansieras regleras av Socialavgiftslagen (SFS 2000:980) samt lagen om fördelning av socialavgifter (SFS 2000:981). Tabell 5.11 visar finansieringen av ersättning vid inkomstbortfall från socialförsäkringen år 2005.<sup>26</sup>

**Tabell 5.11 Finansieringen av socialförsäkringar vid inkomstbortfall år 2005, miljoner kronor**

Verksamhetsområde	Kostnader		Inkomster				Överskott/ underskott
	Förmån/ Bidrag	Förvalt- ning	Social- avgifter	Stats- bidrag	Finansiella intäkter	Övriga medel	
Ersättning vid arbetsförmåga	118 401	3 140	114 461	18 877	15	59	11 871
Ekonomisk familjepolitik: försäkringsersättningar	29 504	1 003	25 134	4 420	0	0	-953
<i>Ekonomisk äldrepolitik:</i>							
Ersättning vid ålderdom	30 273	620	0	30 893	0	0	0
Efterlevandepension	15 856	87	17 055	940	0	0	2 052
Ålderspensionssystemet vid sidan av statsbudgeten	169 149	800	178 667	0	63	0	8 781
<b>Totalt</b>	<b>363 183</b>	<b>5 650</b>	<b>335 317</b>	<b>55 130</b>	<b>78</b>	<b>59</b>	

*Källa:* Försäkringskassan, Årsredovisning 2005.

År 2005 betalades 118,4 miljarder kronor från socialförsäkringen i ersättning vid arbetsförmåga, medan socialavgifterna på samma område uppgick till 114,5 miljarder kronor. Ersättning vid arbetsförmåga inbegriper sjukpenning, frivillig sjukpenningförsäkring, närståendepening, aktivitetsersättning, sjukersättning, arbetsskadeersättning, arbetsskadelivränta och yrkesskadeersättning. Företagens medfinansiering av sjukförsäkringen stod för 1 procent av intäkterna vilket motsvarar 1,3 miljarder kronor.

Försäkringsersättningar inom familjepolitiken uppgick till 29,5 miljarder kronor, medan inkomsterna i form av socialavgifter var 25 miljarder kronor. Posten inbegriper försäkringsersättningar som föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, havandeskapspenning, barnpension samt pensionsrätt för barnår. Generella och behovsprövade bidrag, t.ex. barnbidrag och bostadsbidrag, ingår inte.

<sup>26</sup> Observera att socialförsäkringen totalt omfattade drygt 435 miljarder kronor år 2005. Handikappersättning, tandvårdskostnader, underhållsstöd och bostadsbidrag redovisas inte i tabell 5.11.

Området ekonomisk äldrepolitik innehåller ersättning vid ålderdom, ersättning vid dödsfall samt "ålderspensionssystemet vid sidan av statsbudgeten". Inom posten ersättning vid ålderdom ryms kostnader för garantipension, bostadstillägg till pensionärer samt äldreförsörjningsstöd. Ersättningarna uppgick till 30,3 miljarder och socialavgifterna till 30,9 miljarder kronor. Inom posten ersättning vid dödsfall ryms kostnader för omställningspension, änkepension samt en särskild form av garantipension kopplad till dessa förmåner. Ersättningarna vid dödsfall uppgick till 15,9 miljarder medan intäkterna i form av socialavgifter var 17,1 miljarder. Ålderspensionssystemet vid sidan av statsbudgeten rymmer kostnader för inkomstpension, tilläggs pension och premiepension. Från detta område betalades 169,1 miljarder kronor i ersättningar medan de inbetalade socialavgifterna var 178,7 miljarder kronor.

År 2005 betalades totalt 363,2 miljarder kronor från socialförsäkringarna vid inkomstbortfall, medan socialavgifterna som (del)finansierar dessa uppgick till 335,3 miljarder kronor.

#### *Arbetslöshet*<sup>27</sup>

Försäkringskassan kan betala aktivitetsstöd och starta-eget-bidrag till arbetslösa. År 2005 uppgick dessa stöd till 11 515 miljoner kronor. Dessa stöd finansierades genom statsbidrag. Arbetsmarknadsavgiften som är en del av arbetsgivar- och egenavgiften finansierar inte detta utan täcker en del av kostnaderna för arbetsmarknadsutbildning.

Arbetslöshetskassorna betalade inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning om 29 209 miljoner kronor och ersättning enligt grundbeloppet om 1 980 miljoner kronor år 2005. Av dessa drygt 31 miljarder kronor finansierades 3,1 miljarder av finansieringsbidrag från arbetslöshetskassorna och resterande 90 procent genom statsbidrag.

---

<sup>27</sup> Informationen i avsnittet är hämtat ur Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, IAF, Årsredovisning 2005 och Försäkringskassan, Årsredovisning 2005.

## 5.9 Att jämföra omfattningen av socialförsäkringarna och avtalsersättningarna

Som vi nämnde i inledningen finns det olika sätt att mäta omfattningen av avtalsersättningarna och socialförsäkringen. I ovanstående avsnitt har vi presenterat kostnaderna för ersättningarna dels som inbetalade premier och avgifter från arbetsgivare, dels som utbetalningar till individer. I tabell 5.12 sammanfattar vi utbetalningarna för avtalsersättningarna och avtalsförsäkringarna samt från socialförsäkringarna och jämför dessa.

**Tabell 5.12 Utbetalningar av avtalsersättningar, avtalsförsäkringar samt socialförsäkringen år 2005, miljoner kronor**

Avtalad ersättning/försäkring		Socialförsäkring		Avtalsersättningen i % av socialförsäkringen
TFA, TFA-KL, PSA	1 972	Arbetskadorna, totalt	6 347	31 %
AGS, AGS-KL, arbetsgivar- utfästelser	18 405	Sjukpenning	32 479	57 % <sup>4</sup>
Pension, sjukpension enl. ITP, samt vissa livförmåner	34 804	Ålderspension, sjuk- och aktivitetsersättning <sup>1</sup>	248 415	14 %
Ersättning från Trygghets- råden	1 211	Arbetslöshet <sup>2</sup>	42 704	3 %
Föräldraledighet	200	Föräldrapenning	17 738	1 % <sup>5</sup>
TGL, TGL-KL, TGL-S	1 432	Livförsäkring <sup>3</sup>	16 903	8 %
<b>Totalt</b>	<b>58 204</b>		<b>364 586</b>	<b>16 %<sup>6</sup></b>

*Källa:* Information om socialförsäkringen har hämtats ur bilagan till "Socialförsäkringens omfattning och finansiering 2004-2007", Analyser 2006:8.

*Notera:* Vissa utgifter saknas för avtalsförsäkringarna: se tabell 5.9.

<sup>1</sup> I ålderspensionen ingår både folk/garantipension samt ATP/inkomstgrundad pension. Ålderspensionen kostade 191 624 miljoner kronor. Sjuk- och aktivitetsersättningen kostade 56 791 miljoner kronor.

<sup>2</sup> I siffran ingår kostnader för utbildningsbidrag, aktivitetsstöd, inkomstrelaterad A-kassa samt ersättning enligt grundbeloppet.

<sup>3</sup> I siffran ingår kostnader för barnpension, änkepension samt omställningspension.

<sup>4</sup> Andelen är egentligen högre då de kommunala, landstingskommunala och privata arbetsgivarnas sjuktillägg över taket i socialförsäkringen inte är inräknade.

<sup>5</sup> Andelen är egentligen betydligt högre då de kommunala, landstingskommunala och privata arbetsgivarnas föräldrapenningstillägg inte är inräknade.

<sup>6</sup> Andelen är egentligen högre då de kommunala, landstingskommunala och privata arbetsgivarnas sjukpenningtillägg och föräldrapenningtillägg inte är inräknade.

Ett annat sätt att mäta hur omfattande avtalsförsäkringarna är jämfört med socialförsäkringarna är att undersöka hur stor del av lönerna som betalas till avtals- respektive socialförsäkringarna. I tabell 5.13 visar vi att arbetsgivaravgifterna tillsammans med Försäkring mot kostnad för sjuklön uppgår till 33,76 procent av avgiftsunderlaget. (Avgiftsunderlaget definieras i not 1 i tabell 5.13).<sup>28</sup> Staten och landstingen betalar de högsta avtalade avgifterna. För att täcka kostnaderna för de avtalade ersättningarna och försäkringarna betalar de knappt 17 procent av avgiftsunderlaget i premier vilket motsvarar 50 procent av storleken på arbetsgivaravgifterna. Till detta kommer kostnader för sjukpenningtillägg och föräldrapeningtillägg. Kommunerna har en avgift om ca 12 procent av avgiftsunderlaget för de avtalade ersättningarna och försäkringarna. Även här tillkommer kostnader för sjukpenning- och föräldrapeningtillägg. I den privata sektorn är kostnaderna för tjänstemännen drygt 9 procent under taket och 11,5 procent över taket medan kostnaderna för arbetarna endast ligger på 5,7 procent för lönedelar under taket och 3,8 procent för lönedelar över taket. Som för den offentliga sektorn ingår inte tillägget vid föräldraledighet och för tjänstemännen ingår inte kostnaderna för sjukpenningtillägget. Skillnaderna mellan avgifterna i de olika sektorerna beror på skillnaderna i värdet av förmånerna – de sektorer som erbjuder de bästa förmånerna har också de högsta kostnaderna.

---

<sup>28</sup> Mycket få egenföretagare, 3 500 av totalt ca 200 000, tecknade Försäkring mot kostnad för sjuklön. Se Edebalk (2007).

**Tabell 5.13 Avgifter till social- och avtalsförsäkringen år 2005; procent av avgiftsunderlaget<sup>1</sup>**

Avgift	Stat	Kommuner och landsting	Privat, tjänstemän	Privat, arbetare	Avgift	Arbetsgivaravgifter
Tjänstepension	13,65 % <sup>2</sup>	Kommuner: 9,5% <sup>3</sup> Landsting: 14 %	5,88% <sup>7</sup> + 2% för ITPK	3,5%	Ålderspension	10,21%
Trygghetsavtal	0,0% <sup>3</sup>	Fullt arbetsgivarinträde	0,3% <sup>8</sup>	0,10% <sup>9</sup> < 7,5 pbb	Arbetsmarknadsavgift	4,45%
TFA, TFA-KL, PSA	0,11%	0,01%	0,01%	0,26%	Arbets-skada	0,68%
AGS, AGS-KL och övrig ersättning vid sjukdom	Fullt arbetsgivarinträde vid sjukpenning, 2,75% förtidspensionsavgift	Dag 2-90 fullt arbetsgivarinträde, dag 90- 80%>7,5pbb + 1,7% i premie till AGS-KL	Dag 2-90 fullt arbetsgivarinträde. Sjukpension i ITP 0,8%<7,5 ibb + 3,1%>7,5 ibb	1,44%< 7,5 pbb	Sjukförsäkring	10,15%
TGL, TGL-KL	0,19% <sup>4</sup>	0,5%	0,2% <sup>4</sup>	0,37%< 7,5 pbb	Efterlevande	1,7%
Avgiftsbefrielseförsäkringar		0,55% <7,5pbb <sup>6</sup>		0,0% <sup>10</sup>	Föräldraförsäkring	2,2%
					Allmän löneavgift	3,07%
					Särskild sjukförsäkringsavgift	15,0%
					Försäkring mot kostnad för sjuklön	1,3%
<b>Totalt</b>	<b>16,70% + arbetsgivarinträde</b>	<b>Kommuner: 12,26% &lt; 7,5 pbb + 11,71% &gt;7,5 pbb + arbetsgivarinträde</b> <b>Landsting: 16,76% &lt; 7,5 pbb + 16,21% &gt;7,5 pbb + arbetsgivarinträde</b>	<b>9,19%&lt; 7,5 ibb + 11,49% &gt;7,5 ibb + arbetsgivarinträde</b>	<b>5,67%&lt; 7,5 pbb + 3,76%&gt; 7,5 pbb</b>	<b>Totalt exkl. Särskild sjukförsäkringsavgift</b>	<b>33,76%</b>

<sup>1</sup> Avgiftsunderlaget är i princip detsamma för arbetsgivaravgifterna, AFA-försäkringarna (TFA, TFA-KL, AGS, AGS-KL och AGB), TRR Trygghetsrådet och Avtalspension SAF-LO. Skillnaden är att för avtalsförsäkringarna, TRR Trygghetsrådet och Avtalspension SAF-LO ska inte ersättning för skattepliktiga kostnadsersättningar som traktamenten, bilersättning etc. ingå i underlaget och inte heller skattepliktiga förmåner förutom fri kost eller bostad. Avgiftsunderlaget för PFA är månadslön, övertidsersättning, ob-tillägg, avlöningsförstärkning och fyllnadslön. Avgiftsunderlaget för PA 03 är pensionsunderlaget, dvs. all utbetald lön, andra kontanta avlöningsförmåner inklusive övertidsersättning samt naturaförmåner. Avgiftsunderlaget för PSA är lönesumman.

<sup>2</sup> Den avgiftsbestämda delen av pensionen har en premie om 4,3 % av pensionsunderlaget. Under 2005 betalade staten som arbetsgivare i genomsnitt 9,35 % av bruttolönesumman i premie för att täcka den

förmånsbestämda delen. Storleken på denna premie är individuell och bestäms bl.a. av ålder, lön, löneökningar och pensionsålder.

<sup>3</sup> År 2004 och 2005 har varit avgiftsfria. År 2003 var avgiften 0,05%.

<sup>4</sup> Avgiften är 540-600 kr/år vilket motsvarar ungefär 0,19 % av genomsnittlig statlig lön och 0,2 % av genomsnittlig tjänstemannalön (se Fakta om företagets sociala kostnader 2005).

<sup>5</sup> Kommunerna betalade 2005 6,5 % av lönesumman i nyintjänade pensioner och 3 % för ansvarsförbindelsen. Motsvarande siffror för landstingen var 9 resp. 5 %. De faktiska avgifterna för PA var 3,5-4,5% <7,5 pbb, 1,1-1,2% > 7,5 pbb + fullt arbetsgivarinträde för förmånsbestämd del år 2005.

<sup>6</sup> Avgiftsbefrielseförsäkring för AFA-försäkringarna.

<sup>7</sup> ITP-premien är en individuellt beräknad sparpremie. Den genomsnittliga premien till Alecta var 5,88 procent år 2005 (för vilken ålderspension stod för 5,06 procent och familjepension 0,82 procent). Sparpremien beräknas på lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp.

<sup>8</sup> Avgift till TRR Trygghetsrådet.

<sup>9</sup> AGB 0,01% + omställningsförsäkring 0,09%.

<sup>10</sup> Avgiftsbefrielseförsäkring för avtalspension SAF-LO är rabatterad med 0,62% för 2005.

## 5.10 Sammanfattning

Det har efter hand blivit allt mer klart att avtalsförsäkringarna utgör en väsentlig del av den sociala tryggheten. I detta kapitel har vi försökt att göra en uppskattning dels från kostnadssidan (vad arbetsgivarna betalar i premier och kostnaderna för givna utfästelser), dels utbetalningar till de individer som täcks av avtalen. Dessa beräkningar ger av olika skäl inte samma resultat. En orsak är att vi inte har fullständig information om alla poster. En annan och viktigare orsak är att pensionssystemen är under uppbyggnad. Avsättningar som görs nu gäller framtida utbetalningar som kommer att var betydligt större än de utbetalningar som görs nu baserade på tidigare åtaganden och inbetalningar.

Ser vi på utbetalningarna under ett givet år (2005) uppgår avtalsförsäkringarnas utbetalningar till mer än 16 procent av utbetalningarna från socialförsäkringarna. Beräkningen av de 16 procenten bygger på de utbetalningar vi har information om, och den verkliga andelen är troligen betydligt högre. Det finns stora skillnader mellan hur stor omfattningen av de avtalsbestämda förmånerna är på olika områden jämfört med dem från socialförsäkringarna. Störst är omfattningen vid sjukdom och därefter vid arbetsskador. De är också omfattande vid ålders- och förtidspensionering. Omfattningen är däremot betydligt mindre vid arbetslöshet.

Det finns anledning att gå vidare på detta område för att få en bättre täckning av kostnaderna och utbetalningarna från de avtalsbestämda systemen. Det är av speciellt intresse i en period med



stora förändringar av såväl socialförsäkringar som avtalsbestämda ersättningar.

## Referenser

- Edebalk, Per Gunnar (2007), "Staten, arbetsmarknadens parter och sjukersättningen 1992-2005", Socialhögskolan, Lunds universitet, Working paper 2007:1.
- Försäkringskassan (2005), Årsredovisning 2005.
- Försäkringskassan (2006), "Socialförsäkringens omfattning och finansiering", Analyserar 2006:8.
- Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, IAF, Årsredovisning 2005.
- Kollektivavtalsstiftelsen Trygghet i Samverkan, TRS, Årsredovisning 2005.
- Kåpan pensioner försäkringsförening, Årsredovisning 2005.
- Sjögren Lindquist, Gabriella och Wadensjö, Eskil (2005) *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*, Rapport till ESS, 2005:2.
- Statens avtalsförsäkringar, Årlig redovisning 2005.
- Statens pensionsverk, Årsredovisning 2005.
- Svenskt Näringsliv, "Fakta om företagets sociala kostnader 2005", Försäkringsinformation.
- Sveriges Kommuner och Landsting (2005), *Ekonomirapporten. Om kommuner och landstings ekonomi – november 2005*.
- Sveriges Kommuner och Landsting (2006), *Ekonomirapporten. Om kommuner och landstings ekonomi – maj 2006*.
- Sveriges officiella statistik, Statistiskt meddelande FM 12 SM 0504, "Försäkringsbolagen under 2004".
- TRR Trygghetsrådet, Årsrapport 2005.
- Trygghetsfonden Fastigo-LO (TFL), Årsredovisning 2005.
- Trygghetsfonden TSL, Årsredovisning 2005.
- Trygghetsrådet Fastigo (TRF), Årsredovisning 2005.
- Trygghetsstiftelsen, Årsredovisning 2005.

## Internetsidor

[www.afa.se](http://www.afa.se)  
[www.alecta.se](http://www.alecta.se)  
[www.collectum.se](http://www.collectum.se)  
[www.tsl.se](http://www.tsl.se)



## Kapitel 6 Fonder inom de avtalsbestämda ersättningsystemen<sup>29</sup>

### 6.1 Utvecklingen mot ökad fondering inom de kompletterande ersättningsystemen

I många länder finns stora fonder inom såväl socialförsäkringssystemen som kompletterande ersättningssystem, framför allt inom de kompletterande pensionssystemen. Det finns ett pensionskapital inom de kompletterande pensionssystemen som är så stort att dess placering och förändringar i denna placering är av intresse också i ett makroekonomiskt perspektiv.

I Sverige finns sedan lång tid tillbaka stora fonder inom några av de avtalsbestämda pensionssystemen, nämligen de som avser anställda inom den privata sektorn. Det har också sedan länge funnits fonder inom vissa andra avtalsbestämda ersättningssystem. Under senare år har fonderna inom de avtalsbestämda ersättningsystemen vuxit markant. Det gäller inte minst inom avtalspensionssystemen. För LO-anställda inom privat sektor skedde tidigare avsättning till en fond först i samband med pensionsavgången för att täcka de förväntade pensionskostnaderna, nu sker en fondering kontinuerligt under de yrkesverksamma åren, vilket innebär ökad fondering. Inom såväl de statliga som de kommunala pensionssystemen har avgiftsbestämda delar införts och med dem fondering. Det kommunala pensionssystemet förändras markant i riktning mot ökad fondering med det avtal som slöts i december 2005. Fler privatanställda tjänstemän har fått inkomster över taket i socialförsäkringssystemet och därmed högre tjänstepensioner och mer fondering, och en fonderad del med individuell placering har tillkommit för samtliga. Enligt ett avtal som slöts 2006 övergår

---

<sup>29</sup> Vi vill tacka de många aktuarier som hjälpt oss med olika uppgifter. Vi är också tacksamma för de värdefulla synpunkter som Per Gunnar Edebalk och Annika Sundén lämnat på en tidigare version.

systemet till att helt bli ett fonderat avgiftsbestämt system. Det kommer att leda till en ökad fondering.

Den stora och ökande omfattningen av fondbildningen i de kompletterande ersättningssystemen gör det intressant att kartlägga omfattningen av dessa fonder, deras placeringspolitik och deras placeringspraktik. Det finns inte någon samlad aktuell översikt av dessa fonder och deras verksamhet. Detta kapitel är en första sådan aktuell översikt.

## 6.2 En kort översikt över de kompletterande ersättningssystemen<sup>30</sup>

De viktigaste kompletterande ersättningarna bygger på avtal mellan arbetsmarknadens parter. Avtal finns antingen om *avtalsförsäkringar* eller om att arbetsgivaren ska betala ersättning, *avtalsersättning*. De avtalsbestämda ersättningarna är till stor del uppdelade på fyra stora avtalsområden: 1) statligt anställda, 2) anställda i kommuner och landsting, 3) tjänstemän i privat sektor samt 4) arbetare i privat sektor. De flesta arbetstagarna, men inte alla, är täckta av avtalsbestämda ersättningssystem. Många egenföretagare saknar däremot kompletterande ersättningar (se kap. 3).

Det finns också *medlemsförsäkringar* som de fackliga organisationerna svarar för. De är antingen *obligatoriska* medlemsförsäkringar som omfattar alla medlemmar i ett fackförbund eller alla medlemmar i ett fackförbund inom ett visst avtalsområde eller *gruppförsäkringar* som medlemmarna i ett fackförbund erbjuds att teckna, till exempel en kompletterande sjukförsäkring eller en kompletterande arbetslöshetsförsäkring. Dessutom finns helt *privata försäkringar* som personer själva köper från försäkringsbolag. Det finns också flera andra typer av kompletterande ersättningar.

Socialförsäkringarna kompletteras på i huvudsak tre sätt:

1. Kompensationsnivån höjs för lönedelar upp till taket i respektive socialförsäkring. Ofta är tillägget ett visst antal procentenheter, inte sällan tio procentenheter (till exempel från 80 till 90 procent), men i andra fall är den kompletterande ersättningen avgiftsbestämd, det avsätts t.ex. varje år 2 eller 3 procent av lönen, och kompensationsgraden är därmed inte känd i förväg.

<sup>30</sup> För översikter av de olika typerna av kompletterande ersättningar se Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005, 2006a, b och c).

2. Kompensation utgår ofta 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 blir den totala kompensationsgraden lika hög eller nästan lika hög över taket som under taket. Taket är för många löntagare därmed inte så viktigt som man föräntas att tro av den allmänna debatten.

3. Den totala ersättningsperioden förlängs i en del fall. Ett exempel är att kompletterande ersättning kan förlänga ersättningsperioden för arbetslösa.

Kompletterande ersättningar finns på alla områden där det finns socialförsäkringar och dessutom på några till.

Vid *arbetslöshet* finns flera avtal som ger extra ersättning i samband med uppsägningar. De kan ge kontanttillägg till ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen (speciellt över inkomsttaket), förlängd ersättningsperiod och speciella åtgärder för dem som blir uppsagda. Skillnaderna är stora mellan avtalsområdena. Speciellt gynnsamma är villkoren inom den offentliga sektorn. Flera förbund inom SACO och TCO och två förbund inom LO har kompletterande medlemsförsäkringar som ger kompensation för inkomstdelar över taket i arbetslöshetsförsäkringen. SACO och vissa TCO-förbund har dessutom grupp-försäkringar – medlemmar kan köpa en kompletterande arbetslöshetsförsäkring.

Ersättningen vid *arbetskada* är ett särfall. De kompletterande ersättningarna ger tillsammans med arbetsskadeförsäkringen inom socialförsäkringssystemet fullständig inkomstkompensation vid arbetsolycksfall och vissa arbetssjukdomar. För arbetsgivarna innebär den höga kompensationsgraden visserligen en högre kostnad, men en fördel för dem är att arbetstagarsidan som motprestation utfäst sig att inte driva skadestandsprocesser.

Vid *sjukskrivning* och *förtidspensionering* (sjuk/aktivitetsersättning) ger avtalsbestämda ersättningar en extra kompensation under inkomsttaket och i de flesta fall, men inte alla, en relativt hög kompensation över taket. Ytterligare kompletteringar finns genom fackliga grupp-försäkringar och privata försäkringar. Kompensationsgraden blir klart högre genom de kompletterande systemen. Inom socialförsäkringssystemet är ersättningen i regel högre vid sjukskrivning än vid förtidspensionering. De kompletterande ersättningarna gör att ordningen kan kastas om.

Vid *ålderspensionering* skiljer sig lösningarna åt mellan olika avtalsområden. Gemensamt är att de ger ett tillägg under taket i det

allmänna pensionssystemet. För tre av de stora avtalsområdena (kommuner och landsting, stat, tjänstemän i privat sektor) finns också en högre kompensation för inkomstdelar över taket, en kompensation som till övervägande del är förmånsbestämd. Den är relaterad till inkomsterna under året/åren närmast före pensionering. Vilka år som räknas skiljer sig åt mellan avtalsområdena. Ett nytt avtal har träffats för ITP-systemet som innebär att hela pensionen blir avgiftsbestämd och där avgiften procentuellt sett är mycket högre över än under taket i socialförsäkringssystemet. Övergångstiden från det gamla till det nya systemet är mycket lång. De som är födda 1979 eller senare omfattas av det nya avtalet. För arbetare i privat sektor är pensionerna avgiftsbestämda och finansieras av en avgift som procentuellt sett är lika stor under och över taket. Förhandlingar pågår om att få en konstruktion liknande den enligt det nya avtalet för tjänstemän i privat sektor. I mars 2007 slöts ett avtal med denna innebörd på teknikföretagens avtalsområde.

Många, men inte alla, får kompletterande ersättning vid *föräldraledighet*. Här är skillnaderna mycket stora mellan avtalsområdena, till exempel i hur många månader den kompletterande ersättningen betalas. Den privata sektorn har inget enhetligt system utan branschavtal dominerar. Mest gynnsamma är villkoren för statligt anställda och anställda inom banker och försäkringsbolag. Även anställda i kommuner och landsting har goda villkor.

Vissa av de här kortfattat beskrivna systemen har fondering, andra har det inte. Systemen för fondering skiljer sig markant åt mellan olika områden.

### 6.3 Vilka avtalsbestämda ersättningssystem har fonder?

Som framgått av föregående avsnitt finns ekonomiskt sett omfattande kompletteringar till socialförsäkringarna. De är finansierade på olika sätt och de åtagande som de står för är fonderade i olika hög utsträckning. En del av ersättningarna är avtalsersättningar – arbetsgivaren förbinder sig att betala om en viss händelse inträffar. Dessa åtaganden är i regel inte fonderade. En annan mycket vanlig konstruktion är avtalsförsäkring där en avgift betalas till ett försäkringsbolag av arbetsgivaren och i en del fall också av arbetstagaren. Sådana försäkringar kan vara konstruerade på olika sätt. En lösning är att ha en premiereserv, en lösning som innebär

ganska omfattande fondering. En annan lösning är pay-as-you-go system – årets intäkter i form av avgifter ska motsvara årets kostnader. Då det är svårt att veta exakt hur stora kostnaderna kommer att bli när avgifterna bestäms, finns i regel fonder också i dessa system. De är dock mindre givet omfattningen av utbetalningarna än fonderna vid premiereservsystem. Nedan gör vi en kort genomgång av de avtalsbestämda ersättningarna och av i vilken utsträckning de har fonder. Tabell 6.1 redovisar vilka typer av inkomstbortfall som kompenseras, hur ersättningarna finansieras och eventuell fondbildning. Lägg märke till att individuella val förekommer vid ålderspensionering men inte inom övriga kompletterande ersättningar. Förklaringen är att fondering för ålderspensioner i hög grad är fråga om sparande, vilket inte är fallet för övriga typer av avtalsförsäkringar.

### 6.3.1 Avtalspensioner

Den statliga tjänstepensionen PA 03 består av två avgiftsbestämda pensioner – individuell ålderspension och kompletterande avgiftspension (Kåpan) – samt en förmånsbestämd del för dem som har en lön överstigande 7,5 inkomstbasbelopp. Arbetstagaren väljer själv placering av den individuella ålderspensionen medan Kåpan pensioner försäkringsförening (som tidigare hette Försäkringsföreningen för det statliga området, FSO) förvaltar och placerar Kåpan. Arbetstagaren väljer således inte förvaltning av Kåpan. De statligt anställda kan dessutom göra ytterligare avsättningar i Kåpan Extra och på så sätt höja sin pension. Anställda i kommunal sektor har dels en avgiftsbestämd del med individuella konton, dels en förmånsbestämd del som fram till det avtal som träffades 2005 var av pay-as-you-go typ. Arbetare i privat sektor har en avgiftsbestämd pension – avtalspension SAF-LO. Avtalspension SAF-LO ersatte det förmånsbestämda STP-systemet 1996. Arbetstagaren väljer själv placering av hela pensionen. Det nya avtalet som träffats år 2007 är också helt fonderat. Fonderna kommer att bli större i det nya systemet. Tjänstemän i privat sektor får dels en förmånsbestämd tjänstepension, ITP, dels en avgiftsbestämd kompletterande pension, ITPK. Förvaltningen av ITPK bestäms av arbetstagaren. De tjänstemän som har en årslön som överstiger 10 inkomstbasbelopp kan ha möjlighet att välja alternativ ITP, även kallad tiotaggarlösning, vilken innebär att arbetstagaren själv

placerar arbetsgivarens inbetalningar till ITP på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp. Som tidigare nämnts har avtal träffats om ett nytt ITP-system, där pensionerna blir helt avgiftsbestämda. Det tar emellertid lång tid innan det nya systemet får fullt genomslag. Övergången till avgiftsbestämda system kan ses som en konsekvens av de höga kostnaderna för förmånsbaserade pensioner.

Det finns som framgår en stark tendens till ökad fondering inom pensionssystemet och också ökade inslag av individuella val. Se tabell 6.1. Det finns en tendens mot ökat individuellt ansvarstagande och att risken förs över till individen på samtliga fyra avtalsområden. För dem som avstår från att välja finns en i förväg bestämd placering. Detsamma gäller för dem som inte väljer inom PPM-systemet, premiepensionen inom socialförsäkringssystemet. Avkastningen kan komma att variera mycket mellan olika fonder liksom de avgifter fonderna tar – avgifter som påverkar avkastningen.

### 6.3.2 Ersättning vid sjukdom och förtidspensionering<sup>31</sup>

För statligt anställda finns ingen fondering för att täcka kostnaderna för kompletterande ersättning vid sjukskrivning eller förtidspensionering. Det är ett renodlat pay-as-you-go system. På det kommunala området är det anordnat på samma sätt som för statligt anställda upp till en sjukskrivningsperiod om 90 dagar och därmed alltså ingen fondering. För sjukskrivningar som varar längre än 90 dagar finns en fondering för den ersättning som betalas från dag 91 och framåt oavsett om kompletteringen gäller sjukpenning eller förtidspension (vid förtidspensionering gäller fonderingen från dag 1 också om den inte föregås av sjukskrivning). Privatanställda tjänstemän har samma typ av system som kommunalt och landstingskommunalt anställda: pay-as-you-go system till och med dag 90 och ett premiereservbaserat system för ersättning från dag 91 och vid förtidspensionering. För arbetare i privat sektor är medlen fonderade för den ersättning som betalas från och med den 91:a sjukdagen och vid förtidspensionering.

---

<sup>31</sup> Vi använder här benämningen förtidspension som en gemensam benämning istället för de olika benämningar som numera finns inom socialförsäkringssystemet och de kompletterande systemen.



### **6.3.3 Ersättning vid arbetskada**

På tre av de stora avtalsområdena finns en fondering vid arbets-  
skador. De statligt anställda utgör som i flera andra fall undantaget.  
För dem finns ett pay-as-you-go system.

### **6.3.4 Ersättning vid arbetslöshet**

Vid arbetslöshet finns flera former av kompletteringar till ersätt-  
ningen från arbetslöshetskassan. Den kompletterande ersättningen  
kan till exempel betalas som en engångsersättning i samband med  
uppsägning eller som en kompensation för inkomstbortfall för  
inkomstdelar över taket i arbetslöshetsförsäkringen. För de kom-  
pletterande ersättningarna finns fondering inom såväl privat som  
statlig sektor men inte inom den kommunala och landstings-  
kommunala sektorn.

### **6.3.5 Ersättning vid föräldraledighet**

De kompletterande ersättningarna vid föräldraledighet är genom-  
gående avtalsersättningar och inte avtalsförsäkringar och det finns  
ingen fondering.

Tabell 6.1 Ersättningar, premier, finansieringsprincip och individinflytande år 2004

Område/Avtal	Ersättning	Avgift 2004 (del av lönesumman eller pensionsunderlag)	Finansieringsprincip	Individinflytande
<b>Avtalspension</b>				
<b>Statligt anställda, PA03</b>				
Individuell ålderspension	Beror på inbetalda premier, avkastning och försäkringsbolagets avgifter	2,3%	Fondering med individuella konton	Ja
Kompletterande ålderspension, Kåpan	Beror på inbetalda premier, avkastning och försäkringsbolagets avgifter	2,0%	Fondering med individuella konton	Nej
Förmånsbestämd del	60% 7,5–20 förh.pbb 30% 20–30 förh.pbb	Individuellt beräknade premier	Pay-as-you-go	–
<b>Kommun- och lands- tjänstansställda, PFA 98 och PFA 01</b>				
Individuell del	Beror på inbetalda premier, avkastning och försäkringsbolagets avgifter	3,5–4,5% < 7,5 pbb 1,1–2,1% > 7,5 pbb	Fondering med individuella konton	Ja
Kompletterande ålderspension: Förmånsbestämd	62,5% 7,5–20 ibb 31,25% 20–30 ibb		Pay-as-you-go	–
<b>Tjänstemän i privat sektor, ITP-planen</b>				
ITP	10% < 7,5 ibb 65% 7,5–20 ibb 32,5% 20–30 ibb	Individuellt beräknade sparpremer	Premiereservfondering	Nej
ITPK	Beror på inbetalda premier, avkastning och försäkringsbolagets avgifter	2%	Fondering med individuella konton	Ja
<b>Arbetare i privat sektor</b>				
SAF-LO	Beror på inbetalda premier, avkastning och försäkringsbolagets avgifter	3,5%	Fondering med individuella konton	Ja
<b>Sjukdom och förtidspension</b>				
<b>Statligt anställda</b>				
Sjukdom	Sjukdag 15–90: 10% ≤ 7,5 pbb 90% > 7,5 pbb Sjukdag 91– 80% > 7,5 pbb	Arbetsgivaren betalar hela ersättningen	–	–

Område/Avtal	Ersättning	Avgift 2004 (del av lönesumman eller pensionsunderlag)	Finansieringsprincip	Individinflytande
Förtidspension	21% < 7,5 pbb 81% 7,5–20 pbb 40,5% 20–30 pbb	2,75%	Pay-as-you-go	Nej
<b>Kommun- och landstingsanställda</b>				
Sjukdom	Sjukdag 15–90: 10% ≤ 7,5 pbb 90% > 7,5 pbb Sjukdag 91– 80% > 7,5 pbb	Arbetsgivaren betalar hela ersättningen	–	–
	AGS-KL: Sjukdag 91–360, 10% ≤ 7,5 pbb	1,7%	Premiereservfondering	Nej
Förtidspension	AGS-KL: 75–3 459 kr/mån beroende på lön + 65% 7,5–20 pbb 32,5% 20–30 pbb	(Ingår i premien ovan)		
<b>Tjänstemän i privat sektor</b>				
Sjukdom	Sjukdag 15–90 10% ≤ 7,5 pbb 90% < 7,5 pbb	Arbetsgivaren betalar hela ersättningen	–	–
	ITP-planen: Sjukdag 91–, sjukpension för lönebelopp över 7,5 pbb	Arbetsgivaren betalar en individuell riskpremie baserad på försäkringstekniska antaganden	Premiereservfondering	Nej
Förtidspension	ITP-planen: 15% < 7,5 pbb 65% 7,5 pbb–20 ibb 32,5% 20 ibb–30 pbb	Arbetsgivaren betalar en individuell riskpremie baserad på försäkringstekniska antaganden	Premiereservfondering	Nej
<b>Arbetare i privat sektor</b>				
Sjukdom	AGS: Sjukdag 91–360 10% av lönedelar upp till 7,5 pbb	1,44%	Premiereservfondering	Nej
Förtidspension	AGS: 75–3 459 kr/mån beroende på lön	(Ingår i premien ovan)		

Område/Avtal	Ersättning	Avgift 2004 (del av lönesumman eller pensionsunderlag)	Finansieringsprincip	Individinflytande
<b>Arbetskada</b>				
Statligt anställda, PSA	Vid invaliditet 100% >7,5 pbb	0,11%	Pay-as-you-go	Nej
Kommun- och landstingsanställda, TFA-KL	Vid invaliditet 100% >7,5 pbb	0,01%	Premiereservfondering	Nej
Tjänstemän i privat sektor, TFA	Vid invaliditet 100% >7,5 pbb	0,01%	Premiereservfondering	Nej
Arbetare i privat sektor, TFA	Vid invaliditet 100% >7,5 pbb	0,26%	Premiereservfondering	Nej
<b>Arbetslöshet</b>				
	<i>Ersättningsgrad A-kassa + avtalsersättning</i>			
Svenskt Näringsliv – PTK: Trygghetsrådet TRR	70% i 6 månader därefter 50% i 6–12 månader <sup>2</sup>	0,3%	Fondering	Nej
OFR-S, SACO-S, Seko – Arbetsgivarverket: Trygghetsstiftelsen	80% i 300 dagar	0 <sup>3</sup>	Fondering	Nej
Svenskt Näringsliv – LO: Trygghetsfonden TSL AGB+ Omställningsstöd <sup>1</sup>	Engångsbelopp om 25 000–36 000 kr beroende på ålder	0,01% (AGB) + 0,03% (Omställningsförsäkring)	Fondering	Nej
Svenskt Näringsliv – LO: AFA (AGB) <sup>1</sup>	Engångsbelopp om 25 000–36 000 kr beroende på ålder	0,01%	Fondering	Nej
Kommun och landstingsanställda AGF-KL	Engångsersättning 1/3*lön*anställningsår Periodisk ersättning 80% i 300 dagar därefter 50–70% fram till ålderspension	Arbetsgivaren betalar hela ersättningen	–	–
Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst – PTK: Trygghetsrådet TRS	75% 18–30 månader beroende på ålder <sup>2</sup> Min.belopp om 4 000 kr per 6 månader	0,2%	Fondering	Nej
BAO – Finansförbundet: Trygghetsfonden BAO	80% av max 25 000 kr/mån i 300 dagar	0,07%	Fondering	Nej
Fastigo – LO: Trygghetsfonden Fastigo-LO	Engångsbelopp om 25 000–36 000 kr beroende på ålder	0 <sup>4</sup>	Fondering	Nej

Område/Avtal	Ersättning	Avgift 2004 (del av lönesumman eller pensionsunderlag)	Finansieringsprincip	Individinflytande
Fastigo – Sif, SKTF Ledarna, CF och Sveriges Arkitekter: Trygghetsrådet Fastigo (TRF)	80% i 18–28 månader beroende på ålder <sup>2</sup>	0,3% <sup>5</sup>	Fondering	Nej
KFO-Handelsanställdas förbund: Trygghetsfond för butiksbiträden och lagerarbetare	Engångsbelopp om 25 000–36 000 kr beroende på ålder	0 <sup>4</sup>	Fondering	Nej
KFO-Handelsanställdas förbund (tjänstemän): Trygghets- och AGE-fond	70% i 6 månader därefter 50% i 6–12 månader	0,18%	Fondering	Nej
KFS – Kommunal, SEKO, Facket för Service och Kommunikation, Lärarförbundet, SKTF, Ledarna, Vårdförbundet, CF, SACO: KFS-Företagens Trygghetsfond	80% i 300 dagar	0,25% <sup>6</sup>	Fondering	Nej

### Föräldradedighet

Samtliga avtalsområden Arbetsgivaren betalar hela ersättningen, dvs. arbetsgivarinträdet är 100%

*Notera:* pbb = prisbasbelopp, ibb = inkomstbasbelopp, förh.pbb = förhöjt prisbasbelopp

<sup>1</sup> Från och med premieåret 2004 till och med premieåret 2009 ska samtliga intäkter för omställningsförsäkringen gå till TSL. Kvar som premieintäkt till AFA för AGB-försäkringen blir premien för arbetsgivare som tecknat försäkringen utan att vara bundna av kollektivavtal.

<sup>2</sup> Efter A-kasseperiodens slut (300 dagar) beräknas avtalsersättningen som om A-kasseersättning fortfarande betalas.

<sup>3</sup> För år 2004 och 2005 beslutade parterna att inte tillföra stiftelsen några myndighetsavgifter. Detta påverkar inte verksamheten. Avgiften för år 2003 var 0,05 procent.

<sup>4</sup> Under 2004 togs inga avgifter ut.

<sup>5</sup> 2004 har endast nytillkomna företag betalat avgift till Trygghetsfonden, övriga företag har avgiftsfrihet.

<sup>6</sup> 2001–2004 har endast nytillkomna företag betalat avgift till Trygghetsfonden, övriga företag har avgiftsfrihet.

*Källa:* Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005).

## 6.4 Kapitalförvaltningsprinciper för försäkringsbolag<sup>32</sup>

Den första lagen för försäkringsverksamhet kom 1903.<sup>33</sup> Redan tidigare hade försäkringsbolagen sinsemellan skapat informella regler för hur bolagen borde skötas i form av organisation, beräkningsgrunder och skadereglering. Försäkringsbolagen hade dock en önskan om att en lag skulle komma tillstånd och bildade år 1875 Svenska Försäkringsföreningen, vilken drev frågan om införandet av en lagstiftning samt en statlig tillsynsmyndighet med en förhoppning om att statlig reglering och kontroll skulle legitimera branschen inför allmänheten. De flesta regleringarna i lagen byggde på de normerande principer som redan fanns i branschen. Snart framfördes önskemål från såväl tillsynsmyndigheten som branschen om förtydliganden och förändringar i regelverken. Det infördes också en uppdelning mellan skade- och livbolag där livbolagen fick en striktare reglering av kapitalförvaltningen än skadebolagen. Livbolagen blev skyldiga att placera medel i en försäkringsfond för att förvalta försäkringstagarnas kapital på ett säkert sätt.<sup>34</sup> Reglerna innebar att en stor del av bolagens kapital placerades i statsobligationer eller andra guldkantade papper som skulle förvaras under minst två lås med olika nycklar.

Under 1930-talets stora räntefall tvingades livbolagen att överge sina traditionella placeringar och bland annat sätta tillgångarna på banken. Detta i kombination med de ökade reserverna hos livbolagen bidrog till att en översyn av placeringsreglerna blev aktuell. Försäkringsbolagen i andra länder hade helt fri kapitalförvaltning. I 1948 års lag tillät man ett visst aktieförvärv. Försäkringsfonden skulle i princip fortfarande utgöras av säkra placeringar, dock fick 10 procent placeras i andra värdehandlingar men inte i aktier. Aktier fick förvärvas utanför försäkringsfonden, men högst upp till 5 procent av röstetalet i ett företag.

I arbetarrörelsens efterkrigsprogram<sup>35</sup> presenterades förslag om styrning av både kreditmarknaden och det övriga näringslivet för att motverka den arbetslöshet och de ekonomiska problem som förutspåddes skulle följa efter andra världskriget. Den förväntade krisen bröt aldrig ut men den statliga styrningen av kreditmark-

<sup>32</sup> Avsnittet bygger på Lag om försäkringsrörelse 1903, nr. 94, Larsson, Lönnborg och Svärd (2005, kap. 1 och 9) och Larsson (1998, kap. 4).

<sup>33</sup> Det första moderna försäkringsbolaget, Skandia, bildades redan i mitten på 1800-talet.

<sup>34</sup> Försäkringsfonden skulle bestå av ersättningsreserven för redan inträffade försäkringar samt premiereserven för löpande försäkringar.

<sup>35</sup> Se Arbetarrörelsens efterkrigsprogram (1944).

naden blev ändå en viktig del av den statliga politiken. Såväl banker som försäkringsbolag omfattades av den keynesianskt inspirerade politik som staten började föra. Under början av 1950-talet försökte Finansdepartementet förmå vissa försäkringsbolag att undvika stora förändringar i sina placeringar och Riksbanken vände sig till Svenska Försäkringsbolags Riksförbund med en önskan om att de skulle rekommendera sina medlemmar att behålla sin placeringspolitik och framförallt vara restriktiva med reverslån till industrin. Samtidigt tilläts inte räntan på försäkringsbolagens utlåning överskrida 3,5 procent. Riksbanken försökte få en överenskommelse med försäkringsbolagen om en placeringspolitik som innebar att de skulle prioritera krediter till bostadsbyggande och kommuner samt placeringar i statsobligationer och hypotekslån, men även fortsättningsvis begränsa utlåningen till industrin och placeringar i aktier och fastigheter. Försäkringsbolagen avvisade förslaget vilket ledde till hot om tvångslagstiftning och fortsatta förhandlingar mellan Riksbanken och försäkringsbolagen. Från mitten av 1950-talet utfärdade Riksbanken rekommendationer för hur försäkringsbolagens placeringspolitik skulle utformas, vilka förändrades efter hur statsmakterna önskade prioritera tillgångarna på kapitalmarknaden. År 1962 infördes en lag om placeringskvoter vilket innebar att upptill 80 procent av den årliga nettokapitalökningen skulle placeras på investeringsområden som statsmakterna ansåg angelägna. Placeringsplikten avskaffades år 1986. Genom en lagändring blev det år 1990 också möjligt att sälja fondförsäkringar, vilket gav försäkringstagarna möjlighet att själva påverka hur försäkringskapitalet skulle förvaltas.

## **6.5 Hur stora är fonderna i de avtalsbestämda ersättningssystemen?**

En undersökning som täckte perioden fram till och med år 1988 (Edebalk och Wadensjö 1989) visade att fonderna inom de avtalsbestämda ersättningssystemen redan då var mycket stora. De hade ökat snabbt under 1970- och 1980-talen genom tillkomsten av nya avtalsförsäkringar och genom att fler personer fick inkomster över taket i socialförsäkringssystemet. Undersökningen visade att värdet av dessa fonder motsvarade 69 procent av värdet av AP-fonderna år 1988.

Sedan 1988 har fonderingen ökat markant i de kompletterande ersättningssystemen. Det finns som tidigare nämnts flera förklaringar till denna utveckling. Det har tillkommit fonder inom pensionssystemen inom offentlig sektor, inom såväl den statliga som den kommunala och landstingskommunala sektorn. Pensionssystemet för arbetare i privat sektor har förändrats på ett sätt som innebär ökad fondering och fonderingen har ökat i pensionssystemet för tjänstemän i privat sektor på grund av att allt fler har fått inkomster över taket i socialförsäkringarna. Nya ersättningsformer med fondering har införts på andra områden.

Vi ska nu studera dessa fonder något närmare. Det finns betydande problem förknippade med att beräkna fondernas storlek. Framst gäller det fonderna inom de kompletterande pensionssystemen, i synnerhet de fonder där det finns ett individuellt val mellan många olika fonder. Orsaken är att dessa fonder inte är renodlade fonder för tjänstepensioner utan samma fonder har medel från PPM, gruppförsäkringar, privata pensionsförsäkringar och privat sparande. För att få fram information om hur stor del av fondernas totala förmögenhet som härrör från avtalspensionernas individuella val har vi kontaktat aktuarier på respektive bolag. För avtalet PA03 har vi kartlagt fonderingen av 92 procent av de totalt inbetalda premierna under 2003 och 2004, dvs. så länge avtalet funnits. För PFA har vi kartlagt fonderingen av 91 procent av de totalt inbetalda premierna till Electum mellan 1998 och 2004, samt hela fonderingen av de bolag som mottog 92 procent av de premier som förmedlades av Pensionsvalet 2004. För avtalet SAF/LO har vi kartlagt hela fonderingen hos de bolag som mottog 95 procent av de inbetalda premierna mellan 1999 och 2004. Val av förvaltare startade 1998, innan dess förvaltade AMF premierna och dessa medel ingår i det redovisade kapitalet för AMF. Även medel avsatta i föregångaren STP finns med i det redovisade fonderade kapitalet. För ITPK har vi kartlagt hela fonderingen hos de bolag som mottog 92 procent av de inbetalda premierna under 2004.

I avsnitt 6.5.1 behandlar vi de fonder där det inte finns en individuell valmöjlighet och i avsnitt 6.5.2 de fonder där det finns ett sådant val.



### 6.5.1 Fonder inom avtalsbestämda ersättningsystem utan individuellt val

Vi ska först behandla fonder där det inte finns något individuellt val. De fonder som ingår i undersökningen är de som tillhör försäkringar som kompletterar vid arbetsskada, arbetslöshet, sjukdom, förtidspension och ålderspension. Gemensamt för dessa ersättningar är dels att de är förmånsbestämda, dels att de är organiserade som avtalsförsäkringar men däremot inte som avtalsersättningar som arbetsgivarna själva betalar till förmånstagarna. För tjänstemän inom privat sektor finns vid ålderspension fonder såväl utan individuellt val (ITP) som med individuellt val (ITPK).

Den klart största fonden är Alecta som är en fond för ålderspensioner och förtidspensioner (sjukpensioner) för tjänstemän i privat sektor. Marknadsvärdet av tillgångarna i denna fond var 345 miljarder år 2004. De två näst största är AFA Sjukförsäkring (för privatanställda arbetare och kommunal- och landstingsanställda) med 133 miljarder och AFA Trygg för ersättning vid arbetsskada (för anställda i privat sektor och inom kommuner och landsting) med 29 miljarder. De fonder som finns för åtgärder vid arbetslöshet är betydligt mindre – totalt är värdet av dessa fonder drygt 10 miljarder (se tabell 6.2). Summerar vi marknadsvärdet av de olika fonderna får vi 518 miljarder kronor, vilket motsvarar 76 procent av AP-fondernas totala marknadsvärde (se tabell 6.6) vid samma tidpunkt. Det finns också fonder för TGL-försäkringen som inte är inkluderade i denna sammanställning då vi i denna undersökning inte inkluderar fonder på andra områden än dem där det finns socialförsäkringar.

Tabell 6.2 Fondernas storlek, placeringspolitik och placeringspraktik år 2004

	Marknads- värde, miljoner kr	Placeringspolicy	Placeringspraktik
<b>Sjukdom, förtidspension, ålderspension</b>			
AFA Sjukförsäkring (AGS, AGS-KL)	133 068	Aktier 25% Räntebärande 69% Fastigheter 5% Private equity 1%	Svenska aktier 12% Utländska aktier 15% Svenska räntebärande 38% Utländska räntebärande 30% Fastigheter 4% Private equity 1%
Alecta (ålderspension, förtidspension)	345 301	Dynamisk strategisk allokering – använder ej normalportföljsansats	Svenska aktier 14% Utländska aktier 17% Svenska räntebärande 49% Utländska räntebärande 13% Svenska fastigheter 3% Utländska fastigheter 4%
<b>Arbetskada</b>			
AFA Trygghetsförsäkring (TFA, TFA-KL)	29 358	Aktier 37% Räntebärande 56% Fastigheter 5% Private equity 2%	Svenska aktier 17% Utländska aktier 21% Svenska räntebärande 32% Utländska räntebärande 25% Fastigheter 4% Private equity 2%
<b>Arbetslöshet</b>			
<b>Trygghetsråden</b>			
Svenskt Näringsliv – PTK: Trygghetsrådet TRR	2 272	Svenska aktier 17,5% Utländska aktier 32,5% Svenska räntebärande 50%	Svenska aktier 21% Utländska aktier 31% Svenska räntebärande 47%
Arbetsgivarverket – OFR-S, SACO-S, Seko: Trygghetsstiftelsen (Avgångsersättning)	630	Svenska aktier 40–60% Svenska räntebärande 40–60%	Svenska aktier 55% Utländska aktier 3% Svenska räntebärande 42%
Svenskt Näringsliv – LO: Trygghetsfonden TSL (AGB) <sup>a</sup>	1 719		Svenska aktier 23% Utländska aktier 28% Svenska räntebärande 29% Utländska räntebärande 21%
Svenskt Näringsliv – LO: AFA (AGB) <sup>a</sup> AFA Livförsäkringsportfölj för AGB	4 730	Aktier 35% Räntebärande 61% Fastigheter 4% Private equity 0%	Svenska aktier 21% Utländska aktier 26% Svenska räntebärande 4 28% Utländska räntebärande 24% Private equity 1%

	Marknads- värde, miljoner kr	Placeringspolicy	Placeringspraktik
Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst – PTK: <i>Trygghetsrådet TRS</i>	539	Ej normalportföljsansat. Övergripande målet är en stabil avkastning till låg och kontrollerad risk	Aktier 39% Räntebärande 61% En stor förändring genom- fördes av kapitalförvaltningen 2005. Ca 54% av kapitalet är sedan dess placerade i utländska produkter.
BAO – Finansförbundet: <i>Trygghetsfonden BAO</i>	28	Fondens medel placeras på inlåningsräkning i bank, bank- certifikat, certifikat från bolåne- institut, certifikat med KI-rating, statskuldsväxel, certifikat med en löptid som inte överstiger två år. Placering kan även ske i fond som innehåller en blandning av obligationer och aktier	Svenska aktier 5% Utländska aktier 20% Svenska räntebärande 74%
Fastigo – LO: <i>Trygghets- fonden Fastigo-LO</i>	19	Aktier 50% Räntebärande 50%	Svenska aktier 58% Svenska räntebärande 42%
Fastigo – Sif, SKTF, Ledarna, CF och Sveriges Arkitekter: <i>Trygghets- rådet Fastigo (TRF)</i>	60	Aktier 50% Räntebärande 50%	Svenska aktier 51% Utländska aktier 9% Strukturerade produkter (valutor, räntor, ädelmetaller) 34% Hedgefonder 6%
KFO-Handelsanställdas förbund: <i>Trygghetsfond för butiksbiträden och lager- arbetare</i>	39 <sup>1</sup>	Svenska aktier 20% Räntebärande 80% Andelarna tillåts fluktuera +/- 10%-enheter	Svenska aktier 27,5% Svenska räntebärande 72,5%
KFO-Handelsanställdas förbund (tjänstemän): <i>Trygghets- och AGE-fond</i>	57 <sup>2</sup>	Svenska aktier 20% Räntebärande 80% Andelarna tillåts fluktuera +/- 10%-enheter	Svenska aktier 28% Svenska räntebärande 72%
KFS – Kommunal, SEKO, Facket för Service och Kommunikation, Lärarför- bundet, SKTF, Ledarna, Vårdförbundet, CF, SACO: <i>KFS-Företagens Trygghets- fond</i>	73	Svenska aktiefonder 20% Utländska aktiefonder 30% Svenska räntefonder 50% Andelarna tillåts fluktuera +/- 3%-enheter. Etisk placering	Svenska aktiefonder 21% Utländska aktiefonder 29% Svenska räntefonder 50%
<b>Totalt</b>	<b>517 893</b>		

<sup>1</sup> 11 miljoner har reserverats för utbetalningar av olika slag.

<sup>2</sup> 19 miljoner har reserverats för utbetalningar av olika slag.

### 6.5.2 Fonder för tjänstepensioner med individuella val

Nästa steg är att undersöka de fonder som tillämpar individuella val. Där är det betydligt svårare att få en uppfattning om hur stor del av fondernas kapital som avser tjänstepensioner. Som vi tidigare nämnt finns inte någon samlad sammanställning med uppgifter om hur stor del av fonderna som kan hänföras till tjänstepensionerna inom de olika avtalsområdena utan vi har kontaktat de dominerande bolagens aktuarier vilka tagit fram uppgifterna åt oss. I tabell 6.3 finns en sammanställning av årspremierna för 2004. Som en jämförelse redovisas motsvarande tal för PPM.

**Tabell 6.3 Årspremier 2004, miljoner kronor**

Avtalsområde	Årspremie 2004
PFA	8 100 (Pensionsvalet)
	1 720 (Electum)
ITPK	4 100
Kåpan	1 410
SAF/LO	8 100
<b>Totalt</b>	<b>23 430</b>
PPM (inkluderat som en jämförelse)	22 400

#### *Den statliga avtalspensionen enligt avtal PA-91 och PA 03*

Den statliga ålderspensionen Kåpan förvaltas av Kåpan pensioner försäkringsförening (tidigare FSO). Den förvaltar även pensionsmedel för den individuella ålderspensionen (den individuella delen finns endast för dem som omfattas av PA 03) för anställda som inte gör något aktivt val i en traditionell försäkring med återbetalningsskydd. I slutet av 2004 uppgick det förvaltade kapitalet till 17 800 miljoner kronor. I kapitalet ingår medel avsatta för Kåpan Tjänste, Kåpan Extra, ITPK-P (Postens motsvarighet till Kåpan Tjänste) och Kåpan ålderspension (det individuella valet).

I det statliga avtalets individuella val fördelades 2 727 miljoner kronor mellan de valbara bolagen under perioden 2003 och 2004. Avtalet PA 03 började gälla år 2003. Innan dess fanns inget individuellt val. Av de fördelade premierna tillföll knappt 48 procent Kåpan pensioner försäkringsförening (FSO). AMF Pensions traditionella försäkring och AMF Pensions fondförsäkring var de näst populäraste, och blev tilldelade knappt 11 procent vardera av

premierna i den individuella ålderspensionen. En fullständig fördelning av premierna redovisas i tabell 6.4. Notera att den tidsperiod som ligger till grund för talen i tabell 6.4 skiljer sig åt mellan olika områden.

#### *Avtalspension SAF-LO*

Avtalspensionen SAF-LO administreras av Fora. Arbetstagaren bestämmer själv pensionsform och förvaltare och om inget val görs förs pensionsavgiften automatiskt över till AMF Pensions traditionella försäkring. De flesta med avtalspension SAF-LO, valde aktivt eller passivt AMF som fondförvaltare. AMF fick drygt 62 procent av de inbetalda premierna mellan 1999 och 2004. Den traditionella försäkringen inom AMF fick knappt 56 procent av premierna medan knappt 7 procent av premierna gick till fondförsäkring inom AMF. Folksam-LO Fondförsäkring var det näst populäraste alternativet. Bolaget mottog drygt 17 procent av premierna under perioden. En fullständig fördelning mellan förvaltarna visas i tabell 6.4.

#### *Avtalspension ITP*

ITPK är den för arbetstagaren valbara delen av ITP-pensionen. ITPK-valet administreras av Collectum. Om inget val görs förvaltas pensionen av Alecta i en försäkringsform som kallas ursprunglig ITPK. Av 2004 års premier tillföll endast 8 procent ursprunglig ITPK. Fördelningen av premierna mellan de valbara bolagen i ITPK-valet visas nedan i tabell 6.4. Ingen fond dominerar på detta område.

#### *Kommunala avtalspensionerna PFA 98 och PFA01*

När PFA infördes 1998 bestod den nya pensionen endast av en avgiftsbaserad del utan individuellt val. År 2000 tillkom en individuell del som kunde placeras av arbetstagaren själv och 2003 togs den avgiftsbaserade delen utan individuellt val bort helt. Sedan dess är hela den avgiftsbaserade delen av den kommunala pensionen individuellt valbar. Om inget val görs placeras pensionen av KPA Fondförsäkring AB i en traditionell försäkring. I tabell 6.4 redo-

visas fördelningen av de individuella premierna mellan de valbara bolagen. Premierna delas ut till bolagen årligen den 31 mars. Valcentralerna Pensionsvalet och Electum har hand om administrationen. Pensionsvalet hade 2004 ca 85 procent av marknaden. Verksamheten vid Pensionsvalet startade 2000, medan Electum bildades 2003 då SPP tog över verksamheten från SPV. För Pensionsvalet redovisas fördelningen av de premier som delades ut till bolagen 2004 (vilka samlades in 2003). Dessa består till 90 procent av årspremier. Resterande del består av rättelser samt retroaktiva inbetalningar som kunde göras valfritt av arbetsgivaren för åren 1998 och 1999. För Electum redovisas fördelningen av samtliga premier som betalats in mellan 2000 till 2004 samt retroaktiva inbetalningar för åren 1998 och 1999. Intressant är att se att fördelningen mellan bolagen varierar mycket lite under perioden och mellan kommunerna. Av de inbetalda premierna har lejonparten gått till KPAs traditionella försäkring. Näst populärast har AMFs fondförsäkring varit.

**Tabell 6.4 Fördelning mellan förvaltare av premieinkomster för tjänstepensionernas individuella val, procent**

	<i>Kåpan</i> SPV 2003–2004	<i>SAF/LO</i> Fora 1999–2004	<i>ITPK</i> Collectum 2004	<i>PFA</i> Pensionsvalet 2004	<i>PFA</i> Electum 1998–2004
<i>Traditionell försäkring</i>	67,4	60,3	48,6	64,8	62,7
Alecta ursprunglig	-	-	7,8		
AMF Pension	10,8	55,6	3,9	16,9	15,7
Arkitekterna Grupp	-	-	0,2	-	-
Arkitekterna Pensionskassa	0,1	-	0,1	0,0	0,1
Folksam Liv	0,5	1,7	3,2	1,2	1,8
FSO/Kåpan	47,6	-	0,0	-	-
Förenade Liv	-	-	0,4	-	-
Handelsbanken Liv	2,4	0,4	2,0	1,4	2,7
KPA Traditionell	0,7	0,1	0,1	41,0	37,3
KPK Köpmännens Pensionskassa (Svensk Handel försäkringar)	-	0,1	-	-	-
Landia Liv	-	0,0	-	-	-
Livia Nordbanken	-	0,2	-	-	-
Länsförsäkringar (Wasa) Liv	1,7	0,8	4,5	1,4	1,4
Nordea Liv	0,7	0,3	1,1	0,8	-
Pensionskassan Prometheus	-	0,0	-	-	-
PSA (anställda i Swedish Match)	-	0,0	-	-	-
SEB Trygg Liv	0,7	0,3	4,1	0,5	0,6
Skandia Liv	1,5	0,3	8,9	0,7	0,7
SPP Livförsäkring	1,4	0,2	12,2	0,9	2,4
Volvo Resultats Försäkringsför.	-	0,3	0,1	-	-
<i>Fondförsäkring</i>	32,2	39,7	51,5	35,1	37,4
AMF Fondförsäkring	10,8	6,8	3,6	5,5	5,9
Carlson Läraryfonder	-	-	-	2,4	3,6
Danica	-	-	0,2	-	-
Folksam-LO Fond	0,7	17,2	0,3	2,2	2,4
Folksam Tjänstemannapension	0,6	-	0,7	0,7	0,8
Förenade Liv	0,9	-	0,1	0,0	0,0
Handelsbanken Fond	3,7	1,7	4,4	2,5	3,2
KPA Fond	1,0	-	0,0	4,3	2,6
Länsförsäkringar (Wasa) Fondliv	2,1	1,7	3,1	2,3	1,9
Nordea Liv Finland (Merita)	1,3	0,9	-	1,0	-
PP Pension	-	-	0,8	-	-
Robur Försäkring	3,8	8,1	4,3	7,7	6,2
SEB Trygg Liv Fond	1,9	1,1	13,8	1,6	1,3
SparFond (Föreningssparbanken)	-	0,7	-	-	-
Skandia Link	1,8	0,9	7,1	1,7	1,7
SPP Liv Fond	3,6	0,6	13,1	3,2	7,8

I tabell 6.5 redovisas vissa centrala uppgifter om de mest populära fonderna: fonderade medel för avtalspensionernas individuella val år 2004, placeringsstrategi och placeringspraktik. De i den här studien kartlagda medlen för avtalspensionernas individuella val uppgår till drygt 408 miljarder kronor vilket motsvarar över 90 procent av de totala fonderade medlen för de individuella valen vid årsskiftet 2004/2005. Detta motsvarar knappt 60 procent av AP-fonderna. Tillsammans med de fonderade medlen för avtalsförsäkringar och ersättningar vid arbetslöshet, sjukdom och ITP som redovisades i tabell 6.2 har vi kartlagt en fondering inom avtalsförsäkringarna som uppgår till nästan 926 miljarder kronor, vilket motsvarar 136 procent av AP-fonderna. Vi vill understryka att vi inte har kartlagt samtliga pensionsfonder för de individuella valen.

Placeringsstrategi och placeringspraktik varierar mellan fonderna. I många fall är det så att ett fondbolag har flera fonder med olika inriktning, till exempel en fond med svenska aktier och en fond med utländska aktier. De fonder, vars placeringsstrategi och placeringspraktik redovisas i tabell 6.5, är de fonder i vilka respektive fondbolag initialt placerar pensionspremierna i avvaktan på ett eventuellt omval från den försäkrade, med undantag för AMF vars samtliga fonder finns beskrivna.

Det är viktigt att uppmärksamma att många individer gör ett passivt val – de väljer att inte välja utan tar den placering som är bestämd för dem som inte gör ett aktivt val. Det är samma erfarenhet som finns inom PPM-systemet. Det passiva valet kan vara ett aktivt val i den mening att individen menar att det är det passiva alternativet som är det bästa alternativet.



**Tabell 6.5 Fonderade medel för avtalspensioner i miljoner kronor, placeringsstrategi och praktik 2004-12-31**

Traditionell försäkring	Fonderade medel för avtalspensioner <sup>1</sup>	Placeringsstrategi	Placeringspraktik
AMF Pension	242 000 <sup>2</sup>	Den strategiska fördelningen mellan tillgångsslagen bedrivs utan hänsyn till något statistiskt jämförelseindex. Fördelningen beslutas i allmänhet med en placeringshorisont på sex till tolv månader	Svenska aktier 23% Utländska aktier 21% Svenska räntebärande 25% Utländska räntebärande 23% Fastigheter 6% STP-lån 2%
Arkitekterna Pensionskassa	3 755	Aktier 30–40% (Riktvärde svenska aktier 16%, utländska aktier 20%) Räntebärande 30–50% Realränteobligationer 10–15% Onoterat 0–8% Fastigheter 0–10% Övrigt 0–5%	Svenska aktier 10% Utländska aktier 20% Svenska obligations- och penningmarknadsfonder 53% Realränteportfölj 5% Onoterade räntefonder 4% Onoterade aktiefonder 3% Fastigheter 5%
Folksam Liv	4 195	Aktier 10–30% Räntebärande 58–78% Fastigheter 5–15% Alternativa placeringar 0–4% Valutaexponering får utgöra högst 25% av andelen räntebärande placeringar	Aktier 21% Räntebärande 71% Fastigheter 7% Övrigt 1% Valutaexponeringen utgör 14% av de räntebärande placeringarna
FSO/Kåpan	17 800	Aktier 20–40% Räntebärande 50–80% Fastighetsrelaterade tillgångar <10% samt övriga tillgångar med absolut avkastning <10%	Svenska aktier 16% Utländska aktier 15% Räntebärande 61% Fastigheter 2% Övrigt 6%
Förenade Liv	287	Aktier och andelar 10–30% Räntebärande tillgångar 70–90% Valutaexponering får utgöra högst 25% av andelen räntebärande placeringar	Aktier 22% Räntebärande papper 78% Valutaexponeringen utgör 14% (2005-06-30)
KPA Traditionell	13 255	Ingen information i årsredovisning eller på hemsida	Svenska aktier 10% Utländska aktier 13% Svenska räntebärande 55% Utländska räntebärande 22% Övrigt 0,04%
Länsförsäkringar	4 782	Aktier 50% Räntebärande 43% Fastigheter 6% Absolutavkastande 1% (2005-02-10)	Svenska aktier 13% Utländska aktier 27% Onoterade aktier 5% Svenska räntebärande 11% Utländska räntebärande 32% Fastigheter 6% Absolutavkastande 1%

Traditionell försäkring	Fonderade medel för avtalspensioner <sup>1</sup>	Placeringsstrategi	Placeringspraktik
Nya SEB Trygg Liv	1 271	Aktier 0–10% Obligationer 65–85% varav svenska 40–60% och utländska 40–60% Realränteobligationer 15–35%	Aktier 0% Svenska obligationer 39% Utländska obligationer 34% Realränteobligationer 26% Övrigt 1,5%
Gamla SEB Trygg Liv <sup>3</sup>	6 850	Aktier eller räntebärande 80% Fastigheter 10% Private equity 5% Av aktierna kan 60% investeras i utlandet	Svenska aktier 12% Utländska aktier 17% Svenska räntebärande 31% Utländska räntebärande 25% Fastigheter 7% Övrigt 8%
Skandia Liv	25 200	Ingen information i årsredovisning eller på hemsida	Svenska aktier 13% Utländska aktier 23% Räntebärande 51% Fastigheter 12% Övrigt 1%
SPP Livförsäkring	24 000 <sup>4</sup>	Kortsiktig referensportfölj som fastställs månadsvis och i första hand styrs av balansräkningens tålighet för marknadsrörelser	Svenska aktier 5% Utländska aktier 12% Svenska räntebärande 78% Utländska räntebärande 2% Övrigt 3%
<b>Fondförsäkring</b>			
<b>AMF fondförsäkring<sup>5</sup></b>	9 000		
Aktiefond – Småbolag		Aktier >85% Investerar i små till medelstora företag. Merparten ska ske i svenska aktier, <25% kan investeras på övriga nordiska börser	Svenska aktier 97% Övrigt 3%
Aktiefond – Sverige		Aktier och aktierelaterade instrument 100%	Svenska aktier 99% Övrigt 1%
Europafond – Euro		Placerar i marknadsnoterade aktier EMU-länder. Kan även placera i <25% obligationer noterade i euro	Aktier i EMU-länder 99% Övrigt 1%
Aktiefond – Världen		Svenska och utländska aktier Utländska aktier <50%	Svenska aktier 60% Utländska aktier 39% Övrigt 1%
Aktiefond – Global		Svenska och utländska aktier	Svenska aktier 3% Utländska aktier 96% Övrigt 1%
Balansfond		Svenska obligationer >25% Utländska aktier <30%	Svenska aktier 41% Utländska aktier 26% Svenska räntebärande 31% Övrigt 2%

Traditionell försäkring	Fonderade medel för avtalspensioner <sup>1</sup>	Placeringsstrategi	Placeringspraktik
Räntefond – Sverige		Svenska räntebärande 100%	Svenska räntebärande 92% Övrigt 8%
Räntefond – Likviditet		Svenska räntebärande med kortare genomsnittlig bindningstid än ett år 100%	Svenska räntebärande 98% Övrigt 2%
<b>Folksam LO Fondförsäkringsaktiebolag<sup>6</sup></b>	7 500		
Folksam LO Sverige		Aktier placeras på Stockholmsbörsen Etiska placeringar	Svenska aktier 100%
Folksam LO Världen		Aktier placeras på utländska börser Etiska placeringar	Utländska aktier 100%
Folksam LO Obligation		Svenska och utländska räntebärande Etiska placeringar	Svenska räntebärande 75% Utländska räntebärande 25%
Folksam LO Västfonden		Aktier placerade på Stockholmsbörsen. Fonden kan relativt index ha en större andel av förmögenheten placerade i företag i Västra Götalands och Hallands län. Etiska placeringar	Svenska aktier 100%
<b>Folksam Tjänstemannapension<sup>7</sup>, Folksam Fondförsäkring</b>	500		
Tjänstemannafond Obligation		Mer än 35% kan placeras i räntebärande värdepapper utfärdade av svenska staten. Placeringar i räntefonder <10%, placeringar på konto hos kreditinstitut <20%, placeringar i onoterade värdepapper <10%. Den vägda genomsnittliga återstående löptiden för hela fonden får inte understiga 2 år eller överstiga 10 år. Etiska placeringskriterier	Svenska räntebärande 73% Utländska räntebärande 27%
Tjänstemannafond Sverige		Svenska placeringar 100% Aktier >75% Aktiefonder <10% konto hos kreditinstitut <10% Etiska placeringskriterier	Svenska placeringar 100%

ESS 2007:1

Traditionell försäkring	Fonderade medel för avtalspensioner <sup>1</sup>	Placeringsstrategi	Placeringspraktik
Tjänstemannafond Världen		Utländska placeringar 100% Aktier >75% Aktiefonder <10% Onoterade värdepapper <10% Konto hos kreditinstitut <10% Etiska placeringskriterier	Utländska placeringar 100%
<b>Förenade Liv<sup>8</sup></b>	35		
Förenade Liv Sverigefond		Aktier noterade på Stockholmsbörser. Etiska placeringskriterier	Svenska aktier 100%
Förenade Liv Världenfond		Aktier noterade på utländska börser samt indexinstrument. Etiska placeringskriterier	
Förenade Liv Obligationsfond		Svenska och utländska räntebärande papper med medellång löptid. Etiska placeringskriterier	Räntebärande Sverige 73% Räntebärande USA 6% Räntebärande övriga länder 21%
<b>KPA Fond<sup>9</sup></b>	1 688		
KPA Etisk Aktiefond		Svenska aktier 30–70% Utländska aktier 30–70% Räntebärande 0–25% Etiska placeringskriterier	Svenska Aktier 51% Utländska aktier 48% Övrigt 1%
KPA Etisk Blandfond 1		Svenska aktier 25–45% Utländska aktier 0–20% Räntebärande 45–65% Etiska placeringskriterier	Svenska aktier 41% Utländska aktier 10% Svenska räntebärande 49%
KPA Etisk Blandfond 2		Svenska aktier 10–90% Utländska aktier 10–90% Räntebärande 10–90% Etiska placeringskriterier	Svenska aktier 37% Utländska aktier 34% Svenska räntebärande 29%
KPA Etisk Räntefond		Mer än 35% kan placeras i räntebärande värdepapper utfärdade av svenska staten. Placeringar i räntefonder <10%, placeringar på konto hos kreditinstitut <20%, placeringar i onoterade värdepapper <10%. Den vägda genomsnittliga löptiden varar högst ett år. Etiska placeringsprinciper	Svenska räntebärande 100%

Traditionell försäkring	Fonderade medel för avtalspensioner <sup>1</sup>	Placeringsstrategi	Placeringspraktik
<b>Länsförsäkringar Fondliv (Wasa Fondliv)<sup>10</sup></b>	2 736		
Pension 2010		Räntebärande 20% Utländska aktier 48% Svenska aktier 24% Aktier på tillväxtmarknader 8%	Svenska räntebärande 18% Svenska aktier 24% Utländska aktier 54% (varav tillväxtmarknader 6%-enheter)
Pension 2015		Svenska aktier 30% Globala aktier 60% Aktier på tillväxtmarknader 10% <sup>11</sup>	Svenska aktier 33% Utländska aktier 67% (varav tillväxtmarknader 8%-enheter)
Pension 2020		Svenska aktier 30% Globala aktier 60% Aktier på tillväxtmarknader 10% <sup>11</sup>	Svenska aktier 33% Utländska aktier 67% (varav tillväxtmarknader 8%-enheter)
Pension 2025		Svenska aktier 30% Globala aktier 60% Aktier på tillväxtmarknader 10% <sup>11</sup>	Svenska aktier 33% Utländska aktier 67% (varav tillväxtmarknader 10%-enheter)
Pension 2030		Svenska aktier 30% Globala aktier 60% Aktier på tillväxtmarknader 10% <sup>11</sup>	Svenska aktier 33% Utländska aktier 67% (varav tillväxtmarknader 10%-enheter)
Pension 2035		Svenska aktier 30% Globala aktier 60% Aktier på tillväxtmarknader 10% <sup>11</sup>	Svenska aktier 33% Utländska aktier 67% (varav tillväxtmarknader 10%-enheter)
Pension 2040		Svenska aktier 30% Globala aktier 60% Aktier på tillväxtmarknader 10% <sup>11</sup>	Svenska aktier 33% Utländska aktier 67% (varav tillväxtmarknader 10%-enheter)
Pension 2045		Svenska aktier 30% Globala aktier 60% Aktier på tillväxtmarknader 10% <sup>11</sup>	Svenska aktier 33% Utländska aktier 67% (varav tillväxtmarknader 10%-enheter)
<b>Robur Försäkring<sup>12</sup></b>	7 000 <sup>13</sup>		
Robur Transfer 50		Aktier 20–40% Räntebärande 60–80% <sup>14</sup>	
Robur Transfer 60		Aktier 50–70% Räntebärande 30–50% <sup>14</sup>	
Robur Transfer 70		Aktier 75–95% Räntebärande 5–25% <sup>14</sup>	
Robur Transfer 80		Aktier 80–100% Räntebärande 0–20% <sup>14</sup>	
<b>SEB Trygg Liv Fond<sup>15</sup></b>	15 896		
SEB Världen (2005-12-31)		Svenska aktier 20–50% Utländska aktier 20–50% Svenska räntebärande 0–40% Utländska räntebärande 0–40%	Svenska aktier 36% Utländska aktier 35% Svenska räntebärande 21% Utländska räntebärande 7% Övrigt 1%

Traditionell försäkring	Fonderade medel för avtalspensioner <sup>1</sup>	Placeringsstrategi	Placeringspraktik
<b>Skandia Link<sup>16</sup></b>	4 523		
Skandia Paraply Balanserad		Aktier 50% Svenska räntebärande 50%	Svenska aktier 27% Utländska aktier 28% Svenska räntebärande 44% Övrigt 1%
<b>SPP Liv Fond<sup>17</sup></b>	16 000 <sup>18</sup>		
SPP Generation 80-tal		Aktier 80–100% Räntebärande 0–20% <sup>19</sup>	Svenska aktier 48% Utländska 38% Svenska räntebärande 0% Utländska räntebärande 1% Övrigt 13%
SPP Generation 70-tal		Aktier 80–100% Räntebärande 0–20% <sup>19</sup>	Svenska aktier 45% Utländska aktier 32% Svenska räntebärande 5% Utländska räntebärande 1% Övrigt 17%
SPP Generation 60-tal		Aktier 65–100% Räntebärande 0–35% <sup>19</sup>	Svenska aktier 39% Utländska aktier 29% Svenska räntebärande 15% Utländska räntebärande 4% Övrigt 13%
SPP Generation 50-tal		Aktier 45–85% Räntebärande 15–55% <sup>19</sup>	Svenska aktier 30% Utländska aktier 22% Svenska räntebärande 30% Utländska räntebärande 8% Övrigt 10%
SPP Generation 40-tal		Aktier 10–35% Räntebärande 65–90% <sup>19</sup>	Svenska aktier 12% Utländska aktier 9% Svenska räntebärande 61% Utländska räntebärande 16% Övrigt 2%
<b>Totalt</b>	<b>408 273</b>		

<sup>1</sup> Alternativ ITP (tiotaggarlösning) är inkluderad.

<sup>2</sup> Beloppet avser 2005-12-31.

<sup>3</sup> Sedan 1997 sker ingen nyteckning i bolaget.

<sup>4</sup> Tiotaggarna utgör 11 av de 24 miljarderna.

<sup>5</sup> Väljs AMF Pension placeras automatiskt pengarna i Balansfond. Därefter kan pensionen placeras om i någon av AMFs övriga fonder som listats i tabellen.

<sup>6</sup> Väljs Folksam LO Fond placeras pensionen initialt i färdiga fondpaket efter ålder; –44år: Folksam LO Sverige 50%, Folksam LO Världen 50%; 45–58 år: Folksam LO Sverige 30%, Folksam LO Världen 40% och Folksam LO obligation 30%; 59+: Folksam LO Sverige 20%, Folksam LO Världen 10% och Folksam LO obligation 70%. Den försäkrade kan därefter välja om bland Folksams övriga fonder på [www.folksam.se](http://www.folksam.se).

<sup>7</sup> Väljs Folksam Tjänstemannapension placeras pensionen initialt i färdiga fondpaket efter ålder; –44år: Folksams Tjänstemannafond Sverige 50%, Folksams Tjänstemannafond Världen 50%; 45–58 år: Folksams Tjänstemannafond Sverige 30%, Folksams Tjänstemannafond Världen 40% och Folksams Tjänstemannafond obligation 30%; 59+: Folksams Tjänstemannafond Sverige 20%, Folksams Tjänstemannafond Världen 10%

och Folksam Tjänstemannafond obligation 70%. Den försäkrade kan därefter välja bland Folksam övriga fonder på [www.folksam.se](http://www.folksam.se).

<sup>8</sup> Väljs Förenade Liv erbjuds färdiga fondpaket efter ålder; –44år: 50% Förenade Liv Sverigefond, 50% Förenade Liv Världenfond; 45–58 år: 30% Förenade Liv Sverigefond, 40% Förenade Liv Världenfond och 30% Förenade Liv Obligationsfond; 59+: 20% Förenade Liv Sverigefond, 10% Förenade Liv Världenfond och 70% Förenade Liv Obligationsfond. Väljaren kan även mixa fonderna efter eget önskemål.

<sup>9</sup> Väljs KPA placeras automatiskt pengarna i KPA SmartPension. KPA SmartPension innebär att pensionen först placeras i KPA Etisk Aktiefond. Fr.o.m. det år den försäkrade fyller 50 år byts fondandelarna ut mot andelar i Etisk Blandfond 2. Fr.o.m. det år den försäkrade fyller 60 år byts fondandelarna ut under fem år mot en traditionell pensionsförsäkring. Om den försäkrade inte vill placera pensionen i SmartPension kan denne efter den initiala placeringen i SmartPension placera om pensionen i KPA Etisk Aktiefond, KPA Blandfond 1 eller 2, alternativt i KPA Etisk Räntefond.

<sup>10</sup> Väljs Länsförsäkringar Fondliv placeras automatiskt pengarna i den Pension 2000-fond som motsvarar väljarens ålder. Därefter kan pensionen placeras om i någon av Länsförsäkringars valbara fonder som listats på [www.lansforsakringar.se](http://www.lansforsakringar.se). Pension 2000-fonderna är endast för avtals- och premiepensionssparande.

<sup>11</sup> När det är 10 år kvar till pension börjar aktieandelen att minskas med 5%-enheter per år så att fonden på pensionsåret innehåller 50% aktier och 50% värdepapper.

<sup>12</sup> Väljs Robur placeras automatiskt pengarna i den Robur Transfer generationsfond som motsvarar väljarens ålder. Därefter kan pensionen placeras om i någon av Roburs valbara fondförsäkringar som listats på [www.robur.se](http://www.robur.se). Transferfonderna startade juni-04.

<sup>13</sup> Exklusive tiotaggare.

<sup>14</sup> Över tiden sker en nedtrappning av aktieandelen i fonden till 10–30% av fondens värde vid pensionstidpunkten.

<sup>15</sup> Väljs SEB Trygg Liv placeras automatiskt pengarna i SEB Världenfonden. Därefter kan pensionen placeras om i någon av SEBs fonder som listats på [www.seb.se](http://www.seb.se).

<sup>16</sup> Väljs Skandia Link placeras automatiskt pengarna i Skandia Paraply Balanserad. Därefter kan pensionen placeras om i någon av Skandias valbara fondförsäkringar som listats på [www.skandia.se](http://www.skandia.se).

<sup>17</sup> Väljs SPP Liv Fond placeras automatiskt pengarna i den SPP Generationsfond som motsvarar väljarens ålder. Därefter kan pensionen placeras om i någon av Handelsbankens valbara fonder som listats på [www.handelsbanken.se](http://www.handelsbanken.se) då SPP är ett Handelsbankenföretag. Pension 2000-fonderna är endast för avtals- och premiepensionssparande.

<sup>18</sup> Tiotaggarna utgör 8,7 av de 16 miljarderna.

<sup>19</sup> Allteftersom pensionsåret närmar sig minskas andelen aktier och andelen räntebärande värdepapper ökas.

*Notera:* Om inget annat anges är siffrorna i kolumn 1,3 och 4 hämtade från respektive bolags Årsredovisning 2004. Kapitalet avseende avtalspensioner, kolumn 2, har erhållits från aktuarier på respektive bolag.

**Tabell 6.6 AP-fondernas totalportföljer och det totala värdet av PPM-placeringarna 2004-12-31**

Fonder	Miljoner kronor
Första AP-fonden	156 800
Andra AP-fonden	158 100
Tredje AP-fonden	160 300
Fjärde AP-fonden	151 400
Sjätte AP-fonden	13 900
Sjunde AP-fonden	41 320
Totalt AP-fonderna	681 820
PPM	125 000
AP-fonderna och PPM	806 820

*Källor:* Respektive AP-fonds årsredovisning samt PPMs årsredovisning för 2004.

## 6.6 Fondernas placeringspolitik och placeringspraktik

I tabell 6.2 finns angivet placeringspolitik och placeringspraktik för fonder utan individuellt val. Av de tre största anger AFA Sjukförsäkring och AFA Trygg att de har en normalportfölj. Räntebärande papper utgör i båda fallen den största delen. Den är större för AFA sjukförsäkring (69 procent) än för AFA Trygg (56 procent). Aktieandelen är på motsvarande sätt högre för AFA Trygg (37 procent) än för AFA Sjukförsäkring (25 procent). Enligt redovisningarna för 2004 följer placeringspraktiken nära respektive normalportfölj. Av intresse kan vara att se hur fördelningen är mellan placeringar i svenska papper (aktier, räntebärande) och papper i utlandet (aktier, räntebärande). För båda fonderna är ungefär 45 procent placerade i utländska papper.

Alecta tillämpar inte en normalportföljansats utan har som princip ”en dynamisk strategisk allokering”. I praktiken innebär det, i varje fall för år 2004, en liknande fördelning som för de båda fonderna med normalportfölj; 62 procent är i räntebärande papper och 37 procent i aktier. Andelen som är utlandsplacerad är 34 procent (aktier, räntebärande, fastigheter).

Trygghetsråden har tillsammans en relativt stor behållning, mer än 10 miljarder. De flesta har en normalportföljansats som i flera fall ger samma vikt åt aktier och räntebärande papper. Det framgår inte alltid hur stor andel som är placerad i utländska papper, aktier och andra utlandstillgångar. Det finns en stor variation i placeringsfördelningen bland de fonder för vilka vi har uppgifter. I ett par fall är utlandsandelen 50 procent eller mer (AFA Livförsäkringsportfölj för AGB, Trygghetsrådet TRS).

Nästa steg är att undersöka de fonder där det finns ett individuellt val. Som framgår av tabell 6.5 har den traditionella försäkringen i regel en betoning på räntebärande papper i sin placeringspolitik när en sådan fördelning är uppgiven i placeringspolitiken. Den största fonden, AMF Pension traditionell försäkring, anger inte någon sådan fördelning i sin placeringsstrategi. Ser vi till placeringspraktiken varierar utlandsandelen i de flesta fall från strax under 20 procent till ungefär 40 procent. Gamla SEB Trygg Liv och AMF Pension traditionell försäkring är de traditionella försäkringar som har störst utlandsandel på 42 respektive 44 procent. Det finns även fonder vid val av fondförsäkring där allt är placerat i utländska papper, t.ex. Folksam LO Världen, eller allt placerat i svenska papper, t.ex. AMFs Aktiefond – Sverige.



Totalt uppgår marknadsvärdet av det som är placerat i utlandet till mer än 331 miljarder kronor år 2004. Om vi antar att de fonder för vilka vi saknar uppgifter om fördelning har en tredjedel av sina tillgångar placerade i utlandet, vilket troligen är en underskattning, är det totala värdet av det som är placerat i utlandet mer än 345 miljarder kronor år 2004.

## 6.7 System för fondval: olika grader av individinflytande

Som framgått av tidigare avsnitt går utvecklingen mot mer av individuella val. Då många inte gör ett aktivt val är det inte en dramatisk förändring – i varje fall inte än så länge. Det är inte heller så att de individuella valen i större utsträckning än vad som är fallet i övriga fonder placeras i utländska papper (aktier eller obligationer), snarare tvärtom. Ett utmärkande drag är att det i dessa val liksom i PPM-valet går att ta andra hänsyn. Så har till exempel vissa av fonderna en etisk inriktning (har inte placeringar i vissa typer av industrier). Det kan inte uteslutas att den ökade omfattningen av individuella val i en framtid kan leda till en annan portföljsammansättning för alla fonder sammantagna. Det går dock inte att utläsa ur tillgängliga uppgifter.

## 6.8 Några slutsatser

Även om vi inte har kunnat täcka samtliga fonder inom de avtalsbestämda systemen har vi kunnat ge en relativt detaljerad bild av den mycket omfattande fondbildningen inom dessa system. Vi ska här redovisa några sammanfattande slutsatser.

Fondernas omfattning är mycket stor. Vi uppskattar dessa fonder till någonstans kring 1 000 miljarder kronor vid årsskiftet 2004/2005. Vår undersökning omfattar 926 miljarder kronor och då har vi kartlagt fonderingen av samtliga avtalsersättningar och försäkringar utan individuella val samt drygt 90 procent av fonderna för de individuella valen i avtalspensionslösningarna. Det kan jämföras med 681 miljarder kronor i AP-fonderna och 125 miljarder kronor i PPM-systemet vid utgången av 2004.

Placeringspolitik och placeringspraktik varierar mellan olika fonder. Störst andel är placerad i räntebärande papper, därefter

kommer placeringar i aktier medan övriga placeringslag som fastigheter är mindre omfattande. Relativt mycket är placerat i utlandet (utländska räntebärande papper, aktier). En överslagsberäkning ger vid handen att mer än 331 miljarder kronor är placerade i utlandet.

Det finns ökade individuella valmöjligheter i fonderna inom avtalspensionssystemen. Det kan till exempel innebära att antingen mer eller mindre blir placerat i utländska tillgångar. Det är dock inte självklart att det innebär systematiska förskjutningar i sammansättningen av placeringarna. Endast en fortsatt undersökning kan utvisa hur de individuella valen är jämfört med dem där det inte går att göra ett sådant val.

En sista slutsats är att informationen om fonderna inom de kompletterande ersättningssystemen är bristfällig. Det borde finnas samlad och lättillgänglig information om fondernas storlek, placeringsstrategi och om hur fondernas tillgångar är placerade.

## Referenser

- Arbetarrörelsens efterkrigsprogram*: sammanfattning i 27 punkter (1944), Stockholm.
- Edebalk, Per Gunnar och Wadensjö, Eskil (1989), *Arbetsmarknadsförsäkringar*, Rapport till ESO, Ds 1989:68.
- Larsson, Mats, Lönnborg, Mikael och Svärd, Sven-Erik (2005), *Den svenska försäkringsmodellens uppgång och fall*, Svenska Försäkringsföreningens Förlag, Stockholm.
- Larsson, Mats (1998), *Staten och kapitalet – det svenska finansiella systemet under 1900-talet*, SNS Förlag, Stockholm.
- Sjögren Lindquist, Gabriella och Wadensjö, Eskil (2005) *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*, Rapport till ESS 2005:2.
- Sjögren Lindquist, Gabriella och Wadensjö, Eskil (2006a), "Complementary benefits in connection with loss of income and their effect on the work principle", i Jonas Olofsson och Maria Zavisic (red.), *Routes to a more open labour market*, Stockholm: National Institute for Working Life.
- Sjögren Lindquist, Gabriella och Wadensjö, Eskil (2006b), "Kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall och arbetslinjen", i

Jonas Olofsson och Maria Zavisic (red.), *Vägar till en öppnare arbetsmarknad*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Sjögren Lindquist, Gabriella och Wadensjö, Eskil (2006c), *National Social Insurance – not the whole picture. Supplementary compensation in case of loss of income*, Report for Expert Group on Economic Studies (ESS) 2006:5. Ministry of Finance.

*Årsredovisningar för berörda bolag 2004.*



# Kapitel 7 Den sammansatta svenska modellen

## 7.1 En modell svår att beskriva

Många tror sig känna den svenska modellen för ersättningar vid inkomstbortfall och veta hur den ska beskrivas: inkomstrelaterade ersättningar vid många olika former av inkomstbortfall via av staten bestämda ersättningssystem där reglerna är lika för alla. En sådan beskrivning ger en väsentlig del av den svenska modellen men den beskriver dåligt det totala ersättningssystemet. Till dessa ersättningar kommer ersättningar bestämda genom avtal mellan arbetsmarknadens parter. De är olika för olika typer av inkomstbortfall och det finns markanta skillnader mellan olika avtalsområden. Dessa kompletterande ersättningar har tenderat att bli allt mer betydelsefulla inte minst genom att allt fler har inkomster över inkomsttaken i socialförsäkringssystemet. På en del områden är också privata försäkringar viktiga. De kompletterande ersättningarna är viktiga för att kunna förstå och analysera lönestrukturen inklusive sidoförmåner, inkomstfördelningen över olika faser av livsrytmen, incitament och arbetsutbudets bestämning. För att kunna göra det krävs information av hög kvalitet om de kompletterande systemen.

I vår tidigare undersökning gav vi en helhetsbild av de avtalsbestämda ersättningarna och hur de såg ut på olika avtalsområden för individer med olika inkomster. I denna studie har vi gått vidare med fördjupningar på flera områden som vi bedömt vara viktiga för förståelse av det samlade svenska systemet för ersättningar vid inkomstbortfall. Nedan ska vi först sammanfatta resultaten för att sedan diskutera behovet av information på detta område, ett behov som vi bedömer vara mycket stort.

## 7.2 Sammanfattning av resultaten

Det finns många nya resultat i de olika kapitlen. Vi skall här först redovisa en kort lista över några av de viktigaste resultaten för att sedan sammanfatta de olika kapitlen. Dessa sammanfattningar ger huvudresultaten men det finns mycket mer att hämta i de olika kapitlen.

- Den övervägande delen av anställda är täckta av kollektivavtal.
- Den övervägande delen av dem som är täckta av kollektivavtal är berättigade till kompletterande ersättningar när de är berättigade till ersättning från en socialförsäkring.
- Många av dem som får ersättning från socialförsäkringar och uppfyller villkoren för att få avtalsbestämda ersättningar får inte en sådan ersättning. Det finns mycket starka skäl att gå vidare att undersöka orsakerna till denna diskrepans.
- Egenföretagare har delvis ett sämre skydd i socialförsäkringarna än de anställda. En stor del av egenföretagarna saknar kompletterande försäkringar av den typ som anställda i regel har.
- Många har privata försäkringar som kompletterar socialförsäkringar och avtalsersättningar. Det gäller bland annat vid ålderspensionering, sjukdom och sjukersättning (förtidspension) men också vid arbetslöshet.
- Utbetalningarna från avtalsersättningarna utgör minst 16 procent av utbetalningarna från socialförsäkringarna. Den verkliga andelen är högre då det saknas tillförlitliga uppgifter för vissa ersättningsformer. Kostnaderna för avtalsersättningarna utgör troligen en än större del jämfört med socialförsäkringarnas kostnader då flera av avtalssystemen är under uppbyggnad.
- Fonderna inom avtalsförsäkringarna uppgår totalt till betydligt högre belopp än vad AP-fonderna och PPM-systemet tillsammans uppgår till. Vid årsskiftet var avtalsförsäkringarnas fonder ca 1 000 miljarder mot något över 800 miljarder för AP-fonderna och PPM-systemet. Sedan dess har värdet av båda typerna av fonder vuxit med börsuppgången och vad gäller avtalsförsäkringsfonderna också på grund av starkt ökade avsättningar.

*Täckningsgraden för de kompletterande försäkringarna (kapitel 2)*

I vår tidigare undersökning pekade vi på att det fanns kompletterande ersättningar för olika former av inkomstbortfall på alla avtalsområden. Däremot varierar kompensationsnivån och kvalifikationsvillkoren. Alla anställda omfattas emellertid inte av kollektivavtal och alla som omfattas av kollektivavtal har inte rätt till kompletterande ersättning även om de skulle ha rätt till ersättning från socialförsäkringssystemet. De kanske inte uppfyller villkor i avtalen om minsta ålder eller viss anställningslängd i företaget eller avtalsområdet. Det är därför av intresse att undersöka hur många som har rätt till ersättning.

I kapitel 2 har vi undersökt hur många som omfattas av kollektivavtal och hur många av dem som är berättigade till ersättning om de blir sjukskrivna, förtidspensionerade, arbetslösa etc. Vi redovisar också en undersökning av i hur stor utsträckning de som är berättigade faktiskt får en kompletterande ersättning när de får ersättning från socialförsäkringen. Det har endast varit möjligt att undersöka vilka som faktiskt får ersättning för vissa av de avtalsbestämda ersättningarna.

Vår undersökning visar att de allra flesta arbetar på arbetsplatser som har kollektivavtal och därmed är på arbetsplatser med avtal om kompletterande ersättningar eller försäkringar. I genomsnitt arbetar 96 procent av de anställda på arbetsplatser med kollektivavtal. Andelen kan vara något lägre då vårt datamaterial inte omfattar arbetsställen med färre än tio anställda. Å andra sidan kan en del av de företag som inte har kollektivavtal ha tecknat samma eller motsvarande försäkringar för sina anställda.

Nästa steg är att se hur stora andelarna är som arbetar på arbetsplatser med kollektivavtal och som uppfyller kvalifikationskraven för att få ersättning om de skulle förlora sin arbetsinkomst av olika skäl. Av de anställda som har kollektivavtal uppfyller nästan alla kraven för att få en kompletterande ersättning om de får sjukpenning eller sjukersättning/aktivitetsersättning från Försäkringskassan. Vid arbetsskada uppfyller alla de uppställda kraven. Vid arbetslöshet är andelen betydligt lägre och varierar mycket mellan sektorerna. Högst är andelen för statligt anställda och bankanställda med över 90 procent och lägst för arbetare i privat sektor där ungefär 40 procent är berättigade till kompletterande ersättning om de blir arbetslösa (och de som är berättigade är sannolikt underrepresenterade bland dem som faktiskt blir arbetslösa).

En viktig fråga är hur många som faktiskt får ersättning från kompletterande ersättningar när de får ersättning från olika socialförsäkringar. Här har vi använt SCB:s databaser och SCB har i sina register endast uppgifter för vissa av de kompletterande ersättningarna och inte uppgifter för alla avtalsområden. Det finns uppgifter om arbetare i privat sektor och anställda i kommuner, landsting och kommunalt ägda bolag får kompletterande ersättningar när de får sjukpenning och sjuk- och aktivitetsersättning. Många får inte kompletterande ersättningar trots att de får ersättning från motsvarande socialförsäkring. Även om vi begränsar gruppen på olika sätt för att inte få med sådana som kanske inte är berättigade till ersättning är andelen som inte får ersättning hög – mellan 25 och 30 procent vid sjukpenning och mellan 15 och 40 procent vid sjuk- och aktivitetsersättning. För att få en kompletterande ersättning måste individen ansöka om det. En trolig förklaring till att många inte får en kompletterande ersättning är att de inte känner till att den finns och därför inte söker och får en sådan ersättning. Är det anställda vid stora eller små arbetsställen, är det personer födda i landet eller invandrare, och är det högutbildade eller lågutbildade som inte får kompletterande ersättning på grund av bristande kunskaper om ersättningsystemen? Det är värt att gå vidare och undersöka vilka som är berättigade till ersättning men som inte söker och får ersättning.

*Egenföretagare och kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall (kapitel 3)*

Kapitel 3 behandlar egenföretagarna och företagare med eget aktiebolag inom socialförsäkringarna och diskuterar deras avtalsförsäkringar och andra kompletterande ersättningar. Vi visar att egenföretagarna genomgående får mindre ersättning från socialförsäkringarna än övriga förvärvsgrupper. De med enbart inkomst från egenföretagande får allra lägst ersättning. Det beror främst på att de får ersättning i färre dagar och men även på att ersättningen per dag är låg.

Högst ersättning per dag från socialförsäkringen får de som är företagare i eget aktiebolag. De som enbart får inkomst från eget aktiebolag har högre ersättning än de som kombinerar eget aktiebolag med annan förvärvskälla.



Egenföretagare och företagare med eget aktiebolag täcks inte av avtalsförsäkringarna, men de kan teckna egna försäkringar hos AFA (AGS, TFA, TGL samt avtalspension SAF-LO) eller ITP-planen inklusive sjukpension hos Alecta. Drygt 380 000 individer fick sin huvudsakliga inkomst från företagande år 2004. Ungefär 200 000 företagare har en TFA-försäkring hos AFA. Av dessa hade 11 500, motsvarande 3 procent av alla som huvudsakligen får sin inkomst från företagande, även en AGS-försäkring i "Företagares egen försäkring" hos AFA år 2005. Vi har inte fått några uppgifter från Alecta om hur många företagare som tecknat ITP-planen.

Då AGS- och TFA-försäkringen i "Företagares egen försäkring" finns med i SCB:s register kunde vi undersöka uttaget av denna. Vi fann att mellan drygt 3 procent och knappt 8 procent av dem som fått sin största inkomstkälla från företagande fick AGS eller TFA vid sjukpenning och att mellan drygt 4 procent och knappt 17 procent av alla som haft företagande som största inkomstkälla fick AGS vid sjukersättning.

Den bild vi får av vår undersökning är att egenföretagarna i genomsnitt har ett sämre skydd och att de i genomsnitt får lägre ersättningsbelopp från socialförsäkringarna än anställda. De har inte heller samma kompletterande skydd genom avtalsbestämda ersättningar som anställda. Delvis kompenseras de genom att ansluta sig till samma försäkringar som de anställda, men vår undersökning pekar på att betydligt färre företagare än anställda är täckta. Troligen är skillnaderna i kompletterande skydd stora mellan olika grupper av egenföretagare. Bland egenföretagarna finns många med låga inkomster, inte minst egenföretagare som invandrat från icke-västliga länder. Det finns goda skäl att undersöka deras situation närmare.

#### *Bortom socialförsäkringar och avtalsersättningar (kapitel 4)*

Kapitel 4 behandlar de försäkringar som ger ersättning vid inkomstbortfall och som finns vid sidan av socialförsäkringarna och de avtalsbestämda ersättningarna. Detta är försäkringar som än oftare än de avtalsbestämda ersättningarna negligeras i diskussioner om den totala ersättningen vid inkomstbortfall och vid undersökningar av incitamentseffekter. Vi har i kapitel 4 behandlat ersättningar på tre områden – vid arbetslöshet, ålderspensionering och sjukdom.

Annan ersättning vid arbetslöshet än den som ges från den statligt subventionerade arbetslöshetsförsäkringen och de avtalsbestämda förmånerna via olika trygghetsavtal är en relativt ny företeelse. Nu finns sådan komplettering dels via att vissa fackförbund har en kompletterande försäkring som en del av sina medlemsförmåner, dels som frivilliga grupp-försäkringar organiserade via fackförbund eller facklig centralorganisation. Det börjar också uppkomma rent privata försäkringar. Villkoren vad gäller dessa kompletteringar varierar mycket dels genom att de finns på vissa delar av arbetsmarknaden men inte på andra, dels genom att villkoren i de försäkringar som finns varierar markant speciellt vad gäller antalet ersättningsdagar och inkomsttak. Ännu så länge är omfattningen av ersättningarna från dessa kompletterande försäkringar små jämfört med dem från den allmänna försäkringen. Försämringarna av villkoren i den allmänna arbetslöshetsförsäkringen leder dock direkt till att de kompletterande ersättningarna blir viktigare och indirekt till ökad verksamhet på området från de fackliga organisationernas sida, en verksamhet som kan leda till förbättrade villkor för dem som blir arbetslösa.

Privata kompletteringar vid ålderspensionering har en betydligt längre historia och är betydligt mer omfattande än de vid arbetslöshet. Många har ett privat pensionssparande och andelen som har ett sådant sparande ökar. De genomsnittliga premierna och ersättningarna ökar också. Privat pensionssparande är vanligast bland höginkomsttagare men förekommer också ofta bland andra grupper.

Än vanligare är kompletteringar vid sjukdom dels genom olika gruppsjukförsäkringar, dels genom individuella försäkringar. Andelen som har någon form av kompletterande försäkringar närmar sig 50 procent. Villkoren varierar markant. För de privata försäkringarna finns ingen lagstiftad begränsning om att den totala ersättningen inte får överstiga 90 procent även om merparten försäkringar har denna gräns.

Vi har i vår genomgång visat att privata försäkringar och grupp-försäkringar är viktiga på olika områden och också att deras betydelse tenderar att öka, en betydelse som kan öka snabbt om och när nedskärningar görs i de allmänna systemen. Det visar på vikten av att kontinuerligt följa verksamheten på detta område.

*Hur omfattande är de kompletterande ersättningarna? (kapitel 5)*

Det har efter hand blivit allt mer klart att avtalsförsäkringarna utgör en väsentlig del av den sociala tryggheten. I kapitel 5 har vi försökt göra en uppskattning dels från kostnadssidan (vad arbetsgivarna betalar i premier och kostnaderna för givna utfästelser), dels utbetalningar till de individer som täcks av avtalen. Dessa beräkningar ger av olika skäl inte samma resultat. En orsak är att vi inte har fullständig information om alla poster. En annan och viktigare orsak är att pensionssystemen är under uppbyggnad. Avsättningar som görs nu gäller framtida utbetalningar som kommer att var betydligt större än de utbetalningar som görs nu baserade på tidigare åtaganden och inbetalningar.

Ser vi på utbetalningarna under ett givet år (2005) uppgår avtalsförsäkringarnas utbetalningar till mer än 16 procent av utbetalningarna från socialförsäkringarna. Beräkningen av de 16 procenten bygger på de utbetalningar vi har information om, och den verkliga andelen är troligen betydligt högre. Det finns stora skillnader mellan hur stor omfattningen av de avtalsbestämda förmånerna är på olika områden jämfört med dem från socialförsäkringarna. Störst är den vid sjukdom och därefter vid arbetsskador. Den är också omfattande vid ålders- och förtidspensionering. Omfattningen är däremot betydligt mindre vid arbetslöshet. Den kan dock förväntas öka till följd av förändringar i den allmänna arbetslöshetsförsäkringen och de fackligt organiserade gruppförsäkringarna under 2007.

Det finns anledning att gå vidare på detta område för att få en bättre täckning av kostnaderna och utbetalningarna från de avtalsbestämda systemen. Det är av speciellt intresse i en period med stora förändringar av såväl socialförsäkringar som avtalsbestämda ersättningar.

*Fonder inom de kompletterande ersättningssystemen (kapitel 6)*

Även om vi inte har kunnat täcka samtliga fonder inom de avtalsbestämda systemen har vi kunnat ge en relativt detaljerad bild av den mycket omfattande fondbildningen inom dessa system. Vi ska här redovisa några sammanfattande slutsatser från kapitel 6.

Fondernas omfattning är mycket stor. Vi uppskattar dessa fonder till någonstans kring 1 000 miljarder kronor vid årsskiftet

2004/2005. Vår undersökning omfattar 926 miljarder kronor och då har vi kartlagt fonderingen av samtliga avtalsersättningar och försäkringar utan individuella val samt drygt 90 procent av fonderna för de individuella valen i avtalspensionslösningarna. Det kan jämföras med 681 miljarder kronor i AP-fonderna och 125 miljarder kronor i PPM-systemet vid utgången av 2004.

Placeringspolitik och placeringspraktik varierar mellan olika fonder. Störst andel är placerad i räntebärande papper, därefter kommer placeringar i aktier medan övriga placeringsslag som fastigheter är mindre omfattande. Relativt mycket är placerat i utlandet (utländska räntebärande papper, aktier). En överslagsberäkning ger vid handen att mer än 331 miljarder kronor är placerade i utlandet.

Det finns ökade individuella valmöjligheter i fonderna inom avtalspensionssystemen. Det kan till exempel innebära att antingen mer eller mindre blir placerat i utländska tillgångar. Det är dock inte självklart att det innebär systematiska förskjutningar i sammansättningen av placeringarna. Endast en fortsatt undersökning kan utvisa hur de individuella valen är jämfört med dem där det inte går att göra ett sådant val.

En sista slutsats är att informationen om fonderna inom de kompletterande ersättningssystemen är bristfällig. Det borde finnas samlad och lättillgänglig information om fondernas storlek, placeringsstrategi och om hur fondernas tillgångar är placerade.

### 7.3 Information

Vi tog i vår tidigare studie upp behovet av information om de avtalsbestämda ersättningssystemen. Det gäller information om regler och tillämpningar men också regelbundet publicerad statistik och att uppgifter om kostnader och ersättningar från de olika systemen inkluderas i de olika registerbaserade databaser som utgör grunden för mycket forskning och utredningsverksamhet. Vi upprepar här denna plädering och vill lägga till att även de privata försäkringarna bör inkluderas i en översikt av informationssystemen. Vi vill också understryka vikten av att få information om hur många som är berättigade till ersättning från de avtalsbestämda systemen men som inte får sådan ersättning.

De flesta individer saknar mer ingående 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 baserade 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 överförsäkrar 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 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 ersättningsskydd i de kompletterande ersättningssystemen, som de inte skulle ha gjort om de haft kunskap om systemen.

Ett fjärde problem är att individer som är berättigade till ersättning inte söker och därför inte får ersättning. Vår undersökning pekar på att det här finns ett allvarligt informationsproblem.

Det är inte bara allmänheten som har bristfällig information om olika avtalsersättningar och övriga kompletterande ersättningar. Också politiker, utredare och forskare har bristande kunskaper om avtalsersättningarna och om hur de har 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.

Som framgår av vad vi tidigare framfört så behövs det bättre information om de kompletterande ersättningarna. Såväl allmänheten som 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 till en annan sektor av ekonomin. En person bör kunna gå in och se hur det samlade försäkringsskyddet 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 ersättningssystem.
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 möjligt att undersöka vilka grupper som framför allt får dem.

#### 7.4 Mer kunskap behövs

Forskning leder till svar på frågor men också nästan alltid till att nya frågor ställs. Vi ska här som en avslutning peka på några frågor som vi tycker är intressanta och därmed på några områden för fortsatt forskning.

- Ersättningssystemen är i huvudsak konstruerade för dem som har en tillsvidareanställning på heltid och ersättningsreglerna är

komplicerade och kräver ibland att personer själv söker. Det kan leda till att vissa grupper blir utan ersättning. En fråga är i vilken utsträckning invandrare är berättigade till ersättning och i vilken utsträckning de som är berättigade till ersättning faktiskt får en sådan ersättning.

- Det är av stort intresse att generellt undersöka vilka som är berättigade till ersättning men som inte söker och därmed inte får någon ersättning.
- Egenföretagande kan ses som en form av atypisk sysselsättning. Det finns också andra former av atypisk sysselsättning. Det är viktigt att undersöka villkoren för dem som har atypisk sysselsättning i olika ersättningsystem.
- I Sverige finns det i praktiken två pensionsåldrar 65 (anges i ålderspensionssystemet) och 67 (enligt LAS). En intressant fråga är hur de olika ersättningsystemen fungerar mellan 65 och 67 och hur det till exempel påverkar arbetsutbudet.





## Ordlista<sup>36</sup>

AB	Allmänna bestämmelser (kollektivavtal för kommun- och landstingsanställda)
AFA	AFA-försäkring är samlingsnamnet för de tre försäkringsbolagen AFA Livförsäkring, AFA Sjukförsäkring och AFA Trygghetsförsäkring. AFA Försäkrings huvudsakliga arbetsuppgift är att administrera avtalsförsäkringar som är bestämnda i kollektivavtal eller i andra överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter
AGB	Försäkring om avgångsbidrag
AGF-KL	Avgångsförmåner för kommun- och landstingsanställda
AGE	Avgångsersättning
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring (gäller arbetare i privat sektor, kan även tecknas av egenföretagare)
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för kommun- och landstingsanställda
AMF	AMF Pension är ett livförsäkringsaktiebolag som till lika delar ägs av Svenskt Näringsliv och LO
AKU	Arbetskraftsundersökningen
AP-fond	Allmänna pensionsfonden (AP-fonderna 1–4 samt 6 är buffertfonder i allmänna pensionssystemet, AP-fond 7 förvaltar delar av premiepensionen)
APU	Arbetsplatsundersökningen
ATP	Allmän tilläggspension
BAO	Bankinstitutens arbetsgivareorganisation

---

<sup>36</sup> Ett särskilt tack till Anna Westerberg för förslaget om en ordlista.

CF	Civilingenjörsförbundet
ESV	Ekonomistyrningsverket
FFFS	Finansinspektionens författningssamling
FK	Försäkringskassan
FSO	Kåpan Pensioner hette fram till maj 2005 Försäkringsföreningen för det statliga området, FSO.
Förh.pbb	Förhöjt prisbasbelopp (41 100 kr år 2007)
Ibb	Inkomstbasbelopp (45 900 kr år 2007)
IPS	Individuellt pensionssparande
ITP	Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän
ITP-P	Industrins och handelns tilläggspension för anställda inom posten
ITPK	Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän, komplettering
KFO	Arbetsgivarföreningen KFO är en arbetsgivarorganisation som ger service till i första hand kooperativa företag, ideella organisationer och folkrörelser
KFS	Kommunala Företagens Samorganisation
KPA	KPA Pension har hand om avtalspensionen för anställda inom kommun, landsting, region, kommunalförbund, kommunförbund eller kommunalt företag. KPA ägs till 60 procent av Folksam och till 40 procent av Sveriges Kommuner och Landsting
Kåpan	Kompletterande inkomstpension (för statligt anställda)
LISA	Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier
LNU	Levnadsnivåundersökningen
PA-74, PA-91 och PA 03	Pensionsavtal för statligt anställda

Pbb	Prisbasbelopp (40 300 kr år 2007)
PFA	Pensions- och försäkringsavtal för kommun- och landstingsanställda m.fl.
PPM	Premiepensionsmyndigheten
PSA	Avtal om ersättning vid personskada (gäller statsanställda)
RAMS	Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik
RFV	Riksförsäkringsverket (nu Försäkringskassan)
SAF/LO	Avtalspension SAF/LO för arbetare i privat sektor (kan även tecknas av egenföretagare)
SCB	Statistiska Centralbyrån
SFS	Svensk författningssamling
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SGI-B	Sjukpenninggrundande inkomst för egenföretagare
SPV	Statens pensionsverk
TA	Avtal om trygghetsfrågor (före 1999) inom statlig sektor
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (gäller arbetare och tjänstemän i privat sektor, kan även tecknas av egenföretagare)
TFA-KL	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för kommun- och landstingsanställda
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring
TGL-S	Statens tjänstegrupplivförsäkring
TRR	TRR Trygghetsrådet. Grunden för verksamheten är Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK
TRS	Trygghetsrådet TRS. TRS-avtalet är tecknat mellan Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst och PTK. Såväl tjänstemän som arbetare omfattas

TSL	Trygghetsfonden TSL. Grunden för verksamheten är ett kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och LO tecknat 2004 om att avsätta ekonomiska resurser och skapa ett system för att underlätta omställning för arbetare inom den privata sektorn
ÖB60, ÖB63	Ålderspension enligt övergångsbestämmelser mellan pensionsavtal för statligt anställda