

Avtalsförsäkringarna och socialförsäkringen – hur förhåller de sig till varandra?

Det finns inte bara socialförsäkringar utan även avtalsförsäkringar. Dessa är viktiga för den enskildes ekonomi vid sjukdom, arbetslöshet och ålderdom, men kunskapen om dem är begränsad. Avtalsförsäkringarna kan även ha stor betydelse för vilka effekter en reform av socialförsäkringssystemet har, både på individers beteende och på inkomstfördelningen. Artikeln presenterar översiktligt de viktigaste delarna i de olika avtalsförsäkringarna.

Socialförsäkringarna och deras effekter står i dag i fokus i den ekonomisk-politiska debatten. Den statliga socialförsäkringsutredningen ser över socialförsäkringarna inför en kommande parlamentarisk utredning. SNS välfärdsråd presenterade i november 2005 rapporten *En hållbar sjukpenningförsäkring*, SACO gav ut en idéskrift kring *Parterna och socialförsäkringarna*. Listan kan göras lång. Avtalsförsäkringarna är inte alls lika uppmärksammade. Detta trots att de kan ha stor betydelse för hur en reformering av socialförsäkringarna påverkar individernas beteenden. De är en viktig del av den totala ersättningen vid sjukdom, arbetslöshet och ålderdom. Bland annat gör de att självriskan i det totala systemet blir mindre än i socialförsäkringen.¹ Denna artikel syftar till att öka kunskapen om avtalsförsäkringarna.

1. Vad är en avtalsförsäkring?

De offentliga socialförsäkringarna har stor betydelse för människors trygghet. De omfattar hela befolkningen och syftar till att skapa ekonomisk trygghet vid olika situationer i livet. Socialförsäkringarna bygger i mycket stor utsträckning på inkomstbortfallsprincipen. Vid sidan av de offentliga socialförsäkringarna finns de kollektivavtalsreglerade ersättningarna, det som vi normalt kallar för avtalsförsäkringar. Dessa omfattar huvudparten av alla löntagare, finns på samma områden som socialförsäkringarna och kompletterar ersättningarna därifrån. Dessa sociala förmåner baserade på kollektiva överenskommelser på arbetsmarknaden har blivit en viktig komponent i Sveriges totala trygghetssystem. Ger socialförsäkringen 80 procent av inkomstbortfallet upp till socialförsäkringstaket, bygger kollektivavtalen för det första i regel på med 10 procent, så att den totala ersättningen

ANN-CHARLOTTE STÅHLBERG

är professor vid Stockholms universitet och rådsforskare vid Vetenskapsrådet med placering vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet. Hennes forskning rör socialförsäkrings-ekonomi och jämställdhet. ann-charlotte.stahlberg@sofi.su.se

Artikeln bygger på min föreläsning för Socialförsäkringsklubben den 27 januari 2005. Numera finns också regelsystemen beskrivna i Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005).

¹ Negativa incitamentseffekter vid låga självrisker kan motverkas av kontrollinsatser. Om detta handlar Patrik Hesselius, Per Johanssons och Laura Larssons artikel i detta nummer av *Ekonomisk Debatt*.

blir 90 procent. För det andra får många löntagare som har inkomster över socialförsäkringstaket ändå 90 procent av hela lönen pga bestämmelserna i kollektivavtalen. Avtalsförsäkringen är därför särskilt intressant för höginkomsttagare. För en höginkomsttagare kan till exempel avtalspensionen vara många gånger viktigare än den offentliga pensionen. I Sverige finns fyra stora avtalssystem vars trygghetsavtal delvis skiljer sig åt. Dessa fyra avser privatanställda tjänstemän, privatanställda arbetare, statligt anställda samt anställda i kommuner och landsting. Staten har bidragit till framväxten av avtalsförsäkringarna genom att ge dem en gynnsam skattemässig behandling.

Många människor känner dåligt till de kollektivavtalsreglerade ersättningsarna, vilka beloppen är, vad som krävs för att få dem och hur länge de betalas ut. De vet inte hur avtalen ser ut när de bestämmer sig för att söka eller byta arbete, vilket kan leda till att de fattar andra beslut än vad de skulle ha gjort med korrekt information. Det kan också leda till irrationella beslut om att köpa till exempel kompletterande privata arbetslöshetsförsäkringar eller extra försäkringar till anhöriga vid dödsfall.

I en undersökning om efterlevandepensionen som Länsförsäkringar gjorde 2002 kände bara fyra av tio tillfrågade till att Försäkringskassan betalar ut efterlevandepensioner om partnern skulle avlida.² Förmodligen känner ännu färre till att de som löntagare har ytterligare ett obligatoriskt skydd till sin familj i sin avtalsförsäkring. Riksförsäkringsverket genomförde 2003 en undersökning om bland annat småbarnsföräldrars kunskaper om föräldrapenning och föräldraledighet. Resultaten visar att det finns en utbredd uppfattning att dessa förmåner till största delen är förbehållna mamman. Bara drygt hälften av småbarnsmammorna och drygt en tredjedel av småbarnspapporna vet att mamman och pappan har rätt till lika många dagar. Kunskapen om att det finns avtalade tillägg till föräldrapenningen är ännu mindre.

Det kan också vara så att en del individer missar den ersättning de har rätt till enligt avtal när varken de eller arbetsgivaren har tillräcklig vetskap om avtalens innehåll. Det händer också att arbetsgivaren medvetet undviker att informera om avtalen i de fall ersättningarna inte är regelrätta försäkringar utan ska betalas ut direkt av arbetsgivaren.

Vi kan inte heller bortse från de kollektivavtalsreglerade ersättningarna om vi vill ta reda på vilka effekter socialförsäkringen har på samhällsekonomin. Det är den totala ersättningen och inte enbart ersättningen från socialförsäkringen, som påverkar individens beslut. Om till exempel ersättningsnivån vid sjukdom har betydelse för sjukfrånvarons storlek och avtalsförsäkring höjer den totala ersättningsnivån, kommer sjukfrånvaron att öka. Att avtalsförsäkringarna kunde garantera en högre nivå uppmärksammades särskilt i samband med nedskärningarna i den offentliga sjukpenningförsäkringen under 1990-talet. Om avtalsskyddet ökade när det offentliga

² Undersökningen är gjord av Research International på uppdrag av Länsförsäkringar.

skyddet minskade skulle inte den åsyftade effekten – minskad sjukfrånvaro och lägre kostnad inom socialförsäkringen – uppnås. För att nivå-sänkningen i den allmänna försäkringen inte skulle motverkas, förhindrades möjligheterna att komplettera sjukpenningförsäkringen med kollektivavtalade ersättningar. Vi fick en lag som innebar att sänkningen av den allmänna sjukpenningen också ledde till en sänkning av den totala nivån. När avtalsbaserade kompletteringar gjorde att den totala kompensationen översteg en bestämd nivå, minskade den offentliga sjukpenningen i motsvarande grad (Ståhlberg 2004a).

2. Vilka omfattas?

Ersättningar som är kopplade till förekomsten av kollektivavtal omfattar drygt 90 procent av alla löntagare. Är arbetsgivaren med i en arbetsgivarorganisation betyder det att det finns kollektivavtal på arbetsplatsen. Men även företag som inte är med i någon arbetsgivarorganisation kan ha avtal med fackförbunden, så kallade hängavtal. Alla anställda hos en arbetsgivare med kollektivavtal (eller hängavtal), och alltså inte endast fackliga medlemmar, har automatiskt rätt till det ekonomiska skydd vid inkomstbortfall på grund av sjukdom, arbetslöshet etc som man kommit överens om i kollektivavtalet. De som inte omfattas är främst vissa visstids- och korttidsanställda. Men EU-direktiv, som förbjuder medlemsländerna att ge deltids- och visstidsanställda sämre anställningsvillkor än de fast anställda och anställda på heltid, har fört med sig att den grupp som inte är täckt av avtalsförsäkringar har minskat.

3. Ersättning vid sjukdom

Den som blir sjuk får i regel ersättning både från Försäkringskassan och via en kollektivavtalsreglerad ersättning. En karensgång gäller för alla. De första två veckorna får den anställda sjuklönen från arbetsgivaren på 80 procent av hela lönen, oavsett hur hög denna är. Därefter betalar den allmänna sjuk-

Tabell 1
Kollektivavtalsreglerad ersättning vid sjukdom för olika yrkesgrupper.
Procent

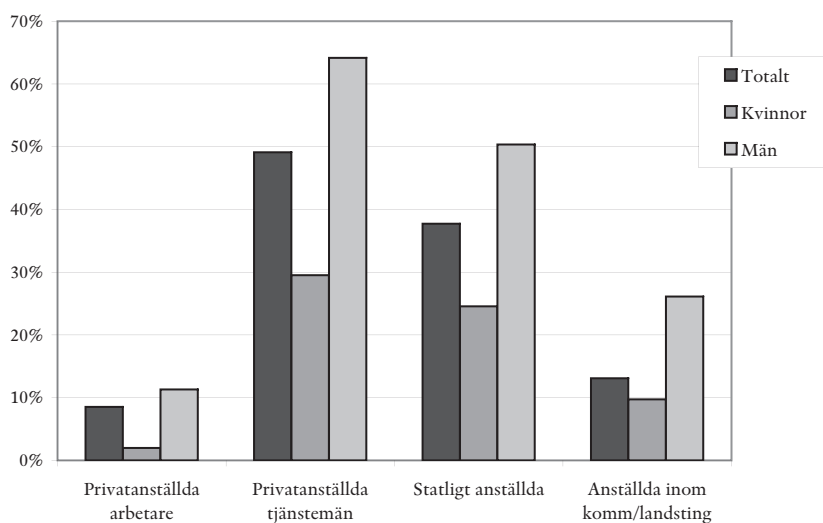
Sjukdag	Ersättning på lön upp till 295 500 kr/år				Ersättning på lönedel från 295 500 kr till 788 000 kr/år				Ersättning på lönedel från 788 000 kr till 1 182 000 kr/år			
	Priv arb	Priv tjm	Komm	Stat	Priv arb	Priv tjm	Komm	Stat	Priv arb	Priv tjm	Komm	Stat
15-90	10	10	10	10	0	90	90	90	0	90	90	90
91-360	10	0	10	0	0	65	80	80	0	32,5	80	80
361-	0	0	0	0	0	65	80	80	0	32,5	80	80
Sjuk/aktivitetsersättning	1,3-16	15	1,3-16	21	0	65	65	81	0	32,5	32,5	40,5

penningförsäkringen 80 procent av inkomstbortfallet under socialförsäkringstaket som är 7,5 prisbasbelopp.³ En person kan vara sjukskriven tills dess att han eller hon antingen är frisk eller blir beviljad sjukersättning (det som tidigare kallades förtidspension eller sjukbidrag).

Det avtalsenliga skyddet varierar med avtalsområde, men är ganska lika för tjänstemän oavsett sektor. Tabell 1 visar hur det ser ut på de fyra avtalsområdena.⁴ Kompensationsgraden är väsentligt lägre på lönedelar under socialförsäkringstaket än på lönedelar över taket. Privatanställda arbetare får inte någon kompensation alls på den del av lönen som överstiger taket. Privattjänstemän och offentliganställda kompenseras däremot från den 15:e sjukdagen. För dessa grupper spelar det därför inte så stor roll att det så omdiskuterade taket i den allmänna sjukförsäkringen inte höjs. De får, via kollektivavtal, en hyfsad kompensation ändå. Det är bara LO-kollektivet som inte kompenseras för lönebortfall över taket och som skulle beröras av en eventuell höjning av socialförsäkringstaket. Å andra sidan är det få arbetare som har löner över taket. Det framgår av tabell 2 som visar andelen kvinnor och män inom olika avtalsområden med lön över taket i socialförsäkringen. Bland privatanställda arbetare har 9 procent inkomster över taket. Hälften av de privatanställda tjänstemännen och cirka 40 procent av de statsanställda har inkomster över taket.

Även kraven för att kvalificera sig för avtalskyddet varierar både mellan olika arbetsgivare och yrkesgrupper. Karenstiden kan i vissa fall förklaras av att ersättningen inte är regelrätta försäkringar utan betalas ut direkt av

Tabell 2
Andel anställda inom olika avtalsområden med lön över taket i socialförsäkringen år 2003



Källa: Forssell (2005).

³ Prisbasbeloppet för år 2005 är 39 400 kronor, varför 7,5 prisbasbelopp motsvarar en månadsinkomst på 24 625 kr.

⁴ Genomgående gäller att jag ger en översiktlig, men inte exakt, bild.

arbetsgivaren. Om karenstiden bara beräknas på anställningstiden i företaget och inte på antalet månader eller år på arbetsmarknaden hämmas rörligheten på arbetsmarknaden. Men bara under förutsättning att löntagarna känner till regelverket, vilket är tveksamt. Det är min erfarenhet att inte ens alla som handhar personalfrågor och socialförsäkringsfrågor i sin dagliga verksamhet känner till avtalskonstruktionerna.

Den som är sjuk under längre tid kan få ersättning i form av aktivitetsersättning eller sjukersättning från socialförsäkringen (tidigare förtidspension/sjukbidrag.) Vilken av förmånerna som kan komma ifråga beror på åldern. Även på detta område finns det kompletterande avtalsersättning.

4. Ersättning vid arbetslöshet

För den som blir arbetslös finns dels a-kassan, dels det kollektivavtalsbaserade skyddet. Men kollektivavtalen är olika för olika grupper på arbetsmarknaden. Ersättningen liksom kvalifikationskraven på uppnådd ålder och anställningstid varierar. Därför kan den totala ersättningen vara väldigt olika för till exempel en arbetslös statstjänsteman och en arbetslös privat-tjänsteman, trots att de haft lika stor lön tidigare. Vissa grupper på arbetsmarknaden får ingen avtalsreglerad ersättning vid arbetslöshet, utan enbart ersättning från a-kassan. Detta gäller till exempel en privattjänsteman som är under 40 år eller som varit anställd mindre än fem år på företaget när han eller hon sägs upp.

Från a-kassan är ersättningen de första 100 dagarna 80 procent av inkomstbortfallet upp till ett tak på 20 075 kr per månad. Därefter sänks taket och därmed också ersättningen. Den blir nu 80 procent upp till ett tak som är 18 700 kr per månad. Detta gör att den högsta a-kasseersättningen under de första 100 dagarnas arbetslöshet är 16 060 kronor per månad. Därefter är den maximala a-kasseersättningen 14 960 kronor per månad. Ersättningsperioden är högst 300 dagar, varav de första fem är karensdagar. När ersättningsperioden löpt ut kan den arbetslösa få ett icke tidsbegränsat aktivitetsstöd på samma belopp som a-kassebeloppet. Alternativt kan arbetsförmedlingen förlänga a-kassetiden med upp till 300 dagar. För att få inkomstrelaterad ersättning från a-kassan måste den arbetslösa uppfylla både ett medlemsvillkor (medlem i minst 12 månader i följd) och ett arbetsvillkor (arbetat viss bestämd tid före arbetslösheten).

Utöver a-kasseersättning betalas avtalsmässig ersättning. Kollektivavtalsreglerad ersättning vid arbetslöshet är alltid tidsbegränsad, till skillnad mot den sjukersättning som regleras av kollektivavtal. I tabell 3 jämförs den kollektivavtalsreglerade ersättningen vid arbetslöshet för de olika yrkesgrupperna.

Kollektivavtalad ersättning till privatanställda arbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist kallas AGB, avgångsbidrag, medan privatanställda tjänstemän får AGE, kollektivavtalsreglerad avgångsersättning. För privattjänstemän ska avgångsersättningen komplettera ersättningen från a-

Tabell 3
Kollektivavtalsreglerad ersättning vid arbetslöshet för olika yrkesgrupper

Avtalsområde	Ersättning	Maximal utbetalningstid	Kvalifikationskrav
Privatanställda arbetare	25 000–36 000 kr	Engångsbelopp	Fyllt 40 år och ha viss minsta anställningstid
Privatanställda tjänstemän	Avtal + a-kassa ger 70 % av <i>hela</i> månadslönen (över och under taket)	6–24 månader	Fyllt 40 år och ha viss minsta anställningstid
Kommunanställda	Avtal + a-kassa ger 80 % av <i>hela</i> månadslönen (över och under taket)	Så länge a-kassa betalas ut	Fyllt 45 år och ha viss minsta anställningstid
Statligt anställda	Avtal + a-kassa ger 80 % av <i>hela</i> månadslönen (över och under taket)	Så länge a-kassa betalas ut	Viss minsta anställningstid

kassan så att den sammanlagda ersättningen blir cirka 70 procent av den tidigare lönen (även över taket). Den som redan har 70 procent av sin lön från a-kassan får vissa fastställda schablonbelopp. Hur lång tid som ersättningen kan betalas ut beror på hur gammal personen är då han eller hon blir arbetslös. Den som sagts upp från och med den 21 januari 2005 garanteras en inkomst som tillsammans med a-kassan blir 70 procent under de första sex månaderna och därefter 50 procent. Beroende på den uppsagdas ålder varierar nu stödet mellan 6 och 18 månader.

Statligt anställda som sägs upp på grund av arbetsbrist får kollektivavtalsbaserad avgångsersättning (AGE) från Trygghetsstiftelsen. Från den 1 januari 2005 krävs en sammanhängande anställningstid på minst ett år för att ha rätt till avgångsersättning, men ingen åldersgräns. Ersättningen betalas så länge som den vanliga a-kassan betalas ut, men om det finns särskilda skäl förlängs tiden med högst fem år, men längst till 61 års ålder. Arbetslösa som haft tidsbegränsade anställningar oavbrutet i tre år får ersättning. Den som fyllt 60 år (61 år från och med 2008) kan få statlig pensionsersättning motsvarande ålderspensionen från det statliga pensionsavtalet.

Enligt kollektivavtalet för kommun- och landstingsanställda (AGF-KL) kan den som sägs upp på grund av arbetsbrist antingen få en engångsersättning eller en månatlig ersättning. Den betalas ut direkt av arbetsgivaren. Månadsersättningen betalas under hela a-kasseperioden och är tillsammans med pengarna från a-kassan 80 procent av den tidigare lönen (även över taket). För den som är 45 år vid uppsägningen krävs en anställningstid på minst 17,5 år för att få ersättning. Kraven är mindre på en äldre person.

Hos vissa fackförbund ingår premien till en extra arbetslöshetsförsäkring i fackföreningsavgiften, hos andra erbjuds medlemmarna själva välja en kompletterande tilläggsförsäkring. Dessa tilläggsförsäkringar ska komplettera ersättningen från a-kassa och kollektivavtalsreglerad ersättning vid arbetslöshet så att den totala ersättningen blir 80 procent av hela inkomst-

bortfallet (både över och under taket). Men vi har sett att stora grupper redan får 70–80 procent av hela lönen från a-kassan och det kollektivavtalsreglerade skyddet tillsammans. De som får det har inget behov av en sådan tilläggsförsäkring, vilket kan vara bra att veta.

5. Sjuk eller arbetslös och sjuk?

I avtalsförsäkringarna skiljer sig ersättningen vid sjukdom från den vid arbetslöshet. Det finns efterskyddsregler som gör att arbetslösa som blir sjuka inom en viss tid efter det att de förlorat sin anställning kan få kollektivavtalsreglerad sjukersättning baserad på den tidigare lönen. Det får till exempel privatanställda tjänstemän om de blir sjukskrivna inom tre månader efter att anställningen upphört och privatanställda arbetare har ett efterskydd på åtminstone två år. Kollektivavtalsreglerad ersättning vid arbetslöshet är alltid tidsbegränsad, men däremot inte sjukersättning som regleras av kollektivavtal. Det belopp man får som arbetslös kan vara betydligt mindre än det man får som sjuk arbetslös. Till exempel kan en privattjänsteman som är yngre än 40 år och har en lön på 40 000 kronor i månaden få drygt 10 000 kronor mer per månad när han (hon) är sjukskriven arbetslös än när han är arbetslös och frisk. Det beror på att den kollektivavtalsreglerade ersättningen vid arbetslöshet är noll kronor för den privattjänsteman som inte fyllt 40 år, medan den kollektivavtalade sjukersättningen i detta exempel är drygt 10 000 kronor per månad från och med den 91:a sjukdagen (Adolphson 2004).

Tidigare forskning har visat att arbetslösa som får en högre ersättning från sjukförsäkringen än från a-kassan verkar sjukskriva sig oftare än de som får samma ersättning från båda systemen (Larsson 2006). Sedan juli 2003 kan inte arbetslösa få mer i sjukpenning från försäkringskassan än vad de får i a-kassa. Vill vi studera effekterna av denna reform genom att jämföra individernas beteenden före och efter reformen, så är det väsentligt att uppmärksamma avtalsskyddet.

6. Ersättning vid föräldraledighet

Föräldrapenningen från socialförsäkringen är 80 procent på lönen upp till socialförsäkringstaket i högst 11 månader för en förälder och högst 13 månader för båda föräldrarna tillsammans. På lönedelar över taket är ersättningen därifrån noll kronor. Kollektivavtalen kompletterar genom att i första hand kompensera för inkomstbortfallet över taket. Det gäller framför allt privatanställda tjänstemän, statligt anställda och de som är anställda i kommun eller landsting. Variationerna är stora. Det finns också enskilda företag som avtalat fram bättre ersättningar än i kollektivavtalen. Allt detta gör att föräldrapenningen varierar med tusentals kronor i månaden beroende på var man arbetar. I tabell 4 jämförs den totala ersättningen vid föräldraledighet för de olika yrkesgrupperna.

Tabell 4
Total ersättning vid föräldraledighet (vad som är vanligast) för en förälder i olika yrkesgrupper

Privatanställda arbetare	Privatanställda tjänstemän	Statsanställda	Kommunanställda
90 % av lönen under taket, 10 % av lönen över taket i 3 mån	90 % av <i>hela</i> lönen (över och under taket) i 3 mån	90 % av <i>hela</i> lönen (över och under taket) i 11 mån	90 % av lönen i 2 mån och om lönen över taket, 80 % av <i>hela</i> lönen (över och under taket) i 9 mån
därefter 80 % av lönen under taket	därefter 80 % av lönen under taket		därefter 80 % av lönen under taket

Privatanställda tjänstemän kan utöver den lagstadgade ersättningen vid föräldraledighet få föräldralön/havandeskapslön. Det är en kollektivavtalad ersättning som betalas ut av arbetsgivaren. En kvinnlig tjänsteman som är föräldraledig med föräldrapenning från försäkringskassan har rätt till föräldralön om hon har varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd. Män har inte alltid samma villkor. Föräldrapenning från socialförsäkringen och kollektivavtalad föräldralön utgör tillsammans cirka 90 procent av hela lönen (både över och under taket). Tiden med föräldralön/havandeskapslön varierar från en till fyra månader. Olika avtal gäller inom olika branscher och ofta bestäms ersättningstiden av anställningstidens längd.

Privatanställda arbetare har de sämsta villkoren. Här finns avtalsområden där det inte betalas ut något alls till de föräldralediga. Variationerna är emellertid ganska stora.

För statligt anställda är föräldrapenningstillägget det samma som för privat tjänstemännen, men anställda i staten får ersättning betydligt längre tid än privat tjänstemännen. Statsanställda har de bästa villkoren. Inget annat avtal ger så stor del av lönen under så lång tid.

Också för anställda i kommuner och landsting kan föräldrapenningen från socialförsäkringen kompletteras med kollektivavtalad föräldratillägg. Tillägget motsvarar cirka 10 procent av lönen i två månader, och för dem som har löner över taket är den totala ersättningen 80 procent av hela lönen i 9 månader.

När de extra pengarna betalas ut till både kvinnor och män kan föräldrarna tjäna på att dela på föräldraledigheten. Exempelvis kan två privatanställda tjänstemän få sammanlagt åtta månader med 90 procent av lönen på det sättet.

Det heter att kvinnorna tar ut föräldraledigheten i större utsträckning än männen, därför att kvinnor oftare än män har inkomster under socialförsäkringstaket. Föräldraförsäkringen ersätter i så fall 80 procent av hela inkomstbortfallet. Ofta bygger också avtalsförsäkringen på med 10 procent under en viss tid så att den totala ersättningen blir 90 procent. Men de som har inkomster över socialförsäkringstaket, oftast män, får ingen kompensation alls från socialförsäkringen på de delar av inkomsten som ligger över taket. Från socialförsäkringen får de därför mindre än 80 procent av

hela inkomstbortfallet. Men de flesta kollektivavtalsreglerade ersättningar kompenserar för detta och ger i ett varierande antal månader 90 procent av inkomstbortfallet på de delar av inkomsten som ligger över socialförsäkringstaket. I så fall får även männen 90 procent av hela inkomstbortfallet och kompensationsgraden blir den samma för kvinnor och män. Förklaringen till att männens andel av föräldraledigheten är så låg måste då vara en annan än skillnader i kompensationsgrad. Detta visar bland annat på vikten av att beakta avtalsförsäkringarna vid studier av socialförsäkringens effekter.

7. Ersättning vid ålderdom⁵

Sedan 1999 har Sverige ett nytt offentligt ålderspensionssystem. Den gamla ATP-pensionen var förmånsbestämd, dvs bestämd i förväg till en viss nivå. Den beräknades på de pensionsgrundande inkomsterna under de 15 bäst betalda inkomstår och 30 inkomstår räckte för att få hel pension. Den nya pensionen är avgiftsbestämd och beräknas på grundval av de inbetalda avgifterna och deras förräntning. Det kommer dock att finnas övergångsregler under lång tid.

Den som går i pension av åldersskäl får inte bara den offentliga pensionen. De allra flesta löntagare får också en avtalspension som är bestämd i kollektivavtalen. De olika kollektivavtalsområdena har olika pensionsavtal.

Även majoriteten avtalspensioner har förändrats radikalt sedan senare halvan av 1990-talet. De har följt socialförsäkringen i spåren och gjorts om från förmånsbestämda till avgiftsbestämda system. Avtalspensionen för privatanställda arbetare, statligt anställda samt anställda i kommuner och landsting är numera avgiftsbestämd och pensionsavgiften är ungefär 3,5–4,5 procent av lönen. De bland de offentligt anställda som har högre löner än socialförsäkringstaket, får *dessutom* en förmånsbestämd pension på de delar av lönen som ligger över taket. Kompensationen där är ungefär densamma som för privattjänstemännen, kring 60–65 procent. Privattjänstemännens avtalspension är oförändrat förmånsbestämd.⁶ Dock finns mindre inslag av avgiftsbestämd natur även för privattjänstemännen. I tabell 5 jämförs ålderspensionerna för olika yrkesgrupper.

De förmånsbestämda avtalspensionerna kan minska rörligheten på arbetsmarknaden genom att bidra till att arbetsgivare ogärna anställer äldre. Även när lönen är densamma kan det vara mycket billigare för arbetsgivaren att anställa en yngre än en äldre person eftersom företagets kostnad för avtalspensionen är betydligt högre för den äldre personen. Det gör det svårt för arbetslösa äldre att få ett nytt arbete eller byta arbetsplats. Det problemet finns inte när pensionen är avgiftsbestämd.

⁵ För en utförligare beskrivning se Granqvist och Ståhlberg (2002).

⁶ Av de diskussioner som under en längre tid förts mellan PTK och Svenskt Näringsliv (tidigare SAF) framgår att det finns önskemål hos arbetsgivarna om ett avgiftsbestämt system.

8. Tidigt utträde ur arbetskraften

I det nya allmänna pensionssystemet är pensionsåldern flexibel från 61 års ålder. Den intjänade pensionsrätten delas vid pensionstillfället med det antal år som årsklassen förväntas ha kvar att leva. Den som tar ut sin pension vid 61 års ålder får därför dividera sin intjänade pensionsrätt med ett större tal än den som tar ut sin pension senare. Det innebär att den som själv beslutar att gå i pension tidigt också själv tar de ekonomiska konsekvenserna av detta i form av livsvarigt lägre ålderspension. Vid förtida uttag av avtalspensionerna, som arbetstagaren själv kan begära efter en viss ålder, görs aktuariemässiga reduceringar.

En annan väg ut ur arbetslivet är att arbetsgivaren i samband med omstruktureringar erbjuder de äldre att sluta mot att arbetsgivaren betalar dem en pension fram till ordinarie pensionsålder. Detta förutsätter att arbetsgivaren och den fackliga motparten är överens om att göra undantag från turordningsreglerna enligt LAS så att de äldre kan sägas upp. Ofta är åldersgränsen 58–60 år. Sådana här avgångspensioner finns på hela arbetsmarknaden. Tillvägagångssättet innebär inte att staten subventionerar arbetsgivaren.

Tabell 5
Ersättning vid ålderdom för olika yrkesgrupper

Socialförsäkringens inkomstrelaterade pension	Privatanställda arbetares avtalspension ⁷	Privatanställda tjänstemäns avtalspension	Statligt anställdas avtalspension	Kommun- och landstingsanställdas avtalspension ⁸
Avgiftsbestämd: Avgiften som pensionen baseras på är 18,5 % av lönen under taket	Avgiftsbestämd: Avgiften är 3,5 % av hela lönen (över och under taket)	Huvudsakligen förmånsbestämd: Pensionen är 10 % på lönen under taket, 65 % på lönedelar mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp, ⁹ 32,5 % på lönedelar mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp plus avgiftsbestämda ITPK: avgiften är 2 % av hela lönen	Avgiftsbestämd och förmånsbestämd Avgiftsbestämd: Avgiften är 2,3 % av hela lönen (över och under taket) plus avgiftsbestämda Kåpan: Avgiften är 2 % av hela lönen PLUS Förmånsbestämd på lönedelar över taket: Pensionen är 60 % på lönedelar mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp, 30 % på lönedelar mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp	Avgiftsbestämd och förmånsbestämd Avgiftsbestämd: Avgiften är 3,5–4,5 % på lönedelar under taket, 1,1–2,1 % på lönedelar över taket PLUS Förmånsbestämd på lönedelar över taket: Pensionen är 62,5 % på lönedelar mellan 7,5 och 20 förhöjda prisbasbelopp, 31,25 % på lönedelar mellan 20 och 30 förhöjda prisbasbelopp

⁷ Avtalspension SAF-LO har funnits sedan 1996. Det tidigare kollektivavtalade pensionssystemet hette STP (Särskild tilläggspension). För dem som är födda mellan 1935 och 1967 och omfattades av STP-planen före 1995, gäller särskilda övergångsregler.

⁸ Ett nytt avtal undertecknades i december 2005. Det påminner i stor utsträckning om avtalet på det statliga området. För dem som omfattas av gamla pensionsavtal gäller särskilda övergångsbestämmelser.

⁹ Inkomstbasbeloppet för år 2005 är 43 300 kr. 7,5 inkomstbasbelopp motsvarar en månadsinkomst på 27 063 kr.

Det finns olika benämningar på dessa förtida avgångar såsom avtalspension (privat sektor), garantipension (kommunal sektor) och pensionsersättning (statlig sektor). Konstruktionen och förmånernas storlek i förhållande till tidigare lön kan variera mellan privata företag, kommuner och statliga myndigheter. I allmänhet är beloppet 65–80 procent av den tidigare lönen. På det statliga området har reglerna blivit mer restriktiva på senare år.¹⁰

Det fanns tidigare delpension i socialförsäkringen. Men den upphörde i och med tillkomsten av det nya pensionssystemet, men är delvis på väg tillbaka, fast denna gång avtalsvägen. År 2003 infördes via kollektivavtal möjligheten för statligt anställda att få delpension. Om arbetsgivaren ger sitt tillstånd kan anställda som är mellan 61 och 65 år minska sin arbetstid med upp till 50 procent av heltidsarbete. Arbetsgivaren ersätter då 60 procent av inkomstbortfallet. Delpensionsmöjligheten finns också i det nya kommunala pensionsavtalet.

9. Ersättning vid dödsfall¹¹

Trots att socialförsäkringssystemet numera inte innehåller några traditionella änkepensioner, står varken änka, änklings eller barn utan ekonomiskt skydd vid dödsfall. Socialförsäkringen betalar ut omställningspensioner till efterlevande man eller kvinna och barnpensioner till minderåriga barn. Samboende som har barn tillsammans jämföras med maka/make. Omställningspensionen betalas i tolv månader. Den förlängs med ytterligare tolv månader om det finns hemmavarande barn under 18 år. Är barnen under tolv år betalas pensionen ut tills yngsta barnet fyllt tolv år. Barnen får en särskild barnpension till högst 20 års ålder. Därutöver kan efterlevande få ersättning från den avlidnas avtalsförsäkring. Men inte alla kollektivavtal innehåller obligatoriska änke/änklingspensioner och barnpensioner. Det finns stora skillnader mellan olika yrkeskategorier när det gäller ersättningen till efterlevande. Till exempel får efterlevande till privatanställda arbetare ingen avtalsmässig ersättning. Och det är bara vissa bland privattjänstemännen – de med relativt höga löner – som har ett obligatoriskt efterlevandeskydd till anhöriga i sin avtalsförsäkring. I privattjänstemännens avtalsförsäkring krävs giftermål för att den vuxna ska få ersättning, medan i andra försäkringar även sambo kan få ersättning. Tjänstegrupplivförsäkringen (TGL) finns på alla avtalsområden och ser i stort sett likadan ut på hela arbetsmarknaden.

¹⁰ Andra vägar ut ur arbetskraften är sjukersättning av medicinska skäl, som förutsätter att Försäkringskassan fattar beslut om sjukersättning (tidigare hette det förtidspension). Ersättning utgår både från den allmänna försäkringen och från avtalen. En annan väg är arbetslöshetsförsäkring före pensionen. Det är möjligt att säga upp anställda så att deras dagar i arbetslöshetsförsäkringen precis räcker fram till pensioneringen. En tredje väg är rundgång mellan arbetslöshet och arbetsmarknadspolitiska åtgärder, något som dock på senare år har motverkats av regeländringar (se Wadensjö och Sjögren 2002).

¹¹ För en utförligare beskrivning, se Ståhlberg (2004b).

	Socialförsäkring	Privatanställda arbetares avtalsförsäkring	Privatanställda tjänstemäns avtalsförsäkring	Statsanställdas avtalsförsäkring	Kommunanställdas avtalsförsäkring
Pension till maka/make	Ja	Nej	Ja	Ja	Ja
a) på den avlidnes ink/lön <i>under</i> taket	Ja	–	Nej	Fast belopp, oberoende av lönen	Ja
b) på den avlidnes ink/lön <i>över</i> taket	Nej	–	Ja	Extra pension	Ja
Utbetalningsperiod	12 månader	–	Hela livet (om ej omgifte)	6 år	5 år
Pension till sambo ¹²	Ja	Nej	Nej	Ja	Ja
Pension till ålderspensionär	Nej	Nej	Ja	Ja	Ja
Pension efter avliden ålderspensionär	Ja	Nej	Ja	Ja, dock längst till den avlidna skulle ha fyllt 75 år	Nej
Pension till barn	Ja	Nej	Ja	Ja	Ja
a) på den avlidnes ink/lön <i>under</i> taket	Ja	–	Nej	Fast belopp, oberoende av lönen	Ja
b) på den avlidnes ink/lön <i>över</i> taket	Nej	–	Ja	Extra pension	Ja
TGL	–	Ja	Ja	Ja	Ja

Tabell 6

Det obligatoriska efterlevandeskyddet hos olika yrkesgrupper

Åldern på den efterlevande kan också ha betydelse, liksom åldern på den avlidna. Omställningspension från socialförsäkringen kan bara de få som inte fyllt 65 år. Men vissa avtalsförsäkringar betalar änke- och änkepension även till den som gått i pension.

Tillsammans kan socialförsäkringen och avtalsförsäkringen ge familjen en ersättning under ett antal år som motsvarar 75–100 procent av den avlidnas lön, i vissa fall mer än 100 procent (Lundkvist och Nyberg 2002, Ståhlberg 2004b). I tabell 6 jämförs efterlevandeskyddet hos olika yrkesgrupper.

Sammantaget är kompensationen lägre för efterlevande till arbetare i privat sektor och lägre privattjänstemän. De får omställningspensionen från socialförsäkringen, men inget därutöver. Som efterlevande pensionärer får de ingen ersättning alls när maken eller maken dör. Eftersom kvinnor har både lägre inkomster och lägre egna pensioner än män är det främst kvinnor och då kvinnor som är gifta med arbetare och lägre tjänstemän i privat sektor som kan drabbas av ett icke adekvat skydd när maken dör.

Anställda som omfattas av avtalspensioner som är avgiftsbestämda kan i vissa fall frivilligt välja till ett efterlevandeskydd. Men då betalar de för det

¹² För att en sambo ska få pengar krävs att han eller hon har, har haft, väntar barn med eller tidigare varit gift med den döda. För att få ersättning måste också den efterlevande ha bott ihop med den avlidna i minst fem år närmast dödsfallet.

genom att den egna avtalspensionen blir mindre. I gengäld garanteras de efterlevande ett visst belopp om den försäkrade dör före 65 års ålder.

10. Slutord

Den totala ersättningen vid inkomstbortfall på grund av arbetsförmåga och arbetsbrist är större än enbart ersättningen från socialförsäkringen. Det gäller i synnerhet för dem som har inkomster över socialförsäkringstaket. På alla områden går kollektivavtalen in och kompletterar ersättningen från socialförsäkringen. För stora grupper är den totala ersättningen 90 procent av hela lönen, både under och över taket. Självrisken i det totala systemet är således mindre än i socialförsäkringen vilket kan ha betydelse för individernas beteende. Vissa utformningar av avtalskyddet kan dessutom försvåra rörligheten på arbetsmarknaden. Empirisk analys som enbart ser till de offentliga socialförsäkringarna kan därför ge missvisande resultat.

Reglerna för avtalsförsäkringarna är krångliga och ser olika ut på olika avtalsområden. Informationsproblemen är stora och många känner inte till avtalen och deras konstruktion. Detta kan leda till att individer fattar beslut som de inte skulle ha gjort om de hade vetat om vad som gäller i avtalen. Kännedom om avtalskyddet är också viktigt för att en översyn av socialförsäkringssystemet ska kunna baseras på ett så korrekt verklighetsunderlag som möjligt. Till exempel kan en höjning av taket i föräldraförsäkringen knappast få någon större effekt på antalet pappadagar då många pappor redan i dag blir kompenserade över taket genom kollektivavtalen.

Adolphson, E (2004), "Orimligt stora skillnader i ersättning till arbetslösa", *Trygghetsutskifter*, nr 3, Länsförsäkringar, Gävleborg.

Forssell, Å (2005), "Promemoria 2005-11-10", Socialförsäkringsutredningen, www.sou.gov.se/socialforsakring.

Granqvist, L och A-C Ståhlberg (2002), *De nya avtals- och tjänstepensionerna: Ökad jämställdhet – men fortfarande sämre pension för kvinnor*, Pensionsforum, Stockholm, www.pensionsforum.nu.

Hesselius, P, P Johansson och L Larsson (2006), "Hur påverkar kravet på läkarintyg sjukfrånvaron? Erfarenheter från ett socialt experiment", *Ekonomisk Debatt*, årg 34, nr 2, s 5-16.

Larsson, L (2006), "Sick of Being Unemployed? Interaction between Unemployment and Sickness Insurance", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 108, nr 1.

Lundkvist, L och K Nyberg (2002), "Regeringsuppdrag: Ekonomisk standard för efterlevande", Riksförsäkringsverket, Dnr 8846/2002.

Sjögren Lindquist, G och E Wadensjö (2005), "Inte bara socialförsäkringar", Rapport till ESS 2005:2, Finansdepartementet, Stockholm.

Ståhlberg, A-C (2004a), *Socialförsäkringarna i Sverige*, SNS Förlag, Stockholm.

Ståhlberg, A-C (2004b), *Hur klarar jag mig? Rapport om pensioner och ersättningar till efterlevande*, Pensionsforum, Stockholm, www.pensionsforum.nu.

Wadensjö, E och G Sjögren (2002), "Arbetslinjen för äldre i praktiken. En studie för riksdagens revisorer", Institutet för social forskning, Stockholms universitet.

REFERENSER