

Inkomsttrygghetens nya mosaik

Kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall i Sverige

Axel Cronert

Klara Eklund

Lisa Laun

Karin Meiton

Inkomsttrygghetens nya mosaik^a

Kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall i Sverige

av

Axel Cronert^b, Klara Eklund^c, Lisa Laun^d och Karin Meiton^e

2025-09-01

^a Arbetet med rapporten har bedrivits med ekonomiskt stöd från Forte [dnr 2023-00046]. Rapporten är en något omarbetad version av Cronert m.fl. (2025) som getts ut av Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS). Tack till Susanna Allstrin, Gabriella Stjärnberg och Gabriella Chirico Willstedt med flera på SNS, referensgruppen för SNS forskningsprogram *Ekonomisk trygghet*, referensgruppen för forskningsprogrammet *En breddad analys av välfärdssystemets betydelse för ett hållbart arbetsliv* och seminariedeltagare på IFAU. Tack till Anders Forslund, Lutz Gschwind, Johannes Hagen, Olle Jansson, Erica Lindahl, Kristina Sibbmark, Claes Stråth och Ulrika Vikman för kommentarer. Vi tackar även Staffan Ström (Alecta), Matilda Nyström Arnek (Arbetsgivarverket), Håkan Svärdman (Folksam), Jon Dutrieux (Försäkringskassan), Michael Olsson (IAF), Sofie Cedstrand, Susanne Fahlén, Per Gustafson och Dan Ljungberg (ISF), Dan Adolphson-Björk (minPension), Peter Gerlach (LO), Christina Curtelius Larsson, Kristofer Jerving och Svante Uhlin (OFR), Erik Ferm, Hannes Nilsson och Ole Settergren (Pensionsmyndigheten), Fredrik Mandelin (PTK), Lena Granqvist (Saco), Hans E. Nilsson och Tomas Vikström (Skatteverket), Tor Hatlevoll (SKR), Jessica Permatz (Svenskt Näringsliv), Lena Orpana (TCO), Clara von Delwig och Lina Wigren (TRR) samt kollegor till nämnda som för kommentarer på utvalda delar av tidigare rapportutkast. Slutligen tack till Afa Försäkring, Alecta, Arbetsgivarverket, Centrum för Näringslivshistoria, Collectum, Fora, KPA Pension, Svenskt Näringsliv, SPV, SKR, TAM-Arkiv, Trygghetsstiftelsen och TRR Trygghetsrådet som hjälpt till att tillhandahålla uppgifter om avtal, premier och villkor. Rapportens bilaga finns tillgänglig på www.ifau.se.

^b Uppsala universitet, IFAU och UCLS, e-post: axel.cronert@statsvet.uu.se.

^c IFAU, e-post: klara eklund@ifau.uu.se.

^d IFAU och UCLS, e-post: lisa.laun@ifau.uu.se.

^e Uppsala universitet och IFAU, e-post: karin.meiton@statsvet.uu.se.

Sammanfattning

Kollektivavtalade och fackliga lösningar som ger kompletterande ersättningar vid sjukdom, arbetslöshet, föräldraledighet och pension är centrala men ofta förbisedda delar av det svenska ekonomiska trygghetssystemet. I den här rapporten kartlägger vi de kompletterande ersättningarna och deras utveckling över tid. Vi analyserar ersättningar vid inkomstbortfall på grund av 1) ålderspension, 2) sjukfrånvaro, 3) föräldraledighet och 4) arbetslöshet samt redogör för hur de finansieras, beskattas och registreras i offentlig statistik. Vi beskriver hur ersättningarna har sett ut sedan de introducerades och belyser de största förbundsövergripande avtalen på fyra stora avtalsområden som omfattar merparten av svensk arbetsmarknad: tjänstemän respektive arbetare i privat sektor, statligt anställda samt anställda i kommuner och regioner.

En första slutsats i rapporten är att kompletterande ersättningar växelverkar med offentliga försäkringar över tid, men att utvecklingen skiljer sig mellan försäkringsområden. Deras betydelse ökar när fler har inkomster över taken i de offentliga försäkringarna och kan i många fall kompensera för detta. Samtidigt förutsätter vissa av dem rätt till ersättning från den offentliga försäkringen vilket gör att de påverkas av förändringar i de offentliga systemen. En andra slutsats är att de kompletterade ersättningarna generellt har blivit mer likartade för olika grupper av arbetstagare och bidrar till att upprätthålla en relativt hög ersättningsnivå för många. Samtidigt står vissa grupper utanför, exempelvis för att de inte omfattas av kollektivavtal eller för att vissa av försäkringarna är svåra att kvalificera sig för. En sista slutsats är att de kompletterande ersättningarna har lett till en ökad komplexitet i inkomsttrygghetssystemet som helhet, vilket ökar behovet av förståelse för hur systemen fungerar.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	5
2	Vad är kompletterande ersättningar?	8
2.1	Den svenska välfärdsmodellen och de kompletterande ersättningar.....	9
2.2	Så organiseras och förvaltas de kompletterande ersättningar.....	11
2.3	Så fungerar de kompletterande ersättningar.....	17
3	Centrala frågor om de kompletterande ersättningar.....	21
3.1	Hur och varför har de vuxit fram?	21
3.2	Hur påverkas det offentliga åtagandet?	26
3.3	Hur många kvalificerar sig till och nyttjar dem?	27
3.4	Hur påverkas arbetstagarnas ekonomiska incitament och beteenden? ...	30
3.5	Vilka fördelningseffekter har de?	33
4	Ålderspension	37
4.1	Det allmänna ålderspensionssystemet	38
4.2	Kollektivavtalade tjänstepensioner	43
4.3	Jämförelser över tid och mellan avtalsområden	74
5	Sjukfrånvaro	81
5.1	Den allmänna sjukförsäkringen	82
5.2	Kollektivavtalade ersättningar vid sjukfrånvaro	90
5.3	Grupp sjukförsäkringar via fackförbund	110
5.4	Jämförelser över tid och mellan avtalsområden	111
6	Föräldraledighet.....	118
6.1	Föräldraförsäkringen	119
6.2	Kollektivavtalade ersättningar vid föräldraledighet	122
6.3	Jämförelser över tid och mellan avtalsområden	133
7	Arbetslöshet.....	137
7.1	Arbetslöshetsförsäkringen	137
7.2	Kollektivavtalade ersättningar vid arbetslöshet.....	143
7.3	Fackliga inkomstförsäkringar vid arbetslöshet.....	159
7.4	Jämförelser över tid och mellan avtalsområden	161
8	Finansiering av de kompletterande ersättningar.....	168
8.1	Finansiering av de offentliga inkomstförsäkringarna	168
8.2	Finansiering av de kollektivavtalade ersättningar.....	172
8.3	Finansiering av de fackliga medlemsförsäkringarna	190
8.4	Jämförelser över tid och mellan avtalsområden	191

9	Hur har omfattningen på de kompletterande ersättningar utvecklats?	193
9.1	Hur beskattas utfallande belopp från de kompletterande ersättningar?	193
9.2	Hur registreras de kompletterande ersättningar i inkomststatistiken?	194
9.3	Hur har utbetalningarna av kompletterande ersättningar utvecklats över tid?	198
9.4	Sammanfattning	205
10	Den samlade bilden	206
10.1	En mosaik av trygghetslösningar i ständig förnyelse	206
10.2	Utveckling mot ökad utfallsuniversalism – om än inte för alla	209
10.3	Komplexiteten fortsatt hög – kunskap behövs om konsekvenserna	211
	Referenser	213
	Förkortningar	235

1 Inledning

De offentliga trygghetssystemen är en bärande del av den moderna välfärdsstaten. Deras utformning spelar stor roll för den ekonomiska tryggheten vid olika livshändelser, men påverkar också drivkrafterna till att delta på arbetsmarknaden. De behöver vara utformade så att människor inte står utanför arbetsmarknaden längre än nödvändigt, men också ge ett tillräckligt skydd vid inkomstbortfall så att människor kan anpassa sig till nya omständigheter och ha ett hållbart arbetsliv. Även om de offentliga systemen utgör grunden för inkomstryggheten i Sverige, finns också en lång tradition av inkomstförsäkringar kopplade till personers anställning. Dessa former av kompletterande ersättningar, som internationellt brukar benämnas *occupational welfare*, regleras i Sverige i huvudsak genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. I vissa fall har de föregått de offentliga trygghetssystemen och påverkat deras utformning (Sjögren Lindquist & Wadensjö, 2005). Med expansionen av offentliga inkomstförsäkringar under 1900-talet har de emellertid snarare kommit att komplettera dem genom att förstärka den ersättning individen får vid inkomstbortfall. Under de senaste två decennierna har också fackliga medlemsförsäkringar blivit vanligare, i första hand på arbetslöshetsområdet.

Trots att större delen av arbetskraften omfattas av kompletterande ersättningar via kollektivavtal eller fackligt medlemskap, fokuserar debatten och forskningen ofta på de offentliga trygghetssystemen. Studier har dock funnit att de kompletterande ersättningarna under 2000-talet kommit att fylla en allt större roll vid inkomstbortfall när människor blir sjuka, arbetslösa, föräldralediga eller går i pension (Grees, 2015; Hagen, Laun & Palme, 2022; ISF, 2015b, 2018b; Lindelle, 2021). Utvecklingen väcker frågor om hur denna alltmer mångfaldiga mosaik av offentliga och kompletterande inkomstförsäkringar påverkar den svenska välfärdsmodellen, som typiskt sett framställs som ett universellt, jämlikt och förmånligt system. När kompletterande ersättningar ökar i betydelse riskerar skillnader att öka mellan grupper som omfattas av försäkringar med olika regler och villkor, men framför allt mellan dem som omfattas och dem som inte omfattas av kompletterande inkomstskydd. Mer kunskap behövs om hur de kompletterande ersättningarna fungerar och interagerar med de offentliga försäkringarna, hur de påverkar arbetstagares och arbetsgivares beteenden samt vilka effekter de har på inkomstjämlighet och sysselsättning. Forskare har dock länge påpekat att det är svårt att studera de kompletterande ersättningarna eftersom det saknas fullständig och tillgänglig information om hur de varierar mellan olika grupper och har förändrats över tid.

Med denna rapport tar vi ett samlat grepp om de kompletterande ersättningarna och beskriver hur dessa komplexa system har utvecklats över tid. Vi fokuserar på de fyra stora försäkringsområdena där ersättning ges vid inkomstbortfall: ålderspension, sjukfrånvaro, föräldraledighet och arbetslöshet.¹ Vi redogör för kollektivavtalade och fackliga inkomstförsäkringar, men bortser från individuella lösningar. I många fall regleras de kollektivavtalade ersättningarna i förbundsövergripande avtal på fyra avtalsområden som täcker större delen av arbetskraften: tjänstemän i privat sektor, arbetare i privat sektor, statligt anställda samt anställda i kommuner och regioner. Vår redovisning är indelad efter dessa fyra övergripande avtalsområden, men vi redogör även för vissa branschspecifika lösningar.

Vår rapport består av tio kapitel. I kapitel 2 ger vi en översikt av hur de kompletterande ersättningarna är organiserade och utformade samt hur de relaterar till och kompletterar de offentliga trygghetssystemen. I kapitel 3 fördjupar vi diskussionen om några centrala frågor som utvecklingen av de kompletterande ersättningarna väcker, baserat på lärdomar från tidigare studier. Vi tar upp varför de har vuxit fram, hur de påverkar det offentliga åtagandet, hur många som kvalificerar sig till och använder dem, hur de påverkar arbetstagarnas ekonomiska incitament och vilka fördelningseffekter de har.

De nästföljande fyra kapitlen presenterar vår kartläggning av regler och villkor för de kompletterande ersättningarna vid ålderspension (kapitel 4), sjukfrånvaro (kapitel 5), föräldraledighet (kapitel 6) och arbetslöshet (kapitel 7). Kartläggningen baseras på avtal, försäkringsvillkor och informationsmaterial från 1960-talet fram till idag. Den förlänger således tidigare kartläggningar av bland andra Grees för ISF (2015b), Lindellee (2018), Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005, 2007, 2011b) samt Sjögren Lindquist för ISF (2018b) som även har utgjort viktiga källor.² Dessa fyra kapitel har samma upplägg. För att sätta de kompletterande ersättningarna i sitt sammanhang beskrivs först de offentliga inkomstförsäkringarna för varje försäkringsområde. Därefter följer en genomgång av ersättningsnivåer och villkor i de större avtal som gällt över tid för tjänstemän i privat sektor, arbetare i privat sektor, statligt anställda samt anställda i kommuner och regioner. Slutligen jämför vi de kompletterande ersättningarna över tid och mellan avtalsområden utifrån två frågeställningar. Först undersöker

¹ Vi bortser därmed från mindre försäkringsområden som arbetsskadeförsäkring och efterlevandepension. På arbetslöshetsområdet fokuserar vi på den ekonomiska ersättningen som ges till uppsagda arbetstagare. Stöd vid omställning berör vi endast översiktligt.

² Vi har också haft stor nytta av historiska redogörelser av bland andra Hagen (2013), Edebalk (2005, 2006, 2007b, 2008, 2010), Edebalk, Ståhlberg och Wadensjö (1996), Edebalk och Wadensjö (1989), Åmark (2019) samt flertalet beskrivningar av hur systemen fungerat vid specifika tidpunkter (Björkman, 1992, 2006; Hagen & Elinder, 2018; Ståhlberg, 1995).

vi vilka mönster vi ser i utvecklingen, med fokus på hur kompletterande ersättningar samspelar med de offentliga systemen och hur de sprider sig från ett område till ett annat. Därefter studerar vi hur ersättningarna skiljer sig åt mellan avtalsområden och vad de, tillsammans med de offentliga ersättningarna, betyder för inkomsttryggheten för olika grupper.

I kapitel 8 redogör vi för hur de offentliga och kompletterande ersättningarna finansieras och hur de beskattas på arbetsgivar- och utbetalarsidan. Vi presenterar också en ny kartläggning av hur avgifterna för de kollektivavtalade och fackliga inkomstförsäkringarna har utvecklats under de senaste decennierna. För att få en bild av den totala omfattningen av de kompletterande ersättningarna analyserar vi i kapitel 9 de utbetalningar av sådana som redovisas i den offentliga inkomststatistiken. I samband med detta förklarar vi också hur de utbetalda beloppen från olika ersättningar beskattas och registreras i den offentliga statistiken. Slutligen i kapitel 10 lyfter vi blicken och presenterar tre huvudsakliga slutsatser från vår kartläggning.

En första övergripande slutsats från våra analyser är att den mosaik av inkomsttrygghetslösningar som vi ser visserligen inte är särskilt *ny* i historisk bemärkelse, men den *förnyas* och omförhandlas ständigt i samband med att de offentliga systemen ömsom stramas åt och ömsom utvidgas. För de grupper som täcks av kompletterande ersättningar kan dessa kompensera för förändringar i de offentliga försäkringarna, vilket har varit viktigt för stora grupper när inkomst-taken i flera av de offentliga försäkringarna under 2000-talet halkat efter löne-utvecklingen. De senaste årens höjningar av inkomsttaken inom sjukpenning- och arbetslöshetsförsäkringen har emellertid, tillsammans med reallöneminskningar, lett till att dessa offentliga försäkringar återigen ersätter en större del av inkomsten för fler, vilket har minskat betydelsen av de kompletterande ersättningarna på dessa försäkringsområden för stora lönegrupper. Det är dock inte enbart taken som spelar roll för utvecklingen. På pensionsområdet, där större delen av arbetskraften har inkomster under den allmänna pensionens tak, har vi under de senaste decennierna i stället kunnat se en stadigare ökning av tjänstepensionernas omfattning i relation till det allmänna pensionssystemet. För arbetsgivare inom stat och regioner överstiger kostnaderna för tjänstepension numera med råge kostnaderna för den offentliga ålderspensionen för äldre arbetstagare.

Samtidigt som vår kartläggning visat att det finns stora skillnader mellan försäkringsområden, blir en andra viktig slutsats att de kompletterande ersättningarna blivit mer lika mellan avtalsområden över tid. Detta tycks ha drivits både av att regler och villkor spridits mellan avtalsområden och av att förändringar i de offentliga försäkringarna har frambringat likartade anpassningar

i de kompletterande systemen. Det ger en delvis ny bild av hur dessa ersättningar påverkar den traditionella föreställningen om det svenska trygghetssystemet som präglad av universalism. I vissa avseenden kan man säga att de kompletterande ersättningarnas framväxt har inneburit en minskad universalism, eftersom en betydande del av arbetstagarna inte täcks av dem och eftersom de organiseras och förvaltas separat för olika grupper av arbetstagare. När det å andra sidan gäller ersättningarnas förmånlighet har de kompletterande ersättningarna kunnat stärka universalismen genom att upprätthålla en relativt hög ersättningsnivå i försäkringssystemen i sin helhet, för stora delar av befolkningen. Resultatet skulle kunna beskrivas som en utveckling mot ett slags ”utfallsuniversalism på omvägar”, där stora delar av arbetskraften omfattas av relativt likartade kompletterande ersättningar, om än via organisatoriskt åtskilda system. I takt med att regler och villkor tenderar att bli mer lika mellan avtalsområden blir det därmed den grupp privatanställda som saknar kollektivavtal som alltmer skiljer ut sig vad gäller inkomsttryggheten.

En tredje slutsats är att framväxten av de kompletterande ersättningarna har lett till en ökad komplexitet i inkomsttrygghetssystemet som helhet. Mängden parametrar, regler och aktörer att hålla reda på är betydligt fler än i de offentliga systemen, vilket ökar behovet av kunskap bland såväl individer och arbetsgivare som partsorganisationer och politiska beslutsfattare. Detta ställer högre krav på den enskilde som kan behöva ansöka om ersättning från flera håll. Det kan också öka risken för att gå miste om inkomstskydd man har rätt till på grund av okunskap. Komplexiteten kan dessutom göra det svårare för politiska beslutsfattare att förutse konsekvenserna av reformer i de offentliga trygghetssystemen, eftersom de kompletterande ersättningarna också påverkar arbetstagares och arbetsgivares incitament och beteenden på olika sätt.

Vår kartläggning är omfattande men inte uttömmande. De kompletterande ersättningarna utgör ett komplext system som vi tecknat i breda drag och över en lång tidsperiod. Vi vill uppmuntra till fortsatta studier om såväl orsakerna bakom de kompletterande ersättningarnas framväxt och förändring som deras effekter på individer, arbetsgivare och samhälle. Förhoppningsvis kan den mängd samtida och historisk information som vi presenterar i den här rapporten möjliggöra nya studier av dessa slag.

2 Vad är kompletterande ersättningar?

Låt oss börja med en översikt av vad kompletterande ersättningar är och hur de fungerar. Vi presenterar här också vissa nyckelbegrepp som är bra att ha med sig i den fortsatta läsningen.

2.1 Den svenska välfärdsmodellen och de kompletterande ersättningarna

I internationella jämförelser brukar det svenska inkomsttrygghetsystemet i första hand förknippas med den *generella standardtrygghetsmodellen* (Korpi & Palme, 1998; se också Nelson & Sirén, 2025). Denna modell kännetecknas av en kombination av system som syftar till grundtrygghet, i form av allmänt tillgängliga, enhetliga och relativt lågt satta ersättningsbelopp för grupper utanför arbetskraften, och system som syftar till inkomsttrygghet för förvärvsarbetande, i form av inkomstrelaterade ersättningar som utgår med hög ersättningsgrad upp till ett högt satt tak. En viktig logik bakom den svenska standardtrygghetsmodellen är att systemen ska bygga på *inkomstbortfallsprincipen*, som innebär att ersättningen är proportionerlig gentemot det inkomstbortfall en person får när den inte kan arbeta. Standardtrygghetsmodellen kan kontrasteras mot bland andra *grundtrygghetsmodellen*, där ersättning lämnas med ett helt eller närmast enhetligt belopp till alla oavsett inkomst, och *den statskorporativa modellen*, där ersättningarna för förvärvsarbetande är knutna till individens yrkesgruppstillhörighet och tydligt inkomstrelaterade, medan grupper utanför arbetskraften många gånger saknar rätt till ersättning. I denna modell administreras ersättningarna inte enbart av staten, utan i samverkan med representanter för arbetsgivarna och arbetstagarerna (Korpi & Palme, 1998).

Inom forskningen har den generella standardtrygghetsmodellen i allmänhet och Sveriges trygghetssystem i synnerhet förknippats med en hög grad av *universalism* (Esping-Andersen, 1990). Samtidigt har den faktiska graden av universalism i de svenska trygghetssystemen länge ifrågasatts, särskilt avseende utvecklingen efter 1990 (Sunesson m.fl., 1998). Vad som åsyftas med universalism är emellertid inte alltid klart. En kort och allmän definition av *universalism* är ett system som omfattar hela befolkningen på samma villkor, i kontrast till exempelvis behovsprövade system eller system med olika villkor för olika yrkesgrupper. Blomqvist och Palme (2020) föreslår en utförligare definition som skiljer på fyra dimensioner av det offentliga trygghetssystemet:

1. *tillgång*: att hela befolkningen ges tillgång till ersättning på samma villkor,
2. *förvaltning*: att administrationen är enhetlig och utförs av en aktör,
3. *finansiering*: att systemet finansieras likformigt och av enbart offentliga medel,³ samt
4. *förmånlighet*: att ersättningarna är tillräckligt förmånliga för att även de med högre inkomster ska åtnjuta ett starkt skydd mot inkomstbortfall.

³ Vad gäller finansieringen påpekar Blomqvist och Palme (2020) emellertid att lägre avgiftsnivåer för låginkomsttagare vanligtvis inte betraktas som ett avsteg från universalismprincipen.

Som vi kommer att se förändras bilden av universalismen i dessa fyra dimensioner när vi tar hänsyn till det faktum att inkomsttrygghetssystemet i Sverige inte enbart består av offentliga försäkringar.

Ett vanligt sätt att illustrera förhållandet mellan olika inkomstrelaterade ersättningar är i form av en pyramid likt den i Figur 1, som kan kallas *försäkringspyramiden*. De lagstadgade, offentliga försäkringarna – som också kan benämnas som allmänna – utgör botten av pyramiden. Ovanpå dessa är kollektivavtalade försäkringar, som omfattar personer som arbetar på en arbetsplats med kollektivavtal. Sådana kollektivavtalade förmåner kan antingen ha formen av en *avtalsförsäkring*, när arbetsgivaren betalar in premier till ett försäkringsbolag som administrerar utbetalningar, eller en *avtalsersättning*, när ersättningen betalas ut direkt av arbetsgivaren (Sjögren Lindquist & Wadensjö, 2005). I nästa del av pyramiden kommer gruppförsäkringar (medlemsförsäkringar) som vanligtvis tecknas av en arbetsgivare eller ett fackförbund, till exempel de fackliga inkomstförsäkringarna. Högst upp i pyramiden finns individuella försäkringar, vilket är privata försäkringar en person tecknar direkt med ett försäkringsbolag.⁴ Alla dessa försäkringar utom de lagstadgade kan betraktas som kompletterande försäkringar. I vår rapport begränsar vi oss dock till kollektivavtalade och fackliga försäkringar och ersättningar. Genom sin koppling till anställningsförhållandet eller yrkestillhörigheten hör dessa till det som inom välfärdsforskning brukar benämnas *occupational welfare* (se t.ex. Natali m.fl., 2018; Titmuss, 1958). Vi exkluderar individuella försäkringar, enskilda arbetsgivares gruppförsäkringar samt frivilliga (tilläggs)försäkringar som fackförbund kan erbjuda sina medlemmar.⁵

⁴ *Privata försäkringar* används ibland synonymt med individuella försäkringar. I kontrast till de offentliga försäkringarna kan även kollektivavtalade försäkringar och medlemsförsäkringar ses som en form av privata försäkringar, varför vi föredrar begreppet *individuella försäkringar*.

⁵ Individuella inkomstförsäkringar och fackliga tilläggsförsäkringar har kartlagts av Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005, 2007, 2011b) och Lindellee (2018).



Figur 1 Försäkringspyramiden

Not: Försäkringspyramiden förekommer i olika varianter hos exempelvis fackförbund och försäkringsbolag.

2.2 Så organiseras och förvaltas de kompletterande ersättningarna

Till skillnad från merparten av de offentliga trygghetssystemen – för vilka tillgången är knuten till bosättning eller arbete och grundad i en lagstadgad rättighet – är tillgången till de kompletterande ersättningarna knuten till en persons anställning och reglerad i en överenskommelse mellan två parter. Detta kan ske med grund i ett kollektivavtal som har upprättats mellan arbetsgivare och fackförbund och som gäller för alla anställda hos de anslutna arbetsgivarna eller genom ett medlemskap som den anställda självantecknar i ett fackförbund, där de kompletterande ersättningarna ingår i medlemskapet. De kollektivavtalade ersättningarna är en del av ”den svenska modellen”, som innebär att fackföreningar och arbetsgivare – och deras organisationer – självständigt förhandlar om löner och anställningsvillkor. De ingår alltså i bredare avtalsförhandlingar där avvägningar görs mellan löner, anställningsvillkor och övriga förmåner, vilket gör det möjligt att finansiera dem ur löneutrymmet. Den här rollen, tillsammans med en hög anslutningsgrad, ger arbetsmarknadens parter ett visst inflytande över samhällsekonomin. Det ger dem också förutsättningar att förhandla fram och utveckla kompletterande ersättningssystem som täcker stora delar av arbetsmarknaden, vilket ger *occupational welfare* en delvis annorlunda roll i Sverige än i många andra länder (se t.ex. Jansson m.fl., 2018).

Kollektivavtalade ersättningar ingår i ett minst sagt komplext system som kan vara svårt att överblicka. På den svenska arbetsmarknaden finns omkring

55 arbetsgivarorganisationer, 50 fackförbund och 650 kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. Liksom i andra avtalsförhandlingar på arbetsmarknaden sluts uppgörelser om kollektivavtalade ersättningar på olika förhandlingsnivåer. Till stor del har de tecknats på förbundsövergripande nivå mellan centralorganisationer eller förhandlingsorgan som företräder ett stort antal arbetsgivare och fackförbund, men kollektivavtalade ersättningar kan också regleras i branschavtal. När avtal sluts av arbetsgivarorganisationer omfattas vanligen alla arbetsgivare som är medlemmar i arbetsgivarorganisationen. Arbetsgivare som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation kan ansluta sig till ett gällande kollektivavtal genom att teckna ett *hängavtal* med ett fackförbund som har avtal med en arbetsgivarorganisation.⁶

Organiseringen av de kollektivavtalade ersättningarna gör att vi i framställningen av dessa kan tala om *fyra stora avtalsområden*, som omfattar det stora flertalet anställda i Sverige: tjänstemän i privat sektor, arbetare i privat sektor, anställda i statlig sektor samt anställda i kommuner och regioner. I rapporten fokuserar vi på de största förbundsövergripande avtalen, men tar i viss mån också upp avtal på branschnivå. Några möjliga förklaringar till att ersättningar regleras på förbundsövergripande nivå kan vara att det underlättar rörlighet på arbetsmarknaden, att enskilda arbetsgivare skyddas från höga (oförutsedda) kostnader genom gemensamma försäkringar som täcker många arbetsgivare eller att arbetstagarnas förmåner till exempel skyddas vid en konkurs. Enligt Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005) är en förklaring till att de kollektivavtalade ersättningarna vanligtvis organiseras på fyra stora områden, och inte på många mindre, att dessa ersättningar kom till när centrala löneförhandlingar fortfarande dominerade inom både privat och offentlig sektor. De menar att när löneförhandlingarna i större utsträckning övergick till branschnivå blev det svårare att ändra de befintliga ersättningssystemen, medan nya kompletterande ersättningar började regleras på branschnivå med större variation som följd. Det skulle kunna förklara varför de kompletterande ersättningarna vid föräldraledighet varierar mer mellan branscher än ersättningar vid ålderspension, sjukfrånvaro och arbetslöshet.

I privat sektor är den största centralorganisationen på arbetsgiversidan Svenskt Näringsliv (Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF, före 2001), som består av 49 bransch- och arbetsgivarorganisationer som i sin tur organiserar cirka 60 000 företag med 2 miljoner arbetstagare. Centralorganisationerna på arbetstagersidan är Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Sveriges akademikers centralorganisation (Saco).

⁶ Det finns möjlighet för arbetsgivare utan kollektivavtal att teckna olika typer av inkomstförsäkringar, men dessa utelämnas i den här rapporten.

TCO och Saco har gemensamt bildat den fackliga förhandlingsorganisationen Förhandlings- och samverkansrådet PTK (tidigare Privattjänstemannakartellen). När vi redogör för de kollektivavtalade lösningarna i privat sektor avser framställningen främst de förbundsövergripande avtal som tecknats mellan Svenskt Näringsliv och LO för arbetare och mellan Svenskt Näringsliv och PTK för tjänstemän. Branschvisa avtal i den privata sektorn ingår i regel av en arbetsgivarorganisation och ett eller flera fackförbund. Det finns ett antal arbetsgivarorganisationer i privat sektor som inte ingår i Svenskt Näringsliv, varav de största är Fremia, för idéburna och kooperativa företag och civilsamhällets organisationer; Sobona, för privata utförare av kommunal eller regional verksamhet; Arbetsgivaralliansen, för ideella och idéburna organisationer; BAO, för banker samt Fastigo, för bostads- och fastighetsbranschen.⁷

I statlig sektor företräder Arbetsgivarverket statliga myndigheter och andra arbetsgivare med anknytning till staten, med sammanlagt cirka 290 000 anställda (Medlingsinstitutet, 2024b). På arbetstagarsidan förhandlar förhandlingsorganisationen Saco-S, förhandlingsorganisationen OFR med tre förbundsområden på det statliga området (statstjänstemän, poliser, officerare) samt fackförbundet Seko.⁸ När vi beskriver avtalen i statlig sektor avser vi dem som slutits mellan dessa organisationer.

I kommunal sektor företräds kommuner och regioner med sammanlagt cirka 1,2 miljoner anställda av arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Regioner (SKR).⁹ Dessutom finns arbetsgivarorganisationen Sobona (tidigare KFS och Pacta), som företräder kommun- och regionägda bolag, stiftelser, föreningar och kommunalförbund samt privata utförare av kommunal eller regional verksamhet (se ovan), med sammanlagt cirka 95 000 anställda. Arbetstagarsidan består av fackförbundet Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal), förhandlingsorganisationen Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) fyra förbundsområden på det kommunala området (lärare, allmän kommunal verksamhet, hälso- och sjukvård, läkare) och förhandlingsorganisationen AkademikerAlliansen. När vi beskriver avtalen i kommunal sektor avser vi dem som slutits mellan SKR och dessa arbetstagarorganisationer, men avtalen sluts oftast gemensamt med Sobona.

⁷ Här redogör vi för de förhandlingsorganisationer som gäller idag. Andra förhandlingsorganisationer fanns förr, i synnerhet i offentlig sektor. Se <https://www.mi.se/forhandling-avtal/arbetsgivarorganisationer/> för en fullständig lista över dagens arbetsgivarorganisationer.

⁸ De flesta fackförbunden i OFR är medlemmar i TCO, medan AkademikerAlliansen och Saco-S samlar fackförbund som är medlemmar i Saco.

⁹ SKR bildades 2007 genom en sammanslagning av Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet, och hette fram till 2019 Sveriges Kommuner och Landsting (SKL).

Eftersom de svenska kollektivavtalen numera i de allra flesta fall reglerar kompletterande inkomstrygghet i åtminstone någon utsträckning ger kollektivavtalens utbredning en ungefärlig bild av hur många som omfattas av de kompletterande ersättningarna. Andelen anställda på svensk arbetsmarknad som täcks av ett kollektivavtal är mycket hög; sedan mitten av 1990-talet har nivån legat stabilt mellan 88 och 90 procent, inklusive hängavtal (Medlingsinstitutet, 2024a). I offentlig sektor omfattas alla av kollektivavtal, medan täckningsgraden i privat sektor har legat mellan 81 och 85 procent. Täckningsgraden är lägre bland mindre företag och ökar successivt med företagsstorlek.¹⁰ Nya uppgifter om kollektivavtal i Lönestrukturstatistiken för 2022 och framåt visar emellertid på intressanta skillnader mellan yrkesgrupper i privat sektor. Högst täckningsgrad finns i arbetaryrken, i synnerhet inom maskinell tillverkning och transport (93 procent) samt inom service, omsorg och försäljning (90 procent). Lägst är täckningsgraden i yrken med krav på fördjupad högskolekompetens (72 procent) och i chefsyrken (76 procent) (Medlingsinstitutet, 2024a). Vad gäller tjänstepensioner fylls dessa gap i täckningsgraden till största del av andra lösningar hos den enskilda arbetsgivaren; uppskattningsvis 96 procent av de anställda i åldrarna 25 till 64 år får någon typ av avsättning till en tjänstepension av sin arbetsgivare (ISF, 2018c).¹¹ Några av de kollektivavtalade försäkringarna kan också tecknas av företag utan kollektivavtal.¹²

Egenföretagare och företagsledning i privata företag omfattas som regel inte av de avtalsersättningar som gäller för anställda, men kan i vissa fall teckna egna kompletterande försäkringar eller ansluta sig till ett kollektivavtal genom att teckna hängavtal.¹³ Bland företagare är täckningsgraden för kompletterande ersättningar därmed betydligt lägre. På tjänstepensionsområdet är täckningsgraden exempelvis enbart omkring 50 procent för enskilda näringsidkare och företagare med handelsbolag och 70 procent för företagare med aktiebolag utan anställda (ISF, 2018c).

I kontrast till de kollektivavtalade försäkringarna tecknas fackliga inkomstförsäkringar mellan ett enskilt fackförbund och ett försäkringsbolag. Fackförbund kan samla medlemmar från olika sektorer och yrkesgrupper, vilket gör

¹⁰ Kollektivavtal finns i nästan alla företag med minst 500 anställda (Medlingsinstitutet, 2024a).

¹¹ På arbetsplatser utan kollektivavtal är det vanligaste att tjänstepensionen regleras ensidigt av arbetsgivaren, till exempel i en tjänstepensionspolicy (Akavia, u.å.). I andra fall regleras den i avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagen. Dessa tjänstepensioner kan innebära högre förvaltningsavgifter än de kollektivavtalade tjänstepensionerna (Alecta & PTK, 2017).

¹² Av de försäkringar vi lyfter i rapporten gäller detta flera försäkringar för privatanställda arbetare: Avtalspension SAF-LO, avtalsgruppsjukförsäkringen AGS, föräldrapenningtillägg (FPT) och försäkring om avgångsbidrag (AGB), som kan tecknas via Fora.

¹³ En utförligare beskrivning av kompletterande försäkringar för företagare ges i Sjögren Lindquist och Wadensjö (2007).

att de överskrider avtalsområden. De fackliga inkomstförsäkringarna finns i huvudsak på arbetslöshetsområdet och har under 2000-talet införts i allt fler förbund som en del av medlemskapet (se avsnitt 7.3).¹⁴ År 2023 täckte de uppskattningsvis cirka 91 procent av det totala antalet yrkesverksamma medlemmar inom LO och 97–98 procent inom TCO och Saco, vilket i sin tur motsvarar omkring hälften av arbetskraften.¹⁵ Detta kan jämföras med anslutningsgraden till arbetslöshetskassorna som var ungefär 72 procent samma år (IAF, 2023a).

I Tabell 1 listas de huvudsakliga aktörer som administrerar det kollektivavtalade inkomstskyddet per sektor och försäkringsområde. Som framgår av tabellen betalas vissa ersättningar vid föräldraledighet och sjukdom ut direkt av arbetsgivaren i form av lön. För att förvalta de kollektivavtalade försäkringarna har arbetsmarknadens parter i flera fall gått ihop och bildat egna försäkringsbolag, exempelvis Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag, som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK, samt AMF Tjänstepension, som ägs av Svenskt Näringsliv och LO. Därtill ägs Alecta, som förvaltar tjänstepensionsavtalet ITP, av försäkringstagarna och de försäkrade, det vill säga av de arbetsgivare samt nuvarande och före detta anställda som omfattas av ITP-avtalet. KPA Pension, som förvaltar tjänstepensionen i kommuner och regioner, ägs av Folksam och det av SKR helägda bolaget SKR Företag AB. I statlig sektor förvaltas i stället tjänstepensionerna av en myndighet, Statens tjänstepensionsverk (SPV), samt av föreningen Kåpan Tjänstepension. Arbetsmarknadens parter har också bildat bolag som fungerar som mellanhänder mellan försäkringsbolag och arbetsgivare/arbetstagare, genom att till exempel fakturera och förmedla premier, samt valcentraler, som administrerar arbetstagares flytt av valbar tjänstepension.¹⁶ Sedan delar av tjänstepensionerna konkurrensutsattes på 1990-talet förvaltas därtill pensionskapital av ytterligare ett antal bolag. På arbetslöshetsområdet finns flera

¹⁴ År 2023 hade 18 av 21 förbund i Saco, 7 av 12 förbund i TCO och 10 av 14 förbund i LO fackliga inkomstförsäkringar som ingår i medlemskapet. Sedan maj 2024 har Målareförbundet uppgått i Byggnads, och antalet förbund med inkomstförsäkring i LO är därmed numera 10 av 13.

¹⁵ Beräkningarna av andelen medlemmar i förbund med inkomstförsäkringar är våra egna och baseras på medlemsstatistik per den 31 december 2023 (Kjellberg, 2017, uppdaterad 2024; Saco, 2024; jfr Lindelle, 2018). Uppskattningen kan ge en viss överskattning av andelen som faktiskt täcks, eftersom vi inte tar hänsyn till hur många som uppfyller kraven på exempelvis a-kassemedlemskap eller tillräcklig medlemstid.

¹⁶ Fora är valcentral och administrerar premier för privatanställda arbetare och ägs av Svenskt Näringsliv och LO. Avtalat ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK och är valcentral för privatanställda tjänstemän samt ger information om kollektivavtalade försäkringar i privat sektor. Collectum administrerar premier för ITP för privatanställda tjänstemän och ägs av Svenskt Näringsliv, PTK, Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen. Collectum upphandlar också bolag för förvaltning av ITP-planens valbara delar.

så kallade omställningsorganisationer som ägs av parterna, varav endast de som ger avgångsersättning redovisas i tabellen.

Tabell 1 Översikt över de kollektivavtalade ersättningsorganisationernas organisering 2024

	Privatanställda tjänstemän	Privatanställda arbetare	Statlig sektor	Kommun, region
Ålderspension	Alecta (ITP) Avtalat (valcentral) Collectum (administrerar, upphandlar)	AMF (SAF-LO)*** Fora (valcentral)	SPV och Kåpan (PA 16)	KPA Pension**** (AKAP-KL/AKAP-KR) Pensionsvalet, Valcentralen (valcentraler)
Sjukdom	Arbetsgivaren* Alecta (ITP)	Afa Försäkring (AGS)	Arbetsgivaren* SPV (PA 16)**	Arbetsgivaren* Afa Försäkring (AGS-KL)
Föräldraledighet	Arbetsgivaren	Afa Försäkring (FPT)	Arbetsgivaren	Arbetsgivaren
Arbetslöshet	Trygghetsrådet TRR (AGE)	Afa Försäkring (AGB)	Trygghetsstiftelsen (Trygghetsavtalet, Avtal om omställning)	Omställningsfonden (KOM-KL/KOM-KR)

Not: I de fall ålderspensionen går att flytta till ett annat försäkringsbolag anges 2024 års förvalsalternativ.

* Endast vid sjukpenning.

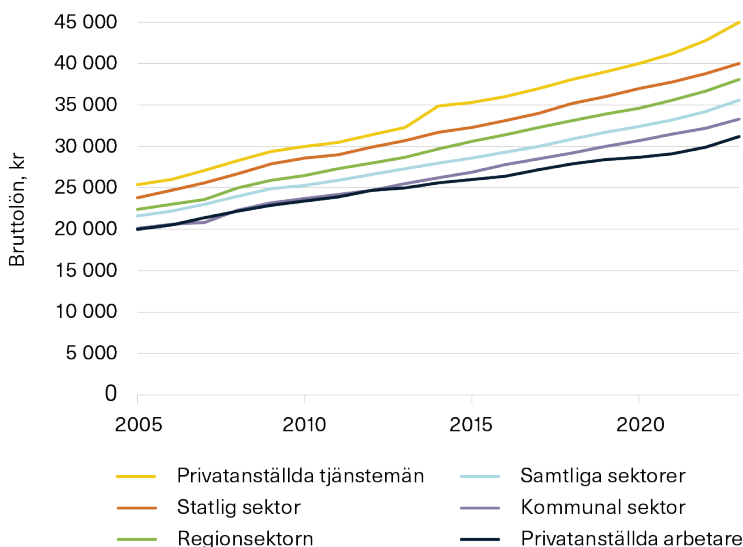
** Endast vid sjuk- och aktivitetsersättning.

*** Premiebefrielseförsäkringen, som täcker inbetalningar till tjänstepensionen vid sjukdom och arbetsskada, administreras av Afa Försäkring.

**** KPA Pension är förvalsalternativet för förvaltning av tjänstepension. Därtill finns bolag som efter upphandling sköter pensionsadministration åt kommuner och regioner, som exempelvis Skandia.

2.2.1 Löneutveckling över avtalsområden

Kollektivavtalade ersättningar regleras ofta på förbundsövergripande nivå på fyra stora avtalsområden: tjänstemän i privat sektor, arbetare i privat sektor, statligt anställda samt kommun- och regionanställda. I Figur 2 redovisas medianlönen i kronor för olika sektorer 2005–2022 utifrån data från Lönestrukturstatistiken. Av figuren framgår att medianlönen för privatanställda arbetare och kommunanställda är lägre än medianlönen på arbetsmarknaden som helhet, medan det motsatta gäller för privatanställda tjänstemän, statligt anställda och regionanställda. Högst medianlön har privatanställda tjänstemän. Figur A1 i bilaga A visar löneutvecklingen i de olika sektorerna uttryckt i prisbasbelopp, för den 25:e, 50:e och 75:e percentilen inom varje sektor samt för Sverige som helhet. Figurerna visar att inkomstspridningen mellan sektorerna ökar ju högre upp i inkomstfördelningen man befinner sig.



Figur 2 Medianlön i kronor per sektor, före skatt, 2005–2023

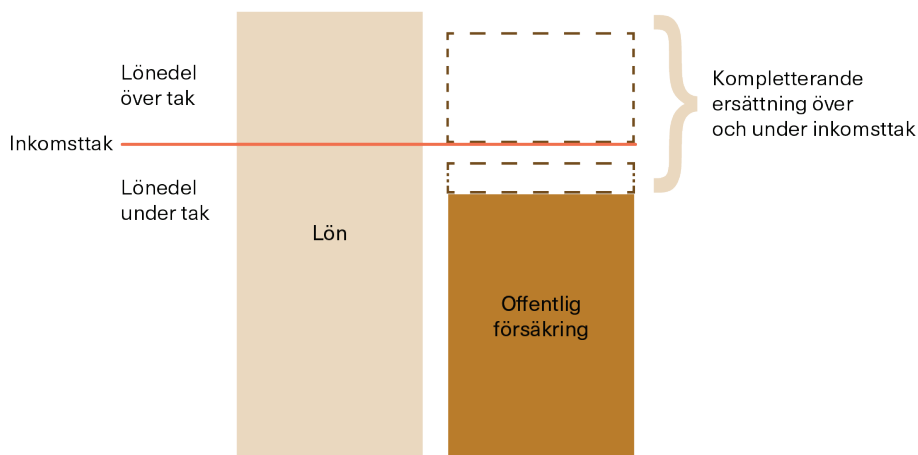
Not: I denna statistik redovisas kommuner och regioner var för sig. Indelningen i fem sektorer stämmer inte fullt ut med indelningen av de förbundsövergripande avtalsområdena, men statistiken ger en övergripande bild av skillnader mellan olika arbetstagargrupper. Jämförelser mellan enskilda år bör göras med försiktighet, eftersom flera faktorer försvårar sådana jämförelser, som urvalet i privat sektor, graden av bortfall, förändring av och förbättringar i klassificering av variabler. Bland annat bör jämförelser mellan år göras med försiktighet på grund av en förändring av klassificeringen av personalkategori i privat sektor (arbetare/tjänstemän) 2014. Från och med 2014 ingår även åldersgruppen 65–66 i undersökningen.

Källa: SCB, Lönestrukturstatistik.

2.3 Så fungerar de kompletterande ersättningarna

De offentliga inkomstförsäkringarna i Sverige består i de flesta fall av både ett grundskydd för den som inte har tillräckliga tidigare arbetsinkomster och en inkomstrelaterad del som man kvalificerar sig för genom att ha arbetat. Den inkomstrelaterade ersättningen – och således inkomstbortfallsprincipen – begränsas dock dels av en maximal ersättningsnivå som avgör hur hög andel av tidigare inkomst som kan kompenseras, dels av inkomsttak som bestämmer den maximala inkomst som en ersättning beräknas på. De kompletterande ersättningarna är i de allra flesta fall inkomstrelaterade och kan komplettera de offentliga inkomstförsäkringarna dels genom att höja kompensationsnivån för inkomster under inkomsttaket, dels genom att ge ersättning för inkomster över inkomsttaket. Ett sätt att referera till inkomster under respektive över taket är att

beskriva dem som olika *lönedelar*, vilket illustreras i Figur 3.¹⁷ I vilken utsträckning inkomstbortfall täcks under och över taket varierar mellan försäkringsområden och avtal, och figuren fångar exempelvis inte de ersättningar som utgår som engångsbelopp.



Figur 3 Exempel på utformning av kompletterande ersättningar

Not: Ersättningsnivåerna skiljer sig mellan försäkringsområden. I arbetslöshetsförsäkringen kan endast kompletterande ersättning ersätta lönebortfall över inkomsttaket.

Ersättningarna kan vara antingen förmånsbestämda eller avgiftsbestämda (premiebestämda). För en *förmånsbestämd* ersättning anger avtalet ersättningens storlek, till exempel en viss procentandel av lönen, men arbetsgivarens kostnader för ersättningen anges inte i avtalet utan kan variera. För en *avgiftsbestämd* ersättning anger avtalet hur mycket arbetsgivaren ska avsätta, oftast som andel av den anställdes lön, medan ersättningens storlek inte är bestämd på förhand. Av de ersättningar vi beskriver i den här rapporten förekommer avgiftsbestämda ersättningar enbart på ålderspensionsområdet, medan ersättningarna på övriga försäkringsområden är förmånsbestämda. Vidare kan ersättningarna vara antingen bruttosamordnade eller nettosamordnade med de offentliga inkomstförsäkringarna. *Bruttosamordning* innebär att avtalet garanterar en total ersättningsnivå tillsammans med den offentliga ersättningen. Storleken på den kompletterande ersättningen varierar därför mellan personer beroende på hur

¹⁷ Vi använder begreppet *lönedelar* för att beskriva delar av den ersättningsgrundande inkomsten som kompletterande ersättningar baseras på. Ofta är det lön, men även andra arbetsinkomster kan ingå beroende på villkoren för den kompletterande försäkringen, som exempelvis övertidsersättning eller inkomst från egen verksamhet. Vissa avtal beskriver detta som inkomstdelar.

mycket de får från de offentliga systemen. *Nettosamordning* innebär att avtalet garanterar ersättning med en viss storlek oberoende av ersättningen från den offentliga försäkringen.

Även om rätten till det kompletterande inkomstskyddet inte regleras i lag finns vissa lagstadgade begränsningar för hur det kan utformas. Skatteregler bestämmer hur avsättningar, premier och utbetalningar beskattas. Inom sjuk- och arbetslöshetsförsäkringen finns också lagstadgade begränsningar av hur höga de samlade ersättningarna från de offentliga och de kompletterande ersättningarna får vara. Detta för att motverka att kompletterande ersättningar täcker upp hela inkomstbortfallet (se kapitel 5 och kapitel 7).

Förändringar i de offentliga systemen kan påverka de kompletterande försäkringarna på olika sätt. Exempelvis kan en ökning av *förmånligheten*, genom en höjning av ersättningsnivån eller taket i den offentliga inkomstförsäkringen, minska utrymmet för, liksom behovet av, den kompletterande ersättningen (och vice versa om tak eller ersättningsnivå sänks). Samtidigt kan en ändring som stramar åt *tillgången* till den offentliga ersättningen, genom exempelvis skärpta kvalifikationsvillkor, leda till att kostnadstrycket minskar även för den kompletterande ersättningen ifall ersättning från den offentliga försäkringen är ett krav för att få kompletterande ersättning (och vice versa om tillgången stärks). Dessa samband gäller dock inte alltid, utan beror också på de lagstadgade begränsningar som finns samt på hur arbetsmarknadens parter omförhandlar villkor. Därför är det naturligt att många förändringar av de kompletterande ersättningar som beskrivs i senare kapitel har gjorts som en anpassning till förändringar i de offentliga försäkringarna.

Ibland krävs det dock inte reformer eller omförhandlade villkor för att växelverkan mellan de offentliga och de kompletterande systemen ska förändras – ett sådant exempel är inkomsttaken. I de flesta offentliga inkomstförsäkringarna är inkomsttaken indexerade till prisutvecklingen genom att de är knutna till prisbasbeloppet (se nedan).¹⁸ När realinkomsterna stiger, det vill säga när inkomstutvecklingen är högre än prisutvecklingen, kommer fler att överskrida de inkomsttak som är angivna i prisbasbelopp. Detta har varit fallet under stora delar av perioden 1992–2023, som är den period för vilken vi observerar löner (se Figur 4 och mer i ISF, 2022b). Om i stället lönerna ökar långsammare än priserna – exempelvis vid en inflationschock – blir effekten den motsatta. Inkomsttaket i arbetslöshetsförsäkringen anges i fasta belopp som enbart ändras genom politiska beslut. Eftersom nominella löner i regel ökar över tid, innebär detta att

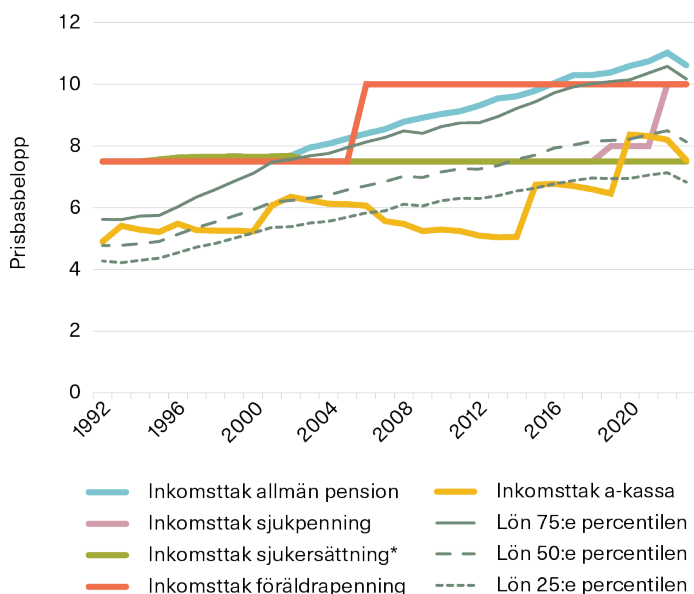
¹⁸ Den inkomstindexering av den allmänna pensionens tak som infördes 2003 – genom anknytning till inkomstbasbeloppet – är ett relativt sent undantag. Även arbetslöshetsersättningen utgör ett undantag sedan indexeringen av den avskaffades 1993.

allt fler med tiden kommer att tjäna över taket om det inte justeras i motsvarande takt. Att fler arbetstagare har inkomster över inkomsttaken medför en urholkning av inkomstbortfallsprincipen i de offentliga inkomstförsäkringarna, vilket får till följd att de kompletterande ersättningarna ökar i betydelse. Samtidigt kan detta öka skillnaderna mellan grupper med och utan kompletterande ersättningar, eller med olika ersättningsvillkor.

2.3.1 Basbelopp och inkomsttak

Det vi idag kallar *prisbasbeloppet* hette fram till 1999 basbeloppet. Prisbasbeloppets storlek räknas årligen om utifrån förändringen av konsumentprisindex (KPI), som är ett mått på prisutvecklingen. Under perioden 1993–1998 fanns även det *minskade* basbeloppet, som utgjorde 98 procent av prisbasbeloppet. Sedan 1995 finns det *förhöjda* basbeloppet, som är något högre än prisbasbeloppet. *Inkomstbasbeloppet* infördes 2001, och var då lika med det förhöjda prisbasbeloppet. Därefter har inkomstbasbeloppet följt löneutvecklingen genom att årligen räknas om utifrån förändringar i inkomstindex. Prisbasbeloppet, det förhöjda prisbasbeloppet och inkomstbasbeloppet fastställs årligen av regeringen och hur de ska beräknas anges i Socialförsäkringsbalken (2010:110).

Figur 4 visar utvecklingen av inkomsttaken inom de offentliga inkomstförsäkringar som ingår i den här rapporten. Taken uttrycks i prisbasbelopp och jämförs i figuren med lönenivåerna för den 25:e, 50:e och 75:e percentilen av lönefördelningen i Sverige under 1992–2023, enligt Lönestrukturstatistiken. Som vi ser är taket förhållandevis lågt för a-kassan och desto högre för ålderspension och föräldrapenning. Taket för sjukpenning har höjts i slutet av perioden, däremot inte taket för sjuk- och aktivitetsersättning.



Figur 4 Inkomsttak i offentliga inkomstförsäkringar samt lön i prisbasbelopp för den 25:e, 50:e och 75:e percentilen i Sverige 1992–2023

*Även aktivitetserättning. Före 2003 förtidspension och sjukbidrag.

Not: Avser 1 januari respektive år. Taket för sjukpenning var 10 prisbasbelopp från och med 1 juli 2006 till och med 31 december 2006, vilket inte framgår av figuren. Taket för tillfällig föräldrapenning framgår inte av figuren men har hela perioden varit 7,5 prisbasbelopp.

Källa: SCB, Lönestrukturstatistik.

3 Centrala frågor om de kompletterande ersättningarna

I det här kapitlet diskuterar vi fem frågor som de kompletterande ersättningarna väcker, baserat på lärdomar från tidigare studier. Vi inleder med frågan om hur och varför de kompletterande ersättningarna har vuxit fram och diskuterar därefter hur de påverkar det offentliga åtagandet. Vi redogör sedan för tidigare studier om hur många som kvalificerar sig för och nyttjar de kompletterande ersättningarna. Därefter diskuterar vi hur de kan påverka arbetstagarnas drivkrafter och beteenden. Slutligen resonerar vi kring möjliga fördelningseffekter av de kompletterande ersättningarna.

3.1 Hur och varför har de vuxit fram?

Ett ledmotiv i framväxten av de kompletterande ersättningarna är att de har etablerats som svar på en efterfrågan på starkare inkomstrygghet än vad som har erbjudits av det offentliga systemet eller av enskilda arbetsgivare. Det kan i sin

tur bero på en ökad allmän efterfrågan på inkomsttrygghet eller på en uppfattning att de offentliga försäkringarna trätt tillbaka och att de kompletterande ersättningarna behöver kompensera för detta. Samtidigt har avtalslösningarna ofta historiska rötter där kollektivavtalade ersättningar föregåtts av förmåner som formellt sett utfärdats ensidigt av arbetsgivaren. Men vad är det som har stått på spel för de olika aktörerna?¹⁹

3.1.1 Drivkrafter hos arbetsmarknadens parter

Enligt forskning om arbetsmarknadens parter kan agerandet hos en parts-organisations ledande företrädare förstås utifrån två distinkta logiker (Davidsson & Emmenegger, 2013; Schmitter & Streeck, 1999). Enligt *medlemskapslogiken* agerar företrädarna på ett sätt som gynnar medlemmarnas – eller de potentiella medlemmarnas – omedelbara ekonomiska intressen. Enligt *inflytandelogiken* agerar företrädarna i stället för att säkerställa att organisationen långsiktigt ges inflytande på det aktuella politikområdet, vilket ibland kräver att man gör avkall på medlemmarnas kortsiktiga intressen. Båda logikerna kan hjälpa oss att förstå parternas agerande vad gäller avtalsbaserad inkomsttrygghet.

Vissa argument för kompletterande ersättningar är gemensamma för arbetstagare och arbetsgivare. Ett centralt argument baserat på inflytandelogiken är att kollektivavtalade lösningar ger båda parter bättre möjligheter att påverka ersättningarnas utformning och implementering än vad offentliga lösningar gör (Edebalk, 2008). Detta kan öka stabiliteten och förutsägbarheten, samtidigt som förmånerna kan anpassas efter varierade förutsättningar och behov på olika avtalsområden. Ett annat gemensamt argument, baserat på medlemskapslogiken, är att avtalslösningar bidrar till att uppfylla gemensamma ekonomiska intressen för arbetsgivare och arbetstagare. Exempelvis bedömdes rörligheten på arbetsmarknaden kunna öka genom att man frångick de tidiga systemen där enskilda arbetsgivare skulle tillgodose tryggheten för enskilda anställda. För arbetsgivarna skulle en sådan ökad rörlighet underlätta de expanderande industriföretagens rekrytering (Wetterberg, 2016), medan arbetstagarna skulle gynnas genom förbättrad inkomsttrygghet vid byte av anställning eller vid företagsnedläggningar.

Samtidigt som det finns aspekter av de kompletterande förmånerna som förenar arbetsmarknadens parter, finns det även spänningar såväl mellan arbetsgivar-

¹⁹ Det finns ett antal studier av de avtals- och medlemskapsbaserade ersättningarnas tillkomst och utveckling (Edebalk, 2006, 2008, 2010, 2012; Edebalk m.fl., 1996, 1998; Edebalk & Wadensjö, 1989; Forsberg, 1997; Hamark & Lapidus, 2022, 2023; Jansson & Ottosson, 2021a, 2021b; Wetterberg, 2016). Genom nedslag i dem vill vi här illustrera några återkommande motiv och drivkrafter bland huvudaktörerna i dessa processer. För mer utförliga redogörelser kring enskilda tidsperioder hänvisar vi till källtexterna.

organisationer och fackförbund som mellan olika delar av fackföreningsrörelsen. I linje med medlemskapslogiken kan dessa spänningar härledas till olika ekonomiska intressen bland medlemskårerna (Edebalk, 2005).

För arbetstagarnas organisationer, som ofta har varit pådrivande, förefaller det främsta syftet med de kompletterande ersättningarna ha varit att tillgodose behovet av inkomsttrygghet bland medlemmarna (se t.ex. Edebalk, 2008; Hamark & Lapidus, 2023). I den privata sektorn har avtalslösningar som sprider risker inom ett större kollektiv ofta uppfattats ha fördelen att göra inkomsttryggheten mindre beroende av det enskilda företags ekonomiska utveckling.²⁰ Inom tjänstemannarörelsen har avtalslösningar ibland också kunnat ses som mer ekonomiskt gynnsamma för tjänstemännen som grupp än allmänna försäkringar. Ett historiskt exempel på en sådan medlemskapslogik är när TCO inför att den allmänna sjukförsäkringen infördes 1955 krävde att tjänstemännen skulle undantas och få behålla sina mer fördelaktiga sjuklöner – ett krav som dock inte vann något gehör (Edebalk, 2005). Arbetstagarnas organisationer står många gånger inför ett val mellan att driva på för antingen avtalslösningar eller lagstiftning – detta har inte minst gällt inom arbetarrörelsen med tanke på socialdemokratiens politiska dominans under merparten av efterkrigstiden. Ur LO-medlemskårens perspektiv är fördelen med offentliga försäkringar som upprättats lagstiftningsvägen att de omfattar breda grupper av arbetstagare och därmed medför större ekonomisk omfördelning, till exempel från grupper med hög inkomst och låg risk till grupper med låg inkomst och hög risk (Jansson m.fl., 2018b). Särskilt under perioder när lagstiftningsvägen uppfattas svårframkomlig kan dock avtalslösningar framstå som den mest gångbara strategin för arbetsmarknadens parter (Hamark & Lapidus, 2023).

Medlemskapslogiken har även präglat andra av LO:s ställningstaganden genom åren. Ett generellt mål har varit att uppnå liknande villkor för arbetare som för tjänstemän, inte minst vad gäller tjänstepensioner och sjukförmåner. Ett viktigt motiv bakom de avtalslösningar som introducerades under 1960-talet var att de centrala förhandlingar som var en förutsättning för den solidariska lönepolitikens likformiga lönestruktur skulle vinna ökad legitimitet inom LO-kollektivet om de också kunde lösa andra trygghetsfrågor (Edebalk, 2008). På liknande sätt har de fackliga inkomstförsäkringar som upprättats under 2000-talet ofta motiverats med att de stärker fackens attraktivitet och underlättar medlemsrekrytering (Hamark & Lapidus, 2023). Även LO-förbunden har ibland

²⁰ Sådana resonemang förekom såväl när det första frötet till Sveriges Privatanställdas Pensionskassa (SPP) såddes bland tjänstemännen på Uddeholms och Munkfors Bruk i början av 1900-talet (Wetterberg, 2016) som när den första överenskommelsen om tjänstemännens avgångsersättning (AGE) slöts 1969 (Edebalk, 2008).

dragit åt olika håll i dessa frågor, av såväl ekonomiska som ideologiska skäl (Cronert & Forsén, 2023; Gordon, 2019; Hamark & Lapidus, 2023).

Även arbetsgivarnas organisationer kan verka för avtalsbaserade lösningar för att gynna deras medlemmars mer kortsiktiga ekonomiska intressen, i linje med en medlemskapslogik. En viktig anledning för arbetsgivarna att se positivt på kollektivavtalade förmåner – liksom på socialförsäkringar i allmänhet – har varit att enskilda företag slipper konkurrera om arbetskraften genom att bjuda över varandra i termer av trygghetsförmåner (Edebalk, 2010; Swenson, 2002). Edebalk m.fl. (1996) menar att det för arbetsgivarna i SAF också har funnits ideologiska skäl att förorda avtalslösningar framför lagstiftning. Under ATP-striden i slutet av 1950-talet hade SAF engagerat sig för att tjänstepensionerna skulle lösas avtalsvägen och när ATP väl införts sågs avtalsförsäkringarna som en möjlighet att dämpa efterfrågan på fortsatt utbyggnad av de offentliga socialförsäkringarna. Under perioder har också ett underliggande hot om lagstiftning varit påtagligt för arbetsgivarna (Edebalk, 2008).

För arbetsgivarna har det dock varit viktigt att de gemensamt finansierade ersättningarna inte använts till att snedvrider konkurrens mellan företag genom att ekonomiskt gynna vissa mer än andra (se t.ex. avsnitt 7.2 om arbetslöshetsförsäkring för arbetare i privat sektor) (Edebalk, 2008). Det har också varit angeläget för dem att inte ta på sig för stora ekonomiska risker, något som bland annat aktualiseras i frågan om huruvida en kollektivavtalad ersättning ska vara förmånsbestämd eller avgiftsbestämd (se avsnitt 2.3). Om ersättningen är förmånsbestämd, det vill säga att ersättningens storlek är fastställd i avtalet, hamnar risken i högre grad på arbetsgivaren om kostnaderna skulle stiga, eftersom det kan vara svårt att kräva att de anställda avstår mer i löneutrymme. I en avgiftsbestämd försäkring, där premien är fastställd i avtalet, är det i stället arbetstagarna som i högre grad får stå med risken, eftersom förmånerna då kan behöva försämrats om kostnaderna stiger (Andersson m.fl., 2016). De ekonomiska riskerna förknippade med förmånsbestämda ersättningar var en av anledningarna till att de privata arbetsgivarna krävde en övergång från förmånsbestämda till avgiftsbestämda tjänstepensioner i samband med att pensionsavtalen för arbetare (STP) och tjänstemän (ITP-planen) började omförhandlas i mitten av 1990-talet (Andersson m.fl., 2016). Även här kan arbetsgivarorganisationernas agerande alltså sägas följa en medlemskapslogik.

3.1.2 Drivkrafter i politiken

Regeringens och de politiska partiernas betydelse för de avtalsbaserade ersättningarnas tillkomst och utveckling ska inte underskattas. I egenskap av arbetsgivare agerade staten föregångare genom att tidigt tillhandahålla sociala

förmåner som pensioner och sjuklön för ordinarie anställda (Edebalk, 2010; Wetterberg, 2016). Dessa kan delvis förstås som en kompensation för att stats-tjänstemännen länge saknade förhandlings-, avtals- och strejkrätt.

Regeringar har även kunnat se sociala och ekonomiska fördelar med avtalslösningar för andra grupper än statsanställda, och sådana har främjats med hjälp av både morot, i form av gynnsam skattemässig behandling, och piska, i form av mer eller mindre uttalade hot om lagstiftning. I detta fall är det snarast med en *politisk logik* som agerandet bäst kan förstås. För det första innebär avtalsförsäkringarna en möjlighet att stärka inkomsttryggheten för stora grupper av arbetstagare utan att detta behöver finansieras (fullt ut) via skattsedeln, något som kan tänkas tilltala regeringar till såväl vänster som höger. För det andra har även regeringarna haft ett intresse av de fördelar, vad gäller exempelvis rörlighet och matchning på arbetsmarknaden, som avtalslösningarna har bedömts kunna medföra. Sådana resonemang förekom exempelvis när finansminister Gunnar Sträng på LO:s kongress 1966 argumenterade för avtalsreglerade avgångsbidrag (Edebalk, 2008). Ett mer sentida exempel är hur regeringar på olika sätt försökt förmå parterna att förhandla om stärkt kompetensutveckling och omställning – vilket till slut utmynnade i 2022 års nya huvudavtal om, bland annat, reformerad arbetsrätt, ett offentligt finansierat omställningsstudiestöd och ett kollektivtalat kompletterande studiestöd (Cronert & Forsén, 2023).

I den andra vågskålen ligger ur statens perspektiv åtminstone två risker. För det första kan de kompletterande ersättningarna öka kostnadstrycket i de offentliga inkomstförsäkringarna. I de offentliga försäkringarna utgör skillnaden mellan nivån på ersättningen och den lön personen annars hade mottagit ett slags självrisk som motverkar överutnyttjande. En högre ersättningsnivå genom det kompletterande systemet kan sänka självriskerna och förlänga frånvaron från arbetslivet, vilket ökar utgifterna i den offentliga försäkringen (Edebalk, 2010; Hesselius & Persson, 2007). För det andra kan statens möjligheter att påverka ekonomiska och sociala utfall på sikt komma att begränsas, genom att de kompletterande ersättningarnas kompenserande funktion motverkar effekterna av reformer av de offentliga försäkringarna. Sammantaget innebär en ökning av de kompletterande förmånernas betydelse att statens *ansvar* för befolkningens inkomsttrygghet minskar, medan arbetsmarknadens parter och de enskilda arbetstagarna får ett större ansvar. Samtidigt minskar också statens *inflytande* över ekonomiska och sociala samhällsutfall.

Sammanfattningsvis har de avtalsbaserade trygghetslösningarna – åtminstone under 1900-talet – vuxit fram som ett svar på en efterfrågan på starkare inkomsttrygghet bland olika grupper av arbetstagare. Ett gemensamt intresse bland arbetsmarknadens parter att säkerställa ett inflytande över trygghetsfrågorna har

gjort det möjligt att upprätthålla och bibehålla dessa lösningar i linje med inflytandelogiken. I linje med medlemskapslogiken har de skilda ekonomiska intressena mellan arbetsgivare och olika grupper av arbetstagare lett till system med delvis olika villkor på olika delar av arbetsmarknaden och till att spänningar mellan aktörerna i viss mån kvarstår. I bakgrunden har staten haft en viktig roll, dels i egenskap av arbetsgivare, dels genom att politiskt främja framväxten av avtalslösningar med både morot och piska.

3.2 Hur påverkas det offentliga åtagandet?

En både principiellt och praktiskt viktig fråga är hur framväxten av avtalsbaserade lösningar påverkar de offentliga försäkringarnas utveckling. Baserat på statsvetenskaplig forskning om institutionella feedbackmekanismer (Busemeyer m.fl., 2021; Pierson, 1994) finns det skäl att tro att de avtalsbaserade lösningarna såväl kan hindra eller undantränga reformer som bana väg för större offentliga åtaganden.

Å ena sidan kan behovet av offentlig inkomstförsäkring vara mindre om parterna redan tillhandahåller alternativa lösningar som gör att staten inte behöver involveras. Ett historiskt exempel på detta är att personer med pension tryggad via anställningen undantogs från det allmänna pensionssystemet när det först infördes 1914 (Hagen & Elinder, 2018; Svärdman, 2023). Även i de tidiga förslagen på allmän sjukförsäkring undantogs vissa tjänstemän med sjukersättning i tjänsten, vilket också (utan framgång) framfördes som ett krav från TCO när den allmänna sjukförsäkringen väl infördes 1955 (Edebalk, 2010). Som ett mer sentida exempel menar Gordon (2019) att tillkomsten av fackliga inkomstförsäkringar under 2000-talet minskade trycket inom tjänstemannarörelsen på att driva på politiskt för att återställa ersättningsnivåerna i arbetslöshetsförsäkringen efter nedskärningarna under andra halvan av 00-talet. Det går också att hitta historiska exempel på när kollektivavtalade lösningar helt har hindrat reformer. I början av 1970-talet bidrog de då nyligen etablerade avgångsersättningarna för tjänstemän i privat sektor till att arbetsmarknadens parter motsatte sig att lagstifta om sådana när övrig arbetsrättslig lagstiftning sågs över i samband med införandet av lagen om anställningsskydd (LAS) (Forsberg, 1997).

När ett alternativt system väl har introducerats kan det även ge upphov till ett ”stigberoende”, som innebär att det ligger närmare till hands att lösa även framtida trygghetsfrågor på liknande sätt (jfr Busemeyer m.fl., 2021; Pierson, 1994). Upprättandet av ett kollektivavtalsbaserat kompletterande studiestöd genom det nya huvudavtalet 2022 – och den därtill knutna utredningen om en

kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring – kan ses som exempel på en sådan process.

Å andra sidan kan tillkomsten av särskilt gynnsamma förmåner inom ett visst avtalsområde väcka opinion för att fler grupper ska få samma villkor, antingen genom att de införs i de offentliga systemen eller genom att de förhandlas fram på fler avtalsområden. Sänkningen av den allmänna pensionsåldern från 67 till 65 år 1976 är ett exempel på det förstnämnda. När denna reform genomfördes var pensionsåldern redan lägre än 67 år i samtliga tjänstepensionsavtal (SOU 1974:15). Spridning av villkor genom benchmarking – det vill säga jämförelser mellan avtals- eller yrkesområden – har förekommit bland annat när LO under 1950-talet började kräva likvärdiga sjukförmåner som tjänstemännen (Edebalk, 2010) och när fackliga inkomstförsäkringar började spridas under 2000-talet (Hamark & Lapidus, 2023; för en bredare diskussion om policyspridning se Shipan & Volden, 2012).

Med andra ord finns det idag inget entydigt svar på hur framväxten av avtalsbaserade lösningar påverkar det offentliga åtagandet. Olika möjliga mekanismer pekar åt olika håll, och vilken som dominerar kvarstår som en central fråga för framtida forskning.

3.3 Hur många kvalificerar sig till och nyttjar dem?

Som redovisades i avsnitt 2.2 är täckningsgraden för de kollektivavtalade och fackliga inkomstförsäkringarna förhållandevis hög bland arbetstagarna, om än inte heltäckande. De kompletterande ersättningarna kan dock vara behäftade med kvalificeringsvillkor utifrån exempelvis ålder eller anställningens längd och form, som gör att inte alla som täcks av avtalen kvalificerar sig för ersättning. För en del avtal krävs att individen också kvalificerar sig för ersättning från den offentliga inkomstförsäkringen. Ansökningsprocesserna skiljer sig åt och kan kräva att arbetstagaren själv ansöker om ersättning, men alla känner inte till om de täcks av kompletterande ersättningar. Bilden blir därför mer varierad om man i stället för täckningsgraden fokuserar på hur stor andel av arbetstagarna som faktiskt kvalificerar sig för ersättningarna och hur stor andel av dessa som i sin tur känner till att de är kvalificerade och ansöker om att ta del av dem.

Sjögren Lindquist och Wadensjö (2007) undersöker hur många av dem som arbetade på en arbetsplats med kollektivavtal år 2000 som kvalificerade sig för avtalsbaserad ersättning vid arbetslöshet, sjukdom, arbetsskada och föräldraledighet. De finner att nästan alla uppfyllde kvalificeringsvillkoren vid sjukfrånvaro och att mellan 80 och 98 procent uppfyllde kvalificeringsvillkoren vid föräldraledighet (lägre i privat än offentlig sektor). Skillnaderna var större vid arbetslöshet där kvalifikationskraven generellt sett är högre och skiljer sig mer

åt mellan sektorer. Bland arbetare i privat sektor på arbetsplatser med kollektivavtal uppfyllde omkring 40 procent villkoren för ersättning. För statligt anställda var motsvarande siffra nästan 92 procent.²¹

De avtalsbaserade ersättningarna vid arbetslöshet har fram till 2022 i första hand riktat sig till arbetstagare som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. Det är dock bara en mindre del av dem som inträder i arbetslöshet från arbete som gör detta från en fast anställning och till följd av personal- eller driftsinskränkningar. Enligt en uppskattning för 2013 uppgick denna andel till 28 procent (Cronert, 2015). Sedan 2022 års nya huvudavtal trädde i kraft finns det emellertid möjlighet att bli beviljad ersättning även för personer som blivit uppsagda på grund av sjukdom eller genom att en tidsbegränsad anställning löpt ut.²²

Mycket tyder på att många inte vet att de kan ha rätt till ersättning vid inkomstbortfall via sitt kollektivavtal eller fackliga medlemskap. En aktuell enkätundersökning bland privatanställda har exempelvis visat att fler än fyra av tio knappt eller inte alls känner till att de har kollektivavtalade försäkringar (Karlsson, 2024). En urvalsundersökning bland löntagare om kollektivavtalade ersättningar vid arbetslöshet som genomfördes 2016 visar på kunskapsbrister i liknande storlek. Högst var kännedomen bland LO-förbundens medlemmar (58 procent), medan kännedomen var lägst (37 procent) bland Sacoförbundens medlemmar (Svärdman, 2016). Förmodligen vet ännu färre vart de ska vända sig för att få ersättning, då försäkringarna administreras av olika försäkringsbolag eller omställningsorganisationer. I vissa fall har arbetsgivarna möjlighet att anmäla ärenden till försäkringsbolagen – och en skyldighet att göra det vad gäller avtalspensionerna (Ingesson, 2018) – men även arbetsgivare kan sakna kunskap eller rutiner, vilket gör att det blir upp till den enskilde att ansöka om ersättning. Trots att många omfattas av och kvalificerar sig för kompletterande försäkringar är det därför troligt att inte alla tar del av den ersättning de har rätt till.

Ett fåtal studier har undersökt nyttjandet av de kollektivavtalade och fackliga inkomstförsäkringarna. I en rapport från ISF (2018a) undersöks skillnader i nyttjandegraden av avtalsförsäkringarna vid sjukdom för anställda i offentlig sektor. Under perioden 2003–2014 gick kommun- och regionanställda miste om ersättning de var berättigade till i mer än var femte period av sjukpenning som varade längre än 120 dagar. För sjuk- och aktivitetsersättningen, som analyserades under perioden 2007–2014 för alla offentliganställda, var motsvarande siffra

²¹ Resultatet ska tolkas med viss försiktighet då studien bara har uppgifter från företag med minst tio anställda och saknar uppgifter om eventuell anställningstid från tidigare anställningar, som enligt vissa avtal kan tillgodoräknas.

²² Sjukdom är normalt inte ett sakligt skäl till uppsägning enligt lagen om anställningsskydd (LAS), men kan vara det om arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och inte kan placera arbetstagaren till arbetsuppgifter som arbetstagaren har arbetsförmåga för att utföra.

17 procent. Graden av underutnyttjande skilde sig dock åt beroende på hur ansökningsförfarandet såg ut. Statligt anställda, vars arbetsgivare ansvarar för att ansöka om ersättning vid sjuk- och aktivitetsersättning, gick i genomsnitt miste om ersättning i 11 procent av de perioder de var berättigade till ersättning. För kommun- och landstingsanställda, där den enskilde ansöker, var motsvarande siffra 16,5 respektive 18 procent. Resultaten visar även att män, unga, personer födda utanför Europa och personer med låg inkomst i högre utsträckning än andra gick miste om ersättning. Även Sjögren Lindquist och Wadensjö (2007) studerar nyttjandegraden av kollektivavtalade ersättningar vid sjukdom. Av privatanställda arbetare och kommun- och landstingsanställda som haft sjukpenning i minst 180 dagar och har en årsinkomst på minst 100 000 kr, där båda grupper behöver ansöka om ersättning själva, fick omkring 25 till 30 procent ingen ersättning från avtalsförsäkringar. Motsvarande andel vid sjuk- och aktivitetsersättning var cirka 15 till 40 procent. Viss eftersläpning av statistiken kan dock göra att detta är underskattningar.

På arbetslöshetsområdet finner Lindellee (2018) att enbart 55 procent av handelsanställda som mottog arbetslöshetsersättning och borde haft rätt till ersättning från sin fackliga inkomstförsäkring fick sådan ersättning. Nyttjandegraden var högre bland personer med bättre kännedom om försäkringen, högre ålder och inkomst samt med fast anställning. För föräldraledighet har LO utvärderat det föräldrapenningtillägg (FPT) som infördes 2014 för privat och kooperativt anställda arbetare (Ingesson, 2018). Arbetstagaren ansöker själv till försäkringsbolaget för att få ersättning från FPT,²³ och i undersökningen uppskattas att färre än två av tre föräldrar som har rätt till ersättning anmäler uttag av FPT. Även bland de som beviljades föräldrapenningtillägg fanns ett underutnyttjande; i snitt togs enbart 72 procent av de beviljade dagarna ut. Detta drevs i huvudsak av männens låga uttag av föräldrapenning, då föräldrapenningtillägget bara lämnas när föräldrapenning lämnas. Skillnaderna mellan könen var stora: kvinnor tog ut 96 procent medan män tog ut 48 procent av dagarna. Indikationer på att kollektivavtalade ersättningar vid föräldraledighet underutnyttjas framkommer även i en urvalsundersökning som 2017 genomfördes av Demoskop för AMF. Undersökningen visade att bara fyra av tio med kollektivavtal uppfattade att de fått ersättning via arbetsgivaren vid föräldraledighet, trots att cirka nio av tio anställda omfattades av kollektivavtal som gav sådan ersättning (AMF, 2017).

Också vad gäller tjänstepensioner är kunskapsluckorna stora bland svenska löntagare. I en enkätundersökning som redovisas i Hagen och Elinder (2018) framkommer att nästan var fjärde person inte vet om de täcks av ett tjänste-

²³ Arbetsgivaren kan ansöka åt den anställde, men har ingen skyldighet att göra det.

pensionsavtal och att kunskapen om avtalens innehåll över lag är låg. En senare enkätundersökning bland privatanställda med kollektivavtal visade att var femte person saknade kunskap om sin tjänstepension (Karlsson, 2024). Risken att kunskapsbrist leder till underutnyttjande begränsas visserligen av att pensionsbolagen skickar ut information om tjänstepensionerna och att de i regel betalas ut automatiskt efter en viss ålder; en ålder som dock kan vara så hög som 72 år (statlig sektor). Kunskapsbrist kan ändå leda till att individer inte fattar lika väl övervägda beslut om exempelvis uttagsålder och uttagstid som de annars skulle ha gjort, vilket i sin tur gör att förvalsalternativen som anges av pensionsbolagen blir mycket betydelsefulla (Hagen, Hallberg & Lindquist, 2022). Hagen (2017) visar exempelvis att sju av tio personer väljer att ta ut sin tjänstepension enligt förvalsalternativ. Vidare menar Möller och Nielsen (2011) att det svenska tjänstepensionssystemet är ett svårbegripligt lapptäcke för löntagarna som dessutom medför att vissa grupper tvångsmässigt sparar onödigt mycket. De pekar också på orimligt stora möjligheter för individen att placera pensionspengarna i riskfyllda investeringar och att konsumera upp sparandet på kort tid efter pensioneringen.

Sammantaget finns det betydande variationer mellan såväl försäkringsområden som avtalsområden, både vad gäller hur många som kvalificerar sig för det kompletterade inkomstskyddet och hur många som går miste om det inkomstskydd de har rätt till. Fler automatiska lösningar och minskat individansvar för att ansöka skulle minska detta problem.

3.4 Hur påverkas arbetstagarnas ekonomiska incitament och beteenden?

Det finns en omfattande forskningslitteratur om hur offentliga inkomstförsäkringar påverkar människors ekonomiska incitament och beteenden. Begreppet *moral hazard*, eller moralisk risk, avser hur människors risktagande påverkas av att de inte fullt ut bär kostnaden för sina handlingar, exempelvis för att de täcks av en försäkring. Risker för moral hazard kan minskas genom självrisk i form av exempelvis karensavdrag eller begränsad ersättningsnivå, eller genom regler och kvalificeringsvillkor. Mycket tyder på att högre ersättning i de offentliga inkomstförsäkringarna leder till ett högre nyttjande (Chetty & Finkelstein, 2013; Feldstein, 2005). De kompletterande ersättningarna kan därför väntas ha liknande effekter, men det är också möjligt att beteendeeffekterna ser annorlunda ut, exempelvis på grund av att kännedomen om att de finns och hur de fungerar är lägre än för de offentliga inkomstförsäkringarna. Ett fåtal studier har undersökt hur de kompletterande ersättningarna påverkar arbetsutbud, sjuklängder, föräldraledighet och var människor arbetar. Givetvis kan de

kompletterande ersättningar också påverka arbetsgivarens drivkrafter, vilket vi till viss del återkommer till i kapitel 8.

På sjukförsäkringsområdet har Hesselius och Persson (2007) undersökt hur avtalsförsäkringarna påverkar sjukperiodens längd genom att studera effekterna av en regeländring 1998 som gjorde det möjligt att få kollektivavtalad ersättning efter den 90:e dagen i sjukfrånvaron utan att sjukpenningen minskades. De finner att kommunanställda, som efter regeländringen fick ökad ersättning med 10 procent dag 91 till 360, förlängde sin sjukfrånvaro med i genomsnitt 4,7 dagar, vilket medförde ökade kostnader för den offentliga sjukförsäkringen. Även Sjögren Lindquist och Wadensjö (2011b) har undersökt hur avtalsersättningar vid sjukfrånvaro påverkar arbetsutbudet. I en analys undersöks hur avtalsförsäkringarna TFA/PSA, som ger ersättning vid arbetsolycksfall, påverkade återgången till arbete genom att studera vad som sker omkring den 15:e dagen i sjukfrånvaron när ersättning från försäkringen börjar utbetalas. De fann dock inga tecken på att avtalsförsäkringarna påverkade sjukfrånvarons längd.²⁴ I en annan analys undersöks om en sänkning av den avtalade sjukpensionen med 6 procentenheter för statligt anställda 2008 medförde att färre ansökte om sjukersättning, vilket författarna inte fann något stöd för.

På arbetslöshetsområdet har Andersson (2017) studerat det kollektivavtalade avgångsbidraget AGB, som ges till vissa uppsagda privatanställda arbetare. Genom att jämföra personer strax under och strax över åldersgränsen som gäller för avgångsbidrag, undersöktes påverkan på arbetslöshetens längd och kvaliteten på nästkommande anställning. Resultaten tyder på att AGB kan öka risken att bli arbetslös och förlänga arbetslösheten, vilket är i linje med resultaten från en tidigare studie av ett liknande avgångsbidrag i Norge (Basten m.fl., 2014). Däremot uppmättes ingen effekt på kvaliteten på nästkommande jobb, vad gäller anställningens längd eller genomsnittlig månadsinkomst det första året i det nya jobbet. Liknande frågor om de fackliga försäkringarna har undersökts i en rapport för Saco av Andrén (2014), som studerat skillnaderna i arbetslöshetstid och återgång i arbetslöshet bland akademiker med och utan facklig inkomstförsäkring. Resultaten indikerar att fackliga inkomstförsäkringar – i synnerhet fackliga tilläggsförsäkringar som den enskilde kan teckna – kan förlänga tiden i arbetslöshet något men eventuellt också minska sannolikheten att återinträda i arbetslöshet. Personer med tilläggsförsäkring är dock i viss mån en selekterad grupp, vilket gör att resultaten bör tolkas med försiktighet.

²⁴ Tvärtom mot studiens hypoteser återgick många till arbete precis innan den 15:e sjukdagen. Författarna lyfter krav på läkarintyg och att sjukskrivningar ofta görs veckovis som möjliga förklaringar till det, som visar på läkarens roll som ”grindvakt”.

Vad gäller föräldraförsäkringen finns det flera sätt på vilka kompletterande ersättningar skulle kunna påverka incitamenten för hur föräldrar delar på föräldraledigheten. En förklaring till pappors lägre uttag av föräldraledighet som brukar lyftas är att de i högre grad än mammor har inkomster över taket i föräldraförsäkringen, vilket antas göra det mer förmånligt att den som tjänar mest tar ut mindre föräldraledighet (se t.ex. Sjögren Lindquist & Wadensjö, 2005). Något som ofta förbises är dock att de kollektivavtalade ersättningarna vid föräldraledighet täcker upp till 90 procent av inkomstbortfallet över taket, och dessutom utgör underlag för jobbskatteavdrag (se avsnitt 9.2). Höginkomsttagare som får en högre andel ersättning från de kompletterande systemen kan därför beskattas lägre än om de fått motsvarande ersättning från det offentliga systemet. Utöver det utgår kollektivavtalade ersättningar under en begränsad tidsperiod per förälder, vilket gör att föräldrar kan vinna på att dela på ledigheten mer jämnt för att maximera tiden med kollektivavtalad ersättning. Dessa faktorer menar Votinius (2020) kan premiera ett jämnare uttag av föräldraledighet mellan pappor och mammor, givet att de känner till dessa ersättningar. Duvander m.fl. (2022) har undersökt pappors uttag av föräldrapenning i Sverige och fann att uttaget är högre för pappor med inkomster över inkomsttaket, men kunde inte härleda det till de kollektivavtalade ersättningarna.

De kollektivavtalade ersättningarna kan potentiellt ha vissa hämmande effekter på rörligheten på arbetsmarknaden. Medan de offentliga försäkringarna inte är knutna till en specifik anställning och därmed gäller även när arbetstagaren byter jobb, kan de kollektivavtalade ersättningarna ställa krav på en minsta anställningstid inom sektorn eller hos arbetsgivaren, vilket skulle kunna få arbetstagare att undvika att byta jobb. I många fall är dock kvalifikationstiden kort eller så kan tid från en annan arbetsgivare tillgodoräknas. Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005) lyfter ersättningarna vid föräldraledighet som ett undantag, där kvalifikationstiden i vissa sektorer är ett år och ersättningsperioden kan variera med anställningstiden. Där har det också förekommit krav på att arbetstagaren ska återgå till sin anställning efter föräldraledigheten, vilket dock fasats ut i de flesta avtalen (ISF, 2018b).

Även tjänstepensionerna kan påverka individers incitament och arbetsutbud på olika sätt. För det första möjliggör de ett tidigare pensionsuttag än vad den allmänna pensionen gör – ofta från 55 års ålder. Det finns starkt stöd i internationell forskning för att åldersregler inom pensionssystem påverkar tidpunkten för arbetstagarnas pensionering, dels genom att reglera när pensionskapital blir tillgängligt, dels genom att påverka sociala normer kring när det är lämpligt att lämna arbetslivet (t.ex. Seibold, 2021; van Erp m.fl., 2014). När det gäller svenska tjänstepensioner har Hagen (2017) visat att ungefär 12 procent i ITP 2-

kollektivet och 10 procent i SAF-LO/KAP-KL-kollektivet tar ut sin tjänstepension före 65 års ålder.²⁵ Dock tog de allra flesta av dessa också ut sin allmänna pension före 65 år, och studien kan inte uttala sig specifikt om tjänstepensionens eventuella effekt på deras beslut.

För det andra erbjuder tjänstepensionerna olika val av utbetalningstid, vilket kan ge upphov till stora variationer i pensionsinkomster över tid. Exempelvis minskar inkomsten för tjänstemän som väljer ett 5-årigt i stället för ett livslångt uttag med ca 40 procent efter att utbetalningen upphört, vilket också har betydelse för statens utgifter (Hagen & Elinder, 2018). En relaterad studie från ISF (2017) visar att val av kortare utbetalningstid kan göra personer med svag ekonomi mindre ekonomiskt utsatta på kort sikt, men potentiellt mer ekonomiskt utsatta när utbetalningarna upphör. Hagen, Hallberg och Lindquist (2022) visar att förändringar av förtryckta exempel på uttagstid och belopp på blanketten från pensionsbolaget KPA för personer med kommunal tjänstepension mer än fördubblade andelen som valde 5-årigt alternativ efter en förändring 2008 och tredubblade andelen som valde 10-årigt uttag efter en förändring 2011. Detta påverkade också arbetsutbudet. Den ökade efterfrågan på kortvariga uttag 2008 ledde till en 15-procentig minskning av andelen personer i åldrarna 66–67 år som hade en löneinkomst på mer än två prisbasbelopp, medan förändringen 2011 påverkade i andra riktningen. Författarna tolkar detta som att ett högre pensionsbelopp, om än mer kortvarigt, gjorde det mer attraktivt att minska sitt arbetskraftsdeltagande och lämna arbetsmarknaden i förtid.

Sammantaget tyder de få studier som finns på att de kompletterande ersättningsarna kan ha betydelse för incitament och beteenden som arbetsutbud och nyttjande av de offentliga inkomstförsäkringarna. Samtidigt står det klart att det återstår mycket forskning att göra om dessa ersättningsars effekter, särskilt i jämförelse med den omfattande litteratur som finns om de offentliga inkomsttrygghetssystemen.

3.5 Vilka fördelningseffekter har de?

I en obligatorisk försäkring, likt den svenska sjukförsäkringen, blir även arbetstagare med mycket låg risk för frånvaro som medför inkomstbortfall del av – och medfinansiärer till – försäkringen. Om försäkringen i stället är frivillig kan personer med låg risk avstå från att ansluta sig, vilket ger ett riskkollektiv med högre risk för inkomstbortfall. Sådan så kallad negativ selektion, eller moturval,

²⁵ De flesta som tog ut tjänstepension tidigt gjorde det vid 63–64 års ålder, medan en mindre andel tog ut sin tjänstepension vid 62 år eller tidigare. För ITP 2-kollektivet påbörjade 3,5 procent av alla observerade individer uttag av tjänstepensionen vid 62 år eller tidigare, medan motsvarande andel var 3,3 procent för SAF-LO/KAP-KL-kollektivet (Hagen, 2017).

kan i värsta fall ge upphov till en spiral av ökade kostnader och högre premier som till slut gör att försäkringen inte går att upprätthålla. I de flesta frivilliga försäkringssystem försöker man därför differentiera premier eller självrisker – det vill säga variera priset eller värdet på försäkringen – baserat på kända faktorer hos den försäkrade, så att även de med låg risk väljer att teckna försäkring. För de kompletterande ersättningarna i Sverige har sådan differentiering framför allt kommit till uttryck i att separata avtal har utformats för olika sektorer och branscher på arbetsmarknaden, som i någon mån har olika behov av inkomstskydd. Sådana variationer kan bestå dels i att grupper med högre risk för exempelvis sjukdom eller arbetslöshet har högre behov av inkomstskydd, dels i att grupper med hög inkomst har behov av inkomstskydd över taken för de offentliga försäkringarna.

De kompletterande ersättningarna i Sverige är inte obligatoriska men inte heller fullt ut frivilliga för arbetsgivare och arbetstagare. När ett kollektivavtal väl tecknats täcker de kollektivavtalade ersättningarna alla anställda hos alla anslutna arbetsgivare, vilket ökar förutsättningarna att tillhandahålla fördelaktiga försäkringar. När inkomstförsäkringar ingår i fackmedlemskapet minskar det också risken för moturval jämfört med helt frivilliga försäkringar, men i något mindre utsträckning än de kollektivavtalade ersättningarna eftersom de fackliga försäkringarna ofta omfattar färre arbetstagare än de kollektivavtalade försäkringarna. Samtidigt finns det grupper som inte omfattas av något kompletterande inkomstskydd. Det kan bero på flera saker, som att det skulle bli för dyrt att upprätthålla, att behovet inte är tillräckligt stort eller att det saknas förutsättningar för överenskommelser mellan de potentiella parterna.

Ur ett försäkringsteoretiskt perspektiv går det att peka på betydelsefulla fördelningseffekter utifrån två aktuariella principer som kännetecknar en marknadsmässig försäkring (Cronert & Danielsson, 2012). En första aktuariell princip rör sambandet mellan premienivån och risken att drabbas. I ett försäkringssystem med ett starkare samband mellan premie och risk minskar omfördelningen mellan grupper med hög och låg risk. De kompletterande ersättningarna åtskiljer i större utsträckning än offentliga system grupper med olika risker att drabbas av inkomstbortfall. Det kan exempelvis röra sig om sektorer med olika sjuktal eller fackliga kollektiv med olika arbetslöshetsrisk som var och en behöver sätta avgifterna för sin försäkring på en självbärande nivå. Detta innebär att större inslag av kompletterande system – allt annat lika – leder till *mindre* omfördelning från lågriskgrupper till högriskgrupper, jämfört med ett allmänt och obligatoriskt system där alla betalar en enhetlig avgift. Samtidigt sker det inom de kompletterande försäkringarnas riskkollektiv en betydande omfördelning mellan personer som inte drabbas till personer som

drabbas, eftersom riskspridningen inom dessa kollektiv är fortsatt större samtidigt som avgifterna är mer enhetliga (se kapitel 8) än vad de hade varit i ett system med helt privata inkomstförsäkringar.

En andra aktuariell princip rör sambandet mellan premienivån och ersättningsnivån. Ett starkt samband mellan den premie individen betalar in till en försäkring och den ersättning individen får ut ger – allt annat lika – mindre omfördelning inom försäkringen. I de offentliga trygghetssystemen försvagas kopplingen mellan premienivån och ersättningsnivån av att arbetsgivar- och egenavgifter beräknas på hela inkomsten, samtidigt som inkomsttacken gör att enbart inkomster under taket ersätts. Höjda tak leder därmed till minskad omfördelning från hög- till låginkomsttagare. Låginkomsttagare kan därför gynnas mer av nuvarande ordning där höga inkomster försäkras av kompletterande system, jämfört med ett alternativt scenario där inkomsttacken hade avskaffats och hela inkomsten hade försäkrats inom de allmänna försäkringarna. Samtidigt bygger de allmänna försäkringarnas legitimitet på att även arbetstagare med högre inkomster upplever att de har ett tillräckligt värde. Annars kan betalningsviljan på sikt tänkas sjunka, vilket kan leda till ett minskat offentligt åtagande och mindre omfördelning totalt sett (jfr Korpi & Palme, 1998).

Att den största delen av de kompletterande ersättningarna avser inkomster över taket innebär samtidigt att det *inom* de kompletterande systemen i stället kan uppstå en omfördelning från personer med inkomster under taket till personer med inkomster över taket. Sådan omfördelning uppstår dock bara om premierna utgör en lika stor andel av lönen under och över taket, vilket exempelvis är fallet med avgångsersättning till uppsagda arbetstagare (jfr Edebalk m.fl., 1996; Grees, 2019). Denna omfördelning minskar i den mån som låginkomsttagare samtidigt har högre risk att drabbas av inkomstbortfall.

I den internationella forskningslitteraturen särskiljs ofta mellan offentliga och privata försäkringssystem, där privata försäkringssystem kan omfatta både kollektivavtalade försäkringar, fackliga gruppförsäkringar och individuella försäkringar. Graden av marknadsmässighet bland de privata försäkringarna kan därmed också skilja sig mellan länder; med andra ord kan vissa system vara *mer privata* än andra (Kangas & Palme, 1990, s. 78). På pensionsområdet antas ett högre inslag av privata pensioner ofta kunna öka inkomstjämlighet och skapa *dualisering*, som syftar till en uppdelning av de som inkluderas och de som exkluderas, så kallade *insiders* och *outsiders* (se t.ex. Greve 2018). Flera studier har också visat att ett högre inslag av privata pensioner är förknippat med högre inkomstjämlighet. Exempelvis visar en studie av Neugschwender (2016) att utvecklingen mot mer privata pensioner påverkade inkomstjämligheten i pensionsinkomster i Danmark, Sverige, Tyskland och Storbritannien, framför

allt för att pensionsinkomsten för pensionärer med högre inkomster ökade. Även Doctrinal (2023) finner att en högre andel privata pensionsinkomster är förknippat med högre inkomstjämlighet, och Hagen, Laun och Palme (2022) visar att ökade tjänstepensioner bidragit till ökad inkomstjämlighet bland pensionärer i Sverige.

Om, och i vilken grad, privata pensionslösningar ökar inkomstjämligheten hänger samman med systemens utformning (Behrendt, 2000; Ebbinghaus, 2021; Ebbinghaus & Neugschwender, 2011). De privata pensionslösningarna kan bidra till inkomstjämlighet genom att de saknar de omfördelande mekanismer som allmänna system har, vilket således förstärker kopplingen mellan tidigare arbetsinkomster och pensionsinkomster. En sådan förstärkt koppling till arbetsinkomster kan exempelvis öka skillnaderna i pensionsinkomst mellan män och kvinnor, eftersom kvinnors deltagande på arbetsmarknaden över lag är lägre än mäns. De privata lösningarna tenderar också att exkludera fler, även när de är kollektivavtalade, som exempelvis deltidsanställda eller tidsbegränsat anställda. Pavolini och Seeleib-Kaiser (2018) menar å andra sidan att pensionssystem som består av en blandning av offentliga och privata alternativ inte nödvändigtvis behöver leda till ökad ojämlikhet eller dualisering i ekonomiska och sociala villkor mellan *insiders* och *outsiders*. I en länderjämförande analys lyfter författarna det svenska fallet, där tjänstepensioner regleras och förhandlas centralt i kollektivavtalen och har en hög täckningsgrad, som ett bra exempel på hur privata alternativ kan tillgodose behoven även hos de som i andra länder hade haft svårare att få tillgång till jobb med sådana förmåner.

Även inom andra försäkringsområden har de fördelningsmässiga konsekvenserna av privata alternativ studerats. På sjukförsäkringsområdet har Grees (2019) analyserat villkoren i den allmänna och avtalsbaserade sjukförsäkringen i Sverige under perioden 1982–2013. Grees menar att utvecklingen lett till en ökad *stratifiering* av inkomsttryggheten vid sjukdom i Sverige, i den meningen att villkor och ersättningsnivåer skiljer sig åt mellan sektorer och arbetsplatser, samtidigt som avtalsförsäkringarna blivit viktigare för individers inkomsttrygghet när allt fler överskridit sjukförsäkringens tak under den observerade perioden (Grees, 2015, 2019; ISF, 2015b).

Även en jämförande studie mellan de nordiska länderna från 2010 visade att i det svenska fallet fick de två yrkesgrupper med högst inkomst högre ersättning i relation till sin lön än andra yrkesgrupper för kortare sjukperioder. I jämförelse med de andra nordiska länderna hade de undersökta yrkesgrupperna i Sverige en lägre kompensationsgrad från sjukförsäkringen och avtalsförsäkringarna, men mottog kompensationen från avtalsförsäkringarna för längre sjukdomsperioder (Järvi & Kuivalainen, 2013).

På arbetslöshetsområdet har Lindellee (2018) undersökt framväxten och betydelsen av de kollektivavtalade och fackliga inkomstförsäkringarna vid arbetslöshet i Sverige. Lindellee menar att en ökad fragmentering – eller ”multipolarisering” – av dessa system har lett till skillnader i arbetstagares inkomstskydd på grund av de olika villkoren i de kollektivavtalade och fackliga försäkringarna. Till följd av deras mer marknadsmässiga, aktuariella, logik ger de kompletterande försäkringarna ett mer omfattande skydd för arbetstagare med låg risk för arbetslöshet. Detta är särskilt påtagligt för de fackliga inkomstförsäkringarna, eftersom de beror mer på individers förmåga att själva välja det bästa försäkringsalternativet. Även andra forskare menar att den universella logiken i den svenska välfärdsmodellen kan minska med utvecklingen av fackliga och privata försäkringar vid arbetslöshet (Davidsson, 2018; Greve, 2018). I en jämförande studie av inkomstförsäkringar vid arbetslöshet i Sverige och Danmark menar dock Rasmussen (2014) att de svenska fackförbundens centrala roll i utbudet av kompletterande försäkringar – tillsammans med den höga fackliga organisationsgraden – begränsar den marknadsmässiga logiken i systemet i sin helhet, eftersom gruppen av försäkrade blir större och mer differentierad än i försäkringar som köps av privata försäkringsbolag.

Sammantaget tyder en hel del på att en ökad utbredning av kompletterande ersättningar kan leda till en mer ojämn fördelning av inkomstskydd och risker för inkomstbortfall bland grupper i samhället. Hur stora skillnaderna mellan grupper blir beror emellertid på de kompletterande ersättningarnas utformning, inte minst vad gäller den övergripande täckningsgraden och fördelningen av risk inom försäkringarna. I de kommande kapitlen 4–7 kommer vi gå in mer i detalj på vilket skydd olika grupper omfattas av inom olika försäkringsområden. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att det finns grupper som exkluderas från de kompletterande ersättningarna, exempelvis för att de inte täcks av kollektivavtal.

4 Ålderspension

Med sin långa historia utgör tjänstepensionerna en naturlig startpunkt för vår redogörelse av de kompletterande ersättningarnas utveckling. Pensionssystem via anställningen har förekommit länge, särskilt i den statliga sektorn där de uppkom redan långt innan det första svenska allmänna pensionssystemet trädde i kraft 1914. Under de följande decennierna infördes tjänstepensioner bland fler arbetsgivare både i offentlig och privat sektor, men de fastställdes ofta av arbetsgivaren och inte i kollektivavtal (Hagen, 2013; Åmark, 2019). Sedan ATP-reformen på 1960-talet har systemen formaliserats till kollektivavtalade tjänste-

pensioner som ger tillägg till den allmänna pensionen, antingen genom att garantera en viss pensionsnivå eller genom extra avsättningar till pensionen.

Både det allmänna pensionssystemet och de kollektivavtalade tjänstepensionerna har sedan de infördes genomgått flera förändringar. Eftersom förändringar ofta införts successivt och baserats på födelseår, kan dagens pensionärer omfattas av både äldre och nyare regler. Dessutom kan personer som bytt arbetsplats under sitt yrkesliv omfattas av flera tjänstepensionsavtal med olika avsättningar, förmåner och villkor. I det här kapitlet beskriver vi detta komplexa och ibland svårbegripliga system och hur det utvecklats i Sverige.

Kapitlet inleds med en beskrivning av det allmänna systemet med specifikt fokus på de pensionsförmåner som omfattar dagens pensionärer – folkpension och ATP-systemet samt det inkomst-och premiepensionssystem vi har idag. Därefter beskrivs utvecklingen av de kollektivavtalade tjänstepensionsavtalen inom de fyra stora avtalsområdena på arbetsmarknaden från 1960-talet till idag.²⁶ Vi avslutar kapitlet med en jämförelse av tjänstepensionernas utveckling över tid och mellan avtalsområden.

4.1 Det allmänna ålderspensionssystemet

Det första allmänna pensionssystemet i Sverige trädde i kraft 1914 efter en lång period av allmän debatt kring pensionsfrågan och fattigdom bland äldre. Medan militärer och vissa andra statligt anställda sedan länge omfattats av olika typer av arbetsrelaterade pensionsförmåner, var en majoritet av den svenska befolkningen beroende av familjen eller fattigvården för sin sociala trygghet. I takt med sjunkande barnafödande och omfattande utvandring under den senare delen av 1800-talet, särskilt bland unga, ökade den ekonomiska bördan för familjen och för kommunerna som var ansvariga för fattigvården. Samtidigt kom kopplingen mellan fattigdom och ålderdom att aktualiseras i den politiska debatten (Edebalk, 2003; Hagen, 2013).

I det första allmänna pensionssystemet baserades pensionsnivån på de avgifter arbetstagaren betalade in under sitt yrkesliv, men det fanns också en skattefinansierad inkomstprövad tilläggspension. Det avgiftsbestämda systemet hade dock svårt att lösa fattigdomsfrågan bland äldre på kort sikt, och nivån på pensionerna var ännu låg två decennier efter dess införande (Edebalk, 2003; Hagen, 2013). Under 1930-talet genomfördes ett antal reformer, och den avgiftsbestämda delen kom att tonas ned till förmån för en lägre, skattefinansierad

²⁶ För fördjupande beskrivningar och diskussioner om tjänstepensionerna, se exempelvis Hagen (2017) om utbetalningstider, Hagen och Elinder (2018) om komplexiteten i systemet och kunskapen om dem, Möller och Nielsen (2011) om problem med det svenska tjänstepensionssystemet och Ståhlberg (1995) om de tidigare, förmånsbestämda tjänstepensionsplanerna.

grundpension. Trots ändringarna fick omkring 30 procent av alla pensionärer i början av 1940-talet fattigvårdsstöd (Edebalk, 2003; Åmark, 2019).

År 1948 introducerades ett nytt pensionssystem i Sverige, folkpensionen. Det var till skillnad från det förra systemet helt skattefinansierat, och den tidigare kopplingen mellan inbetalda avgifter och individens ersättning togs nu bort. Folkpensionen bestod dels av allmän folkpension (AFP), dels av olika inkomstprövade tillägg. AFP betalades ut som ett belopp som skilde sig beroende på om man var gift eller inte och senare kom att indexeras mot prisbasbeloppet. Reformen av pensionssystemet innebar att ersättningsnivån höjdes avsevärt. För en industriarbetare med en genomsnittlig lön motsvarade pensionen nu omkring 21 procent av den tidigare lönen, vilket var betydligt högre än tidigare (Edebalk, 2003; Hagen, 2013). Trots att folkpensionen bidrog till att höja pensionen för många, fortsatte diskussionen om pensionärers levnadsstandard. Framför allt ansågs folkpensionen inte kunna upprätthålla den levnadsstandard som många förvärvat under arbetslivet, och eftersom pensionen betalades ut som ett prisindexerat belopp hamnade pensionärerna snabbt efter den arbetande befolkningen när reallönerna ökade. Under 1950-talet utreddes pensionssystemet ett flertal gånger och efter en hård politisk strid och en folkomröstning 1957 beslutade riksdagen till slut, med en nedlagd rösts övervikt, om införandet av ett nytt, inkomstbaserat tillägg som kom att komplettera folkpensionen, så kallad allmän tilläggspension (ATP) (Hagen, 2013; Sjögren Lindquist & Wadensjö, 2005).

Det nya pensionssystemet bestående av allmän tilläggspension (ATP) och folkpension var förmånsbestämt, inom vilket ATP beräknades som en funktion av tidigare inkomster och år i arbetslivet. Systemet byggde på att den arbetande befolkningen finansierade de utbetalda pensionerna varje år via en i princip proportionell löneskatt.²⁷ Under 1970- och 1980-talen avstannade den ekonomiska tillväxten samtidigt som kostnaderna för pensionerna ökade när ATP-systemet mognade, livslängden ökade och fler blev förtidspensionärer. Svagheter i ATP-systemets finansiella modell blev därför påtagliga och med tiden fördes intensiva diskussioner om ett nytt pensionssystem. Under åren 1994–1998 beslutade riksdagen om en ny stor pensionsreform och dagens inkomst- och premiepension trädde i kraft 1999. Inkomst- och premiepensionen är helt avgiftsbestämd, vilket innebär att en viss avgiftsnivå avsätts till pensionen och att den slutliga pensionsnivån beror på bland annat hur mycket avgifter som betalats in under yrkeslivet, deras avkastning samt när man börjar ta ut pension (Hagen, 2013; Sjögren Lindquist & Wadensjö, 2011a).

²⁷ Något högre avgifter än vad som krävdes för att finansiera ATP-pensionen togs dock ut – det är så AP-fonderna kom till.

4.1.1 Folkpension och ATP-systemet från 1960

När ATP-systemet trädde i kraft 1960 bestod det allmänna pensionssystemet av två delar: folkpension och allmän tilläggspension (ATP). Folkpensionen var liksom tidigare ett grundbelopp som motsvarade en procentandel av prisbasbeloppet. Ersättningsnivån förändrades under 1960- och 1970-talen men motsvarade i slutet av 1990-talet 96 procent av prisbeloppet för ensamstående och 78,5 procent för samboende. Rätt till folkpension i form av ålderspension hade inledningsvis svenska medborgare som var bosatta och registrerade i Sverige vid 62 års ålder och som varit bosatta sedan fem år tillbaka, vissa icke-medborgare från länder med vilka Sverige hade upprättat en socialförsäkringskonvention samt vissa flyktingar (Ohlson, 2004). Genom en reform 1979 gavs icke-medborgare med tio års bosättning, varav minst fem direkt före pensioneringen, samma rätt. År 1993 ändrades reglerna på nytt så att antingen minst 40 års vistelsetid i Sverige eller 30 års arbete med en inkomst på minst ett prisbasbelopp per år krävdes för rätt till full folkpension, oavsett medborgarskap.

ATP-systemet var inkomstbaserat och tillsammans ersatte folkpensionen och ATP ungefär 65 procent av den tidigare inkomsten för en genomsnittlig arbetstagare (Hagen, 2013). Både folkpensionen och ATP var indexerade mot prisbasbeloppet och värdesäkrades på så vis mot inflationen (Hagen, Laun & Palme, 2022).

Full ATP utgjordes av 60 procent av en individs tidigare inkomst baserat på ett genomsnitt av de 15 åren med högst ATP-poäng (Hagen, Laun & Palme, 2022). Poängen tjänades in varje år individen haft en pensionsgrundande inkomst över ett prisbasbelopp, vilket utöver arbetsinkomster inkluderade ersättning från socialförsäkringarna och arbetslöshetsförsäkringen. ATP-poängen beräknades som pensionsgrundande inkomst i prisbasbelopp med avdrag för ett prisbasbelopp. Den pensionsgrundande inkomsten kunde uppgå till maximalt 7,5 prisbasbelopp och som högst kunde man tillgodoräknas 6,5 ATP-poäng på ett år, och som lägst 0,01 poäng. För att få full ATP krävdes att man samlat in ATP-poäng under minst 30 år, i annat fall räknades pensionen ned med en trettiondel för varje år som saknades. Så här såg beräkningen av ATP ut:

$$\text{Årlig ATP-poäng: } \frac{\text{Pensionsgrundande inkomst} - \text{prisbasbeloppet}}{\text{prisbasbeloppet}}$$

$$\text{Årlig ATP-pension: } 60 \% \times \text{prisbasbelopp} \times \text{genomsnittlig ATP-poäng} \times \frac{\text{Antal ATP-år}}{30}$$

Not: Kvoten av "Antal ATP-år/30" kunde som högst bli 1.

Från 1993 till 1998 användes det minskade prisbasbeloppet för att beräkna folkpension och ATP. Således gjorde riksdagen då avsteg från ”värdesäkringen” av den allmänna pensionen. Sedan 1995 används det förhöjda prisbasbeloppet vid beräkning av ATP-poäng och fram till att inkomstbasbeloppet infördes 2001 användes det också till taket för högsta pensionsgrundande inkomst (se även beskrivning av basbeloppen i avsnitt 2.3).

När ATP-systemet infördes var den allmänna pensionsåldern 67 år men från 1963 blev det möjligt att ta ut pensionen tidigare. För dem som valde att göra det räknades pensionen ned med 0,6 procent för varje månad före 67-årsdagen. Som tidigast kunde man gå i pension från 63 års ålder. För de som i stället valde att jobba längre ökade pensionen med 0,6 procent för varje månad som pensionen sköts upp, dock högst fram till 72 års ålder (Hagen, 2013; Hagen, Laun & Palme, 2022).²⁸ År 1976 sänktes den allmänna pensionsåldern till 65 år, vilket också ledde till en sänkning av tidpunkten för när pensionen som tidigast kunde tas ut.²⁹ Utöver folkpensionen och ATP kunde pensionärer få andra förmåner såsom bostadstillägg och pensionstillskott. Pensionstillskottet gavs till personer som hade låg eller ingen ATP. Tillskottet blev mer generöst över tid och ökade från att motsvara 15 procent av ett prisbasbelopp 1969 till 55,5 procent 1993.

Under åren 1976–2000 fanns det även möjlighet för arbetstagare att gå i så kallad delpension. Det innebar att personer mellan 60 och 64 år kunde få kompensation för inkomstbortfall om de gick ned i arbetstid.³⁰ För att beviljas ersättningen behövde arbetstagaren ha samlat in minst tio ATP-år efter 45 års ålder och uppfylla ett så kallat arbetsvillkor. Det innebar att man gick ned i arbetstid med minst fem timmar per vecka och att arbetstiden fortsatt var mellan 17 och 35 timmar i veckan. Ersättningsgraden i delpensionen ändrades flera gånger, men utgjorde mellan 50 och 65 procent (Försäkringskassan, 2024c).³¹ Uttag av delpension påverkade inte storleken på folkpensionen, men kunde i vissa fall leda till en sänkning av ATP (PTK, 1993a). I och med införandet av det nya pensionssystemet togs rätten till delpension bort vid utgången av år 2000, men de förmåner som redan beviljats fortsatte att betalas ut till 2004.

²⁸ Reduktionen och ökningen av pensionen ändrades till 0,5 procent 1976. År 1990 ändrades procentandelen för de som valde att gå i pension senare till 0,7 procent.

²⁹ Under perioden 1976–1997 kunde pensionen som tidigast tas ut från och med 60 års ålder och från 1998 från 61 års ålder. Från 1976 och fram till det nya pensionssystemet trädde i kraft har pensionen som längst kunnat skjutas upp till 70 års ålder.

³⁰ Från början gällde delpension för personer som fyllt 60 men inte 65 år, men den lägre åldersgränsen ändrades i juli 1994 till 61 år.

³¹ Delpensionen beräknades enligt lagen (1979:84) om delpensionsförsäkring och baserades på den genomsnittliga lönen före arbetstidsminskningen.

4.1.2 Inkomst- och premiepension från 1998

Sedan den stora pensionsreformen som beslutades 1998 består det allmänna pensionssystemet av tre delar: inkomstpension, premiepension och garanti-pension. Inkomst- och premiepensionerna är inkomstrelaterade medan garanti-pensionen utgör ett ekonomiskt grundskydd för dem med låg eller ingen inkomstrelaterad pension. Inkomst- och premiepensionerna baseras på inkomster som individer tjänat in under hela livet. Varje år avsätts 18,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten upp till 7,5 inkomstbasbelopp till arbetstagarens pensionsrätt, vilket motsvarar 17,21 procent av bruttoinkomsten upp till 8,07 inkomstbasbelopp.³² Av den totala avsättningen på 18,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten avsätts 16 procentenheter till inkomstpensionen som förvaltas av första–fjärde och sjätte AP-fonden. De resterande 2,5 procentenheter avsätts till den fonderade premiepensionen i sjunde AP-fonden där varje individ själv kan välja var pengarna ska placeras. Utöver arbetsinkomster ingår ersättningar från bland annat sjukpenning och arbetslöshetsförsäkring i pensionsunderlaget.

Inkomst- och premiepensionerna i det nya pensionssystemet kan tas ut från och med 63 års ålder.³³ Pensionens storlek beräknas med det så kallade delnings-talet, som konstrueras utifrån den förväntade återstående livslängden i den årskull individen tillhör när pensionen börjar betalas ut. Om pensionen tas ut senare hinner individen dessutom tjäna in fler pensionsrätter. Inkomstpensionens storlek följer den genomsnittliga löneökningen i ekonomin, genom att årligen räknas om utifrån ett följksamhetsindex som baseras på den procentuella förändringen av det så kallade inkomstindexet. Inkomstindexet beräknas varje år av Pensionsmyndigheten och speglar den genomsnittliga löneökningen i ekonomin (Pensionsmyndigheten, 2024b).³⁴ Följsamhetsindex skiljer sig från utvecklingen av inkomstindex endast genom att det är 1,6 procent lägre. Att

³² Enligt socialförsäkringsbalken (2010:110) är pensionsavgiften 18,5 procent av pensionsunderlaget upp till ett tak på 7,5 inkomstbasbelopp. Pensionsunderlaget utgörs av pensionsgrundande inkomst och pensionsgrundande belopp (t.ex. andra ersättningar). *Pensionsgrundande inkomst* utgör inkomsten efter ett avdrag motsvarande den allmänna pensionsavgiften på 7 procent. 18,5 procent av inkomsten efter avdrag motsvarar därför 17,21 procent av inkomsten före avdrag. Taket på 7,5 inkomstbasbelopp (efter avdrag) motsvarar 93 procent av 8,07 inkomstbasbelopp (före avdrag). Pensionsgrundande inkomst fastställs bara om den sammanlagda inkomsten för året uppgår till minst 42,3 procent av prisbasbeloppet, vilket är gränsen för deklarationsskyldighet.

³³ Minst 63 års ålder gäller personer födda 1961 och 1962. För de födda 1960 eller tidigare gäller lägre ålder. Från och med 2026 införs en riktålder som successivt höjs beroende på födelseår. För personer födda 1963 och senare blir den lägsta åldern för uttag av allmän pension 64 år eller senare.

³⁴ Sedan 2017 visar förändringen i inkomstindex den nominella förändringen i genomsnittlig inkomst mellan två år. Före 2017 visade förändringen i inkomstindexet den genomsnittliga reala löneökningen de tre senaste åren med tillägg för prisförändringen det senaste året, justerat för fel i tidigare års beräkning av inkomstindex.

inkomstpensionen omräknas med 1,6 procent lägre utveckling än inkomsterna beror på att inkomstpensionen när den tas ut tillgodoräknas ett "förskott" på framtida förväntad tillväxt om 1,6 procent. Premiepensionen är inte indexerad utan räknas i stället årligen om utifrån den värdeutveckling placeringen gett under året.

Utöver inkomst- och premiepension finns garantipension som ger ett ekonomiskt grundskydd till personer med låg eller ingen inkomstrelaterad pension. Garantipensionen behövsprövas i relation till inkomstpensionen och indexeras med prisbasbeloppet. Full garantipension utgörs av 2,43 prisbasbelopp per år för ensamstående och 2,2 prisbasbelopp för gifta (SFS 2010:110). Garantipensionen avräknas fullt ut mot inkomstpensionen upp till 1,26 prisbasbelopp (1,14 för gifta). Därefter minskas garantipensionen med 48 procent mot inkomstpensionen för att helt försvinna vid en inkomstpension på 17 655 kronor (15 988 kronor för gifta) per månad räknat för år 2024 (Pensionsmyndigheten, 2023a). Garantipensionen kan tas ut från och med 66 års ålder.³⁵ För att få garantipension behöver man ha varit bosatt i Sverige i minst tre år, och för att få full garantipension måste man ha bott i Sverige i 40 år. Om en person bott i Sverige i mindre än 40 år minskas garantipensionen med en fjrtiondel för varje år som saknas. I den allmänna pensionen ingår också förmånen inkomstpensionstillägg som infördes 2021. I likhet med garantipensionen finansieras den med skattemedel och inte med avgifter.

Det nya pensionssystemet har införts successivt och den första årskullen som påverkades av reformen var de födda 1938, som fyllde 65 år 2003. Denna årskull fick 20 procent av sin pension från det nya systemet och 80 procent från det gamla. För varje årskull född efter 1938 ökar andelen av pensionen som kommer från det nya systemet med 5 procentenheter och de som är födda 1954 och framåt får hela den allmänna pensionen från inkomst- och premiepensionen. Denna årskull fyllde 65 år 2019. År 2040 beräknas utbetalningar från den gamla folkpensionen och ATP-systemet ha fasats ut helt.

4.2 Kollektivavtalade tjänstepensioner

Långt innan det första allmänna pensionssystemet inrättades i Sverige hade en del arbetstagare tillgång till tjänstepension via sin arbetsgivare, särskilt statligt anställda. Redan 1642 inrättades den första pensionskassan för anställda i flottan och så småningom infördes pensioner för fler grupper (Elmér, 1960; Ottander & Holmqvist, 2003). De flesta saknade dock pensionsförmåner via anställningen, och i den privata sektorn var sådana förmåner i hög grad beroende av arbets-

³⁵ Minst 66 år gäller för personer födda 1958 och 1959. För personer födda 1957 och tidigare gäller 65 års ålder, medan högre ålder gäller för personer födda 1960 och framåt.

givarens goda vilja och gavs som ett tack för lång och trogen tjänst (Helle, 2001). De förmåner som fanns omfattade också huvudsakligen tjänstemän och inte arbetare. Efter den allmänna pensionens införande tillkom pensioner i både offentlig och privat sektor. Tjänstepensioner som vi känner dem idag, som kollektivavtalade komplement till den allmänna pensionen, dröjde fram till 1960- och 1970-talen, då tjänstepensionerna formaliserades som centrala kollektivavtal för stora grupper av anställda.³⁶

Tjänstepensionerna har, liksom det allmänna pensionssystemet, utvecklats mot helt avgiftsbestämda pensionssystem, men de tidigare förmånsbestämda avtalen gäller fortfarande för många arbetstagare och de flesta pensionärer. Villkoren skiljer sig åt mellan sektorer och mellan olika avtal, dels gällande avgifterna eller förmånernas storlek, dels gällande åldersgränser för när tjänstepensionen tjänas in och när den kan tas ut. Det finns även vissa skillnader i villkoren för att kvalificera sig för tjänstepension. Generellt har fler anställningsformer med tiden kommit att omfattas av förmånerna (se tabell B 1 i bilaga B).

De äldre förmånsbestämda systemen angav en förmånsnivå som antingen var bruttosamordnad, inklusive allmän pension, eller nettosamordnad, exklusive allmän pension. De förmånsbestämda tjänstepensionerna samordnades också i viss mån med varandra för att anställda skulle kunna tillgodoräknas tjänstgöringstid även om de bytte jobb över avtalsområden. I de förmånsbestämda tjänstepensioner som finns kvar har dock samordningen mellan tjänstepensionsavtal, med några undantag, fasats ut. De nya avgiftsbestämda tjänstepensionernas storlek är oberoende av både den allmänna pensionen och andra tjänstepensioner.

Sedan 1990-talet är vissa avgiftsbestämda delar av tjänstepensionerna konkurrensutsatta, vilket innebär att arbetstagare kan välja pensionsbolag och om avgifterna ska placeras i traditionella pensionsförsäkringar eller i fondförsäkringar.³⁷ Det innebär att det finns en mängd aktörer som förvaltar tjänstepensioner, utöver dem vi redovisade i avsnitt 2.2.

³⁶ För mer utförliga beskrivningar av den historiska utvecklingen av tjänstepensionerna, se Elmér (1960), Schmidt (1974), Harrysson (2000), Ottander och Holmqvist (2003), Hagen (2013) och Åmark (2019).

³⁷ I en traditionell försäkring bestämmer försäkringsbolaget hur premien ska placeras och ofta ges en garanti om att pensionen ska uppgå till minst en viss andel av det insatta kapitalet när den betalas ut. Om försäkringen genererar avkastning utöver garantin kan det tilldelas de försäkrade i form av återbäring. I en fondförsäkring placeras i stället avgiften i värdepappersfonder, där det inte finns några garantier. Vilka valbara bolag som kan förvalta avgifterna och vilken försäkring (och bolag) som ska utgöra förval bestäms på olika sätt för olika avtal. För att flytta de intjänade tjänstepensionerna kan arbetstagaren vända sig till den valcentral som tillhör respektive avtalsområde (Hagen & Elinder, 2018; Sjögren Lindquist & Wadensjö, 2011a).

De kollektivavtalade tjänstepensionsavtalen omfattar förutom ålderspension ofta andra förmåner såsom efterlevandepension, återbetalningsskydd och premiebefrielseförsäkring. Efterlevandepensionen och återbetalningsskyddet ger ersättning till den försäkrades anhöriga vid dödsfall. Premiebefrielseförsäkringen täcker inbetalningar till tjänstepensionen när arbetstagaren exempelvis är sjuk eller föräldraledig. Vissa tjänstepensionsavtal innehåller också ersättningar vid sjukfrånvaro, vilket vi beskriver i kapitel 5. I övrigt beskriver vi inte andra förmåner i tjänstepensionsavtalen närmare i rapporten.

I de tidigare tjänstepensionsavtalen var det också vanligt med ersättningar som kompletterade delpensionen vid arbetstidsminskning i slutet av arbetslivet. Dessa förmåner avvecklades i samband med att lagen om delpension upphörde, men sedan dess har nya komplement till den övriga ålderspensionen tillkommit, vanligen under benämningarna deltidspension eller flexpension.³⁸ Syftet är bland annat att skapa flexibilitet i slutet av arbetslivet genom att täcka inkomstbortfall om arbetstagaren minskar sin arbetstid samt att bibehålla en hög pension även vid längre livslängder.

Utöver avtalen inom de fyra stora avtalsområdena finns idag ett flertal andra kollektivavtalade tjänstepensionsavtal, exempelvis GTP- eller KTP-avtalet för anställda inom Kooperation och folkrörelse och BTP-avtalet för anställda inom bank- och finanssektorn.³⁹ Det finns även individuella tjänstepensionsförsäkringar som arbetsgivare kan teckna för anställda utan kollektivavtal, vilka dock inte finns med i den här genomgången. Dessutom kan anställda ha möjlighet att komma överens med arbetsgivaren om att byta en del av sin bruttolön mot extra avsättningar till sin tjänstepension genom så kallad löneväxling, vilket kan innebära skattemässiga fördelar för höginkomsttagare. Det saknas offentlig statistik på omfattningen av löneväxling i Sverige, men ISF (2022a) uppskattar att 13–17 procent av anställda med inkomster över intjänandetaket för allmän pension löneväxlar varje månad.

4.2.1 Tjänstemän i privat sektor

Den första större branschöverskridande pensionslösningen för tjänstemän i privat sektor tog form 1917 i och med bildandet av Sveriges Privatanställdas

³⁸ Delpension syftar ofta till en förmånsbestämd pension vid arbetstidsförkortning medan flexpension (som även kallas deltidspension) i regel innebär att extra avgifter avsätts till en avgiftsbestämd tjänstepension för att arbetstagare på sikt ska kunna korta sin arbetstid (Pensionsmyndigheten, 2017).

³⁹ Sedan 2008 omfattas tjänstemän i Kooperation och folkrörelse som är födda 1981 och senare av ITP 1 (detsamma som KTP 1), medan KTP 2 gäller dem som är födda innan dess. Företag i Kooperation och folkrörelse som tecknat kollektivavtal eller hängavtal från 2019 och framåt ska dock teckna ITP-planen i sin helhet (PTK, 2019).

Pensionskassa (SPP).⁴⁰ Pensionslösningar förekom innan dess, men de var knutna till den enskilde arbetsgivaren och gick i regel förlorade vid byte av arbetsgivare. Med tiden kom allt fler arbetsgivare att försäkra sina tjänstemäns pensioner via SPP, och när ATP-systemet trädde i kraft 1960 var det vanligt att tjänstemän redan hade pensionslöften motsvarande 65 procent av slutlönen (Helle, 2001). Efter ATP-reformen kom arbetsmarknadens parter överens om att införa ett komplement till den allmänna pensionen och inrättade därför Industrins och handelns tilläggs pension (ITP), som utgör det största tjänstepensionsavtalet för privatanställda tjänstemän.

Den första ITP-planen tecknades mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och fackförbunden Svenska Industritjänstemannaförbundet (Sif) och Sveriges Arbetsledareförbund (SALF), idag Ledarna. Efter några år anslöt sig även Handelstjänstemannaförbundet (HTF).⁴¹ De första ITP-planerna täckte endast fackmedlemmar och började endast gälla på arbetsplatser när tjänstemannaorganisationerna påkallade det. År 1969 blev ITP-planen kollektivavtalad, och efter att förhandlingsrätten tagits över av den nybildade förhandlingsorganisationen Privattjänstemannakartellen (PTK) började den 1974 gälla för alla tjänstemän på anslutna arbetsplatser.⁴²

ITP-planen var från början ett förmånsbestämt system. År 1977, i samband med att pensionsåldern i det allmänna pensionssystemet sänktes till 65 år, infördes också en avgiftsbestämd kompletterande del (ITPK). Sedan 2007 består planen i stället av två avdelningar, ITP 1 och ITP 2, som gäller för olika åldersgrupper. Inom ITP 1 är ålderspensionen helt avgiftsbestämd, medan ITP 2 består av den ursprungliga förmånsbestämda tjänstepensionsplanen.⁴³

4.2.1.1 ITP (1960–2007)

Den första ITP-planen infördes 1960 och var en förmånsbestämd tjänstepension som nettosamordnades med den allmänna pensionen. När ITP infördes var tanken att tjänstepensionen tillsammans med folkpension och ATP skulle motsvara 65 procent av arbetstagarens slutlön (Helle, 2001). För de som gick i

⁴⁰ SPP bytte senare namn till Svenska Personal-Pensionskassan. År 2001 bytte moderbolaget namn till Alecta.

⁴¹ Sif och HTF slogs samman och bildade 2008 fackförbundet Unionen. SALF bytte 1994 namn till Ledarna.

⁴² Undantagen har bland annat omfattat tjänstemän i befattningsskikt 2 och högre, vilket i praktiken omfattat vd och övrig företagsledning. Företag har även kunnat träffa överenskommelser med arbetstagaren om undantag från ITP-planen i vissa fall, exempelvis i familjeföretag där en tjänsteman själv eller tillsammans med make/maka/barn ägt minst en tredjedel av aktierna i företaget (Helle, 2001).

⁴³ För den historiska utvecklingen av ITP-planen har PTK:s historiesammanfattningar (Hammar m.fl., 1983; Helle, 2001) och därtill hörande avtalsbilagor utgjort de huvudsakliga källorna.

pension före den då allmänna pensionsåldern på 67 år utgick ITP med 65 procent av den pensionsgrundande inkomsten, och när den allmänna pensionen började betalas ut sänktes beloppet från ITP till 10 procent. Som visas i Tabell 2 ökade kompensationsgraden i ITP över tid för de lönedelar som översteg inkomsttaket i den allmänna pensionen. Tidigt uttag av ålderspensionen kunde göras från 55 års ålder, men då minskade pensionens storlek. Fram till 2007 kunde pensionsuttaget skjutas upp till som längst 70 års ålder (ISF, 2018b).

Pensionsåldern i ITP-planen var till en början 65 år för män och 60 för kvinnor, vilket var lägre än den allmänna pensionsåldern som då var 67 år. Kvinnornas pensionsålder höjdes successivt och från och med år 1971 var den också 65 år.⁴⁴

För att få full förmånsbestämd pension från den avtalade pensionsåldern krävdes en intjänandetid motsvarande 30 år (360 månader), som för ATP, och i annat fall minskades pensionen med en trehundra sextiondedel för varje månad som saknades. Ålderspension och tjänstetid började enligt den första planen tjänas in från 25 års ålder för män och 30 års ålder för kvinnor. Från och med 1967 började intjänandet vid 28 års ålder för alla. För de som arbetade innan 1960 fanns det även vissa möjligheter att tillgodoräkna sig arbetad tid.

Den pensionsgrundande lönen baserades på den slutlön som arbetstagaren hade före pensioneringen.⁴⁵ Detta skilde ITP från andra förmånsbestämda tjänstepensionsplaner där den pensionsgrundande lönen i regel motsvarade en genomsnittlig lön baserad på ett antal år före pensionsåldern. För att inte löneökningar tätt inpå pensionen skulle leda till allt för höga avgifter för arbetsgivaren infördes regler som innebar att vissa delar av löneökningarna som skedde ett antal år innan pensionsåldern inte räknades med i slutlönen, i form av så kallad 60-delsreduktion och senare även lönekapning (Hammar m.fl., 1983).⁴⁶

⁴⁴ Tjänstemän som haft en annan pensionsålder innan ITP-planen kom till fick dock behålla den tidigare pensionsåldern (Helle, 2001). Överenskommelsen om att höja kvinnornas pensionsålder till 65 år träffades 1969 men trädde i kraft 1971 (Hammar m.fl., 1983). Möjligheten att genom överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare avvika från pensionsåldern i ITP-avtalet har också alltid funnits, men ibland krävt godkännande från arbetsgivare- och tjänstemannaförbund.

⁴⁵ Idag utgörs pensionsgrundande lön i ITP 2 av den aktuella fasta månadslönen gånger 12,2 plus eventuella rörliga lönedelar. Naturaförmåner i form av helt fri kost och bostad ingår, medan övriga naturaförmåner, övertidsersättningar och liknande inte ingår. Rörliga lönedelar inkluderar provision, tantiem, produktionspremie eller liknande, samt i förekommande fall ersättningar för skiftarbete, förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst.

⁴⁶ 60-delsreduktionen innebar att de som hade mindre än 60 månader (fem år) kvar till pensionsåldern inte kunde tillgodoräkna sig hela löneökningen som pensionsmedförande lön. För en person med ett år (12 månader) kvar medräknades till exempel enbart 12 av 60 delar av den del av lönehöjningen som överskred den genomsnittliga inflationen. Regler kring lönekapning infördes 1977 och innebar också begränsningar av hur stora löneökningar som får medräknas (Hammar m.fl., 1983). År 2008 avskaffades 60-delsreduktionen och reglerna för lönekapning ändrades. Regler om lönekapning finns kvar även idag.

Ålderspensionen kunde finansieras på två sätt, antingen genom att avgifter betalas in till försäkringsbolaget, eller i egen regi genom det så kallade FPG/PRI-systemet (vilket idag kallas PRI-modellen), som innebär att företaget förvaltar avgiften.

När den allmänna pensionsåldern 1976 sänktes till 65 år innebar det att pensionskostnaderna för ITP-planen minskade, vilket bland annat resulterade i inrättandet av en avgiftsbestämd, kompletterande ålderspension, ITPK (Hammar m.fl., 1983; Wetterberg, 2016).⁴⁷ ITPK började tjänas in från 28 års ålder och kunde tas ut temporärt eller livslångt, tidigast från 62 års ålder, som komplement till ITP och allmän pension.⁴⁸ Man kunde också välja att enbart ta ut ITPK och ITP fram till den allmänna pensionsåldern på 65 år. ITPK-avgiften kunde liksom den förmånsbestämda ålderspensionen förvaltas antingen i en pensionsförsäkring i SPP eller genom det så kallade FPG/PRI-systemet, beroende på vilken finansieringslösning arbetsgivaren tillämpade. Storleken på ITPK berodde bland annat på löneutvecklingen, men när ITPK infördes var dess uppskattade storlek vid livsvarigt uttag mellan 2,5 och 3 procent av den pensionsgrundande lönen (Hammar m.fl., 1983). År 1990 infördes det så kallade ITPK-valet, som innebar att arbetstagaren kunde välja placering av ITPK-avgiften (PTK, 2001).

Sedan länge har det funnits en möjlighet för tjänstemän på ledande positioner att ansöka om individuella undantag från ITP-planen för att teckna andra pensionslösningar om arbetsgivaren erbjuder sådana. År 1990 infördes en generell möjlighet för tjänstemän med årsinkomster över 10 prisbasbelopp (senare inkomstbasbelopp), så kallade tiotaggare, att välja en annan pensionslösning på lönedelar över 7,5 prisbasbelopp ("tiotaggarlösning"). Pensionslösningen kunde inkludera enbart ålderspension eller även efterlevandepension, och den kunde placeras i andra försäkringsbolag (PTK, 2001, s. 84; Wetterberg, 2016, s. 188).

4.2.1.2 ITP 1 och ITP 2 (2007–)

I juli 2007 trädde en ny ITP-plan i kraft, som utöver en rad förändringar i den förmånsbestämda tjänstepensionen innebar att en ny avgiftsbestämd avdelning

⁴⁷ Sedan ITPK-valet introducerades 1990 kallas den tidigare formen av ITPK för *ursprunglig ITPK*. Fram till juli 2007 var ursprunglig ITPK icke-valet för ITPK. Ursprunglig ITPK är avgiftsbestämd men fungerar i mångt och mycket som en förmånsbestämd pension (Alecta, personlig kommunikation, 9 januari 2025).

⁴⁸ ITPK-avgiftens storlek baserades till en början på födelseår. Exempelvis var avgiften 1,7 procent av den pensionsmedförande lönen för tjänstemän födda 1939 och senare, medan tidigare årskullar kunde ha en avgift på upp till 11,2 procent. Med 1989 års ITP-plan höjdes avgiften från och med juli 1990 till 2 procent för de födda 1939 och senare (PTK, 2001).

tillkom. Sedan 2007 omfattas tjänstemän födda 1979 och senare av den nya avgiftsbestämda ålderspensionen i avdelning 1 (ITP 1), medan tjänstemän som är födda 1978 eller tidigare i regel omfattas av den gamla förmånsbestämda ålderspensionen i avdelning 2 (ITP 2). Arbetsgivare som tecknar ITP-planen för första gången kan dock ansöka om att få tillämpa ITP 1 för alla anställda på företaget. Arbetsgivaren kan också ansluta tjänstemän som fortsätter arbeta efter 65 års ålder, vars ålderspensionsinbetalningar till ITP 2 upphör, till ITP 1.

Som visas i Tabell 2 har den avgiftsbestämda ålderspensionen i ITP 1 sedan införandet bestått av en avgift på 4,5 procent av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på lönedelar däröver (upp till 30 inkomstbasbelopp sedan 2023). Arbetstagaren väljer själv var avgiften ska förvaltas bland ett antal valbara bolag. Minst 50 procent måste placeras i en traditionell pensionsförsäkring, medan resterande 50 procent kan placeras antingen i traditionell försäkring eller fondförsäkring eller både och. Om inget val görs placeras avgiften i den traditionella försäkring som bestäms genom de vart femte år återkommande ITP-upphandlingarna. Avgifter avsätts till alla tjänstemän, oavsett anställningsform, mellan 25 och 66 års ålder (65 år före 2023).⁴⁹ ITP 1 kan tas ut tidigast från 55 års ålder, men börjar betalas ut automatiskt från 66 år (65 år före 2023) om tjänstemannen inte gör ett annat val. ITP 1 kan tas ut både livslångt och under kortare tid, men som lägst under fem år.

Med den nya ITP-planen genomfördes också flera förändringar i ITP 2. Bland annat infördes möjligheten att ta ut hela ålderspensionen temporärt, även den förmånsbestämda delen – vilket särskiljer ITP från de andra stora tjänstepensionsavtalen.⁵⁰ Den förmånsbestämda pensionen kan tas ut som lägst under fem år, medan ITPK liksom tidigare kan tas ut som lägst i två år. Den förvalda utbetalningstiden för ITPK ändrades dock från fem år till livslång utbetalningstid (Hagen, 2017). Den tidigare övre gränsen för hur länge pensionsuttaget kan skjutas fram (70 år) togs också bort (ISF, 2018b). Förvalet för ITPK-avgift ändrades också från så kallad ursprunglig ITPK till den traditionella försäkring som bestäms i ITP-upphandlingarna. En annan förändring av ITPK var att familjepension, som tidigare var obligatoriskt, kunde väljas bort för att i stället höja ITPK-avgiften. Från 2008 slopades reglerna om 60-delsreduktion samtidigt som lönekapningsreglerna ändrades. Reglerna om lönekapning begränsar i vilken mån större lönehöjningar blir pensionsmedförande när mindre än 60 månader återstår till den avtalade pensionsåldern.

⁴⁹ ITP 1 gäller oavsett anställningsform och anställningens omfattning. För både ITP 1 och ITP 2 är dock vd och vissa andra i företagsledningen, som delägare som äger minst en tredjedel av aktierna i företaget, i regel undantagna från planen, men kan anslutas till den.

⁵⁰ Temporärt uttag av förmånsbestämd ålderspension gäller även i KTP-avtalet, som till stor del liknar ITP-avtalet.

Den alternativa pensionslösning, ”tiotaggarlösning”, som sedan 1990 funnits i ITP-planen för arbetstagare med inkomster över 10 inkomstbasbelopp (tidigare prisbasbelopp), finns idag bara i ITP 2 och då i ett stort antal varianter. Det är arbetsgivaren som avgör vilken lösning som ska erbjudas arbetstagaren och hur den ska se ut, men vanligtvis sätter avdragsrätten för tjänstepensioner i praktiken begränsningar. Tiotaggarlösningar innebär att arbetstagaren väljer bort hela eller delar av inbetalningarna till ålderspensionen och familjepensionen i ITP 2 för att helt eller delvis gå över till en annan, lokalt utformad pensionslösning. Dessa är nästan uteslutande avgiftsbestämda (Alecta, u.å.).

Tabell 2 Förmånsnivå och avgiftsnivå i ITP 1960–2024 samt avgiftsnivå i ITP 1 2007–2024

År	Lönedel	Förmånsbestämd pension (procent av pensionsmedförande lön)		Kommentar
ITP 2 (tidigare ITP)		Före 67 år	Från 67 år	
1960–1966	–7,5 pbb	65 %	10 %	
	7,5–15 pbb	32,5 %	32,5 %	
1967–1973	–7,5 pbb	65 %	10 %	Höjdes successivt under fem år.
	7,5–10 pbb	65 %	65 %	
	10–15 pbb	32,5 %	32,5 %	
1974–1976	–7,5 pbb	65 %	10 %	Höjdes successivt under fem år.
	7,5–12,5 pbb	65 %	65 %	
	12,5–20 pbb	32,5 %	32,5 %	
		Från 65 år		
1977–	–7,5 pbb		10 %	Höjdes successivt under fem år. Intjänande mellan 28 och 65 års ålder.
	7,5–20 pbb		65 %	
	20–30 pbb		32,5 %	
	–30 pbb	ITPK, avgiftsbestämd del: 1,7 % (1977 – juni 1990) 2 % (juli 1990–)		
		Förmånsbestämd pension (procent av pensionsmedförande lön)		
2003–	–7,5 ibb	10 %		Intjänande mellan 28 och 65 års ålder.
	7,5–20 ibb	65 %		
	20–30 ibb	32,5 %		
	–30 ibb	ITPK, avgiftsbestämd del: 2 %		
ITP 1		Avgiftsbestämd pension (procent av pensionsgrundande lön)		
2007–	–7,5 ibb	4,5 %		Avgiften betalas in för anställda mellan 25 och 66 års ålder (65 år före 2023).
	7,5–30 ibb*	30 %		

* 30 inkomstbasbelopp gäller sedan 1 januari 2023. Innan dess fanns ingen övre gräns för pensionsgrundande lön i ITP 1.

Not: *Pbb* avser prisbasbeloppet, *ibb* avser inkomstbasbeloppet. Den lägre lönegränsen var 7,5 förhöjda prisbasbelopp 1995–2002.

Källa: PTK (1988b, 1993b, 2001), Hammar m.fl. (1983), avtal och förhandlingsprotokoll.

4.2.1.3 Kompletterande delpension, deltidspension och andra kompletterande avsättningar

Under perioden 1977–2000 gav ITP-planen kompletterande ersättning vid delpension. Den kompletterade den allmänna delpensionen för löner över 7,5 prisbasbelopp, vilket var taket för den lagstadgade delpensionen. ITP kompletterade delpensionen med 65 procent för lönedelar mellan 7,5 och 20 prisbasbelopp, samt med 32,5 procent för lönedelar mellan 20 och 30 prisbasbelopp. För att uttag av delpension inte skulle reducera den pensionsgrundande lönen baserades ålderspensionen på den slutlön som tjänstemannen haft innan delpensionen, med uppräknings för inflationen.

Efter att den lagstadgade delpensionen avskaffades år 2000 växte så småningom andra lösningar fram. Arbetsgivare och fackliga organisationer hade redan tidigare möjlighet att i branschvisa kollektivavtal komma överens om extra avsättningar till tjänstepensionen, men sedan 2013 har det blivit allt vanligare att införa sådana extra avsättningar i kombination med en förstärkt rätt att arbeta deltid i slutet av arbetslivet, i form av deltidspension eller flexpension. För dem som tillhör ITP 1 placeras deltidspensionspremien i den valbara delen, medan de som tillhör ITP 2 får deltidspensionspremien till sin ITPK. En skillnad mellan avdelningarna i ITP-planen är att de som omfattas av ITP 2 inte får sänkt ålderspension om de går ned i tid inom ramen för ett avtal om flex- eller deltidspension. Inbetalningarna till ITP 2 och ITPK beräknas inte på deltidslönen, utan på den lön arbetstagaren hade tidigare. Inom ITP 1 baseras avgifterna på deltidslönen, vilket gör att de inbetalda avgifterna också blir lägre (Avtalat, u.å.).

Sedan de första deltidspensionspremierna infördes har de dels höjts successivt, dels inrättats på allt fler avtalsområden, vilket medfört att nästan alla tjänstemän med ITP idag också omfattas av en deltidspension.⁵¹ I Figur 5 redovisas hur spridningen i deltidspensionspremierna för de drygt 1 miljon privatanställda tjänstemännen som omfattas av ITP har utvecklats sedan 2014. Lådagrammen i panelen till vänster redovisar fördelningen av premier mellan avtalsområden, med hänsyn tagen till hur många anställda som är försäkrade på respektive avtalsområde.⁵² Lådagrammen visar dels en generell uppåtgående trend, dels en konvergens så till vida att nivåerna ökar snabbare i de lägre delarna av fördelningen än i toppen. Vid slutet av 2024 har 75 procent av dessa tjänstemän en deltidspensionspremie på minst omkring 1,3 procent. Konvergensen framgår än tydligare i den högra panelen, där premierna i stället uttrycks som

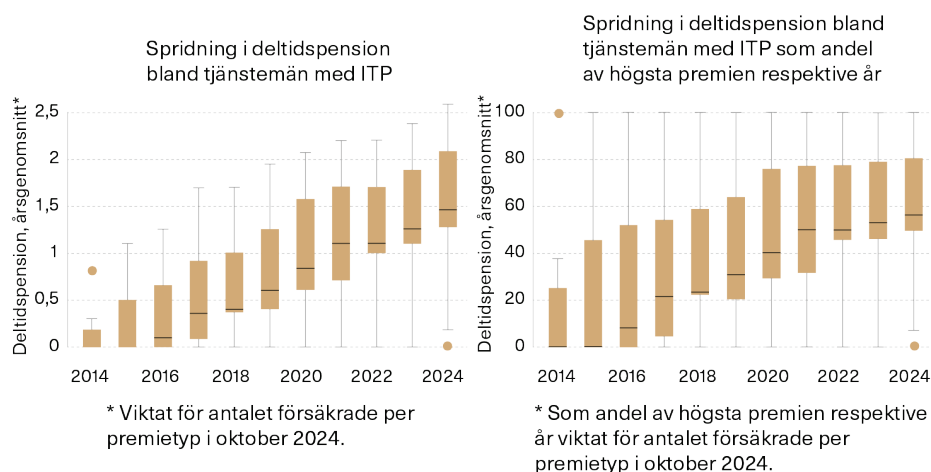
⁵¹ I oktober 2024 gjorde Collectum debiteringar för deltidspension åt 1 005 000 individer. Detta antal motsvarar 94 procent av de 1 067 000 individer som var försäkrade genom ITP vid samma tidpunkt.

⁵² Vi har enbart tillgång till uppgifter om antalet anställda vid en tidpunkt, oktober 2024.

andel av den högsta observerade premien respektive år men där analysen i övrigt är densamma. Här framgår tydligt hur lådan som markerar den mittersta hälften av tjänstemännen gradvis har närmat sig högstanivåerna och gradvis har pressats samman.

Vid slutet av 2024 återfinns den högsta premien hos dem som omfattas av avtalen för Livsmedelsföretagen och Innovations- och kemiindustrierna (IKEM), som avsätter extra avgifter på 2,6 respektive 2,5 procent av månadslönen. I de avtal som gäller arbetsgivarförbunden i Almega är premien lägre, mellan 1,1 och 1,3 procent (Collectum, 2024). Avgifterna ska dock successivt höjas till högst 2 procent av lönen (Almega, u.å.). Det finns också branscher med lägre premier,⁵³ och uppskattningsvis drygt 6 procent (omkring 65 000) av tjänstemännen med ITP täcks inte av deltidspension eller flexpension.

Därutöver har även vissa branscher andra typer av kompletterande avsättningar i form av exempelvis livsarbetstidspension. Dessa avsättningar kan ofta växlas in mot exempelvis ledig tid eller pengar, i stället för avsättningar till tjänstepensionen. Enligt vissa avtal kan även deltidspension avstås för att växlas in mot lön.



Figur 5 Spridning i premienivå för deltids- eller flexpension bland tjänstemän med ITP, 2014–2024

Not: Avgiften anges exklusive avgifter inom ITP-planen. Premien är densamma på all pensionsmedförande lön upp till 30 inkomstbasbelopp per år. Premien betalas in från 25 till 66 år för tjänstemän som tillhör ITP 1, och från 28 till 65 år för ITP 2. Enligt ett fåtal avtal omfattar deltidspension även personer mellan 18 och 24 års ålder (Kommunikation, Spårtrafik, Järnvägsinfrastruktur).

Källa: Månadsvisa uppgifter från Collectum (2024, samt personlig kommunikation).

⁵³ Till exempel förekommer premier på 0,4–0,6 procent, vilket i många fall gäller deltidspensionspremier som introducerats mer nyligen, år 2023–2024 (Collectum, 2024).

4.2.2 Arbetare i privat sektor

Tjänstepension via anställningen var under 1900-talets första hälft betydligt mindre vanligt bland arbetare än bland tjänstemän. Ofta utgjorde den då ett engångsbelopp som inte var relaterat till den tidigare inkomsten. De stora skillnaderna mellan tjänstemännens och arbetarkollektivets pensionsinkomster ledde till krav på att introducera en inkomstrelaterad del inom den allmänna pensionen, som till slut ledde till ATP-reformen 1960. Skillnaderna i den totala pensionen mellan arbetare och tjänstemän kvarstod dock, vilket så småningom ledde till att LO och SAF tecknade tjänstepensionsavtalet Särskild tjänstepension (STP), som trädde i kraft 1973 (Hagen, 2013). Arbetare i privat sektor blev därmed det sista kollektivet att omfattas av kollektivavtalad tjänstepension i större utsträckning.⁵⁴ STP blev ett förmånsbestämt komplement till folkpensionen och ATP, som från och med 1991 kompletterades med en mindre avgiftsbestämd del, STP-P.

STP-avtalet gällde fram till 1996 då ett nytt, helt avgiftsbestämt tjänstepensionsavtal, Avtalspension SAF-LO, tecknades. Över tid har de avsatta avgifterna ökat och motsvarar idag samma nivåer som ITP-planen för tjänstemännen.

Liksom på tjänstemannasidan får många privatanställda arbetare extra pensionsavsättningar utöver de avgifter som betalas in via Avtalspension SAF-LO. Dessa extra avsättningar regleras i branschvisa kollektivavtal och förekommer i några olika varianter, bland annat i form av deltidspension.

I Tabell 3 presenteras en översikt över hur förmånsnivåerna och avgiftsnivåerna i STP och Avtalspension SAF-LO sett ut från 1973 och fram till 2024.

4.2.2.1 STP (1973–1995)

Avtalet om STP trädde i kraft 1973 och var en förmånsbestämd tjänstepension som var nettosamordnad med den allmänna pensionen. När avtalet infördes var den allmänna pensionsåldern i Sverige 67 år. Utöver att fungera som ett komplement till den allmänna pensionen var syftet med STP därmed också att sänka pensionsåldern för arbetare i privat sektor till 65 år, vilket var den pensionsålder som gällde inom ITP-planen för tjänstemännen (AMF, 1973).

Som framgår av Tabell 3 utgick STP från början med 65 procent av pensionslönen för de som gick i pension innan den allmänna pensionsåldern, och ersättningen kallades då STP 1. Från och med 67 års ålder, när allmän pension lämnades, sänktes ersättningen från STP till 10 procent av pensionslönen och ersättningen kallades då STP 2. Pensionslönen kunde som högst uppgå till 7,5

⁵⁴ Inom Kooperationen hade dock arbetare sedan 1961 omfattats av den så kallade B-planen mellan LO och KFO (Stolpe, 1993).

prisbasbelopp och till skillnad från ITP utgick ingen tjänstepension över inkomsttaket. Efter att den allmänna pensionsåldern sänktes till 65 år 1976 utgick enbart den del som tidigare kallats STP 2.

För att få hel STP krävdes en intjänandetid motsvarande 30 år, i annat fall minskade pensionen med en trettiondel för varje år som saknades. Intjänandet skedde i så kallade STP-år, som tjänades in från 28 års ålder till och med 64 års ålder.⁵⁵ För att ha rätt till STP krävdes vidare att arbetstagaren tjänat in minst tre STP-år från 55 års ålder till och med 64 års ålder⁵⁶ eller tillgodoräknat sig minst 0,25 STP-år per år vid åldern 63 och 64. När STP infördes fanns även ett antal övergångsregler så att de som hade kortare tid kvar till pensionsåldern också skulle ha möjlighet att tjäna in tjänstepension.

För att beräkna arbetstagarens pensionslön inom STP-systemet användes ATP-poängen. Pensionslönen baserades på de tre av fem år i åldern 55–59 år då personen haft som högst ATP-poäng.⁵⁷ Den genomsnittliga ATP-poängen dessa tre år ökades med 1 och multiplicerades med det prisbasbelopp som gällde vid pensionsåldern för att på så vis säkras mot prisförändringar.⁵⁸

Från och med 1991 kompletterades STP med en tilläggspension som var avgiftsbestämd, STP-P. Avgiften för STP-P bestämdes av parterna, men låg 1992 på 0,75 procent av arbetstagarens pensionsgrundande lön upp till 7,5 prisbasbelopp. Avgifter avsattes för anställda från 28 till och med 63 års ålder och betalades ut vid 65 års ålder oavsett om personen hade rätt till förmånsbestämd STP eller inte.⁵⁹

⁵⁵ För att tjäna in ett helt STP-år skulle man ha arbetat 832 timmar på ett år, det vill säga cirka 40 procents sysselsättningsgrad. Som lägst kunde man tjäna in 0,25 STP-år, om man arbetat 208 timmar på ett år.

⁵⁶ Med åldersgränserna avses hela kalenderåret arbetstagaren fyller den angivna åldern. Före 1 juli 1976 gällde 59 till och med 64 års ålder.

⁵⁷ Från 1973 till och med juni 1976 gällde tre av fem år då flest ATP-poäng tjänats in från 59 till och med 63 års ålder.

⁵⁸ Vid beräkningen av STP ökades den genomsnittliga ATP-poängen med 1 för att kompensera för det prisbasbelopp som dras av vid beräkningen av ATP-poäng. ATP-poäng ett år = (årsinkomst-prisbasbelopp)/prisbasbelopp. Pensionslön = (genomsnitt ATP-poäng +1) * prisbasbeloppet. Den pensionsgrundande inkomst som låg till grund för poängberäkningen skulle ha tjänats in under pensionsgrundande tid enligt STP-planen. Från 1982 kunde också sjuk- och rehabiliteringspenning, ersättning från TFA för förlorad arbetsinkomst och viss ersättning från AGS inkluderas.

⁵⁹ Avgifter avsattes inte för födda 1936 och tidigare. I stället beräknades STP-P på samma sätt som STP och ökade den förmånsbestämda delen. För dem som uppnådde pensionsåldern under perioden 1992–1994 (de födda 1927–1929) innebar det ett påslag på som mest 1 procent av pensionslönen.

4.2.2.2 Avtalspension SAF-LO (1996–)

År 1996 trädde ett nytt avtal i kraft – Avtalspension SAF-LO – som omfattar arbetstagare födda från 1932. För de födda 1967 och tidigare räknades de tidigare intjänade STP-åren om till premier i det nya systemet (Björkman, 2006).

Avtalspension SAF-LO är en avgiftsbestämd tjänstepension där arbetsgivare betalar in en premie som utgörs av en andel av arbetstagarens pensionsgrundande lön, vilket i avtalet definieras som den utbetalda bruttolönen.⁶⁰ I Tabell 3 visas avgiftsnivån och intjänandeåldrarna sedan avtalet inrättades. År 1996 uppgick avgiften till 2 procent av hela lönen men ökade till 3,5 procent år 2000. LO hade tidigare framför allt prioriterat högre löner snarare än högre avsättningar till tjänstepensionen. Men när det nya ITP-avtalet för tjänstemän i privat sektor tecknades 2007, där avsättningen var betydligt högre, kom krav på att höja premierna i tjänstepensionen för arbetarna (Åmark, 2019). Höjningen skedde successivt från 2008, och avsättningen är från och med 2012 satt till 4,5 procent av den pensionsgrundande lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent för lönedelar utöver det, vilket motsvarar nivån i ITP-avtalet. Sedan avtalet infördes har arbetstagare själva kunnat välja var och hur avsättningarna ska placeras. För de som inte gör ett val placeras avgifterna i en traditionell pensionsförsäkring hos AMF Tjänstepension.

När avtalet introducerades avsattes premier från och med att den anställda fyllde 28 år men åldern har sedan dess både sänkts och höjts i omgångar. Sedan 2023 får alla som fyllt 22 år avgifter avsatta till tjänstepension.

Avtalspension SAF-LO har sedan införandet betalats ut automatiskt från 65 års ålder, om inte den försäkrade väljer något annat, och kan tas ut som tidigast från 55 års ålder. Vidare beräknas uttaget som livslångt, men den enskilde kan även välja att ta ut tjänstepensionen under en tidsbegränsad period. Sedan 2015 finns även möjlighet för de försäkrade till partiellt uttag, det vill säga gå ner i arbetstid och ta ut delar av tjänstepensionen. Vid partiellt uttag och vid uttagstider som är kortare än fem år krävs att arbetstidsminskningen beror på att arbetstagaren delvis går i pension.

⁶⁰ Under perioden 1997–2007 inkluderades även skattepliktiga förmåner, såsom fri kost och bostad i den pensionsgrundande lönen.

Tabell 3 Förmåns- och avgiftsnivå för STP 1973–1996 och Avtalspension SAF-LO 1996–2024

År	Lönedel	Förmånsbestämd pension (procent av pensionslön)		Kommentar
STP		Före 67 år	Från 67 år	
1973 – juni 1976	–7,5 pbb	65 % (STP 1)	10 % (STP 2)	
			Från 65 år	
Juli 1976–1995	–7,5 pbb		10 %	Uppskjutet uttag: +0,6 %/uppskjuten månad från 65 år. Baseras på pensionsnivå vid 65 år (0,7 % från 1990). Max fram till 70 år.
1991–1995	–7,5 pbb	STP-P, avgiftsbestämd del (av parterna bestämd procentsats av pensionsgrundande lön): 0,75 % (1992)		Avsättningar för anställda mellan 28 och 64 år.
Avtalspension SAF-LO		Avgiftsbestämd pension (procent av pensionsgrundande lön)		
1996–1999	Hela lönen	2 %		Avgiften betalas in för anställda från 28 år.
2000–2001	Hela lönen	3,5 %		Tjänas in mellan 22 och 65 år.
2002–2007	Hela lönen	3,5 %		Tjänas in från 21 år.
2008	–7,5 ibb 7,5 ibb–	3,9 % 6 %		Tjänas in mellan 25 och 65 år.
2009	–7,5 ibb 7,5 ibb–	4 % 12 %		Tjänas in mellan 25 och 65 år.
2010	–7,5 ibb 7,5 ibb–	4,1 % 18 %		Tjänas in mellan 25 och 65 år.
2011	–7,5 ibb 7,5 ibb–	4,3 % 24 %		Tjänas in mellan 25 och 65 år.
2012–2020	–7,5 ibb 7,5 ibb–	4,5 % 30 %		Tjänas in mellan 25 och 65 år.
2021	–7,5 ibb 7,5 ibb–	4,5 % 30 %		Tjänas in mellan 24 och 65 år.
2022	–7,5 ibb 7,5 ibb–	4,5 % 30 %		Tjänas in mellan 23 och 65 år.
2023–2024	–7,5 ibb 7,5 ibb–	4,5 % 30 %		Tjänas in mellan 22 och 65 år.

Not: *Pbb* avser prisbasbeloppet, *ibb* avser inkomstbasbeloppet.

Källa: Försäkringsvillkor för STP och Avtalspension SAF-LO 1973–2024.

4.2.2.3 Deltidspension och andra kompletterande pensionsavsättningar

Arbetare i privat sektor hade, till skillnad från de andra avtalsområdena, ingen kompletterande delpension som gav ersättning vid uttag av den allmänna delpensionen. Under 2000-talet har dock kompletterande pensionsavsättningar utöver vad som anges i Avtalspension SAF-LO införts i allt högre grad i de branschvisa kollektivavtalen samt ökat i nivå över tid. Vissa av dessa premier syftar till att ge arbetstagaren möjlighet att gå ned i arbetstid i slutet av arbetslivet, vilket brukar kallas deltidspension.

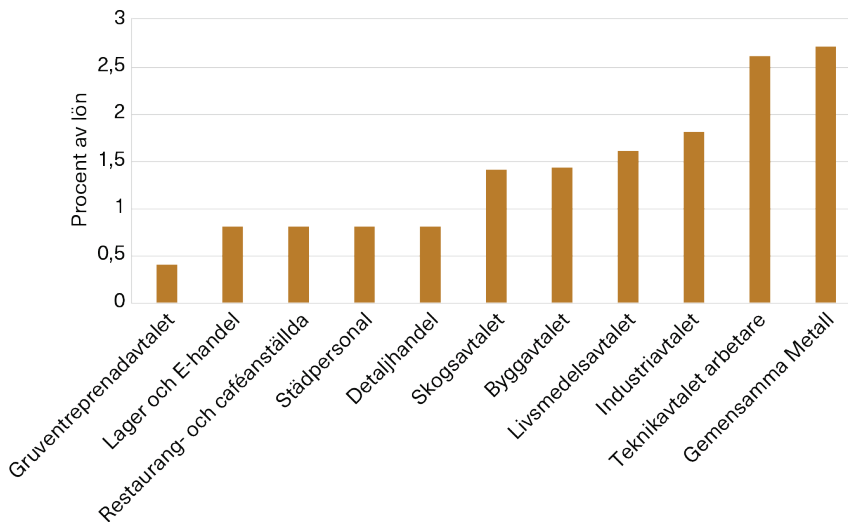
I Figur 6 visas några exempel på avgiftsnivåer för deltidspension och extra pensionsavsättningar i ett antal avtal så som de såg ut i september 2024. Som

figuren visar finns en stor spridning i avgiftsnivå mellan avtalen, där den högsta är för Gemensamma Metall som uppgår till 2,7 procent av lönen, medan avgiftsnivån för Gruventreprenadavtalet uppgår till 0,4 procent av lönen. De kompletterande premierna kan i praktiken vara ännu högre än figuren visar, eftersom vissa branscher har andra premier. I en del branscher kan premien växlas mot uttag av ledig tid eller ersättning, vilket brukar kallas livsarbetspension eller arbetstidspension (Fora, 2024c). Exempelvis finns i avtalet Gemensamma Metall utöver deltidspensionen en livsarbetspension på 2,5 procent, och i Gruventreprenadavtalet finns både en premie på 2,4 procent som kan växlas mot ledig tid eller ersättning samt en så kallad gruvpension som inte kan växlas bort. I vissa avtal uppgår dessa premier år 2024 till så mycket som 4,9 procent av den pensionsmedförande lönen.⁶¹

År 2024 omfattades ungefär 41 procent (ca 790 000) av de knappt 1,9 miljoner individer som under året fick avsättningar till Avtalspension SAF-LO av ett kollektivavtal som gett deltidspension eller extra pensionsavsättning.⁶² Eftersom även ett okänt antal anställda på arbetsplatser utan kollektivavtal inkluderas i det totala antalet som får avsättningar till Avtalspension SAF-LO är andelen därmed högre än så bland anställda med kollektivavtal. Dock står det klart att andelen kollektivanslutna arbetare i privat sektor som får avsättningar till deltidspension är betydligt lägre än andelen kollektivanslutna privat-tjänstemän som får sådana avsättningar (jfr Figur 5).

⁶¹ År 2024 gäller detta exempelvis avtalet Stål och metall och avtalet för gruvindustri.

⁶² I denna beräkning är hänsyn inte tagen till livsarbetspension eller arbetstidspension. Vidare är inte sektorn Bemanning inkluderad, eller individer som omfattas av deltidspension eller extra pensionsavsättning men inte uppfyller åldern för Avtalspension SAF-LO (Fora, personlig kommunikation, 10 januari 2025).



Figur 6 Exempel på avgiftsnivå för extra pensionsavsättningar och deltidspensionsavsättningar i ett urval av avtal, 2024

Not: Avgifterna är exklusive avgiften enligt SAF-LO. De redovisade avgifterna gällde i september 2024.

Källa: Fora (2024a)

4.2.3 Statligt anställda

Tjänstepensionerna i statlig sektor har en lång historia, som kan härledas ända tillbaka till 1600-talet bland militär personal och vissa tjänstemän. Statliga tjänstemän kunde i princip vara oavsättliga genom att ha rätt att behålla sin tjänst livet ut, vilket genom en förordning 1778 ersattes av en rätt att behålla lönen livet ut. De tidiga statliga tjänstepensionerna har också varit normerande för både andra tjänstepensioner och det allmänna ålderspensionssystemet. Ett sådant exempel är att de statliga avlöningsreglementena från 1877 implementerade en princip om att statstjänstemän fick behålla cirka två tredjedelar av den tidigare lönen vid pensionering efter 65 års ålder och 35 tjänsteår (Ottander & Holmqvist, 2003; Schmidt, 1974), vilket liknar många andra pensionslösningar som kom till senare.

Fram till början av 1970-talet reglerades de statliga tjänstepensionerna i olika pensionsreglementen. År 1966 fick offentligt anställda full förhandlingsrätt och de fackliga organisationerna kunde då begära att reglementena blev kollektivavtal (Åmark, 2019). Delar av det tidigare pensionsreglementet, Statens tjänstepensionsreglemente (SPR), fördes därmed över till det första kollektivavtalade tjänstepensionsavtalet PA som tecknades 1974. Sedan dess har ett flertal tjänste-

pensionsavtal följt inom sektorn. År 1991 ersattes PA av PA-91 och 2003 tillkom ytterligare ett avtal, PA 03, där de tidigare förmånsbestämda ersättningarna successivt började fasas ut till förmån för en avgiftsbestämd tjänstepension. Sedan 2016 omfattas alla statligt anställda av tjänstepensionsavtalet PA 16 som, liksom ITP-planen, är indelad i två avdelningar som omfattar olika åldersgrupper. Inom den statliga tjänstepensionen har det också funnits kompletterande delpension som till stor del fasats ut, medan dagens avtal i stället ger extra avsättningar till den avgiftsbestämda tjänstepensionen som kan användas till att gå ned i arbetstid i slutet av arbetslivet.

I Tabell 4 visas förmånsnivån och avgiftsnivån i de statliga tjänstepensionsavtalen från 1975 och fram till 2024.

4.2.3.1 PA-SPR (1974–1991)

Det första kollektivavtalade tjänstepensionsavtalet i statlig sektor, PA 74 (även PA), tecknades 1974. Innan dess reglerades pensionsförmånerna för statligt anställda i Statens pensionslöneförordning och Statens allmänna tjänstepensionsreglemente (SPR). När PA 74 trädde i kraft fördes delar av de tidigare reglementena över till det nya avtalet och villkoren kom således att regleras i både PA och SPR, vilket ibland refereras till som PA-SPR. I praktiken var dock de grundläggande villkoren för tjänstepensionen oförändrade (SOU 1990:77; Åmark, 2019).

Pensionsåldern enligt PA-SPR varierade, men vanligtvis gällde någon av följande tre pensioneringsperioder: 60–63 år, 63–65 år eller 65–66 år. Pensioneringsperioden gav ett intervall inom vilket arbetstagaren kunde välja själv när den ville gå i pension med rätt till ålderspension. Senast vid den övre gränsen var arbetstagaren tvungen att lämna sin tjänst. Ålderspension kunde i vissa fall tas ut i förtid fem år innan pensionsåldern eller pensioneringsperiodens nedre gräns, men då minskade pensionens storlek livet ut (TCO-S, 1988).

Ålderspensionen i PA-SPR var förmånsbestämd och bruttosamordnad med folkpensionen och ATP. Tjänstepensionen gav i princip 65 procent av den pensionsgrundande lönen – vilket kallades *normalbeloppet* – men flera faktorer gjorde att pensionen kunde bli både högre och lägre. Bland annat lämnades ett lönetillägg från 65 års ålder (67 år fram till 1976) på 3,1 procent av prisbasbeloppet per månad. När alla faktorer räknats in kunde pensionens storlek därför uppgå till 72–76 procent av slutlönen (TCO-S, 1988). Pensionens storlek värdesäkrades också genom uppräkningsindex med prisbasbeloppet. För att få hel ålderspension krävdes i regel 30 års tjänstetid – i annat fall minskade pensionens storlek i proportion till hur många år som saknades.

Den pensionsgrundande lönen utgick från den lön man haft de senaste fem åren före pensioneringen och baserades på den så kallade lönegrad och löneklass man tillhört. Från slutet av 1970-talet och framåt inkluderades hela månadslönen upp till 20 prisbasbelopp samt 50 procent av lönedelar mellan 20 och 30 prisbasbelopp.

4.2.3.2 PA-91 (1992–2002)

År 1991 tecknades ett nytt avtal, PA-91, som ersatte PA-SPR från och med 1992. PA-91 var en till största del förmånsbaserad pensionsplan som i hög grad liknade den tjänstepension som tjänstemän i den privata sektorn fick via ITP-planen.

Pensionsåldern i PA-91 var 65 år.⁶³ I PA-91 fanns också möjligheten till förtida uttag av ålderspension från 60 års ålder, men då minskade pensionens storlek både före och efter 65 års ålder. Vid uppskjutet uttag efter 65 års ålder ökade i stället pensionen.

Till skillnad från tidigare var den förmånsbestämda ålderspensionen i PA-91 nettosamordnad med den allmänna pensionen. Vid hel tjänstepension lämnades 10 procent av den pensionsgrundande lönen upp till ett inkomsttak på 7,5 prisbasbelopp. För inkomster mellan 7,5 prisbasbelopp och 20 prisbasbelopp utgick 65 procent, och för inkomster mellan 20 och 30 prisbasbelopp utgick 32,5 procent. Från och med 1996 utgjordes basbeloppsgränserna i PA-91 av förhöjda prisbasbelopp.

För att få full förmånsbestämd ålderspension krävdes minst 30 års pensionsgrundande tjänstetid som tjänades in från 28 års ålder och som längst till och med månaden före 65 års ålder. Som tjänstetid fick all anställningstid som omfattats av statliga pensionsavtal och inneburit en tjänstgöringsgrad på minst 40 procent tillgodoräknas.⁶⁴ Både tjänstgöringsfaktorn och ersättningsnivåerna räknades därmed som i ITP-planen, men den pensionsgrundande lönen beräknades annorlunda. Den förmånsbestämda ålderspensionen baserades på den pensionsgrundande lön som arbetstagaren haft i genomsnitt under de senaste fem åren före pensionsåldern. De fyra första åren räknades upp till det sista årets nivå med hjälp av prisbasbeloppet.

⁶³ Flygledare och yrkesofficerare hade en pensionsålder på 60 år. Anställda i säkerhetstjänst (främst lokförare) kunde i vissa fall få en lägre pensionsålder, men som lägst 60 år. Om man hade en lägre pensionsålder i det gamla statliga pensionsavtalet kunde man också få behålla denna – något som omfattade cirka hälften av alla med statlig pensionsrätt (Björkman, 1992, 2006). För dem med lägre pensionsålder minskade inte pensionen om den togs ut innan 65 års ålder.

⁶⁴ Personer som hade intjänat tjänstetid från PA-SPR som var intjänad mellan 20 och 28 års ålder fick inför ikraftträdandet av PA-91 tillgodoräkna sig den tiden. Även tid med intjänad pensionsrätt från andra pensionsavtal, som ITP och PA-KL fick i regel tillgodoräknas. Om 30 års tjänstetid inte uppfylldes minskades pensionen med 1/360 för varje månad som saknades.

Med PA-91 infördes också en avgiftsbestämd *kompletterande ålderspension* (kallas även Kåpan eller Kåpan Tjänste). Avgiften var 1,7 procent av den anställdes lön, varav 1,5 procent gick till pensionsavsättningar och 0,2 procent gick till administration. Anställda tjänade in pensionsavsättningar från 28 års ålder till och med pensionsåldern.⁶⁵ Den kompletterande ålderspensionen kunde tidigast tas ut från 60 års ålder, antingen livsvarigt eller temporärt, men togs normalt ut under fem år. Den anställda kunde också komplettera med egna inbetalningar via en privat pensionslösning kallad Kåpan Plus. Från och med 1 maj 1998 kunde arbetsgivaren genom överenskommelser i lokala kollektivavtal också avsätta ytterligare avgifter till Kåpan Extra. År 2005 hade dock få använt sig av den möjligheten (Sjögren Lindquist & Wadensjö, 2005).

4.2.3.3 PA 03 (2003–2015)

År 2003 tillkom ett nytt pensionsavtal, PA 03, som omfattade arbetstagare födda 1943 och senare. För födda 1942 och tidigare samt de födda 1947 och tidigare som hade en pensionsålder på 60 år, fortsatte avtalet PA-91 gälla parallellt med PA 03 – det vill säga personer som uppnått eller snart skulle uppnå pensionsåldern. Som tidigare var pensionsåldern i PA 03 med vissa undantag 65 år.

I PA 03 började den förmånsbestämda delen av tjänstepensionen fasa ut till förmån för avgiftsbestämda pensionsförmåner. Den avgiftsbestämda ålderspensionen bestod dels av en ny valbar del som kallas *individuell ålderspension*, dels liksom tidigare av *kompletterande ålderspension* (Kåpan Tjänste). Som visas i Tabell 4 höjdes avgiften med införandet av den individuella ålderspensionen i PA 03, och totalt uppgick avgiften till 4,5 procent av lönen upp till 30 inkomstbasbelopp. Den individuella ålderspensionen betalades in från 23 års ålder och fram till pensionsåldern. Arbetstagaren fick välja var avgiften skulle placeras utifrån ett antal av parterna godkända försäkringsgivare. Om arbetstagaren inte valde en försäkringsgivare gick avgiften till en traditionell försäkring hos Försäkringsföreningen för det statliga området (FSO). Den kompletterande ålderspensionen betalades in från att arbetstagaren var 23 år⁶⁶ och fram till pensionsåldern, eller tidigare om pensionen togs ut. De båda avgiftsbestämda ålderspensionerna kunde tas ut livsvarigt eller temporärt från 61 års ålder.⁶⁷

PA 03 hade också en förmånsbaserad ålderspension för inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp, som var högre för dem födda före 1973. Dessa hade också

⁶⁵ Kåpan omfattade dock födda tidigast 1929 (Björkman, 1992).

⁶⁶ Före 2008 gällde 28 år.

⁶⁷ Det var bara vid förtida uttag den individuella ålderspensionen kunde tas ut temporärt, och då fram till ordinarie pensionsålder.

förmånsbestämd ålderspension under taket. För varje årskull som var född 1943–1972 trappades den förmånsbestämda delen ned. Liksom i PA-91 minskade den förmånsbestämda ålderspensionen om man inte hade 30 års tjänstetid. Den förmånsbestämda ålderspensionen kunde tas ut tidigare, från 61 års ålder, och även skjutas upp efter 65-årsdagen. Vid förtida uttag eller uppskjutet uttag minskade respektive ökade pensionens storlek.

4.2.3.4 PA 16 (2016–)

Sedan den 1 januari 2016 gäller pensionsavtalet PA 16 som ersatte PA 03 och PA-91. Avtalet består av två avdelningar. I Avdelning 1 som omfattar de som är födda 1988 och senare är ålderspensionen helt avgiftsbestämd, medan Avdelning 2 i stort sett består av det tidigare avtalet PA 03 och gäller arbetstagare som är födda år 1987 och tidigare. I vissa fall kan dock arbetstagare födda 1987 eller tidigare anslutas till Avdelning 1.

Ålderspensionen i Avdelning 1 består av tre avgiftsbestämda delar som tillsammans uppgår till 6 procent under inkomsttaket och 31,5 procent över taket. Avgifterna för samtliga tre delar i Avdelning 1 betalas från anställningsmånaden fram till 69 år,⁶⁸ men de olika delarna har lite olika villkor.

Till *ålderspension valbar* betalar arbetsgivaren in en avgift på 2,5 procent av den pensionsgrundande lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 20 procent av den pensionsgrundande lönen över taket. Arbetstagaren kan välja att placera avgiften antingen i en traditionell försäkring eller i en fondförsäkring. Om arbetstagaren inte gör ett val placeras avgiften i en traditionell försäkring hos Kåpan Tjänstepension.

Ålderspension obligatorisk (Kåpan Tjänste) motsvarar det som i PA 03 och PA 16 Avdelning 2 kallas kompletterande ålderspension. Avgiften till ålderspension obligatorisk är 2 procent av den pensionsgrundande lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp, samt 10 procent av lönen över taket. Avgiften placeras i en traditionell försäkring hos Kåpan Tjänstepension. Både ålderspension valbar och ålderspension obligatorisk kan tas ut från den tidpunkt då allmän ålderspension tidigast kan tas ut,⁶⁹ temporärt eller livsvarigt (kortaste tid tio år för valbar och fem år för obligatorisk).

För *ålderspension flex* (Kåpan flex) betalar arbetsgivaren in 1,5 procent av den pensionsgrundande lönen, men till skillnad från de andra avgiftsbestämda förmånerna dras avgiften bara på lön efter avdrag, vilket gör att personer som är till exempel sjuk- eller föräldralediga får mindre eller inget inbetalt under

⁶⁸ Före 2024 gällde den ålder arbetstagaren har rätt att kvarstå i anställningen enligt 32 a § LAS.

⁶⁹ Före 2024 gällde tidigast från 61 års ålder eller den högre ålder från vilken allmän ålderspension tidigast kunde tas ut.

frånvaron. Ålderspension flex kan tas ut tidigast från 63 års ålder, och kan tas ut temporärt (1 till 20 år) eller livet ut.

Avdelning 2 i PA 16 består av överförda regler från PA 03 med mindre justeringar. Samma avgiftsnivåer och förmånsnivåer gäller som i PA 03 och pensionsåldern är som tidigare 65 år. I januari 2024 trädde nya regler i kraft för de som omfattas av PA 16 Avdelning 2, som bland annat innebär att den avgiftsbestämda delen kan tjänas in till 69 års ålder och att alla delar av ålderspensionen som tidigast tas ut från 63 års ålder.⁷⁰ I överenskommelsen ingick dessutom att avtalet om deltidspension upphör samtidigt som ålderspension flex (Kåpan flex) omfattar även Avdelning 2.

Tabell 4 Förmåns- och avgiftsnivåer enligt statliga pensionsavtal 1975–2024

Avtal	Typ av pension	Procent av pensionsunderlag/ pensionsgrundande lön	Övrigt
PA-SPR			
Dec 1974–1991	<u>Förmånsbestämd</u>	65 % + tillägg <ca 20 pbb 32,5 % + tillägg mellan ca 20–30 pbb (ca 12,5–20 pbb före 1977)*	Bruttosamordnad med allmän pension. Tjänades in från 20 år till pensionsåldern (oftast i intervallen 60–63, 63–65 eller 65–66 år).
PA-91			
1992–2002	<u>Förmånsbestämd</u>	10 % <7,5 pbb** 65 % mellan 7,5–20 pbb** 32,5 % mellan 20–30 pbb**	Intjänande mellan 28 och 65 år. Nettosamordnad med allmän pension. Minskning vid tidigt uttag*** –2,6 % av pensionsunderlag <7,5 pbb** och –0,4 % av pensionsunderlag 7,5–30 pbb** per månad före 65-års månaden. Ökning vid uppskjutet uttag*** +0,4 % av pensionsunderlaget per uppskjuten månad efter 65 års ålder.
	Kompletterande ålderspension (Kåpan Tjänste)	1,7 % (1,5 % före 1 april 1995)	Tjänades in från 28 års ålder till pensionsåldern (i regel 65 år). Omfattade de födda tidigast 1929.
PA 03			
2003–2015	<u>Förmånsbestämd</u>	60 % mellan 7,5–20 ibb 30 % mellan 20–30 ibb	Högre för födda före 1973 som också får förmånsbestämd ålderspension för lön under 7,5 ibb.
	<u>Avgiftsbestämd</u>		
	Individuell ålderspension (Kåpan Valbar)	2,5 % <30 ibb (2,3 % 2003–2007)	Intjänande mellan 23 och 65 år.
	Kompletterande ålderspension (Kåpan Tjänste)	2 % <30 ibb (1,9 % 2003)	Som ovan (före 2008: mellan 28 och 65 år).

⁷⁰ Före 2024 gällde 61 års ålder i Avdelning 2, vilket fortfarande gäller alla delar utom ålderspension flex för personer födda 1965 eller tidigare.

Avtal	Typ av pension	Procent av pensionsunderlag/ pensionsgrundande lön	Övrigt
PA 16 Avdelning 1			
2016–	<u>Avgiftsbestämd</u>		
	Ålderspension valbar (valbar del)	2,5 % <7,5 ibb 20 % >7,5 ibb	Intjänande fram till 69 år (före 2024 ålder enligt 32 a § LAS).
	Ålderspension obligatorisk (Kåpan Tjänste)	2 % <7,5 ibb 10 % >7,5 ibb	Som ovan.
	Ålderspension flex (Kåpan Flex)	1,5 %	Som ovan.
PA 16 Avdelning 2			
2016–	<u>Förmånsbestämd</u>	60 % mellan 7,5–20 ibb 30 % mellan 20–30 ibb	Högre för födda före 1973 som också får förmånsbestämd ålderspension för lön under 7,5 ibb.
	<u>Avgiftsbestämd</u>		
	Individuell ålderspension (valbar del)	2,5 % <30 ibb	Intjänande mellan 23 och 69 år (före 2024: mellan 23 och 65 år).
	Kompletterande ålderspension (Kåpan Tjänste)	2 % <30 ibb	Som ovan.
	<i>Ny del sedan 1 januari 2024: Ålderspension flex (Kåpan Flex)</i>	1,5 % 0,5 % för födda före 1966	Som ovan.

* Lönegränserna angavs som 104, 167 respektive 250 procent av ett basbelopp i månadslön. Mellan lönegränserna var ersättningsgraden 65 procent av halva pensionsunderlaget.

** Prisbasbelopp före 1996, förhöjt prisbasbelopp från 1996.

*** Här redovisas bara hur pensionens storlek efter 65 år påverkas av ett tidigt uttag. Vid tidigt uttag ser pensionsnivåerna som anges utgå från heltidstjänstgöring och 30 års tjänstetid. *Pbb* avser prisbasbeloppet, *ibb* avser inkomstbasbeloppet.

Not: Pensionsnivåerna som anges utgår från heltidstjänstgöring och 30 års tjänstetid. *Pbb* avser prisbasbeloppet, *ibb* avser inkomstbasbeloppet.

Källa: Statens avtalsverk (1975, 1976, 1977, 1978), Folksam sociala råd (1977), TCO-S (1981, 1988), Statens arbetsgivarverk (1991), Björkman (1992) samt avtal.

4.2.3.5 Delpension, flexpension och extra avsättningar

I de statliga tjänstepensionsavtalen har det funnits olika förmåner vid nedgång i arbetstid i slutet av arbetslivet, så kallad delpension eller flexpension. I PA-SPR och PA-91 fanns delpensionsförmåner som kompletterade den allmänna delpensionen fram till att den avvecklades i början av 2000-talet. Den kompletterande delpensionen i PA-91 täckte upp lönebortfall för lönedelar över 7,5 prisbasbelopp och upp till 10 timmars arbetsminskning.⁷¹

Från och med 2003 finns en särskild statlig delpension reglerad i delpensionsavtalet, *Avtal om delpension för arbetstagare hos staten*. Avtalet omfattade från början de födda från och med februari 1938 och framåt, men i samband med att PA 16 infördes gällde avtalet bara de som omfattades av PA 16 Avdelning 2.

⁷¹ Den kompletterande delpensionen ersatte 65 procent av årslönedelar mellan 7,5 till 20 pbb och 32,5 procent mellan 20 och 30 pbb (Björkman, 1992). Ersättningsnivån ändrades senare till 55 procent mellan 7,5 prisbasbelopp och 20 förhöjda prisbasbelopp och 27,5 procent mellan 20 och 30 förhöjda prisbasbelopp.

Sedan 1 januari 2024 har avtalet upphört, men gäller enligt övergångsbestämmelser fortfarande för dem födda 1965 eller tidigare. För att kunna ta ut delpension enligt delpensionsavtalet behöver man ha minst 10 års (120 månader) intjänad pensionsrätt och vara minst 61 år. Avtalet ger möjlighet att gå ned i arbetstid upp till 50 procent om arbetsgivaren medger det. Vid delpension enligt avtalet fortsätter arbetsgivaren betala in avgifter så att den förmånsbestämda delen av pensionen inte påverkas. Även avgifter till kompletterande ålderspension (Kåpan Tjänste) och den valbara delen (Kåpan Valbar) fortsätter betalas in, men inte ålderspension flex (Kåpan Flex). Däremot kan den allmänna pensionen minska av uttag av delpension.

För yngre grupper som inte omfattas av delpensionsavtalet kan i stället *ålderspension flex* (Kåpan Flex) användas för att täcka upp inkomstbortfall om arbetstagaren går ned i arbetstid efter 63 års ålder.

I båda avdelningarna i PA 16 kan också extra avsättningar göras till tjänstepensionen via överenskommelser mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Den extra avgiften placeras då i den valbara delen. Det finns dessutom möjlighet att i lokala kollektivavtal avtala om extra premier, som då avsätts till ålderspension flex för dem som tillhör Avdelning 1 eller till Kåpan Extra för dem som tillhör Avdelning 2 (Statens tjänstepensionsverk, 2024). Ett exempel är att anställda vid Polismyndigheten och Säkerhetspolisen har en extra avsättning på 4,6 procent av lönen, men som även kan växlas mot lön (Grahns, 2023; Polisförbundet, u.å.).

4.2.4 Kommun- och regionanställda

För anställda i kommuner och landsting, numera regioner, har tjänstepensionerna en kortare historia än för anställda på det statliga området. Under 1800-talet kunde kommuner själva välja om de ville tillhandahålla pensionsförmåner till sina anställda. Efter den allmänna pensionens införande uppstod ett flertal olika reglementen och pensionsbestämmelser, som i första hand omfattade tjänstemän och inte arbetare. I början skilde sig dessa betydligt i innehåll, men med tiden blev de allt mer lika, inte minst bland kommuner som använde sig av försäkringslösningar via Sveriges Kommunalanställdas Pensionskassa (SKP), som bildats 1922 (Svenska Kommunalarbetareförbundet, 1974).⁷²

I slutet av 1940- och början av 1950-talet skapades enhetliga pensionsreglementen för städer, landsting respektive landskommuner baserade på centrala överenskommelser som 1970 jämkades samman i reglementena KPR för kommuner och LKPR för landsting (SOU 2004:101). Ålderspensionen var

⁷² År 1956 bildas även Kommunernas Pensionsanstalt (KPA), som tillsammans med SKP är föregångare till dagens KPA. ATP-reformen förändrade SKP:s och KPA:s roll gentemot kommunerna och landstingen, vilket beskrivs närmare i Grip (2002).

bruttosamordnad med ATP och villkoren liknade dem för statligt anställda (SOU 1974:15).⁷³ Även om reglementena formellt antogs ensidigt av arbetsgivaren togs bestämmelser kring innehåll och tillämpning fram i överenskommelser med arbetstagersidan. Det fanns därför inga allmänna krav om att avtalen skulle omvandlas till kollektivavtal. När den allmänna pensionsåldern sänktes 1976 tog dock arbetsgiversidan ett eget beslut om att reglerna i reglementet skulle samordnas från den nya pensionsåldern, vilket fick arbetstagersidan att kräva att tjänstepensionen skulle avtalas som kollektivavtal. Från 1978 tecknades därmed de första kollektivavtalade tjänstepensionsavtalen för sektorn: PAK för anställda i kommunen och LPAK för anställda inom landsting. Villkoren i de nya avtalen kom dock att i stort sett likna det tidigare normalpensionsreglementet KPR (Grip, 2002; Westbratt, 1995).

Sedan de första avtalen tecknades 1978 har det funnits ett flertal tjänstepensionsavtal inom sektorn. Avtalen har tidvis varit separata för kommuner respektive landsting (sedermera regioner), men har innehållsmässigt liknat varandra. På 1980-talet tecknades tjänstepensionsavtalet PA-KL, som senare ersattes av två nya avtal, PFA98 och PFA01, 1998 och 2001. Med PFA98 och PFA01 kom den tidigare förmånsbestämda tjänstepensionen att fasas ut till förmån för avgiftsbestämda pensionsförmåner. Idag kan anställda inom sektorn antingen omfattas av avtalet KAP-KL som trädde i kraft 2006 eller avtalet AKAP-KR som gäller från 2023. I Tabell 5 presenteras förmåns- och avgiftsnivåerna i de olika tjänstepensionsavtalen som funnits inom avtalsområdet från 1978 till och med 2024.

Inom kommun- och regionsektorn finns ingen flexpension liknande den i andra sektorer. Av den anledningen valde parterna att höja avgifterna för alla anställda i det nya avtalet AKAP-KR från 2023 (KPA Pension, personlig kommunikation, 11 juni 2024). Anställda har dock möjlighet att teckna helt egna överenskommelser med arbetsgivaren om deltidspension (särskild avtalspension).

4.2.4.1 PAK och LPAK (1978–1984)⁷⁴

PAK och LPAK trädde i kraft den 1 april 1978 och omfattade alla arbetstagare inom kommuner respektive landsting. De som slutat sin anställning innan mars 1978 omfattades dock fortsatt av det tidigare pensionsreglementet KPR/LKPR.

⁷³ Något förenklat angav reglementena innan ATP-reformen en pensionsnivå på 62 procent med viss samordning med folkpensionen, vilket efter reformen ändrades till cirka 65 procent inklusive ATP, plus ett tillägg som skulle motsvara folkpensionen. På grund av bruttosamordning kunde pensionsnivån dock variera (se mer i t.ex. SOU 1957:7; Svenska Kommunalarbetsareförbundet, 1974; Åmark, 2019).

⁷⁴ Stora delar av beskrivningen av PAK och LPAK bygger på Westbratt (1995).

PAK och LPAK var, liksom i tidigare bestämmelser, en förmånsbestämd tjänstepension som bruttosamordnades med den allmänna pensionen och annan tjänstepension. Hel tjänstepensionsförmån i PAK och LPAK motsvarade 65 procent av den pensionsgrundande lönen. För de som omfattades av en kollektivavtalad löneplan baserades den pensionsgrundande lönen på ett genomsnitt av lönen i den löneklass man tillhört under avgångsåret och för de fyra föregående åren, inklusive vissa lönetillägg.⁷⁵

Tjänstepensionsavtalen för kommun- och landstingsanställda har länge innefattat olika pensionsåldrar beroende på yrke och kön. Även innan pensionsåldern inom den allmänna pensionen sänktes var den normala pensionsåldern i tjänstepensionsavtalen 65 år, men med flera undantag. Generellt gällde exempelvis att män hade en pensionsålder på 65 år och kvinnor 63 år.⁷⁶ I PAK och LPAK fanns dessutom en flexibel pensionsålder som innebar att personer kunde gå i pension tidigare utan medgivande från arbetsgivaren, vilket hade gällt i de tidigare avtalen i sektorn.

För dem som hade en normal pensionsålder på 60 år kunde pensionen tas ut som tidigast från 57 års ålder, och för dem med en pensionsålder på 63 eller 65 år kunde tidigt uttag göras från 60 års ålder. Om pensionen togs ut tidigt eller sköts upp minskade respektive ökade förmånsnivån. Om uttaget av pensionen sköts upp till efter 67 års ålder gjordes dock inget påslag.

För att få full pension krävdes 360 månaders pensionsgrundande tid (30 år), vilket kunde tjänas in från 28 års ålder.

4.2.4.2 PA-KL (1985–1997)

År 1985 ersattes PAK/LPAK av ett nytt avtal: PA-KL. Avtalet var nu gemensamt för kommun- och landstingsanställda och var fortsatt bruttosamordnat med den allmänna pensionen (Hagen & Elinder, 2018).

En stor förändring i PA-KL jämfört med tidigare avtal var beräkningen av pensionslönen och förmånens storlek. Pensionslönen i PA-KL utgjordes av alla förmåner i anställningen enligt kollektivavtalet. Beräkningen av förmånsnivån baserades på en beräkningsmodell liknande den i ATP-systemet där en årsmedelpoäng beräknades. Till skillnad från ATP-systemet, där genomsnittet av de 15 bästa åren användes, baserades årsmedelpoängen i stället på de bästa fem åren

⁷⁵ Exempel på lönetillägg var obekväm arbetstid och jour- och beredskapsersättning. Storleken på lönetilläggen räknades ut baserat på de tre år som föregått avgången och som högst kunde lönetillägget uppgå till 40 procent av den pensionsgrundande lönen.

⁷⁶ Exempelvis hade brandmän en pensionsålder på 60 år, medan arbetare som i 10 av de 15 senaste åren innan pensionen arbetat i skift nattetid samt personal på ålderdomshem, skolhem och städpersonal med flera hade en pensionsålder på 63 år.

inom en sjuårsperiod som föregick pensionen.⁷⁷ Vidare användes olika förmånsnivåer för olika skikt av årsmedelpoängen, vilket gjorde att för lägre lönedelar utgick en högre procentuell pensionsförmån som sedan avtog för de högre skikten. Detta var något som drevs på av fackförbundet Kommunal då många av deras medlemmar som arbetade inom kommun och landsting hade deltidsanställningar som genererade lägre årsmedelpoäng (Westbratt, 1995). Totalt kunde tjänstepensionen tillsammans med den allmänna pensionen uppgå till omkring 70 procent av inkomsten för flertalet anställda (Strömberg, 1996).

År 1990 infördes en förändring i avtalet som gjorde att de som gick i pension i förtid eller sköt upp sitt uttag fick den pensionsgrundande tiden räknad fram till den avtalsenliga pensionsåldern eller pensioneringsperiodens övre gräns. För de som gjorde tidigt uttag minskade därmed förmånsnivån, medan tjänstetidsfaktorn förblev oförändrad.

4.2.4.3 PFA98 och PFA01 (1998–2005)

År 1998 tecknades PFA98 som ersatte PA-KL. PFA98 skilde sig från PA-KL på en rad principiella sätt. Tjänstepensionen blev nu en nettopension. Pensionsförmånerna blev vidare främst avgiftsbestämda, och den förmånsbestämda delen gällde enbart för lönedelar som översteg 7,5 förhöjda prisbasbelopp. År 2001 tecknades ett nytt avtal för Kommunals medlemmar, PFA01.⁷⁸ Det nya avtalet medförde även ändringar i PFA98 som fortsatt omfattade övriga arbetstagare inom sektorn, framför allt tjänstemän, och i praktiken kom de båda avtalen att likna varandra.

PFA98/01 omfattade anställda som var födda 1938 och senare. För de som tidigare omfattats av PA-KL och nu övergick till PFA98/01 omvandlades den redan intjänade förmånsbestämda tjänstepensionen till pensionsrätter.⁷⁹

Som visas i Tabell 5 uppgick avgiften till en början till 3,4 procent av den pensionsgrundande lönen upp till ett tak på 7,5 förhöjda prisbasbelopp, och 1 procent över.⁸⁰ Från år 2000 avsattes en andel av avgiften till en individuell del

⁷⁷ Innan 1991 avgjordes årsmedelpoängen genom att ta bort den högsta och lägsta årspoängen inom en femårsperiod året innan pensionsavgången, för att sedan ta medelvärdet av de tre återstående åren. För de som avgick med sjukbidrag, förtidspension, garantipension eller med arbetsskada togs de två sämsta årspoängen bort och medelvärdet av de tre resterande åren användes. Vidare fanns olika beräkningsregler för de som inte hade några årspoäng eller hade mindre än fem år med årspoäng.

⁷⁸ Avtalet tecknades mellan Kommunalarbetarförbundet och Svenska Kommunförbundet samt Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och kommunala företag (KFS).

⁷⁹ Värdet av pensionsrätterna motsvarade 10, 65 och 32,5 procent för årsmedelpoäng mellan 0 och 7,5, 7,5 och 20 respektive 20 och 30 årsmedelpoäng. Av detta utgick pensionsrätten med 95 procent multiplicerat med tidsfaktorn och ett basbelopp på 36 300 kronor.

⁸⁰ Från och med 2004 kunde anställda som omfattades av PFA01 välja avgiftsnivå inom ett spann om 3 till 6 procent mot justering av den fasta kontanta lönen, genom så kallad lönevaxling.

där arbetstagaren själv valde till vilken pensions- eller fondförsäkring som avgiften skulle betalas. Om inget val gjordes betalades avgiften till KPA Pensionsförsäkring AB. Från och med 2003 gjordes hela pensionsavsättningen till den individuella delen.

Den pensionsgrundande lönen definierades som kontant lön inklusive semesterlön, semesterersättning och kompensation för övertidsersättning, jour- och obekväm arbetstid med mera. Avgifter betalades in för lön som tjänats in från 28 års ålder och tjänstepensionen kunde som tidigast tas ut från 61 års ålder.⁸¹ Pensionsuttaget kunde vidare skjutas fram, men längst till 67 års ålder. Efter 61 års ålder var det också möjligt att ta ut sin pension helt eller delvis om arbetstagaren gick ned i sysselsättningsgrad eller valde att ta ut den avgiftsbestämda pensionen temporärt.

För de som tjänade över taket innefattade PFA98/01 även en förmånsbestämd del, så kallad kompletterande ålderspension. Beräkningsmodellen var densamma som i PA-KL men förmånsnivåerna ändrades något. För full förmånsbestämd tjänstepension krävdes 30 års intjänandetid från 28 års ålder.

4.2.4.4 KAP-KL (2006–2022)

Från den 1 januari 2006 gällde ett nytt tjänstepensionsavtal, KAP-KL, som var gemensamt för anställda i kommuner, landsting och kommunala bolag. Liksom PFA98/01 var KAP-KL både en avgifts- och förmånsbestämd tjänstepension, men där den förmånsbestämda delen fasas ut till fördel för en successiv höjning av avsatta avgifter, vilket visas i Tabell 5.

Avgifter i KAP-KL betalades in för alla anställda över 21 år.⁸² Liksom i PFA98/01 valde arbetstagaren själv var de avsatta avgifterna skulle placeras. För de som inte gjorde ett val placerades de i en traditionell livförsäkring hos KPA Pensionsförsäkring AB.

Den avgiftsbestämda tjänstepensionen i KAP-KL betalas ut efter överenskommelse med arbetstagaren och den försäkringsgivare där arbetstagare avsatt sina avgifter. Från 2023 är den tidigaste uttagsåldern höjd från 55 till 60 år. Om ansökan av uttag inte gjorts börjar den avgiftsbestämda pensionen automatiskt betalas ut ett år efter att arbetstagaren uppnått den ålder för vilken arbetstagaren har rätt att kvarstå i anställningen enligt 32 a § i lagen om anställningsskydd (LAS) – hädanefter refererat till som LAS-åldern.⁸³

⁸¹ Från 2004 sänktes åldern och avgifter började då betalas från 21 års ålder för lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp. För att få avgift avsatt för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp krävdes dock fortsatt en ålder på 28 år.

⁸² De som var födda 1946 och tidigare, dvs. de som var 60 år när avtalet infördes, fick avgifter avsatta enligt bestämmelserna i PFA98/01.

⁸³ Anställningen kan fortgå efter denna ålder, men uppsägningsförfarandet förenklas enligt LAS.

Den förmånsbestämda tjänstepensionen i KAP-KL minskade successivt per årskull. Till skillnad från PFA98/01 togs årsmedelpoängen bort och den förmånsbestämda tjänstepensionen kom i stället att baseras på ett pensionsunderlag. Underlaget beräknades som genomsnittet av de fem högsta åren med pensionsgrundande lön inom en sjuårsperiod som föregått året innan arbetstagaren gick i pension. Pensionslönen för varje kalenderår inom de sju åren räknades om med den årliga förändringen av prisbasbeloppet i förhållande till nivån för avgångsåret. För full förmånsbestämd tjänstepension krävdes minst 30 års intjänandetid mellan 28 och 65 års ålder.

Förmånen kunde tas ut som tidigast från 61 års ålder men minskade då för varje månad som återstod till 65-årsdagen. Liksom i PFA98 tillgodosågnades arbetstagaren som avgick innan pensionsåldern även pensionsgrundande tid fram till 65-årsdagen förutsatt att arbetstagaren vid avgången hade börjat ta ut den förmånsbestämda tjänstepensionen. Om uttaget sköts upp ökade pensionen; som längst kunde den förmånsbestämda pensionen dock skjutas fram till 67 års ålder.

När KAP-KL infördes omfattades alla anställda födda 1947 och senare. När det nuvarande tjänstepensionsavtalet AKAP-KL (från 2023 AKAP-KR) infördes, ändrades tillämpningen av KAP-KL. Avtalet är från och med 2023 helt stängt för nyinträde. Med tiden kommer därmed den förmånsbestämda tjänstepensionen inom sektorn att fasas ut. Från och med 2023 omfattas i regel endast de som är födda 1957 eller tidigare och som innan 2023 redan var anställda i sektorn (Sveriges Kommuner och Regioner, 2023).⁸⁴

4.2.4.5 AKAP-KL (2014–2022) och AKAP-KR (2023–)

Den 1 januari 2014 infördes ett nytt tjänstepensionsavtal som var helt avgiftsbestämt, AKAP-KL. Den 1 januari 2023 bytte avtalet namn till AKAP-KR, samtidigt som fler som tidigare omfattats av KAP-KL kom att omfattas av AKAP-KR. Avtalet omfattar alla anställda som är födda 1986 och senare och från och med 2023 alla nyanställda oavsett ålder. Majoriteten av dem som omfattades av KAP-KL fördes automatiskt över till AKAP-KR den 1 januari 2023 men vissa anställda kvarstår i KAP-KL, bland annat de med förmånsbestämd pension.

⁸⁴ Även anställda innan 2023 som var födda 1958–1985 och tjänade över taket på 7,5 inkomstbasbelopp – och således hade rätt till den förmånsbestämda delen – fick möjlighet att välja om de ville fortsätta omfattas av KAP-KL eller det nya avtalet AKAP-KR. De som valde att övergå till AKAP-KR fick en extra avsättning av pensionsunderlaget som var över 7,5 inkomstbasbelopp. Avgiften minskade för varje årskull och var 8,5 procent av pensionsunderlaget för dem födda 1958 och 0,5 procent för dem födda 1985. Avgiften betalas så länge anställningen fortsätter och längst fram till 65 år (Sveriges Kommuner och Regioner, 2023).

När AKAP-KL infördes 2014 höjdes avgiften till tjänstepensionen.⁸⁵ Nytt för avtalet var också att den nedre åldersgränsen för när avgiften betalades in, som tidigare var 21 år, nu helt togs bort. I stället fick alla avgifter avsatta för löner som översteg 1,5 procent av ett inkomstbasbelopp under ett år.⁸⁶ Avgiften betalades fram till dess att arbetstagaren uppnått LAS-åldern som 2014 var 67 år och därefter höjts till 68 år 2020 och till 69 år 2023. Efter den uppnådda LAS-åldern sänks avgiften för lönedelar som överstiger taket i den allmänna pensionen. När avtalet 2023 bytte namn till AKAP-KR höjdes även avgiften ännu en gång för anställda i sektorn.

Från och med 2023 höjdes åldersgränsen för tidigt uttag från 55 år till 60 år, i både AKAP-KR samt för dem som omfattas av tidigare avtal (PFA98, PFA01 och KAP-KL) men inte börjat ta ut pension än. Samtidigt höjdes den tidsbegränsade uttagstiden från fem till tio år. Om inget val görs betalas tjänstepensionen ut livsvarigt.

⁸⁵ I och med AKAP-KL ändrades även definitionen av den pensionsgrundande lönen, och gällde endast avlöningsförmåner och inte anställningsförmåner eller kostnadsersättningar som är skattepliktiga eller skattefria. Arbetsgivare och arbetstagare kan dock komma överens om att vissa förmåner ska ingå.

⁸⁶ För lägre inkomster betalas i stället en ersättning ut i motsvarande grad. Ersättningen är inte pensionsgrundande. Reglerna är desamma för de som omfattas av KAP-KL.

Tabell 5 Förmåns- och avgiftsnivå för tjänstepension i kommun och region, 1978-2024

År	Lön eller lönedel	Pensionsnivå (fr.o.m. 65 års ålder) eller avgiftsnivå	Övrigt
PAK & LPAK		<u>Förmånsbestämd</u>	Bruttosamordnad med allmän pension. Intjänande mellan 28 och 65 år.
1978–1985	Hela pensionsgrundande lönen	65 %	Tidigt uttag: –0,5 % per månad som återstår till pensionsålder. Uppskjutet uttag: +0,1 % per månad som uttaget skjuts upp, längst till 67 år.
PA-KL		<u>Förmånsbestämd</u> (pensionsnivå**)	Bruttosamordnad med allmän pension. Intjänande från 28 års ålder till pensionsåldern eller pensionsperiodens nedre gräns.
1985–1998	0–1* 1–2,5* 2,5–3,5* 3,5–7,5* 7,5–20* 20–30*	96 % 78,5 % 60 % 64 % 65 % 32,5 %	Tidigt uttag: Bruttopensionspoäng** minskar med 0,3–0,5 % för varje tidigt uttagen månad (beroende på när avgång sker). Uppskjutet uttag: Bruttopensionspoäng ökar med 0,1 % för varje månad uttaget skjuts upp (längst till 67 år)
PFA98/PFA01		<u>Avgiftsbestämd del</u>	Avgifter avsätts från 28 års ålder.
1998–2003	–7,5 förhöjda pbb 7,5 förhöjda pbb– (ibb från 2002)	3,4 % 1 %	
	<i>Extra avgift enligt löneavtal (hela lönen)</i>	1,1 % (Kommunal) 0,1 % (fr.o.m. 2000: SKTF, Ledarna, Saco, Vårdförbundet, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Skolledarna och AkademikerAlliansen)	
		<u>Förmånsbestämd del</u> (pensionsnivå**)	Intjänande mellan 28 och 65 år.
	7,5–20* 20–30*	62,5 % 31,25 %	Tidigt uttag: Pensionen minskar med 0,4 % för varje tidigt uttagen månad (före 65 år). Uppskjutet uttag: Pensionen ökar med 0,4 % för varje månad uttaget skjuts upp (efter 65 år).
2004–2005	–7,5 ibb 7,5 ibb–	3,5 % 1,1 %	Intjänande från 21 år under 7,5 ibb. Intjänande från 28 år över 7,5 ibb.
	<i>Extra avgift enligt löneavtal (hela lönen)</i>	1 % (Kommunal) 0,5 % (SKTF, Ledarna, Saco, Vårdförbundet)	<i>Ingen extra avgift enligt löneavtal för Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Skolledarna och AkademikerAlliansen</i>
		<u>Förmånsbestämd del</u> (pensionsnivå**)	Tidigt uttag: Pensionen minskar med 0,4 % för varje tidigt uttagen månad (före 65 år). Uppskjutet uttag: Pensionen ökar med 0,4 % för varje månad uttaget skjuts upp (efter 65 år).
	7,5–20* 20–30*	62,5 % 31,25 %	
KAP-KL		<u>Avgiftsbestämd del</u> (procent av avgiftsunderlag)***	Intjänande från 21 år. Avgift enligt övergångsbestämmelser 2006.
2006–2022	–30 ibb	4 % (2007) 4,25 % (2008–2009) 4,5 % (2010–)	
		<u>Förmånsbestämd del</u> (procent av pensionsunderlag)	Nivån avser födda 1967 och senare. För födda 1966 och tidigare ökade nivån successivt per årskull upp till samma förmånsnivå som i PFA98/01.
	7,5–20 ibb 20–30 ibb	55 %* 27,5 %	Intjänande mellan 28 och 65 år. Tidigt uttag: Pensionen minskar med 0,4 % för varje tidigt uttagen månad (före 65 år). Uppskjutet uttag: Pensionen ökar med 0,4 % för varje månad uttaget skjuts upp (efter 65 år). KAP-KL stängs för nyinträde 2023.

År	Lön eller lönedel	Pensionsnivå (fr.o.m. 65 års ålder) eller avgiftsnivå	Övrigt
AKAP-KL		<u>Avgiftsbestämd</u> (procent av pensionsgrundande lön)	Intjänande fram till ålder enligt 32 a § LAS. Därefter 4,5 % upp till 30 ibb.
2014–2022	–7,5 ibb 7,5–30 ibb	4,5 % 30 %	
AKAP-KR		<u>Avgiftsbestämd</u> (procent av pensionsgrundande lön)	Intjänande fram till ålder enligt 32 a § LAS (69 år 2023). Därefter 6 % upp till 30 ibb.
2023-	–7,5 ibb 7,5–30 ibb	6 % 31,5 %	

* Beskriver skikt av årsmedelpoäng, se avsnitt om PA-KL. I PFA98 och PFA01 dividerades den pensionsgrundande lönen med förhöjda prisbasbelopp vid beräkningen av årsmedelpoäng.

** För att få fram årlig pensionsnivå multiplicerades så kallade bruttopensionspoäng med gällande prisbasbelopp. Bruttوپensionspoäng avsåg summan av årsmedelpoängen multiplicerad med respektive förmånsnivå dividerad med tjänstetidsfaktorn.

*** Avgiftsunderlaget är ofta detsamma som pensionsgrundande lön, vars beräkning kan variera mellan olika löneavtal (PFA98, KAP-KL).

Not: *Pbb* avser prisbasbeloppet, *ibb* avser inkomstbasbeloppet.

Källa: ISF (2018b) samt avtal och förhandlingsprotokoll.

4.2.4.6 Delpension och särskild avtalspension

I PA-KL fanns en kompletterande delpension för dem som mottog allmän delpension och tjänade över taket på 7,5 prisbasbelopp. Den kompletterande delpensionen kunde tas ut tidigast vid 60 års ålder och gavs till arbetstagare som hade minst 10 år av pensionsgrundande tid.⁸⁷ Även i beräkningen av den kompletterande delpensionen användes årsmedelpoängen och sammantaget uppgick ersättningen till 65 procent av årsmedelpoängen multiplicerat med gällande prisbasbelopp.⁸⁸

För de avgiftsbestämda tjänstepensionsavtalen har det inom den kommunala och regionala sektorn inte funnits samma typ av flex- eller deltidspension som har tillkommit på övriga avtalsområden under 2000-talet. Sedan avtalet KAP-KL tecknades har det dock funnits möjlighet för arbetstagare och arbetsgivare att teckna så kallad särskild avtalspension. Det finns dock ingen närmare beskrivning eller reglering kring hur den särskilda avtalspensionen ska utformas varken i KAP-KL eller de senare avtalen AKAP-KL och AKAP-KR. Det är därmed fritt för den enskilda arbetsgivaren och arbetstagaren att själva komma överens om lägsta ålder för uttag av särskild avtalspension samt pensionens storlek. Som längst betalas hel särskild avtalspension enligt KAP-KL ut till 66

⁸⁷ Innan 1990 krävdes att den pensionsgrundande tiden tjänats in efter 35 års ålder. Från 1990 gällde även att arbetstagaren omfattats av PA-KL i minst tre år.

⁸⁸ Från 1994 ändrades ersättningsnivån till 55 procent av årsmedelpoängen. För lönedelar som översteg 20 årspoäng räknades endast 50 procent med, och ingen årspoäng över 30 inkluderades. Från 1990 beräknades årsmedelpoängen genom att man tar skillnaden mellan den årspoäng för kalendermånaden då arbetstidsminskningen började (pensionsgrundande lön dividerad med prisbasbelopp) och den genomsnittliga årspoängen från tre av de fem senaste åren som föregick arbetstidsminskningen.

års ålder, och partiell pension fram till 67 års ålder. I AKAP-KR kan särskild avtalspension, hel eller partiell, betalas till 66 års ålder eller längst till LAS-åldern. Efter att avgiftsnivån höjdes 2023 motsvarar dock den totala avsättningen i AKAP-KR den avgiftsnivå som finns i tjänstepensionsavtalet i statlig sektor, inklusive den statliga flexpensionen.

4.3 Jämförelser över tid och mellan avtalsområden

I detta sammanfattande avsnitt vill vi återknyta till de två frågor vi ställde i kapitel 1 om skillnader över tid och mellan avtalsområden. Vi undersöker först vilka mönster vi kan se i utvecklingen av tjänstepensionerna över tid vad gäller när och hur de har införts och reformerats. Därefter jämför vi hur kompensationsgraden vid ålderspension har utvecklats över tid på de olika avtalsområdena.

4.3.1 Vilka mönster kan vi se i utvecklingen mellan avtalsområden?

Som beskrivits i kapitlet har tjänstepensionerna en längre historia än den allmänna pensionen, och var en viktig del av den totala pensionsinkomsten innan det allmänna pensionssystemet blev mer generöst med ATP-reformen på 1960-talet. Tjänstepensionerna som tidigare – åtminstone formellt – ofta bestämdes ensidigt av arbetsgivaren blev under 1960- och 1970-talen kollektivavtalade inom alla fyra stora avtalsområden. Det gav arbetstagarorganisationerna ett säkrat inflytande över tjänstepensionerna men säkrade också pensionsförmåner för anställda som tidigare inte haft tryggade pensioner på andra sätt. I det nya ATP-systemet fungerade tjänstepensionerna som komplement till den allmänna pensionen. De gjorde det också möjligt att gå i pension tidigare än vid 67 års ålder, som var den allmänna pensionsåldern före 1976 då den sänktes till 65 år.

Först ut med denna form av tjänstepension blev tjänstemännen i privat sektor i och med ITP-planen som tecknades 1960 och blev till kollektivavtal 1969. År 1973 kom arbetare i privat sektor att för första gången täckas i bred skala genom tillkomsten av STP-planen. Arbetarna hade dessförinnan omfattats av tjänstepension i betydligt lägre grad än tjänstemännen. Därpå följde pensionsplanerna PA i statlig sektor 1974 och PAK och LPAK för kommun- och landstingssektorn 1978, som kom att ersätta de reglementen som tidigare hade reglerat pensionerna i offentlig sektor. Tjänstepensionernas utformning varierade mellan de fyra områdena, och jämförelser försvåras av att avtalen för privat sektor var nettosamordnade med den allmänna pensionen medan avtalen för offentlig sektor var bruttosamordnade. I början av 1990-talet hade ersättningsgraderna i avtalen emellertid blivit relativt lika, med undantaget att privatanställda arbetare inte

gavs någon ersättning över taket för den allmänna pensionen.⁸⁹ Värt att påpeka i sammanhanget är dock att arbetare i privat sektor sällan har löner över taket (jfr Figur 4 i kapitel 2 och figur A 1 i bilaga A).

Med tiden har samtliga tjänstepensionsavtal utvecklats mot avgiftsbestämda pensioner, vilket har medfört att den ekonomiska risken delvis förts över från arbetsgivaren till arbetstagaren. Avgiftsbestämda ålderspensioner infördes inledningsvis som tillägg till de förmånsbestämda pensionerna, först inom ITP-planen för privatanställda tjänstemän där en liten, avgiftsbestämd del, ITPK, lades till den i övrigt förmånsbestämda pensionsplanen år 1977. I början av 1990-talet fick privatanställda arbetare och statsanställda motsvarande tillägg i form av STP-P respektive kompletterande ålderspension (Kåpan).

Den första helt avgiftsbestämda tjänstepensionsplanen var Avtalspension SAF-LO som 1996 ersatte den tidigare förmånsbestämda pensionsplanen för privatanställda arbetare. För tjänstemännen i privat sektor omfattas yngre arbetstagare sedan 2007 av helt avgiftsbestämd ålderspension, medan äldre årskullar fortfarande omfattas av förmånsbestämd ålderspension. I offentlig sektor började de förmånsbestämda delarna i stället fasas ut gradvis, med delvis förmånsbestämd och delvis avgiftsbestämd ålderspension i slutet av 1990- och början av 2000-talet. Sedan 2014 och 2016 är hela ålderspensionen avgiftsbestämd för alla yngre arbetstagare även i kommun- och regionsektorn respektive den statliga sektorn.

Även vad gäller avgifternas storlek kan vi se exempel på en viss konvergens mellan de centrala avtalen. Efter införandet av Avtalspension SAF-LO 1996 hade arbetare i privat sektor till en början relativt sett låga avsättningar, 2 procent av lönen under taket de första åren och därefter 3,5 procent både under och över taket perioden 2000–2007. Nivåerna höjdes sedan successivt för att efterlikna avgifterna i tjänstemännens nya ITP-plan (Åmark, 2019), som sedan införandet 2007 har legat på 4,5 procent under och 30 procent över taket. I Avtalspension SAF-LO uppnåddes motsvarande nivåer 2012, och i den privata sektorn har avgifterna i de centrala avtalen därefter inte höjts ytterligare. Däremot har extra pensionsavsättningar införts i många branschvisa kollektivavtal, där avgifterna successivt höjts med tiden.

Kommun- och regionsektorn var emellertid först ut med den relativt sett högre avgiftsnivån i och med det avtal som började gälla 2006. Avsättningarna i offentlig sektor har därefter successivt höjts i de centrala avtalen, bland annat för att matcha de extra pensionsavsättningar som införts via branschvisa kollektivavtal i privat sektor (KPA, personlig kommunikation, 4 juni 2024). Med tiden

⁸⁹ Ersättningsgraden under taket varierade dock mellan individer för kommun- och regionanställda, som hade bruttosamordnad pension.

har därmed avgiftsnivåerna mellan de fyra stora områden vi jämför på ett övergripande plan kommit att bli mer lika, både under och över taket. Tar man hänsyn till de branschvisa pensionsavsättningar som görs i privat sektor uppgår avgiften idag i många fall till omkring 6 procent under taket och 30–32 procent över taket. Denna trend kompliceras av utvecklingen i den privata sektorn, där de extra avsättningarna varierar mellan branscher. Samtidigt visar vår analys av tjänstemannasidan tecken på konvergens (se Figur 5).

För de avgiftsbestämda tjänstepensionerna är reglerna för intjänandeåldrar också viktiga parametrar, eftersom pensionen förväntas bli högre ju längre tid som avgifterna betalas in och förräntas. Det är därför intressant att notera att intjänandeperioderna på senare år har förlängts inom flera avtalsområden. Sedan 2021 har den nedre åldersgränsen för när arbetsgivaren ska betala in avgifter sänkts för privatarbetare med ett år i taget och är idag 22 år med en övre åldersgräns vid 65. För privatanställda tjänstemän har i stället den övre åldersgränsen höjts något, från 65 år när ITP 1 infördes till 66 idag, med en nedre åldersgräns vid 25. I kommun och region togs den nedre åldersgränsen bort redan 2014 och i statlig sektor finns sedan 2016 ingen lägre åldersgräns för yngre arbetstagare. För offentligt anställda har också den övre åldersgränsen skjutits fram och är idag 69 år för statligt anställda och LAS-åldern (också 69 år) för kommun- och regionanställda. Höjningarna av de övre åldersgränserna kan åtminstone delvis förstås som en anpassning till höjningar av åldersgränserna i det allmänna pensionssystemet.⁹⁰

4.3.2 Hur skiljer sig ersättningarna åt mellan olika avtalsområden?

Detta kapitel avslutas med en jämförelse av hur kompensationsgraden i tjänstepensionerna på de olika avtalsområdena har utvecklats över tid. Prognoser av pensionsutfall är förknippade med en lång rad antaganden och osäkerheter. För att ge en ungefärlig bild redovisas i Figur 7 beräkningar av den förväntade ålderspensionen på ett antal avtalsområden för varje födelseårskull född 1960 eller senare. Beräkningarna har gjorts med hjälp av Pensionsmyndighetens (2024c) verktyg Typfallsmodellen, som tar hänsyn till såväl nuvarande som historiska villkor för den allmänna pensionen liksom för de tjänstepensioner på de fyra stora avtalsområdena som gäller för olika årskullar.

Den typperson vi redovisar antas träda in på arbetsmarknaden och på det aktuella avtalsområdet vid 20 års ålder och därefter tjäna en lön motsvarande

⁹⁰ Till exempel höjdes åldersgränsen i ITP i anslutning till höjda åldersgränser i den allmänna pensionen och andra trygghetssystem (PTK, 2022), och syftet med hänvisningen till LAS-åldern i det kommunala pensionsavtalet är att följa lagändringar om pensionsåldrar med mera (Sveriges Kommuner och Landsting, 2013).

antingen den 25:e, 50:e eller 75:e percentilen på arbetsmarknaden i stort. Personen antas sedan arbeta oavbrutet inom samma avtalsområde tills den uppnått den riktålder för det allmänna pensionssystemet som gäller för dennes årskull, varefter personen börjar ta ut sin allmänna pension samt sin tjänstepension med livsvarigt uttag.⁹¹ Vi redovisar pensionen uttryckt som andel av slutlönen före skatt.

För att illustrera betydelsen av de extra pensionsavsättningarna i privat sektor, såsom deltidspension, baserar vi i figurens vänstra paneler beräkningarna enbart på den ersättning som härrör ur ITP respektive STP/SAF-LO, medan vi i panelerna till höger i figuren också tar hänsyn till den extra ersättning som den person får som tillhör det avtal som ger högst extra avsättning respektive år. Dessa extra avsättningar inkluderas i beräkningarna från och med år 2014, och som högst ligger de år 2024 på 2,6 procent av lönen för tjänstemännen (Livsmedelsföretagen LI) och på 2,7 procent för arbetarna (Gemensamma Metall).⁹² Vi bortser i denna jämförelse ifrån sådana ytterligare pensionsavsättningar som inte är örönmärkta utan kan växlas in mot arbetstidsförkortning och/eller kontant ersättning. Exempel på sådana förmåner, som ibland även benämns livsarbetstidspremier, finns i bland annat Gruventreprenadavtalet (2,4 procent av lönen), Gemensamma Metall (2,5 procent) samt för anställda vid Polismyndigheten och Säkerhetspolisen (4,6 procent).

Av figurerna ser vi dels väldigt små skillnader mellan den 25:e, 50:e eller 75:e percentilen, vilket till stor del förklaras av att även den 75:e percentilens löner har legat under taket för den allmänna pensionen under den observerade perioden (jfr Figur 4 i kapitel 2). Vad gäller den allmänna pensionen kan vi i figuren se en svagt sjunkande trend i kompensationsgrad över tid vid de två högre lönenivåerna, från i snitt 58 procent av slutlönen före skatt för dem födda under 1960-talet till i snitt 55 procent för de tio yngsta årskullarna i vårt urval. Vi kan också se små hack uppåt i ersättningsgraden om 3 procentenheter för de årskullar då riktåldern höjs (1967, 1981 och 1997). Vi kan vidare se att tjänstepensionsavtalen kompenserar för en betydande del av inkomstbortfallet på samtliga avtalsområden. För de äldsta födelsekullarna ligger den totala kompensationsgraden för arbetare i privat sektor klart lägre än de andra tre; omkring 5 procentenheter i de vänstra panelerna som bortser från eventuell deltidspension. För födelsekullarna därefter sker det en viss konvergens mellan avtalsområdena i dessa paneler fram till årskull 1978, varefter de två typfallen i privat sektor

⁹¹ Vi antar här att personen inte har något privat pensionssparande.

⁹² I beräkningarna av värdet på de extra pensionsavsättningarna antar vi, likt Pensionsmyndighetens modell, en real avkastning på 1,7 procent efter skatter och avgifter. Vi använder också samma historiska och framtida löneutveckling som i denna modell.

avviker nedåt på ett likartat vis. Medan kompensationsgraden i tjänstepensionsavtalen i offentlig sektor för efterföljande födelsekullar ökar något till omkring 23 procent minskar den till omkring 15 procent i privat sektor.

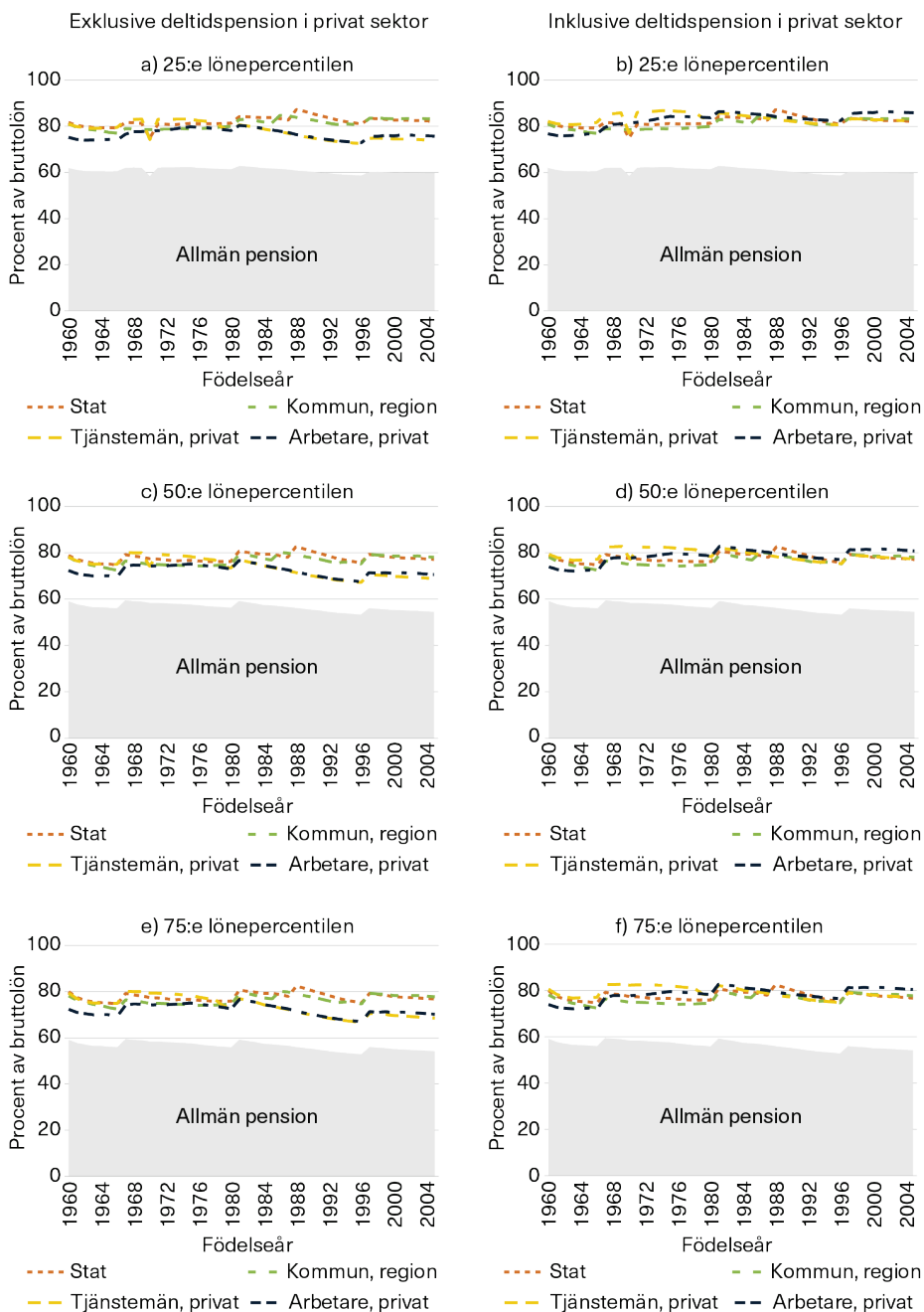
När man jämför dessa skattningar med dem i panelerna till höger i figuren framgår det dock att de extra pensionsavsättningarna i hög grad kan fylla upp detta gap för privatanställda som mottar sådana. Om hänsyn tas till den högsta nuvarande deltidspensionsavsättningen blir nivåerna för de yngsta årskullarna mycket jämna, omkring 77 procent före skatt, och de privatanställda arbetarna med högst deltidspension ligger högst av alla avtalsområden med en ersättningsnivå på drygt 80 procent. Dock innebär det faktum att avsättningarna i de flesta avtal i privat sektor ligger omkring 0,5–1 procentenhet lägre än högstsnivån – och i vissa fall på noll – att det finns betydande skillnader mellan branscher. En del av de avtal som idag ger lägre extra avsättningar innehåller dock formuleringar om att extraavsättningarna på några års sikt ska höjas till upp till 2 procent.⁹³ På sikt kan differentieringen inom privat sektor därmed komma att minska om de extra avsättningarna blir mer lika, vilket vi också ser vissa tecken på i vår analys av spridningen i deltidspensioner för privattjänstemän (se avsnitt 4.2).

Det är värt att framhålla att dessa typer av skattningar baseras på just typfall som kan vara mer eller mindre representativa för olika individer, men som inte beskriver hur pensionsnivån ser ut för de flesta eller för en genomsnittsindivid. Eftersom löner skiljer sig åt mellan sektorer kan till exempel olika lönepercentiler vara mer eller mindre representativa för arbetstagare i en viss sektor (jfr figur A 1 i bilaga A). Våra skattningar utgår från en typperson med ett närmast maximalt deltagande på arbetsmarknaden, men för personer som träder in på arbetsmarknaden senare, arbetar deltid eller väljer att ta ut pension tidigare kommer den totala pensionsnivån i regel bli lägre. Frånvaro från arbetsmarknaden, exempelvis på grund av studier, föräldraledighet, arbetslöshet eller sjukdom påverkar också pensionens storlek. Både i den allmänna pensionen och i tjänstepensionsavtalen finns dock regler som gör att intjänande av pensionsrätt kan fortsätta även under viss frånvaro, vilket vi dock inte fördjupat oss i här.

Sammanfattningsvis går det alltså att se tydliga exempel på spridningseffekter i tjänstepensionernas utformning mellan avtalsområden. Detta gäller såväl vid införandet av tjänstepensionerna i kollektivavtalen under 1960- och 1970-talen, med de möjligheter till tidigare pensionsuttag som detta medförde,

⁹³ Exempelvis ska Almegas avtal enligt överenskommelse ökas till högst två procent av lönen (Almega, u.å.). Enligt vissa avtal ska höjningarna byggas ut till samma nivå som märkessättande förbund, med tre års fördröjning, upp till två procent.

som vid den gradvisa övergången från förmånsbestämda till avgiftsbestämda pensioner under 1990- och 2000-talen och den relativa likriktning vad gäller avgifternas storlek som skett sedan dess. De relativt nytillkomna skillnaderna i extraavsättningar mellan branscher inom framför allt privat sektor är dock ett viktigt undantag från detta övergripande mönster, även om vi ser vissa tecken på konvergens i dessa avsättningar. Det återstår att se om de ambitioner till upphämtning som idag uttrycks i en del avtal med lägre extra avsättningar kommer att leda till att dessa skillnader fortsätter att minska med tiden.



Figur 7 Ersättningsnivå i tjänstepensionen, uttryckt som andel av tidigare lön, som tre typpersoner med olika lönenivå erhåller före skatt efter ett fullt arbetsliv på olika avtalsområden

Not: Figuren till höger inkorporerar den högsta nivån av deltidspensionsavsättningar bland avtalen för arbetare respektive tjänstemän i privat sektor från och med kalenderår 2014.

5 Sjukfrånvaro

Innan sjukförsäkringen blev obligatorisk och allmän 1955 hade många arbetstagare redan sjukförmåner via sina anställningar. Dessa förmåner reglerades bland annat i kollektivavtal och reglementen (Edebalk, 2005). Avtalsersättningarnas utformning har dock förändrats genom åren, ofta som anpassning till förändringar i den allmänna sjukförsäkringen. I det här kapitlet ska de kollektivavtalade komplementen till de mest omfattande ersättningsformerna inom sjukförsäkringen beskrivas – sjukpenning och sjuk- och aktivitetsersättning.⁹⁴ *Sjukpenning* lämnas vid tillfälligt nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom, medan *sjukersättning* och *aktivitetsersättning* lämnas i de fall arbetsförmågan bedöms vara stadigvarande nedsatt på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning. Sjukpenningen har varit stommen inom den allmänna sjukförsäkringen medan sjuk- och aktivitetsersättning innan 2003 ingick i ålderspensionssystemet som förtidspension eller sjukbidrag.

Vid sjukpenning är det vanligt att arbetsgivaren betalar ut en kollektivavtalad sjuklön – det vill säga en avtalsersättning – under de första tre månaderna av sjukfrånvaron, men även avtalsförsäkringar förekommer. Vid sjuk- och aktivitetsersättning är de kollektivavtalade komplementen i regel utformade som avtalsförsäkringar som antingen regleras separat eller i tjänstepensionsavtal. Det finns också andra kompletterande ersättningar vid sjukfrånvaro, antingen som privata försäkringar eller gruppsjukförsäkringar via fackförbund. Obligatoriska gruppsjukförsäkringar via fackförbund var vanligare i slutet av 1990-talet och början av 2000-talet, men har på senare år i de flesta fall tagit formen av frivilliga försäkringar som erbjuds fackförbundets medlemmar.

Kapitlet inleds med en övergripande beskrivning av hur den allmänna sjukförsäkringen utvecklats, både de generella dragen för sjukförsäkringen och separata beskrivningar av sjukpenning och lagstadgad sjuklön respektive sjuk- och aktivitetsersättning. Därefter beskriver vi de kollektivavtalade ersättningar som lämnas vid sjukpenning samt sjuk- och aktivitetsersättning på de fyra stora avtalsområdena. Vi ger också en översiktlig beskrivning av fackliga inkomstförsäkringar som kompletterar sjukförsäkringen. I en avslutande del jämför vi de

⁹⁴ Sjukförsäkringen gäller även vid arbetsskada, men då kan också ersättning betalas ut enligt arbetsskadeförsäkringen. Vid arbetsskada finns andra kollektivavtalade ersättningar som vi inte tar upp här. I privat sektor gäller Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). För statligt anställda gäller Avtal om ersättning vid personskada, PSA, och för kommun- och regionanställda gäller Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda inom kommuner, landsting, regioner, Svenska kyrkan med flera (TFA-KL). Vissa ersättningar beskrivna i det här kapitlet kan också lämnas vid nedsatt arbetsförmåga på grund av arbetsskada. För en utförligare beskrivning av det kollektivavtalade skyddet vid arbetsskada, se Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005) och ISF (2018b).

kompletterande ersättningar vid sjukfrånvaro över tid och mellan avtals-områden.

5.1 Den allmänna sjukförsäkringen

När den allmänna sjukförsäkringen infördes i Sverige 1955 bestod den av en inkomstbaserad sjukpenningförsäkring vid tillfälligt nedsatt arbetsförmåga och en sjukvårdsförsäkring som täckte vissa kostnader (Edebalk, 1989). Tidigare utgick ersättning vid kortare tids sjukdom i stället via frivilliga försäkringar som byggde på medlemskap i så kallade sjukkassor. Sjukassor hade funnits under lång tid i Sverige, och ersättningen var från slutet av 1800-talet delvis finansierad via statsbidrag. Bidragen höjdes i olika omgångar men var generellt sett låga och togs emot i utbyte mot regleringar av verksamheten. När det första allmänna pensionssystemet trädde i kraft 1914 aktualiserades även frågan om en allmän sjukförsäkring. Frågan diskuterades och utreddes flera gånger men svåra ekonomiska förhållanden och politiska konflikter kring försäkringens utformning och organisering gjorde att reformen dröjde till mitten av 1950-talet (Edebalk, 2005). När den allmänna sjukförsäkringen infördes blev medlemskap i sjukkassorna obligatoriskt och ersättningen baserades på inkomstbortfallsprincipen. Sjukassorna kom senare att omvandlas till försäkringskassor som organiserades som regionala myndigheter, vilka i början av 2000-talet slogs ihop och tillsammans med Riksförsäkringsverket blev den nationella myndigheten Försäkringskassan.

Med undantag för ett antal reformer och förändrade ersättningsnivåer är sjukpenningförsäkringen i stora drag utformad på ett likartat sätt idag som när den infördes. Ersättningen var till en början skattefri men blev 1974 både skattepliktig och pensionsgrundande. Under 1980-talet ökade sjukskrivningarna och sjukfrånvarofrågan kom att aktualiseras i den politiska debatten. För att öka incitamenten för arbetsgivarna att förebygga ohälsa bland anställda och frigöra resurser till försäkringskassorna infördes 1992 en lagstadgad sjuklön (Prop. 1990/91:181). Reformen innebar att arbetsgivarna betalar ut sjuklön den första tiden i sjukperioden i stället för att sjukpenning från det allmänna systemet utgår. Under 1990-talet genomfördes även ett antal åtstramande reformer som motiverades utifrån ökade kostnader och den ekonomiska kris som rådde (se t.ex. Edebalk, 2006; Hägglund & Skogman Thoursie, 2010).

Ersättning vid stadigvarande nedsatt arbetsförmåga har en längre historia som allmän försäkring i Sverige. Redan i samband med införandet av det allmänna folkpensionssystemet 1914 infördes en allmän och obligatorisk så kallad invalidpension. I slutet av 1940-talet infördes även sjukbidraget, som var en tidsbegränsad ersättning till personer som kunde antas ha en nedsatt arbetsförmåga

under lång tid, men inte varaktigt. I samband med att pensionssystemet 1960 omvandlades till ATP-systemet blev invalidpensionen till förtidspension, och både förtidspension och sjukbidrag kom att beräknas på i princip samma sätt som den allmänna pensionen. Under 1970-talet genomfördes flera reformer som ökade möjligheterna att beviljas förtidspension, men under 1990-talet stramades reglerna åt. År 2003 omvandlades ersättningsarna till sjukersättning respektive aktivitetsersättning och förflyttades från ålderspensionssystemet till sjukförsäkringen.⁹⁵

5.1.1 Sjukpenning och lagstadgad sjuklön

När den allmänna sjukpenningen infördes utgjorde den ett skattefritt belopp baserat på sjukpenningklass, vilket medförde stora variationer i faktisk ersättningsnivå. De första tre dagarna var karensdagar, vilket ändrats flera gånger under åren (se nedan). Ersättningen bestod av en grundsjukpenning samt ett inkomstrelaterat tillägg. Därtill tillkom ett barntillägg. Ersättningen motsvarade från början cirka 65 procent av den genomsnittliga arbetsinkomsten inom en sjuklöneklass, men på grund av skattefriheten kunde den i praktiken skilja sig avsevärt från detta (Edebalk, 2005; Åmark, 2005).⁹⁶ Vid inkomster över den högsta sjukpenningklassen blev ersättningen inte högre, vilket kan beskrivas som ett ”inkomsttak” i försäkringen. En stor reform genomfördes 1974 som innebar att sjukpenningen beräknades som en andel av så kallad sjukpenninggrundande inkomst (SGI) i stället för fasta belopp baserat på sjukpenningklass. Reformen innebar också att SGI begränsades av ett inkomsttak på 7,5 prisbasbelopp.

Ersättningsnivån i sjukpenningen påverkas även av utvecklingen av försäkringens inkomsttak. Som framgår av Tabell 6 har inkomsttaket sedan 1970-talet varit indexerat mot prisbasbeloppet, men har ändrats ett antal gånger under 2000-talet. År 2024 är taket 10 prisbasbelopp, vilket innebär att en person kan få sjukpenning för inkomster upp till en årsinkomst på 573 000 kronor. En hög reallöneutveckling sedan 1990-talet har gjort att en allt större andel av arbetskraften har inkomster över taket i sjukförsäkringen. De senaste årens höjningar av taket i kombination med hög inflation har dock mattat av den utvecklingen.

⁹⁵ Förtidspension utgick för personer som lämnade arbetsmarknaden i förtid medan sjukbidrag beviljades för begränsad tid, men i övrigt beräknades de på samma sätt och kommer därför användas synonymt framöver.

⁹⁶ Åmark (2005) ger bland annat exempel på hur ersättningsnivån kunde skilja sig. Dels motsvarade sjukpenningen, på grund av hur beskattningen såg ut, en högre ersättningsnivå för ogifta än för gifta (utan barn), dels skilde sig ersättningsnivån mellan sjuklöneklasser. För gifta utan barn som tillhörde den lägsta sjukpenningklassen var ersättningsnivån 100 procent, medan den i den högsta sjukpenningklassen låg på 72 procent.

Även ersättningsnivån under den lagstadgade sjuklöneperioden har ändrats sedan den infördes i början av 1990-talet, men har sedan 1998 motsvarat 80 procent av lönen med avdrag för en karensdag (sedermera karensavdrag). Till skillnad från sjukpenningen finns inget inkomsttak för den lagstadgade sjuklönen.

Sjukpenningen har tidvis varit tidsbegränsad eller ändrat ersättningsnivå efter viss sjukdomstid. Som visas i Tabell 6 har ersättningstiden förändrats i olika riktningar sedan den infördes. Den första allmänna sjukpenningen betalades som längst ut i två år, men den bortre tidsgränsen togs bort 1963. År 2008 infördes återigen en tidsbegränsning som gjorde att sjukpenningen som högst kunde betalas ut omkring två och ett halvt år, med en sänkt ersättningsnivå efter ett år. Tidsbegränsningen togs senare bort och idag kan sjukpenningen betalas ut under ett års tid, men den kan därefter förlängas och betalas ut på fortsättningsnivå under en längre period (Försäkringskassan, 2024c).

För att få sjukpenning behöver arbetsförmågan vara nedsatt med minst en fjärdedel (fram till juli 1990 minst till hälften) på grund av sjukdom. Från början var företagare exkluderade, men från och med 1963 omfattades också de av sjukförsäkringen (Åmark, 2005). Sjukpenningen har alltid baserats på arbetsinkomster, vilket innebär att grupper som inte har eller har haft en inkomst innan sjukfallet inte har rätt till sjukpenning. För personer som studerar, är föräldralediga eller arbetssökande finns dock möjlighet att ta hänsyn till att arbetsinkomster förekommit tidigare. Sjukpenningen beräknas dock i regel inte på historiska inkomster, utan på den inkomst personen skulle ha haft vid fortsatt arbete.

Tabell 6 Sjukpenning och lagstadgad sjuklön 1955–2024

Period	Karensdag/ karens- avdrag	Sjuklön (enligt lag)	Dagar och ersättningsnivå (sjukpenning)	Tak (gäller ej sjuklön)
1955–1962	3 dagar		Skattefritt belopp motsvarande ca 65 % av lönen i högst 730 dagar (högst 90 dagar för den över 67 år)	Enligt tabell
1963–1966	3 dagar		Skattefritt belopp ca 65 % av lön dag 2–	Enligt tabell
1967–1973	1 dag +fridagsregel*		Skattefritt belopp ca 80 % av lön dag 2–	Enligt tabell
1974–nov 1987	1 dag +fridagsregel*		90 % dag 2–	7,5 pbb
Dec 1987–feb 1991	Ingen karensdag		90 % dag 1–	7,5 pbb
Mars–dec 1991	Ingen karensdag		65 % dag 1–3 80 % dag 4–90 90 % dag 91–	7,5 pbb
1992–mars 1993	Ingen karensdag	75 % dag 1–3 90 % dag 4–14	80 % dag 15–90 90 % dag 91–	7,5 pbb
April–juni 1993	1 dag	75 % dag 2–3 90 % dag 4–14	80 % dag 15–	7,5 pbb
Juli 1993–1995	1 dag	75 % dag 2–3 90 % dag 4–14	80 % dag 15–365 70 % dag 366–	7,5 pbb
1996	1 dag	75 % dag 2–14	75 % dag 15–	7,5 pbb
1997	1 dag	75 % dag 2–28	75 % dag 29–	7,5 pbb
Jan–mars 1998	1 dag	80 % dag 2–28	80 % dag 29–	7,5 pbb
April 1998–juni 2003	1 dag	80 % dag 2–14	80 % dag 15–	7,5 pbb
Juli 2003–2004	1 dag	80 % dag 2–21	77,6 % dag 22–	7,5 pbb
2005–juni 2006	1 dag	80 % dag 2–14	80 % dag 15–	7,5 pbb
Juli–dec 2006	1 dag	80 % dag 2–14	80 % dag 15–	10 pbb
2007	1 dag	80 % dag 2–14	79,12 % dag 15–	7,5 pbb
Jan–juni 2008	1 dag	80 % dag 2–14	77,6 % dag 15–	7,5 pbb
Juli 2008–jan 2016	1 dag	80 % dag 2–14	77,6 % dag 15–365 72,8 % dag 366–915	7,5 pbb
Feb 2016–juni 2018	1 dag	80 % dag 2–14	77,6 % dag 15–365 72,8 % dag 366–	7,5 pbb
Juli–dec 2018	1 dag	80 % dag 2–14	77,6 % dag 15–365 72,8 % dag 366–	8 pbb
2019–2021	Karensavdrag 20 %**	80 % dag 2–14	77,6 % dag 15–365 72,8 % dag 366–	8 pbb
2022–	Karensavdrag 20 %**	80 % dag 2–14	77,6 % dag 15–365 72,8 % dag 366–	10 pbb

* Fridagsregeln tillämpades i sjukperioder kortare än sex dagar utöver insjuknandedagen och innebar att ingen sjukpenning lämnades för dagar då arbete inte skulle ha utförts, dock högst två dagar.

** Under en period 11 mars 2020 till 31 mars 2022, under coronapandemin, lämnades en ersättning på upp till 810 kronor per dag för karensavdraget.

Not: Med ersättningsnivå åsyftas andel av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) upp till taket. Pbb avser prisbasbeloppet.

Källa: Försäkringskassan (2024c), Prop. 1962:90, Prop. 1966:113, Prop. 1986/87:69, Svärdman (2023).

5.1.1.1 Karens

När den allmänna sjukpenningen introducerades 1955 var de tre första dagarna karenstid, vilket under 1967–1987 kortades till endast insjuknandedagen. Under samma period förekom också en fridagsregel som innebar att sjukpenning inte lämnades på arbetsfria dagar i korta sjukfall, vilken också togs bort 1987. Därefter förekom ingen karenstid till dess att den återinfördes i april 1993. Sedan 2019 görs i stället ett karensavdrag på 20 procent av sjuklönen för en genomsnittlig arbetsvecka, vilket i princip motsvarar lönebortfallet för en dag. Den exakta beräkningen av sjuklönen och karensavdraget kan dock bestämmas i kollektivavtalet och därmed se något olika ut mellan olika branscher och arbetsplatser.

Sedan 1992 utgår lagstadgad sjuklön den första sjukdomstiden, som betalas ut direkt av arbetsgivarna. Sjuklöneperioden har generellt motsvarat de två första veckorna i sjukperioden, men har under vissa perioder varit längre eller kortare. Personer som inte har rätt till lagstadgad sjuklön, till exempel arbetslösa eller studerande som saknar arbetsgivare, kan i stället få sjukpenning från sjukperiodens början, om de i övrigt kvalificerar sig för sjukpenning.

I Tabell 6 visas utvecklingen av antalet karensdagar och ersättningsnivån i sjukpenningen och den lagstadgade sjuklönen från den allmänna sjukförsäkringens införande fram till idag. Som framgår av tabellen har kompensationsgraden i sjukpenningen stegvis blivit högre fram till början av 1990-talet då ersättningsnivån sänktes. Från 1974 uppgick kompensationsnivån till 90 procent, och i vissa fall kunde individer tillsammans med kompletterande avtalsersättningar få en total ersättning på 100 procent av lönen.⁹⁷ År 1991 sänktes kompensationsgraden och samma år infördes en lagstadgad minskningsregel som begränsade de kompletterande ersättningarnas storlek. Efter flera justeringar under 1990-talet har ersättningsnivån sedan 1998 varit 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten upp till inkomsttak under det första året. År 2003 infördes dock en beräkningsregel i försäkringen som syftade till att begränsa statens kostnader i takt med stigande sjukskrivningar. Regeln innebar att den sjukpenninggrundande inkomsten multipliceras med en omräkningsfaktor när sjukpenningen beräknas (Prop. 2002/03:100, s. 175). Faktorn har justerats ett flertal gånger och innebär i praktiken att sjukpenningens kompensationsnivå blir något lägre än 80 procent (Försäkringskassan, 2024c).

⁹⁷ Fram till en reform 1987 kunde dock den faktiska ersättningsgraden i de kortaste sjukfallen bli både högre och lägre på grund av hur sjukpenningen beräknades. År 1987 infördes arbetstidsberäkning – i stället för kalenderdagsberäkning – sjukpenning de första två veckorna, för att undvika under- och överkompensation i korta sjukfall (Prop. 1986/87:69).

5.1.1.2 Minskingsregeln

Minskingsregeln infördes 1991 och innebar att sjukpenningen minskas om den försäkrade också får kollektivavtalad sjuklön eller avtalsersättning över en viss nivå. När regeln infördes minskade sjukpenningen om den kompletterande ersättningen utgick med mer än 10 procent av den tidigare lönen de första 90 dagarna, och därefter med hela beloppet som mottogs i kompletterande ersättning under inkomsttaket. För lönedelar över taket kunde den kompletterande ersättningen uppgå till 75 procent de tre första dagarna och med totalt 90 procent av den tidigare lönen resterande tid utan att sjukpenningen minskades. År 1996–1997 var den maximala ersättningsgraden för lönedelar över taket 85 procent dag 15–90 och 75 procent från dag 91. Sedan 1998 kan ersättning från arbetsgivare eller via avtalen utbetalas utan att sjukpenning på normalnivå minskas även efter den 90:e sjukdagen, så länge den totala ersättningen inte överstiger 90 procent av den tidigare lönen. I anslutning till att sjukpenning på fortsättningsnivå (då förlängd sjukpenning) infördes 2008 anpassades minskningsregeln så att den totala ersättningsnivån inte fick överstiga 85 procent vid sjukpenning på fortsättningsnivån. Gruppsjukförsäkringar som inte är kollektivavtalade, till exempel försäkringar som fackförbund tecknar för sina medlemmar, berörs dock inte av minskningsregeln (Försäkringskassan 2024c, Prop. 1995/96:69, Prop. 1996/97:63).

5.1.2 Sjuk- och aktivitetsersättning

Sjuk- och aktivitetsersättning förutsätter en långvarig nedsättning av arbetsförmågan på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning. Sjukersättningen lämnas tills vidare och utgår till personer med en stadigvarande nedsättning som gör att personen inte förväntas återfå arbetsförmåga.⁹⁸ Sjukersättningen avser generellt sett personer över 30 års ålder, men kan också beviljas till personer i åldern 19–29 år som inte bedöms kunna återfå arbetsförmågan.⁹⁹ Aktivitetsersättningen beviljas i stället för en viss tid (högst tre år per beslut) och lämnas om nedsättningen av arbetsförmågan kan antas bestå under minst ett år. Aktivitetsersättning kan bara beviljas till personer i åldern 19–29 år.

Sjuk- och aktivitetsersättning var fram till 2003 en del av pensionssystemet i form av förtidspension och sjukbidrag, där det senare var en tidsbegränsad

⁹⁸ Under perioden 1 januari 2003 till 1 juli 2008 kunde också tidsbegränsad sjukersättning lämnas till personer över 30 år.

⁹⁹ Före år 2023 kunde sjukersättning lämnas som längst till månaden före 65 års ålder, vilket år 2023 höjdes till månaden före 66 års ålder. Den 1 december 2025 träder en lagändring i kraft avseende 16 § 33 kap. Socialförsäkringsbalken (2010:110) som gör att sjukersättning kommer kunna lämnas som längst till och med månaden före den månad då han eller hon uppnår riktåldern för pension (SFS 2022:878).

ersättning. Ersättningen lämnades dels via folkpensionen, dels via ATP, och beräknades i princip på samma sätt som ålderspensionen. Den del av förtidspensionen som kom från folkpensionen var inte inkomstrelaterad utan bestämdes som en andel av prisbasbeloppet, och den var högre för ogifta än för gifta. Förtidspensionen från ATP var inkomstbaserad och skulle motsvara ungefär den ålderspension som skulle ha getts via ATP om personen fortsatt arbeta. Skillnaden från ålderspensionen var att förtidspensionen beräknades utifrån en prognos över hur inkomsterna skulle ha sett ut om personen arbetat till pensionsåldern. För att få full förtidspension krävdes 30 så kallade ATP-poäng, men både arbetade år och återstående år fram till pensionsåldern kunde medräknas. Liksom vid ålderspension baserades förtidspensionens storlek på de 15 år då inkomsten varit som högst, och samma villkor gällde för att beviljas förtidspension via folkpensionen och ATP. För att få ersättning via ATP krävdes dock att personen hade arbetat och tjänat in minst ett år med ATP-grundande inkomst (PTK, 1979).¹⁰⁰

När förtidspension och sjukbidrag omvandlades till sjukersättning och aktivitetsersättning 2003 var ersättningsnivån 64 procent av den så kallade antagandeinkomsten. Antagandeinkomsten baseras på den genomsnittliga inkomsten under de föregående åren, beroende på ålder, och är indexerad mot prisutvecklingen.¹⁰¹ År 2015 höjdes ersättningsnivån och är sedan dess 64,7 procent av antagandeinkomsten. Precis som SGI kan antagandeinkomsten som högst uppgå till ett visst tak som sedan införandet varit 7,5 prisbasbelopp. Liksom för förtidspensionen krävs det att personen har haft en pensionsgrundande inkomst under minst ett år för att ha rätt till en inkomstrelaterad ersättning. För de med låga eller inga inkomster infördes en garantinivå som baseras på ålder och bosättningstid i Sverige. Inom sjuk- och aktivitetsersättningen, och dessförinnan inom förtidspension och sjukbidrag (via folkpensionen), finns alltså ett ekonomiskt grundskydd som inte relaterar till tidigare arbetsinkomster, vilket skiljer den från sjukpenningen. Under senare år har ersättningsnivån för garantibeloppet i sjukersättningen höjts något, med 0,05, 0,08 respektive 0,25 prisbasbelopp 2017, 2018 och 2022. År 2024 uppgick garantibeloppet till högst 13 275 kronor i månaden före skatt. Liksom förtidspensionen kan sjuk- och aktivitetsersättningen lämnas som hel ersättning men

¹⁰⁰ Se avsnitt 4.1 i föregående kapitel för en närmare beskrivning om hur ersättningen beräknades i ATP-systemet.

¹⁰¹ Huvudregeln för beräkning av antagandeinkomsten är genomsnittet av de tre högsta omräknade bruttoårsinkomsterna under en viss ramtid. Ramtiden varierar mellan fem och åtta år beroende på den försäkrades ålder. För personer under 30 finns också en alternativregel. Mer om hur sjuk- och aktivitetsersättningen beräknas går att läsa i Försäkringskassan (2013).

även med lägre andelar beroende på hur nedsatt arbetsförmågan är (Försäkringskassan, 2013, 2024c).¹⁰²

Hur nedsättning av arbetsförmågan ska bedömas är något som förändrats genom åren. När lagen om allmän försäkring (AFL) infördes 1963 grundades bedömningen av arbetsförmågens nedsättning på medicinska skäl, men hänsyn kunde också tas till faktorer som den försäkrades utbildning, bosättningsförhållanden, tidigare yrke och ålder (Prop. 1962:90). Möjligheterna att beviljas förtidspension utvidgades 1970 både genom introduktionen av särskilda regler för äldre arbetstagare och genom möjligheten att beviljas förtidspension av arbetsmarknadsskäl i kombination med hälsoskäl. Det senare innebar att långtidsarbetslösa med nedsatt arbetsförmåga kunde beviljas förtidspension efter ett till två års tid i arbetslöshet. Äldrereglerna för arbetstagare i åldern 63–66 år sänkte de medicinska kraven vid bedömningen av arbetsförmågan och slopade krav om att flytta till en annan ort eller skola om den försäkrade inte kunde utföra sitt ordinarie arbete av hälsoskäl (Johansson m.fl., 2018). Kraven lättades upp ytterligare 1972 så att enbart arbetsmarknadsskäl gav rätt till förtidspension för äldre arbetslösa som blev utförsäkrade från arbetslöshetsförsäkringen. Till en början gällde detta de som fyllt 63 år men åldersgränsen sänktes 1974 till att omfatta dem som fyllt 60 år. Från och med 1977 breddades bedömningen ytterligare så att det blev möjligt att beviljas förtidspension vid nedsatt arbetsförmåga på grund av exempelvis alkoholmissbruk (Prop. 1976/77:44; Sjögren Lindquist & Wadensjö, 2005). Reformerna som gjorde det lättare för äldre arbetstagare att beviljas förtidspension bidrog sannolikt till ett ökat nyttjande av förtidspensionssystemet (se t.ex. Johansson m.fl., 2018).

Under 1990- och 2000-talen har reglerna för att beviljas förtidspension och sedermera sjuk- och aktivitetsersättning begränsats och skärpts. År 1991 avskaffades rätten till förtidspension av arbetsmarknadsskäl, och år 1997 togs de särskilda reglerna för äldre arbetstagare bort. Det blev därmed i princip enbart möjligt att beviljas förtidspension av medicinska skäl.¹⁰³ Samma år specificerades att arbetsförmågan i sista hand skulle bedömas mot alla normalt förekommande arbeten på arbetsmarknaden. När systemet reformerades och blev en del av sjukförsäkringen 2003 förblev villkoren för rätt till ersättning oförändrade, men

¹⁰² Sjuk- och aktivitetsersättning kan lämnas som tre fjärdedelar, halv eller en fjärdedel ersättning. Personer under 30 år kan endast få sjukersättning på heltid. Däremot kan aktivitetsersättning beviljas för en lägre andel.

¹⁰³ Om det fanns särskilda skäl kunde faktorer som ålder, bosättningsförhållanden, utbildning eller tidigare verksamhet beaktas, i kombination med en medicinsk nedsättning av arbetsförmågan. Det var dock en begränsad möjlighet att göra undantag för de fall då den försäkrade rent medicinskt hade en viss återstående arbetsförmåga, men inte bedömdes kunna försörja sig på rimliga villkor (Prop. 1996/97:28, s. 12; Prop. 2021/22:220, s. 7).

åtgärder riktades de kommande åren framför allt mot handläggningen av de långa sjukdomsfallen. År 2005 slogs de regionala försäkringskassorna samman med Riksförsäkringsverket och bildade Försäkringskassan, och samma år infördes regler om att arbetsförmågan skulle omprövas minst var tredje år. Under 2008 genomfördes stora reformer av sjukförsäkringen som bland annat innebar att de redan begränsade möjligheterna att ta hänsyn till andra faktorer än rent medicinska togs bort (Försäkringskassan, 2024c; Prop. 2007/08:136, s. 7). Villkoren för hur arbetsförmågan skulle bedömas i förhållande till arbeten på arbetsmarknaden ändrades också. Vid sjuk- och aktivitetsersättning ska arbetsförmågan inte bedömas mot så kallat normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden, som vid sjukpenning, utan mot *förvärvsarbete på arbetsmarknaden*, som är bredare och inkluderar vissa subventionerade anställningar (Prop. 2007/08:136).

År 2022 mjukades reglerna för äldre personer upp något. I stället för att arbetsförmågan ska bedömas utifrån alla förvärvsarbeten på arbetsmarknaden, kan personer med mindre än fem år kvar till högsta åldern för sjukersättning få sin arbetsförmåga bedömd utifrån de normalt förekommande arbeten personen haft erfarenhet från de senaste 15 åren. Undantaget gäller bara vid sjukersättning och inte vid sjukpenning.

5.2 Kollektivavtalade ersättningar vid sjukfrånvaro

Anställningsrelaterade ersättningar vid sjukdom har funnits länge, även innan införandet av den allmänna sjukförsäkringen 1955. Det är framför allt offentligt anställda och tjänstemän i privat sektor som har haft tillgång till dessa ersättningar, medan arbetare omfattats i lägre grad (Edebalk, 2005, 2010). Liksom på pensionsområdet var förmånerna oftast ensidigt bestämda av arbetsgivaren, men under 1900-talet blev reglering i kollektivavtal allt vanligare.¹⁰⁴ Sedan 1970-talet täcker kollektivavtalade ersättningar vid sjukfrånvaro stora delar av arbetskraften på alla fyra stora avtalsområden.

De kollektivavtalade sjukförmånerna fungerar som komplement till den allmänna försäkringen och utges dels som avtalsersättning i form av sjuklön eller sjukpenningtillägg som betalas ut direkt av arbetsgivaren, dels som avtalsförsäkring som regleras i tjänstepensionsavtal eller enskilda försäkringsavtal.¹⁰⁵ Inom de flesta avtalsområden förekommer både kollektivavtalad sjuklön och

¹⁰⁴ På 1800-talet förekom också sjukkassor som var kopplade till arbetsplatser och inrättades på initiativ av antingen arbetstagare eller arbetsgivare, vilket beskrivs av Edebalk och Olofsson (1999).

¹⁰⁵ Vi använder *kollektivavtalad sjuklön* som en samlingsterm för ersättningar som betalas ut direkt av arbetsgivaren i form av lön. I vissa avtal kallas ersättningen för sjukpenningtillägg eller så görs ett sjukavdrag på lönen.

avtalsförsäkring som utges under olika sjukdomsperioder. Liksom på pensionsområdet är det vanligt att de kollektivavtalade sjukförmånerna kompenserar ersättningen både under och över inkomsttaket i den allmänna försäkringen. Vissa skillnader finns dock mellan avtalsområden. Fram till att den lagstadgade minskningsregeln infördes i början av 1990-talet kunde anställda få en total ersättning vid sjukdom motsvarande hela lönebortfallet.¹⁰⁶ Sedan dess har avtalen omförhandlats och ger inte mer än 90 procent av lönebortfallet tillsammans med sjukpenningen. Andra begränsningar som infördes i början av 1990-talet var den lagstadgade sjuklöneperioden och karensdagen (idag karensvdraget), då kollektivavtalad ersättning inte lämnas under den lagstadgade sjuklöneperioden.

På de flesta avtalsområden omfattas anställda av kollektivavtalade ersättningar vid sjukdom redan från dag ett eller efter några månaders anställningstid. För deltidsanställda krävs i vissa fall en lägsta sysselsättningsgrad, men det har tagits bort i de flesta större avtal. Kvalifikationskraven i de olika avtalen finns sammanställd i Tabell C 1 i bilaga C.

5.2.1 Tjänstemän i privat sektor

Tjänstemän i privat sektor har länge omfattats av sjukförmåner via arbetet. Redan 1925 fick en del tjänstemän tillgång till så kallad invalidpension genom försäkringspaketet i Sveriges Privatanställdas pensionskassa (SPP), och sedan 1940-talet har det förekommit kollektivavtalade sjuklöner, som i sin tur föregicks av sjuklöner via individuella avtal (Edebalk & Olofsson, 1999; Helle, 2001). Den kollektivavtalade sjuklönen kompenserade inkomstbortfallet fullt ut vid kortare sjukdom, vilket har gamla anor som byggde på tanken att tjänstemännen var anställda att utföra en viss arbetsuppgift, i kontrast till arbetare som var anställda att utföra arbete under viss tid (se t.ex. AD 1997 nr 94).

Den kollektivavtalade sjuklönen kompletterar sjukpenning fram till dag 90 av sjukperioden och regleras i branschvisa avtal (Helle, 2001, s. 29). Efter 90 dagars sjukfrånvaro lämnas ekonomisk ersättning, så kallad *sjukpension*, utifrån tjänstepensionsplanen Industrins och handelns tilläggsplan (ITP) som tecknades 1960 (för bakgrund se kapitel 4). Sjukpensionen kompletterar både sjukpenning samt sjuk- och aktivitetsersättning. ITP-planen administreras av Alecta, som fram till 2001 hette SPP. I Tabell 7 redovisas den kollektivavtalade sjuklönen och i Tabell 8 redovisas ersättningsnivåerna vid hel sjukpension enligt ITP-planen sedan 1960-talet.

¹⁰⁶ En form av tak för frivilliga och kollektivavtalade sjukförsäkringar motsvarande 93 procent av lönebortfallet har förekommit tidigare, men det var inte lagstadgat och gällde heller inte kollektivavtalad sjuklön (Edebalk, 2005).

5.2.1.1 Kollektivavtalad sjuklön¹⁰⁷

Tjänstemännens sjuklön kompenserade redan innan den allmänna sjukpenningförsäkringen infördes på 1950-talet hela inkomstbortfallet vid kortare tids sjukdom och utformades efter sjukpenningens införande så att den totala kompensationen skulle bli densamma. I mitten av 1960-talet var många av avtalen utformade så att sjuklönen i genomsnitt skulle komplettera sjukpenningen upp till 100 procent av inkomsten. Eftersom sjukpenningen var skattefri och skatten varierade, kunde den totala ersättningen från sjuklön och sjukpenning också variera (Svenska Arbetsgivareföreningen, 1965). Sjuklönen lämnades i regel i tre månader utöver insjuknandemånaden för tjänstemän över 21 års ålder som varit anställda i minst ett år, samt i en månad utöver insjuknandemånaden för övriga anställda, med vissa undantag (se Tabell C 1 i bilaga C). Sjuklönen täckte även upp lönen de dagar sjukpenning inte lämnades – som karens- och fridagar.¹⁰⁸

Genom ett avtal om allmänna anställningsvillkor som träffades mellan SAF och PTK i maj 1976 fick samtliga privattjänstemän rätt till sjuklön (Folksams sociala råd, 1977). Från dess att sjuklöneklasserna avskaffades 1974 till början av 1990-talet var sjuklönebestämmelserna i stort sett oförändrade. Eftersom sjukpenningen under perioden 1974–1991 låg på 90 procent utgjorde sjuklönen 10 procent av lönebortfallet under taket och 100 procent över taket. När minskningsregeln infördes 1991 fortsatte sjuklönen att utgöra 10 procent av lönebortfallet under taket men sänktes till 90 procent över taket. Eftersom sjukpenningen var lägre än tidigare blev den totala ersättningsnivån omkring 90 procent av lönen. Så har också ersättningsnivån sett ut sedan dess, med undantag för 1996 och 1997 då ersättningen över taket var 85 procent.¹⁰⁹ Sedan den lagstadgade sjuklöneperioden introducerades 1992 har kollektivavtalad sjuklön lämnats efter den lagstadgade sjuklöneperioden till och med dag 90.

Trots att sjuklönebestämmelserna regleras i branschvisa avtal är de oftast utformade på samma sätt. Vanligtvis har de som varit anställda i minst ett år rätt till kollektivavtalad sjuklön till och med den 90:e dagen i sjukperioden, medan övriga har rätt till kollektivavtalad sjuklön till och med den 45:e sjukdagen. Även tid från en tidigare anställning som gett rätt till sjuklön kan tillgodoräknas.¹¹⁰

¹⁰⁷ Vår beskrivning av de branschvisa avtalen baseras dels på sekundärkällor som informationsmaterial utgivet av arbetsmarknadens parter, ISF (2018b) samt vissa branschvisa avtal.

¹⁰⁸ Detta gällde flertalet avtal mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och fackförbunden Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF) och Sveriges Arbetsledarförbund (SALF) (Svenska Arbetsgivareföreningen, 1965).

¹⁰⁹ I praktiken är sjuklönen det som återstår av månadslönen efter att ett sjukavdrag har gjorts.

¹¹⁰ Om arbetstagaren är sjuk vid två eller flera tillfällen under en tolv månadersperiod brukar det maximala antalet dagar vara 105 dagar eller 45 dagar beroende på anställningens längd.

Tabell 7 Kollektivavtalad sjuklön för privatanställda tjänstemän, 1965, 1977–2024

Period	Dagar (från lagstadgad sjuklönepериодs slut t.o.m.)	Sjuklön under tak	Sjuklön över tak	Tak
1965	Insjuknandemånaden + 3 månader (anställd >1 år) Insjuknandemånaden + 1 månad (anställd <1 år)	Upp till 100 % inkl. sjukpenning	Upp till 100 % inkl. sjukpenning	Enligt tabell
1977–feb 1991	Insjuknandemånaden + 3 månader (anställd >1 år) Insjuknandemånaden + 1 månad (anställd <1 år)	10 %	100 %	7,5 pbb
Mars 1991–dec 1995	T.o.m. dag 90 (anställd >1 år) eller t.o.m. dag 45 (anställd <1 år)	10 %	90 % (1991: 75 % dag 1–3, därefter 90 %)	7,5 pbb
1996–1997	Som ovan	10 %	85 %	7,5 pbb
1998–juni 2005	Som ovan	10 %	90 %	7,5 pbb
Juli–dec 2006	Som ovan	10 %	90 %	10 pbb
2007–juni 2018	Som ovan	10 %	90 %	7,5 pbb
Juli 2018–2021	Som ovan	10 %	90 %	8 pbb
2022–	Som ovan	10 %	90 %	10 pbb

Not: Pbb avser prisbasbeloppet.

Källor: Svenska Arbetsgivareföreningen (1965), Folksam sociala råd (1977), PTK (1979, 1990, 1991, 1992, 1993a, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2020); ISF (2018b), Avtalat (2022, 2023, 2024).

5.2.1.2 ITP-sjukpension (1962–)

Sjukpensionen i ITP-planen benämndes till en början invalidpension och trädde i kraft den 1 januari 1962, med utbetalning från och med 1 januari 1963.¹¹¹ Sjukpensionen i ITP-planen lämnades efter 90 dagars sjukfrånvaro, och gav ersättning för inkomstbortfall både under och över taket i den allmänna försäkringen, både vid sjukpenning och vid förtidspension och sjukbidrag (sedermera sjuk- och aktivitetsersättning).

Sjukpensionen var från början bruttosamordnad med den allmänna försäkringen och lika hög vid sjukpenning som vid förtidspension, men beroende på hur mycket som lämnades från den allmänna försäkringen kunde sjukpensionen från ITP variera. I Tabell 8 visas ersättningsnivån i sjukpensionen från 1962 fram till idag. Fram till år 1974 garanterades 65 procent av den pensionsmedförande lönen, inklusive sjukpenning eller förtidspension, upp till ett tak som var något högre än taket i den allmänna försäkringen, samt 32,5 procent av lönen över taket. Under perioden 1974–1991 var den totala ersättningsnivån 95 procent vid sjukpenning och 80 procent vid förtidspension under taket i den allmänna försäkringen. För att få full ersättning krävdes fram till mars 1991 att den försäkrade beräknades uppnå en pensionsgrundande tjänstetid om 360 månader

¹¹¹ Datomet för ikraftträdandet gällde de företag som redan hade ett pensionsavtal med SPP. För företag utan pensionsavtal skulle ikraftträdandet ske 1 januari 1963 (Helle, 2001). I ITP-planen angavs att invalidpension inte skulle utgå förrän 1 januari 1963.

(30 år), som grundades på både redan arbetad tid hos arbetsgivaren och återstående tid fram till pensionsåldern.¹¹²

Sedan 1991 är sjukpensionen nettosamordnad med sjukpenningen. När minskningsregeln infördes 1991 anpassades sjukpensionen i ITP så att ersättning bara lämnades över taket vid sjukpenning. Först 2006 gavs sjukpension återigen under taket motsvarande 10 procent av lönen.

År 1995 blev även sjukpensionen vid förtidspension nettosamordnad. Den har sedan dess varit 15 procent av lönen under taket, med samma ersättningsgrad över taket som vid sjukpenning. I praktiken innebär förändringen ingen större skillnad från tidigare, då 15 procent netto motsvarade den tidigare bruttonivån på 80 procent (Helle, 2001).

Med ITP-planen från 2007 som består av två avdelningar ser sjukpensionen lika ut, bortsett från att den pensionsgrundande lönen som ersättningen baseras på beräknas något olika. Det finns också mindre skillnader i vilka som omfattas. Avdelning 2 omfattar vikarier och anställda på viss tid först efter tre månaders anställningstid, och deltidsanställda ska ha en ordinarie arbetstid på minst 8 timmar i veckan. Avdelning 1 omfattar i princip alla anställda (se mer i Tabell C 1 i bilaga C). Enligt båda avdelningarna kan försäkringen fortsätta gälla i tre månader om anställningen upphör, vilket kallas efterskydd (Avtalat, 2024).

¹¹² Pensionsgrundande tjänstetid började räknas från och med 25 års ålder för män och 30 års ålder för kvinnor före 1967, därefter från 28 år för alla. Eftersom tiden fram till pensionsåldern fick inräknas kunde även yngre arbetstagare få full pension.

Tabell 8 Ersättningsnivåer för ITP-sjukpension 1962–2024

Period	Dagar (gäller sjukpenning) ¹⁾	Sjukpension vid sjukpenning (under tak)	Sjukpension vid förtidspension/sjukersättning (under tak)	Tak	Sjukpension över tak (gäller både vid sjukpenning och förtidspension/sjukersättning)
1962–1966	91–	65 %*	65 %*	7,5 pbb	32,5 %* (upp till 15 pbb)
1967–1973	91–	65 %*	65 %*	10 pbb	32,5 %* (upp till 15 pbb)
1974–1976	91–	95 %* (ca 5 % extra)	80 %* (ca 15 % extra)	7,5 pbb	65 % (upp till 12,5 pbb) 32,5 % (12,5–20 pbb)
1977–28 feb 1991	91–	95 %* (ca 5 % extra)	80 %* (ca 15 % extra)	7,5 pbb	65 % (upp till 20 pbb) 32,5 % (20–30 pbb)
Mars 1991–juni 1995	91–	0 %	80 %* (ca 15 % extra)	7,5 pbb	65 % (upp till 20 pbb) 32,5 % (20 pbb–30 pbb)
Juli 1995–2002	91–	0 %	15 %	7,5 pbb	65 % (upp till 20 pbb) 32,5 % (20–30 pbb)
2003–juni 2006	91–	0 %	15 %	7,5 pbb	65 % (upp till 20 ibb) 32,5 % (20–30 ibb)
Juli–dec 2006	91–360 361–	10 % 0 %	15 %	10 pbb (sjukpenning) 7,5 pbb (sjukersättning)	65 % (upp till 20 ibb) 32,5 % (20–30 ibb)
2007–juni 2018	91–360 361–	10 % 0 %	15 %	7,5 pbb	65 % (upp till 20 ibb) 32,5 % (20–30 ibb)
Juli 2018–2021	91–360 361–	10 % 0 %	15 %	8 pbb (sjukpenning) 7,5 pbb (sjukersättning)	65 % (upp till 20 ibb) 32,5 % (20–30 ibb)
2022–	91–360 361–	10 % 0 %	15 %	10 pbb (sjukpenning) 7,5 pbb (sjukersättning)	65 % (upp till 20 ibb) 32,5 % (20–30 ibb)

Not: Fram till 1 mars 1991 nedsattes storleken på ersättningen vid mindre än 360 månaders pensionsgrundande tjänstetid med en trehundrasextiondedel för varje månad som saknades. Med förtidspension likställs sjukbidrag. Med sjukersättning likställs aktivitet ersättning. *Pbb* avser prisbasbeloppet, *ibb* avser inkomstbasbeloppet. Den lägre lönegränsen var 7,5 förhöjda prisbasbelopp 1995–2002 för sjukpension vid förtidspension/sjukbidrag.

* Ersättningsnivån anges inklusive sjukpenning/förtidspension/sjukbidrag.

¹⁾ Arbetsoförmågan behöver i regel ha förelegat i 90 dagar både för sjukpension vid sjukpenning och sjuk- och aktivitet ersättning. Fram till år 1992 lämnades ITP månaden efter att karenstiden uppfyllts. Regler fanns som gjorde att arbetsgivaren enligt branschvist kollektivavtal betalade ersättning under perioden mellan sjuklöneperioden och ITP.

Källa: PTK (1988b, 1993b, 2001, 2002, 2020), ISF (2018b), Avtalat (2022, 2023, 2024) och avtal.

5.2.2 Arbetare i privat sektor

Arbetare i privat sektor har sedan 1972 täckts av gruppsjukförsäkringen AGS. Försäkringen avlöste de många mindre grupp försäkringarna som fanns i fackklubbar, avdelningar och förbund som tecknats i Folksam (Edebalk m.fl., 1996). Jämfört med tjänstemannasidan förekom sjuklön i lägre grad. I början av 1900-talet hade ett fåtal privatanställda arbetare tillgång till kollektivavtalade sjukförmåner, men ersättningen var ofta låg. Omkring 25 procent av arbetarna hade någon typ av sjuklön i början av 1950-talet. I och med införandet av AGS kom

emellertid en större del av sektorn att omfattas av kompletterande ersättningar vid sjukdom (Edebalk, 2005, 2010). AGS är tecknat mellan Svenskt Näringsliv och LO och försäkringen administreras av Afa Försäkring.¹¹³ Den ger kompletterande ersättning både vid sjukpenning och vid sjuk- och aktivitetsersättning.

I och med AGS tillkomst blev hela det kollektivavtalade skyddet vid sjukdom organiserat som avtalsförsäkringar. I slutet av 1980-talet gavs dock rätt till två veckors sjuklön via branschvisa kollektivavtal, som tillsammans med sjukpenningen kompenserade i princip hela lönebortfallet (Edebalk, 2007a, 2010).¹¹⁴ Till skillnad från AGS var sjuklönen också en skattepliktig och pensionsgrundande inkomst, vilket AGS blev först 1991 (AGS är dock pensionsgrundande endast vid sjukpenning, se mer i avsnitt 9.2).

Till skillnad från andra avtalsområden kompenserar AGS enbart för lönedelar under basbeloppstaket under tid med sjukpenning. Vid sjuk- och aktivitetsersättning lämnas sedan 2012 även ersättning för lönedelar över taket. Tabell 9 visar ersättningsnivån för dagsersättningen över tid, medan Tabell 10 redovisar månadsersättningen.

För att ha rätt till ersättning från AGS ska arbetstagaren ha varit anställd i minst 90 dagar, men tid från vissa tidigare anställningar kan tillgodoräknas (se mer i Tabell C 1 i bilaga C). Försäkringen kan fortsätta gälla i 720 dagar vid arbetslöshet och tjänstledighet, vilket kallas efterskydd.

5.2.2.1 Dagsersättning från AGS (1972–)

När AGS infördes 1972 lämnades dagsersättning som komplement till sjukpenning vid längre sjukfall. Från början gavs ersättningen efter 30 dagars sjukfrånvaro, men från 1974 gavs ersättningen retroaktivt från den åttonde sjukdagen i sjukfall över 30 dagar.¹¹⁵ Till skillnad från de andra avtalsområdena fick arbetare i privat sektor därmed inte kollektivavtalad sjuklön i början av sjukperioden eller under sjukpenningens karens- och fridagar. Villkoren förbättrades 1985 då dagsersättning lämnades redan från insjuknandedagen i sjukfall längre än 7 dagar.¹¹⁶ När två veckors sjuklön infördes i kollektivavtalen 1988 lämnades

¹¹³ År 1997 beslutade parterna att bilda AMF Försäkring som en gemensam organisation för försäkringsbolagen AMF-sjukförsäkring, AMF-trygghetsförsäkring och AFA. 2001 ändrades namnet till Afa Försäkring. Ej att förväxla med AMF Tjänstepension, som är ett självständigt bolag som ägs av Svenskt Näringsliv och LO.

¹¹⁴ Ett undantag var Allmänna fabriksavtalet, som gav sjuklön i 7 dagar och AGS från den åttonde dagen (Svenska Arbetsgivareföreningen, 1988, 1989).

¹¹⁵ Från början lämnade AGS även ersättning under tid med sjukpenning på grund av arbetsskada, men sedan 1974 är det huvudsakligen Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) som ger ersättning om sjukdomen beror på arbetsskada.

¹¹⁶ 30 dagar gällde fram till april 1985.

AGS först efter den kollektivavtalade sjuklöneperioden, och senare efter den lagstadgade sjuklöneperioden.¹¹⁷ Från början gavs dagsersättning så länge sjukpenning lämnades, men under perioden 1991–1997 lämnade AGS ingen ersättning efter dag 90 då ersättning under taket begränsades av minskningsregeln. Sedan minskningsregeln ändrades 1998 lämnas dagsersättning till och med den 360:e dagen.

Som visas i Tabell 9 utgick den första dagsersättningen som ett skattefritt belopp som varierade mellan 2 och 10 kronor per dag beroende på sjukpenningklass. I samband med att sjuklöneklasserna avskaffades 1974 ändrades dagsersättningen till 3 kronor per kalenderdag, oavsett tidigare inkomst, vilket tillsammans med sjukpenningen skulle motsvara ungefär 95 procent av lönen efter skatt (AMF, 1974a). Beloppet var detsamma fram till mitten av 1980-talet då ersättningen återigen differentierades beroende på inkomst de första 90 dagarna, medan ersättning efter 90 dagar lämnades med ett fast belopp på 6 kronor/dag.

Efter en skattereform blev AGS skattepliktig 1991 (Edebalk, 2005; Svenska Arbetsgivareföreningen, 1991). Sedan dess är dagsersättningen en viss procent av sjukpenningen och motsvarar cirka 10 procent av inkomsten under taket. Dagsersättningen har i praktiken blivit något lägre än 10 procent sedan den så kallade omräkningsfaktorn infördes i den allmänna sjukförsäkringen 2003. Ingen dagsersättning lämnas för lönebortfall över taket i den allmänna försäkringen.

Tabell 9 Dagsersättning från AGS 1972–2024

Period	Dagar i sjukperiod ¹⁾	Dagsersättning under taket	Tak ²⁾	Kommentar
Sep 1972–1973	31–	2–10 kr/dag	7,5 pbb	Dagsersättningen baserades på sjuklöneklass. Skattefri ersättning.
1974–1984	8*–	3 kr/dag		* Retroaktivt vid sjukperiod över 30 dagar. Skattefri ersättning.
Jan–mars 1985	1*–	6 kr/dag		* Retroaktivt vid sjukperiod över 30 dagar. Skattefri ersättning.
April 1985–1986	1*	40–73 % av sjukpenningen		* Retroaktivt vid sjukperiod över 7 dagar. Skattefri ersättning.
	2–90*	6–17 kr/dag		
	91–	6 kr/dag		
1987	1*	39–72 % av sjukpenningen		* Retroaktivt vid sjukperiod över 7 dagar. Skattefri ersättning.
	2–90*	6–17 kr/dag		
	91–	6 kr/dag		

¹¹⁷ Eftersom dagsersättningen lämnas under tid med sjukpenning utgår den inte samtidigt som lagstadgad sjuklön, men sedan 1996 är karensvillkoret att AGS lämnas tidigast från och med den 15:e sjukdagen.

Period	Dagar i sjukperiod ¹⁾	Dagsersättning under taket	Tak ²⁾	Kommentar
1988–1990	1–14	8,5 % av sjukpenning (i nettobelopp)		Sjuklön enligt kollektivavtal förekom de första 14 dagarna – i så fall gavs AGS därefter. Skattefri ersättning.
	15–90	6–17 kr (1988) 6–18 kr (1989) 6–21 kr (1990)		
	91–	6 kr/dag		
Jan–feb 1991	1–90	11,1 % av sjukpenning (ca 10 % av lön)		Sjuklön enligt kollektivavtal förekom de första 14 dagarna – i så fall gavs AGS därefter.
Mars–dec 1991	1–3	15,4 % av sjukpenning (ca 10 % av lön)		Sjuklön enligt kollektivavtal förekom de första 14 dagarna – i så fall gavs AGS därefter.
	4–90	12,5 % av sjukpenning (ca 10 % av lön)		
1992–1995	15–90	12,5 % av sjukpenning (ca 10 % av lön)		
1996	15–90	13,3 % av sjukpenning (ca 10 % av lön)		
1997	29–90	13,3 % av sjukpenning (ca 10 % av lön)		
Jan–mars 1998	29–360	12,5 % av sjukpenning (ca 10 % av lön)		
April 1998–juni 2003	15–360	12,5 % av sjukpenning (ca 10 % av lön)		
Juli 2003–2004	22–360	12,5 % av sjukpenning (ca 9,7 % av lön)		
2005–juni 2006	15–360	12,5 % av sjukpenning (ca 10 % av lön)		
Juli–dec 2006	15–360	12,5 % av sjukpenning (ca 10 % av lön)	10 pbb	
2007	15–360	12,5 % av sjukpenning (ca 9,89 % av lön)	7,5 pbb	
2008–juni 2018	15–360	12,5 % av sjukpenning ³⁾ (ca 9,7 % av lön)		
Juli 2018–2021	15–360	12,5 % av sjukpenning ³⁾ (ca 9,7 % av lön)	8 pbb	
2022–	15–360	12,5 % av sjukpenning ³⁾ (ca 9,7 % av lön)	10 pbb	

* Se kommentarsfält

Not: Försäkringsvillkoren var utformade utifrån tim- och dagsberäknad sjukpenning respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning 1991–1992. År 1993–1995 anges ersättningsnivån i stället utifrån nivån på sjukpenningen (65 % eller 80 %). Här har beskrivningen förenklats till de dagar det oftast rörde sig om i sjukperioden. Pbb avser prisbasbeloppet.

¹⁾ Vid upprepade sjukdomsfall under en tolv månaders period har karenstiden kunnat kortas.

²⁾ Basbeloppstaket anges inte i försäkringsvillkoren för AGS, men eftersom dagsersättningen baseras på sjukpenningens storlek utgör sjukpenningens basbeloppstak indirekt ett tak för dagsersättningen. Endast förändringar av taket redovisas.

³⁾ Om sjukpenningen är 75 procent (på fortsättningsnivå) ges dagsersättning med 13,3 procent av sjukpenningen, vilket motsvarar cirka 9,7 procent av lönebortfallet. I och med att AGS endast ges till den 360:e sjukdagen och sjukpenning på fortsättningsnivå utgår först efter 365 dagar är detta dock endast aktuellt i vissa fall.

Källa: Försäkringsvillkor för AGS 1972–2024.

5.2.2.2 Månadsersättning från AGS

AGS ger också ersättning vid sjuk- och aktivitetsersättning. Liksom dags-ersättningen var månadsersättningen skattefri fram till 1991.

Som visas i Tabell 10 kompenserar månadsersättningen inkomstbortfall både under och över taket för sjuk- och aktivitetsersättning, men fram till 2012 ersattes bara lönedelar under taket. Kompensationen under taket utgörs av fasta belopp och baseras på sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet. Sedan ersättningen blev beskattad 1991 har beloppen motsvarat omkring 15 procent av lönen upp till 7,5 prisbasbelopp, men är lägre vid låga tidigare inkomster. I perioder har den högsta möjliga ersättningen enligt tabell inte höjts, vilket gjort att ersättningsgraden i praktiken varit lägre än 15 procent för personer som haft inkomster nära 7,5 prisbasbelopp. För dem som beviljats ersättning är dock månadsersättningen värdesäkrad genom att den räknas upp med prisbasbeloppet efter två år, dock högst med fyra procents höjning.

För lönedelar över taket är ersättningen 65 procent av lönedelar mellan 7,5 och 20 prisbasbelopp samt 32,5 procent mellan 20 och 30 prisbasbelopp. Lönedelar över 30 prisbasbelopp kompenseras inte.

Tabell 10 Månadsersättning från AGS vid förtidspension och sjukbidrag samt vid sjuk- och aktivitetsersättning, 1972–2024

Tidsperiod	Lönedel	Ersättningsnivå som andel av sjukpenninggrundande inkomst (SGI)*
1972–1990	<7,5 pbb	Fasta belopp enligt tabell, skattefri ersättning
1991–2011	<7,5 pbb	Cirka 15 %, fasta belopp enligt tabell
2012–	<7,5 pbb	Cirka 15 %, fasta belopp enligt tabell
	7,5–20 pbb	65 %
	20–30 pbb	32,5 %

* Till skillnad från hur SGI beräknas inom den allmänna försäkringen medräknas dock lönedelar över 7,5 prisbasbelopp.

Not: *Pbb* avser prisbasbeloppet.

Källa: Försäkringsvillkor för AGS 1972–2024, egna beräkningar.

5.2.3 Statligt anställda

Anställda i statlig sektor har länge haft tillgång till kompletterande ersättning vid sjukdom. Redan innan första världskriget fanns sjuklöneförmåner som, liksom pensionsförmånerna, reglerades i reglementen (Edebalk, 2005). I slutet av 1960-talet och början av 1970-talet blev ersättningarna vid sjukfrånvaro kollektivavtalade.

Statliga arbetsgivare betalar ut avtalsersättning i form av kollektivavtalad sjuklön (sjukpenningtillägg) under i stort sett hela perioden med sjukpenning. Vid sjuk- och aktivitetsersättning, och tidigare förtidspension, får statligt

anställda *sjukpension* som regleras i statliga tjänstepensionsavtal. Sjukpensionen är en avtalsförsäkring och administreras av Statens tjänstepensionsverk (SPV).

I Tabell 11 och Tabell 12 visas ersättningsnivån för den kompletterande sjuklönen respektive sjukpensionen för statligt anställda från 1970-talet fram till 2024.

5.2.3.1 Sjuklön före 1966

När den allmänna sjukförsäkringen infördes 1955 reglerades sjuklön för statligt anställda tjänstemän genom Statens allmänna avlöningsreglemente (Saar). Saar trädde i kraft 1 januari 1948 och innebar att full sjuklön kunde utges under en begränsad tidsperiod, cirka 10–25 dagar, som tillsammans med semester inte översteg 45 dagar, och därefter gjordes ett avdrag på lönen. Tidsperioderna baserades på bland annat anställningsform, löneklass och anställningstidens längd (Arbetsgivarverket, 2002; Edebalk, 2005).¹¹⁸ Med Saar slogs flera tidigare avlöningsförfattningar ihop, och Saar kom att omfatta fler anställningsformer än tidigare. Fram till 1966 fanns dock också separata avlöningsreglementen för vissa grupper av tjänstemän (Arbetsgivarverket, 2002).

Från och med att den allmänna sjukförsäkringen infördes samordnades lönen från arbetsgivaren med sjukpenning genom ett skattefritt sjukpenningavdrag. Den 1 juli 1963 infördes så kallat arbetsgivarinträde, vilket innebar att arbetsgivaren fick den anställdes sjukpenning och i sin tur betalade ut en sjuklön till den anställda. I praktiken gick sjukpenningen inte till den enskilda myndigheten, utan tillbaka till statsbudgeten. Rätten att få full lön under viss tid togs bort och ett löneavdrag gjordes med 8–11 procent av dagslönen beroende på lönenivå (tidigare löneavdrag låg på 13–27 procent). För att kompensera för missade rörliga lönetillägg och uppnå en sjuklönenivå motsvarande sjukpenningen infördes också ett tjänstledighetstillägg (Arbetsgivarverket, 2002; Prop. 1963:160).

5.2.3.2 AST (1966–1987)

Den 1 januari 1966 ersattes avlöningsreglementena av kollektivavtalet *Allmänt avlöningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän* (AST), men fram till år 1974 gjordes inga faktiska förändringar i bestämmelserna kring sjuklönen (Arbetsgivarverket, 2002; Prop. 1966:113, s. 59). När sjukpenningen reformerades 1974 ändrades också löneavdraget i AST så att sjuklön lämnades med

¹¹⁸ Detta gällde så kallade löneplansanställda. För kollektivavtalsanställda, vars sjuklön blev mer enhetlig i och med ett huvudavtal 1949, var sjuklöneförmånerna sämre (Edebalk, 2005).

92 procent de första 30 dagarna i sjukperioden och 94 procent därefter.¹¹⁹ Som tidigare tillämpades i regel arbetsgivarinträde, det vill säga att arbetsgivaren mottog sjukpenningen.

Arbetare i statlig sektor täcktes inte av AST, men hade enligt huvudavtalet ungefär motsvarande sjuklön som tjänstemännen, åtminstone i början av perioden (Prop. 1966:113, s. 59).

5.2.3.3 Sektoravtal (1987–1997)

Från och med december 1987 började kollektivavtalet AST ersättas av sektorsvisa avtal per fyra sektorer: affärsverk, civil statsförvaltning, försvar och skola (Arbetsgivarverket, 2002; TCO-S, 1988).

Enligt *Sektoravtalet för civil statsförvaltning* (SAC) täckte sjuklönen 100 procent av lönebortfallet till och med tredje kalendermånaden efter insjuknandemånaden. För tid därefter lämnades sjuklön med 94 procent. Utöver sjuklönen kunde tjänstledighetstillägg lämnas för olika lönetillägg, exempelvis övertidstillägg, som tjänstemannen haft (TCO-S, 1988).

I samband med att den lagstadgade sjuklöneperioden infördes 1992 togs arbetsgivarinträdet bort i de sektorsvisa avtalen, och ersättningsnivån för den kollektivavtalade sjuklönen angavs därefter netto, exklusive sjukpenningen (Arbetsgivarverket, 2002). Införandet av den lagstadgade minskningsregeln i början av 1990-talet föranledde anpassningar av de sektorsvisa avtalen, så att kollektivavtalad sjuklön lämnades med cirka 10 procent under taket fram till dag 90, och därefter bara över taket, vilket under 1990-talet varierade mellan 75 och 90 procent (se Tabell 11).

5.2.3.4 ALFA/ALFA-T (1997–2013)

Den 1 januari 1997 ersattes de sektorsvisa avtalen av det centrala avtalet Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA). ALFA tecknades mellan Arbetsgivarverket och de tre centrala fackliga parterna OFR/S,P,O, Seko och Saco-S (för Saco-S hette avtalet från och med 2010 ALFA-T och gällde tills vidare). Sjuklönebestämmelserna har dock varit desamma i ALFA som i ALFA-T.¹²⁰

Efter sjukavdrag var sjuklönen enligt ALFA liksom i sektorsavtalen 10 procent av lönen under taket, och från och med 1998 var den cirka 90 procent över taket fram till dag 90. Från dag 91 gavs sjuklön enligt ALFA med cirka 80 procent av lönen över taket, men ingen sjuklön lämnades under taket.¹²¹

¹¹⁹ Dessa avdragsnivåer gällde åtminstone 1977 (Folksams sociala råd, 1977), men troligtvis redan från 1974 baserat på Edebalk (2006) och Arbetsgivarverket (2002).

¹²⁰ Affärsverk omfattades i stället av Affärsverksavtal (AVA), som dock exkluderats ur denna redovisning.

¹²¹ Ersättningen efter dag 91 gällde från 1 januari 1998.

5.2.3.5 Villkorsavtal/Villkorsavtal-T (2013–)

Den 1 juni 2013 ersattes ALFA respektive ALFA-T av Villkorsavtalet respektive Villkorsavtal-T. Villkorsavtalen tecknas i tre versioner, en vardera mellan Arbetsgivarverket och de tre fackliga parterna OFR/S,P,O, Seko och Saco-S. De kan skilja sig åt men har hittills haft samma sjuklönebestämmelser. Affärsverken och vissa tidigare affärsverk omfattas i stället av affärsverksavtal (AVA/AVA-T). Liksom tidigare kan lokala avvikelser förekomma.

Enligt villkorsavtalen betalar arbetsgivaren ut ett sjukpenningtillägg som motsvarar en andel av lönen motsvarande den sjuklön som återstod efter sjukavdraget i ALFA.¹²² I affärsverksavtalen görs fortfarande ett så kallat sjukavdrag och ersättningen blir lika stor som enligt villkorsavtalen.¹²³ Från och med maj 2017 kan sjuklönen komplettera sjukpenning på fortsättningsnivå på obegränsad tid, vilket föranleddes av förändringar i den allmänna försäkringen året innan.

Tabell 11 Kollektivavtalad sjuklön enligt statliga avtal 1974–2024

Period	Dagar i sjukperiod	Tak (endast ändringar)	Sjuklön under tak	Sjuklön över tak
1974–1987	1–30	7,5 pbb	92 %*	92 %
	31–		94 %*	94 %
1988–feb 1991	1–90**		100 %*	100 %
	91–		94 %*	94 %
Mars 1991–1992	1–3		75 %*	75 %
	4–90		90 %*	90 %
	91–		90 %*	90 %
1992–mars 1993	15–90		10 %	90 %
	91–		–	90 %
April 1993–juni 1993	15–90		10 %	90 %
	91–		–	80 %
Juli 1993–1995	15–90		10 %	90 %
	91–365		–	80 %
	366–		–	70 %
1996	15–90		10 %	85 %
	91–		–	75 %
1997–mars 1998	29–90		10 %	85 %
	91–		–	75 %
April 1998–juni 2003	15–90		10 %	90 %
	91–		–	80 %

¹²² Underlaget för beräkning av sjukpenningtillägget utgörs av aktuell kalenderdagslön plus 0,27 (1/365) procent av föregående års rörliga lönetillägg, med undantag för övertidstillägg.

¹²³ I villkorsavtalen gör arbetsgivaren först ett löneavdrag som motsvarar frånvarotiden, dvs. hela lönen vid hel frånvaro, och därefter ges ett sjukpenningtillägg. I affärsverksavtalen görs endast ett löneavdrag – sjukavdraget. Exempelvis är sjukpenningtillägget enligt villkorsavtalen 10 procent under taket de första 90 dagarna, medan sjukavdraget enligt affärsverksavtalen är 90 procent av lönen under taket för samma period. I båda fallen får individen behålla cirka 10 procent av lönen.

Period	Dagar i sjukperiod	Tak (endast ändringar)	Sjuklön under tak	Sjuklön över tak
Juli 2003–2004	22–90		10 %	90 %
	91–		–	80 %
2005–juni 2006	15–90		10 %	90 %
	91–		–	80 %
Juli–dec 2006	15–90	10 pbb	10 %	90 %
	91–		–	80 %
2007–juni 2008	15–90	7,5 pbb	10 %	90 %
	91–		–	80 %
Juli 2008–2010	15–90		10 %	87,6 %
	91–364		–	77,6 %
	365–914***		–	72,75 %
2011–maj 2013	15–364		10 %	87,6 %
	365–914***		–	72,75 %
Juni 2013–april 2017	15–365		10 %	87,6 %
	366–915***		–	72,75 %
Maj 2017–juni 2018	15–365		10 %	87,6 %
	366–***		–	72,75 %
Juli 2018–2021	15–365	8 pbb	10 %	87,6 %
	366–***		–	72,75 %
2022–	15–365	10 pbb	10 %	87,6 %
	366–***		–	72,75 %

Not: Sjuklön avser den lön som återstår efter sjukavdrag under åren 1974–2013. Från och med att sjuklönepågången introduceras har de första 14 dagarna exkluderats här. Pbb avser prisbasbeloppet. * Inklusive sjukpenning som fram till 1991 låg på 90 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten.

** Egentligen till och med tredje kalendermånaden efter insjuknandemånaden (kunde bli fyra månader totalt)

*** Gäller sjukpenning på fortsättningsnivå (tidigare förlängd sjukpenning)

Källor: Cirkulär från Statens avtalsverk 1977–1987, ALFA och Villkorsavtal 1997–2023; Folksam sociala råd (1977), ISF (2015b, 2018b), Johansson (1994, 1989, 1992), Näsholm (1987).

5.2.3.6 Sjukpension enligt statliga pensionsavtal (1974–)

Vid förtidspension eller sjukbidrag och senare sjuk- och aktivitetsersättning har kompletterande ersättningar för statligt anställda reglerats i tjänstepensionsavtalen. En utförligare beskrivning av dessa ges i kapitel 4.

Enligt PA-SPR som gällde 1974–1991 lämnades så kallad sjukpension till en statligt anställd som lämnade sin tjänst på grund av nedsatt arbetsförmåga. Sjukpensionens storlek beräknades på i stort sett samma sätt som ålderspensionen, vilket motsvarade ungefär 65 procent av pensionsunderlaget upp till ett tak, och med hälften så mycket upp till ytterligare ett tak (se Tabell 12). För den som fick förtidspension eller sjukbidrag lämnades dessutom ett tilläggsbelopp utan reduktion för tjänstetid samt ett tillägg på 3,1 procent av basbeloppet.

PA-SPR ersattes 1992 av avtalet PA-91. Sjukpensionen i PA-91 var fram till 1997 bruttosamordnad med den allmänna förtidspensionen och sjukbidraget. Ersättningsgraden var olika hög för olika delar av den tidigare lönen, men för

någon med medianinkomst motsvarade det cirka 90 procent av den tidigare lönen, inklusive förtidspension. Sjukpensionen multiplicerades också med en tjänstetidsfaktor. Från och med 1997 ändrades ersättningsnivåerna så att sjukpensionen räknades ut netto, och tjänstetidsfaktorn användes inte längre för att beräkna sjukpensionen. Ersättningsnivån blev då i stället 21 procent på lönedelar under 7,5 förhöjda prisbasbelopp, med en högre ersättningsnivå över taket. Vid 65 års ålder ersattes sjukpensionen av ålderspension (Björkman, 2006).

Från och med 1 januari 2003 ersattes PA-91 av pensionsavtalet PA 03, som lämnade samma ersättning som PA-91, men taken angavs i prisbasbelopp. Enligt PA 03 utgick antingen sjukpension eller tillfällig sjukpension. Sjukpension gavs till arbetstagare som beviljats hel sjukersättning, utan tidsbegränsning, och som entledigats från sin anställning. Tillfällig sjukpension gavs till arbetstagare som beviljats tidsbegränsad sjukersättning, partiell sjukersättning eller aktivitetsersättning.

År 2016 ersattes PA 03 av pensionsavtalet PA 16 som består av två avdelningar som gäller olika årskullar. Det nya avtalet innebar dock inga större förändringar av ersättningsnivåer eller villkor för sjukpensionen.

Tabell 12 Sjukpension enligt statliga pensionsavtal 1975–2024

Datum	Pensionsgrundande lönedel	Procent av pensionsunderlaget*	Kommentar
1975–1991	– cirka 20 pbb (12,5 pbb före 1977)**	Cirka 65 % + tilläggsbelopp	Tillägg om man har förtidspension/sjukbidrag: 25 % av sjukpensionens normalbelopp (som var cirka 65 % av pensionsunderlaget), samt 3,1 % av prisbasbeloppet
	– cirka 20–30 pbb (12,5–20 pbb före 1977)**	Cirka 32,5 % + tilläggsbelopp	
1992–1996	–1 pbb***	117,5 %	
	1–20 pbb***	81,5 %	
	20–30 pbb***	40,75 %	
1997–2007	–7,5 pbb***	21 %	
	7,5–20 pbb***	81 %	
	20–30 pbb***	40,5 %	
2008–	–7,5 pbb	15 %	
	7,5–20 pbb	75 %	
	20–30 pbb	37,5 %	

* I PA-SPR var lönegränserna 104, 167 respektive 250 procent av ett basbelopp i månadslön. Mellan lönegränserna var ersättningsgraden 65 procent av halva pensionsunderlaget.

** Pensionsunderlaget baseras på de fem senaste årslönerna.

*** Förhöjda prisbasbelopp 1996–2002.

Not: Pbb avser prisbasbeloppet. Fr.o.m. 2003 redovisas sjukpensionen i PA 03 även om vissa arbetstagare omfattades av PA-91. Källa: Statens avtalsverk (1975, 1976, 1977, 1978), TCO-S (1981, 1988), Statens arbetsgivarverk (1991), Björkman (1992), ISF (2015b) samt avtal.

5.2.4 Kommun- och regionanställda

Ersättning vid sjukdom har förekommit i den kommunala sektorn sedan början av 1900-talet, och under 1930-talet blev den mer enhetlig. När den allmänna

sjukförsäkringen infördes 1955 hade anställda i kommunerna redan ett relativt gott skydd via en avtalad sjuklön, och när den reformerades 1974 gav den samma ersättning som sjuklönen redan gav på det kommunala avtalsområdet (Edebalk, 2005). Detta gav upphov till förhandlingar om en gruppsjukförsäkring liknande den som fanns för privatanställda arbetare, vilket resulterade i införandet av försäkringen AGS-KL från och med 1 juli 1974 (Edebalk, 2005).

Villkoren i AGS-KL liknar på flera sätt AGS, men det finns vissa skillnader (Svenska kommunalarbetsförbundet, 1983). Bland annat får anställda i kommuner och regioner ersättning från AGS-KL först efter 90 dagar (tidigare 30 dagar) i sjukperioden, då den första tiden täcks av sjuklön som regleras i avtalet *Allmänna bestämmelser*. Sjuklönen ersätter således inkomstbortfall den första tiden innan AGS-KL betalas ut. Arbetstagare som kvalificerar sig för AGS-KL men inte omfattas av kollektivavtalad sjuklön kan dock få ersättning från AGS-KL redan från den 15:e sjukdagen. De som tjänar över taket för sjukpenningen fortsätter få kollektivavtalad sjuklön även efter 90 dagar, då AGS-KL bara ger ersättning under taket.

Vid sjuk- och aktivitetsersättning, tidigare förtidspension och sjukbidrag, ger AGS-KL sedan 1974 en kompletterande månadsersättning. Dessförinnan kunde sjuk- eller garantipension via pensionsreglementen komplettera förtidspensionen respektive sjukbidraget. Kompletterande ersättning för lön över taket reglerades fram till år 2000 i pensionsavtalet PA-KL, men sedan dess ger AGS-KL ersättning även över taket.

Liksom för AGS ska arbetstagaren ha varit anställd i minst 90 dagar för att omfattas av AGS-KL, men tid från vissa tidigare anställningar kan tillgodoräknas. Det finns även ett efterskydd som gör att försäkringen kan fortsätta gälla i 720 dagar vid arbetslöshet eller tjänstledighet. Rätt till sjuklön enligt Allmänna bestämmelser gäller från anställningens början (för tidigare kvalifikationsvillkor se Tabell C 1 i bilaga C).

Det har även funnits en ersättning till dem vars sjukpenning blivit indragen av Försäkringskassan, så kallad särskild AGS-KL-förmån. Bestämmelsen fanns sedan åtminstone 1990 i Allmänna bestämmelser, men flyttades över till AGS-KL från och med den 1 juni 2018. I oktober 2022 togs dock denna förmån bort.¹²⁴ AGS-KL administreras av Afa Försäkring.

I Tabell 13 redovisas ersättningsnivåerna för sjuklön respektive dagsersättning vid sjukpenning 1974–2024, och i Tabell 14 redovisas månadsersättningen från AGS-KL.

¹²⁴ Det går fortfarande att ansöka om förmånen för försäkringsfall som inträffade före 1 oktober 2022. För en beskrivning av hur villkoren och ersättningen såg ut under perioden 2000–2018, se ISF (2018b).

5.2.4.1 Sjuklön enligt Allmänna bestämmelser

Redan innan sjukpenningreformen 1974 garanterades anställda i kommun och landsting en sjuklön som tillsammans med sjukpenningen uppgick till 90 procent av lönen oavsett sjukperiodens längd. Sjuklön lämnades även för karens- och fridagar, då ingen sjukpenning lämnades (Prop. 1973:46). Fram till 1980-talet reglerades sjuklönen i olika avtal för tjänstemän och övriga anställda, men sjuklönebestämmelserna var lika. Till skillnad från ersättningen från AGS-KL var sjuklönen skattepliktig (Folksams sociala råd, 1977).

I slutet av 1988 höjdes sjuklönen så att den tillsammans med sjukpenningen ersatte hela lönebortfallet i 90 dagar. Efter 90 dagar lämnades 90 procent av lönen över taket, men ingen ersättning under taket. Sedan minskningsregeln infördes i början av 1990-talet har sjuklön under taket lämnats med 10 procent från den lagstadgade sjuklöneperiodens slut till dag 90, då AGS-KL i stället ersätter inkomstbortfall för lön under taket. Under åren har ersättningsgraden över taket varierat, men har generellt lämnats med samma procentsats som den allmänna sjukpenningen lämnats med under taket, plus 10 procent de första 90 dagarna. Idag uppgår sjuklönen över taket till 87,6 procent de första 90 dagarna och därefter 77,6 procent av lönen över taket (72,75 procent vid sjukpenning på fortsättningsnivå).¹²⁵

5.2.4.2 Dagsersättning från AGS-KL (1974–)

Vid längre sjukdomsfall med sjukpenning lämnas dagsersättning från AGS-KL. Från början lämnades dagsersättningen efter dag 30 i sjukperioden. Den kunde dock lämnas tidigare för anställda utan rätt till sjuklön. Under mitten av 1980-talet kunde också ersättning lämnas retroaktivt för de första 30 dagarna. År 1988 ändrades både sjuklönereglerna i Allmänna bestämmelser och villkoren för AGS-KL, så att AGS-KL lämnas efter 90 dagar för dem som har rätt till sjuklön de första 90 dagarna.¹²⁶

Under perioden 1974 till 1985 lämnades dagsersättning med ett skattefritt belopp på 3 kronor per dag under sjukpenningstid, oavsett tidigare inkomst.

¹²⁵ I Allmänna bestämmelser formuleras att 10 procent av lönebortfallet ersätts både under och över inkomsttaket till och med sjukdag 90. För inkomster över taket täcks också skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och det högsta beloppet för sjukpenningen upp, utan tidsbegränsning. Därför blir ersättningen över taket sammanlagt 87,6 procent fram till dag 90 (Allmänna bestämmelser i lydelse 2023-10-01).

¹²⁶ För dem utan rätt till kollektivavtalad sjuklön kunde dagsersättningen från början lämnas retroaktivt från den åttonde sjukdagen i sjukfall som varade längre än 30 dagar. Karenstiden ändrades sedermera 1985 så att ersättning kunde utgå retroaktivt redan från den första dagen med sjukpenning i sjukfall över 30 dagar; 1988 ändrades det till sjukfall längre än 7 dagar. Eftersom dagsersättningen lämnas under tid med sjukpenning utgår den inte samtidigt som lagstadgad sjuklön, men sedan 1996 är karensvillkoret att AGS-KL lämnas tidigast från och med den 15:e sjukdagen.

Tillsammans med sjukpenningen uppgick ersättningen till cirka 95 procent av tidigare lön efter skatt, för inkomster upp till taket på 7,5 basbelopp (AMF, 1974b; Svenska kommunalarbetsförbundet, 1983). Dagsersättningen kunde betalas ut som hel dagsersättning vid hel sjukpenning, eller som halv dagsersättning vid halv sjukpenning. År 1985 höjdes ersättningen till 6 kronor per dag och i slutet av 1980-talet lämnades olika belopp baserat på tidigare inkomst.

Efter en skattereform blev AGS-KL skattepliktig 1991. Under perioden 1991–1997 lämnades i praktiken ingen dagsersättning från AGS-KL till dem med rätt till sjuklön, vilket var en anpassning till den lagstadgade minskningsregeln. Sedan minskningsregeln ändrats 1998 lämnas dagsersättning efter dag 90 till och med dag 360 i sjukperioden. Sedan dess är dagsersättningen en viss procent av sjukpenningen och motsvarar 10 procent av inkomsten under taket. Till skillnad från AGS har AGS-KL omförhandlats när omräkningsfaktorn ändrats i den allmänna sjukförsäkringen så att ersättningsgraden motsvarat 10 procent av lönen under taket oavsett sjukpenningens storlek (ISF, 2018b).¹²⁷

Som visas i Tabell 13 ger AGS-KL ingen ersättning för lönedelar över inkomsttaket vid sjukpenning, men sjuklön lämnas i stället enligt Allmänna bestämmelser.

Tabell 13 Kollektivavtalad sjuklön och dagsersättning för anställda i kommun och region 1974–2024

Period	Dagar i sjukperiod (efter lagstadgad sjuklönepериод)	Ersättningsnivå under tak ¹⁾	Ersättningsnivå över tak (kollektivavtalad sjuklön)	Tak ²⁾
1974–1984	1–30	90 %* (sjuklön)	90 %	7,5 pbb
	31–	90 %* (sjuklön) och 3 kr/dag (skattefri AGS-KL)	90 %	
1985–sep 1988	1–30 ³⁾	90 %* (sjuklön)	90 %	7,5 pbb
	31–	90 %* (sjuklön) och 6 kr/dag (skattefri AGS-KL, även retroaktivt för tidigare dagar med sjukpenning)	90 %	
Okt 1988–1990	1–90 ³⁾	10 % (sjuklön)	100 %	7,5 pbb
	91–	6–7 kr/dag (1988, 1989), 6–8 kr/dag (1990) (skattefri AGS-KL)	90 %	
Jan–feb 1991	1–90	10 % (sjuklön)	100 %	7,5 pbb
	91–		90 %	

¹²⁷ Dagsersättningen beräknas utifrån sjukpenningen. För 2023 utgick ersättning med 12,887 procent av sjukpenningen för lönedelar under inkomsttaket på 10 prisbasbelopp vid sjukpenning på normalnivå, respektive 13,746 procent av sjukpenning på fortsättningsnivå. Sjukpenning på fortsättningsnivå utgår i regel vanligtvis först från och med sjukdag 365, det vill säga först efter att rätt till AGS-KL upphört. I vissa fall kan dock sjukpenning på fortsättningsnivå betalas ut även tidigare än sjukdag 365 på grund av sammanläggningsregler i socialförsäkringsbalken.

Period	Dagar i sjukperiod (efter lagstadgad sjuklöneperiod)	Ersättningsnivå under tak ¹⁾	Ersättningsnivå över tak (kollektiv-avtalad sjuklön)	Tak ²⁾
Mars 1991–1995	t.o.m. 90	10 % (sjuklön)	90 %	7,5 pbb
	91–365		80 %	
	366–		70 % (80 % före juli 1993)	
1996–1997	t.o.m. 90	10 % (sjuklön)	85 %	7,5 pbb
	91–		75 %	
1998–2003	t.o.m. 90	10 % (sjuklön)	90 %	7,5 pbb
	91–360	10 % (AGS-KL)	80 %	
	361–		80 %	
2004	t.o.m. 90	10 % (sjuklön)	87,6 %	7,5 pbb
	91–360	10 % (AGS-KL)	77,6 %	
	361–		77,6 %	
2005–juni 2006	t.o.m. 90	10 % (sjuklön)	90 %	7,5 pbb
	91–360	10 % (AGS-KL)	80 %	
	361–		80 %	
Juli–dec 2006	t.o.m. 90	10 % (sjuklön)	90 %	10 pbb
	91–360	10 % (AGS-KL)	80 %	
	361–		80 %	
2007	t.o.m. 90	10 % (sjuklön)	89,12 %	7,5 pbb
	91–360	10 % (AGS-KL)	79,12 %	
	361–		79,12 %	
2008–juni 2018	t.o.m. 90	10 % (sjuklön)	87,6 %	7,5 pbb
	91–360	10 % (AGS-KL)	77,6 %	
	361–364		77,6 %	
	365–		72,75 % (från juli 2008)	
Juli 2018–2021	t.o.m. 90	10 % (sjuklön)	87,6 %	8 pbb
	91–360	10 % (AGS-KL)	77,6 %	
	361–364		77,6 %	
	365–		72,75 %	
Jan 2022–	t.o.m. 90	10 % (sjuklön)	87,6 %	10 pbb
	91–360	10 % (AGS-KL)	77,6 %	
	361–364		77,6 %	
	365–		72,75 %	

* Inklusive sjukpenning.

Not: *Pbb* avser prisbasbeloppet.

¹⁾ I försäkringsvillkoren för AGS-KL anges procent av sjukpenning: 12,5 % (1998–2003), 12,887 % (2004), 12,5 % (2005 t.o.m. mars 2007), 12,639 % (april 2007–dec 2007), 12,887 % (sedan 2008).

²⁾ Basbeloppstaket anges inte i försäkringsvillkoren för AGS-KL. Eftersom dagsersättningen baseras på sjukpenningens storlek utgör emellertid sjukpenningens basbeloppstak indirekt ett tak för dagsersättningen. Endast förändringar av taket redovisas.

³⁾ Från och med december 1987 lämnades inte sjuklön under dagsberäknad sjukpenningstid, vilket vanligtvis utgjorde de första 14 dagarna (Svenska Kommunförbundet, 1987), vilket kan ha gällt till och med mars 1990 eller upphört tidigare.

Källa: Försäkringsvillkor för AGS-KL 1974–2024, Allmänna bestämmelser 1980–2024, Folksam sociala råd (1977), ISF (2015b, 2018b).

5.2.4.3 Månadsersättning från AGS-KL (1974–)

AGS-KL ger också kompletterande ersättning vid sjuk- och aktivitetsersättning. När AGS-KL tecknades ersatte försäkringen kompletterande sjukpension som reglerades i pensionsreglementet KPR/ LKPR (AMF, 1974b).¹²⁸

Månadsersättningen har i stort sett varit densamma sedan försäkringen infördes, men kom liksom dagsersättningen att beskattas från 1991. Ersättningen utgår som ett fast belopp baserat på inkomstintervall, som sedan ersättningen blev beskattad 1991 motsvarat omkring 15 procent av lönen upp till 7,5 prisbasbelopp. AGS-KL är på så vis mycket lik den ersättning som ges via AGS för privatanställda arbetare.

Sedan 2000 utgår även kompensation via AGS-KL för inkomster över taket i sjukförsäkringen. Ersättningen utgår då med 65 procent för årslönedelar på mellan 7,5 och 20 prisbasbelopp och med 32,5 procent för årslönedelar mellan 20 och 30 prisbasbelopp. Över denna nivå utgår ingen ersättning. Innan år 2000 kunde anställda inom avtalsområdet få kompletterande ersättning för inkomster över taket via tjänstepensionsavtalet PA-KL. Ersättningsnivån för lönedelar över taket har varit desamma i PA-KL 85 och AGS-KL, även om ersättningen beräknats på olika sätt.

De fasta beloppen har uppdaterats vid ett antal tillfällen, men är i sig inte indexerade. Liksom AGS är dock månadsersättningen värdesäkrad och räknas upp efter två år med ersättning utifrån prisbasbeloppets förändring, dock högst med fyra procents höjning.

Tabell 14 Månadsersättning från AGS-KL vid förtidspension och sjukbidrag samt vid sjuk- och aktivitetsersättning, 1974–2024

Period	Lönedel	Ersättning som andel av lön, cirka*
1974–1990	<7,5 pbb	Fasta belopp enligt tabell, skattefri ersättning.
	7,5–20 pbb	65 % (fr.o.m. 1985 i PA-KL)**
	20–30 pbb	32,5 % (fr.o.m. 1985 i PA-KL)**
1991–2000	<7,5 pbb	Cirka 15 %, fasta belopp enligt tabell
	7,5–20 pbb	65 % (PA-KL)
	20–30 pbb	32,5 % (PA-KL)
Maj 2000–	<7,5 pbb	Cirka 15 %, fasta belopp enligt tabell.
	7,5–20 pbb	65 %
	20–30 pbb	32,5 %

* AGS-KL beräknas utifrån sjukpenninggrundande inkomsten vid insjuknandetidpunkten. Ersättningen över taket enligt pensionsavtalen beräknades i stället på pensionsmedförande lön.

** Dessförinnan fanns en garantipension via PAK/LPAK som vi inte kartlagt här.

Källa: Försäkringsvillkor för AGS-KL 1974–2024, egna beräkningar.

¹²⁸ Även efter att AGS-KL trädde i kraft kunde dock så kallad garantipension lämnas för dem som helt eller delvis inte omfattades av AGS-KL (Westbratt, 1995).

5.3 Gruppsjukförsäkringar via fackförbund

Så kallade medlemsförsäkringar via fackförbund förekom framför allt på 1990-talet. De uppkom som en reaktion på det försämrade försäkringsskyddet med 1990-talets reformer av sjukförsäkringen (Edebalk, 2007b). Intresset för privata sjukförsäkringar hade ökat efter införandet av minskningsregeln 1991, som inte berörde privata försäkringar, och tog fart efter sänkningen av ersättningsnivån till 75 procent. Fackförbund både på tjänstemannasidan och arbetarsidan började därför ingå överenskommelser med försäkringsbolag om gruppsjukförsäkringar för sina medlemmar. Det fanns också motstånd mot att teckna medlemsförsäkringar. LO centralt motsatte sig medlemsförsäkringar, bland annat för att det kunde ge intrycket av att man accepterade de statliga besparingarna. På förbunds-nivån var man dock kluven, och flera LO-förbund införde medlemsförsäkringar (Edebalk, 2007b).

I slutet av 1990-talet började medlemsförsäkringarna avskaffas efter att minskningsregeln mjukats upp och ersättningsnivån höjts något. Parterna enades också om att förlänga ersättningsperioden för AGS och AGS-KL vid sjukpenning till upp till 360 dagar. Ytterligare en bidragande orsak var att de stigande sjuk-talen gjorde försäkringarna svåra att finansiera. Försäkringarna var i normalfallet frivilliga och kunde tecknas utan hälsoprövning, vilket gjorde dem till ett typiskt exempel på moturval (*adverse selection*). De gick därför med stora underskott. År 2000 avbröt Folksam tecknandet av nya försäkringar. De som ville vara kvar kunde behålla försäkringen med fyra gånger så höga avgifter. Även obligatoriska försäkringar var förknippade med problem. Exempelvis Metalls försäkring, som hade kommit till när förbundet hade solid finansiell ställning, fick läggas ned i början av 2000-talet till följd av höga sjuktal och börskras. År 2007 förekom medlemsförsäkringar i flera Saco- och TCO-förbund samt i två LO-förbund. De var i princip frivilliga och mer försäkringsmässiga (Edebalk, 2007b).

En genomgång av privata sjukförsäkringar av Sjögren Lindquist och Wadensjö (2011b) visade att de flesta – men inte alla – fackförbund erbjöd sina medlemmar kompletterande sjukförsäkring 2011. Till skillnad från avtals-ersättningar finns ingen övre gräns för hur stora privata sjukförsäkringar får vara. De flesta privata sjukförsäkringarna tecknades som gruppförsäkringar via fackförbund, men även andra privata sjukförsäkringar förekom. Sjukförsäkringarna tog vid där de kollektivavtalade ersättningarna slutade, med en karenstid på 90 till 360 dagar beroende på sektor. De var normalt utformade som månadsersättningar, men även engångsbelopp förekom. Ersättningsperioderna var vanligen 33 till 48 månader i Saco och TCO, och 12 månader i LO. Över lag var ersättningsperioderna längre i privata försäkringar som tecknades individuellt eller genom annan grupptillhörighet än de fackliga grupp-

försäkringarna. I de flesta fallen gav försäkringarna ett skydd på 90 procent av lönen men i vissa fall 100 procent. Flera av försäkringarna täckte dock inte vissa diagnoser. Det var också vanligt att ersättningen trappades ned med ålder och upphörde senast vid 65 års ålder. Det försäkrade beloppet varierade dessutom kraftigt mellan olika försäkringar.

År 2011 inkluderade bara enstaka fackförbund en sjukförsäkring i medlemsavgiften (Sjögren Lindquist & Wadensjö, 2011b). Idag ingår sjukförsäkringar som kan ge ersättning vid inkomstbortfall i medlemskapet i några fackförbund eller avdelningar inom fackförbund: Polisförbundet, SRAT, SULF, IF Metall Gruv och vissa avdelningar inom fackförbundet Pappers. Som illustreras i Tabell 15 varierar dock ersättningsperiodens längd och ersättningsnivån ganska kraftigt mellan försäkringarna. Nästan alla andra fackförbund erbjuder sina medlemmar frivilliga sjukförsäkringar som kan tecknas till medlemspris. Ibland ingår de i medlemskapet under ett antal månader för nya medlemmar.

Tabell 15 Fackliga sjukförsäkringar som ingår i medlemskapet 2024

Fackförbund	Ersättningslängd (högst)	Ersättning vid inkomstbortfall	Kommentar
Pappers (vissa avdelningar)	Från dag 91, högst 18 månader	Månadersättning (belopp framgår av försäkringsbeskedet)	
SRAT	Från dag 91, upp till 9 månader	Tillsammans med kollektivavtalad förmån eller annan försäkring upp till 90 % av lön	
SULF	Från dag 91, upp till 2 månader	Upp till 2 100 kronor/månad	Yrkesverksamma med rätt till sjukpenning. Gäller för försäkringsfall fr.o.m. 1 januari 2023.
IF Metall Gruv	Från dag 31, upp till 2 månader	Upp till 4 400 kronor/månad	
Polisförbundet	Dag 31–90	Upp till 1500 kr/månad	Ej studerandemedlemmar.

Källa: Hemsidor för fackförbund och försäkringsbolag 2024.

5.4 Jämförelser över tid och mellan avtalsområden

Liksom för tjänstepensionerna vill vi i detta sammanfattande avsnitt återknyta till de två frågor vi ställde i kapitel 1 om vilka mönster vi kan se i utvecklingen av ersättningar vid sjukfrånvaro över tid och hur kompensationsgraden vid sjukfrånvaro har utvecklats på de olika avtalsområdena.

5.4.1 Vilka mönster kan vi se i utvecklingen mellan avtalsområden?

Liksom på tjänstepensionsområdet har de kollektivavtalade ersättningarna vid sjukdom i många fall en längre historia än den allmänna försäkringen. Många arbetstagare hade rätt till sjuklön via sin anställning redan innan sjukpenningen blev allmän och obligatorisk 1955. Ersättning vid bestående nedsatt arbetsförmåga har länge reglerats i samma avtal och reglementen som reglerade

tjänstepensioner. Längre hade dock arbetare i privat sektor inte tillgång till sjuklön i samma utsträckning som tjänstemän och offentligt anställda. Det dröjde ända till 1972 innan arbetare i privat sektor fick kollektivavtalad ersättning vid sjukdom genom gruppsjukförsäkringen AGS – i en uttalad strävan från LO att uppnå likvärdiga sjukförmåner som privattjänstemännen (Edebalk, 2010). AGS blev i sin tur en förlaga när parterna på det kommunala området 1974 inrättade en liknande gruppsjukförsäkring i form av AGS-KL (Edebalk, 2005), som ersatte tidigare sjukförmåner i pensionsreglementen och kompletterade den kommunala sjuklönen. Sedan 1970-talet täcks därmed alla fyra stora avtalsområden av kollektivavtalad ersättning vid både sjukpenning samt sjuk- och aktivitetsersättning.

Även om det under 1970- och 1980-talen fanns en del skillnader mellan avtalsområdena, exempelvis när det gällde kompensation för självrisker i sjukpenningförsäkringen, har regler och villkor med tiden kommit att bli alltmer lika. Vid slutet av 1980-talet kunde avtalen på samtliga avtalsområden ge fullständig ersättning vid inkomstbortfall tillsammans med sjukpenningen under sjukfrånvarons första månader. Även för privattjänstemännen där sjuklönen regleras i branschvisa avtal är bestämmelserna oftast lika. Likformigheten i utformning har också stärkts av lagstiftning genom införandet av minskningsregeln och den lagstadgade sjuklöneprodukten i början av 1990-talet, som ledde till anpassningar av komplementen till sjukpenning. Sedan dess är många av förändringarna i avtalen direkt kopplade till förändringar i den allmänna försäkringen. Även de obligatoriska gruppsjukförsäkringar som upprättades av fackförbund för såväl arbetare som tjänstemän på 1990-talet, som senare i de flesta fall avskaffades, kan ses som en reaktion på reformer i sjukförsäkringen. Även vad gäller sjuk- och aktivitetsersättning, där det inte införts lagstadgade begränsningar som för sjukpenningen, har de kompletterande ersättningarna blivit mer lika över tid, bland annat genom att alla har blivit nettosamordnade och ger ungefär lika mycket i ersättning under och över taket.

5.4.2 Hur skiljer sig ersättningarna åt mellan olika avtalsområden?

Sedan minskningsregeln infördes 1991 är regler och villkor för ersättningarna vid sjukpenning påfallande lika i de olika avtalen. På de flesta avtalsområden omfattas de anställda numera av kollektivavtalade ersättningar vid sjukdom redan från dag ett eller efter några månaders anställningstid, och på samtliga avtalsområden ges numera cirka 10 procent av tidigare lön i ersättning under inkomsttaket för sjukpenningen. Ersättningen över taket varierar däremot mer och är utformad på olika sätt i avtalen. En skillnad som har bestått över tid är att arbetare i privat sektor inte får ersättning över sjukpenningens inkomsttak

I Figur 8 har vi för de fyra stora avtalsområdena beräknat den totala ersättningsnivån från avtalsersättningarna tillsammans med sjukpenningen, uttryckt som andel av tidigare lön, under perioden 1992–2023. Beräkningarna är gjorda för den 25:e percentilen (överst), den 50:e percentilen (i mitten) och den 75:e percentilen (underst) i lönefördelningen i Sverige som helhet. Till vänster i figurerna redovisas ersättningsnivån från och med sjuklöneperiodens slut till och med dag 90 och till höger redovisas ersättningsnivån från dag 91 till och med dag 360. Ersättningsnivån för både sjukpenning och avtalsersättningarna har genom åren ofta förändrats efter 90 dagar i sjukperioden. Indelningen fångar på så vis väl hur avtalen är utformade.¹²⁹

Det grå området i figurerna representerar sjukpenningens ersättningsgrad i förhållande till tidigare lön. Den 25:e lönepercentilen, som redovisas överst i Figur 8, har under hela den observerade perioden haft en lön under taket för sjukpenningen, och det grå området följer på så vis den lagstadgade ersättningsnivån. För den 50:e percentilen (i mitten) och i synnerhet den 75:e percentilen (underst) ser vi att ersättningsgraden från sjukpenningen sjunkit desto mer under 2000-talet. Det beror på att den 50:e percentilen under perioden 2014–2021 och den 75:e percentilen sedan 2002 haft inkomster över sjukpenningens tak. Att kompensationsgraden ökat under senare år beror dels på höjningar av inkomst-taket till 8 prisbasbelopp 2018 och 10 prisbasbelopp 2022, dels på en relativt stor indirekt höjning av inkomsttaket 2023 till följd av hög inflation.¹³⁰

Om vi ser till de första 90 dagarna i sjukperioden, i de vänstra panelerna, har den totala ersättningen från sjukpenning och avtalsersättning varit ganska lik mellan avtalsområden, och tillsammans ersatt cirka 90 procent av lönen. Ett undantag är arbetare i privat sektor, som inte får ersättning över inkomsttaket för sjukpenningen, vilket gör att den totala ersättningsnivån blir lägre för den 50:e och 75:e percentilen. Det är dock värt att poängtera att lönerna bland arbetare i privat sektor generellt sett inte överstiger inkomsttaket.¹³¹

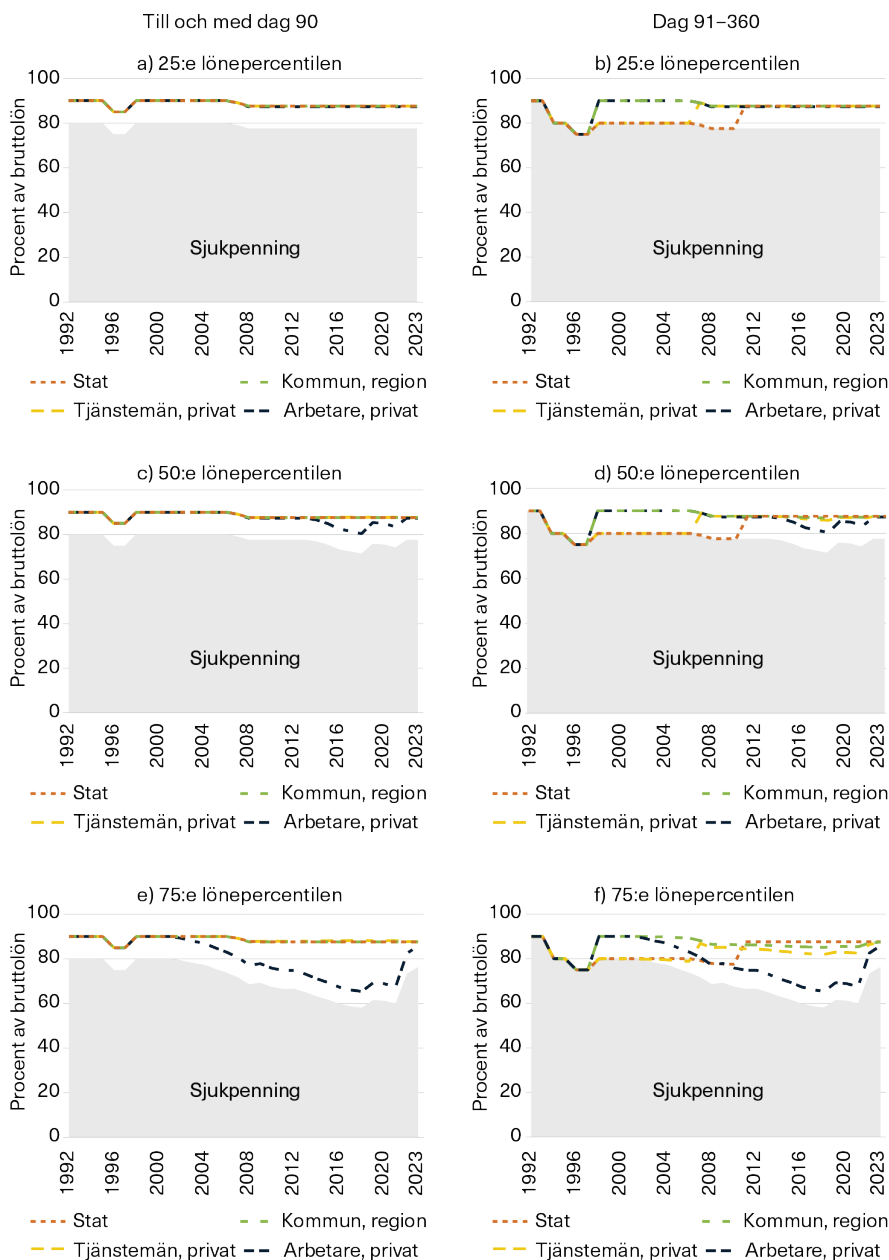
För dag 91 till och med dag 360 i sjukperioden, i de högra panelerna, har skillnaderna mellan avtal varit större under perioden. På 1990-talet gavs ingen kollektivavtalad ersättning för lönedelar under taket på grund av minsknings-regeln. Arbetare i privat sektor och anställda i kommuner och regioner fick dock ersättning för lönedelar under taket när det tilläts igen från 1998. Det dröjde till 2006 respektive 2011 innan tjänstemän i privat sektor och statsanställda fick tillgång till samma typ av ersättning. Under denna period syns därmed en tydlig

¹²⁹ Beräkningarna baseras på de villkor som gällt den 1 januari aktuellt år, varför tidsbegränsade ändringar ibland inte fångas.

¹³⁰ Prisbasbeloppet höjdes med 8,7 procent 2023, vilket gjorde att 10 prisbasbelopp motsvarade 525 000 kronor 2023 jämfört med tidigare 483 000 kronor 2022.

¹³¹ Detta illustreras i Figur A 1 i bilaga A, där vi redovisar löner per sektor uttryckt i prisbasbelopp.

skillnad i ersättningsnivå mellan dessa sektorer. För den 50:e och 75:e percentilen syns också skillnader i hur stor ersättning som ges för lönebortfall över inkomsttaket. År 2023 ersätter emellertid samtliga avtal i princip 90 procent av lönen tillsammans med sjukpenningen.



Figur 8 Sjukpenning och kollektivavtalad ersättning innan skatt i relation till bruttolön för 25:e, 50:e och 75:e lönepercentilen, från sjuklöneperiodens slut t.o.m. dag 90 (till vänster) och för dag 91–360 (till höger), 1992–2023

Not: Villkoren avser 1 januari respektive år. Tillfälliga förändringar under ett år framgår därmed inte av figurerna. Ersättningsnivån har beräknats utifrån antagandet att personen beviljats hel sjukpenning året som avses, varit anställd på heltid under minst ett års tid och i övrigt uppfyller villkoren för att få hel ersättning via avtalet, exempelvis tillräcklig tjänstgöringstid.

I Figur 9 redovisar vi på motsvarande sätt den totala ersättningsnivån från sjuk- och aktivitetsersättning samt avtalsersättning vid sådan frånvaro under samma period, beräknat för samma lönepercentiler. Kompensationsgraden från sjuk- och aktivitetsersättning, tidigare förtidspension och sjukbidrag, representeras i figurerna av det grå området.¹³² Medan ersättningsnivån från den offentliga försäkringen har sjunkit gradvis över perioden för den 50:e och 75:e percentilen, är den totala ersättningsnivån relativt lik mellan avtalsområden och lönenivåer, särskilt under senare år.

Både avtalen för kommun- och regionanställda och privatanställda tjänstemän har i samtliga lönegrupper en total ersättningsnivå på knappt 80 procent under hela den observerade perioden, om än något lägre för den 50:e och 75:e percentilen. För arbetare i privat sektor var kompensationsgraden betydligt lägre för den 75:e percentilen i början av 2000-talet, vilket beror på att avtalet inte gav ersättning över inkomsttaket. Sedan ersättning över taket infördes för arbetare i privat sektor 2012 är ersättningsgraden jämförbar med den för kommun- och regionanställda samt privatanställda tjänstemän. Avtalet för statligt anställda gav i början av perioden högre kompensationsgrad. Sedan 2008 ger det liksom i övriga sektorer cirka 80 procent tillsammans med sjuk- eller aktivitetsersättningen. För den 75:e lönepercentilen är ersättningen dock något högre för statsanställda än för anställda på övriga avtalsområden.

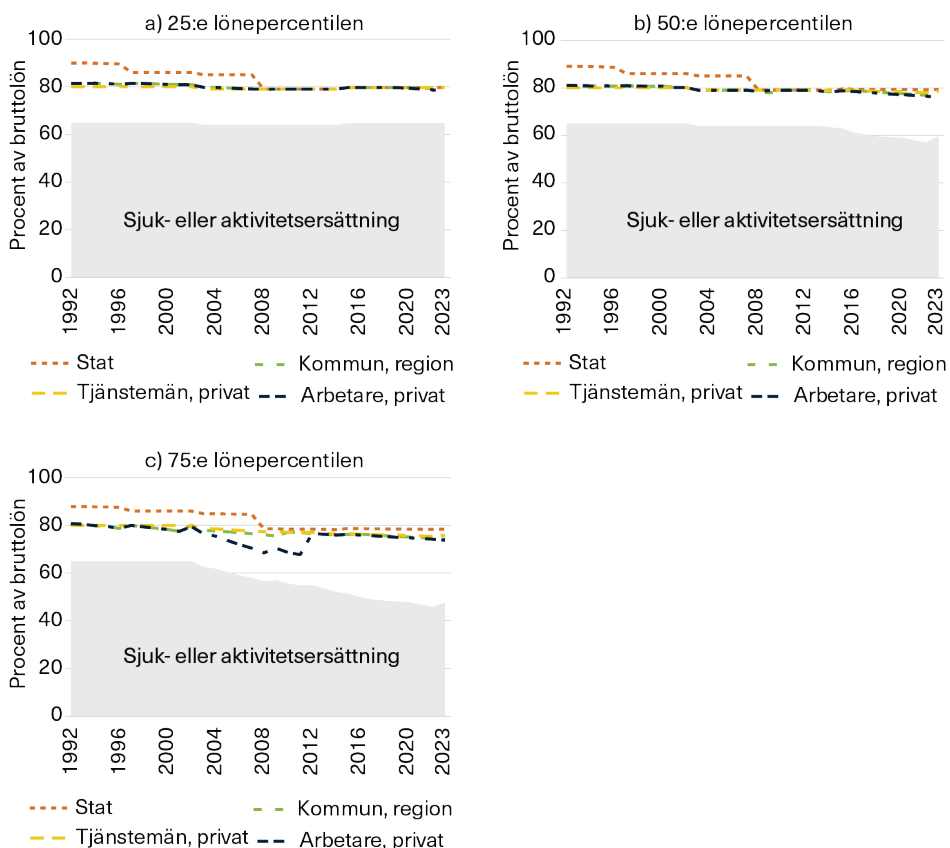
Sammanfattningsvis har de kompletterande ersättningarna vid sjukfrånvaro utvecklats på ett liknande sätt inom de fyra stora avtalsområdena. Troliga förklaringar är att regler och villkor på ett avtalsområde blivit en utgångspunkt i förhandlingar på andra områden, men också att förändringar i de offentliga försäkringarna har framkallat likartade förändringar på samtliga avtalsområden. Både kvalifikationsvillkor och totala ersättningsnivåer vid såväl tillfällig som stadigvarande sjukfrånvaro ser idag relativt lika ut på olika avtalsområden. För arbetstagare med lön över inkomsttaket framträder dock skillnader i kompensationsgrad mellan avtalsområden. Dessa skillnader blir mer påtagliga ju högre andel som tjänar över taket – vilket som vi tidigare påtalat också varierar mellan avtalsområden – men minskar när taket höjs såsom har skett för sjukpenningen de senaste åren.

Likheten i regler och villkor innebär dock inte nödvändigtvis att alla arbetstagare har samma förutsättningar att ta del av det kompletterande skyddet. Ansökningsprocesserna varierar mellan avtalsområden, vilket potentiellt kan skapa skillnader i nyttjande (jfr ISF, 2018a). Det faktum att de kollektivavtalade

¹³² För perioden innan 2003, då ersättning gavs från ålderspensionssystemet i form av förtidspension och sjukbidrag, har vi uppskattat att ersättningsnivån låg på 65 procent, vilket är en förenkling eftersom ersättningsnivån kunde variera.

ersättningarna ger ett betydande ekonomiskt tillskott vid sjukfrånvaro kan medföra stora skillnader mellan arbetstagare som omfattas av kollektivavtal och kvalificerar sig för ersättning och dem som inte gör det. Detta blir i synnerhet påtagligt vid sjuk- och aktivitetsersättning, där den allmänna försäkringen ger både en relativt lägre ersättningsgrad och har ett lägre tak än vid sjukpenning.

I kontrast till tjänstepensionerna vid ålderspension som vi beskrev i förra kapitlet är dagens kollektivavtalade ersättningar vid sjukfrånvaro också tydliga *komplement* till sjukförsäkringen som bygger på att Försäkringskassan beviljar sjukpenning eller sjuk- och aktivitetsersättning, vilket gör dem känsliga för förändringar i den allmänna sjukförsäkringen. Så även när villkor och ersättningsnivåer för de kollektivavtalade ersättningarna ser relativt oförändrade ut, kan de faktiska utfallen för personer förändras.



Figur 9 Sjuk- och aktivitetsersättning samt kollektivavtalad ersättning innan skatt i relation till bruttolön 1992–2023

Not: Villkoren avser 1 januari respektive år. Tillfälliga förändringar under ett år framgår därmed inte av figurerna. Ersättningsnivån har beräknats utifrån antagandet att personen beviljats hel sjuk- eller aktivitetsersättning året som avses, har varit anställd på heltid under minst ett års tid samt i övrigt uppfyller villkoren för att få hel ersättning via avtalet, exempelvis tillräcklig tjänstgöringstid.

6 Föräldraledighet

Redan när den dåvarande moderskapsförsäkringen 1974 ersattes av föräldraförsäkringen i Sverige hade flera yrkesgrupper rätt till viss lön när de var lediga för att ta hand om sina nyfödda barn. Liksom den allmänna försäkringen har dessa ersättningar gått från att riktas enbart till kvinnor till att gälla båda föräldrarna, och ersättningsperioderna har byggts ut över tid. Idag har de flesta föräldrar som omfattas av kollektivavtal ersättningar som kompletterar den offentliga föräldraförsäkringen. Enligt de flesta av dessa avtal utges ersättningen

i form av föräldralön, som liksom sjuklönen betalas ut direkt av arbetsgivaren. I privat sektor regleras föräldralönen som regel i branschvisa kollektivavtal, men på senare år omfattas arbetare i privat sektor av en avtalsförsäkring för hela sektorn. Det finns alltså många olika avtal och villkor på arbetsmarknaden. Vi kommer i det här kapitlet att beskriva de största avtalen samt ett urval av avtalen i privat sektor. Vi inleder med en beskrivning av hur den allmänna föräldraförsäkringen har sett ut genom åren och avslutar med en jämförelse över tid och mellan avtalsområden.

6.1 Föräldraförsäkringen

Föräldraförsäkringen infördes 1974 och var då den första allmänna försäkringen i världen att ge pappor rätt till ersättning vid föräldraledighet. Dessförinnan hade ekonomiskt stöd lämnats via moderskapsförsäkringen – som varit allmän och delvis inkomstbaserad sedan 1955 – som i sin tur hade föregåtts av i huvudsak behovsprövade bidrag (SOU 2017:101). Föräldraförsäkringen sågs som en viktig jämställdhetsreform, men även som ett arbetsmarknadspolitiskt verktyg som skulle möjliggöra för föräldrar att bibehålla en anknytning till arbetslivet. På samma sätt som kvinnans rätt till arbete var en stor del av den politiska debatten betonades även föräldrarnas delade ansvar för barnets omvårdnad (SOU 2005:73).

Föräldrapenningen är skattepliktig och pensionsgrundande. När föräldrapenningen infördes lämnades den på två nivåer: sjukpenningnivå och garantinivå. Föräldrapenning på sjukpenningnivå var inkomstbaserad och lämnades på samma nivå som sjukpenningen, det vill säga 90 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten upp till 7,5 prisbasbelopp. Om föräldern inte var sjukpenningförsäkrad – till exempel om den inte förvärvsarbetat innan föräldraledigheten – lämnades i stället föräldrapenning på garantinivå med ett fast belopp per dag. År 2002 omvandlades den tidigare garantinivån till två nya nivåer: grundnivå, för dem som inte var berättigade till föräldrapenning på sjukpenningnivå, samt lägstanivå, som för samtliga – oavsett tidigare inkomst – utgjorde 90 dagar av det totala antalet föräldradagar.¹³³ Föräldrapenning på grundnivå och lägstanivå, samt tidigare garantinivå, har höjts under åren, vilket redovisas i Tabell 16.

Som framgår av Tabell 16 har ersättningen på sjukpenningnivå i föräldraförsäkringen också förändrats över tid, men inte i en och samma riktning. Fram till 1995 uppgick ersättningen till 90 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, men i samband med den ekonomiska krisen under 1990-talet sänktes den först till 80 procent och sedan till 75 procent 1996. År 1998 höjdes

¹³³ Personer som förvärvsarbetat men inte uppfyller kravet på att ha arbetat 240 dagar i följd före beräknad förlossning får föräldrapenning på grundnivå i 180 dagar och därefter föräldrapenning baserad på inkomsten under återstående dagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå.

ersättningsgraden åter till 80 procent där den har legat sedan dess. Från och med 2007 omfattas föräldrapenningen emellertid av den omräkningsfaktor som infördes i sjukförsäkringen 2003, vilket innebär att den faktiska kompensationsgraden är 77,6 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (79,12 procent 2007). Medan kompensationsgraden i försäkringen minskade höjdes dock inkomsttaket 2006 från 7,5 prisbasbelopp till 10 prisbasbelopp.

Över tid har antalet dagar med föräldrapenning utökats och tidpunkten för uttag har blivit mer flexibel. När föräldraförsäkringen infördes lämnades den i 180 dagar (sex månader) i direkt anslutning till barnets födelse och enbart vid föräldraledighet på heltid.¹³⁴ År 1975 utökades antalet dagar från 180 till 210 dagar. Det totala antalet dagar utökades till 270 i samband med att en särskild föräldrapenning infördes 1978, som innebar att 90 ersättningsdagar kunde tas ut till och med barnets åttaårsdag eller barnets första avslutade skolår, varav 30 dagar gavs på garantinivån (Sjögren Lindquist & Wadensjö, 2005). Den särskilda föräldrapenningen kunde också tas ut som hel, halv eller en fjärdedel, vilket möjliggjorde kombination med deltidsarbete. År 1986 togs den särskilda föräldrapenningen bort, men dagarna med föräldrapenning ökade till 360 dagar totalt, varav 90 dagar på garantinivån. Under ett par år var gränsen sänkt så att dagarna kunde tas ut till och med barnets fyraårsdag, men snart höjdes gränsen åter till barnets åttaårsdag. Två ytterligare ökningsår har skett, 1989 till 450 dagar och 2002 till 480 dagar (Försäkringskassan, 2024c).¹³⁵ Den bortre åldersgränsen för när föräldrapenning kan tas ut ändrades 2014 från 8 till 12 år, men samtidigt infördes en begränsning av hur många dagar som får tas ut efter barnets fyraårsdag (96 dagar).

Det har funnits olika regler i föräldraförsäkringen för att öka incitamenten för föräldrar att dela på föräldraledigheten. År 1995 reserverades 30 dagar av föräldrapenningen till vardera föräldern, vilket år 2002 och 2016 utökades till 60 respektive 90 dagar per förälder. När ersättningsnivån för föräldrapenningen sänktes under 1990-talet var ersättningsnivån på en högre nivå under de reserverade dagarna, men sedan 1998 är de på samma nivå som övriga dagar på sjukpenningnivå.¹³⁶ Under perioden 2008–2017 fanns också en jämställdhetsbonus som gav ekonomisk ersättning för varje ytterligare dag – utöver de

¹³⁴ Föräldrapenningen har sedan införandet kunnat tas ut av den som är gravid som tidigast 60 dagar innan beräknad födsel. År 1980 infördes också havandeskapspenning (sedan 2011 graviditetspenning) som är en behovsprövad ersättning till den som har ett fysiskt ansträngande arbete eller risker i arbetsmiljön och inte kan bli omplacerad under graviditeten.

¹³⁵ Vid tvilling- eller trillingfödslar ges ytterligare 90 dagar på sjukpenningnivå och 90 dagar på lägstannivå per barn.

¹³⁶ År 2022 blev också dagar på grundnivå reserverade – tidigare kunde en förälder med föräldrapenning på grundnivå ta ut alla dagar (Försäkringskassan, 2024a).

reserverade dagarna – som föräldern med lägst uttag av föräldrapenning på sjukpenning- eller grundnivå tog ut (se t.ex. Rosenqvist, 2024). Sedan 2012 är det möjligt för föräldrar att ta ut 30 så kallade dubbeldagar under barnets första år för att vara föräldralediga samtidigt. Dessa dagar utökades 2024 till 60 dagar att ta ut under barnets första 15 månader (Försäkringskassan, 2024c). Dubbel-dagarna gav inte jämställdhetsbonus.

Inom ramen för föräldraförsäkringen finns även olika möjligheter för föräldrar att vara lediga längre än de dagar som de har rätt till föräldrapenning. År 1979 fick föräldrar rätt till ledighet fram till dess att barnet blivit 18 månader samt möjlighet att gå ned i arbetstid tills barnet fyllt åtta år eller avslutat första skolåret, oavsett om föräldrapenning togs ut eller inte. Detta regleras idag i föräldraledighetslagen (1995:584). För hel ledighet efter att barnet blivit 18 månader krävs att föräldern tar ut full föräldrapenning. Föräldrapenning kan sedan juli 2019 utöver barnets föräldrar gå till en person som är gift eller sambo med barnets förälder. Från och med juli 2024 finns även möjlighet att ge bort 45 dagar, med undantag för de reserverade dagarna, till en person som inte är vårdnadshavare till barnet men är försäkrad för föräldrapenning. Ensamstående föräldrar kan överlåta 90 dagar (Försäkringskassan, 2024c).

I samband med införandet av föräldraförsäkringen infördes också sjukpenning vid vård av sjukt barn. År 1977 blev denna en del av föräldraförsäkringen i form av föräldrapenning vid tillfällig vård av barn. Ersättningen kom senare att byta namn till tillfällig föräldrapenning och kallas i vardagligt tal för vård av barn, vab, som kan tas ut för vård av barn under 12 år. Antalet dagar med ersättning per år har varierat över tid, men är idag 60 dagar per barn och år som delas mellan föräldrarna, med möjlighet till förlängning till 120 dagar.¹³⁷ Tillfällig föräldrapenning lämnas också under 10 dagar vid barnets födelse och syftar till att båda föräldrarna ska kunna vara hemma samtidigt när barnet föfts.

¹³⁷ Antalet dagar med tillfällig föräldrapenning var under perioden 1974–1976: 10 dagar per familj och år, inklusive dagarna pappan var hemma vid barnets födelse (gällde endast vid andra barnet). 1977–1979: 12 dagar om året i familjer med ett barn, 15 dagar i familjer med två barn och 18 dagar i familjer med tre eller flera barn, inklusive dagarna pappan var hemma vid barnets födelse. 1980–juni 1988: 60 dagar per barn och år. Juli 1988–juni 1990: Högst 90 dagar per barn och år, varav 30 dagar inte kan betalas ut på grund av ordinarie vårdares sjukdom eller smitta. Juli 1990–2024: Högst 120 dagar per barn och år, varav 60 inte kan betalas ut på grund av ordinarie vårdares sjukdom eller smitta (Försäkringskassan, 2024c; SOU 2017:101).

Tabell 16 Ersättningsnivå och ersättningsperiod för föräldrapenningen 1974–2024

År	Ersättning		Föräldrapenningdagar	
	Sjukpenning-nivå (procent av SGI) ¹⁾	Garantinivå/ grundnivå/lågstanivå (kr/dag)	Totalt	Varav reserverade per förälder
1974–1994	90 % <7,5 pbb	25 kr (1974–1977) 32 kr (1978–juni 1980) 37 kr (juli 1980–1984) 48 kr (1985–1986) 60 kr (1987–1993) 64 kr (1994)	180 dagar (1974) 210 dagar (1975–1977) 270 dagar inkl. 90 dagar med särskild föräldrapenning (varav 30 på garantinivå 1978–1979 och samtliga på sjukpenningnivå jan– juni 1980) 360 dagar inkl. 180 dagar med särskild föräldrapenning, varav 90 på garantinivån (juli 1980–1985) 360 dagar varav 90 på garantinivå (1986–1988) 450 dagar varav 90 på garantinivå (1989–juni 1994) 360 dagar, inga dagar på garanti- nivå (juli–dec 1994) ²⁾	
1995	80 % <7,5 pbb (90 % under reserverade dagar)	60 kr	450 dagar varav 90 på garantinivå	30 dagar (60 totalt)
1996–1997	75 % <7,5 pbb (85 % under reserverade dagar år 1996)	Som ovan	450 dagar varav 90 på garantinivå	Som ovan
1998–2001	80 % <7,5 pbb	Som ovan	450 dagar varav 90 på garantinivå	Som ovan
2002–2006	80 % <7,5 pbb	Garantinivå om- vandlas till grundnivå respektive lågstanivå Lågstanivå: 60 kr (2002-juni 2006) 180 kr (juli 2006–) Grundnivå: 120 kr (2002) 150 kr (2003) 180 kr (2004–)	480 dagar varav 90 på lågstanivå	60 dagar (120 totalt)
2007	79,12 % <10 pbb	Lågstanivå: 180 kr Grundnivå: 180 kr	Som ovan	Som ovan
2008–	77,6 % <10 pbb	Lågstanivå: 180 kr Grundnivå: 180 kr (2008–2012) 225 kr (2013–2015) 250 kr (2016–)	480 dagar varav 90 på lågstanivå	Fr.o.m. 2016: 90 dagar (180 totalt)

¹⁾ Som lägst lämnas föräldrapenning på grundnivå (garantinivå före 2002) för dagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå.

²⁾ Garantidagarna togs bort i samband med införandet av vårdnadsbidrag i juli 1994, men återinfördes år 1995.

Not: *Pbb* avser prisbasbeloppet. Källor: Försäkringskassan (2024a, 2024c), SOU 2017:101.

6.2 Kollektivavtalade ersättningar vid föräldraledighet

De kollektivavtalade ersättningarna vid föräldraledighet har funnits under relativt lång tid, men har liksom den allmänna föräldraförsäkringen utvidgats över tid. Redan före reformeringen av moderskapsförsäkringen 1955 hade kvinnliga arbetstagare på vissa arbetsplatser rätt till inkomstbaserade

ersättningar när de var lediga i samband med barnafödsel. Det gällde framför allt inom den offentliga sektorn (Prop. 1954:144).¹³⁸ Med tiden har i stort sett alla avtal kommit att ge ersättning till båda föräldrarna, och ersättningsperioderna har successivt blivit längre. Skillnaderna mellan avtalsområden är dock relativt stora.

De kollektivavtalade ersättningarna vid föräldraledighet är i högre grad än ersättningar på andra försäkringsområden utformade som avtalsersättningar, och inte som avtalsförsäkringar. Endast privatanställda arbetare har en *avtalsförsäkring* vid föräldraledighet, medan övriga får ersättning i form av lön som betalas ut direkt av arbetsgivaren, *avtalsersättning*. Ersättning lämnas oftast som ett tillägg till föräldrapenningen och kompenserar i regel både för lönebortfall under och över inkomsttak i föräldraförsäkringen. Till skillnad från sjukpenning och arbetslöshetsersättning finns inga lagstadgade begränsningar för hur stor ersättningen får vara. Det är dock ovanligt att den totala ersättningen överstiger 90 procent av lönen. Oftast lämnas bara kompletterande ersättning under tid med inkomstbaserad föräldrapenning, det vill säga över grund- och lägstanivån. Statligt anställda med löner över inkomsttak får dessutom behålla en del av lönen under tid med tillfällig föräldrapenning (vab). Villkoren varierar mellan avtalsområdena både vad gäller ersättningsnivåer och längden på ersättningsperioden samt villkoren för att kvalificera sig för ersättning, vilket vi beskriver i Tabell D 1 i bilaga D. Det finns också skillnader mellan avtalsområden i inbetalningar till tjänstepensionen vid föräldraledighet, exempelvis vilken lön premieinbetalningarna baseras på och om premier endast betalas in under ledighet med föräldrapenning eller även vid övrig ledighet enligt föräldraledighetslagen. Till exempel är villkoren mer förmånliga i offentlig sektor än i privat sektor vid deltidsarbete under barnets första åtta år (se t.ex. minPension, 2024; Pensionsmyndigheten, 2025).

6.2.1 Tjänstemän i privat sektor¹³⁹

Redan före mitten av 1950-talet kunde tjänstemän i privat sektor ha rätt till kollektivavtalad ersättning vid föräldraledighet i form av lön från arbetsgivaren (Prop. 1954:144). Liksom kollektivavtalad sjuklön regleras föräldralönen i branschvisa kollektivavtal, och villkoren skiljer sig mellan branscher. Dessa

¹³⁸ I förarbeten till reformeringen av moderskapsförsäkringen 1955 görs en uppskattning att "kanske 25 % av alla kvinnliga arbetstagare i fruktsam ålder, flertalet i statlig och kommunal tjänst" hade rätt till viss lön vid ledighet för havandeskap och barnsbörd, samt att uppskattningsvis 50 000 kvinnor i den privata sektorn arbetade inom områden med kollektivavtalad lön vid barnsbörd (Prop. 1954:144, s. 37, 87).

¹³⁹ Vår beskrivning av hur havandeskapslönen och föräldralönen har sett ut historiskt baseras på ett antal sekundärkällor som beskriver bestämmelserna i de avtal som gällt bland arbetsgivare som ingår i Svenskt Näringsliv (tidigare SAF) och de fackliga organisationerna i PTK.

variationer fångas delvis för ett antal år och avtal under perioden 1988–2024 i Tabell 17 och Tabell 18. Vissa privatanställda tjänstemän inom Kooperationen omfattas i stället av den försäkring för föräldrapenningtillägg (FPT) som sedan 2014 finns för privatanställda arbetare, som beskrivs senare i kapitlet.

6.2.1.1 Havandeskapslön före 2000

Enligt de avtal om allmänna anställningsvillkor som träffats av arbetsgivare i SAF lämnades i mitten av 1960-talet havandeskapslön till kvinnliga tjänstemän som komplement till moderskapsförsäkringen. För att vara berättigad till havandeskapslön krävdes att anställningen hade varat i minst ett år och att den fortsatte minst tre månader efter tjänstledigheten. Havandeskapslön lämnades en månad om anställningstiden hade varat i minst ett år, och två månader om den hade varat i minst två år. I praktiken gjordes samma avdrag på lönen som för sjuklönen, och avdraget var olika stort beroende på inkomstklass. Hälften av havandeskapslönen betalades ut vid tjänstledighetens början medan den andra hälften betalades ut tre månader efter återgång till anställningen. Om tjänstemannen inte återgick till anställningen hade arbetsgivaren rätt att återkräva den ersättning som utgått (Svenska Arbetsgivareföreningen, 1965).

Över tid har kvalifikationsvillkoren förändrats väldigt lite, medan framför allt ersättningsperioden har förlängts och ersättningens utformning har anpassats efter den allmänna försäkringen. I slutet av 1970-talet fram till mitten av 1980-talet betalade arbetsgivare inom SAF och PTK:s område generellt en havandeskapslön i en eller två månader beroende på anställningstid, som tillsammans med föräldrapenningen täckte 100 procent av inkomstbortfallet (PTK, 1979, 1985). I slutet av 1980-talet gav vissa avtal havandeskapslön i upp till fyra månader, beroende på anställningstid, och vissa avtal gav även pappan rätt till ersättning i form av så kallad föräldralön (PTK, 1986). I de flesta branscher betalades hälften av ersättningen ut efter tre månaders återgång i arbete. I Tabell 17 redovisas några exempel på avtal under perioden 1987–1995.

Tabell 17 Exempel på havandeskapslön i branschvisa avtal 1987–1995

Bransch	Anställningstid	Havandeskapslön betalas ut
Skogsindustrin	1 år eller mer	1 månad (3 månader fr.o.m. 1992)
SAF:s allmänna grupp (konsulter och arkitekter fr.o.m. 1992/1993)	1 år 2 år eller mer	1 månad 2 månader 2–3 månader (fr.o.m. 1992)
Verkstadsföreningen	1 år 2 år eller mer	1 månad 2 månader
SFO (Arbetsgivaralliansen fr.o.m. 1992) – PTK (gäller även männen)	1 år 2 år 3 år 4 år eller mer	1 månad 2 månader 3 månader 4 månader

Källa: PTK (1987, 1988a, 1991, 1992, 1993a, 1995).

6.2.1.2 Föräldralön under 2000-talet

Under 2000-talet kom havandeskapslönen för tjänstemän i privat sektor att i många fall ersättas med föräldralön.¹⁴⁰ I Tabell 18 presenterar vi ersättningsens utformning för ett urval avtal inom sektorn. Villkoren kan dock variera stort.

Ersättningsens storlek har i princip varit densamma under hela perioden. Generellt sett har föräldralönen utgått med 10 procent av lönedelar upp till inkomsttaket i föräldraförsäkringen och med 90 procent för lönedelar därutöver. Tillsammans med den allmänna föräldrapenningen har det gett en ersättningsgrad på 90 procent både under och över taket i den allmänna försäkringen. Ersättningsperioderna har dock ökat över tid. I början av 2000-talet var ersättningsperioderna 1–3 månader i de flesta avtal, vilket utökats till att uppgå till 4–6 månader beroende på anställningstid (ISF, 2018b).

Ofta finns ett krav om att ha varit anställd minst ett år innan föräldraledigheten för att ha rätt till föräldralön. För att ha rätt till fler månader med föräldralön kan det krävas två eller fler års anställningstid. I vissa avtal kan föräldralönen tas ut i en period eller ett begränsat antal sammanhängande perioder. Det är också vanligt att föräldralönen behöver tas ut innan barnet blir 18 månader. I början av 2000-talet var ett vanligt krav också att den anställda återgick till anställningen efter föräldraledigheten, men det kravet har tagits bort i de flesta avtal (ISF, 2018b).

I regel ger avtalen inte föräldralön vid tillfällig föräldrapenning, men undantag finns, som avtalet mellan Fastigo och Unionen.

¹⁴⁰ För en utförligare beskrivning av föräldralönen i branschvisa avtal, se ISF (2018b).

Tabell 18 Föräldralön i branschvisa avtal för privatanställda tjänstemän, per den 1 januari år 2002, 2010, 2020 och 2024

År	Stål och metall ¹⁾	Kompetens-företagen (f.d. Bemannings-företagen) ²⁾	Teknikavtalet ³⁾	Detaljhandel ⁴⁾	Vård och omsorg ⁵⁾
Ersättning					
2002	10 % <7,5 pbb 90 % >7,5 pbb	10 % <7,5 pbb 90 % >7,5 pbb	10 % <7,5 pbb 90 % >7,5 pbb	10 % <7,5 pbb 90 % >7,5 pbb	10 % <7,5 pbb 90 % >7,5 pbb
2010	10 % <10 pbb 90 % >10 pbb	10 % <10 pbb 90 % >10 pbb	10 % <10 pbb 90 % >10 pbb	10 % <10 pbb 90 % >10 pbb	10 % <10 pbb 100 % >10 pbb
2020	10 % <10 pbb 90 % >10 pbb	10 % <10 pbb 90 % >10 pbb	10 % <10 pbb 90 % >10 pbb	10 % <10 pbb 90 % 10–15 pbb	10 % <10 pbb 100 % >10 pbb
2024	10 % <10 pbb 90 % >10 pbb	10 % <10 pbb 90 % 10–15 pbb	10 % <10 pbb 90 % >10 pbb	10 % <10 pbb 90 % 10–15 pbb	10 % <10 pbb 100 % >10 pbb
Längd					
2002	Max 3 mån (anställd 3 år)	Max 2 mån (anställd 2 år)	Max 2 mån (anställd 2 år)	Max 2 mån (anställd 2 år)	Max 4 mån (anställd 4 år)
2010	Max 4 mån (anställd 4 år)	Max 4 mån (anställd 4 år)	Max 4 mån (anställd 2 år)	Max 4 mån (anställd 4 år)	Max 4 mån (anställd 4 år)
2020	Max 6 mån (anställd 4 år)	Max 6 mån (anställd 5 år)	Max 6 mån (anställd 2 år)	Max 6 mån (anställd 5 år)	Max 6 mån
2024	Max 6 mån (anställd 1 år)	Max 6 mån (anställd 5 år)	Max 6 mån (anställd 2 år)	Max 6 mån (anställd 5 år)	Max 6 mån
Kommentar					
	Anställd minst 1 år. Krav om fortsatt arbete minst tre månader efter ledighet (före april 2007). Lämnas för sammanhängande perioder (minst 30 dagar) inom 18 månader från födsel/adoption (från april 2007).	Anställd minst 1 år. Krav om fortsatt arbete minst tre månader efter ledighet. Lämnas för en sammanhängande period inom 18 månader från födsel/adoption (från maj 2007, minst en månad gällde maj 2004-april 2007).	Anställd minst 1 år. Krav om fortsatt arbete minst tre månader efter ledighet (före april 2007). Lämnas för en sammanhängande period inom 18 månader från födsel/adoption (från april 2004).	Anställd minst 1 år. Krav om fortsatt arbete minst tre månader efter ledighet (före maj 2010). Lämnas för sammanhängande period (minst en månad) inom 18 månader från födsel/adoption (från april 2004).	Anställd minst 1 år (före maj 2020). Föräldraledighet ska tas ut i hela dagar och månader (från maj 2017, sammanhängande månader april 2012–april 2017).

¹⁾ Förhandlande parter: Industrierbetsgivarna – Stål- och metallindustrin (tidigare Stål och Metall Arbetsgivareförbundet) – Unionen, Ledarna, Sveriges Ingenjörer.

²⁾ Förhandlande parter: Almega kompetensföretagen (f.d. bemanningsföretagen) – Unionen och Akademikerförbunden.

³⁾ Förhandlande parter: Teknikarbetsgivarna – Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

⁴⁾ Förhandlande parter: Svensk Handel – Unionen.

⁵⁾ Förhandlande parter: Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Vård och Omsorg – Vårdförbundet, Kommunal, Vision, Sveriges Läkarförbund, Akademikerförbunden (samt Ledarna fr.o.m. 2020).

Källa: ISF (2018b) för åren 2002–2020 samt respektive avtal för 2024.

6.2.2 Arbetare i privat sektor

Sedan 2014 har arbetare i privat sektor en gemensam försäkring för föräldrapenningtillägg (FPT) som ger kompletterande ersättning vid föräldrapenning. Fram till dess fanns, precis som för privatanställda tjänstemän, havandeskapslön eller föräldralön i lokala eller branschvisa avtal, varav ett urval redovisas i Tabell 19. Tabell 20 visar ersättningsnivån enligt FPT från 2014 fram till 2024.

6.2.2.1 Havandeskapslön och föräldralön före år 2014

Fram till 2014 reglerades havandeskapslön och föräldralön för privatanställda arbetare i branschvisa kollektivavtal, och villkoren skilde sig mellan avtal.¹⁴¹ I Tabell 19 redovisas villkoren för ersättningarna i ett urval av de avtal som gällde under perioden 2002–2013, som motsvarar samma branscher som presenteras i Tabell 18 för privatanställda tjänstemän. Som framgår av tabellen var det en del avtal som i början av 2000-talet enbart gav ersättning till kvinnliga arbetstagare. Många avtal för arbetare gav ersättning på 10 procent både under och över taket. Ersättningsnivån över taket höjdes dock i flera avtal under perioden, och flera avtal gav så småningom 90 procent över taket (ISF, 2018b).

Ersättningsperioden förlängdes också i de flesta avtal, från som längst två månader i de flesta avtal 2002 upp till sex månader i vissa avtal 2013. Det var också vanligt i början på 2000-talet med krav på fortsatt arbete i tre månader efter föräldraledigheten, vilket successivt togs bort i många avtal (ISF, 2018b).

Sedan FPT introducerades har föräldralön och havandeskapslön avvecklats i de flesta avtalen. I vissa avtal finns dock förmåner kvar, exempelvis i Väg- och banavtalet mellan Sveriges byggindustrier och Seko som innehåller två månaders havandeskapslön. I Byggavtalet mellan Byggföretagen och Byggnads finns också sedan 2020 en så kallad graviditetslön som ger ersättning under tid med graviditetspenning.

¹⁴¹ För en utförligare beskrivning av föräldralönen i branschvisa avtal, se ISF (2018b).

Tabell 19 Havandeskapslön och föräldralön för ett urval av kollektivavtal för privat-
anställda arbetare, per 1 januari 2002, 2010 och 2013

År	Stål- och metallindustrin ¹⁾	Kompetens-företagen (f.d. Bemannings-företagen) ²⁾	Teknikavtalet (f.d. Verkstads-avtalet) ³⁾	Detaljhandel ⁴⁾	Vård och omsorg ⁵⁾
Ersättning					
2002	10 % av månadslönen	10 % <7,5 pbb 90 % >7,5 pbb	10 % av medeltim-förtjänsten inkl. ob x 175 (för de med 40h/v)	10 % av genomsnittlig månadslön, tre mån innan ledighet	10 % <7,5 pbb 100 % >7,5 pbb
2010	10 % av månadslönen	10 % <7,5 pbb 90 % >7,5 pbb	10 % <10 pbb 90 % >10 pbb	10 % av genomsnittlig månadslön, tre mån innan ledighet	10 % <10 pbb 100 % >10 pbb
2013	10 % <10 pbb 90 % >10 pbb	10 % <7,5 pbb 90 % >7,5 pbb	10 % <10 pbb 90 % >10 pbb	10 % av genomsnittlig månadslön, tre mån innan ledighet	10 % <10 pbb 100 % >10 pbb
Längd					
2002	Max 3 mån (anställd 3 år)	Max 2 mån (anställd 2 år)	Max 2 mån (anställd 2 år)	Max 2 mån (anställd 2 år)	Max 4 mån (anställd 4 år)
2010	Max 4 mån (anställd 4 år)	Max 2 mån (anställd 2 år)	Max 4 mån (anställd 2 år)	Max 2 mån (anställd 2 år)	Max 4 mån (anställd 4 år)
2013	Max 5 mån. (anställd 4 år)	Max 2 mån. (anställd 2 år)	Max 6 mån. (anställd 2 år)	Max 3 mån. (anställd 2 år)	Lämnas högst i 5 mån.
Kommentar					
	Anställd minst 1 år. Krav om fortsatt arbete minst tre månader efter ledighet (före mars 2010). Lämnas inom 18 månader från födsel (från april 2004, samt adoption från april 2010).	Anställd minst 1 år. Kvinnlig arbets-tagare (före maj 2007). Krav om fortsatt arbete minst tre månader efter ledighet.	Anställd minst 1 år. Krav om fortsatt arbete minst tre månader efter ledighet (före april 2007). För sammanhängande period inom 18 månader från födsel/adoption (från april 2004).	Anställd minst 1 år. Före april 2007 endast kvinnliga arbetstagare och krav om fortsatt arbete minst tre månader efter ledighet. För sammanhängande period (minst en månad) inom 18 månader från födsel/adoption (från april 2007).	Anställd minst 1 år. Föräldraledighet ska tas ut i sammanhängande månader (från april 2012).

¹⁾ Förhandlande parter: Stål- och Metall Arbetsgivarförbundet – IF Metall.

²⁾ Förhandlande parter: Almega kompetensföretagen (f.d. bemanningsföretagen) – Fastighetsanställdas Förbund, GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell- och restaurangfacket (HRF), IF Metall, Seko Service- och kommunikationsfacket, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Musikerförbundet, Svenska Målareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Svenska Transportarbetareförbundet.

³⁾ Förhandlande parter: Teknikarbetsgivarerna – IF Metall.

⁴⁾ Förhandlande parter: Svensk Handel – Handelsanställdas förbund. Gäller butiks- och kontorspersonal samt lagerpersonal och chaufförer inom detaljhandeln.

⁵⁾ Förhandlande parter: Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Vård och Omsorg – Vårdförbundet, Kommunal, Vision, Sveriges Läkarförbund, Akademikerförbunden. Fram till 2014 gällde samma villkor för arbetare och tjänstemän.

Källa: ISF (2018b).

6.2.2.2 Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT) från år 2014

Sedan föräldralönen ersattes av FPT 2014 har villkoren i stort sett varit oförändrade. Föräldrapenningtillägg utgår med 10 procent av den lön som ligger till grund för föräldrapenningen upp till 10 prisbasbelopp och 90 procent av lönedelar därutöver.

Föräldrapenningtillägget betalas ut för dagar arbetstagaren tar ut föräldrapenning på sjukpenningnivå, som längst i 18 månader efter barnets födelse eller tidpunkt för adoption. Som längst kan förmånen betalas ut i 180 dagar till de som varit anställda i minst två år inom en ramtid om fyra år. Om arbetstagaren har varit anställd kortare tid än så men längre än ett år inom fyraårsperioden kan förmånen utgå under totalt 60 dagar. För de allra flesta anställda i sektorn kom därmed FPT att utvidga både förmånens storlek och längd jämfört med de branschvisa avtal som gällde tidigare.

Arbetstagaren ansöker själv om ersättningen från Afa Försäkring.¹⁴² Ansökan kan bara göras en gång per barn och gäller en sammanhållen period då arbetstagaren är ledig med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Det går alltså inte att dela upp ersättningen i flera uttagsperioder. Under uttagsperioden finns inget krav om att föräldraledighet ska tas ut varje dag, utan den kan tas ut exempelvis en dag i veckan under perioden (Avtalat, 2024). Ansökan kan göras retroaktivt men senast inom fem och ett halvt år efter barnets födelse.

Tabell 20 Ersättning enligt Försäkring om föräldrapenningtillägg FPT, 2014–2024

År	Ersättningsnivå	Ersättningens längd
2014–2024	10 % av lön <10 prisbasbelopp	180 dagar om anställd i minst 2 år inom 4 år
	90 % av lön >10 prisbasbelopp	60 dagar om anställd i minst 1 år inom 4 år

Källa: Försäkringsvillkor för FPT 2014–2024.

6.2.3 Statligt anställda

För statligt anställda har det funnits inkomstbaserade ersättningar för ledighet i anslutning till barnafödelse åtminstone sedan mitten av 1950-talet (Prop. 1954:144). Föräldralönen regleras i samma avtal som sjuklönen. I Tabell 21 visas ersättningsnivån från 1997 och fram till 2024.

Utöver föräldralönen har statligt anställda med lön över taket för föräldrapenningen rätt att behålla en del av lönen vid uttag av tillfällig föräldrapenning under maximalt 10 dagar per år, vilket redovisas för 1997 fram till 2024 i Tabell 22.

¹⁴² Arbetsgivaren kan göra anmälan, men är inte skyldig att göra det.

6.2.3.1 Föräldralön och föräldrapenningtillägg

I början på 1970-talet lämnades avlöningsförmåner vid tjänstledighet på grund av barnsbörd motsvarande den kollektivavtalade sjuklönen, det vill säga motsvarande ett löneavdrag med 8 till 11 procent av lönen, i högst 180 dagar (Prop. 1973:46). Enligt 1986/87 års avlöningsavtal AST fick statligt anställda tjänstemän en föräldralön som toppade upp föräldrapenningen så att hela lönebortfallet kompenserades. Ersättningen utbetalades bara för dagar med föräldrapenning över garantinivån och föräldralönen utgick således för maximalt 270 dagar. När AST ersattes av sektoravtal under perioden 1987–1997 reglerades föräldralönen där. Fram till juli 1989 gällde arbetsgivarinträde, det vill säga att föräldrapenningen betalades ut till arbetsgivaren, som i sin tur betalade ut hela den ordinarie lönen till arbetstagaren (Näsholm, 1987, s. 93–94, 105; TCO-S, 1988).¹⁴³ Därefter utgick i stället föräldrapenningtillägg som täckte upp mellan skillnaden mellan föräldrapenningen och full lön i upp till 360 dagar per barnsbörd (Johansson, 1992, 1994).¹⁴⁴

När avtalet ALFA började gälla 1997 lämnades föräldrapenningtillägg med 10 procent av daglönen för lön upp till inkomsttaket för föräldrapenningen, samt 85 procent på lönedelar som översteg taket, i maximalt 360 dagar. Ersättningsnivån över taket höjdes 1998 till 90 procent. Fram till 2007 fanns ett villkor om att man skulle ha varit anställd i 90 dagar innan föräldraledigheten för att ha rätt till föräldrapenningtillägget, men sedan dess gäller rätten från anställningens början. ALFA ersattes 2013 av Villkorsavtalet, men föräldrapenningtillägget ser ut på samma sätt. Ett villkor i både ALFA och Villkorsavtalet har varit att föräldrapenning lämnas över grundnivån (tidigare garantinivån).

Vid tillfällig föräldrapenning görs ett löneavdrag som innebär att anställda med lön över taket får behålla cirka 80 procent av lönen över taket i maximalt 10 dagar per år.

Tabell 21 Föräldrapenningtillägg för statligt anställda 1997–2024

År	Ersättningsnivå	Ersättnings längd
1997–mars 1998	10 % <7,5 pbb 85 % >7,5 pbb	360 dagar per barn (födelse eller adoption)
April 1998–sep 2007	10 % <7,5 pbb 90 % >7,5 pbb	Som ovan
Okt 2007–	10 % <10 pbb 90 % >10 pbb	Som ovan

Not: *Pbb* avser prisbasbeloppet.

Källa: ISF (2018b), ALFA 1997, ALFA 1998, 2001, Villkorsavtal 2017–2024.

¹⁴³ Arbetstagare som var undantagna från arbetsgivarinträde fick inte ersättning från arbetsgivaren enligt Sektorsavtalet för civil statsförvaltning (Johansson, 1989).

¹⁴⁴ Gällde Sektorsavtalet för civil statsförvaltning.

Tabell 22 Lön efter löneavdrag under ledighet med tillfällig föräldrapenning för statligt anställda 1997–2024

År	Ersättningsnivå	Ersättningsens längd
1997–mars 1998	0 % <7,5 pbb 75 % >7,5 pbb	10 dagar per år
April 1998–maj 2013	0 % <7,5 pbb 80 % >7,5 pbb	Som ovan
Juni 2013–	0 % <7,5 pbb 77,6 % >7,5 pbb	Som ovan

Not: Pbb avser prisbasbeloppet.

Källa: ISF (2018b), ALFA 1997, ALFA 1998, 2001, Villkorsavtal 2017–2024.

6.2.4 Kommun- och regionanställda

Liksom för statligt anställda har ersättning vid ledighet i anslutning till barns födsel förekommit bland kommunalt anställda sedan åtminstone mitten av 1950-talet (Prop. 1973:46; Prop. 1954:144). För kommun- och regionanställda finns två olika ersättningar vid föräldraledighet: *föräldrapenningtillägg* som baseras på hela lönen, samt *föräldralön* för dem som har en lön över taket i den allmänna föräldraförsäkringen. Båda ersättningarna regleras i avtalet Allmänna bestämmelser. I Tabell 23 visas ersättningsnivån från 1990 och fram till 2024.

6.2.4.1 Föräldrapenningtillägg och föräldralön

Innan den allmänna föräldraförsäkringen infördes 1974 var kommunal- och landstingsanställda garanterade en ersättning motsvarande 90 procent av lönen i upp till 180 dagar vid ledighet på grund av havandeskap, med undantag för tillfälligt anställda (Prop. 1973:46). Även efter att föräldraförsäkringen började ersätta 90 procent kunde kommunanställda få ersättning för den del av inkomsten som låg över föräldraförsäkringens inkomsttak (SOU 1982:36). I början av 1990-talet gav avtalet också 10 procent i ersättning vid tillfällig föräldrapenning i fem dagar per år.

Sedan 1990-talet utgår kompletterande ersättning i form av föräldrapenningtillägg och föräldralön. Föräldrapenningtillägget ger en ersättning beräknad på hela lönen, alltså både under och över taket. Fram till 2008 lämnades den i 30 dagar för de som varit anställda i minst ett år och i 60 dagar för de som varit anställda i två år. Ersättningsperioden för föräldrapenningtillägget har successivt utökats till 180 dagar som behöver tas ut innan barnet blir 24 månader. Föräldralönen ersätter enbart lön över föräldrapenningens inkomsttak och utges sedan 1990 i 270 dagar. För att kvalificera sig för ersättningarna behöver man ha rätt

till föräldrapenning på minst grund- eller lägstanivån (tidigare garantinivån) och ha varit anställd i minst 180 dagar före ledigheten.¹⁴⁵

Föräldrapenningtillägget har sedan 1990 legat på 10 procent av lönen. Föräldralönen ger i stället samma ersättningsgrad över taket som den allmänna föräldrapenningen ger under taket, vilket gör att den totala ersättningsgraden blir densamma under respektive över taket. Fram till 1995 täckte föräldrapenningtillägget och föräldralönen tillsammans upp 100 procent av lönebortfallet. Efter några justeringar ger de sedan 1998 tillsammans ersättning på cirka 90 procent av lönen när de betalas ut samtidigt. Föräldralönen har dock sänkts sedan omräkningsfaktorn introducerades i den allmänna föräldrapenningen, vilket gör att ersättningsgraden är något lägre.

Villkoren för uttag av föräldrapenningtillägg och föräldralön har blivit mer flexibla över tid. Till skillnad från övriga sektorer fanns tidigare en regel i sektorn om att föräldrapenningtillägg bara kunde ges en gång per födsel och som innebar att ersättningen inte var individuell. Det innebar att om ett par fick barn och båda var anställda inom sektorn, var det enbart en av föräldrarna som kunde få tillägget. Regeln togs bort 2008 (ISF, 2018b). Fram till början av 2000-talet betalades hälften av föräldrapenningtillägget ut före ledigheten och den andra hälften efter tre månaders återgång i arbete. Därefter fanns krav på uttag under en sammanhängande period, men sedan juli 2012 kan tillägget delas upp på flera perioder.

För att ha rätt till föräldrapenningtillägg och föräldralön krävs att arbetstagaren är ledig med föräldrapenning utöver grundnivån eller lägstanivån.

¹⁴⁵ Gäller sedan 1 januari 2022. Innan dess krävdes anställningstid på minst 365 dagar före ledigheten för att få föräldrapenningtillägg, och 180 dagar för föräldralön.

Tabell 23 Föräldrapenningtillägg och föräldralön för kommun- och regionanställda, 1990–2024

Period	Föräldrapenningtillägg	Föräldralön
1990–1994	10 % av hela lönen 30 dagar om anställd i grupp 1 >1 år 60 dagar om anställd i grupp 1 >2 år Hälften betalas ut före ledigheten, andra hälften efter 3 mån återgång i arbete.	90 % >7,5 pbb 270 dagar
1995	Som ovan	80 eller 90 % >7,5 pbb*
1996–1997	Som ovan	85 eller 75 % >7,5 pbb*
1998–1999	Som ovan	80 % >7,5 pbb Första 270 dagarna med föräldrapenning
2000–mars 2001	10 % av hela lönen 30 dagar om anställd >1 år 60 dagar om anställd >2 år Hälften betalas ut före ledigheten, andra hälften efter 3 mån återgång i arbete.	80 % >7,5 pbb Första 270 dagarna med föräldrapenning
April 2001–mars 2005	Som ovan	80 % >7,5 pbb 270 dagar per födsel
April 2005–juni 2006	Engångsbelopp: 10 % av hela månadslönen (om anställd >1 år) 20 % av hela månadslönen (om anställd >2 år) (Motsvarar tidigare ersättning) Minst 14 dagars föräldraledighet.	
Juli 2006–juni 2007	Som ovan	80 % >10 pbb 270 dagar per födsel
Juli–dec 2007	Som ovan	79,12 % >10 pbb 270 dagar per födsel
2008–juni 2010	10 % av hela lönen 90 dagar i följd (utges i engångsbelopp) Båda föräldrarna kan få tillägget.	77,6 % av lön >10 pbb 270 dagar per födsel
Juli 2010–juni 2012	10 % av hela lönen 150 dagar i följd (utges i engångsbelopp)	Som ovan
Juli 2012–juni 2013	10 % av hela lönen 150 dagar per födsel, innan barnet är 24 mån (utges löpande)	Som ovan
Juli 2013–2024	10 % av hela lönen 180 dagar per födsel, innan barnet är 24 mån (utges löpande)	Som ovan

* Beroende på vad föräldrapenning lämnades med under taket.

Not: För att tillhöra grupp 1 krävdes att anställningen var minst tre månader och utgjorde minst 40 procent av en heltidstjänst. *Pbb* avser prisbasbeloppet.

Källa: ISF (2018b) samt Allmänna bestämmelser.

6.3 Jämförelser över tid och mellan avtalsområden

Vi ska nu ännu en gång återknyta till de två frågor vi ställde i kapitel 1 om skillnader över tid och mellan avtalsområden. Vi börjar med att redogöra för mönster i utvecklingen över tid och jämför därefter hur kompensationsgraden har utvecklats på de olika avtalsområdena.

6.3.1 Vilka mönster kan vi se i utvecklingen mellan avtalsområden?

Det är svårt att med säkerhet uttala sig om när kollektivavtalade ersättningar vid föräldraledighet började upprättas på svensk arbetsmarknad. Havandeskapslön för kvinnliga anställda förekom på vissa arbetsplatser, både i offentlig och privat sektor, redan innan moderskapsförsäkringen blev allmän och delvis inkomstbaserad i mitten av 1950-talet. Olika komplement till moderskaps- och senare föräldraförsäkringen som liknat den kollektivavtalade sjuklönen har också förekommit i offentlig sektor och bland privatanställda tjänstemän under senare hälften av 1900-talet. Ersättningarna lämnades ända in på 2000-talet enbart till kvinnliga arbetstagare i en del avtal i den privata sektorn, medan även manliga arbetstagare länge kunnat få kompletterande ersättning vid föräldrapenning i den offentliga sektorn. För arbetare i privat sektor har kompletterande ersättningar förekommit i branschvisa avtal sedan åtminstone början av 2000-talet. Sedan införandet av försäkring för föräldrapenningtillägg (FPT) 2014 är arbetare i privat sektor ensamma om att ha en avtalsförsäkring på föräldraförsäkringsområdet, och för dem blev ersättningarna då inte bara enhetliga utan också mer förmånliga.

Över tid har kvalifikationsvillkoren på de olika avtalsområdena kommit att bli mindre restriktiva och mer lika, exempelvis genom att ersättningar för enbart kvinnliga arbetstagare i privat sektor har fasats ut sedan 2000-talets början. Kvalifikationsvillkoren är dock fortfarande mer förmånliga i offentlig sektor än i privat sektor. I privat sektor krävs det i regel ett års anställningstid för att ha rätt till ersättning och det kan krävas flera års anställningstid för att ha rätt till en längre ersättningsperiod. Offentligt anställda har sett en sänkning av den anställningstid som krävs för att kvalificera sig för föräldrapenningtillägget. För kommun- och regionanställda har den sänkts från ett år till ett halvår, och för statligt anställda har kravet på anställningstid helt tagits bort. Statligt anställda erbjuds dessutom ersättning vid tillfällig föräldrapenning (vab).

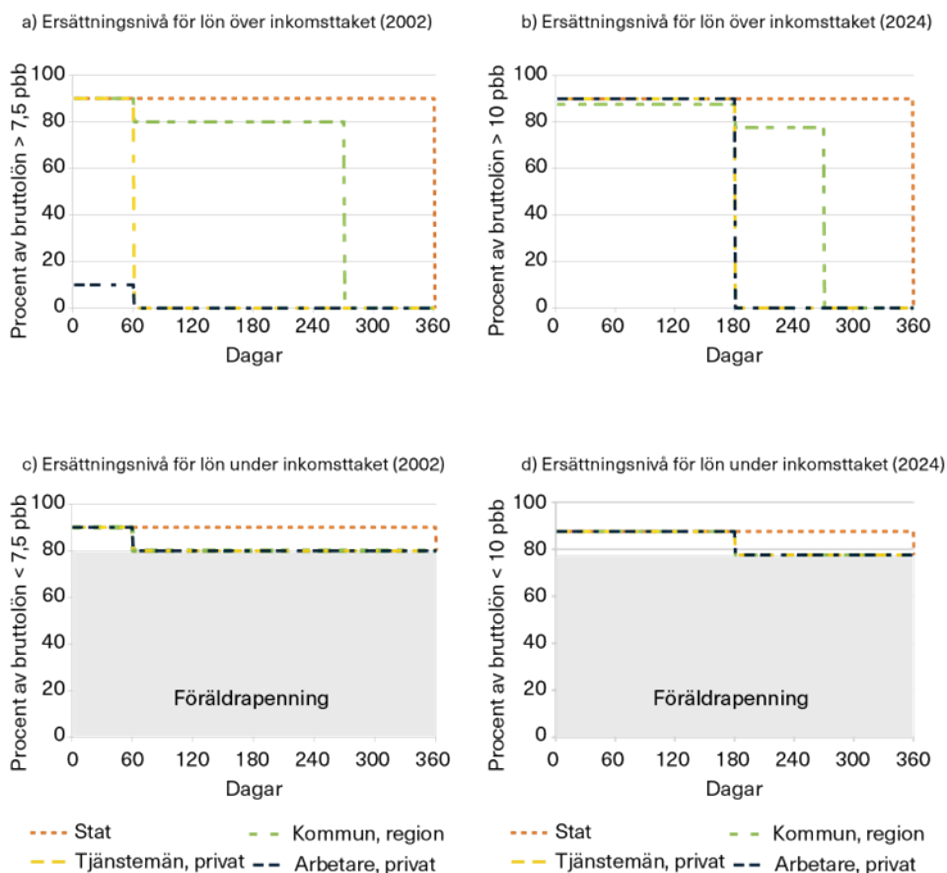
En annan skillnad mellan avtalen rör graden av flexibilitet i uttaget av föräldrapenningtillägg och föräldralön. Till skillnad från föräldrapenningen, som i relativt hög grad kan tas ut under enstaka dagar eller delar av dagar fram till att barnet fyller tolv år, är de kollektivavtalade ersättningarna ofta mer begränsade. Dels finns ofta begränsningar kring hur gammalt barnet får vara, dels finns krav på att ersättningen ska tas ut under en sammanhållen period eller i perioder om minst ett visst antal dagar. I både den privata och kommunala sektorn fanns tidigare också krav på att arbetstagaren skulle återgå till anställningen efter föräldraledigheten. Det har emellertid tagits bort i de flesta avtalen under 2000-talet (se även ISF, 2018b).

6.3.2 Hur skiljer sig ersättningarna åt mellan olika avtalsområden?

I Figur 10 redovisas de kompletterande ersättningsnivåerna före skatt, samt under hur lång tid de som längst kan betalas ut på ett antal avtalsområden vid två tidpunkter, 2002 och 2024. Taket i föräldraförsäkringen är sedan 2007 relativt högt och de flesta har under 2000-talet haft inkomster under taket (jfr Figur 4 i kapitel 2). Kollektivavtalad föräldralön och föräldrapenningtillägg har alltså i första hand fungerat som ett komplement till föräldrapenningen som höjer ersättningsnivån under taket, snarare än som kompensation för inkomstbortfall över taket. Med undantag för arbetare i privat sektor, som fått högre ersättning över taket sedan 2014, har ersättningsnivån tillsammans med föräldrapenningen i regel varit 90 procent både under och över taket på samtliga avtalsområden. Mellan de två jämförelsetidpunkterna har ersättningsperioderna förlängts på samtliga avtalsområden utom det statliga, som redan före 2002 gav ersättning i 360 dagar, vilket är betydligt längre än på övriga områden. För kommun- och regionanställda är ersättningsperioden också relativt lång, framför allt för föräldralönen som ersätter lönebortfall över taket. Sedan en längre tid har anställda i sektorn kunnat få denna ersättning i 270 dagar. Föräldrapenningtillägget, som ersätter lönedelar både under taket och över taket för anställda i kommuner och regioner, har också höjts sedan 2002, från 60 till 180 dagar.

För privatanställda tjänstemän illustrerar vi i figuren ett utvalt typfall, eftersom föräldralön regleras i branschvisa avtal. Detsamma gäller för privatanställda arbetare år 2002. Skillnaderna mellan branschvisa avtal är större vid föräldraledighet än vid sjukfrånvaro som beskrevs i förra kapitlet. Ersättningsnivån är mestadels densamma i de branschvisa avtalen medan ersättningsperiodens längd varierar, liksom hur många anställningsår som krävs för att få ersättning i det antal månader som redovisas. För 2002 redovisas 60 dagar, vilket gällde för många avtal, däribland Teknikavtalet och avtalen inom detaljhandeln.¹⁴⁶ Idag kan ersättning enligt branschvisa avtal ofta utbetalas i upp till 180 dagar, men i vissa avtal krävs flera års anställningstid för att få ersättning så länge.

¹⁴⁶ Längre ersättningsperioder förekom i vissa avtal år 2002 – dock i regel inte längre än 4 månader (jfr Tabell 17 och Tabell 18 samt ISF, 2018b).



Figur 10 Ersättningsnivåer för föräldralön och föräldrapenningtillägg 2002 och 2024

Not: Det grå området i de nedre figurerna markerar inkomstrelaterad föräldrapenning. Antalet dagar med kollektivavtalad ersättning baseras på att krav på anställningstid uppfylls, vilket varierar mellan avtal. För privat sektor redovisas villkoren för Teknikavtalet och avtalen om detaljhandel enligt Tabell 18 och Tabell 19 (för arbetare år 2024 gäller dock FPT).

Källa: ISF (2018b) och avtal.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det jämfört med andra försäkringsområden finns färre beskrivningar om de kollektivavtalade ersättningarna vid föräldraledighet, både när det gäller deras utformning och varaktighet. Av vår kartläggning framkommer det emellertid att de varierat mellan avtalsområden. De senaste två decennierna har villkoren och ersättningarna blivit mer lika genom förlängda ersättningsperioder i privat och kommunal sektor samt tillkomsten av den gemensamma försäkringen för föräldrapenningtillägg (FPT) för privatanställda arbetare. Medan ersättningsperioderna i privat sektor därmed kommit att bli jämförbara med de i offentlig sektor under föräldraledighetens

första månader är dock ersättningarna i sin helhet fortfarande mer förmånliga i offentlig sektor – och särskilt i statlig sektor – vad gäller såväl nödvändig anställningstid som ersättningens längd och flexibilitet i uttaget.

7 Arbetslöshet

I samband med de stora strukturomvandlingarna på arbetsmarknaden i slutet av 1960-talet började kompletterande ersättningar vid arbetslöshet att upprättas. Idag omfattas en majoritet av alla anställda i Sverige av någon typ av kollektivavtalad ersättning vid arbetslöshet. Genom dessa överenskommelser har de flesta dessutom tillgång till olika former av praktiskt omställningsstöd om de blir uppsagda.

Sedan 2000-talets början har det även vuxit fram andra former av kompletterande ersättningar vid arbetslöshet. Som svar på sänkta ersättningsnivåer i den lagstadgade arbetslöshetsförsäkringen började många fackförbund erbjuda sina medlemmar inkomstförsäkringar som komplement till arbetslöshetsförsäkringen. Utöver dessa finns även rent privata inkomstförsäkringar att köpa direkt av försäkringsbolag samt olika former av låneskydd som kan tecknas för att täcka upp kostnader för att ta ett lån vid arbetslöshet eller sjukdom.

I det här kapitlet beskriver vi utvecklingen av de kollektivavtalade och fackliga inkomstförsäkringarna från det att de växte fram på 1960-talet och fram till idag. De privata inkomstförsäkringarna utgör en liten del av trygghetssystemet som helhet och kommer därför utelämnas. Kapitlet inleds med en beskrivning av den lagstadgade arbetslöshetsförsäkringen som följs av en genomgång av utvecklingen inom de fyra stora avtalsområdena på arbetsmarknaden, med fokus på det ekonomiska skydd som ges till arbetstagare som sägs upp från sitt arbete. Även praktiskt omställningsstöd kommer kort beskrivas för respektive avtal. I en avslutande del jämför vi de ekonomiska ersättningarna vid arbetslöshet över tid och mellan avtalsområden.

7.1 Arbetslöshetsförsäkringen

Den första svenska arbetslöshetsförsäkringen introducerades 1935 efter en lång tids politisk debatt om den statliga arbetslöshetspolitiken. Sverige befann sig under 1930-talets början i en svår ekonomisk kris med hög arbetslöshet. Personer som saknade arbete kunde få stöd från fattigvården eller via enskilda arbetslöshetskassor som etablerats av fackförbunden sedan slutet på 1800-talet. Det var även möjligt att få statliga arbeten med arbetsuppgifter som låg utanför den ordinarie arbetsmarknaden, men lönerna för dessa arbeten låg långt under de avtalsenliga lönenivåerna. Kritiken mot den statliga arbetsmarknadspolitik

växte från flera håll och när den delvis statliga arbetslöshetsförsäkringen infördes 1935 var det ett resultat av en hård kompromiss (Edebalk, 2008; Junestav, 2007).

En obligatorisk arbetslöshetsförsäkring hade utretts och varit föremål för flera motioner, men avslagits i riksdagen. Med reformen på 1930-talet infördes i stället en modell enligt det så kallade Gentsystemet, som innebär att staten subventionerar fackliga arbetslöshetskassor som administrerar och betalar ut stödet till arbetslösa.¹⁴⁷ Gentsystemet – som bara förekommer i ett fåtal andra länder – karakteriseras av att medlemskapet, och således rätten till ersättning, kopplas till frivilligt medlemskap i en arbetslöshetskassa. Detta skiljer arbetslöshetsförsäkringen från socialförsäkringarna, där rätten till ersättning i stället är automatiskt knuten till bosättning eller deltagande på arbetsmarknaden (Edebalk, 2008; Holmlund, 1998; Junestav, 2007; Sjöberg, 2011). I Sverige har det dock länge funnits ett grundskydd för dem som saknar medlemskap i en arbetslöshetskassa, medan inkomstrelaterad ersättning förutsätter medlemskap. När systemet infördes var kvalifikationskraven höga och statens bidrag lågt i förhållande till a-kassornas kostnader. Till en början var det därför få fackliga kassor som anslöt sig till systemet (Edebalk, 2008). Även efter att försäkringen infördes utreddes och föreslogs en obligatorisk försäkring upprepade gånger utan att införas. Under de följande decennierna utvidgades i stället Gentsystemet och ökad statlig subventionering gjorde försäkringen mer förmånlig.

I Tabell 24 visas ersättningsperiod, ersättningsnivå och antal karensdagar i arbetslöshetsförsäkringen från 1980 till och med 2024. Ersättningsperioden har sedan 1974 uppgått till 300 dagar eller mer. Till en början kunde alla under 55 år få ersättning i 300 dagar, medan de över 55 år kunde få ersättning i som längst 450 dagar. Sedan juli 2007 utgår ersättning i som mest 300 dagar oavsett ålder. Den som har barn under 18 år kan få ersättning i ytterligare 150 ersättningsdagar (IAF, 2013a).¹⁴⁸ Eftersom arbetslöshetsförsäkringen utgår för arbetsdagar motsvarar detta omkring 13 respektive 20 månader.

Ersättningen är sedan 1974 skattepliktig och pensionsgrundande. Som visas i Tabell 24 har ersättningsnivån förändrats en del över tid. Under 1980-talet uppgick den till omkring 90 procent av den tidigare lönen upp till ett inkomsttak. I samband med den ekonomiska krisen på 1990-talet kom den dock att ändras ett antal gånger. År 1993 sänktes kompensationsgraden till 80 procent och senare till 75 procent av tidigare inkomst. I slutet av 1990-talet höjdes den igen till 80

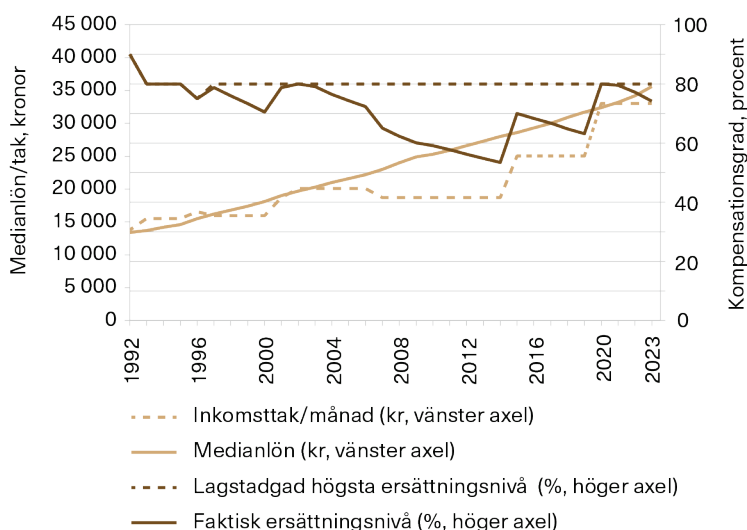
¹⁴⁷ Arbetslöshetskassorna har historiskt sett varit tätt kopplade till fackförbunden, men i Sverige finns sedan år 1998 ALFA-kassan som saknar facklig koppling.

¹⁴⁸ Ersättningen utgår efter en viss karenstid. Under perioden 1980–2008 var karenstiden fem dagar med undantag för perioden 1988–1992 då karensdagarna slopades helt. År 2009 ökade karensdagarna till sju dagar, vilka sedan sänktes till sex dagar 2019. Från 2021 är det två karensdagar i arbetslöshetsförsäkringen.

procent. Sedan 2007 uppgår ersättningen till 80 procent av den tidigare lönen de första 200 dagarna och därefter 70 procent av ersättningen resterande dagar.

Liksom i socialförsäkringarna begränsas alltså ersättningsnivån i arbetslöshetsförsäkringen av ett inkomsttak. Till skillnad från pensionssystemet, sjukförsäkringen och föräldraförsäkringen motsvarar dock taket i a-kassan en maximal dagpenning uttryckt i fasta belopp. Under 1980-talet ökade nivån på dagpenningen varje år och 1989 indexerades den för att följa löneutvecklingen (Anderson, 1998; Lindelle, 2018). År 1993 togs indexeringen bort och i stället fastställs inkomsttaket genom förordningsändringar som beslutas av regeringen (SOU 2015:21). Sedan 1993 har dagpenningen höjts vid fem tillfällen. Den faktiska ersättningsnivån i försäkringen har därmed sänkts i takt med att många kommit att tjäna över inkomsttaket. I Figur 11 visas utvecklingen av den lagstadgade kompensationsgraden i arbetslöshetsförsäkringen, inkomsttakets utveckling samt den faktiska kompensationsgraden före skatt under de första 100 dagarna av arbetslöshet från 1992 till och med 2023. Inkomsttaket som illustreras i figuren visar den högsta försäkrade lönenivå som kompenseras i arbetslöshetsförsäkringen respektive år och är omräknad för att motsvara en månadslön.¹⁴⁹ Den faktiska kompensationsgraden visar den kompensationsgrad som en arbetstagare med en månadslön motsvarande medianlönen i hela ekonomin får om hänsyn tas till nivån på inkomsttaket. Som framgår av figuren varierade den faktiska ersättningsnivån mellan 90 och 53 procent för denna lönenivå före skatt under perioden 1992–2023.

¹⁴⁹ Inkomsttaket beräknas genom att multiplicera högsta dagpenning med antalet arbetsdagar per månad (22), dividerat med den lagstadgade kompensationsgraden för respektive år.



Figur 11 Inkomsttak, medianlön per månad och kompensationsgrad i arbetslöshetsförsäkringen dag 1–100 efter karenstid, 1992–2023

Not: Kronor anges i nominella värden.

Källa: IAF (2023b) och SCB, Lönestrukturst Statistik.

Den inkomstrelaterade ersättningen är bara tillgänglig för den som varit medlem i en a-kassa tillräckligt länge. I försäkringen har det dock funnits olika former av grundskydd. Fram till början av 1970-talet fanns ett kommunalt kontantstöd till arbetslösa som inte var medlemmar. År 1974 infördes i stället lagen om kontant arbetsmarknadsstöd (KAS). Stödet blev en del av arbetslöshetsförsäkringen och gav en schablonersättning till dem som arbetat och blivit arbetslösa men saknade medlemskap i en a-kassa. KAS utgick till en början i 150 dagar för personer under 55 år och 300 dagar för personer mellan 55 och 59 år. De som fyllt 60 år kunde få ersättning fram till pensionsålder (Sjögren Lindquist & Wadensjö, 2005).

År 1998 avskaffades KAS i samband med en större reform av arbetslöshetsförsäkringen. Sedan dess lämnas i stället en grundersättning till dem som inte är medlemmar i en arbetslöshetskassa eller som varit medlemmar i mindre än 12 månader. Liksom den inkomstrelaterade ersättningen utges grundersättningen i 300 dagar oavsett ålder (IAF, 2023b; Sjögren Lindquist & Wadensjö, 2005). Ersättningen baseras på den genomsnittliga arbetstiden innan arbetslösheten och dagbeloppet minskas om man arbetat i lägre omfattning än heltid. I Tabell 24 visas det maximala dagbeloppet för grundersättningen samt tidigare KAS.

Sedan reformeringen av arbetslöshetsförsäkringen 1998 behöver arbetstagare uppfylla ett grundvillkor och ett arbetsvillkor för att kvalificera sig för ersättning.

Grundvillkoret innebär att den arbetslösa ska vara anmäld hos den offentliga arbetsförmedlingen, aktivt söka och kunna ta ett arbete samt acceptera av förmedlingen anvisat lämpligt arbete eller arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Arbetsvillkoret reglerar hur mycket den arbetslösa ska ha arbetat innan arbetslösheten för att ha rätt till ersättning. Sedan 2020 behöver en arbetstagare ha arbetat minst cirka 40 procent av heltid per månad under 6 av de senaste 12 månaderna för att uppfylla arbetsvillkoret.¹⁵⁰ Tid med föräldraledighet, studier eller sjukpenning kan ”hoppas över”, vilket innebär att personer kan tillgodoräkna sig arbete längre tillbaka i tiden än 12 månader.

I juni 2024 röstade riksdagen igenom en reformering av arbetslöshetsförsäkringen som börjar gälla den 1 oktober 2025. Reformerna innebär flera förändringar av den nuvarande försäkringen, framför allt avseende medlemsvillkor och ersättningsnivå. Enligt regeringen innebär reformerna inga förändringar av samordningen mellan arbetslöshetsersättningen och de kompletterande ersättningarna. Ersättning från kompletterande försäkringar kommer fortfarande att kunna betalas över det ersättningstak som regeringen får fastställa och upp till den aktuella ersättningsnivån (som högst 80 procent av ersättningsgrundande inkomst). Till följd av att ersättningsnivån kommer att trappas ned mer och tidigare än idag – med 10 respektive 5 procentenheter efter 100 respektive 200 dagar – kommer dock de kompletterande ersättningarna över taket också trappas ned mer och tidigare än idag (Arbetsmarknadsdepartementet, 2024).

¹⁵⁰ Den arbetslösa ska ha arbetat minst 60 timmar per månad, eller 40 timmar per månad men 420 timmar totalt. Arbetsvillkoret sänktes under våren 2020 som en tillfällig regel på grund av coronapandemin. Innan sänkningen krävdes, sedan 2007, 80 timmars arbete per månad, eller minst 50 timmar per månad men 480 timmar totalt, under 6 av de senaste 12 månaderna för att uppfylla arbetsvillkoret. I juni 2023 beslutade riksdagen att sänkningen av villkoret ska gälla tills vidare (Prop 2022/23:85).

Tabell 24 Lagstadgad kompensationsgrad, högsta dagpenning och antal karensdagar i arbetslöshetsförsäkringen 1980–2024

År	Grund- belopp/ KAS	Inkomstrelaterad ersättning						Karens (dagar)
		Dag 1–100		Dag 101–200		Dag 201–300		
		Högsta dag- penning (kr)	Ersättnings- nivå (procent)	Högsta dag- penning (kr)	Ersättnings nivå (procent)	Högsta dag- penning (kr)	Ersättnings nivå (procent)	
1980	75	91,7	195	91,7	195	91,7	195	5
1981	75	91,7	210	91,7	210	91,7	210	5
1982	80	91,7	230	91,7	230	91,7	230	5
1983	100	91,7	280	91,7	280	91,7	280	5
1984	100	91,7	300	91,7	300	91,7	300	5
1985	100	91,7	315	91,7	315	91,7	315	5
1986	120	91,7	360	91,7	360	91,7	360	5
1987	140	91,7	400	91,7	400	91,7	400	5
1988	149	90	425	90	425	90	425	0
1989	158	90	450	90	450	90	450	0
1990	174	90	495	90	495	90	495	0
1991	191	90	543	90	543	90	543	0
1992	198	90	564	90	564	90	564	0
1993	198	80	564	80	564	80	564	5
1994–1995	245	80	564	80	564	80	564	5
1996	230	75	564	75	564	75	564	5
1997–2000	240	80	580	80	580	80	580	5
2001	270	80	680	80	580	80	580	5
2002–2006	320	80	730	80	680	80	680	5
2007–2008	320	80	680	80	680	70	680	5
2009–2014	320	80	680	80	680	70	680	7
2015–2018	365	80	910	80	760	70	760	7
2019	365	80	910	80	760	70	760	6
2020	510	80	1200	80	1000	70	1000	6
2021	510	80	1200	80	1000	70	1000	0
2022–2024	510	80	1200	80	1000	70	1000	2

Not: Avser den 31 december respektive år, för ändringar under året, se IAF (2023b). Från 2007: De som har barn under 18 år när alla 300 dagar är slut får 70 procent av lön upp till inkomsttaket i ytterligare 150 dagar.

Källa: IAF (2023b).

7.1.1 Aktivitetsstöd och arbetsmarknadspolitiska program

Arbetsförmedlingen kan hänvisa arbetssökande till att delta i arbetsmarknadspolitiska program. För den som deltar i ett sådant program betalas inte ersättning från a-kassan; i stället lämnas aktivitetsstöd från Försäkringskassan. För den som annars skulle vara berättigad till arbetslöshetsersättning utgår aktivitetsstödet med samma belopp som från a-kassan, men det trappas ned snabbare om man är

under 25 år. I annat fall utgår aktivitetsstöd med 223 kronor per dag för personer över 25 år, medan personer i åldern 18–24 år i stället får utvecklingsersättning med ett lägre men skattefritt belopp (Försäkringskassan, 2024b).

Aktivitetsstödet kan också betalas ut till den som efter att ha blivit utförsäkrad från arbetslöshetsförsäkringen deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program. I så fall lämnas aktivitetsstöd med 65 procent av den dagsförtjänst som låg till grund för den senaste arbetslöshetsersättningen, men som lägst med 510 kronor per dag (SFS 2017:819). En förutsättning är att personen fortfarande är medlem i en a-kassa, annars blir beloppet lägre (Akademikernas a-kassa, 2024).

Aktivitetsstödet ska enligt regeringen ändras i samband med att arbetslöshetsförsäkringen reformeras 2025. Bland annat ska aktivitetsstödet för den som deltar i jobb- och utvecklingsgarantin trappas ned med fem procentenheter var 100:e ersättningsdag, samtidigt som det lägsta beloppet ska höjas från 223 till 365 kronor per dag (Regeringskansliet, 2024).

7.2 Kollektivavtalade ersättningar vid arbetslöshet

Kollektivavtalade ersättningar vid arbetslöshet har funnits på den svenska arbetsmarknaden sedan slutet av 1960-talet. Inom den privata sektorn hade det länge funnits en tradition av någon form av kompensation till arbetstagare som blev uppsagda, men 1967 tecknades den första kollektivavtalade överenskommelsen.

Till en början innefattade avtalen olika typer av ekonomiska ersättningar till uppsagda. Över tid kompletterades de emellertid med insatser som innefattade praktiskt omställningsstöd (Walter, 2015). Stödet kan bland annat vara förebyggande åtgärder, såsom utbildning för att möta nya kompetensbehov på en arbetsplats, rådgivning och jobbsökaraktiviteter till arbetstagare som blivit uppsagda. Den ekonomiska kompensationen och omställningsstöden förhandlas av arbetsmarknadens parter och regleras i specifika trygghets- och omställningsavtal.

De flesta ekonomiska förmåner enligt avtalen samt det praktiska omställningsstödet administreras av så kallade omställningsorganisationer som har etablerats av och förvaltas av arbetsmarknadens parter. År 2024 fanns 15 omställningsorganisationer i Sverige (Trygghetsfonden TSL, u.å.). Om en arbetstagare omfattas av ett kollektivavtal ska stödet ges via den omställningsorganisation som arbetsgivaren är medlem i. Enskilda arbetstagare kan alltså inte själva välja varifrån stödet kommer (Kammarkollegiet, 2024).

Sedan oktober 2022 finns även en offentlig omställningsorganisation via Kammarkollegiet som ger praktiskt omställningsstöd till arbetstagare som saknar kollektivavtal. Den offentliga omställningsorganisationen bildades i samband med att parterna i privat sektor tecknade ett nytt huvudavtal om omställnings-

och trygghetsfrågor. Det nya huvudavtalet innebär bland annat att ett nytt offentligt finansierat studiestöd, så kallat omställningsstudiestöd, har införts för att öka möjligheterna till omställning under arbetslivet. Samtidigt genomfördes ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS) som ger en flexiblare arbetsrätt vid uppsägningar på grund av arbetsbrist och sänkta kostnader för arbetsgivare som säger upp personal av personliga skäl. För dem som omfattas av kollektivavtalade omställnings- och trygghetsavtal finns, utöver det offentligt finansierade omställningsstudiestödet, möjlighet att ta del av kompletterande studiestöd. I samband med införandet av det nya huvudavtalet på den privata sidan uppdaterade även parterna inom den offentliga sektorn sina respektive omställningsavtal i linje med lagändringarna (Medlingsinstitutet, 2022). I den här genomgången kommer vi framför allt fokusera på den ekonomiska ersättningen till uppsagda arbetstagare vid arbetslöshet. För att läsa om omställningsstöden och det nya omställningsstudiestödet samt det kompletterande studiestödet, se Walter (2015) respektive Fredriksson och Seim (2024).

Den ekonomiska ersättningen i omställnings- och trygghetsavtalen innefattar ofta flera olika former av kompensation, exempelvis lön till den som deltar i omställningsaktiviteter eller löneutfyllnad till den som blir uppsagd men tackar ja till en anställning med lägre lön. Med tiden har ersättningarna till dem som blir uppsagda och därefter arbetslösa i regel kommit att utgöras av ett komplement till arbetslöshetsförsäkringen genom att ersätta lönedelar över inkomsttaket i a-kassan. Villkoren varierar dock mellan avtalsområdena, både vad gäller kompensationsgrad och ersättningstid. Det finns även stora skillnader i kvalifikationsvillkor till den ekonomiska ersättningen. I en del avtal krävs exempelvis att arbetstagaren fyllt 40 år och arbetat ett antal år i samma anställning medan det för andra räcker med ett års anställningstid. För en detaljerad beskrivning av detta, se Tabell E 1 i bilaga E.

Den sammanlagda kompensationsgraden från kompletterande ersättningar och arbetslöshetsersättning får inte överstiga ersättningsnivån i lagen om arbetslöshetsförsäkringen. I praktiken innebär det att kompletterande ersättning inte kan ersätta lönebortfall under arbetslöshetsförsäkringens tak, men kan ge ersättning för lönebortfall över taket upp till den lagstadgade ersättningsnivån. Ett undantag är försäkring om avgångsbidrag (AGB) för privatanställda arbetare som utgår i form av ett engångsbelopp som liknar ett avgångsvederlag. Ersättningen ses inte som förvärvsinkomst och betalas inte ut av arbetsgivaren. Den kan därför utbetalas samtidigt som ersättning från a-kassan utan att den sistnämnda minskar (IAF, 2013b; SFS 1997:238). I praktiken kan en person som omfattas av AGB därför motta ersättning enligt kollektivavtal, arbetslöshets-

försäkringen och en inkomstförsäkring via ett fackförbund samtidigt, och därmed potentiellt motta en total ersättning som överstiger den lagstadgade kompensationsnivån. Samordningen mellan kollektivavtalade ersättningar vid arbetslöshet och arbetslöshetsförsäkringen skiljer sig även från sjuk- och föräldraförsäkringen genom att ersättningarna i vissa fall kan utgå oavsett om individen kvalificerar sig för en inkomstbaserad ersättning från arbetslöshetsförsäkringen eller inte.

Utöver de fyra stora avtalsområdena finns även ett antal andra avtal på arbetsmarknaden som reglerar stöd vid arbetslöshet och omställning, exempelvis för bank- och finansanställda, för kommunala företag eller för ideella organisationer och kulturinstitutioner.

7.2.1 Tjänstemän i privat sektor

Under 1960-talet skedde stora strukturomvandlingar på den svenska arbetsmarknaden. Privatanställda tjänstemän drabbades nu i högre grad än tidigare av uppsägningar och arbetsbrist, vilket fick arbetstagersidan att ställa krav på ökad anställningstrygghet. Detta resulterade i att tjänstemannafacken och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) år 1969 tecknade det första avtalet om avgångsersättningar (AGE). Det var redan praxis inom sektorn att betala avgångsvederlag vid uppsägningar, och liknande överenskommelser hade några år tidigare slutits för arbetare mellan LO och SAF (Forsberg, 1997). Under 1970-talet ökade arbetslösheten bland tjänstemännen ytterligare, och det ekonomiska stödet i AGE ansågs inte tillräckligt för att stötta gruppen till ett nytt jobb. Det fanns också en generell kritik mot den statliga arbetsmarknadspolitiken som man inte ansåg tillgodosåg behoven hos tjänstemännen (Edebalk, 2008; Forsberg, 1997; SOU 2002:59). År 1973 träffade parterna därför ett ytterligare avtal, Trygghetsavtalet, som innehöll ett kompletterande omställningsstöd för att hjälpa arbetstagare att hitta ett nytt arbete. I samband med detta grundades omställningsorganisationen Trygghetsrådet (TRR) som administrerade det nya stödet, inklusive den ekonomiska kompensationen i AGE.

Redan när AGE tecknades 1969 fanns en tanke om att det skulle ge en ersättning som motsvarade den enskildes tidigare inkomst. Till skillnad från andra sektorer regleras inte ersättningsnivån i AGE i omställningsavtalen. I stället bestäms nivån av styrelsen i TRR som består av representanter från huvudmännen Svenskt Näringsliv (tidigare SAF) och PTK. Ersättningsnivåerna kan därför ändras under avtalsperioder (Forsberg, 1997; Svenskt Näringsliv & Förhandlings- och samverkansrådet PTK, 2022; TRR, 2021). I Tabell 25 visas ersättningsnivån enligt AGE från 1998 och fram till 2024.

7.2.1.1 AGE från 1969 och Trygghetsavtalet (1973–1994)

Avtalet om avgångsersättning, AGE, tecknades första gången 1969 och syftade till att ge en individuellt fastställd och inkomstrelaterad ersättning (Edebalk, 2008). I början av 1970-talet var ersättningens storlek i genomsnitt tre till fyra månadslöner (Forsberg, 1997).

Under 1980-talet fick arbetstagare som blev uppsagda på grund av arbetsbrist ett engångsbelopp utbetalat direkt när anställningen upphörde. Ersättningen motsvarade mellan en halv och en hel månadslön. För personer som inte hittade ett nytt arbete kunde AGE också betalas ut för en längre tid. Ersättningen baserades då på arbetstagarens tidigare lön, ålder, anställningstid och försörjningsbörda (Svenska Arbetsgivareföreningen, 1984–1991).

Sedan åtminstone början av 1990-talet utgår ersättningen som ett komplement till a-kassan där ersättningstiden beror på ålder. I ett protokoll från TRR:s styrelsesammanträde 1993 fastslås att ersättningsnivån i AGE, tillsammans med ersättningen från a-kassan, ska motsvara 75 procent av den tidigare lönen (Trygghetsrådet TRR, 1993). År 1994 kunde ersättningen som längst utgå i 14 månader. För arbetstagare som fyllt 55 år kunde dock ersättningen utgå i ytterligare 7 månader (Forsberg, 1997).

År 1973 tecknades Trygghetsavtalet och uppsagda tjänstemän fick nu också rätt till olika omställningsinsatser via Trygghetsrådet TRR. Omställningsstödet innefattade till en början individanpassade omställningsinsatser såsom rådgivning och utbildningar. Tjänstemän kunde även få ekonomiska bidrag såsom inskolningslön, praktiklön eller bidrag för att starta eget företag. I slutet av 1970-talet började TRR:s verksamhet att utvidgas till att också innefatta förebyggande åtgärder för att motverka arbetsbrist och uppsägningar. Bland annat genomfördes kompetensutvecklande insatser, avtalspensioneringar och interna utbildningar på företag som riskerade att få övertalighet (SOU 2002:59).

7.2.1.2 Omställningsavtalet (1994–1998)

År 1994 ersattes det tidigare omställningsavtalet av ett nytt avtal där TRR:s verksamhet skars ned och begränsades. Ersättningsnivån i AGE, som inte regleras i själva omställningsavtalen, kompletterade precis som tidigare ersättningen från a-kassan.

I det nya avtalet hade TRR:s verksamhet begränsats till att innefatta administration av AGE samt rådgivning och stödtjänster till uppsagda tjänstemän. Verksamheten delades upp i en bastjänst och en tilläggstjänst som företag och avtalsområden kunde ansluta sig till. I bastjänsten ingick exempelvis rätt till löneutfyllnad under kortare perioder samt ersättning under en förlängd uppsägningstid för de som var över 55 år. För de som anslöt sig till tilläggs-

tjänsterna fanns även möjlighet att få hjälp med utbildning, jobbsökarkurser och starta-eget-bidrag. Rådgivning kunde också ges till chefer i uppsägningsprocesser (Forsberg, 1997).

7.2.1.3 Omställningsavtalet (1998–2022)

År 1998 trädde ett nytt omställningsavtal i kraft som gällde fram till 2022. Som visas i Tabell 25 förändrades ersättningsnivån och ersättningsperioden något under 2000-talet. Framför allt har ersättningsperioden minskat successivt från att ges i minst 18 månader till 6 månader (ISF, 2018b; Svenska Arbetsgivareföreningen, 2000; Svenskt Näringsliv, 2001).

AGE ges generellt som ett komplement till a-kassan men kan även omvandlas till ett fristående företagärstöd för den som startar upp en ny verksamhet. I början av 2000-talet var det också möjligt för tjänstemän som tjänade under taket i a-kassan, och således redan kompenserades med minst 70 procent av den tidigare lönen via arbetslöshetsförsäkringen, att i stället få ett schablonbelopp (ISF, 2018b; Svenska Arbetsgivareföreningen, 2000; Svenskt Näringsliv, 2001). Sedan 2019 kan även personer som blivit uppsagda på grund av sjukdom beviljas AGE.

Omställningsavtalet från 1998 innebar en del ändringar av omställningsstödet. Bland annat infördes möjligheten för arbetstagare och arbetsgivare att välja en annan aktör än TRR för omställningsstöd (SOU 2002:59; TRR, 2021; Walter, 2015). Precis som tidigare innefattade stödet enligt avtalet rådgivning och stöd till uppsagda samt stöd till chefer under uppsägningsprocessen. Sedan 2019 kan TRR även betala ut studieersättning till tjänstemän vid längre studier som minst motsvarar en termin och som längst fyra terminer (Finfa, 2019).

7.2.1.4 Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd 2022

Från och med den 1 oktober 2022 gäller ett nytt huvudavtal mellan parterna PTK och Svenskt Näringsliv. Ersättningsnivån i AGE bestäms fortfarande av styrelsen i TRR och är oförändrad sedan 2015. I och med det nya avtalet har dock kvalifikationskraven för att få ersättning via AGE vidgats till att även innefatta dem med en tidsbegränsad anställning som löper ut.

Tabell 25 Ersättningsnivå i AGE 1998–2024

Period	Ersättningsdagar (arbetsdagar)	Ersättningsnivå	Inkomststak
1998–2000	40–49 år: 396 50–59 år: 528 60 år och äldre: 660	Tillsammans med a-kassa: 75 % av tidigare lön	25 % för lönedelar över 20 prisbasbelopp
2001–2003	40–49 år: 396 50–59 år: 528 60 år och äldre: 660	Tillsammans med a-kassa: 70 % av tidigare lön	25 % för lönedelar över 20 prisbasbelopp
2004–20 jan 2005	40–44 år: 132 45–54 år: 264 55–59 år: 396 60 år och äldre: 528	Tillsammans med a-kassa: 70 % av tidigare lön	25 % för lönedelar över 20 prisbasbelopp
21 jan 2005–2015	40–44 år: 132 45–59 år: 264 60 år och äldre: 396	Tillsammans med a-kassa: 70 % av tidigare lön dag 1–132, 50 % dag 133–396	25 % för lönedelar över 20 prisbasbelopp*
2016–**	40–44 år: 130 45–59 år: 260 60 år och äldre: 390	Tillsammans med a-kassa: 70 % av tidigare lön dag 1–130, 50 % dag 131–390	1,4 inkomstbasbelopp/ månad ***

Not: AGE ges även till de som inte har ersättning från a-kassan eller endast får grundersättning. AGE kan även ges som ett starta-eget-bidrag för de som startar upp en ny verksamhet.

* Dock max 200 000 kr i ersättning per halvår 2012–2015.

** Från 2016 anges ersättningsperioden i AGE i dagar i stället för som tidigare månader (här omräknat till arbetsdagar vilket medför en mindre justering av ersättningsperioden).

*** Taket ändrades 2015.

Källor: Finfa (2017, 2019), ISF (2018b), Svenska Arbetsgivareföreningen (1998, 2000), Svenskt Näringsliv (2001, 2002, 2003).

7.2.2 Arbetare i privat sektor

Arbetare i privat sektor har sedan 1967 omfattats av försäkringen om avgångsbidrag (AGB) vid arbetsbrist. Den stora strukturomvandlingen på arbetsmarknaden under 1960-talet drabbade framför allt den äldre arbetskraften, och 1964 enades LO och SAF om att upprätta en fond för avgångsvederlag till de som fyllt 62 år och riskerade uppsägning och arbetslöshet. Flera ansåg dock att ett stöd borde utgå oberoende av om uppsägningen ledde till arbetslöshet eller inte, och i avtalsrörelsen tre år senare kom parterna därför överens om en ny försäkringslösning som blev AGB-försäkringen (Edebalk & Wadensjö, 1980, 1989). När AGB infördes utgick det som en ekonomisk kompensation i två belopp: ett till personer som blev uppsagda och ett till personer som blev uppsagda och därefter arbetslösa.

Till skillnad från tjänstemännen i privat sektor hade arbetarsidan inget avtal som gav ytterligare omställningsstöd vid uppsägningar (Edebalk m.fl., 1996). År 1983 bildades omställningsorganisationen Trygghetsfonden (TSL), som likt Trygghetsrådet för privatanställda tjänstemän skulle ge omställningsstöd till uppsagda arbetstagare utöver AGB-försäkringen. I praktiken kom dock stödet att i stället riktas mot behövande företag och på grund av intern kritik från parterna lades verksamheten ned 1997 (SOU 2002:59). Först 2004 tecknades ett omställningsavtal mellan LO och Svenskt Näringsliv, och TSL startade ännu en

gång upp sin verksamhet. Med det nya omställningsavtalet kom stödet att i stället riktas mot att hjälpa uppsagda arbetstagare med att hitta en ny anställning (Trygghetsfonden, 2023).

När det nya omställningsavtalet tecknades ändrades också ersättningen i AGB som sedan 2005 utgår som ett engångsbelopp till arbetstagare som blir uppsagda på grund av arbetsbrist. I Tabell 26 visas ersättningsnivån i AGB-försäkringen från 1985 och fram till 2024.

7.2.2.1 AGB-försäkringen 1967

AGB-försäkringen infördes 1967 och var en avgångsersättning som gavs i två belopp, ett A- och ett B-belopp. A-beloppet betalades till uppsagda arbetare oavsett om de blivit arbetslösa eller ej och utgick med 100 kronor för varje fullt anställningsår i företaget. De som blev uppsagda och därefter arbetslösa kunde även få ett B-belopp vars storlek fastställdes av det partsgemensamma försäkringsbolaget Afa Försäkring. Ersättningsnivån varierade baserat på arbetslöshetstidens längd. När försäkringen instiftades uppgick det maximala B-beloppet till 6 000 kronor (drygt 68 000 kronor i 2024 års penningvärde), som också blev skattefritt (Edebalk, 2008; Edebalk & Wadensjö, 1989). För att kvalificera sig för A- och B-beloppen krävdes en anställningstid på minst 10 år, och för dem under 50 år krävdes att summan av anställningstiden och åldern blev minst 65 år.

Kvalifikationskraven för A- och B-beloppen ändrades flera gånger. I en uppgörelse 1969 ändrades reglerna så att anställningstiden för att kvalificera sig till AGB sänktes från 10 till 5 år, och att summan av ålder och anställningstid sänktes från 65 till 60. År 1973 sänktes summan till 50 år och samma år bestämdes det också att anställningstiden skulle räknas efter antal anställningsår i AGB-försäkrat företag i stället för i ett och samma företag. Ändringen genomfördes efter facklig kritik om att tidigare regler motverkade rörligheten på arbetsmarknaden. Man menade att de som arbetat länge inom en och samma bransch borde ha samma rättigheter som de som har arbetat länge i ett och samma företag (Edebalk, 2008).

7.2.2.2 AGB 1985–2004

Över tid har AGB-försäkringen genomgått små förändringar. Som visas i Tabell 26 höjdes ersättningen något 1992. Ersättningsnivån förblev dock i princip oförändrad fram till att det nya omställningsavtalet tecknades 2004.

B-beloppet kunde sedan åtminstone 1985 även utgå till de som blev uppsagda av hälsoskäl, och ersättningen var då som högst 9 000 kronor. Under en kort period fanns det också möjlighet att få ett så kallat U-belopp som gick till de som

blivit utförsäkrade från arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningsnivån i U-beloppet bestämdes av Afa Försäkring och berodde, liksom B-beloppet, på svårigheten för individen att hitta en ny anställning. Som högst utgick 93,75 procent av den tidigare dagpenningen från a-kassan som mottogs innan utförsäkringen. Ersättningen minskades om individen hade andra arbetsinkomster. U-beloppet utgick till dem som vid utförsäkringen var mellan 62 och 64 år.

7.2.2.3 Omställningsförsäkring och AGB från 2004

År 2004 tecknades ett nytt omställningsavtal mellan LO och Svenskt Näringsliv, vilket innebar ett nytt stöd för arbetstagare som blir uppsagda på grund av arbetsbrist. AGB-försäkringen fick en ny utformning från och med april 2005 och liknar sedan dess det tidigare A-beloppet. Ersättningen utgår som ett engångsbelopp med tillägg per levnadsår mellan 50 och 61 års ålder. Ersättningsnivån fastställs varje år av styrelsen i Afa Försäkring.¹⁵¹ Till skillnad från tidigare har ersättningsnivån i AGB höjts nästan varje år, vilket visas i Tabell 26.

Utöver förändringen av AGB-försäkringen innebar det nya omställningsavtalet att arbetare i privat sektor också har rätt till omställningsstöd om de blir uppsagda på grund av arbetsbrist. Stödet ges via omställningsorganisationen Trygghetsfonden (TSL) som ägs gemensamt av parterna. Omställningsstödet är individuellt anpassat och innefattar bland annat en rådgivare som hjälper den enskilde i ansökningsprocesser, tipsar om lediga jobb och kan hjälpa till i kontakter med myndigheter såsom Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan (Walter, 2015). Till skillnad från andra sektorer tillhandahåller TSL inget eget omställningsstöd. I stället har enskilda omställningsleverantörer upphandlats, från vilka de lokala parterna självständigt kan välja vem som ska tillhandahålla stöd till enskilda medarbetare.

7.2.2.4 Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd 2022

Från 1 oktober 2022 gäller ett nytt huvudavtal om trygghet och omställning mellan LO och Svenskt Näringsliv.¹⁵² Strukturen i AGB-försäkringen är oförändrad och ersättningsnivån fastställs liksom tidigare av styrelsen i Afa Försäkring. I och med det nya huvudavtalet vidgades dock kvalifikationskraven för AGB samt omställningsstödet som nu även kan utgå till arbetstagare som blir

¹⁵¹ Tidigare fastställdes AGB-beloppet av styrelsen i Afa Livförsäkring (Afa Liv tjänstepensionsaktiebolag). Den 6 oktober 2023 fusionerade Afa Trygg tjänstepensionsaktiebolag och Afa Liv tjänstepensionsaktiebolag in i Afa Sjuk tjänstepensionsaktiebolag, och bolaget bytte namn till Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag.

¹⁵² Ett antal LO-förbund står utanför det nya huvudavtalet, exempelvis Handelsanställdas förbund och Byggnads.

uppsagda på grund av att en tidsbegränsad anställning löper ut eller om anställningen upphör på grund av sjukdom.

Tabell 26 Ersättningsnivå AGB-försäkringen 1985–2024

År	Engångsbelopp
1985–1991	<u>A-belopp</u> : 5 200 kr + 250 kr per levnadsår mellan 41 och 60 år, max 9 950 kr. <u>B-belopp</u> : Individuellt fastställd. Max 27 000 kr + max 12 000 kr för de som fyllt 60 år.
1992–mars 2005	<u>A-belopp</u> : 5 700 kr + 300 kr per levnadsår mellan 41 och 55 år + 400 kr per levnadsår mellan 55 och 63 år. <u>B-belopp</u> : Individuellt fastställd. Max 27 000 kr + max 12 000 kr för de som fyllt 60 år. <u>U-belopp</u> (1993–1997): Individuellt fastställd, max 93,75 % av tidigare dagpenning från a-kassan.
April 2005–2006	25 000 kr + 1 000 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2007	26 000 kr + 1 100 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2008	26 900 kr + 1 140 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2009	26 900 kr + 1 140 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2010	26 900 kr + 1 140 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2011	27 900 kr + 1 200 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2012	27 900 kr + 1 200 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2013	29 200 kr + 1 250 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2014	30 700 kr + 1 300 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2015	32 250 kr + 1 350 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2016	33 850 kr + 1 400 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2017	33 850 kr + 1 400 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2018	34 865 kr + 1 440 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2019	35 736 kr + 1 476 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2020	36 487 kr + 1 507 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2021	37 070 kr + 1 531 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2022	37 885 kr + 1 565 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2023	38 870 kr + 1 605 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.
2024	40 230 kr + 1 660 kr per levnadsår mellan 50 och 61 år.

Källa: Försäkringsvillkor för AGB 1985–2024.

7.2.3 Statligt anställda

Efter stora omställningar i de statliga affärsverken och utlokalisering från Stockholm av många statliga verksamheter tecknades 1972 Trygghetsavtalet, vilket var det första trygghetsavtalet för anställda i statlig sektor. Historiskt sett har staten som arbetsgivare tagit ett stort ansvar för anställningstryggheten och i detta första avtal fastställdes arbetsgivarens ansvar att i möjligaste mån omplacera arbetstagare som riskerade uppsägning på grund av arbetsbrist. Avtalet innebar exempelvis att det inte bara var möjligheten till omplacering på den enskilda myndigheten i fråga som skulle undersökas, utan även möjligheten att omplacera övertaliga arbetstagare till andra myndigheter via Statens personalnämnd. Samtidigt erbjöds arbetstagare som blev uppsagda på grund av arbets-

brist ekonomisk kompensation i form av ett engångsbelopp eller periodisk ersättning (SOU 2002:59).

Det har funnits flera trygghetsavtal på det statliga området. Över tid har avtalens skrivningar om arbetsgivarrollen blivit alltmer lika dem på den privata sidan. Under 1980-talet ersattes det första Trygghetsavtalet av avtalet TrA-S, som också kom att betona arbetsgivarens ansvar att underlätta verksamhetsövergång för de anställda genom exempelvis omplacering. Samtidigt fanns inte längre några övriga skyldigheter att garantera en fortsatt sysselsättning för arbetstagare som riskerade att bli uppsagda. Under 1990-talet ökade kraven på att uppnå en större kontroll över personalkostnaderna samtidigt som arbetstillfällena inom den statliga sektorn minskade. Det fanns också kritik mot att omplaceringsmetoden fungerade dåligt och en önskan om att uppnå en friare rekrytering. År 1990 tecknades därför Trygghetsavtalet och omställningsorganisationen Trygghetsstiftelsen bildades (SOU 2002:59). Trygghetsstiftelsen har sedan dess administrerat olika former av omställningsstöd till uppsagda arbetstagare inom sektorn och handlägger även den ekonomiska kompensationen enligt avtalet. Trygghetsavtalet gällde fram till 2015 då dagens Avtal om omställning tecknades, som uppdaterades till följd av lagändringar 2022.

Sedan 1990 har den ekonomiska kompensationen i Trygghetsavtalet och Avtal om omställning utgått som en avgångsersättning som kompletterar ersättningen från a-kassan för personer som tjänar över taket i arbetslöshetsförsäkringen. Det har också funnits andra former av ekonomiska ersättningar som kompenserat arbetstagare som exempelvis tackar ja till ett nytt jobb med en lägre lön. I Tabell 27 visas ersättningsnivån i avgångsersättningen så som den sett ut i trygghetsavtalen i statlig sektor under perioden 1984–2024.

7.2.3.1 Trygghetsavtalet 1972–1984

Det första Trygghetsavtalet i statlig sektor tecknades 1972. I det kom parterna överens om att omplaceringsmöjligheterna skulle utredas i möjligaste mån, men för dem som ändå blev uppsagda fanns möjlighet till ekonomisk kompensation (SOU 2002:59). Tjänstemän som efter en viss anställningstid blev uppsagda på grund av arbetsbrist och inte erbjöds annan anställning kunde få ett avgångsbidrag i form av ett engångsbelopp. Äldre arbetstagare kunde i stället få en årlig ersättning som beräknades utifrån vad han eller hon hade kunnat få i ålderspension vid tidpunkten. Hänsyn skulle också tas till den inkomst som tjänstemannen fick eller skulle ha fått efter att ha lämnat anställningen. Handläggningen av ersättningen sköttes av en särskild nämnd, trygghetsnämnden, som delvis utsågs efter förslag från de statsanställdas huvudorganisationer (Prop. 1973:1).

7.2.3.2 TrA-S 1984–1990

År 1984 tecknades ett nytt avtal, Trygghetsavtalet för arbetstagare hos staten (TrA-S), som kom att ersätta Trygghetsavtalet från 1972. I TrA-S utgick flera olika typer av ekonomiska ersättningar till arbetstagare som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. Bland annat kunde arbetstagare få löneutfyllnad om de tackade ja till en annan statlig eller icke-statlig tjänst med lägre lön. Löneutfyllnaden ersatte då skillnaden mellan lönenivåerna i de båda anställningarna och betalades ut i högst sex månader.

Utöver löneutfyllnad fanns avgångsförmåner till arbetstagare som blev uppsagda på grund av arbetsbrist. Ersättningen reglerades i Avtal om avgångsförmåner (AGF) som var en bilaga till TrA-S. Avgångsförmånerna liknade dem i det tidigare Trygghetsavtalet och innefattade ekonomisk kompensation i form av antingen en årlig ersättning eller ett engångsbelopp. Som visas i Tabell 27 motsvarade den årliga ersättningen den ålderspension enligt det allmänna pensionsavtalet som den anställda skulle ha fått om personen vid avgången uppnått pensionsåldern enligt avtalet. Engångsbeloppet kunde betalas till arbetstagare som fyllt 25 år och blev uppsagda på grund av arbetsbrist, som därmed blev arbetslösa och stod till arbetsmarknadens förfogande. År 1987 ändrades reglerna något och för de som endast hade kortare perioder av arbetslöshet betalades nu i stället ett engångsbelopp om 1 000 kr.

Inom ramen för TrA-S kunde arbetsgivaren också besluta om olika typer av insatser riktade mot arbetstagare som riskerade uppsägning på grund av arbetsbrist. Bland annat erbjöds utbildning för att möjliggöra omplacering till en ny tjänst samt rätt till tjänstledighet för att arbeta i en annan anställning eller egen verksamhet.

7.2.3.3 Trygghetsavtalet (TA) 1990–2015

Den första april 1990 trädde Trygghetsavtalet (TA) i kraft, vilket ersatte TrA-S.¹⁵³ I och med det nya avtalet bildades Trygghetsstiftelsen som sedan dess administrerar olika typer av omställningsstöd samt den ekonomiska kompensationen enligt avtalet.

Till skillnad från avtalet TrA-S var avgångsersättningen i Trygghetsavtalet ett komplement till arbetslöshetsförsäkringen. Som visas i Tabell 27 ändrades ersättningsnivån något under perioden. Även den som inte var medlem i en a-kassa, utan mottog kontant arbetsmarknadsstöd, hade rätt till avgångsersättning. Ersättningen utgick då som skillnaden mellan kompensationsgraden

¹⁵³ Avtalet hette från början Avtal om trygghetsfrågor (TA).

av den tidigare lönen och det belopp som arbetstagaren skulle ha fått om den haft inkomstrelaterad ersättning från a-kassan.¹⁵⁴

Liksom i TrA-S fanns det i Trygghetsavtalet rätt till löneutfyllnad, eller så kallad inkomstrygghetstillägg, som ersatte skillnaden i lönenivå om den uppsagda arbetstagaren fick en ny anställning med lägre lön. I Trygghetsavtalet var perioden dock betydligt längre; när avtalet trädde i kraft 1990 kunde ersättningen betalas ut i upp till fem år.¹⁵⁵

Nytt för Trygghetsavtalet var en pensionsersättning som kunde betalas ut till personer över 60 år som blev uppsagda på grund av arbetsbrist och valde att inte stå till arbetsmarknadens förfogande, och i vissa fall även om de själva sagt upp sig. År 2008 ändrades regeln till dem som hade fyra år kvar till pensionsåldern.¹⁵⁶ I särskilda fall kunde också så kallad särskild pensionsersättning lämnas till arbetslösa över 55 år som stod till arbetsmarknadens förfogande men inte längre kunde få avgångsersättning. Både pensionsersättning och särskild pensionsersättning motsvarade den ersättning individen skulle fått vid ålderspension. Arbetstagaren tillgodosågs också den tjänstetid som återstod från tidpunkten för avgången till tidpunkten för när personen skulle behöva gå i ålderspension enligt pensionsavtalet. Ersättningen minskades dock med eventuell arbetsinkomst.

Omställningsstödet i Trygghetsavtalet innefattade bland annat att stiftelsen skulle stödja både arbetstagare och arbetsgivare före och efter en arbetsbrist-situation. Åtgärderna kunde innefatta utbildningsinsatser, exempelvis genom att utbilda personal i ny teknik. Stiftelsen kunde även ge individuellt stöd till uppsagda arbetstagare genom att bistå med kostnader för utbildning, starta-egit-bidrag, kostnader för resor och logi samt inskolningslön om det möjliggjorde för ny anställning.

7.2.3.4 Avtal om omställning från 2015

Under 2015 tecknades ett nytt avtal – Avtal om omställning – som också det administreras av Trygghetsstiftelsen. Liksom i Trygghetsavtalet ger avtalet rätt till inkomstförstärkning till arbetstagare som tar en ny anställning med en lägre lön. Inkomstförstärkningen ersätter 100 procent av mellanskillnaden mellan den

¹⁵⁴ Arbetstagare kunde också beviljas förlängd avgångsersättning om det fanns särskilda omständigheter och avgångsersättningen hade upphört. Den förlängda avgångsersättningen utgjordes av 85 procent av den tidigare månadslönen och omprövades var sjätte månad. Ersättningen betalades ut som längst till arbetstagarens 60-årsdag.

¹⁵⁵ År 1993 justerades ersättningsnivån, vilket innebar att den dels begränsades till att ersätta som högst 30 procent av lönen i den tidigare anställningen, dels halverades under år 3 och 4. Ersättningen minskades dessutom om lönen i den nya anställningen höjdes.

¹⁵⁶ Vanligtvis innebar det att pensionsersättning kunde lämnas från 61 års ålder då de flesta statligt anställda hade en pensionsålder på 65 år (ISF, 2018b).

gamla och nya lönen, men högst upp till 30 procent av lönen i den tidigare anställningen. Ersättningen minskas i motsvarande grad som lönen i den nya anställningen ökar och lämnas som längst i drygt två år.

I Avtal om omställning har uppsagda arbetstagare också rätt till a-kasseförstärkning likt ersättningen i Trygghetsavtalet. Ersättningen kompletterar den ersättning individen får från a-kassan med samma procentsats över inkomsttakets som a-kassan ger under taket. Den ges lika länge som ersättningen från a-kassan.

Omställningsstödet i avtalet innefattar att Trygghetsstiftelsen ska tillhandahålla olika typer av åtgärder gentemot den enskilde, till exempel rådgivning kring ansökningar, cv-skrivande och jobbsökaraktiviteter. Om en aktivitet bedöms underlätta möjligheten till ett nytt jobb kan Trygghetsstiftelsen också erbjuda visst ekonomiskt stöd, exempelvis i samband med övergång till egen verksamhet eller vid specifika utbildningar. Detta beslutas från fall till fall och är inget generellt stöd (Walter, 2015).

Tabell 27 Ersättningsnivå för avgångsersättning enligt trygghetsavtal i statlig sektor, 1984–2024

Period	Ersättningsdagar (arbetsdagar)	Ersättningsnivå
TrA-S		
1984–mars 1990		<u>Engångsbelopp:</u> 1/3 av månadslönen x antalet hela anställningsår (högst 18 år) eller 1 000 kr vid kortvarig arbetslöshet (från 1987) <u>Periodisk ersättning:</u> Motsvarande ålderspensionen enligt tjänstepensionsavtalet PA. Minskade för de som hade mer än 5 år kvar till pensionen och mindre än 20 års anställningstid.
Trygghetsavtalet		
April 1990–4 juli 1993*	300	85 % av tidigare lön (tillsammans med a-kassa)
5 juli 1993–4 mars 2007*	300	80 % av tidigare lön (tillsammans med a-kassa)
5 mars 2007–2014*	300	80 % av tidigare lön dag 1–200, 70 % av tidigare lön dag 201–300 (tillsammans med a-kassa)
Avtal om omställning		
1 januari 2015–2024**	450	80 % av tidigare lön dag 1–200, 70 % av tidigare lön dag 201–450 (tillsammans med a-kassa). Tidsbegränsat anställda vars anställning löper ut och som pågått i minst två år (tre år 2015–september 2022) har rätt till ersättning i 44 dagar.

* Ersättningen lämnades även till de som inte fick inkomstrelaterad ersättning från a-kassan och som mottog kontant arbetsmarknadsstöd eller grund ersättning. Ersättningsnivån beräknades då som om individen mottog en inkomstrelaterad ersättning från a-kassan.

** Avtalen följer kompensationsnivån i lagen om arbetslöshetsförsäkringen (1997:238) och ersätter den tidigare lönen över inkomsttakets med samma procentsats som a-kassan ger under taket. Gäller även för de som mottar grund ersättning från a-kassan.

Källa: Arbetsgivarverket m.fl. (2023), Statens arbetsgivarverk m.fl. (1984, 1989).

7.2.4 Kommun- och regionanställda

För anställda i kommuner och regioner infördes den första kollektivavtalade ersättningen vid arbetsbrist genom Avtalet om avgångsförmåner AGF-KL år 1984. Till skillnad från avtalen i statlig och privat sektor innefattade det bara en ekonomisk kompensation och inga andra former av omställningsstöd till uppsagda arbetstagare. Liksom på det statliga området har kommunala arbetsgivare ofta tagit ett stort ansvar för anställningstryggheten genom att i stället för uppsägningar vid arbetsbrist omplacera arbetstagare inom den egna verksamheten. Under 1980-talet förde parterna intensiva diskussioner om ett omställningsavtal för sektorn. Dock ansågs kommunalrätten utgöra ett stort hinder för att upprätta ett sådant avtal. Kommunalrätten innebar nämligen att avgifter och avsättningar från en kommuns skattebetalare inte fick användas till att bilda en fond med uppgift att stödja arbetstagare i andra kommuner. Det fanns också en oro från fackligt håll att ett omställningsavtal skulle leda till fler uppsägningar. Inom sektorn har det dock funnits andra former av omställningsinsatser, exempelvis trygghetsfonden TF-KL som gav stöd till specifika trygghetsskapande projekt. Fonden gav dock inget stöd direkt till individer (SOU 2002:59).

Den ekonomiska ersättningen i AGF-KL var dels en engångsersättning, dels en periodisk ersättning som bland annat kunde utgå som ett komplement om arbetstagare samtidigt fick ersättning från a-kassan. Villkoren för att kvalificera sig för AGF-KL var dock generellt sett höga. För att motta ett komplement till a-kassan krävdes exempelvis en anställningstid på minst 10 år.

Först 2012 ersattes AGF-KL av ett nytt avtal, KOM-KL, som gav arbetstagare inom kommun- och regionsektorn liknande omställningsstöd vid uppsägningar som sedan en längre tid funnits i de andra sektorerna. I och med det nya avtalet bildades också Omställningsfonden som administrerar stödet enligt avtalet. I maj 2020 trädde ett nytt avtal i kraft, KOM-KR, som i stora drag liknar det tidigare KOM-KL. Både i KOM-KL och KOM-KR finns olika former av ekonomiska ersättningar, bland annat en avgångsersättning som kompletterar den ersättning individen får från a-kassan. I Tabell 28 visas ersättningsnivån i respektive avtal under perioden 1984–2024.

7.2.4.1 AGF-KL 1984–2012

Kollektivavtal om avgångsförmåner (AGF-KL) trädde i kraft första gången i juli 1984 och gällde för anställda i kommun, landsting och församling. Inom ramen för avtalet kunde arbetstagare som blev uppsagda på grund av omorganisering, omlokalisering eller verksamhetsövergångar få en ekonomisk kompensation. Som framgår av Tabell 28 utgick AGF-KL från att avtalet tecknades 1984 och

fram till 2012 som ett engångsbelopp eller en periodisk ersättning (AGF-KL, 1994; ISF, 2018b). Den periodiska ersättningen kunde antingen ges som en egenersättning som motsvarade den ålderspension individen skulle mottagit enligt pensionsavtalet PA-KL eller som ett komplement till arbetslöshetsförsäkringen för de som också mottog ersättning från a-kassan. Generellt var dock kraven för att motta den periodiska ersättningen höga: arbetstagaren skulle ha fyllt 45 år och haft en anställningstid på minst 10 till 17,5 år, beroende på ålder. Engångsbeloppet var lite enklare att kvalificera sig för och som visas i Tabell 28 berodde dess storlek på anställningstid (AGF-KL, 1994).

7.2.4.2 KOM-KL 2012–2020

Under 2012 ersattes AGF-KL av omställningsavtalet KOM-KL som tecknades mellan arbetsgivarorganisationerna SKR samt Pacta och arbetstagarorganisationerna Kommunal, OFR samt AkademikerAlliansen och anslutna riksorganisationer. Syftet med avtalet var att hjälpa arbetstagarers omställning till nytt arbete och ge ekonomisk trygghet vid omställning (Sveriges Kommuner och Landsting m.fl., 2012).

I KOM-KL fanns flera former av ekonomiskt stöd till arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist. Lön under ledighet från arbetet och så kallad särskild omställningsersättning kompenserade arbetstagare som deltog i omställningsaktiviteter, antingen under anställningen eller efter att den upphört. I avtalet fanns även en avgångsersättning, så kallad kompletterande omställningsersättning. Denna kompletterade den ersättning som individen fick från a-kassan genom att ersätta inkomstbortfall över taket i a-kassan. Som visas i Tabell 28 har avgångsersättningen genomgått mindre förändringar sedan den infördes.

I samband med att KOM-KL tecknades ingick parterna även ett avtal om särskild ersättning till äldre arbetstagare som inte längre hade rätt till ersättning från a-kassan. Ersättningen motsvarade 60 procent av arbetstagarens genomsnittliga lön 12 månader före uppsägningen och betalades ut om arbetstagaren förbrukat alla ersättningsdagar från a-kassan och då valde att inte längre stå till arbetsmarknadens förfogande. Avtalet gällde för de som var mellan 61 och 64 år vid uppsägningstidpunkten och kunde således utgå i som längst omkring två år. Ersättningen minskades i motsvarande grad för inkomst som arbetstagaren tjänade under tid med särskild ersättning. Avtalet gällde för arbetstagare som haft en tillsvidareanställning i minst 10 år med en sysselsättningsgrad på minst 40 procent (Sveriges Kommuner och Regioner, 2011).

I och med att KOM-KL trädde i kraft 2012 fick anställda inom sektorn även rätt till olika former av omställningsstöd via den nya omställningsorganisationen Omställningsfonden som bildats av parterna. Enligt avtalet skulle stödet vara

anpassat efter individens behov och önskemål och kunde utgå även innan anställningen upphört. I en ny lydelse av KOM-KL från 2016 tecknade parterna även Överenskommelse om tidig lokal omställning (TLO-KL) där omställningsarbetet vidgades till att innefatta möjligheten till tidiga lokala insatser för att på så vis undvika att arbetsbrist uppstod.¹⁵⁷ I samband med detta kom parterna också överens om att ändra turordnings- och företrädesreglerna i Allmänna bestämmelser för att göra det enklare att identifiera arbetstagare som riskerade arbetsbrist. De tidiga insatserna i TLO-KL kunde exempelvis innebära att enskilda arbetstagare eller en grupp av arbetstagare utbildades för att kunna utföra nya arbetsuppgifter hos arbetsgivaren för att på så vis förebygga en arbetsbristsituation (Sveriges Kommuner och Landsting, 2017).

7.2.4.3 KOM-KR från 2020

I maj 2020 trädde ett nytt omställningsavtal i sektorn i kraft, KOM-KR, som ersatte KOM-KL. Den ekonomiska ersättningen i KOM-KR har genomgått ett fåtal förändringar. Liksom i det tidigare avtalet utgår ersättning till arbetstagare som deltar i aktiva omställningsinsatser under uppsägningstiden samt efter anställningens upphörande. Avgångsersättningen som kompletterar arbetslöshetsförsäkringen har begränsats något. I avtalet från 2020 framgår att ersättning enbart kan utgå till den som är beviljad en inkomstrelaterad ersättning från a-kassan. När avtalet omförhandlades och fick en ny lydelse 2022 infördes även ett inkomsttak på 1,4 inkomstbasbelopp per månad. I KOM-KR från 2022 har dessutom den särskilda ersättningen för äldre arbetstagare fasats ut.

Omställningsstödet i KOM-KR syftar till att möta arbetsgivarens, sektorns och arbetsmarknadens kompetensförsörjningsbehov genom insatser som stärker arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden. Både de tidigare överenskommelserna TLO-KL samt turordnings- och företrädesreglerna låg till grund för det nya avtalet, där fokus riktas mot tidiga insatser för att möta framtida kompetensbehov inom verksamheterna. Exempelvis kan anställda som på sikt riskerar att sägas upp på grund av arbetsbrist erbjudas utbildning för att på så vis kunna ta andra tjänster hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren och lokala arbetstagarorganisationer kan också söka pengar från Omställningsfonden för att finansiera olika åtgärder efter verksamhetens behov (Sveriges Kommuner och Regioner, 2020).

¹⁵⁷ TLO-KL gällde inte för anställda som organiserades av dåvarande Lärarförbundet och Lärarnas Samverkansråd.

Tabell 28 Avgångsersättning enligt AGF-KL, KOM-KL och KOM-KR 1984–2024

År	Ersättningsnivå	
AGF-KL 1984–2011	Engångsbelopp: 1/3 av månadslön x antal anställningsår, max 6 månadslöner. Periodisk ersättning: Motsvarande ålderspensionen enligt tjänstepensionsavtalet PA-KL. Minskade för dem som hade mer än 5 år kvar till pensionen eller mindre än 20 års anställningstid. För dem med ersättning från a-kassa (från juli 1994): Möjligt att få ersättning som komplement till a-kassan. Totalt 80 % av tidigare lön.*	
KOM-KL 2012–april 2020	Tillsammans med a-kassa: 80 % av tidigare lön dag 1–200 70 % av tidigare lön dag 201–300.	Avgångsersättningen lämnas även till dem som också får grundersättning från a-kassan eller aktivitetsstöd.
KOM-KR Maj 2020–sep 2022	Tillsammans med a-kassa: 80 % av tidigare lön dag 1–200 70 % av tidigare lön dag 201–300.	Avgångsersättning ges vid inkomstrelaterad ersättning från a-kassan, även vid inkomstrelaterat aktivitetsstöd.
KOM-KR Okt 2022–2024	Tillsammans med a-kassa: 80 % av tidigare lön** dag 1–200 70 % av tidigare lön** dag 201–300	Avgångsersättning ges vid inkomstrelaterad ersättning från a-kassan, även vid inkomstrelaterat aktivitetsstöd.

* 75 % under 1996 t.o.m. september 1997, 70 % efter dag 200 fr.o.m. mars 2007.

** Gäller lönedelar upp till 1,4 inkomstbasbelopp per månad.

Källa: AGF-KL, KOM-KL och KOM-KR för respektive avtalsperiod samt Omställningsfonden (2024).

7.3 Fackliga inkomstförsäkringar vid arbetslöshet

Sedan 2000-talets början har andra former av inkomstförsäkringar vid arbetslöshet vuxit fram i Sverige. En majoritet av dessa försäkringar tillhandahålls som gruppförsäkringar via fackförbunden som en del av medlemskapet. De första inkomstförsäkringarna infördes via Saco- och TCO-förbunden men introducerades så småningom också i majoriteten av LO-förbunden. Idag har 18 av 21 förbund i Saco, 7 av 12 förbund i TCO och 10 av 13 förbund i LO fackliga inkomstförsäkringar som ingår i medlemskapet.¹⁵⁸ Liksom de flesta kollektivavtalade försäkringar kompenserar inkomstförsäkringarna via fackförbunden inkomstförlust över inkomsttaket i arbetslöshetsförsäkringen. I första hand lämnas ersättning från avtalsförsäkringarna medan de fackliga försäkringarna endast täcker inkomstbortfall som inte ersätts av avtalsförsäkringar.

Medan de kollektivavtalade ersättningarna inkluderar alla arbetstagare som omfattas av ett kollektivavtal genom sin anställning, krävs medlemskap i ett fackförbund för att ha tillgång till de fackliga inkomstförsäkringarna. Dessa ingår vanligtvis som en obligatorisk försäkring i medlemskapet. Individer som är medlemmar i ett förbund behöver således inte aktivt själva teckna försäkringen. De fackliga inkomstförsäkringarna har administrerats av olika försäkringsbolag

¹⁵⁸ Förbund som inte inkluderar inkomstförsäkring i medlemskapet är i TCO: Försvarsförbundet, Polisförbundet, Sveriges Yrkesmusikerförbund (Symf), Scen & Film och Tull-Kust. I Saco saknar Sjöbefälsföreningen, Officersförbundet och Sveriges Reservofficersförbund inkomstförsäkringar i medlemskapet. I LO saknar Fastighetsanställdas förbund, Musikerförbundet och Byggnadsarbetareförbundet inkomstförsäkringar i medlemskapet (se fullständig lista i Tabell E 1, bilaga E).

men tillhandahålls idag främst via Folksam. Försäkringarna finansieras vanligtvis via fackförbundens medlemsavgift (Lindellee, 2018). Det är upp till individen att själv ansöka om ersättning. Eftersom de fackliga inkomstförsäkringarna fyller ut ersättningen från a-kassan gör försäkringsbolagen inga egna bedömningar av ansökan, utan baserar ersättningsnivån på uppgifterna från a-kassorna. Ibland krävs det att individen själv lämnar in beslutet från a-kassan, medan det i andra fall är försäkringsbolagen som hämtar in uppgifterna efter medgivande från den sökande (SOU 2015:21).

Ersättningsnivån och kraven för ersättning varierar mellan förbunden. Försäkringarna täcker vanligtvis månadslöner mellan 50 000 och 100 000 kronor och en del försäkringar har inget inkomsttak alls. Oftast kompletterar försäkringen arbetslöshetsersättningen mellan 100 och 200 ersättningsdagar. Även kvalifikationskraven skiljer sig åt mellan försäkringarna. Ett vanligt villkor är att den arbetslösa ska ha varit medlem i fackförbundet i minst 12 (ibland 18) månader innan arbetslösheten.¹⁵⁹ I vissa fall är inkomstförsäkringen giltig även när den anställde säger upp sig själv. I andra fall gäller den bara för personer som blivit ofrivilligt arbetslösa. Vissa förbund erbjuder även sina medlemmar att teckna tilläggsförsäkringar som förlänger antalet dagar med inkomstförsäkring eller täcker en högre inkomst. Försäkringarna kan även variera beroende på om de gäller när den arbetssökande deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program och i stället för arbetslöshetsersättning mottar aktivitetsstöd från Försäkringskassan. De flesta förbund erbjuder en inkomstförsäkring som även gäller vid aktivitetsstöd. Andra förbund erbjuder en försäkring som gäller med aktivitetsstöd men endast för vissa arbetsmarknadspolitiska program.

Ersättningsnivån och kvalifikationskraven i försäkringarna har endast förändrats i begränsad utsträckning över tid. Lärarnas Riksförbund (sedan 2023 Sveriges Lärare) har exempelvis haft en inkomstförsäkring med samma inkomsttak och antal dagar från att försäkringen infördes 2010 fram till 2023. Detsamma gäller för Fackförbundet ST som haft en inkomstförsäkring för samtliga yrkesverksamma medlemmar sedan 2010. En del förbund har ändrat inkomsttaket. Det gäller exempelvis Unionen som höjde inkomsttaket i försäkringen från 36 000 kronor 2010 till 60 000 kronor 2023. I Tabell 29 visas några exempel på inkomstförsäkringar för 2023. För en fullständig lista, se Tabell E 2 i bilaga E.

¹⁵⁹ Vid byte av fackförbund är det vanligt att medlemmen kan föra över kvalifikationstid från sitt förra fackmedlemskap, så länge det inte blir ett glapp i tid mellan fackmedlemskapen.

Tabell 29 Villkor för inkomstförsäkringar hos ett antal fackförbund, december 2023

Förbund	Kvalifikation	Inkomsttak	Längd	Infördes
Saco				
Akavia	Medlem i 12 månader. Ofrivilligt arbetslös. Gäller med aktivitetsstöd under tid i arbetsmarknadspolitiskt program (Arbetsmarknadsutbildning eller Arbetspraktik).	100 000 kr	120 dagar	Via Jusek och Civilekonomerna 2005 resp. 2004.
Akademikerförbundet SSR	Medlem i 18 mån (yrkesverksam eller student). Gäller även vid egen uppsägning. Gäller med aktivitetsstöd.	100 000 kr	140 dagar	2005
Naturvetarna	Medlem i 12 månader. Arbetat i 12 av de senaste 18 mån. Ofrivilligt arbetslös. Gäller med aktivitetsstöd under tid i arbetsmarknadspolitiskt program (Arbetsmarknadsutbildning eller Arbetspraktik).	100 000 kr	150 dagar	2004
TCO				
Unionen	Medlem i 12 månader. Arbetat i 12 av de senaste 18 mån. Gäller även vid egen uppsägning. Gäller med aktivitetsstöd.	60 000 kr	150 dagar	2008 (innan dess SiF från 2005).
ST	Yrkesverksam medlem i 12 mån. Ofrivilligt arbetslös. Gäller med aktivitetsstöd.	80 000 kr	150 dagar	2005 (för anställda inom bolagsområdet). 2010 för samtliga.
Vision	Medlem 12 mån. Gäller även vid egen uppsägning. Gäller med aktivitetsstöd.	100 000 kr	160 dagar	2005
LO				
IF Metall	Medlem i 12 mån. Ofrivilligt arbetslös. Gäller med aktivitetsstöd.	50 000 kr	100 dagar	2019
Kommunalarbetareförbundet	Medlem i 12 mån. Gäller med aktivitetsstöd.	45 000 kr	100 dagar	2008
Hotell- och Restaurangfacket	Medlem i 12 mån. Gäller med aktivitetsstöd.	50 000 kr	100 dagar	2020

Källa: Hemsida för respektive förbund samt försäkringsbesked för respektive försäkring hos Folksam.

7.4 Jämförelser över tid och mellan avtalsområden

I detta sammanfattande avsnitt vill vi ännu en gång återknyta till de två frågor vi ställde i kapitel 1. Vi undersöker först vilka mönster vi kan se i utvecklingen av kompletterande ersättningar vid arbetslöshet över tid och jämför därefter hur kompensationsgraden har utvecklats inom olika avtalsområden.

7.4.1 Vilka mönster kan vi se i utvecklingen mellan avtalsområden?

Kollektivavtalade ersättningar vid arbetslöshet har en kortare historia än ersättningarna på pensions- och sjukområdet, och tidpunkten för införandet

skiljer sig mer åt mellan avtalsområden. Först ut var parterna inom privat sektor, som i kölvattnet av den stora strukturiomvandlingen på 1950- och 1960-talen upprättade försäkring om avgångsbidrag (AGB) för arbetare 1967 och avtalet om avgångsersättning (AGE) för tjänstemän 1969. Några år senare följde den statliga sektorn efter genom upprättandet av Trygghetsavtalet 1972 i samband med utlokaliseringar av statliga myndigheter och omställningar i de statliga affärsverken. För anställda i kommunsektorn dröjde det till 1984 innan Avtal om avgångsförmåner (AGF-KL) trädde i kraft. Först sedan dess har det på samtliga av våra fyra avtalsområden funnits någon typ av ekonomisk avtalsersättning när verksamheter drabbas av arbetsbrist eller nedläggning.¹⁶⁰ Med tiden har grundkonstruktionen i dessa ersättningar på de flesta avtalsområden kommit att alltmer likna varandra, genom att kompensera ersättningen från a-kassan för lön över taket i arbetslöshetsförsäkringen. Ett kvarvarande undantag är arbetare i privat sektor, som i stället får en engångsersättning som ökar med åldern.

När ersättningarna upprättades var kvalifikationsvillkoren över lag relativt lika mellan avtalsområdena och begränsades till att omfatta anställda över en viss ålder – 40, 45 eller 50 år – med en relativt lång anställningstid. Över tid har dessa villkor generellt mildrats, men mer på vissa avtalsområden än på andra. Inom offentlig sektor har åldersgränserna avskaffats, medan 40 år fortfarande gäller i privat sektor. För tillsvidareanställda i statlig sektor krävs idag ett års anställningstid medan det i övriga sektorer krävs mellan fyra och fem års anställningstid. En viktig skillnad här är att kommunanställda och arbetare i privat sektor länge har kunnat tillgodoräkna sig anställningstid inom en och samma bransch, medan privatanställda tjänstemän främst kunnat tjäna in anställningstid inom ett och samma företag.

Även tidsbegränsat anställda kan numera ha rätt till avgångsersättning på alla avtalsområden utom det kommunala. I statlig sektor har denna möjlighet funnits sedan 1990-talet, medan den i privat sektor tillkom i och med tecknandet av det nya huvudavtalet 2022. En kvarstående skillnad är att statligt anställda under lång tid haft möjlighet att få avgångsersättning även utan att kvalificera sig för den inkomstrelaterade ersättningen från a-kassan. Detsamma gällde i de tidigare omställningsavtalen inom kommunsektorn, men den möjligheten togs senare

¹⁶⁰ Spridningen i tid är ännu större när det gäller kollektivavtalat omställningsstöd vid uppsägningar, i form av rådgivning, utbildning med mera. Sådant stöd tillkom först för privatanställda tjänstemän genom upprättandet av Trygghetsrådet TRR 1973 och drygt 15 år senare för statligt anställda genom Trygghetsstiftelsen 1990. För arbetare i privat sektor och kommunanställda dröjde det till 2004 respektive 2012 innan denna typ av stöd började tillhandahållas, genom Trygghetsfonden TSL respektive Omställningsfonden. Vi bortser här från perioden 1983–1997 då Trygghetsfonden TSL i sin första form tillhandahöll stöd som i praktiken kom att riktas mot behövande företag (SOU 2002:59).

bort. För de privatanställda arbetarnas AGB finns inte något krav på mottagande av annan ersättning.

Vid sidan av de kollektivavtalade ersättningarna har det sedan början av 2000-talet vuxit fram fackliga inkomstförsäkringar vid arbetslöshet som ingår i medlemskapet i fackförbundet. Eftersom dessa baseras på fackligt medlemskap kan de överskrida avtalsområden. Dessa försäkringar inrättades först av tjänstemannaförbund inom Saco och TCO. Numera omfattar de emellertid uppskattningsvis 91 procent av de yrkesverksamma medlemmarna i LO och 97–98 procent i Saco och TCO (se avsnitt 2.2). Merparten av de fackförbund som idag saknar obligatoriska medlemsförsäkringar har medlemmar som antingen redan har ett omfattande inkomstskydd via heltäckande kollektivavtal, exempelvis Polisförbundet, TULL-KUST och Officersförbundet, eller har hög eller konjunktürkänslig arbetslöshetsrisk, såsom Byggnads, Musikerförbundet och Scen & Film (se även Lindellee, 2018).

De fackliga inkomstförsäkringarna är i de flesta fall lättare att kvalificera sig för än de kollektivavtalade ersättningarna, och de kan i vissa fall ge ersättning även när individen har sagt upp sig själv. Typiskt sett krävs en medlemstid på omkring 12 eller 18 månader och det finns ingen begränsning utifrån anställningsform. Det finns också tydliga tecken på spridning mellan fackförbund när det gäller inkomstförsäkringarna, som har införts i allt fler förbund över tid. Denna spridning kan ses ur åtminstone två perspektiv. Hamark och Lapidus (2023) menar å ena sidan att inkomstförsäkringarna införts som ett fackligt svar på en urholkning av arbetslöshetsförsäkringen, men de har också blivit ett verktyg för fackförbundens medlemsrekrytering. När ett fackförbund väl infört en inkomstförsäkring har andra förbund starka incitament att göra detsamma för att inte riskera att förlora medlemmar.

7.4.2 Hur skiljer sig ersättningarna åt mellan olika avtalsområden?

Det är inte bara kvalifikationsvillkoren på arbetslöshetsområdet som varierar mer mellan avtalsområdena än vad som är fallet på övriga försäkringsområden. Även ersättningsnivåerna varierar mer. Det gäller i synnerhet perioden mellan 2000-talets början och pandemiåret 2020.

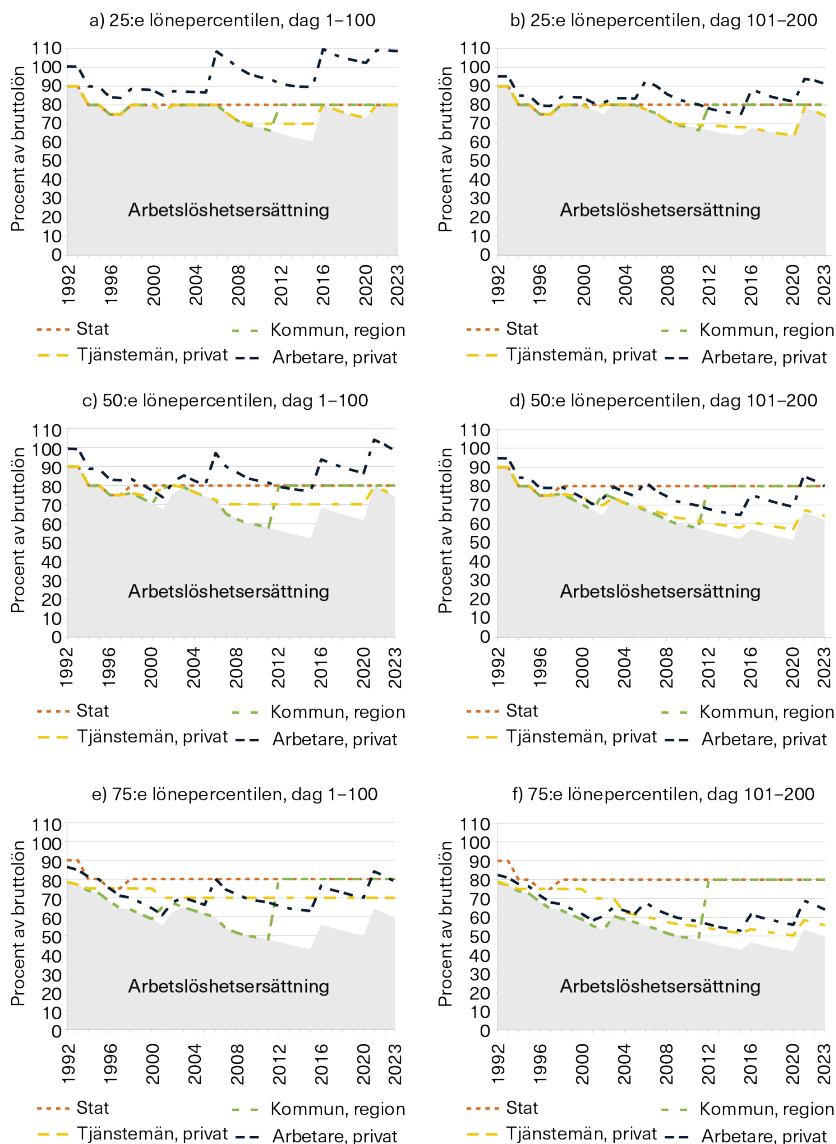
I Figur 12 redovisar vi beräkningar av hur ersättningsnivån av arbetslöshetsförsäkringen och de kollektivavtalade ersättningarna har utvecklats mellan 1992 och 2023. Liksom i kapitlet om sjukfrånvaro har utgångspunkten varit att beräkna den faktiska kompensationsgraden före skatt, uttryckt som andel av tidigare lön, för en arbetstagare som kvalificerar sig för ersättning inom samtliga

avtalsområden.¹⁶¹ Vi har beräknat ersättningsnivån givet en lön motsvarande tre lönepercentiler, 25:e (överst), 50:e (i mitten) och 75:e (nederst) percentilen i lönefördelningen som helhet ett givet år. I figuren redovisar vi dels den genomsnittliga kompensationsgraden per dag i en arbetslöshetsperiod som varar i 100 dagar (figurerna till vänster), dels den genomsnittliga kompensationsgraden per dag 101 till 200, givet att arbetslöshetsperioden varar i 200 dagar (figurerna till höger). Den gråa arean representerar arbetslöshetsersättningen, medan de fyra linjerna representerar den totala ersättningsnivån tillsammans med de olika kollektivavtalade ersättningarna på de fyra avtalsområdena.

När vi beräknat ersättningen från AGB för privatanställda arbetare, som ger ett engångsbelopp, har vi beräknat den genomsnittliga ersättningen utifrån antagandet att den konsumeras under den första 100-dagarsperioden (vänstra figuren), respektive under 200 dagar (högra figuren). Detsamma gäller för AGE för privatanställda tjänstemän för den längre perioden om 200 dagar efter 2004, då ersättningsperioden för vårt typfall sänktes till omkring 130 dagar på detta avtalsområde.

Figuren visar att de kollektivavtalade ersättningarna efter 2000-talets början ökade i betydelse även vid lönenivåer motsvarande den 25:e percentilen, i takt med att en allt större del av arbetstagarna kom att överstiga inkomsttakets under perioder då det låg stilla i nominella termer. Som framgår av det grå området i figurerna har den faktiska kompensationsgraden från arbetslöshetsersättningen därför i långa perioder varit lägre än den lagstadgade högsta ersättningsnivån, som sedan 1997 har varit 80 procent under de första 200 dagarna.

¹⁶¹ Detta innebär att typpersonen är 40 år gammal, har haft en fast heltidsanställning de fem senaste åren och mottar inkomstrelaterad ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.



Figur 12 Arbetslöshet ersättning och kollektivavtalad avgångsersättning före skatt för 25:e, 50:e och 75:e percentilen dag 1–100 (till vänster) respektive dag 101–200 (till höger), 1992–2023

Not: Ersättningsnivån är beräknad före skatt och för dagar efter de lagstadgade karensdagarna. AGB-försäkringen utgår i form av ett engångsbelopp men har räknats om till ersättningsgrad. Vi utgår från att AGB konsumeras de första 100 arbetsdagarna i figuren till vänster, och de första 200 dagarna i figuren till höger. Före 2006 har vi endast räknat med det så kallade A-beloppet och inte med B-beloppet (jfr Tabell 26). Även i kommun- och regionsektorn fanns ett engångsbelopp före 2012 som inte tagits i beräkningarna. För AGE för privatanställda tjänstemän redovisas genomsnittlig ersättningsnivå för dag 101–200 efter 2004, då ersättningsperioden endast uppgick till 130 dagar för vårt typfall.

Som framgår av Figur 12 har de kompletterande ersättningarna därmed bidragit till att höja den totala ersättningsnivån för alla lönegrupper under hela eller stora delar av denna period. Nivåerna varierar dock en del mellan avtalsområden. Inom statlig och kommunal sektor lämnas ersättning med samma procentsats över taket som arbetslöshetsförsäkringen ger under taket. Det gör att anställda i dessa sektorer oavsett lönenivå får en ersättning som motsvarar den lagstadgade kompensationsgraden. I statlig sektor har denna ersättningsmodell funnits sedan 1990, medan den för kommun- och regionanställda infördes 2012 (innan dess fanns dock andra typer av ersättningar, se Tabell 28).

De privatanställda tjänstemännen har vid de flesta lönenivåer och arbetslöshetslängder fått en något lägre ersättning än de offentliganställda under de första 100 dagarna. Minskningen efter början av 2000-talet kan kopplas till att nivån på AGE tillsammans med arbetslöshetsersättningen sänktes från 75 procent av tidigare lön till 70 procent. Under 1990-talet var det dessutom enbart för den högsta av våra tre lönepercentiler som AGE hade någon betydelse under de 100 första arbetslöshetsdagarna, eftersom arbetslöshetsersättningen ensamt ersatte minst 75 procent av lönen för de två lägre lönenivåerna.

Engångsbeloppet från AGB-försäkringen för privatanställda arbetare har, utslaget på 100 dagar, de flesta år resulterat i den mest förmånliga ersättningsnivån sett till de två lägre lönepercentilerna. Eftersom ersättningen från AGB-försäkringen inte påverkar rätten till arbetslöshetsersättning eller annan typ av förmån har många privatarbetare med kort arbetslöshetsperiod i praktiken kunnat motta betydligt mer än 80 procent av sin tidigare lön – på senare år över 100 procent i vissa fall.

För typfallen med längre arbetslöshetsperioder blir skillnaderna under dag 101–200 större, vilket illustreras i de högra panelerna i Figur 12. Medan anställda i kommun och region samt statlig sektor fortsatt har kompenserats till 80 procent av lönen under större delen av perioden, har ersättningsnivån i AGE för privatanställda tjänstemän successivt sjunkit över tid. För typfallet i Figur 12 sänks ersättningstiden 2004, från att utgå under större delen av arbetslöshetsperioden till att enbart utgå i omkring 130 arbetsdagar. Den genomsnittliga ersättningsgraden under en arbetslöshetsperiod om 200 dagar sänks därmed för detta typfall. För de två högre lönepercentilerna bidrar AGE ändå till att täcka upp delar av inkomstbortfallet under merparten av perioden. Men efter höjningen av taket i arbetslöshetsförsäkringen 2020 är det enbart för den högsta lönepercentilen som AGE har någon egentlig betydelse. Även för AGB-försäkringen blir den totala ersättningen lägre under dag 101–200, eftersom engångsbeloppet i detta scenario slås ut på en längre arbetslöshetsperiod. Tidvis blir dock kompensationsgraden högre än den för privatanställda tjänstemän, framför allt för 25:e och 50:e

percentilen. För avtalsområdena kommun och region samt statlig sektor ligger den totala ersättningen under dag 101–200 på samma jämförelsevis höga nivå som under dag 1–100, men en större andel kommer nu från den kollektivavtalade ersättningen.

Sammantaget visar jämförelserna ovan på systematiska skillnader mellan avtalsområden i ersättningarnas villkor och storlek under stora delar av den undersökta perioden – skillnader som får större betydelse under perioder när stora grupper av arbetstagare har inkomster som överskrider inkomsttakets i arbetslöshetsförsäkringen. Om hänsyn tas till både kvalificeringsvillkor och ersättningsnivåer sticker statlig sektor ut med den mest förmånliga avgångsersättningen under perioden, medan tjänstemän i privat sektor har den minst förmånliga.¹⁶² Till följd av de senaste årens takhöjningar i arbetslöshetsförsäkringen har dessa skillnader dock minskat betydligt. I kortare arbetslöshetsperioder är det nu bara för den högsta lönepercentilen de kompletterande ersättningarna gör någon större skillnad. Engångsersättningen för arbetare i privat sektor sticker dock fortfarande ut som betydligt mer förmånlig än övriga ersättningar vid de lägre lönenivåerna, eftersom den inte påverkas av takhöjningar.

För senare delar i arbetslöshetsperioden är skillnaderna mellan avtalsområden något större. Det är också först efter dag 100 som skillnader uppstår mellan fackliga inkomstförsäkringar med olika ersättningsperioder (se Tabell 29). Av allt att döma kommer dessa skillnader dock att krympa betydligt när den nya lagen om arbetslöshetsförsäkringen träder i kraft den 1 oktober 2025. Till följd av att taket i arbetslöshetsförsäkringen då höjs samtidigt som den högsta tillåtna ersättningsnivån börjar trappas ned redan efter 100 dagar – från som högst 80 till som högst 70 procent av ersättningsgrundande inkomst – kommer de kollektivavtalade och fackliga ersättningar som ger kompensation över taket att minska i betydelse för stora grupper av arbetstagare med låga eller medelhöga inkomster. Så länge regler eller praxis för vilka slags ersättningar som ska minska arbetslöshetsersättningen inte ändras är det därmed möjligt att AGB för privatanställda arbetare framöver kommer att sticka ut tydligare som den mest förmånliga ersättningen också under längre arbetslöshetsperioder. Eftersom den nya lagen i skrivande stund inte har trätt i kraft går det dock inte att uttala sig säkert om hur den kommer att tillämpas.

¹⁶² Dessa skillnader kan möjligen reflektera arbetsgivarnas olika roller. I offentlig sektor har arbetsgivaren länge tagit ett stort ansvar för anställningstryggheten, och arbetstagare kan i vissa fall omplaceras i stället för att sägas upp (SOU 2002:59). I den mån detta leder till att färre personer i slutändan behöver ta del av avgångsersättningarna kan det bli lättare att erbjuda mer förmånliga kvalificeringsvillkor och ersättningsnivåer.

8 Finansiering av de kompletterande ersättningarna

De offentliga inkomstförsäkringarna finansieras till största del av lagstadgade socialavgifter. För flera av försäkringarna är denna koppling indirekt och går via statsbudgeten. Socialavgifternas underlag och nivåer regleras i socialavgiftslagen (2000:980), medan lagen (2000:981) om fördelning av socialavgifter reglerar vad dess olika delavgifter ska finansiera. De kollektivavtalade ersättningarna finansieras i stället av avgifter eller direkta utbetalningar från arbetsgivaren, men indirekt av arbetstagaren som kan ha avstått löneutrymme till förmån för ersättningen. De fackliga försäkringar som ingår i fackmedlemskapet bekostas i stället av den enskilde via medlemsavgiften till fackförbundet. Hur finansieringen och kostnadsnivåerna ser ut varierar mellan avtalsområden och försäkringsområden. I detta kapitel redogör vi därför för de olika finansieringslösningarna avtalsområde för avtalsområde. För att ge en bakgrund inleder vi med en kortfattad genomgång av de offentliga inkomstförsäkringarnas finansiering.

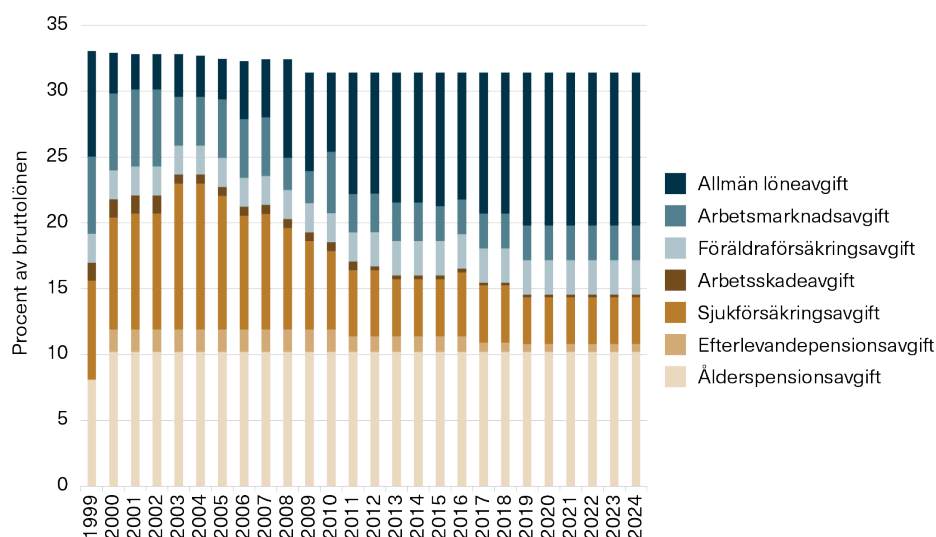
8.1 Finansiering av de offentliga inkomstförsäkringarna

Dagens avgiftsbestämda pensionssystem finansieras via den allmänna pensionsavgiften, arbetsgivaravgifter (eller egenavgifter för egenföretagare) samt den statliga ålderspensionsavgiften. Det görs årligen en avsättning till arbetstagarers pensionsrätt motsvarande 18,5 procent av arbetstagarers pensionsgrundande inkomst (PGI) upp till inkomttaket på 7,5 inkomstbasbelopp av PGI. PGI motsvarar bruttolönen med avdrag för den allmänna pensionsavgiften på 7 procent som betalas av arbetstagaren i inkomstskatt. Det gör att avsättningen till pensionsrätten motsvarar 17,21 procent av bruttolönen upp till inkomttaket på 8,07 inkomstbasbelopp. I samband med taxeringen sker en skattereduktion som gör att den allmänna pensionsavgiften i praktiken betalas med allmänna medel. Resterande 10,21 procentenheter utgörs av den del av arbetsgivaravgiften och egenavgifterna som benämns ålderspensionsavgift och betalas på hela bruttolönen. Som framgår av Figur 13 har ålderspensionsavgiften legat på samma nivå sedan år 2000. Det är dock bara ålderspensionsavgift på bruttolöner upp till taket som ger pensionsrätter; resten av denna avgift ses som en skatt och går till statsbudgeten (Pensionsmyndigheten, 2023b).¹⁶³ Vissa andra inkomster ger också pensionsrätter. Det gäller exempelvis ersättningar från sjuk-

¹⁶³ Den pensionsgrundande inkomsten är det som ligger till grund för beräkningen av avgifterna och definieras som bruttolönen minus den allmänna pensionsavgiften på 7 procent. Eftersom pensionsrätterna bara tjänas in för inkomster upp till taket på 8,07 inkomstbasbelopp, innebär det att den pensionsgrundande inkomsten som högst kan uppgå till 93 procent av taket, vilket blir 7,5 inkomstbasbelopp.

och arbetslöshetsförsäkringen, värnplikt och studiebidrag. Detta finansieras av allmänna skattemedel via den statliga ålderspensionsavgiften.¹⁶⁴

Avgifterna som går till inkomstpensionen betalas in till AP-fonderna, som är buffertfonder. Avgifterna ger pensionsrätter, vilket innebär att det inbetalda beloppet registreras som ett fiktivt belopp. Pensionsrätten kan på så vis ses som en skuld som registreras för staten gentemot arbetstagaren fram till pensionen (Pensionsmyndigheten, 2023b). I princip är det samma pengar som betalas in till fonderna varje månad som sedan betalas ut till nuvarande pensionärer, vilket gör inkomstpensionen till ett så kallat *pay-as-you-go-system* eller fördelningssystem (Hagen, 2013). Avgiften som går till premiepensionen sätts däremot in direkt och investeras i de fonder som arbetstagaren själv valt.¹⁶⁵



Figur 13 Arbetsgivaravgiftens delkomponenter, 1999–2024, uttryckta som andel av bruttolönen

Not: Den allmänna löneavgiften är i rättslig och ekonomisk mening ingen socialavgift utan en skatt. Avgiften infördes 1995 för att finansiera Sveriges EU-medlemskap och låg inledningsvis på 1,5 procent. I samband med pensionsreformen 1998 föreslog regeringen (Prop. 1997/98:151) att det totala uttaget av sociala avgifter och allmän löneavgift skulle hållas oförändrad. Denna princip har tillämpats sedan dess, i strikt mening efter 2009 (Andrén, 2022).

Källa: Ekonomifakta (2025).

¹⁶⁴ Staten betalar 10,21 procent i pensionsavgift för pensionsgrundande inkomst från sjukpenning- och arbetslöshetsförsäkringen. För de som har sjuk- och aktivitetsersättning, små barn, gör plikt-tjänst eller studerar med studiebidrag betalar staten hela avgiften på 18,5 procent av pensionsunderlaget som då baseras på så kallade pensionsgrundande belopp.

¹⁶⁵ Om inget val görs sätts pengarna in på det statliga förvalsalternativet AP7 Såfa som är en åldersanpassad fondportfölj (Pensionsmyndigheten, 2024a).

Vid sjukfrånvaro ligger kostnadsansvaret under de första 14 dagarna av sjukperioden på arbetsgivaren, som enligt lag ska betala sjuklön motsvarande 80 procent av lönen. För varje sjuklöneperiod görs också ett karensavdrag motsvarande 20 procent av genomsnittslönen för en kalendervecka. För den som arbetar fem dagar i veckan motsvarar avdraget en dag med sjuklön.¹⁶⁶ Sjukpenning och sjuk- och aktivitetsersättning finansieras i stället, liksom vissa andra ersättningar, av den del av arbetsgivaravgiften och egenavgiften som kallas sjukförsäkringsavgift.¹⁶⁷ Som framgår av Figur 13 har denna avgift sjunkit successivt under de senaste 20 åren, från drygt 11 procentenheter 2003 till 3,55 procentenheter, där den har legat sedan 2019.

Föräldrapenningen finansieras, tillsammans med den tillfälliga föräldrapenningen, av föräldraförsäkringsavgiften, också den en del av arbetsgivaravgiften. Denna avgift höjdes från 2,2 till 2,6 procentenheter 2011 och har legat på denna nivå sedan dess.

Arbetslöshetsförsäkringen finansieras dels av arbetsmarknadsavgiften, dels av en finansieringsavgift som betalas av a-kassorna till staten. A-kassorna tar i sin tur ut en medlemsavgift som bland annat bekostar finansieringsavgiften och a-kassans administrationskostnader (IAF, 2024a). Arbetsmarknadsavgiften har likt sjukförsäkringsavgiften sjunkit betydligt sedan början av 2000-talet och har sedan 2015 legat på 2,64 procent av lönesumman. Avgiften ska primärt finansiera arbetslöshetsersättning samt inkomstrelaterat aktivitetsstöd för de som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program.

Historiskt sett har den statliga subventioneringen av arbetslöshetsförsäkringen medfört att medlemsavgifterna till a-kassan varit enhetliga och inte relaterade till medlemmarnas individuella eller kollektiva risk för arbetslöshet. Under 2007 och 2008 genomförde den dåvarande regeringen flera förändringar i finansieringsmodellen för att höja graden av egenfinansiering i syfte att öka incitamenten för arbetsgivare, arbetstagare och arbetslöshetskassor att verka för att få arbetslösa att fortare återgå i arbete (Prop. 2006/07:15). Bland annat

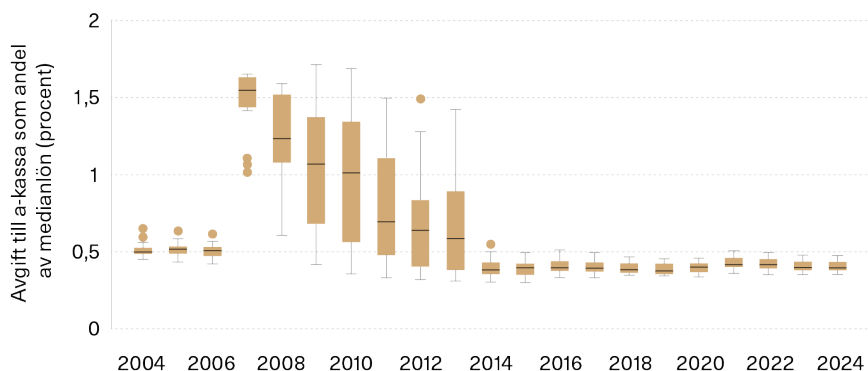
¹⁶⁶ Om arbetstagaren omfattas av särskilt högriskskydd betalar arbetsgivaren ut sjuklön utan att göra något karensavdrag. Arbetsgivaren kan då i efterhand få ersättning för sina kostnader från Försäkringskassan (Arbetsgivarverket, 2002, 2023). Exakt beräkning av sjuklön och karensavdrag kan bestämmas i kollektivavtal (Försäkringskassan, 2024d).

¹⁶⁷ Mellan 1 januari 2005 och 31 oktober 2006 fanns en medfinansieringsavgift (särskild sjukförsäkringsavgift) som innebar att arbetsgivaren betalade 15 procent av den anställdes sjukpenning under tid den anställd var sjukskriven på heltid. Vid deltidssjukskrivning, sjuk- och aktivitetsersättning och vissa andra ersättningar behövde arbetsgivaren dock inte betala medfinansieringsavgiften. Som skydd mot för höga kostnader för arbetsgivaren infördes också fribelopp och högkostnadsskydd. Likt den lagstadgade sjuklönen innebar medfinansieringsavgiften ett större kostnadsansvar för arbetsgivarna när arbetstagaren blev sjuk. Samtidigt förkortades sjuklöneperioden från tre till två veckor och den ordinarie sjukförsäkringsavgiften sänktes (Försäkringskassan, 2024c; ISF, 2015a).

infördes 2007 en förhöjd finansieringsavgift som relaterades till arbetslösheten i respektive arbetslöshetskassa. Samtidigt avskaffades skattereduktionerna för medlemsavgifter till a-kassor och fackförbund, som dessförinnan motsvarade 40 respektive 25 procent av medlemsavgifterna. Den förhöjda finansieringsavgiften ersattes 2008 av en arbetslöshetsavgift som sänkte avgifterna något, men stärkte differentieringen. Ändringarna ledde till att medlemsavgifterna höjdes avsevärt, framför allt för de a-kassor som representerade arbetstagare med högre risk för arbetslöshet.¹⁶⁸ År 2014 togs den differentierade arbetslöshetsavgiften bort och skillnaderna i nivå på medlemsavgifterna mellan a-kassorna minskade betydligt (Kjellberg, 2019; Lindellee, 2018). I juli 2022 infördes även en skattereduktion motsvarande 25 procent av medlemsavgifterna till a-kassorna (Prop. 2021/22:126).

Lådagrammen i Figur 14 redovisar spridningen i avgiftsnivå bland ett urval på 22 a-kassor som har funnits under hela perioden 2004–2024. Avgifterna är uttryckta som andel av en medianlön före skatt på arbetsmarknaden i sin helhet, före eventuella skattereduktioner och skatteavdrag. De ovan nämnda mönstren syns tydligt i figuren: i början av perioden låg avgifterna tätt samlade runt ungefär 0,5 procent av medianlönen, varefter en kraftig differentiering och höjning skedde. Sedan de differentierade avgifterna togs bort 2014 har avgifterna återgått till att bli mer lika och ligger nu omkring 0,4–0,5 procent. I relation till medianlönen är kostnaden alltså förhållandevis låg och lik mellan arbetslöshetskassor, även om vissa skillnader kvarstår. Sett under hela perioden har avgiftsnivån i genomsnitt varit högst för Pappersindustriarbetarnas, Säljarnas samt Hotell- och Restauranganställdas a-kassor och lägst i Akademikernas a-kassa.

¹⁶⁸ Studier menar att reformen ledde till ett stort medlemsras bland a-kassorna (Kjellberg, 2019), i synnerhet bland utrikesfödda (Gschwind, 2021).



Figur 14 Spridning i årsmedelavgifter till 22 a-kassor, 2004–2024, som andel av en medianlön före skatt

Not: Avgiften är för en fullt betalande (det vill säga ej kollektivansluten eller arbetslös) medlem. Den nedre kanten av lådan markerar den 25:e percentilen respektive år, medan den övre kanten representerar den 75:e percentilen. Medianvärdet markeras av det vågräta strecket i lådan. De lodräta strecken över och under lådan markerar det lägsta och högsta bland de observationer som inte är extremvärden. Sådana markeras i stället med en punkt.

Källa: IAF (2024b).

Det är avslutningsvis värt att notera att det på tre av de fyra försäkringsområdena finns ett överskott i de offentliga försäkringarna. Inom inkomstpensionssystemet låg det så kallade balanstalet för 2023 på 1,12, vilket betyder att tillgångarna i systemet överstiger skulderna med 12 procent. På föräldraförsäkringsområdet var intäkterna från föräldraförsäkringsavgiften samma år 20 procent högre än de utgifter för föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning som avgiften ska täcka enligt lagen (2000:981) om fördelning av socialavgifter (cirka 58 miljarder i intäkter mot 46 miljarder i utgifter). På arbetslöshetsområdet är de drygt 60 miljarderna i intäkter från arbetsmarknadsavgiften och finansieringsavgifterna från a-kassorna två tredjedelar högre än de 36 miljarder som arbetslöshetsersättningen och aktivitetsstödet kostade 2023. Undantaget är sjukförsäkringen, där den totala kostnaden för det som sjukförsäkringsavgiften ska bekosta – där de största posterna är sjukpenning och sjuk- och aktivitetsersättning – 2023 prognostiserades till drygt 99,6 miljarder kronor (exklusive Försäkringskassan på 9,6 miljarder), medan intäkterna för sjukförsäkringsavgiften enbart uppgick till drygt 79 miljarder kronor (Prop. 2023/24:1 samt Ekonomistyrningsverkets tidsserier för statens budget).

8.2 Finansiering av de kollektivavtalade ersättningarna

De kollektivavtalade ersättningarna finansieras av den berörda arbetsgivaren antingen i form av premier eller avsättningar till särskilda *avtalsförsäkringar*

eller genom direkta utbetalningar i form av lön: *avtalsersättningar*. Utöver själva premierna och ersättningarna är arbetsgivarna skyldiga att betala avgifter och skatter till staten. Ersättningar som utbetalas i form av lön – det vill säga kollektivavtalad sjuklön, sjukpenningtillägg eller sjukavdrag samt i de flesta fall föräldrapenningtillägg och föräldralön/havandeskapslön – utgör underlag för arbetsgivaravgifter. För kostnader för tjänstepensioner betalar arbetsgivaren i stället en särskild löneskatt på pensionskostnader (SLP) om 24,26 procent, som tillkom genom den stora skattereformen 1991 (då på 22,2 procent). Kompletterande ersättningar som är skattepliktiga men inte pensionsgrundande – däribland avgångsbidrag (AGB), avgångsersättning (AGE) och sådan sjukpension eller motsvarande som kompletterar sjuk- och aktivitetsersättning – utgör underlag för särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster (SLF) om 24,26 procent för utbetalaren. Den särskilda löneskatten och premierna för de kollektivavtalade försäkringarna är oftast, i likhet med arbetsgivaravgifterna, avdragsgilla för arbetsgivaren. Detsamma gäller för pensionskostnaderna, enligt huvudregeln max 35 procent av pensionsmedförande lön per år och anställd upp till ett tak om 10 prisbasbelopp (Avtalat, 2024).

Hur den kompletterande ersättningen finansieras kan tänkas påverka arbetsgivarens incitament och beteende. Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005) lyfter att ett argument för att använda formen avtalsersättning i stället för avtalsförsäkring är att det ger den enskilda arbetsgivaren incitament att vidta åtgärder för att undvika att ersättningen behöver nyttjas. Ett argument mot avtalsersättning är å andra sidan att den kan göra arbetsgivaren mer selektiv i sin rekrytering. På sjukförsäkringsområdet kan dessa tänkbara effekter av avtalsersättningen innebära att arbetsgivaren minskar risken för att arbetstagare blir sjuka, men också undviker att rekrytera personer med sämre hälsa.¹⁶⁹ När det däremot gäller föräldraledighet saknas, enligt författarna, goda argument för att enskilda arbetsgivare ska betala hela kostnaden för den kompletterande ersättningen. Det kan nämligen leda till att de undviker att anställa kvinnor i barnafödande ålder, eftersom kvinnor förväntas ta ut större delen av föräldraledigheten. Trots detta är just avtalsersättning den vanligaste lösningen på föräldraledighetsområdet.

Eftersom finansieringslösningarna varierar presenterar vi de fyra stora avtalsområdena var för sig. Därefter behandlas de fackliga inkomstförsäkringarna i ett eget avsnitt.

¹⁶⁹ Även på arbetsskadeområdet kan en avtalsersättning ge starka incitament för arbetsgivaren att minska riskerna för arbetsplatsolyckor. På detta område är det dock inte nödvändigtvis negativt om arbetsgivaren undviker att anställa personer med högre risk för skador.

8.2.1 Tjänstemän i privat sektor

Ålderspensionsförmånerna inom ITP-planen finansieras genom ett så kallat *premiereservsystem*, även kallat *fonderingssystem*. Detta innebär att arbetsgivaren årligen eller per månad betalar en premie eller gör en annan typ av avsättning som syftar till att täcka en enskild arbetstagares pensionskostnader. Avsatta avgifter placeras till respektive anställd och tas ut när den enskilde uppnår sin pensionsålder. De används således inte till dagens pensionärer utan sparas på individuella konton. Premien bestäms olika i de två ITP-avdelningarna, eftersom ålderspensionen i ITP 2 huvudsakligen är förmånsbestämd medan ITP 1 är avgiftsbestämd.

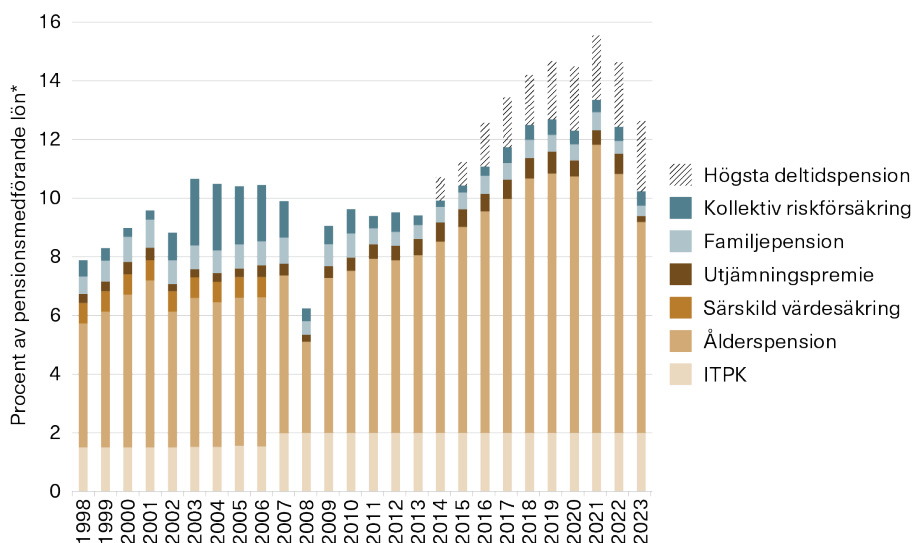
Inom ITP 2 syftar premien för ålderspensionen till att ge en framtida pension motsvarande den förmånsbestämda nivån. Premien beräknas av Alecta och varierar mellan individer, dels baserat på individuella faktorer som lön, ålder och tidigare intjänad pension, dels utifrån generella faktorer som förväntad livslängd och förändringar av inkomstbasbeloppet. Premien betalas in från och med 28 års ålder till och med månaden innan tjänstemannen fyller 65 år. Det finns sedan 1977 också en övre gräns för hur mycket arbetsgivaren behöver betala för den individuella premien till ålderspensionen – en så kallad maxpremie – som bestäms från år till år. För att täcka mellanskillnaden mellan maxpremien och den antagna individuella premien finns en särskild utjämningsfond. Den finansieras av en utjämningspremie som betalas av alla arbetsgivare med ITP 2. Fram till 1 januari 2007 togs också en särskild värdesäkringsavgift ut för att finansiera särskilda värdesäkringsmedel, som bara får användas efter överenskommelse mellan de centrala avtalsparterna (Helle, 2001; PRI Pensionsgaranti, 2024).

I Figur 15 redovisas hur den genomsnittliga storleken på premierna till ITP 2 har utvecklats sedan 1998. Eftersom flera av premierna är individuella eller skiljer sig beroende på lön kan premien variera kraftigt i det enskilda fallet. Premien för kollektiv riskförsäkring inkluderar framför allt sjukpension, kollektiv slutbetalning och premiebefrielseförsäkring.¹⁷⁰ Premien för familjepensionen, som ger stöd till efterlevande, redovisas också.¹⁷¹ För perioden 2014 och framåt redovisas också den högsta deltidspensionspremien som förekommit i något avtal för respektive år. För de flesta tjänstemän är deltidspensionspremien alltså lägre än så. Deltidspremien betalas in lika länge som ålderspensionen, fram

¹⁷⁰ Premiebefrielseförsäkringen syftar till att täcka arbetsgivarens premiekostnad vid sjukfrånvaro. Kollektiv slutbetalning är en premie alla betalar, men som syftar till att täcka kostnader för återstående ålderspensionspremier för dem som går i pension från 62 års ålder.

¹⁷¹ Familjepension ger endast ersättning för lön över 7,5 inkomstbasbelopp, och premien beräknas likaså endast på lön över denna nivå.

till månaden före 65 års ålder. Inga premier dras på pensionsmedförande lön över 30 inkomstbasbelopp per år. Av flera skäl har den totala nivån sett en trendmässig ökning under perioden, om än med vissa fluktuationer, och låg som högst på knappt 16 procent 2021.¹⁷² Premier för ålderspension utgör den största och snabbast ökande delen, särskilt om även deltidspremierna beaktas.



Figur 15 Premier för ITP 2, 1998–2023

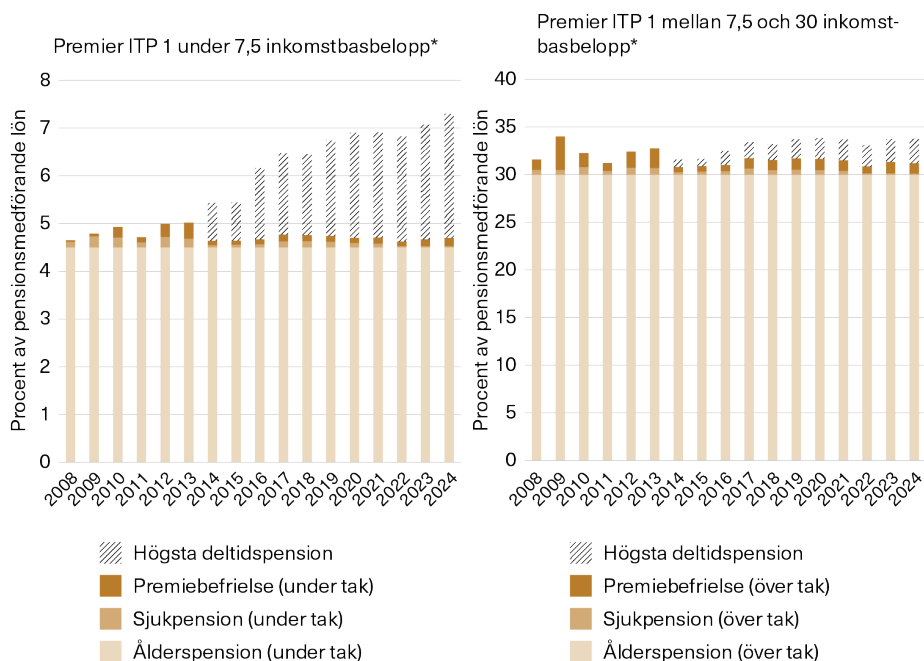
Not: Premierna anges i procent av den totala pensionsmedförande årslönesumman för samtliga försäkrade med ITP 2, utan uppdelning i löneintervall (7,5, 20 eller 30 inkomstbasbelopp). Alla premier utom deltidspensionspremien är genomsnittliga nettopremier, efter avdrag och rabatter. Deltidspensionspremien som redovisas avser den högsta deltidspensionspremien som förekom respektive år. Sedan 2008 består kollektiv riskförsäkring i stort sett av premier för sjukpension, premiebefrielseförsäkring och kollektiv slutbetalning. Före 2008 kunde även andra premier ingå. År 2013 infördes rabatt i juni, som inte redovisas här.

Källa: Alecta och Collectum, personlig kommunikation, 2024.

För ITP 1 som infördes 2007 uppgår premierna för ålderspensionen till 4,5 procent av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp, vilket illustreras i Figur 16 tillsammans med övriga premier för ITP 1. Premien för sjukpension är densamma i ITP 1 och ITP 2, medan premien till premiebefrielseförsäkringen skiljer sig åt mellan ITP 1 och ITP 2, framför allt på grund av att premiebefrielsen i ITP 1 träder in tidigare och inte bara gäller vid sjukdom utan även vid föräldraledighet och vård av barn.

¹⁷² De viktigaste orsakerna bakom den ökande premienivån är en ökad medellivslängd, ett fram till 2023 sjunkande ränteläge samt att en allt större andel i det åldrande beståndet av arbetstagare i ITP 2 har en lön över 7,5 ibb.

Premien för ålderspensionen och premiebefrielseförsäkringen betalas från och med 25 års ålder till och med månaden före arbetstagaren fyller 66 år, medan premien för sjukpensionen betalas från att arbetstagaren är 18 år. I figuren redovisas också den högsta deltidspensionspremien som förekommit enligt avtal för respektive år. Deltidspremierna betalas in lika länge som ålderspensionen, fram till månaden före 66 års ålder. Samtliga premier betalas in på inkomster upp till högst 30 inkomstbasbelopp per år. Av figuren framgår att premierna för ålderspension, sjukpension och premiebefrielse tillsammans har legat förhållandevis stabilt runt knappt 5 procent under taket respektive drygt 31 procent över taket sedan ITP 1:s införande, medan deltidspremierna har bidragit till en betydande ökning under det senaste decenniet, upp till som mest 2,6 procent år 2024 (i Livsmedelsavtalet). Då vi inte har uppgifter om andra branschvisa premier finns dock en risk att vi underskattar högsta möjliga premie något, särskilt före 2014, vilket även gäller ITP 2.



Figur 16 Premier för ITP 1 för pensionsmedförande lön under respektive över 7,5 inkomstbasbelopp 2008–2024

* För sjukpension är lönegränsen 10 prisbasbelopp (i stället för 7,5 inkomstbasbelopp), dessförinnan var gränsen 7,5 prisbasbelopp och före 2010 gällde 7,5 inkomstbasbelopp. För ålderspension och premiebefrielseförsäkring infördes inkomstgränsen 30 inkomstbasbelopp 2023.

Not: Premierna för sjukpension och premiebefrielse är nettopremier, det vill säga efter avdrag och rabatter. Deltidspensionspremierna som redovisas avser den högsta deltidspensionspremierna som förekom respektive år.

Källa: Alecta och Collectum, personlig kommunikation, 2024.

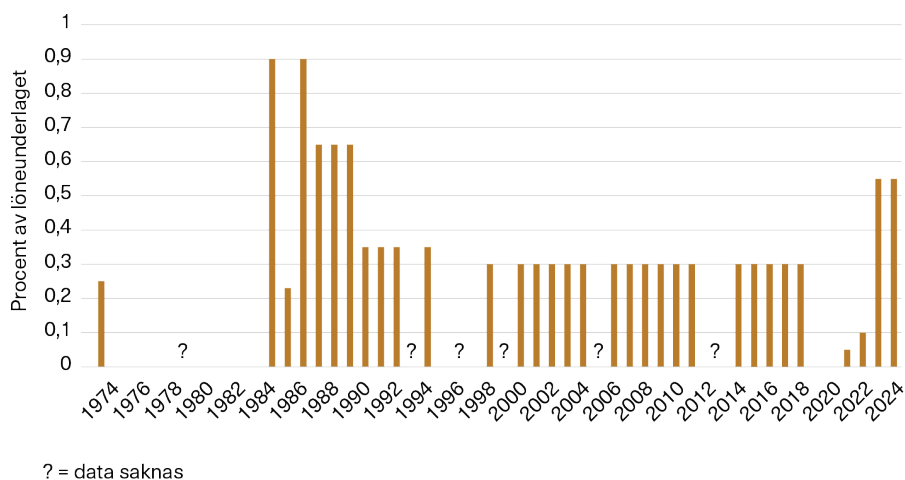
Redan sedan den första ITP-planen har arbetsgivare haft möjlighet att finansiera ålderspensionen i egen regi via den så kallade PRI-modellen (tidigare FPG/PRI-systemet).¹⁷³ PRI-modellen är vanlig bland större företag och innebär att det kapital som annars skulle ha betalats in i premier för ålderspensionen förvaltas inom företaget.¹⁷⁴ Ett villkor är att arbetsgivaren tecknar en kreditförsäkring för att garantera den försäkrades pensionsrätt. Det finns även möjlighet att förvalta den avgiftsbestämda ålderspensionen inom ITP 1 i egen regi. Arbetsgivarens lösning blir i så fall ett valbart alternativ bland övriga upphandlade alternativ (PRI Pensionsgaranti, 2024; PTK, 2020). Övriga förmåner i ITP kan inte finansieras genom PRI-modellen (Björkman, 2006).

Den kollektivavtalade sjuklönen och föräldralönen för privattjänstemän som regleras i de branschvisa avtalen ligger utanför ITP-planen och finansieras av den enskilda arbetsgivaren.

Avgångsersättningen AGE finansieras genom att arbetsgivarna betalar en premie till TRR baserad på de anställdas årslönesumma. Premien regleras i omställningsavtalen och avser både AGE och det omställningsstöd som regleras i avtalet. I Figur 17 redovisas premien för de år data har kunnat sammanställas. När Trygghetsavtalet först tecknades 1973 var avgiften 0,25 procent av de anställdas lönesumma (*Avtal om tjänstemännens Trygghetsfond*, 1973). Under 1980-talet låg avgiften generellt högre – upp till 0,9 procent av den totala lönesumman – men den sänktes successivt. Enligt avtalet från 1998 var avgiften 0,3 procent för företag anslutna till Svenskt Näringsliv och 0,7 procent för företag med hängavtal. Under perioden 2019–2020 togs ingen premie ut. I det nya huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK är premien satt till 0,55 procent för företag som är medlemmar i Svenskt Näringsliv och till 0,95 procent för företag med hängavtal. Från oktober 2022 är det också möjligt för företag att få en statlig ersättning där företagen som är med och finansierar en omställningsorganisation får tillbaka 0,15 procent av lönesumman (Kammarkollegiet, 2023). Den faktiska avsättningen är således 0,4 procent årligen.

¹⁷³ Modellen tillämpades även på så kallad ursprunglig ITPK, vilket var icke-valet för ITPK fram till 2007 (PTK, 2020).

¹⁷⁴ Arbetsgivaren kan antingen låta kapitalet stanna i rörelsen och skuldföra pensionskapitalet i balansräkningen eller placera pensionskapitalet i en pensionsstiftelse. I det första fallet är fördelen att företaget kan använda kapitalet fram till dess pensionen ska betalas ut. Om kapitalet placeras i en pensionsstiftelse kan i stället god avkastning på kapitalet på sikt finansiera framtida pensionsavsättningar (PTK, 2020). Utbetalningarna av pensionen administreras av Alecia på uppdrag av PRI.



Figur 17 Premie till AGE och TRR för medlemsförening i Svenskt Näringsliv

Not: Andel av årslönesumma för anställda upp till 65 års ålder. Data saknas för åren 1974–1983, 1993, 1995–1997, 1999, 2005, 2012–2013. Från och med oktober 2022 kan arbetsgivare som betalar avgift till en registrerad omställningsorganisation få ett avdrag i form av en statlig ersättning om 0,15 procent av löneunderlaget som ligger till grund för avgiften. I denna figur visas den totala avgiften innan avdraget.

Källa: Fora (2024b), Svenska Arbetsgivareföreningen (1984, 1985, 1986, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991, 1994, 1998, 2000), Svenskt Näringsliv (2001, 2002, 2003), Edebalk och Wadensjö (1989) samt omställningsavtalen.

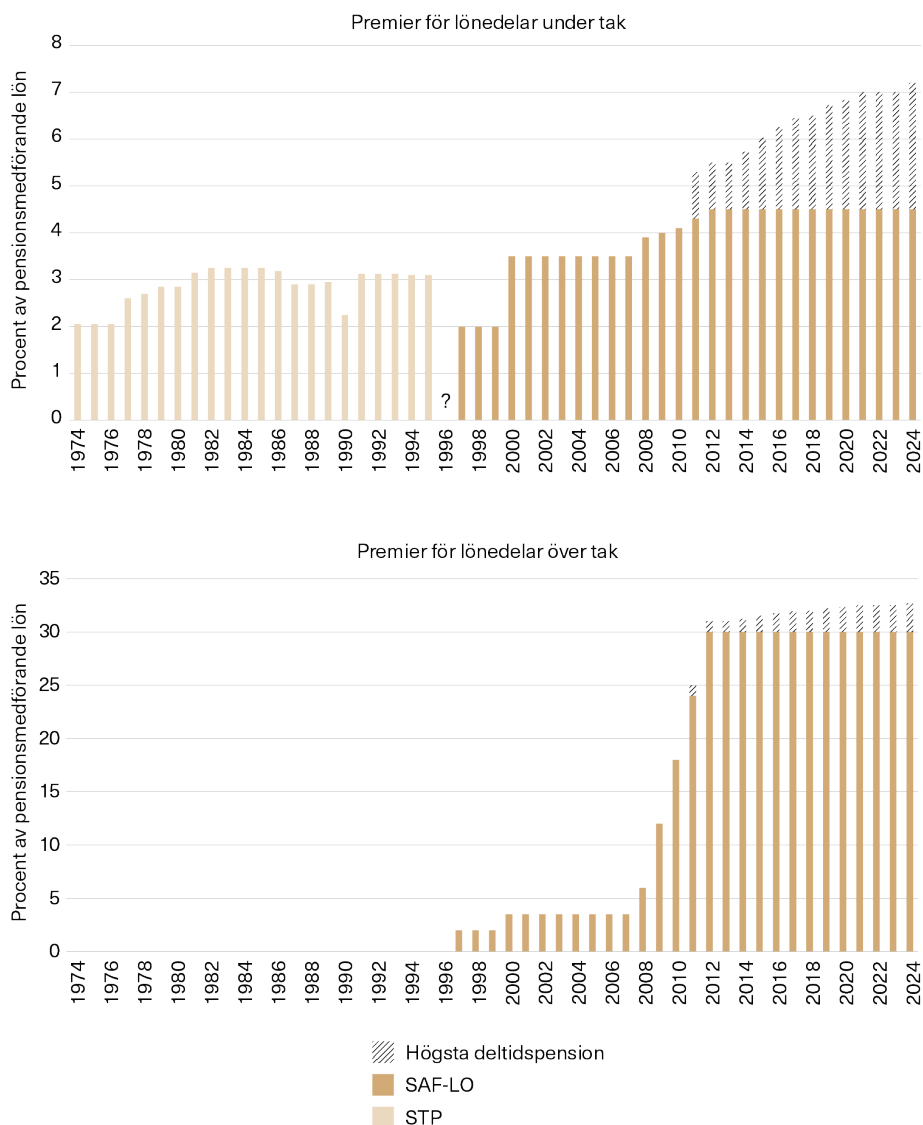
8.2.2 Arbetare i privat sektor

Den tidigare förmånsbestämda tjänstepensionen för privatanställda arbetare, STP, finansierades genom den så kallade *kapitaltäckningsmetoden*. Denna modell innebär att arbetsgivarna betalar en årlig premie som ska täcka livslånga pensionskostnader för det totala antalet potentiella pensionärer under ett visst år. Premien betalas in till ett försäkringsbolag och motsvarar en andel av arbetstagarnas lönesumma som är på samma nivå för alla arbetsgivare. När anställda sedan går i pension görs utbetalningen via försäkringsbolaget (Edebalk & Wadensjö, 1989). Pensionen finansieras därmed av avsättningar vid pensioneringstillfället och inte via medel som ackumulerats under personens yrkesaktiva liv (Ståhlberg, 1995). Genom denna finansieringsmodell ställdes inom STP inga krav på arbetsgivaren om framtida utbetalningar för enskilda arbetstagare. Samtidigt var kostnaderna för tjänstepensionerna ojämnt fördelade över tid, då kostnaderna blev högre under år när fler gick i pension. På sikt skulle systemet utjämna mellan arbetsgivare som hade anställda i olika åldrar. På kort sikt bidrog dock arbetsgivare med yngre arbetskraft mer till systemet eftersom de täckte kostnaderna för arbetsgivare med en högre andel äldre arbetskraft (Hagen, 2013). Kapitaltäckningssystemet gjorde att STP kunde gå med

överskott, vilket i första hand nyttjades till att värdesäkra pensionerna. I andra hand användes överskottet till att minska avgifterna för arbetsgivarna (Edebalk & Wadensjö, 1989). Fortfarande används överskott från det tidigare STP-systemet till att minska avgifterna för SAF-LO.

Den avgiftsbestämda delen STP-P och Avtalspension SAF-LO som infördes 1996 finansieras i stället genom ett premiereservsystem, likt ITP-planen.

I Figur 18 redovisas nivån för premierna i STP och Avtalspension SAF-LO mellan åren 1974 och 2024. Premien för STP angavs som en procentsats av lönedelar upp till ett tak på 7,5 prisbasbelopp. I Avtalspension SAF-LO baserades premien inledningsvis på hela lönesumman. Sedan 2008 har man dock börjat särskilja mellan lönedelar under och över 7,5 inkomstbasbelopp. För delar över taket höjdes premien kraftigt, från 2 procent 2007 till 30 procent 2012. Kollektivavtalade extra pensionsavsättningar gjordes för första gången 2007 inom ramen för Installationsavtalet. I figuren redovisas den högsta så kallade deltidspensionsavsättningen som förekommit i något avtal för respektive år sedan 2011, för närvarande 2,7 procent.

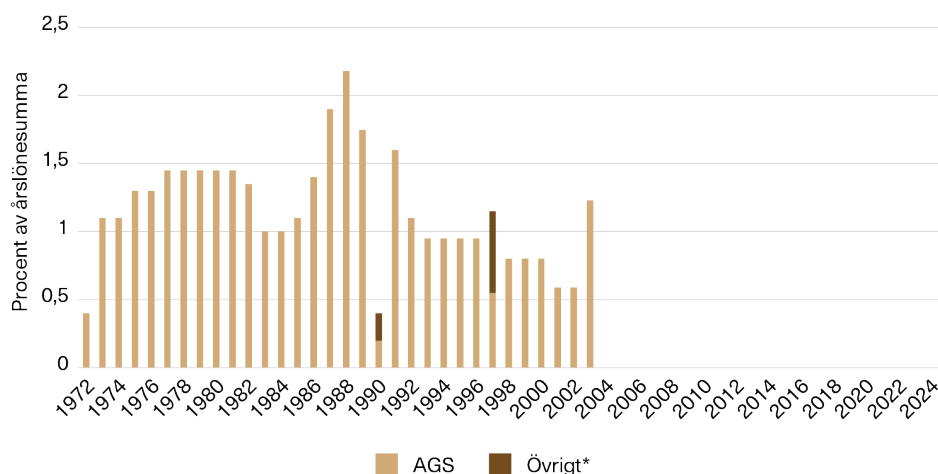


Figur 18 Avgiftsnivå för lönedelar under och över taket i STP 1974–1995 och Avtalspension SAF-LO 1997–2024

Not: För Avtalspension SAF-LO redovisas pensionsavsättningen enligt försäkringsvillkoren, men avgiften arbetsgivaren betalar kan avvika något från detta till följd av tillfälliga rabatter eller påslag. Deltidspension representeras av det avtal som har högst nivå respektive år: Kraftverksavtalet 2011–2013 och Gemensamma metall 2014–2024. Data saknas för 1992, 1993, 1995 och 1996 (för 1992, 1993, 1995 redovisas föregående års avgift).

Källa: Försäkringsvillkor för Avtalspension SAF-LO 1997–2024, Edebalk och Wadensjö (1989), Svenska Arbetsgivareföreningen (1990, 1991, 1994).

Gruppsjukförsäkringen AGS finansieras av en premie som bestäms av Afa Försäkring och är densamma för alla arbetsgivare. I Figur 19 redovisas nivån på premien för AGS för åren 1972–2024. Sedan 2009 har ingen premie tagits ut, då försäkringen har finansierats av ett kapitalöverskott. Därtill har premier för åren 2004 till 2008 återbetalats till arbetsgivarna, givet att de har uppfyllt vissa villkor. Överskottet beror dels på gynnsam utveckling på börsen, dels på minskad sjukfrånvaro efter reformer i sjukförsäkringen 2008 (Afa Försäkring, 2015a, 2020). Medan premien togs ut utgjorde den en andel av årslönesumman för löne- delar under 7,5 prisbasbelopp.



Figur 19 Premie AGS gruppsjukförsäkring 1972–2024

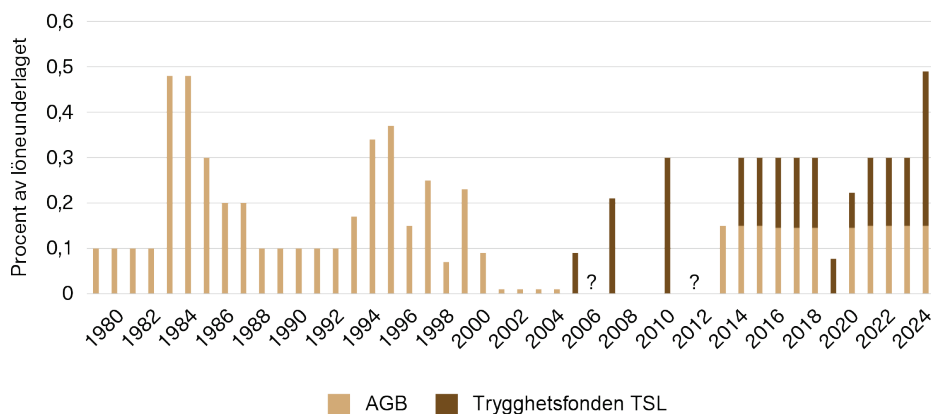
*Övrigt innehåller: 0,20 % till särskild fond (1990) och 0,6 % Sjuklivränta (1997). I premieunderlaget ingick endast lön under 7,5 prisbasbelopp så länge premien togs ut.

Källa: Afa Försäkring, personlig kommunikation, 2024.

Någon premie har hittills inte heller tagits ut för det föräldrapenningtillägg (FPT) för privatanställda arbetare som infördes i försäkringsform 2014, då bolagen inom Afa har varit välkonsoliderade (Finfa, 2019; Fora, u.å.). Den havandeskapslön och föräldralön som dessförinnan reglerades i branschvisa kollektivavtal finansierades av den enskilda arbetsgivaren.

Avgångsbidraget (AGB) finansieras av en premie som arbetsgivarna betalar in till Afa Försäkring. Premien är densamma för alla arbetsgivare och betalas på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp för anställda som är under 65 år. I Figur 20 redovisas avgiftsnivån för AGB-försäkringen från 1979 och fram till 2024, tillsammans med den premie till Trygghetsfonden som arbetsgivarna sedan 2005 betalar för att finansiera omställningsstödet enligt omställningsavtalet, och

senare huvudavtalet. Också denna premie betalas på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp för arbetstagare under 65 år (Fora, 2024b). År 2024 är den totala avgiften till TSL och AGB 0,49 procent av lönesumman för företag som anslutit sig till huvudavtalet som gäller mellan LO och Svenskt Näringsliv sedan oktober 2022. Liksom på tjänstemannaområdet finns möjlighet för anslutna företag att få en statlig ersättning och därmed få tillbaka 0,15 procent av lönesumman.



Figur 20 Avgiftsnivå AGB-försäkringen samt Trygghetsfonden 1979–2024

Not: Redovisade premier gäller företag som är medlemmar i Svenskt Näringsliv. Från och med 2023 redovisas den premie till Trygghetsfonden som gäller för företag anslutna till huvudavtalet mellan LO och Svenskt Näringsliv. Från och med oktober 2022 kan arbetsgivare som betalar avgift till en registrerad omställningsorganisation få ett avdrag i form av en statlig ersättning om 0,15 procent av löneunderlaget som ligger till grund för avgiften. I denna figur visas den totala avgiften innan avdraget.

Källa: Uppgifter från Afa Försäkring och Fora, samt Trygghetsfonden TSL:s hemsida. Data saknas för Trygghetsfonden för åren 2006, 2011–2013. Under 2008 och 2009 tas det inte ut någon avgift av medlemmar i Svenskt Näringsliv.

8.2.3 Statligt anställda

Avgiftsbestämd ålderspension för statligt anställda finansieras genom att avgifterna fonderas, medan förmånsbestämda delar finansieras via ett fördelningssystem (*pay-as-you-go-system*), som innebär att de utgående pensionerna finansieras av skattemedel.¹⁷⁵ Fram till slutet av 1990-talet saknade systemet en försäkringsteknisk koppling mellan inbetalda premier och utgående pensionsförmåner och förutsatte därmed att det fanns en balans mellan antalet

¹⁷⁵ Affärsverken är ett undantag då de i regel finansierar delar av tjänstepensionerna i egen regi, vilket innebär att de skuldför pensionsersättningarna i balansräkningen och betalar ut utgående pensioner själva.

anställda och antalet med statlig tjänstepension.¹⁷⁶ År 1998 introducerades en försäkringsteknisk modell för finansieringen av den förmånsbestämda ålderspensionen, som byggde på att premien skulle motsvara den pensionsrätt den anställde tjänat in för respektive år. Syftet med försäkringsmodellen var att efterlikna den privata marknaden där arbetsgivare betalar de verkliga kostnaderna för avtalsförmåner. Förenklat innebär modellen att det tas ut en så kallad *sparpremie* som är individuell och baserad på bland annat arbetstagarens ålder och lön. Systemet kom att tillämpas med försäkringsmässigt korrekt beräknade premier från år 2000 (SOU 2003:85, s. 149–152, s. 166–167). Statens tjänstepensionsverk (SPV) beräknar storleken på sparpremien och fakturerar arbetsgivarna. Sparpremien betalas tidigast in från 28 års ålder och längst till och med månaden före arbetstagarens 65-årsdag. Sedan 2016 omfattas endast arbetstagare födda före 1988 som tillhör Avdelning 2 i pensionsavtalet PA 16.

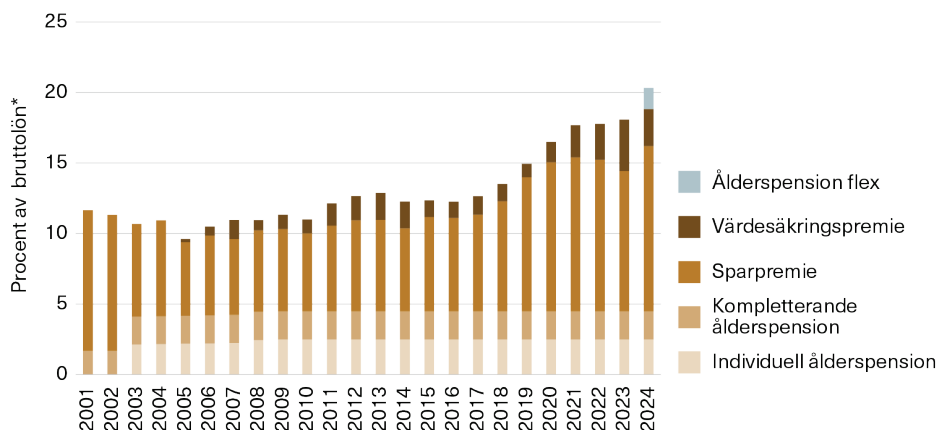
De avgiftsbestämda delarna av ålderspensionen finansieras i stället genom inbetalningar via SPV till Kåpan eller andra valbara bolag. Avgiftsbestämd ålderspension tjänas idag in från första anställningsdagen för dem som tillhör Avdelning 1 i PA 16. I Avdelning 2 finns lägre åldersgränser som dock alla som idag omfattas av avtalet uppfyller.¹⁷⁷

I Figur 21 redovisas genomsnittliga premier för ålderspensionen för Avdelning 2 i PA 16 samt tidigare PA 03 och PA-91, det vill säga för arbetstagare födda före 1988. Premierna kommer från Arbetsgivarverkets prognoser över de genomsnittliga kostnaderna för avtalsförsäkringar avseende staten som helhet och kan således skilja sig åt mellan myndigheter. För den enskilde arbetstagaren kan premienivån avvika kraftigt. I figuren redovisas dels den individuellt beräknade sparpremien, dels de avgiftsbestämda delarna (kompletterande ålderspension, individuell ålderspension och ålderspension flex). Dessutom redovisas en värdesäkringspremie som syftar till att värdesäkra intjänad förmånsbestämd pension. Som framgår av figuren har den genomsnittliga sparpremien varierat mellan cirka 4 procent upp till drygt 12 procent sedan 2001. Den tydliga ökning

¹⁷⁶ Indirekt finansierade myndigheterna de förmånsbestämda pensionsförmånerna via ett schabloniserat lönekostnadspålägg, som utgjorde en bestämd andel av lönesumman oavsett personalstruktur, och som utöver statlig pensionsavgift också omfattade andra avgifter enligt lag och kollektivavtal. Andelen av lönekostnadspålägget som utgjorde statlig pensionsavgift betalades därefter in till statsbudgeten, som i sin tur finansierade de utgående tjänstepensionerna (SOU 2003:85, s. 149).

¹⁷⁷ Individuell ålderspension, som kom till i och med PA 03, började tjänas in från 23 års ålder till pensionsåldern. Kompletterande ålderspension, som funnits sedan PA-91, tjänades tidigare in från 28 års ålder fram till pensionsåldern, men började tjänas in från 23 års ålder från år 2008. Före 2024 var den övre åldersgränsen för avgiftsbestämda delar 65 år i Avdelning 2 och LAS-åldern i Avdelning 1. Sedan januari 2024 omfattas Avdelning 2 också av ålderspension flex och tjänar liksom Avdelning 1 in avgiftsbestämda delar till och med månaden innan arbetstagaren fyller 69 år.

som observeras efter 2016 kan åtminstone delvis förklaras av sjunkande räntor som ökar nuvärdet av det framtida pensionsåtagandet (Arbetsgivarverket, 2017a).



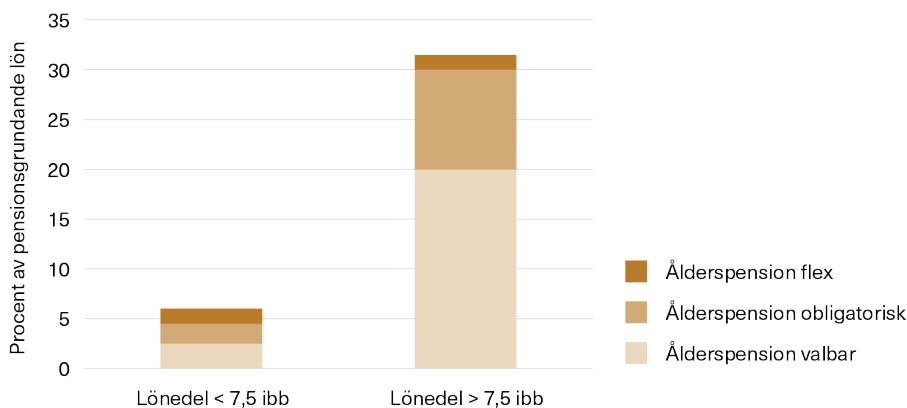
Figur 21 Genomsnittliga premier till ålderspension i Avdelning 2 i PA 16, tidigare PA 03 och PA-91, 2001–2024

* År 2017 anges värdesäkringspremien i procent av pensionsunderlaget, vilket inte är helt jämförbart med bruttolönen.

Not: Samtliga premier redovisas exklusive särskild löneskatt på pensionskostnader. Uppgifterna baseras på en genomsnittsberäkning för hela sektorn och skiljer sig mellan individer och myndigheter. Till och med 2008 avser premierna alla arbetstagare oavsett pensionsavtal. Åren 2009–2016 avses endast arbetstagare som omfattas av PA 03. Från och med 2018 avses arbetstagare som tillhör Avdelning 2 i PA 16. I den mån det är möjligt avses slutliga premier, annars redovisas prognosticerade premienivåer.

Källa: Arbetsgivarverket, Avgifter och skatter (2004-2024).

I Figur 22 redovisas avgiftsnivån för ålderspensionen i Avdelning 1 i PA 16, för lön under respektive över 7,5 inkomstbasbelopp. Hela ålderspensionen i Avdelning 1 är avgiftsbestämd och avgiftsnivån har inte ändrats sedan avtalet tecknades 2016. Avgifterna är betydligt högre för lön över 7,5 inkomstbasbelopp än för lön under 7,5 inkomstbasbelopp.



Figur 22 Premier till ålderspension i Avdelning 1, PA 16, 2016–2024

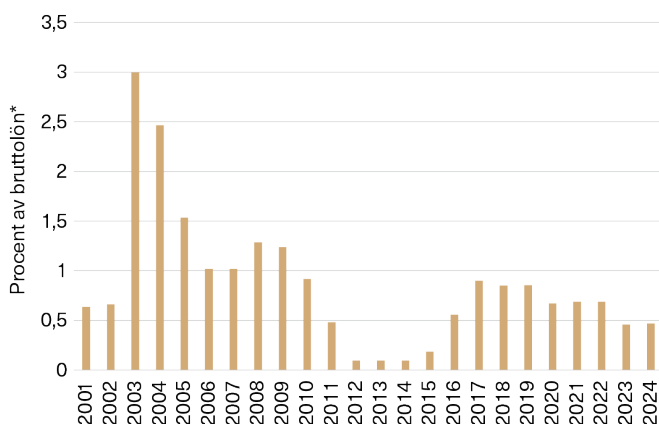
Not: Samtliga premier redovisas exklusive särskild löneskatt på pensionskostnader.

Källa: PA-16 Pensionsavtal 2016–2024.

Sjukpensionen i pensionsavtalet som ger ersättning vid sjuk- och aktivitetsersättning finansieras av en så kallad riskpremie. Riskpremien täcker utöver sjukpension även efterlevandepension, premienedsättning och slutbetalning av den förmånsbestämda delen av Avdelning 2 i pensionsplanen. Riskpremien varierar från år till år men baseras på hela kollektivet inom Avdelning 1 respektive Avdelning 2 i PA 16, vilket innebär att den är samma för alla individer inom en avdelning. Ofta är den också densamma i båda avdelningarna. Riskpremien betalas för samtliga anställda från 18 års ålder till och med månaden före personen fyller 65, och tas ut som procent av pensionsunderlaget utan någon övre lönegräns.¹⁷⁸ Figur 23 visar hur riskpremien har utvecklats 2001–2024.

Det kollektivavtalade sjukpenningtillägget och föräldrapenningtillägget betalas ut som lön direkt av arbetsgivaren.

¹⁷⁸ Affärsverken betalar inte in någon premie utan finansierar själva de utgående förmåner som ingår i tjänstepensionsavtalet (Björkman, 2006).



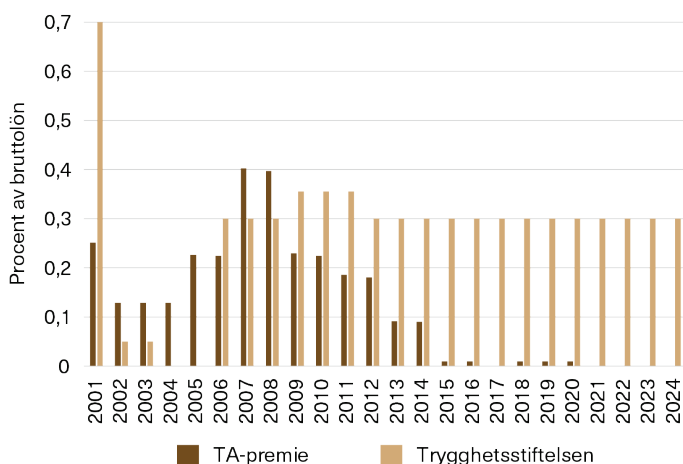
Figur 23 Riskpremie i statlig sektor 2001–2024

* År 2017 anges premien som procent av pensionsunderlaget, vilket inte är helt jämförbart med bruttolönen.

Not: Riskpremien avser här samtliga anställda, men för 2009–2016 inkluderas bara de som omfattas av PA 03. Premien kan skilja sig något mellan Avdelning 1 och Avdelning 2 i PA 16. På riskpremien tillkommer särskild löneskatt för pensionskostnader om 24,26 procent av premien.

Källa: Arbetsgivarverket, Avgifter och skatter (2004–2024).

Trygghetsstiftelsens verksamhet och den ekonomiska kompensation som regleras i Trygghetsavtalet har sedan avtalet tecknades 1990 finansierats genom en kollektiv premie vars belopp parterna kommer överens om i avtalsrörelsen. Avgiften betalas på alla anställdas löner. Under 1990-talet låg premien på omkring 0,7 procent av lönesumman (Statens tjänstepensionsverk, personlig kommunikation, 2024). Sedan 2004 har den legat omkring 0,3 procent. Figur 24 redovisas premien till Trygghetsstiftelsen för 2001–2024 tillsammans med den genomsnittliga så kallade TA-premien. TA-premien täcker bland annat slutbetalning av sparpremien när någon avgår från sin tjänst med pensionsersättning (PE), enligt övergångsregler i Avtal om omställning, eller särskild pensionsersättning (SPE). Premien betalas för anställda mellan 28 och 65 års ålder.



Figur 24 Genomsnittlig TA-premie och avgift till Trygghetsstiftelsen 2001–2024

Not: Från och med oktober 2022 kan arbetsgivare som betalar avgift till en registrerad omställningsorganisation få ett avdrag i form av en statlig ersättning om 0,15 procent av löneunderlaget som ligger till grund för avgiften. I denna figur visas den totala avgiften till Trygghetsstiftelsen innan avdraget. På TA-premien tillkommer särskild löneskatt för pensionskostnader om 24,26 procent av premien.

Källa: Arbetsgivarverket, Avgifter och skatter (2004–2024).

8.2.4 Kommun- och regionanställda

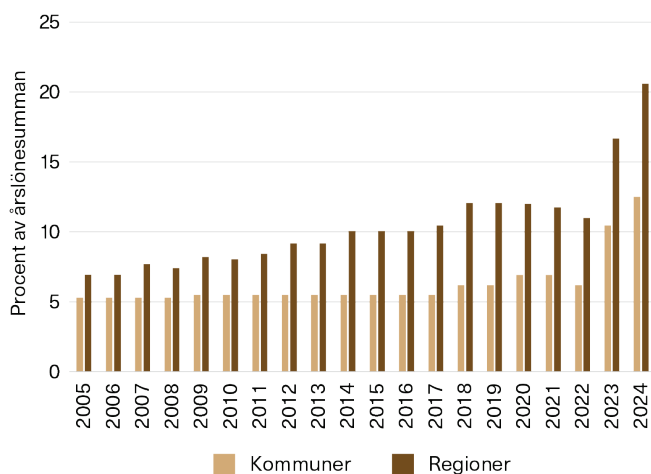
Finansieringen av de förmånsbestämda tjänstepensionerna inom kommun och region sker löpande via den kommunala budgeten och säkras via beskattningsrätten. Till skillnad från finansieringsprinciperna i privat sektor, där medel årligen avsätts till fondering via exempelvis pensionsförsäkringar, betalas pensionerna i kommuner och regioner i stället när pensionen uppstår direkt via driftbudgeten (Ds 1995:46).

Redovisningsmässigt uppstår därmed en så kallad pensionsskuld hos arbetsgivarna som växer i takt med att arbetstagare tjänar in den förmånsbestämda tjänstepensionen. Även om de förmånsbestämda tjänstepensionerna håller på att fasas ut omfattas fortfarande en del anställda och pensionärer av de äldre pensionsbestämmelserna. Pensionsskulden för tjänstepensionsavtalen före 1998 redovisas som en så kallad ansvarsförbindelse och ingår inte i balansräkningen för den kommunala budgeten. Även om ingen längre tjänar in pension via dessa tidigare tjänstepensionsavtal räknas den befintliga skulden upp med prisbasbeloppet. Även för de nyare förmånsbestämda delarna i tjänstepensionsavtalet PFA98/01 och KAP-KL, som utgår till de som tjänar över taket på 7,5 inkomstbasbelopp, byggs en skuld upp som även den räknas upp och värdesäkras med prisbasbeloppet.

För de nyare avtalen byggs alltså skulden fortfarande på, medan de äldre delarna av skulden håller på att fasas ut men ökar i storlek eftersom utbetalningarna höjs när priserna stiger. På grund av den höga inflationstakten under 2022 och 2023 ökade pensionsskulden kraftigt för kommunerna och regionerna och kommer enligt beräkningar från SKR att uppgå till omkring 600 miljarder kronor år 2024 (Finanspolitiska rådet, 2024).

För den avgiftsbestämda tjänstepensionen uppstår ingen pensionsskuld utan avgifterna betalas i stället årligen direkt av arbetsgivaren till det valbara bolag som arbetstagaren väljer.

För att underlätta budgethanteringen och den interna redovisningen i kommuner och regioner beräknar SKR varje år ett personalomkostnadspålägg (PO-pålägg). En del av PO-pålägget utgörs av ett förväntat genomsnitt av de årliga pensionskostnaderna för kommuner respektive regioner som andel av årslönesumman. I Figur 25 redovisas det beräknade PO-pålägget för pensionskostnaderna för perioden 2005–2024. Pensionskostnaderna varierar stort mellan kommuner och regioner eftersom lönenivåerna är högre i regionerna. Dessutom kommer de faktiska kostnaderna variera beroende på löne- och åldersfördelningen, bland annat eftersom de förmånsbestämda delarna endast omfattar äldre årskullar.

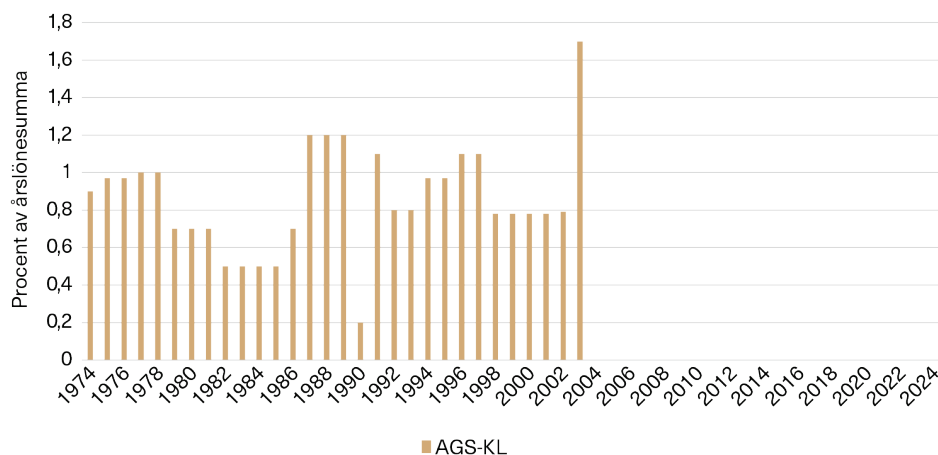


Figur 25 Personalomkostnadspålägg för pensionskostnader, kommuner och regioner 2005–2024

Källa: Sveriges Kommuner och Regioner (2024).

Kollektivavtalad sjuklön som betalas ut under den första delen av sjukperioden finansieras även i kommunal sektor direkt av arbetsgivaren.

Ersättningen från AGS-KL vid längre sjukdomsfall med sjukpenning eller vid sjuk- och aktivitetsersättning finansieras av en premie som arbetsgivaren betalar till försäkringsbolaget Afa Försäkring via Fora. Premien bestäms av Afa försäkring och samma nivå tillämpas för samtliga arbetsgivare. Figur 26 redovisar nivån på premien för AGS-KL 1974–2023. Precis som för AGS har premier återbetalats eller inte tagits ut sedan 2004, då försäkringen finansierats av överskott som bland annat beror på minskad sjukfrånvaro (Afa Försäkring, 2015a, 2015b).

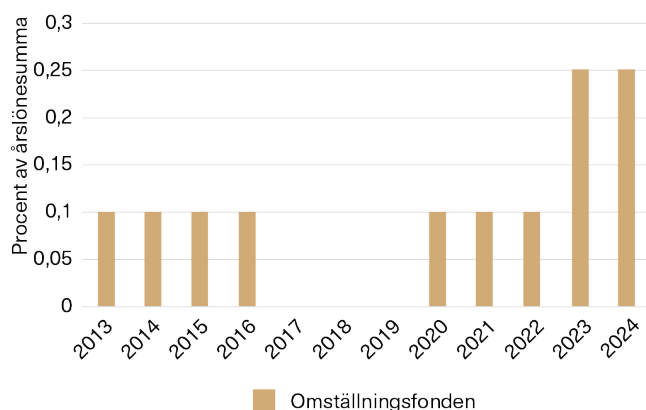


Figur 26 Premie AGS-KL gruppsjukförsäkring 1974–2024

Källa: Afa Försäkring, personlig kommunikation, 2024.

Omställningsfondens verksamhet och den ekonomiska kompensationen finansieras genom att arbetsgivaren betalar en avgift till fonden baserad på de anställdas årslönesumma. Premien till fonden, som visas i Figur 27, har sedan 2012 uppgått till som mest 0,1 procent av lönesumman men omfattade fram till 2020 enbart kostnader för de aktiva omställningsinsatserna. Den ekonomiska ersättningen betalades i stället direkt av arbetsgivaren till den anställda.¹⁷⁹ Från 2020 kom premien att inkludera vissa delar av den ekonomiska ersättningen enligt avtalet, och från 2022 täcker premien samtliga förmåner. År 2022 höjdes även avgiften till 0,25 procent av lönesumman, men 0,15 procent av detta kan återgå till arbetsgivaren via den statliga ersättningen.

¹⁷⁹ Detta gällde inte arbetsgivare som var medlem i arbetsgivarförbundet Pacta, som i stället betalade en högre premie som täckte de ekonomiska ersättningarna (Walter, 2015).



Figur 27 Premie till omställningsfonden 2013–2024

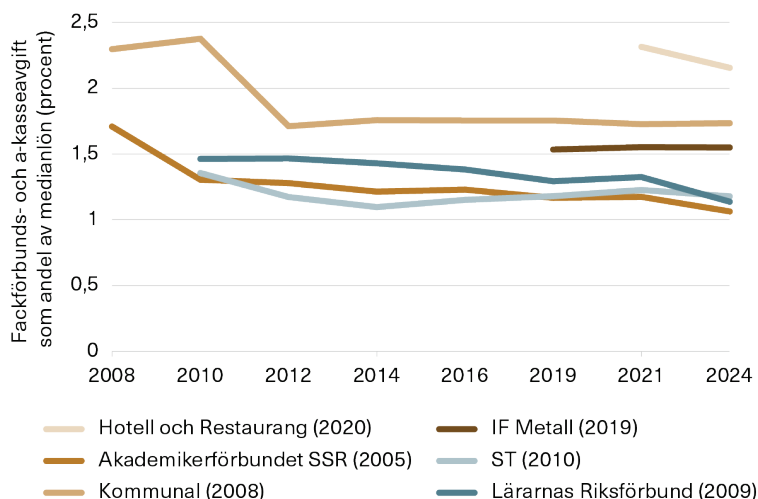
Not: Från och med oktober 2022 kan arbetsgivare som betalar avgift till en registrerad omställningsorganisation få ett avdrag i form av en statlig ersättning om 0,15 procent av löneunderlaget som ligger till grund för avgiften. I denna figur visas den totala avgiften innan avdraget.
Källa: Sveriges Kommuner och Regioner (2024).

8.3 Finansiering av de fackliga medlemsförsäkringarna

Som beskrivs i avsnitt 7.3 ingår det numera en inkomstförsäkring i medlemskapet hos de flesta större fackförbund. Därtill kan medlemmarna ofta teckna tilläggsförsäkringar som vi bortser ifrån här. Medlemsavgiften, tillsammans med avgiften till a-kassan, utgör därmed den kostnad som en individ behöver betala för att ta del av det fackligt organiserade inkomstskyddet. Därför är det intressant att jämföra hur denna kostnad varierar mellan grupper och över tid, oavsett hur stor del av medlemsavgiften som i praktiken används för att bekosta inkomstförsäkringen.

I Figur 28 redovisas den sammanlagda kostnaden för medlemsavgifterna till sex fackförbund med tillhörande a-kassa vid ett urval av år sedan 2008, för en person vars lön ungefär motsvarande medianlönen i Sverige det aktuella året. Hos de flesta av dessa förbund infördes medlemsförsäkringen under undersökningsperioden. En tydlig skillnad framgår mellan de tre tjänstemannaförbunden och de tre LO-förbunden i figuren. För tjänstemannaförbunden har den sammanlagda kostnaden de senaste åren legat omkring 1,1–1,3 procent av medianlönen. För LO-förbunden, som generellt infört medlemsförsäkringar senare, är både a-kasseavgifter och fackförbundsavgifter över lag högre. För de tre LO-förbunden i vårt urval hamnar summan de senaste åren i intervallet 1,5–2,3 procent. Detta betyder inte att det är inkomstförsäkringen i sig som i

huvudsak driver skillnaderna mellan förbunden. För IF Metall är det exempelvis år 2024 bara en knapp tredjedel av summan i Figur 28 – 0,45 procentenheter av medianlönen – som avser avgiften till a-kassan (116 kr) och medlemsförsäkringarna (56 kr) (IF Metall, u.å.). För en person som överväger att skaffa ett kompletterande inkomstskydd via ett fackförbund är det dock avgifterna i sin helhet som behöver betalas.



Figur 28 Summan av medlemsavgift och a-kasseavgift för ett urval av fackförbund och år, 2008–2024. Beräknad för en yrkesarbetande person med en medianlön (eller i vissa fall medellön) som andel av dennes lön

Not: Införandeår för medlemsförsäkring inom parentes.

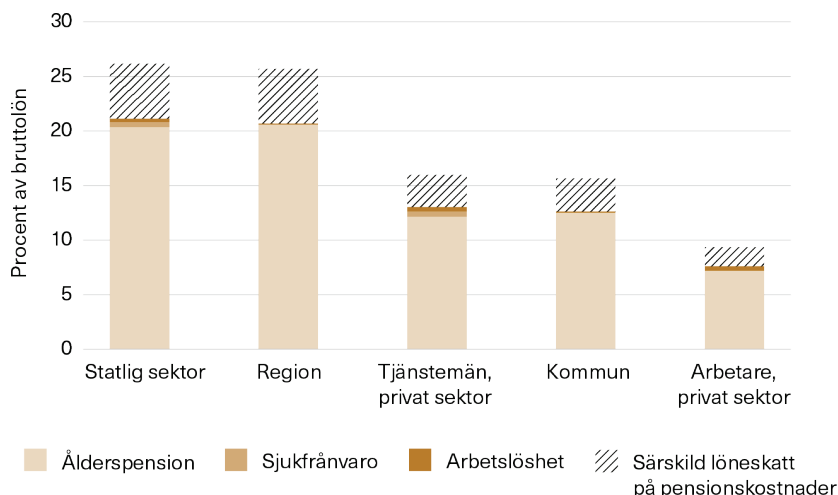
Källor: IAF, arkiverade versioner av förbundens hemsidor, i något fall nyhetsartiklar.

8.4 Jämförelser över tid och mellan avtalsområden

En första observation utifrån de data som har redovisats i detta avsnitt är att den totala premiesumman på respektive avtalsområde numera nästan helt domineras av premier till ålderspension, särskilt i de avtal som omfattar äldre årskullar. Som framgår av Figur 29 uppgår för dessa äldre grupper pensionspremiernas andel av premierna till våra fyra försäkringsområden det senaste året till mellan 93 och 99 procent.¹⁸⁰ Detta har inte alltid varit fallet, då premierna på sjuk- och arbetslöshetsområdena i de flesta fall har varit betydligt högre under tidigare decennier. I flera av dessa försäkringar, däribland AGS, AGS-KL, AGB, AGE

¹⁸⁰ Notera att dessa andelar skulle bli något lägre ifall vi också hade haft uppgifter om arbetsgivarnas kostnader för de ersättningar som utgår som lön, som exempelvis föräldralön och kollektivavtalad sjuklön.

och Omställningsfonden, har det dock över tid byggs upp överskott som på senare år har gjort att inga premier har behövts ta ut under kortare eller längre perioder.



Figur 29 Avtalsrelaterade kostnader för äldre årskullar av arbetstagare på olika avtalsområden

Not: För samtliga avtalsområden redovisas kostnader eller preliminära kostnader för 2024, utom för privattjänstemän där 2023 redovisas. I ålderspension ingår: genomsnittlig individuell sparpremie, värdesäkringspremie, individuell ålderspension, kompletterande ålderspension och ålderspension flex, i genomsnitt per alla löner (statlig sektor); genomsnittlig individuell ålderspensionspremie, ITPK, familjepension, särskild värdesäkring, och utjämningspremie, i genomsnitt per alla löner (tjänstemän i privat sektor); avgift till Avtalspension SAF-LO samt högsta deltidspension enligt avtal för inkomster upp till 7,5 ibb (arbetare i privat sektor) samt genomsnittligt PO-pålägg avseende förmånsbestämd och avgiftsbestämd avtalspension (kommun respektive region).

Det är alltså avsättningarna till ålderspension som ligger bakom den generella ökningen av de sammanlagda kostnaderna för kompletterande ersättningar över tid. Det blir särskilt tydligt när man tar hänsyn till den särskilda löneskatten om 24,26 procent som sedan 1991 tas ut på dessa avsättningar och som också inkluderas i Figur 29. Med den särskilda löneskatten uppgår de samlade kostnaderna på dessa försäkringsområden för en arbetstagare i de äldre årskullarna till som minst 9 procent av lönesumman för privatarbetare, till ungefär 16 procent för privattjänstemän och kommunalanställda och till som mest omkring 26 procent för statligt och regionalt anställda. Därutöver tillkommer premier för sådana ersättningar som vi inte behandlar i rapporten. Den långsiktigt ökande trenden bekräftas av tidsserier som Svenskt Näringsliv har publicerat över totalkostnaderna för privatanställda arbetares respektive tjänstemäns

samtliga avtalsersättningar sedan 1960 och som återges i Figur F 1 i bilaga F (Svenskt Näringsliv, 2024).

De äldre årskullarna, som ofta omfattas av förmånsbestämda pensionsavtal, är också de som i vår redovisning är förknippade med högst kostnader. Det betyder dock inte att kostnaderna med nödvändighet kommer att minska framöver. En viktig förklaring till skillnaderna i avsättningar mellan äldre och yngre idag är att de yngre i genomsnitt har lägre löner. I takt med att fler i dessa årskullar uppnår en inkomst över taket kommer kostnaderna att öka även för dem, då pensionsavsättningarna på överstigande lönedelar i samtliga nu gällande avgiftsbestämda avtal uppgår till 30–32 procent inklusive deltidspension. Som framgår av Figur 7 i kapitlet om ålderspension, som redovisar förväntad ersättningsnivå från tjänstepensionerna för årskullarna födda 1960–2005, väntas kompensationsgraden också bli klart högre för de yngsta årskullarna (22–26 procent av slutlönen) än för de äldsta (15–20 procent).

9 Hur har omfattningen på de kompletterande ersättningarna utvecklats?

Utvecklingen av den sammanlagda omfattningen av det kompletterande inkomstskyddet påverkas inte bara av ersättningsnivåerna utan också av antalet individer som nyttjar dem. I detta kapitel undersöker vi båda dessa aspekter med hjälp av statistik från Statistiska centralbyrån och Pensionsmyndigheten. För att bättre kunna tolka resultaten redogör vi först för hur utfallande belopp från kompletterande ersättningar beskattas och redovisas i den officiella inkomststatistiken.

9.1 Hur beskattas utfallande belopp från de kompletterande ersättningarna?

Som redovisades i kapitel 8 varierar de kompletterande ersättningarna vad gäller om de utgör underlag för arbetsgivaravgifter respektive särskild löneskatt för arbetsgivaren eller utbetalaren. Det finns också viss variation i hur utfallande belopp från dessa ersättningar beskattas för mottagaren.¹⁸¹ Före den stora skattereformen 1991 var flera kollektivavtalade ersättningar undantagna från beskattning av utfallande belopp, däribland AGS, TGL, och AGB:s B-belopp (Prop. 1989/90:110). Numera utgör dock de allra flesta kollektivavtalade ersättningarna skattepliktig inkomst av tjänst, eller i förekommande fall närings-

¹⁸¹ Detta regleras i inkomstskattelagen (1999:1229) och lagen (1990:659) om särskild löneskatt på vissa förvärvsinkomster.

verksamhet. Detta gäller såväl sådana avtalsersättningar som betalas ut i form av lön – det vill säga kollektivavtalad sjuklön, sjukpenningtillägg och sjukavdrag samt föräldrapenningtillägg och föräldralön/havandeskapslön – som avtalsförsäkringar såsom tjänstepension, avgångsbidrag (AGB) avgångsersättning eller motsvarande, och ersättningar från avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) och trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). Ett undantag – som dock faller utanför rapporten – är ersättningar från tjänstegrupplivförsäkring (TGL) eller motsvarande. För dessa har en annan beskattningsmetod valts, nämligen den särskilda premieskatten.¹⁸²

En viktig skillnad mellan de nämnda avtalsbaserade ersättningarna och de fackliga inkomstförsäkringarna är att utfallande belopp från de senare, liksom från andra frivilliga inkomstförsäkringar, inte betraktas som inkomst av anställning eller förvärvsarbete. Ersättningen är därmed skattefri och inte heller pensionsgrundande (RÅ 2007 ref 25, SOU 2015:21). Försäkringsbolagen gör vanligtvis ett schablonavdrag från ersättningen för att den totala ersättning individen mottar inte ska överstiga kompensationsgraden enligt lagen om arbetslöshetsförsäkringen. Rättsläget är dock oklart kring vilken bakgrundsinkomst som ska ligga till grund för samordningen med ersättningen från a-kassan. En del försäkringsbolag gör ett avdrag som beräknas enligt skatt för ersättning, vilket gör att jobbskatteavdraget inte räknas med. Andra beräknar schablonen utifrån att ersättningen skulle beskattas som lön och inkluderar därmed ett avdrag som motsvarar jobbskatteavdraget. Resultatet blir att schablonavdraget, och därmed ersättningen som betalas ut, blir olika beroende på försäkringsbolagens beräkningar (Folksam, personlig kommunikation, 19 mars 2024).

9.2 Hur registreras de kompletterande ersättningarna i inkomststatistiken?

Hur ersättningarna beskattas och huruvida de är pensionsgrundande påverkar hur de redovisas i den officiella inkomststatistiken. Vissa avtalsbaserade ersättningar kan därför relativt enkelt och direkt observeras, medan andra kräver mer indirekta tillvägagångssätt och ytterligare andra ligger helt utanför den officiella statistiken. I Tabell 30 presenteras en sammanställning av hur de kompletterande ersättningarna beskattas och redovisas, framtagna med hjälp av Skatteverkets (2024c) rättsliga vägledning om särskild löneskatt på utgivna ersättningar och med stöd från myndighetens rättsavdelning.

¹⁸² Utfallande belopp från en sådan försäkring inkomstbeskattas inte. En anställd beskattas heller inte för den förmån det innebär att arbetsgivare betalar premie på sådan försäkring (Skatteverket, 2024a).

En första kategori av kompletterande ersättningar redovisas av arbetsgivaren som en del av kontant bruttolön (ersättningskod 011). Därmed beskattas dessa ersättningar som inkomst av tjänst, de är pensionsgrundande, och de utgör även underlag för arbetsgivaravgifter och jobbskatteavdrag. Till dessa förmåner hör kollektivavtalad sjuklön, sjukpenningtillägg och sjukavdrag, samt i de flesta fall föräldrapenningtillägg och föräldralön/havandeskapslön.¹⁸³ Att dessa ersättningar ingår i den kontanta bruttolönen gör att belopp och antal ersättnings-tagare inte kan observeras direkt i inkomststatistiken.

En andra kategori ersättningar behandlas som pensionsinkomster, vilket innebär att de inte är pensionsgrundande och inte underlag för arbetsgivaravgifter. Dit hör framför allt tjänstepensioner, men även sådan sjukpension som kommer från ITP-planen och *avser komplement till sjukpenning*. Tillsammans med övriga tjänstepensioner redovisas dessa av utbetalaren med ersättningskod 400. Till och med 2018 skedde det dessutom en särredovisning av tjänstepensioner från ett antal avtalsområden i inkomststatistiken. Likt andra pensioner beskattas tjänstepensioner som inkomst av tjänst.

Sådan sjukpension och motsvarande ersättningar som *avser komplement till sjuk- och aktivitetsersättning* (från ITP och andra avtal) är inte heller pensionsgrundande eller utgör underlag för arbetsgivaravgifter. Däremot utgör de underlag för särskild löneskatt på förvärvsinkomster (SLF) om 24,26 procent. Sådan skatt betalas av den som ger ut ersättningar som är skattepliktiga men inte pensionsgrundande, och som därmed inte heller utgör underlag för arbetsgivaravgifter (Skatteverket, 2024c). Fram till 2018 redovisades denna del av ITP sjukpension på ersättningskod 440, tillsammans med så kallad månadsersättning från AGS och AGS-KL, som också utgör komplement till sjuk- och aktivitetsersättning och är föremål för särskild löneskatt. Sedan kontrolluppgiften 2019 ersattes av arbetsgivardeklaration på individnivå, AGI, redovisas denna del av ITP sjukpension i stället på ersättningskod 444, medan månadsersättningen från AGS och AGS-KL fortsatt redovisas på kod 440.

Ersättning från AGS eller AGS-KL som i stället *utgör komplement till sjukpenning* är däremot pensionsgrundande och underlag för arbetsgivaravgifter och redovisas därför under en separat ersättningskod, 113, benämnd *ersättning från försäkringsföretag som utgör inkomst av anställning*. Samma ersättningskod gäller för det föräldrapenningtillägg (FPT) för LO-kollektivet som infördes 2014, samt sådan ersättning från trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) som

¹⁸³ Undantaget här är det föräldrapenningtillägg för arbetare som LO avtalade med Svenskt Näringsliv och KFO 2013, som började tillämpas den 1 januari 2014.

ska täcka inkomstbortfall under akut sjukdomstid.¹⁸⁴ Även dessa ersättningar är alltså pensionsgrundande och utgör underlag för arbetsgivaravgifter. De utgör dessutom underlag för jobbskatteavdrag, till skillnad från de ersättningar som är föremål för särskild löneskatt (Skatteverket, 2024b).

I vissa fall betalas ersättningar från trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) ut i form av engångsbelopp som avser kompensation för framtida inkomstförlust. Då utgör de i stället underlag för särskild löneskatt och redovisas därför på en annan ersättningskod, 441. Här redovisas även kollektivavtalsgrundade avgångsbidrag (AGB), avgångsersättning (AGE) och liknande a-kasseförstärkningar, som alltså också är föremål för särskild löneskatt. I de fall ersättningar som annars hade fallit under ersättningskoderna 440 eller 441 är lägre än 1 000 kronor är de avgiftsfria. Sedan 2019 redovisas sådana små ersättningar på ännu en separat ersättningskod, 443.

Eftersom utbetalningar från de fackliga inkomstförsäkringarna är skattefria rapporteras de inte heller in till Skatteverket, vilket gör att de inte tas upp i Statistiska centralbyråns inkomstregister. De avtalsbaserade ersättningar som faller inom koderna 113, 400, 441, 443 och 444 finns däremot representerade i både den registerbaserade lönesummestatistiken och i inkomst- och taxeringsregistret (se not i Tabell 30 för variabelnamn). Eftersom det kan ha skett förändringar i de kollektivavtalade ersättningarna som vi inte har noterat, kan vi inte garantera att vår sammanställning inkluderar alla ersättningar som kan redovisas under dessa koder. Vår bedömning är emellertid att Tabell 30 är i princip är uttömmande. Det bör nämnas att kollektivavtalat kompletterande studiestöd, som utelämnats ur denna rapport, inte redovisas på någon av dessa koder utan på kod 011.¹⁸⁵ Vidare kan nämnas att databasen FRIDA (företagsregister och individdatabas) innehåller deklaraionsuppgifter om företagens inbetalningar av särskild löneskatt på pensionskostnader (se avsnitt 8.2), som kan användas för att identifiera vilka företag som har gjort utfästelser om någon form av tjänstepension (ISF, 2018c).

¹⁸⁴ Med detta avses ”all ersättning som försäkringstagaren får som kompensation för tid från skadetillfälle, fram till beslutet om arbetsskada. Vidare gäller det också för ersättning som ska täcka framtida inkomstförlust och betalas ut som periodisk livränta.” (Skatteverket, 2024c).

¹⁸⁵ Det kompletterande studiestödet är skattepliktigt och räknas som inkomst av anställning och är därmed pensionsgrundande. Det utbetalas och redovisas emellertid av en omställningsorganisation och inte av den enskilda arbetsgivaren. Det utelämnas därför ur Tabell 30.

Tabell 30 Sammanställning av hur kompletterande ersättningar redovisas i den officiella statistiken

Försäkring	Typ av ersättning	Sektor	Kod
Redovisas av försäkringsföretag med särskild ersättningskod			
AGB	Avgångsbidrag	Privat, arbetare	441
AGS	Månadersättning (sjuk- och aktivitetsersättning)	Privat, arbetare	440
AGS	Dagersättning (sjukpenning)	Privat, arbetare	113
AGS-KL	Månadersättning (sjuk- och aktivitetsersättning)	Kommun och region	440
AGS-KL	Dagersättning (sjukpenning)	Kommun och region	113
FPT	Föräldrapenningtillägg (2014–)	Privat, arbetare	113
ITP	Tjänstepension	Privat, tjänstemän	400
ITP	Sjukpension (sjuk- och aktivitetsersättning)	Privat, tjänstemän	444 (2019–)*
ITP	Sjukpension (sjukpenning)	Privat, tjänstemän	400
ITP	Sjukpension (arbetsskada)	Privat, tjänstemän	113
KAP-KL (tidigare PFA98, PFA01, PA-KL)	Tjänstepension	Kommun och region	400
Omställningsfonden KOM-KL/ KOM-KR	"Kompletterande omställningsersättning", a-kasseförstärkning	Kommun och region	441
PA 16 (tidigare PA 03, PA-91)	Tjänstepension	Stat	400
PA 16 (tidigare PA 03, PA-91)	Sjukpension (sjuk- och aktivitetsersättning)	Stat	444 (2019–)*
PA-KL	Sjukpension (sjuk- och aktivitetsersättning)	Kommun och region	444 (2019–)*
PSA	Inkomstersättning och engångsbelopp	Stat	113/440
SAF-LO	Tjänstepension	Privat, arbetare	400
TFA	Inkomstersättning och engångsbelopp	Privat, tjänstemän	113/441**
TFA	Inkomstersättning och engångsbelopp	Privat, arbetare	113
TFA-KL	Inkomstersättning och engångsbelopp	Kommun och region	113/441
Trygghetsrådet TRR – AGE	Avgångsersättning, a-kasseförstärkning.	Privat, tjänstemän	441
Trygghetsstiftelsen	A-kasseförstärkning	Stat	441
Redovisas av arbetsgivaren som del av kontant bruttolön			
Lön	Föräldralön/havandeskapslön	Privat, arbetare	011
Lön	Föräldralön/havandeskapslön	Privat, tjänstemän	011
Lön	Föräldrapenningtillägg och föräldralön	Kommun och region	011
Lön	Föräldrapenningtillägg	Stat	011
Lön	Kollektivavtalad sjuklön (arbetsskada)	Kommun och region	011
Lön	Kollektivavtalad sjuklön (sjukpenning)	Kommun och region	011
Lön	Kollektivavtalad sjuklön (sjukpenning)	Privat, tjänstemän	011
Lön	Sjukpenningtillägg/sjukavdrag (arbetsskada)	Stat	011
Lön	Sjukpenningtillägg/sjukavdrag (sjukpenning)	Stat	011
Redovisas inte i inkomststatistiken			
Fackliga inkomstförsäkringar	A-kasseförstärkning	Fackförbund	–

* Innan kod 444 infördes 2019 redovisades sjukpension som komplement till sjuk- och aktivitetsersättning med kod 440.

** Beror på omständigheterna för vad beloppet avser, se rättslig vägledning (Skatteverket, 2024c).

Not: Följande benämningar används av SCB för de olika ersättningskoderna: 011 kontant bruttolön med mera, 113 ersättning från försäkringsföretag som utgör inkomst av anställning, 400 tjänstepension, 440 ersättning från avtalsgruppförsäkring vid förtidspension, 441 ersättning från avgångsbidragsförsäkring och trygghetsförsäkring vid arbetsskada, 443 avgiftsfri AGS, Avgångsbidrag (AGB), Engångsbelopp enligt TFA m.m., 444 sjukpension pga. en pensionsförsäkring för vilken särskild löneskatt på förvärvsinkomster (SLF) ska betalas. I Inkomst- och taxeringsregistret (IoT) har de fyra mest relevanta ersättningskoderna följande variabelnamn: 113: TAGSTFA, 440: PAGSFT, 441: TTFA, 443: TTFAA. I LISA-databasen benämns 113 AGSTFA och 440 FortidAGS, medan kod 441 och 443 inte redovisas. Total tjänstepension redovisas i LISA genom variabeln SumTjp. Variabeln summerar tjänstepension enligt individuellt tjänstepensionsavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare (KUPens/AGIPens) samt tjänstepension från utbetalaren av tjänstepension (PTJP sedan 2019). I IoT benämns motsvarande variabler PKUAPEN (PAPEN sedan 2019) respektive PKUTJP (PTJP sedan 2019). Till och med 2018 särredovisades i bägge databaserna tjänstepensioner från utbetalare knutna till ett antal avtalsområden.

9.3 Hur har utbetalningarna av kompletterande ersättningar utvecklats över tid?

Utifrån redogörelsen ovan kan vi nu undersöka hur den totala omfattningen på de kompletterande ersättningarna har utvecklats över tid och i vilken mån utvecklingen drivs av storleken på utbetalningarna respektive av antalet mottagare. Vi undersöker detta för hela arbetsmarknaden, eftersom det är svårt att göra tillförlitliga jämförelser av hur ersättningarnas omfattning varierar mellan avtalsområden.¹⁸⁶

9.3.1 Tjänstepensioner

För tjänstepensionerna behöver vi kombinera uppgifter från lönesumme-statistiken med uppgifter från Pensionsmyndigheten, då det i lönesumme-statistiken sker ett tidsseriebrott mellan 2018 och 2019. Den vänstra grafen i Figur 30 redovisar den totala omfattningen av tjänstepensionsutbetalningar under perioden 1998–2023 uttryckt i 2020 års priser. Grafen visar en tydligt uppåtgående trend i de totala tjänstepensionerna, från ungefär 60 miljarder kronor vid sekelskiftet till drygt 140 miljarder år 2021.¹⁸⁷ Därefter bröts trenden uttryckt i fasta priser (medan de nominella beloppen fortsatte att öka). Den högra grafen i Figur 30 visar att tjänstepensionerna även har ökat i betydelse i relation till den allmänna pensionen under de senaste decennierna, från att ha utgjort ungefär 23 procent av summan 2005 till 29 procent 2023. Under samma period ökade också andelen pensionärer i åldrarna 61 år och uppåt som uppbar åtminstone någon tjänstepension från 79 till 88 procent.

¹⁸⁶ Dels är det svårt att knyta utbetalningar till specifika avtalsområden, eftersom mottagarna ofta inte är på arbetsmarknaden när de mottar ersättning. Dels skiljer det sig mellan avtalsområden vilka ersättningar som utbetalas i form av lön, vilket försvårar jämförelser.

¹⁸⁷ Den något lägre nivån i tidsserien från Pensionsmyndigheten förklaras sannolikt åtminstone delvis av att den, till skillnad från lönesumme-statistiken, är avgränsad till personer som är 61 år eller äldre.

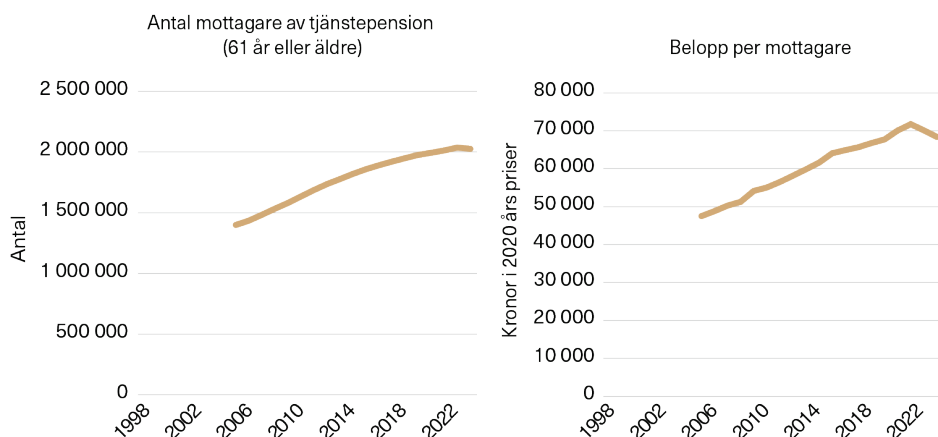


Figur 30 Totala utbetalningar av tjänstepensioner 1998–2023

Not: Data från lönesummestatistiken avser samtliga folkbokförda medan data från Pensionsmyndigheten avser folkbokförda som är 61 år eller äldre och som mottar allmän pension eller tjänstepension. Total pension avser här allmän pension plus tjänstepension. Privat pension ingår ej.

Källa: Pensionsmyndighetens statistikdatabas och SCB, Lönesummestatistik.

Figur 31 undersöker, med data från Pensionsmyndigheten, i vilken mån dessa trender drivs av ett ökat antal mottagare av tjänstepension respektive ökade genomsnittliga belopp. Resultaten visar att stora ökningar i båda komponenterna har bidragit till den totala förändringen. Antalet mottagare har ökat med drygt 40 procent: från 1,4 till 2,0 miljoner mellan 2005 och 2023. Under samma period ökade det genomsnittliga beloppet i fasta priser i samma relativa storleksordning, från knappt 48 000 kronor till drygt 68 000 kronor. Under de senaste åren har trenden dock brutits, inte bara när det gäller utbetalningarnas storlek i fasta priser utan också när det gäller antalet mottagare. De preliminära uppgifterna från Pensionsmyndigheten för 2023 visar att 10 000 färre personer mottog tjänstepension detta år jämfört med 2022. En möjlig anledning kan vara att fler väljer att ta ut den allmänna pensionen senare och därför även skjuter upp uttaget av tjänstepensionen. Justeringar i den automatiska utbetalningsåldern för tjänstepensionen kan också fördröja uttaget för vissa.



Figur 31 Antal mottagare av tjänstepension samt belopp per mottagare 1998–2023

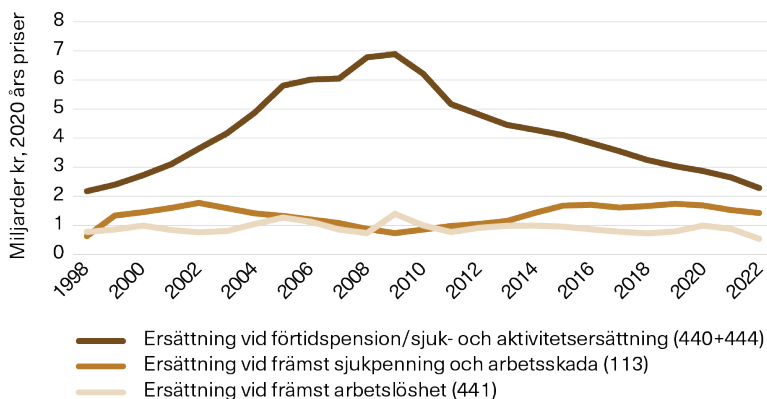
Källa: Pensionsmyndighetens statistikdatabas.

9.3.2 Övriga kompletterande ersättningar

För övriga ersättningar använder vi oss fullt ut av SCB:s lönesummestatistik för åren 1998–2022.¹⁸⁸ Figur 32 och Figur 33 redovisar för ett antal ersättningsslag de utfallande beloppens totala storlek i 2020 års priser samt antalet personer som mottog ersättningarna.¹⁸⁹ Figur 34 redovisar i sin tur det genomsnittliga utfallande beloppet per mottagare det aktuella året. Observera att de ersättningar som utbetalas som lön alltså inte ingår i denna redovisning (se föregående avsnitt), vilket gör att de avtalsknutna kostnaderna för sjukpenning och föräldrapenning systematiskt underskattas.

¹⁸⁸ Vi utelämnar ersättningskod 443 ur denna redovisning då beloppen är försumbara. Under 2019–2022 överstiger utbetalningarna på denna ersättningskod aldrig 6 miljoner kronor.

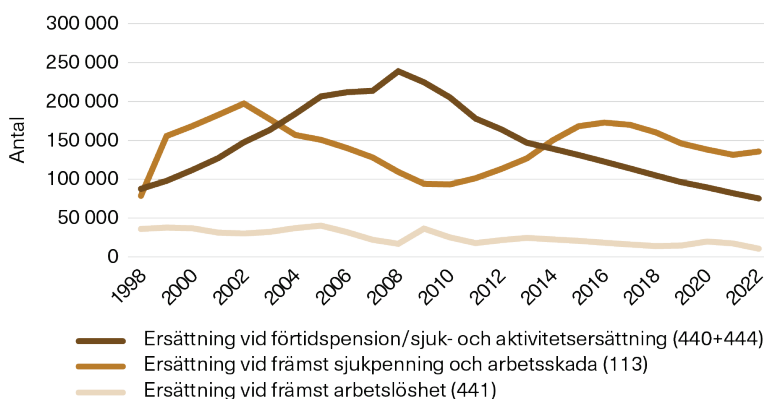
¹⁸⁹ Antalet personer definieras här som antalet kontrolluppgifter (1998–2018) respektive års-summerade AGI:er (2019–) som innehåller ersättningen i fråga det aktuella året.



Figur 32 Utbetalningarna för vissa avtalsbaserade ersättningar, miljarder kronor (2020 års priser)

Not: För exakta benämningar och definitioner se Tabell 30.

Källa: SCB, Lönesummestatistik.



Figur 33 Antal mottagare av vissa kompletterande ersättningar

Not: För exakta benämningar och definitioner, se Tabell 30.

Källa: SCB, Lönesummestatistik.

En första observation är att såväl utbetalningarnas storlek som antalet ersättningstagare varierar påtagligt mellan de tre huvudsakliga kategorierna. Ersättningskod 440 och 444, som tillsammans avser *komplement till förtidspension och sjuk- och aktivitetsersättning*, är den klart största kategorin och såg en tydlig topp 2007, varefter den har sjunkit stadigt. Det är tydligt att trenderna i utgifterna på detta område speglar det sjunkande nyttjandet av lagstadgad sjuk- och aktivitetsersättning under perioden. Enligt samma lönesummestatistik

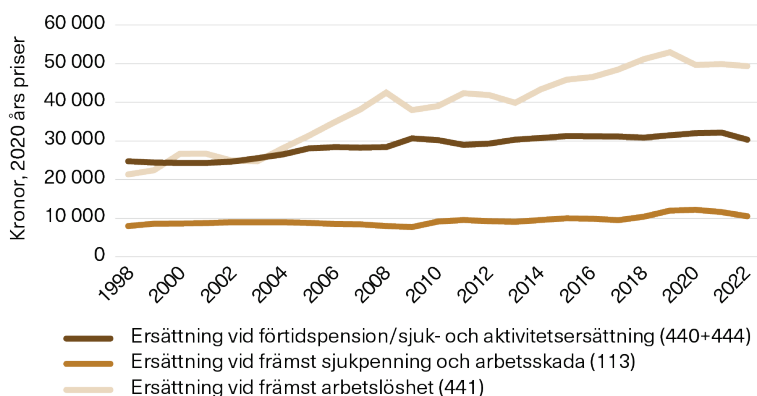
minskade antalet personer som mottog inkomstrelaterad sjuk- och aktivitetsersättning med mer än två tredjedelar mellan 2007 och 2022, från 526 000 till 167 000 (ej redovisat i figuren). I relativa termer motsvarar detta nästan exakt minskningen i antalet personer som mottog en utbetalning med ersättningskod 440 avseende förtidspension/sjuk- och aktivitetsersättning under samma period, som sjönk från 214 000 till 64 300 (75 000 om också ersättningskod 444 räknas med).

Ersättningskod 113, som i första hand utgör *komplement till sjukpenning och arbetsskada*, har i stället ökat under motsvarande period, med en tydligare ökning av utgifterna än antalet mottagare. Även här finns tecken på viss samvariation med de offentliga systemen. Enligt samma lönesummestatistik har nämligen också ersättning från Försäkringskassan som utgör inkomst av tjänst ökat successivt under perioden, från knappt 58 miljarder kronor 2007 till knappt 75 miljarder kronor 2022, i 2020 års priser (ej redovisat i figuren).

Ersättningskod 441, som främst avser *ersättning vid arbetslöshet*, har vad gäller de totala utgifterna legat påfallande stabilt omkring en miljard kronor per år under perioden samtidigt som antalet mottagare minskat successivt (med en avvikelse uppåt i samband med finanskrisen 2008). Detta reflekteras även i Figur 34 som visar en mycket kraftigare ökning i ersättning per mottagare för just denna ersättningskod under perioden, fram till 2019 då trenden bryts. Detta kan illustrera de växelverkningar vi har pekat på i avsnitt 2.3: när *fler har inkomster över taken* i de offentliga inkomstförsäkringarna – i detta fall a-kassan (se avsnitt 7.1) – ökar kostnaden per ersättningstagare för de kompletterande systemen. Och när *tillgången* till den offentliga försäkringen minskar – vilket kan illustreras med att antalet personer som uppbär ersättning från erkänd arbetslöshetskassa har sjunkit från cirka 700 000 år 2000 till 228 000 år 2022 – då minskar också antalet som kan åtnjuta det kompletterande stödet. Att antalet mottagare av AGB/AGE under de senaste 10 åren i dessa data enbart uppgått till i snitt 18 000 personer är talande för hur denna försäkring historiskt sett enbart kommit en mindre grupp av de som blir arbetslösa till del.

Eftersom det saknas heltäckande data över utbetalningar från fackliga inkomstförsäkringar vid arbetslöshet är det svårt att ställa de kollektivavtalade och de fackliga ersättningarna i relation till varandra. En begränsad jämförelse går dock att göra med öppet redovisade data från en av de största fackliga medlemsförsäkringarna, Unionens inkomstförsäkring med drygt 500 000 anslutna. År 2022 gjordes strax över 9 000 utbetalningar från denna försäkring – nästan i nivå med de 10 700 utbetalningarna på ersättningskod 441 samma år – och den sammanlagda ersättningen om drygt 275 miljoner i nominella priser motsvarar 47 procent av beloppet på ersättningskod 441 (Unionen, 2022). Dessa

data talar för att de fackliga inkomstförsäkringarna totalt sett utgör en betydande del av det kompletterande inkomstskyddet vid arbetslöshet.



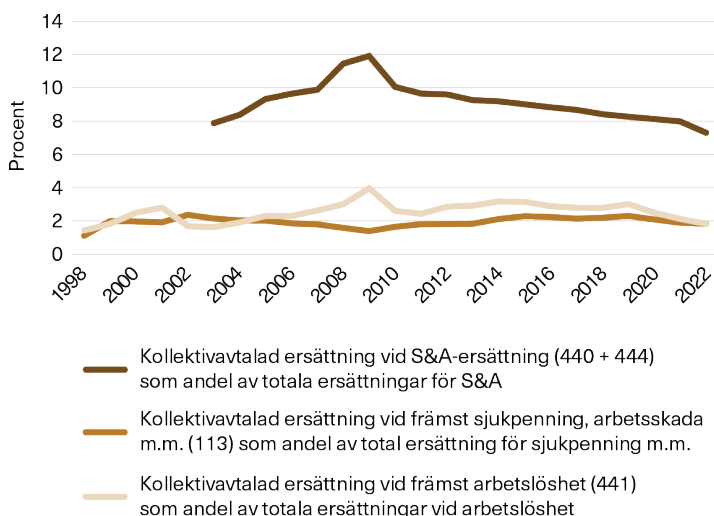
Figur 34 Genomsnittlig ersättning per mottagare, kronor (2020 års priser)

Not: För exakta benämningar och definitioner, se Tabell 30.

Källa: SCB, Lönesummestatistik.

Det är också relevant att undersöka trender i hur stor andel av de totala utbetalningarna inom ett försäkringsområde som utgörs av de kompletterande ersättningarna. Detta redovisas i Figur 35. Vissa begränsningar i data gör att nivåerna i andelarna måste tolkas försiktigt, men bör inte påverka trenderna i figuren.¹⁹⁰ Av dessa framgår det tydligt att det inte finns någon trendmässig ökning av andelen kompletterande ersättningar på något av de tre områden som visas i figuren. På området för sjuk- och aktivitetsersättningen syns det tvärtom en markant minskning sedan toppen i slutet av 2000-talet. På dessa tre områden skiljer sig alltså de långsiktiga trenderna tydligt åt jämfört med tjänstepensionerna som redovisades ovan.

¹⁹⁰ I figuren utgörs totala ersättningar för sjuk- och aktivitetsersättning av summan av 440, 444, 120 (120 inkomstrelaterad sjuk- och aktivitetsersättning) samt 403 (sjuk- och aktivitetsersättning i form av garantiersättning). Totala ersättningar vid arbetslöshet utgör summan av 441, 101 (ersättning från erkänd arbetslöshetskassa), 102 (ersättning från arbetslöshetskassa vid arbetsmarknadsåtgärd) och 107 (rehabiliteringspenning som utgörs inkomst av anställning och aktivitetsstöd till deltagare i arbetsmarknadspolitiska åtgärder). Denna andel är därmed en aning oprecis eftersom 441 även innehåller viss ersättning för arbetsskada medan 107 även innehåller rehabiliteringspenning (och eftersom de fackliga inkomstförsäkringarna saknas). Total ersättning vid sjukpenning, föräldraledighet m.m. utgörs av summan av 113 samt 100 (ersättning från allmän försäkringskassa som utgör inkomst av tjänst) och 200 (ersättning från allmän försäkringskassa, inkomst av annat förvärvsarbete). Andelen överskattas därmed rimligen en aning då även rehabiliteringspenningen i 107 hade kunnat räknas in i totalsumman på området. Samtidigt sker av allt att döma en betydande underskattning på grund av att kollektivavtalade sjuk- och föräldrapenningförmåner som utbetalas som lön alltså inte ingår i ersättningskod 113.



Figur 35 Utbetalningar av vissa kollektivavtalade ersättningar som andel av totala utbetalningar på försäkringsområdet

Not: För exakta benämningar och definitioner, se Tabell 30 och fotnot 190.
Källa: SCB, Lönesummestatistik.

9.3.3 Hur varierar utbetalningarna mellan kvinnor och män?

Regelverken för såväl de offentliga som de kompletterande ersättningarna är numera könsneutrala. Det finns dock systematiska skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden – exempelvis i yrkes- och sektorsval, lönenivå, risk att drabbas av ohälsa eller arbetslöshet¹⁹¹ – som likväl gör det intressant att undersöka hur utbetalningarna av kompletterande ersättningar skiljer sig åt mellan könen. Framställningen i detta avsnitt baseras på Figur G 1– Figur G 6 i bilaga G som motsvarar dem i föregående avsnitt men särredovisar värden för kvinnor och män för 2003–2022. Ett antal observationer är här värda att belysa.

En första observation är att antalet kvinnor som tar emot kompletterande ersättning ett givet år är större än antalet män både vad gäller tjänstepension och sjukfrånvaro. När det gäller ersättningar som avser komplement till förtidspension och sjuk- och aktivitetsersättning (440+444) har antalet mottagande kvinnor i genomsnitt varit mer än dubbelt så högt som antalet män, medan överrepresentationen för tjänstepension och ersättningar som främst utgör komplement till sjukpenning och arbetsskada (113) i snitt legat omkring 10–15 procent. Det motsatta gäller däremot för kompletterande ersättning vid arbets-

¹⁹¹ Se t.ex. IFAU (2023).

löshet (441). Där har antalet manliga mottagare i snitt varit 66 procent högre än antalet kvinnliga, dock med små skillnader under de senaste åren.

En andra observation är att den genomsnittliga ersättningen är högre för män än för kvinnor för såväl tjänstepensionerna som de tre ersättningskoderna. Den genomsnittliga tjänstepensionen i fasta priser är nästan dubbelt så hög för männen som för kvinnorna. Även på de tre övriga områdena är männens genomsnittliga ersättningar högre än kvinnornas, i intervallet 16–34 procent högre.

För ersättningarna vid sjukfrånvaro innebär dessa motverkande faktorer att könsskillnaderna i totala utbetalningar är mindre än skillnaderna i antalet mottagare. För de ersättningar som främst kompletterar sjukpenning och arbetsskada (113) finns det i princip ingen skillnad i totalt belopp mellan könen, medan kvinnornas totala utbetalningar av ersättningar vid sjuk- och aktivitetsersättning (440+444) är 56 procent större än männens. Männens högre genomsnittliga ersättningar gör däremot att de totalt sett tar emot 75 procent mer än kvinnorna i tjänstepension och mer än dubbelt så mycket vad gäller kompletterande ersättningar vid arbetslöshet (441).

Med tanke på att tjänstepensionerna utgör den klart största andelen av de totala ersättningarna, innebär detta att männen totalt sett tagit emot i snitt 67 procent större utbetalningar än kvinnorna från de kompletterande ersättningarna. Detta ska dock inte tolkas som att dessa ersättningar medför en omfördelning från kvinnor till män i samma storleksordning, eftersom vi saknar data om hur stora premier de två grupperna har betalat in. Eftersom män i genomsnitt har högre löner än kvinnor och pensionsavsättningarna är knutna till lönenivån har män förmodligen också stått för en större del av finansieringen än kvinnor. Skillnader i regelverk över tid och mellan avtal kan dock också få betydelse för könsskillnaderna, även om det är svårt att observera på vilket sätt.

Ett ytterligare sätt att uttala sig om de kompletterande ersättningarnas betydelse för kvinnor respektive män är att undersöka hur stor andel av den totala ersättningen på ett försäkringsområde som härrör från de kompletterande ersättningarna. Här visar våra data att andelen kompletterande ersättning är 90 procent högre bland männen vid arbetslöshet (441), 77 procent högre vid sjukpenning och arbetsskada (113) och 38 procent högre bland tjänstepensionerna. För ersättning vid sjuk- och aktivitetsersättning (440+444) råder dock det omvända förhållandet; här är andelen kompletterande ersättning 19 procent lägre bland männen än bland kvinnorna.

9.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis visar analyserna i detta kapitel påfallande olika mönster mellan de olika typerna av kompletterande ersättningar när det gäller trender i

både total omfattning, antalet utbetalningar och utbetalningarnas genomsnittliga storlek under 2000-talet. Exempelvis har vi sett att utbetalningarna av tjänstepensioner har stigit kraftigt sedan 1998 och kommit att utgöra en allt större andel av såväl den totala pensionen som av de totala kompletterande ersättningarna. Utbetalningarna av komplement till sjuk- och aktivitetsersättning har i stället minskat under samma period i takt med att antalet mottagare av offentliga ersättningar minskat. De totala utbetalningarna av komplement vid arbetslöshet har legat stabilt men med färre mottagare och högre ersättning per person. Vi har också funnit könsskillnader så till vida att kvinnor oftare mottar ersättning för sjukdom medan män oftare får ersättning för arbetslöshet. Männen får generellt sett också högre genomsnittliga ersättningar.

Sammantaget illustrerar dessa analyser både komplexiteten i de kompletterande ersättningssystemen och hur deras nyttjandemönster skiljer sig åt. Detta visar tydligt svårigheterna med att göra generella uttalanden om kompletterande ersättningar; den mosaik som uppenbarar sig på området kräver undersökningar och slutsatser med hög precision.

10 Den samlade bilden

Vi har i denna rapport kartlagt utvecklingen av regler och villkor, ersättningsnivåer, kostnader och nyttjande av kompletterande ersättningar vid ålderspension, sjukfrånvaro, föräldraledighet och arbetslöshet i Sverige under de senaste decennierna. De kompletterande ersättningarna utgör ett komplext system med en lång historia, och vi har i denna framställning fokuserat på fyra stora avtalsområden som omfattar den stora merparten av den svenska arbetsmarknaden. Hur kan vi då sammanfatta utvecklingen av de kompletterande ersättningarna på ett övergripande plan? Här presenteras tre huvudsakliga slutsatser.

10.1 En mosaik av trygghetslösningar i ständig förnyelse

En första slutsats är att den mosaik av trygghetslösningar som framträder i vår kartläggning – om än inte särskilt *ny* i historisk bemärkelse – ständigt *förnyas* och omförhandlas i samband med att de olika offentliga systemen förändras i olika riktningar.

De kompletterande ersättningarna har i många fall upprättats eller utökats som svar på en efterfrågan på starkare skydd mot inkomstbortfall än vad som har tillhandahållits av de offentliga systemen. Exempel på det är såväl de tidiga formerna av kollektivavtalad tjänste- och sjukpension som tillkomsten av fackliga inkomstförsäkringar vid sjukfrånvaro och arbetslöshet under 1990-

respektive 2000-talet. Samtidigt är flera kompletterande ersättningar idag starkt sammanlänkade med de offentliga försäkringarna, då rätt till ersättning ofta förutsätter att också offentlig ersättning beviljas. Om tillgången till den offentliga försäkringen minskar genom skärpta kvalifikationskrav minskar också antalet personer som kan komma i fråga för kompletterande ersättning. Exempel på en sådan dynamik har vi sett inte minst under 2000-talet beträffande ersättningar som kompletterar sjuk- och aktivitetsersättning och arbetslöshetsersättning (se avsnitt 9.3).

Förändringar av inkomsttak och ersättningsnivåer i de offentliga försäkringarna föranleder ofta också anpassningar av villkoren i de kompletterande ersättningarna. Inkomsttaken skapar en växelverkan mellan dessa två, eftersom de kompletterande ersättningarnas betydelse ökar när fler har inkomster över taken. En sådan växelverkan har vi kunnat se tydligt på arbetslöshetsområdet och i viss mån på sjukfrånvaroområdet under 2000-talet då den faktiska kompensationsgraden från de offentliga systemen sjönk när inkomsttaken i dessa försäkringar under långa perioder inte höjdes i takt med lönenivåerna. Som framgår av figurerna i avsnitt 5.4 och 7.4 har dessa ”gap” i ersättningsnivå – mellan inkomsttaget och den lagstadgade kompensationsgraden – i hög grad fyllts upp av kollektivavtalade ersättningar, om än i något varierande grad för olika grupper.

De senaste årens höjningar av inkomsttaken i sjukpenning- och arbetslöshetsförsäkringen har emellertid tillsammans med reallöneminskningar lett till att de offentliga försäkringarna återigen ersätter en större del av inkomsten för fler individer på dessa försäkringsområden – särskilt tidigt i frånvaroperioden. I samband med att inkomstbortfallsprincipen i de offentliga inkomsttrygghetssystemen därmed har stärkts har de kompletterande ersättningarnas roll på dessa försäkringsområden återigen kommit att minska för stora lönegrupper.

Denna utveckling understryker vidare hur pass olika dynamiker och trender som råder på olika försäkringsområden. Visserligen framgår av kapitel 8 att de kompletterande ersättningarna i sin helhet har vuxit i betydelse kostnadsmässigt i förhållande till de offentliga systemen de senaste decennierna, särskilt när man beaktar de sjunkande nivåerna på delar av socialavgifterna under denna period. Dock drivs denna utveckling i första hand av att kostnaderna för tjänstepensioner har ökat stadigt – för arbetsgivare inom stat och regioner överstiger dessa kostnader numera med råge kostnaderna för den offentliga ålderspensionen för äldre arbetstagare. Däremot har alltså kostnaderna för kompletterande ersättningar i samband med arbetslöshet och sjukfrånvaro minskat jämfört med sina historiska nivåer (även om uppgifter saknas för den del av ersättningarna som betalas ut i form av lön; se kapitel 9). På föräldraledighetsområdet är det

svårare att uttala sig säkert om utvecklingen, dels för att de flesta ersättningarna på detta område utgår i form av lön och dels för att dessa ersättningar i högre grad än andra regleras i branschvisa snarare än centrala avtal. Men sammantaget står det klart att inkomstrygghetens mosaik ser olika ut och förändras på skilda vis inom de olika försäkringsområdena.

Samspelet mellan offentliga och kompletterande ersättningssystem är också intressant att belysa utifrån hur de offentliga systemen har påverkats av de kompletterande. En viktig konsekvens av de kompletterande ersättningarnas framväxt är att ansvaret för inkomstryggheten åtminstone tidvis har delegerats i hög grad till arbetsmarknadens parter och till enskilda arbetstagare. Staten har under perioder kunnat se att stora gruppers inkomstrygghet har stärkts utan att detta har belastat statsbudgeten, men har samtidigt förlorat en del av sin förmåga att påverka incitament och beteenden på arbetsmarknaden. Som tidigare forskning visat kan de kompletterande ersättningarna även komma att öka kostnaderna för de offentliga systemen genom att minska självrisker, förlänga frånvaroperioderna och motverka eventuella effekter av reformer i de offentliga systemen som ökar drivkrafterna till arbete. Sådana risker var viktiga motiv bakom minskningsregeln på sjukförsäkringsområdet som infördes under tidigt 1990-tal liksom den åtstramning av kompletterande ersättningar vid arbetslöshet som sker när den nya lagen om arbetslöshetsförsäkringen träder i kraft i oktober 2025, vilken motiveras med hänvisning till att arbetslösa kan komma att ”överkompenseras” (Arbetsmarknadsdepartementet, 2024, s. 254).

En delvis annan utveckling kan ses på pensionsområdet. Även här har lagstiftaren haft ambitioner att öka befolkningens drivkrafter att arbeta genom att höja riktåldern i det allmänna pensionssystemet. Dessa ambitioner kan dock delvis komma att motverkas av de branschvisa flex- eller deltidspensionsavsättningar som under det senaste decenniet införts för att skapa möjligheter att gå ner i arbetstid mot slutet av arbetslivet.¹⁹² Det återstår att se om och i så fall hur lagstiftaren i sin tur bemöter detta initiativ från arbetsmarknadens parter.

I vilket fall motsäger vår kartläggning föreställningen att framväxten av de kompletterande systemen med nödvändighet skulle leda till en gradvis avveckling av det offentliga åtagandet. Tvärtom har flera av de offentliga systemen kunnat stärkas på nytt under senare år på politisk väg, och relationen mellan de offentliga och de kompletterande systemen beskrivs bättre som växelspelande än som ömsesidigt uteslutande.

¹⁹² Vad effekterna av deltidspensionsavsättningarna blir för arbetsutbudet är dock inte givet och förtjänar att studeras. Å ena sidan kan ett mer flexibelt arbetsliv åren innan pensionsinträdet möjliggöra en senareläggning av utträdet från arbetsmarknaden. Å andra sidan kan dessa extra avsättningar medföra att fler har råd att gå i pension tidigare än de annars skulle ha gjort.

10.2 Utveckling mot ökad utfallsuniversalism – om än inte för alla

Samtidigt som vår kartläggning visat att det finns stora skillnader mellan försäkringsområden, blir en lika viktig slutsats att de kompletterande ersättningarna över tid blivit mer lika mellan avtalsområden. Ett exempel på detta är övergången till avgiftsbestämda tjänstepensioner med avsättningar i ungefär samma storlek, omkring 6 procent av lönen under taket i pensions-systemet och 30 procent över. Inom privat sektor uppnås dessa nivåer visserligen än så länge enbart i de branschavtal som har mest förmånliga avsättningar till deltidspension. Vi har dock kunnat se tecken på konvergens över tid, och de avtal som idag ger lägre avsättningar innehåller i vissa fall formuleringar om att nivåerna inom några år ska höjas och följa märkessättande förbund, om än inte till samma nivåer som de avtal som idag har de högsta avsättningarna. Detta är ett av flera exempel på spridning genom benchmarking mellan avtalsområden som framkommit i vår kartläggning.

Också på andra försäkringsområden har ersättningarna i många fall blivit allt mer lika. På sjukförsäkringsområdet har skillnader mellan avtalsområden minskat över tid och avtalen ger i hög grad liknande ersättningar, även om skillnader finns framför allt i längre sjukperioder och för dem med inkomster över sjukförsäkringens tak. Som vi kunde se i avsnitt 6.3 har det även skett en viss konvergens av villkoren för de kompletterande ersättningarna vid föräldraledighet. Trots detta finns fortfarande betydande skillnader, framför allt mellan offentlig och privat sektor vad gäller ersättningsperioder och kvalifikationsvillkor. De kvarstående skillnaderna mellan kollektivavtal är mest framträdande på arbetslöshetsområdet, både vad gäller ersättningsnivåer och kvalifikationsvillkor. Över lag har den mest högvärlönade gruppen, tjänstemän i privat sektor, relativt sett lägre kompletterande ersättning, särskilt vid högre lönenivåer. På detta område har å andra sidan arbetstagare ofta möjligheten att genom en facklig medlemsförsäkring trygga en ersättning upp till högstanivån.

Vad innebär då detta för den traditionella föreställningen om det svenska trygghetssystemet som ett system präglad av universalism? För att svara på denna fråga återknyter vi till de fyra dimensioner av detta begrepp som definieras av Blomqvist och Palme (2020): *tillgång, förvaltning, finansiering* och *förmånlighet*. Denna definition tillåter oss att se på universalism som en skala snarare än ett villkor som antingen uppfylls eller inte, och när vi tar hänsyn till inte bara de offentliga försäkringarna utan även de kompletterande kan bilden nyanseras. Vad gäller de två första kriterierna kan man säga att de kompletterande ersättningarnas framväxt inneburit en minskad universalism, eftersom en betydande del av arbetstagarna inte täcks av de kompletterande

ersättningarna och eftersom ersättningarna organiseras separat för olika grupper av arbetstagare och förvaltas av olika aktörer. När det gäller finansieringen är bilden tudelad; å ena sidan är finansieringen av de kompletterande ersättningarna inte offentlig, å andra sidan har premienivåerna blivit mer jämförbara mellan olika grupper av arbetstagare.¹⁹³ När det däremot kommer till förmånligheten har de kompletterande ersättningarna kunnat stärka universalismen genom att upprätthålla en relativt hög kompensationsgrad för stora delar av befolkningen. Resultatet skulle kunna beskrivas som en utveckling mot ett slags ”utfallsuniversalism på omvägar” – via organisatoriskt åtskilda men alltmer likformiga ersättningar – för stora grupper av svenska arbetstagare.

I takt med att regler och villkor tenderar att bli mer lika mellan avtalsområden blir det i stället den grupp som saknar kollektivavtal – 10 procent av privatanställda arbetare och 25 procent av privatanställda tjänstemän (Medlingsinstitutet, 2024a) – som alltmer skiljer ut sig och kräver särskild uppmärksamhet i diskussioner om inkomsttryggheten i Sverige. Huruvida deras arbetsgivare tecknat försäkringar som motsvarar de kollektivavtalade ersättningarna vet vi lite om. På tjänstepensionsområdet har omkring 96 procent av de anställda åtminstone någon form av pensionsavsättning, om än inte alltid i avtalsform (ISF, 2018c). Vissa av de kollektivavtalade ersättningarna – framför allt för privatanställda arbetare – kan dessutom tecknas även av företag utan kollektivavtal. Inom arbetslöshetsområdet finns det för många – men inte alla – yrkesområden fackliga medlemsförsäkringar att teckna för dem som saknar kollektivavtalad avgångsersättning. Men likväl framstår skillnaderna i inkomsttrygghet mellan de som omfattas respektive inte omfattas av kollektivavtal alltmer påtagliga än skillnaderna mellan försäkrade kollektiv på olika avtalsområden.

I detta sammanhang är det värt att påminna om att vi har redovisat våra beräkningar av inkomstförsäkringarnas kompensationsgrad som andel av tidigare lön *före skatt*, för att inte sammanblanda effekterna av de kompletterande ersättningarna med effekter av skattesystemet. Likt ersättningarna från de offentliga inkomstförsäkringarna ger många av de kompletterande ersättningarna inte någon rätt till ett sådant jobbskatteavdrag på arbetsinkomster som infördes 2007 och sedan dess har utökats i flera omgångar (se t.ex. Cronert & Palme, 2019).¹⁹⁴ Genom att sänka skatten på arbetsinkomster

¹⁹³ På arbetslöshetsområdet blir det dock, enligt marknadsmässig logik, tydligt att avgifterna för inkomstskyddet är lägre inom avtalsområden (t.ex. stat och kommun) och fackliga kollektiv (t.ex. akademiker) där risken för arbetslöshet är lägre.

¹⁹⁴ Jobbskatteavdraget omfattar dock ersättningar som betalas ut i form av lön eller utgör inkomst av anställning, vilket gäller alla beskrivna kollektivavtalade ersättningar vid föräldrapenning och de flesta ersättningarna vid sjukpenning.

men inte på ersättningar från inkomstförsäkringar har jobbskatteavdraget mekaniskt lett till att de svenska trygghetssystemens kompensationsgrad *efter skatt* har minskat mer än vad våra beräkningar *före skatt* visar. Detta får betydelse för det svenska trygghetssystemets utveckling i internationella jämförelser, som i regel tar hänsyn till effekterna av både inkomstförsäkringarnas och skattesystemets utformning (Nelson & Sirén, 2025).

Att de kompletterande systemen blir alltmer lika varandra är också intressant med tanke på att fördelarna med flexibilitet och anpassningsbarhet var viktiga argument när systemen en gång etablerades. Innebär det att sådana argument idag blivit mindre relevanta? Underlättar konvergensen rentav för den som vill stärka de offentliga systemen på bekostnad av de kompletterande? Eller öppnar det upp möjligheter att slå ihop de kompletterande systemen för att uppnå stordriftsfördelar och förenklingar?

10.3 Komplexiteten fortsatt hög – kunskap behövs om konsekvenserna

En tredje slutsats – apropå förenklingar – är att en av de kanske främsta konsekvenserna av de kompletterande ersättningarnas framväxt är den ökade komplexiteten i trygghetssystemet som helhet – något som exempelvis illustreras av att en person i 50-årsåldern i snitt omfattas av sex tjänstepensioner (Adolphson Björck, 2024). Mängden parametrar, regler och aktörer att hålla reda på är betydligt fler än i de offentliga systemen, vilket ökar behovet av kunskap bland såväl individer och arbetsgivare som partsorganisationer och politiska beslutsfattare. Att lösningarna tenderat att bli mer lika varandra över tid förenklar förvisso, men kanske mer för dem som förvaltar och utvecklar systemen än för de individer och arbetsgivare som behöver nyttja dem.

I detta sammanhang är det värt att påminna om de studier som funnit att inte alla som omfattas av kompletterande ersättningar nyttjar dem i den utsträckning de har rätt till. Detta har bland annat betonats av ISF (2018a) och Lindellee (2018) som studerat nyttjandet av ersättningar vid sjukersättning respektive arbetslöshet. Som vi lyfte i kapitel 3 tyder en del på att ansökningsprocessens utformning i kombination med brist på kunskap kan påverka nyttjandet av de kompletterande ersättningarna. Så även när dessa ersättningar i teorin ser ut att täcka upp för minskningar av kompensationsgraden i de offentliga systemen, är det inte säkert att detta i praktiken sker för alla. Fler automatiska lösningar och minskat individansvar för att ansöka skulle kunna minska detta problem.

Komplexiteten riskerar också att leda till att politiska beslutsfattare får svårt att överblicka konsekvenserna av reformer i den offentliga trygghets- och arbetsmarknadspolitik, eftersom det är svårt att förutse hur incitamenten för olika

grupper påverkas och hur olika parter kommer att reagera på en viss förändring. Samtidigt behöver ett komplext system inte enbart vara av ondo. Olika ersättningslösningar kan vara ett uttryck för att inkomstskyddet anpassats efter skilda behov bland olika grupper på arbetsmarknaden. Skillnader i villkor innebär heller inte nödvändigtvis skillnader i ekonomiska utfall mellan individer.

Som framgår av litteraturgenomgången i kapitel 3 finns det ännu ett stort behov av studier om såväl orsakerna bakom de kompletterande ersättningslösningarnas framväxt och förändring som deras effekter på individer, arbetsgivare och samhälle. Vi hoppas att den stora mängd samtida och historiska data som vi har presenterat här möjliggör nya studier av dessa slag. Rent metodologiskt kan det vara en fördel att det genom åren har funnits en stor mängd delsystem med olika regler för olika grupper, då detta möjliggör jämförande analyser som kan ge underlag för beslutsfattare. Förhoppningsvis har denna rapport lagt grunden för många sådana framtida analyser.

Referenser

AD 1997 nr 94. *Tolkning av kollektivavtalsbestämmelse om sjuklön.*

Adolphson Björck, D. (2024, 17 september). Tre, fyra, fem – hur många tjänstepensioner har du? blogg.minpension.se. <https://blogg.minpension.se/2024/09/17/tre-fyra-fem-hur-manga-tjanstepensioner-har-du/>

Afa Försäkring. (2015a). *Årsredovisning 2015.*

Afa Försäkring. (2015b). *Återbetalning av premier.* <https://www.afaforsakring.se/om-oss/pressrum/aterbetalning-av-premier>

Afa Försäkring. (2020). *Utbetalning av konsolideringsmedel för den kollektivavtalade sjukförsäkringen AGS. Afa Försäkring.* <https://www.afaforsakring.se/om-oss/pressrum/utbetalning-av-konsolideringsmedel-for-den-kollektivavtalade-sjukforsakringen-ags>

AGF-KL. (1994). Svenska Kommunförbundet.

Akademikernas a-kassa. (2024). *Aktivitetsstöd.* <https://www.akademikernasakassa.se/sok-ersattning/regler-villkor/aktivitetsstod/>, hämtad 3 april 2024.

Akavia. (u.å.). *Tjänstepension i privat sektor.* <https://www.akavia.se/rad-och-stod/pension/sa-fungerar-tjanstepension/tjanstepension-i-privat-sektor/>, hämtad 4 december 2024.

Alecta. (u.å.). *Tiotaggarvalet – Fakta och förklaringar för arbetsgivare.* <https://www.alecta.se/foretag/om-tjanstepension/tiotaggarguiden/>, hämtad 7 januari 2025.

Alecta, & PTK. (2017). *Pensionsplagiaten.* <https://www.ptk.se/sakfragor/pension-och-forsakring/rapporter-om-pension/pensionsplagiaten/>

Almega. (u.å.). *Flexpension.* <https://www.almega.se/flexpension/>, hämtad 27 augusti 2024.

AMF. (1973). *AGS och STP.*

AMF. (1974a). *AMF informerar om AGS, STP, TFY.*

AMF. (1974b). *AMF informerar om avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL, trygghetsförsäkring vid yrkesskada TFY-KL.*

AMF. (2017, 3 oktober). *Föräldralediga räknar med sämre ekonomi och pension – få känner till extrapengarna från jobbet.* <https://www.amf.se/om->

amf/press-och-media/nyhetsrum/pressnyhet/11814/foraldradediga-raknar-med-samre-ekonomi-och-pension-fa-kanner-till-extrapengarna-fran-jobbet/

- Anderson, K. M. (1998). *The welfare state in the global economy: The politics of social insurance retrenchment in Sweden, 1990–1998*. Doktorsavhandling. University of Washington.
- Andersson, J. (2017). *Insurances against job loss and disability. Private and public interventions and their effects on job search and labor supply*. Doktorsavhandling. Uppsala universitet.
- Andersson, R., Vedin, U. & Rautio, K. (2016). *Grädde på moset? De kollektiv-avtalade försäkringarnas omfattning på den svenska arbetsmarknaden*. https://www.lo.se/start/lo_fakta/gradde_pa_moset
- Andrén, T. (2014). *Inkomstförsäkringar och tid i arbetslöshet*. <https://www.saco.se/opinion-fakta/sacos-rapporter/2014/inkomstforsakringar-och-tid-i-arbetsloshet/>
- Andrén, T. (2022). *Urholkningen av sjukförsäkringen. En analys av det bristande sambandet mellan förmåner och avgifter i sjukförsäkringssystemet*. Saco-rapport. Saco.
- Arbetsgivarverket. (2002). *Lön och förmåner vid sjukfrånvaro. En vägledning för statliga arbetsgivare*.
- Arbetsgivarverket. (2004a). *Arbetsgivarverket informerar. Avgifter och skatter 2004 – reviderad version*.
- Arbetsgivarverket. (2004b). *Arbetsgivarverket informerar. Avgifter och skatter 2005*.
- Arbetsgivarverket. (2005). *Arbetsgivarverket informerar. Avgifter och skatter 2006*.
- Arbetsgivarverket. (2006). *Arbetsgivarverket informerar. Avgifter och skatter 2007*.
- Arbetsgivarverket. (2007). *Arbetsgivarverket informerar. Avgifter och skatter 2008*.
- Arbetsgivarverket. (2008). *Arbetsgivarverket informerar. Avgifter och skatter 2009*.
- Arbetsgivarverket. (2009). *Arbetsgivarverket informerar. Avgifter och skatter 2010*.

- Arbetsgivarverket. (2010). Arbetsgivarverket informerar. *Avgifter och skatter 2011*.
- Arbetsgivarverket. (2011). Arbetsgivarverket informerar. *Avgifter och skatter 2012*.
- Arbetsgivarverket. (2012). Arbetsgivarverket informerar. *Avgifter och skatter 2013*.
- Arbetsgivarverket. (2013). Arbetsgivarverket informerar. *Avgifter och skatter 2014*.
- Arbetsgivarverket. (2015a). Arbetsgivarverket informerar. *Avgifter och skatter 2015*.
- Arbetsgivarverket. (2015b). Arbetsgivarverket informerar. *Avgifter och skatter 2016*.
- Arbetsgivarverket. (2017a). Arbetsgivarverket informerar. *Avgifter och skatter 2017*.
- Arbetsgivarverket. (2017b). Arbetsgivarverket informerar. *Avgifter och skatter 2018*.
- Arbetsgivarverket. (2019). Arbetsgivarverket informerar. *Avgifter och skatter 2019*.
- Arbetsgivarverket. (2023). Om sjukfrånvaro och rehabilitering. *En vägledning för statliga arbetsgivare*. <https://www.arbetsgivarverket.se/avtal-och-skrifter/skrifter/om-sjukfranvaro-och-rehabilitering---en-vagledning-for-statliga-arbetsgivare/>
- Arbetsgivarverket. (2024). *Avgifter och skatter*. <https://www.arbetsgivarverket.se/arbetsgivarguiden/avgifter-och-skatter/>, hämtad 24 april 2024.
- Arbetsgivarverket, OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S & Facket för Service och Kommunikation (SEKO). (2023). *Avtal om omställning 2014-06-13 inklusive ändringar till 2023-11-15*. <https://www.arbetsgivarverket.se/avtal-och-skrifter/avtal/avtal-om-omstallning/>
- Arbetsmarknadsdepartementet. (2024). *En arbetslöshetsförsäkring baserad på inkomster*. Lagrådsremiss den 15 februari 2024. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/lagratsremiss/2024/02/en-arbetsloshetsforsakring-baserad-pa-inkomster/>
- Avtal om tjänstemännens Trygghetsfond*. (1973). SAF och PTK.

- Avtalat. (u.å.). *Flexpension för tjänstemän*. <https://www.avtalat.se/tjansteman/flexpension/>, hämtad 27 augusti 2024.
- Avtalat. (2022). *Handbok om kollektivavtalad tjänstepension och försäkring 2022*.
- Avtalat. (2023). *Handbok om kollektivavtalad tjänstepension och försäkring 2023*.
- Avtalat. (2024). *Handbok om kollektivavtalad tjänstepension och försäkring 2024*.
- Basten, C., Fagerang, A. & Telle, K. (2014). Cash-on-hand and the duration of job search: Quasi-experimental evidence from Norway. *The Economic Journal*, 124(576), 540–568.
- Behrendt, C. (2000). Private pensions – a viable alternative? Their distributive effects in a comparative perspective. *International Social Security Review*, 53(3), 3–26.
- Björkman, T. (1992). *Avtalsförsäkring*. IFU utbildnings AB.
- Björkman, T. (2006). *Avtalsförsäkring* (11 uppl.). Studentlitteratur.
- Blomqvist, P. & Palme, J. (2020). Universalism in Welfare Policy: The Swedish Case beyond 1990. *Social Inclusion*, 8(1), 114–123.
- Busemeyer, M. R., Abrassart, A. & Nezi, R. (2021). Beyond positive and negative: New perspectives on feedback effects in public opinion on the welfare state. *British Journal of Political Science*, 51(1), 137–162.
- Chetty, R. & Finkelstein, A. (2013). Social insurance: connecting theory to data, kapitel 3 i Auerbach, A. J., Chetty, R., Feldstein, M., & Saez, E. (red.), *Handbook of Public Economics* (vol. 5, s. 111–193). Elsevier.
- Collectum. (2024). *Deltidspensionspremie per avtal*. <https://collectum.se/foretag/rapportering/deltidspensionspremie-flexpension/deltidspensionspremie-per-avtal>
- Cronert, A. (2015). *Arbetsförmedlingen och arbetskraftsförmedlingen*. https://www.lo.se/start/lo_fakta/arbetsformedlingen_och_arbetskraftsformedlingen
- Cronert, A. & Danielsson, J. (2012). Försäkringsmässighetens problem – om dolda fördelningseffekter i socialförsäkringarna. *Ekonomisk Debatt*, 40(8), 84–87.

- Cronert, A., Eklund, K., Laun, L. & Meiton, M. (2025) *Inkomsttrygghetens nya mosaik: Kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall i Sverige*. SNS Förlag.
- Cronert, A. & Forsén, R. (2023). Like worker, like union? Labor market risk exposure, white-collar predominance and trade unions' policy advocacy. *Socio-Economic Review*, 21(1), 367–395.
- Cronert, A. & Palme, J. (2019). Social investment at crossroads: "The third way" or "The enlightened path" Forward? i Cantillon, B., Goedemé, T. & Hills, J. (red.) *Decent oncomes for all. Improving policies in Europe*, Oxford University Press, s. 201–222.
- Davidsson, J. B. (2018). Dualising the Swedish model: Insiders and outsiders and labour market policy reform in Sweden: an overview, kapitel 8 i Theodoropoulou, S. (red.) *Labour Market Policies in the Era of Pervasive Austerity* (s. 169–196). Policy Press.
- Davidsson, J. B. & Emmenegger, P. (2013). Defending the organisation, not the members: Unions and the reform of job security legislation in Western Europe. *European Journal of Political Research*, 52(3), 339–363.
- Doctrinal, L. (2023). Changes in private pensions and income inequality in retirement: A decomposition analysis by income source in nine European countries (1986–2018). *Work, Aging and Retirement*, waad017.
- Ds 1995:46. *Kommunala avtalspensioner*. Fritze.
- Duvander, A.-Z., Halldén, K., Koslowski, A. & Lindquist, G. S. (2022). Income loss and leave taking: Increased financial benefits and fathers' parental leave use in Sweden. *Journal of Social Policy*, 1–21.
- Ebbinghaus, B. (2021). Inequalities and poverty risks in old age across Europe: The double-edged income effect of pension systems. *Social Policy & Administration*, 55(3), 440–455.
- Ebbinghaus, B. & Neugschwender, J. (2011). The public–private pension mix and old age income inequality in Europe, kapitel 14 i Ebbinghaus, B. (red.), *The varieties of pension governance: Pension privatization in Europe* (s. 384–422). Oxford University Press.
- Edebalk, P. G. (1989). *Gustav Möller och sjukförsäkringen: Om modeller för obligatorisk sjukförsäkring i Sverige 1910–1955*. Research Reports in Social Works 1989:4. Socialhögskolan, Lunds universitet.

- Edebalk, P. G. (2003). Folkpension och åldringsvård – om svensk socialpolitik 1903–1950. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 10(2–3).
- Edebalk, P. G. (2005). *Sjuklön och sjukpenning: 1955 års sjukförsäkringsreform och sjuklönefrågan*. Working paper serien 2005:4. Socialhögskolan, Lunds universitet.
- Edebalk, P. G. (2006). *Sjukpenning och sjuklön. Samspelet mellan staten och arbetsmarknadens parter 1974–1993*. Working paper serien 2006:6. Socialhögskolan, Lunds universitet.
- Edebalk, P. G. (2007a). Sjukförsäkring och sjuklön. Om statliga beslut och arbetsmarknadens organisationer 1955–1992. *Historisk tidskrift*, 127(1).
- Edebalk, P. G. (2007b). *Staten, arbetsmarknadens parter och sjukersättningen 1992–2005*. Working paper serien 2007:2. Socialhögskolan, Lunds universitet.
- Edebalk, P. G. (2008). *Staten, arbetsmarknadens parter och arbetslöshetsersättningarna 1945–1975*. Working paper serien 2008:1. Socialhögskolan, Lunds universitet.
- Edebalk, P. G. (2010). Arbetsgivarna, sjukförsäkringen och sjuklönen. En historik. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(3), 27–38.
- Edebalk, P. G. (2012). *Den svenska arbetslöshetsförsäkringen. Från KAS till Alfakassa*. Working paper serien 2012:1. Socialhögskolan, Lunds universitet.
- Edebalk, P. G. & Olofsson, J. (1999). Sickness benefits prior to the welfare state. The Case of Sweden 1850–1955. *Scandinavian Journal of History*, 24(3), 281–297.
- Edebalk, P. G., Ståhlberg, A.-C. & Wadensjö, E. (1996). *Avtalsrelaterade trygghetssystem vid sjukdom, arbetsskada och förtidspension*. Stockholms universitet, Institutet för social forskning.
- Edebalk, P. G., Ståhlberg, A.-C. & Wadensjö, E. (1998). *Socialförsäkringarna: Ett samhällsekonomiskt perspektiv*. SNS Förlag.
- Edebalk, P. G. & Wadensjö, E. (1980). *Avgångsbidrag: En avtalsbestämd försäkring inom LO-området*. LiberLäromedel.
- Edebalk, P. G. & Wadensjö, E. (1989). *Arbetsmarknadsförsäkringar: Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi – [ESO]*. Allmänna förlaget.
- Ekonomifakta (2025). *Arbetsgivaravgift*. https://www.ekonomifakta.se/sakomraden/skatt/skatt-pa-arbete/arbetsgivaravgift_1212481.html

- Elmér, Å. (1960). *Folkpensioneringen i Sverige: Med särskild hänsyn till ålderspensioneringen / Old age pensions in Sweden*. Gleerup.
- van Erp, F., Vermeer, N. & van Vuuren, D. (2014). Non-financial determinants of retirement: A literature review. *De Economist*, 162(2), 167–191.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Polity Press.
- Feldstein, M. (2005). Rethinking social insurance. *American Economic Review*, 95(1), 1–24.
- Finanspolitiska rådet. (2024). *Svensk finanspolitik, Finanspolitiska rådets rapport 2024*.
- Finfa. (2017). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal*.
- Finfa. (2019). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal*.
- Folksams sociala råd. (1977). *Försäkringar genom anställning: En översikt över försäkringar genom avtal mellan arbetsgivare och anställda*. Folksam.
- Fora. (u.å.). *Prislistor*. <https://www.fora.se/foretag-med-kollektivavtal/kostnad-och-faktura/prislistor/>, hämtad 18 mars 2024.
- Fora. (2024a). *Prislista 2024. Företag med kollektivavtal*. <https://www.fora.se/foretag/kostnad-och-faktura/prislistor/prislista-2024---foretag-med-kollektivavtal/>, hämtad 13 september 2024.
- Fora. (2024b). *Prislistor. Företag med kollektivavtal*. <https://www.fora.se/foretag-med-kollektivavtal/tjanstepension-och-forsakringar/prislista/>, hämtad 24 april 2024.
- Fora. (2024c). *Så rapporterar du pensionspremier*. <https://www.fora.se/foretag/rapportera-loner-och-premier/sa-rapporterar-du-pensionspremier/>, hämtad 17 oktober 2024.
- Forsberg, P. (1997). *Välfärd, arbetsmarknad och korporativa institutioner: En studie av Trygghetsrådet SAF/PTK*. Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Fredriksson, P. & Seim, D. (2024). *Vilka får omställningsstudiestödet? En empirisk analys av de två första ansökningsperioderna*. SNS Analys 103. SNS.
- Försäkringskassan. (2013). *Sjukersättning och aktivitetsersättning – beräkning, steglös avräkning m.m. (Vägledning 2013:3) Version 9*. Beslutad 2024.

<https://www.forsakringskassan.se/om-forsakringskassan/vagledning-och-rattsliga-stallningstaganden/vagledningar>

Försäkringskassan. (2024a). *En historisk översikt av föräldrapenning*. Korta analyser nr 2024:2.

Försäkringskassan. (2024b). *Aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning när du deltar i Arbetsförmedlingens program*. <http://www.forsakringskassan.se/privatperson/arbetsokande/aktivitetsstod-eller-utvecklingsersattning-nar-du-deltar-i-arbetsformedlingens-program>, hämtad 3 april 2024.

Försäkringskassan. (2024c). *Förändringar inom socialförsäkrings- och bidragsområdena 1968-01-01–2024-09-30*. <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/>

Försäkringskassan. (2024d, 15 mars). *Sjuklön*. <http://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/sjukdom-och-skada/sjuklon>

Gordon, J. C. (2019). The perils of vanguardism: Explaining radical cuts to unemployment insurance in Sweden. *Socio-Economic Review*, 17(4), 947–968.

Grahn, O. (2023, 14 september). Aldrig försent att räkna på pensionen. Polistidningen. <https://polistidningen.se/2023/09/aldrig-forsent-att-rakna-pa-pensionen/>

Grees, N. (2015). Stratification in changing Swedish sickness insurance. *European Journal of Social Security*, 17(4).

Grees, N. (2019). *Changing Swedish sickness insurance: Policies, institutions and outcomes*. Acta Universitatis Upsaliensis.

Greve, B. (2018). At the heart of the Nordic occupational welfare model: Occupational welfare trajectories in Sweden and Denmark. *Social Policy & Administration*, 52(2), 508–518.

Grip, G. (2002). *Från pensionskassa till försäkringskoncern: KPA 1922–2002*. KPA.

Gschwind, L. (2021). When free choice turns into a pitfall: Conditional social protection for immigrants in voluntary unemployment insurance systems. *Journal of European Social Policy*, 31(1), 3–14.

Hagen, J. (2013). A history of the Swedish pension system. Working Paper 2013:7. Uppsala Center for Fiscal Studies.

Hagen, J. (2017). *Utbetalningstider i tjänstepensionssystemet*. SNS Förlag.

- Hagen, J. & Elinder, M. (2018). *Den komplexa tjänstepensionen*. SNS Förlag.
- Hagen, J., Hallberg, D. & Lindquist, G. S. (2022). A nudge to quit? The effect of a change in pension information on annuitisation, labour supply and retirement choices among older workers. *The Economic Journal*, 132(643), 1060–1094.
- Hagen, J., Laun, L. & Palme, M. (2022). *Pensionärernas inkomster i Sverige 1991–2019*. Rapport nr 2022:1 till Finanspolitiska rådet.
- Hamark, J. & Lapidus, J. (2022). Unions, insurance and changing welfare states: The emergence of obligatory complementary income insurance in Sweden. *Göteborg Papers in Economic History*, 2022(29).
- Hamark, J. & Lapidus, J. (2023). Swedish unions and obligatory complementary income insurance: Securing unemployment benefits in a changing welfare state. *Social Policy & Administration*, 2023(n/a).
- Hammar, E., Nystrand, M. & Jakobson, E. (1983). *Vårt försäkringsskydd igår och idag* (Privattjänstemannakartellen, red.). Privattjänstemannakartellen (PTK).
- Harrysson, L. (2000). *Arbetsgivare och pensioner: Industriarbetsgivarna och tjänstepensioneringen i Sverige 1900–1948*. Doktorsavhandling. Socialhögskolan, Lunds universitet.
- Helle, H. (2001). *Från storfamilj till fonder och försäkringar: Tjänstemäns ekonomiska trygghet igår och idag*. Privattjänstemannakartellen (PTK).
- Hesselius, P. & Persson, M. (2007). *Incitamenteffekter och Försäkringskassans kostnader av kollektivavtalade sjukförsäkringar*. Rapport 2007:16. IFAU.
- Holmlund, B. (1998). Unemployment insurance in theory and practice. *The Scandinavian Journal of Economics*, 100(1), 113–141.
- Hägglund, P. & Skogman Thoursie, P. (2010). *De senaste reformerna inom sjukförsäkringen: En diskussion om deras förväntade effekter*. Studier i finanspolitik 2010/5. Finanspolitiska rådet.
- IAF. (2013a). *Historik. Karensvillkoret och ersättningsperiodens längd*. <https://www.iaf.se/globalassets/dokument/historik-regelsamlingen/historik-karensvillkoret-avsnitt5.pdf>
- IAF. (2013b). *Konsekvensanalys av avgångs- eller omställningsersättningar och avgångsbidrag*. Rapport 2013:24. Inspektionen för Arbetslöshetsförsäkringen.

- IAF. (2023a). *Arbetslöshetsförsäkringen i siffror för 2023*. <https://www.iaf.se/statistikdatabasen/arsstatistik/>
- IAF. (2023b). *Arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningsnivå, högsta dagpenning, genomsnittlig dagpenning och KAS/Grundbelopp från och med 1980*.
- IAF. (2024a). *Finansiering av arbetslöshetsförsäkringen*. <https://www.iaf.se/individersattningar/finansiering-av-arbetsloshetsforsakringen/>
- IAF. (2024b). *Arbetslöshetskassorna – Medlemsavgift*. <https://www.iaf.se/statistikdatabasen/nya-statistikdatabasen/arbetsloshetskassorna---medlemsavgift/>, hämtad 26 augusti 2024.
- IF Metall. (u.å.). *Frågor och svar om medlemsavgiften*. IF Metall, <https://www.ifmetall.se/medlem/om-medlemskapet/medlemsavgiften/>, hämtad 5 december 2024.
- IFAU. (2023). *Forskning om kvinnor och män på arbetsmarknaden*. IFAU. <https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/kvinnor-och-man-pa-arbetsmarknaden/>
- Ingesson, T. (2018). *Extrapengar vid föräldraledighet – en utvärdering av föräldrapenningtillägget 2018*. lo.se. https://www.lo.se/start/lo_fakta/extrapengar_vid_foraldraledighet_en_utvardering_av_foraldrapenningtillagget_2018
- ISF. (2015a). *Arbetsgivares medfinansieringsansvar i sjukförsäkringen. Hur påverkades varaktigheten i sjukskrivningen?* Rapport 2015:4 av Eliasson, T. & Hallberg, D. Inspektionen för socialförsäkringen.
- ISF. (2015b). *Offentlig och kollektivavtalad sjukförsäkring. Institutionell utveckling under 30 år*. Rapport 2015:6 av Grees, N. Inspektionen för socialförsäkringen.
- ISF. (2017). *Tidsbegränsade uttag av tjänstepension och låg ekonomisk standard*. Rapport 2017:1 av Hallberg, D. & Sjögren Lindquist, G. Inspektionen för socialförsäkringen.
- ISF. (2018a). *Försäkrad men utan ersättning. En granskning av underutnyttjandet av den kollektivavtalade sjukförsäkringen*. Rapport 2018:7 av Grees, N. Inspektionen för socialförsäkringen.
- ISF. (2018b). *Utvecklingen av kollektivavtalade ersättningar sedan 2000-talets början. En redovisning av kollektivavtalade ersättningar som kompletterar den allmänna socialförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen*. Rapport 2018:14 av Sjögren Lindquist, G. Inspektionen för socialförsäkringen.

- ISF. (2018c). *Vem får avsättningar till tjänstepension? En analys av tjänstepensionernas täckningsgrad baserad på deklarationsuppgifter*. Rapport 2018:15 av Gustafson, P. Inspektionen för socialförsäkringen.
- ISF. (2022a). *Löneväxling till tjänstepension: En redovisning av löneväxlingens omfattning och fördelning*. Rapport 2022:3 av Gustafson, P. & Nerman, M. Inspektionen för socialförsäkringen.
- ISF. (2022b). *Utvecklingen av socialförsäkringsförmånerna under de senaste 30 åren. En analys hur värdet av bidragsnivåer och inkomsttak har förändrats och effekten på hushållens inkomster*. Rapport 2022:2 av Sjöholm, C. & Thangavelu, T. Inspektionen för socialförsäkringen.
- Jansson, O. & Ottosson, J. (2021a). Collective agreements against labor market risks in Sweden: The case of the PTK-SAF employment security agreement. *Labor History*, 62(3), 316–333.
- Jansson, O. & Ottosson, J. (2021b). Negotiating a new Swedish model: Employment transition agreements and the struggle over redundancies. *Journal of Industrial Relations*, 63(5), 706–727.
- Jansson, O., Ottosson, J., Murhem, S. & Magnusson, L. (2018). Sweden: Supplementary occupational welfare with near universal coverage, i Natali, D., Pavolini, E. & Vanhercke, B. (red.), *Occupational welfare in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement* (s. 55–77). ETUI and OSE.
- Johansson, P., Laun, L., Palme, M. & Olofsdotter Stensöta, H. (2018). *Drivkrafter och möjligheter till ett förlängt arbetsliv*. SNS Förlag.
- Johansson, S. (1994). *Statliga lönebestämmelser* (10 rev. uppl.). Fritze.
- Johansson, S. (med Fahlman, A. & Statens institut för personalutveckling). (1989). *Statliga lönebestämmelser* (8 bearb. uppl.). SIPU Förlag.
- Johansson, S. (med Grip Nilsson, Å. & Statens institut för personalutveckling). (1992). *Statliga lönebestämmelser* (9 uppl.). SIPU Statens institut för personalutveckling.
- Junestav, M. (2007). *Socialförsäkringssystemet och arbetsmarknaden – politiska idéer, sociala normer och institutionell förändring – en historik*. Rapport 2007:4. IFAU.
- Järvi, L. & Kuivalainen, S. (2013). Equality to all? The significance of collectively negotiated sickness benefits in cross-Nordic social policy Analysis. *European Journal of Social Security*, 15(4), 341–357.

- Kammarkollegiet. (2023). *Statlig ersättning till arbetsgivare*. <https://www.kammarkollegiet.se/vara-tjanster/ersattning-for-grundlaggande-omstallnings-och-kompetensstod/statlig-ersattning-till-arbetsgivare>, hämtad 3 april 2024.
- Kammarkollegiet. (2024). Registrerade omställningsorganisationer i Sverige. <https://nysteget.se/om-oss/registrerade-omstallningsorganisationer-i-sverige>, hämtad 2 april 2024.
- Kangas, O. & Palme, J. (1990). The public-private mix in pension policy. *International Journal of Sociology*, 20(4), 78–116.
- Karlsson, P. (2024). *Kännedom om kollektivavtalad tjänstepension och försäkring*. Avtalat.
- Kjellberg, A. (2017). *The membership development of Swedish trade unions and union confederations since the end of the nineteenth century*. (Uppdaterad 5 augusti 2024). Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Kjellberg, A. (2019). Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund. *Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility*, 2019(1). Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Korpi, W. & Palme, J. (1998). The paradox of redistribution and strategies of equality: Welfare state institutions, inequality, and poverty in the Western countries. *American Sociological Review*, 63(5), 661–687.
- Lindellee, J. (2018). *Beyond retrenchment: Multi-pillarization of unemployment benefit provision in Sweden*. Socialhögskolan, Lunds universitet.
- Lindellee, J. (2021). Transformation of the Ghent system in Sweden: Silent institutionalization of complementary unemployment benefits. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(3).
- Medlingsinstitutet. (2022). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022*.
- Medlingsinstitutet. (2024a). *Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer*. <https://www.mi.se/publikationer/kollektivavtalstackning-och-arbetsmarknadens-organisationer/>
- Medlingsinstitutet. (2024b). *Arbetsgivarnas organisationer*. <https://www.mi.se/forhandling-avtal/arbetsgivarnas-organisationer/>
- minPension. (2024). *Så påverkas din pension när du får barn*. <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/livshandelser/sa-paverkas-din-pension-nar-du-far-barn>

- Møller, M. & Nielsen, N. C. (2011). *Framtidens tjänstepensioner*. SNS Förlag.
- Natali, D., Keune, M., Pavolini, E. & Seeleib-Kaiser, M. (2018). Sixty years after Titmuss: New findings on occupational welfare in Europe. *Social Policy & Administration*, 52(2), 435–448.
- Nelson, K. & Sirén, S. (2025). *Grund- eller inkomsttrygghet? Svensk ekonomiska trygghetspolitik i historisk och internationell belysning*. SNS Förlag.
- Neugschwender, J. (2016). *Pension systems and income inequality among the elderly in Europe*. <https://madoc.bib.uni-mannheim.de/41262>
- Näsholm, B. (1987). *Kommentarer till 1986/87 års AST* (S. Johansson, red.). SIPU förlag.
- Ohlson, M. (2004). *Pension eligibility and retirement behavior: Did the 1979 Swedish pension reform affect immigrant retirement behavior?* Växjö universitet.
- Omställningsfonden. (2024). *Ekonomiskt stöd*. <https://www.omstallningsfonden.se/privatperson/stod-nar-anstallningen-tar-slut/uppsagd-pa-grund-av-arbetsbrist/ekonomiskt-stod/>, hämtad 16 juli 2024.
- Ottander, C. & Holmqvist, C. (2003). *En fyrk per daler: pensioner i ett historiskt perspektiv. Utges i samband med SPV:s 40-årsjubileum*. Page One.
- Pavolini, E. & Seeleib-Kaiser, M. (2018). Comparing occupational welfare in Europe: The case of occupational pensions. *Social Policy & Administration*, 52(2), 477–490.
- Pensionsmyndigheten (u.å.). *Total pension per år*. Pensionsmyndighetens statistikdatabas. <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik/pensionsstatistik?domain=tab-6&report=report-6-1>, hämtad 2024.
- Pensionsmyndigheten. (2017). *Flexpension och delpension. En översikt inom de fyra stora avtalsområdena*.
- Pensionsmyndigheten. (2023a, 28 december). *Finansiering av pensionssystemet*. <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/om-pensionssystemet/finansiering-av-pensionssystemet>
- Pensionsmyndigheten. (2023b, 27 december). *Garantipension. Om du har låg pension*. <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/garantipension>

- Pensionsmyndigheten. (2024a, 14 maj). *Så fungerar pensionssystemet. I korthet.* <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/om-pensionssystemet/mer-om-pensionssystemet>
- Pensionsmyndigheten. (2024b, 14 maj). *Så räknas pensionen om varje år.* <https://www.pensionsmyndigheten.se/for-pensionarer/anmala-andringar/sa-raknas-pensionen-om-varje-ar>
- Pensionsmyndigheten. (2024c, 20 maj). *Typfallsmodellen, v. 4.63.* <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik-och-rapporter/pensionsmodellen/typfallsmodellen>
- Pensionsmyndigheten. (2025, 9 januari). *Hur påverkar småbarnstiden din pension?* <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/vad-paverkar-din-pension/smabarnstiden-kan-paverka-din-pension>
- Pierson, P. (1994). *Dismantling the Welfare State? Reagan, Thatcher and the Politics of Retrenchment.* Cambridge University Press.
- Polisförbundet. (u.å.). *Din pension som polis.* <https://www.polisforbundet.se/rad-och-stod/din-pension/>, hämtad 15 oktober 2024.
- PRI Pensionsgaranti. (2024). *Handbok ITP i egen regi.* <https://www.pri.se/sv/foretag/information-och-utbildning/broschyror-och-blanketter/>
- Prop. 1954:144. *Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om moderskapshjälp m. m.*
- Prop. 1973:1. *Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen angående statsverkets tillstånd och behov under budgetåret 1973/74.*
- Prop. 1962:90. *Kungl. Maj:ts proposition nr 90 år 1962.*
- Prop. 1963:160. *Kungl. Maj:ts proposition nr 160 år 1963.*
- Prop. 1966:113. *Kungl. Maj:ts proposition nr 113 år 1966.*
- Prop. 1973:46. *Kungl. Maj:ts proposition angående utformningen av beskattad sjukpenning, m.m.*
- Prop. 1976/77:44. *Om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring, m.m.*
- Prop. 1986/87:69. *Om förbättrad kompensation vid korttidssjukdom och vid tillfällig vård av barn.*
- Prop. 1989/90:110. *Om reformerad inkomst- och företagsbeskattning.*
- Prop. 1990/91:181. *Om sjuklön, m.m.*

- Prop. 1995/96:69. *Vissa socialförsäkringsfrågor, m.m.*
- Prop. 1996/97:28. *Kriterier för rätt till ersättning i form av sjukpenning och förtidspension.*
- Prop. 1996/97:63. *Samverkan, socialförsäkringens ersättningsnivåer och administration, m.m.*
- Prop. 1997/98:151. *Inkomstgrundad ålderspension, m.m.*
- Prop. 2002/03:100. *2003 års ekonomiska vårproposition.*
- Prop. 2006/07:15. *En arbetslöshetsförsäkring för arbete.*
- Prop. 2007/08:136. *En reformerad sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete.*
- Prop. 2021/22:220. *Sjukersättning till äldre i förvärvsarbetande ålder.*
- Prop. 2021/22:126. *Skattereduktion för avgift till arbetslöshetskassa.*
- Prop. 2022/23:85. *En fortsatt stärkt arbetslöshetsförsäkring.*
- Prop. 2023/24:1. *Budgetpropositionen för 2024.*
- PTK. (1979). *Handbok för försäkringsrådgivare 79/80.*
- PTK. (1985). *Handbok för försäkringsrådgivare 85/86.*
- PTK. (1986). *Handbok för försäkringsrådgivare 86/87.*
- PTK. (1987). *Handbok för försäkringsrådgivare 87/88.*
- PTK. (1988a). *Handbok för försäkringsrådgivare 88/89.*
- PTK. (1988b). *Vårt försäkringsskydd igår och idag. Avtalsbilaga (ny uppl.).*
- PTK. (1990). *Handbok för försäkringsrådgivare 90/91.*
- PTK. (1991). *Handbok för försäkringsrådgivare 91/92.*
- PTK. (1992). *Handbok för försäkringsrådgivare 92/93.*
- PTK. (1993a). *Handbok för försäkringsrådgivare 93/94.*
- PTK. (1993b). *Vårt försäkringsskydd igår och idag. Avtalsbilaga.*
- PTK. (1995). *Handbok för försäkringsrådgivare 95/96.*
- PTK. (1996). *Handbok för försäkringsrådgivare 96/97.*
- PTK. (1997). *Handbok för försäkringsrådgivare 1998.*
- PTK. (1998). *Handbok för försäkringsrådgivare 1999.*

- PTK. (1999). *Handbok för försäkringsrådgivare 2000*.
- PTK. (2001). *Avtalsbilaga 1993–2001: Tjänstemäns försäkringar inom SAF/ Svenskt Näringsliv-PTK-området* (H. Helle, red.).
- PTK. (2002). *Handbok för försäkringsrådgivare 2002*.
- PTK. (2019). *Avtal om KTP-planen mellan KFO och PTK*. <https://www.ptk.se/forhandling-och-avtal/avtal/ktp-avtalet/>
- PTK. (2020). *Handbok om försäkringar 2020*.
- PTK. (2022, 21 juni). Åldersgränserna höjs och ett tak införs i tjänstepensionen ITP. <https://www.ptk.se/aldersgranserna-hojs-och-ett-tak-infors-i-tjanstepensionen-itp/>
- Rasmussen, P. (2014). Privatizing unemployment protection: The rise of private unemployment insurance in Denmark and Sweden. *CCWS Working Paper* 2014/83.
- Regeringskansliet. (2024, 14 februari). *Frågor och svar om en inkomstbaserad arbetslöshetsförsäkring*. <https://www.regeringen.se/artiklar/2024/02/fragor-och-svar-om-en-inkomstbaserad-arbetsloshetsforsakring/>
- Rosenqvist, O. (2024). Reducing the gender gap in parental leave through economic incentives? Evidence from the gender equality bonus in Sweden. *Labour Economics*, 102538.
- RÅ 2007 ref 25. *Belopp som vid arbetslöshet utbetalats från s.k. inkomstförsäkring har inte ansetts skattepliktigt och premien för försäkringen har inte ansetts avdragsgill. Förhandsbesked angående inkomstskatt*.
- Saco. (2024, 26 januari). *Sacos medlemsstatistik*. <https://www.saco.se/om-saco/sacos-organisation/federationen-och-forbunden/medlemsstatistik/>
- SCB. (2024a). *Lönestrukturstatistik, hela ekonomin*. Statistikmyndigheten SCB. <https://www.scb.se/am0110>
- SCB (2024b). *Registerbaserad lönesummestatistik (LSUM)*. Statistikmyndigheten SCB. <https://www.scb.se/am0302>
- Schmidt, F. (1974). *Allmänna och privata pensioner: Mål och medel*. Norstedt.
- Schmitter, P. C. & Streeck, W. (1999). *The organization of business interests: Studying the associative action of business in advanced industrial societies* (vol. 99/1). Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.

- Seibold, A. (2021). Reference points for retirement behavior: Evidence from German pension discontinuities. *American Economic Review*, 111(4), 1126–1165.
- SFS 1997:238. *Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1997238-om-arbetsloshetsforsakring_sfs-1997-238/, hämtad 20 juni 2024.
- SFS 2010:110. *Socialförsäkringsbalk (2010:110)*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110/, hämtad 15 april 2024.
- SFS 2017:819. *Förordning (2017:819) om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2017819-om-ersattning-till-deltagare_sfs-2017-819/, hämtad 4 april 2024
- SFS 2022:879. *Lag om ändring i socialförsäkringsbalken*. <https://svenskforsattningssamling.se/doc/2022879.html>, hämtad 25 mars 2025.
- Shipan, C. R. & Volden, C. (2012). Policy diffusion: Seven lessons for scholars and practitioners. *Public Administration Review*, 72(6), 788–796.
- Sjöberg, O. (2011). Sweden: Ambivalent adjustment. I J. Clasen & D. Clegg (red.), *Regulating the risk of unemployment: National adaptations to post-industrial labour markets in Europe*. Oxford University Press.
- Sjögren Lindquist, G. & Wadensjö, E. (2005). *Inte bara socialförsäkringar – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*. Rapport till ESS 2005:2. Finansdepartementet, Regeringskansliet.
- Sjögren Lindquist, G. & Wadensjö, E. (2007). *Ett svårlagt pussel. Kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*. Finansdepartementet, Regeringskansliet.
- Sjögren Lindquist, G. & Wadensjö, E. (2011a). Sweden: A viable public–private pension system, Kapitel 9 i B. Ebbinghaus (red.), *The varieties of pension governance: Pension privatization in Europe*. Oxford University Press.
- Sjögren Lindquist, G. & Wadensjö, E. (2011b). *Avtalsbestämda ersättningar, andra kompletterande ersättningar och arbetsutbudet* (2011:4). Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. Finansdepartementet,

- Regeringskansliet. <https://eso.expertgrupp.se/rapporter/20114-avtalsbestamda-ersattningar-andra-kompletterande-ersattningar-och-arbetsutbudet/>
- Skatteverket. (2024a). *Grupplivförsäkring, särskild premieskatt, Rättslig vägledning utgåva 2024.2*. <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2024.2/330322.html>
- Skatteverket. (2024b). *Jobbskatteavdrag, Rättslig vägledning utgåva 2024.4*. <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2024.7/2940.html>
- Skatteverket. (2024c). *Särskild löneskatt på utgivna ersättningar, Rättslig vägledning utgåva 2024.6*. <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2024.6/1346.html>
- SOU 1957:7. *Förbättrad pensionering—Betänkande angivet av Allmänna pensionsberedningen*. Socialdepartementet.
- SOU 1974:15. *Sänkt pensionsålder m.m.* Socialdepartementet.
- SOU 1982:36. *Enklare föräldraförsäkring*. Socialdepartementet.
- SOU 1990:77. *Allmän pension. Bilagor*. Socialdepartementet.
- SOU 2002:59. *Omställningsavtal – ett aktivare stöd till uppsagda*. Näringsdepartementet.
- SOU 2003:85. *Översyn av försäkringsmodellen för de statliga avtalsförsäkringarna*. Finansdepartementet.
- SOU 2004:101. *Genomförande av tjänstepensionsdirektivet*. Finansdepartementet.
- SOU 2005:73. *Föräldraförsäkringens effekter på sysselsättning och löner – olika för kvinnor och män?* Socialdepartementet.
- SOU 2015:21. *Mer trygghet och bättre försäkring*. Socialdepartementet.
- SOU 2017:101. *Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn: En ny modell för föräldraförsäkringen: slutbetänkande*. Socialdepartementet.
- Statens arbetsgivarverk. (1991). *Föreskrifter om statlig tjänstepensionering: FSP '91*. I *Föreskrifter om statlig tjänstepensionering: FSP*. Allmänna förl.
- Statens arbetsgivarverk, SACO/SR, Statsanställdas Förbund, & TCO-S. (1984). *Trygghetsavtalet för arbetstagare hos staten (TrA-S)*.
- Statens arbetsgivarverk, SACO/SR, Statsanställdas förbund, & TCO-S. (1989). *Avtal om trygghetsfrågor 1989-11-10, bilaga till SAV cirkulär 1989 A 37*.

- Statens avtalsverk. (1975). *Författningar om statlig tjänstepensionering: FSP 1975/76*. Allmänna förlaget.
- Statens avtalsverk. (1976). *Föreskrifter om statlig tjänstepensionering: FSP 1976/77*. Allmänna förlaget.
- Statens avtalsverk. (1977). *Föreskrifter om statlig tjänstepensionering: FSP 1977/78*. Allmänna förlaget.
- Statens avtalsverk. (1978). *Föreskrifter om statlig tjänstepensionering: FSP 1978/79*. Allmänna förlaget.
- Statens tjänstepensionsverk (2024, 28 juni). *Anställd får extra inbetalningar*. <https://www.spv.se/arbetsgivare/statlig-tjanstepension/handelser-for-anstallda/anstalld-far-extra-inbetalningar/>
- Stolpe, H. (med Kooperationens förhandlingsorganisation). (1993). *Kooperationen som arbetsgivare 1850–1968*. Kooperationens förhandlingsorganisation KFO.
- Strömberg, C. (1996). *Vilka förmåner har jag som kommunanställd?* Svenska kommunförbundet.
- Ståhlberg, A.-C. (1995). *Våra pensionssystem* (2 uppl.). SNS Förlag.
- Sunesson, S., Blomberg, S., Edebalk, P. G., Harrysson, L., Magnusson, J., Meeuwisse, A., Petersson, J. & Salonen, T. (1998). The flight from universalism. *European Journal of Social Work*, 1(1), 19–29.
- Svenska Arbetsgivareföreningen. (1965). *Sjuklön: En kommentar till bestämmelserna om sjuklön och havandeskapslön i avtalen om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän och arbetsledare*.
- Svenska Arbetsgivareföreningen. (1984). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal*.
- Svenska Arbetsgivareföreningen. (1985). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal*.
- Svenska Arbetsgivareföreningen. (1986). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal*.
- Svenska Arbetsgivareföreningen. (1987). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal*.
- Svenska Arbetsgivareföreningen. (1988). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal*.

- Svenska Arbetsgivareföreningen. (1989). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal.*
- Svenska Arbetsgivareföreningen. (1990). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal.*
- Svenska Arbetsgivareföreningen. (1991). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal.*
- Svenska Arbetsgivareföreningen. (1994). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal.*
- Svenska Arbetsgivareföreningen. (1998). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal.*
- Svenska Arbetsgivareföreningen. (2000). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal.*
- Svenska Kommunalarbetareförbundet. (1974). *Från NPR till KPR: En sammanfattning av pensionsbestämmelserna för kommunernas arbetstagare under tiden 1951–1970.*
- Svenska Kommunalarbetareförbundet. (1983). *Medlems rätt. Försäkringar. Brevskolan.*
- Svenska kommunförbundet. (1987). *Cirkulär nr 50/87, Överenskommelse om ändringar i §§ 15 och 24 i Allmänna bestämmelser—AB 84.*
- Svenskt Näringsliv. (2001). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal.*
- Svenskt Näringsliv. (2002). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal.*
- Svenskt Näringsliv. (2003). *Försäkringar på arbetsmarknaden genom lag och kollektivavtal.*
- Svenskt Näringsliv. (2024). *Datafil till kapitel 8. Arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar i Fakta om löner och arbetstider 2024.* https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/lonestatistik/fakta-om-loner-och-arbetstider-2024_1215163.html
- Svenskt Näringsliv & Förhandlings- och samverkansrådet PTK. (2022). *Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd.* <https://www.ptk.se/forhandling-och-avtal/avtal/huvudavtal-svenskt-naringsliv/>

- Sveriges Kommuner och Landsting. (2011). *Cirkulär 11:3, Redogörelse för överenskommelsen om Omställningsavtal – KOM-KL*. <https://skr.se/skr/tjanster/cirkular/cirkular/2011/redogorelseforoverenskommelsenomomstallningsavtalkomkl.23809.html>
- Sveriges Kommuner och Landsting. (2013). *Cirkulär 13:38, Överenskommelse om Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KL) m.m.* <https://skr.se/skr/tjanster/cirkular/cirkular/2013/overenskommelseomavgiftsbestamdkollektivavtaladpensionakapklmm.23934.html>
- Sveriges Kommuner och Landsting. (2017, 22 juni). *Cirkulär 17:30, Tillämpningsanvisningar – Tidig lokal omställning (TLO-KL)*. <https://skr.se/skr/tjanster/cirkular/cirkular/2017/tillampningsanvisningartidiglokalomstallningtlokl.24175.html>
- Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta, Svenska Kommunalarbetsareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarnas Samverkansråd, & AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer. (2012). *Omställningsavtal (KOM-KL)*. Sveriges kommuner och landsting.
- Sveriges Kommuner och Regioner. (2020). *Cirkulär 20:24, Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal, KOM-KR m.m.* <https://skr.se/skr/tjanster/irkular/cirkular/2020/overenskommelseomkompetensochomstallningsavtalkomkrmm.39181.html>
- Sveriges Kommuner och Regioner. (2023, 7 juni). *Så här gick valet av det nya pensionsavtalet*. <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/nyhetsarkivarbetsgivarekollektivavtal/nyhetsarkivarbetsgivarfragor/sahargickvaletavdetnyapensionsavtalet.71746.html>
- Sveriges Kommuner och Regioner. (2024). *Arbetsgivaravgifter, PO-pålägg*. Sveriges kommuner och regioner. <https://skr.se/skr/ekonomijuridik/ekonomi/arbetsgivaravgifterpopalaggpension/arbetsgivaravgifterpopalagg.1290.html>
- Svärdman, H. (2016). *Välfärdstendens 2016. Delrapport 2: Trygghet vid arbetslöshet*.
- Svärdman, H. (2023). *Försäkringsvär(l)den: En resa från antikens skepps-försäkring till morgondagens insurtech*. Atlas.
- Swenson, P. (2002). *Capitalists against markets: The making of labor markets and welfare states in the United States and Sweden*. Oxford University Press.

- TCO-S. (1981). *Statsjänstemännens pensioner*. (12 uppl.).
- TCO-S. (1988). *Dina villkor i avtal*.
- Titmuss, R. (1958). *Essays on the welfare state*. Allen & Unwin.
- TRR. (2021). *Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK – Förhandlings- och samverkansrådet*.
- Trygghetsfonden. (2023). *Trygghetsfonden: Vilka bidrag finns och hur gör man?* <https://www.trygghetsfonden-bao-finansforbundet.se/arbetssookande/bidrag>
- Trygghetsfonden TSL. (u.å.). *Omställningsorganisationer i Sverige. Hjälp till jobb: Trygghetsfonden TSL*. <https://tsl.se/om-oss/trygghetsfonden-tsl/omstallningsorganisationer-i-sverige/>, hämtad 18 november 2024.
- Trygghetsrådet TRR. (1993). *Protokoll nr 6*.
- Unionen. (2022). *Årsrapport 2022*. <https://www.unionen.se/filer/broschyr/unionens-verksamhetsberattelse>
- Votinius, J. J. (2020). Collective bargaining for working parents in Sweden and its interaction with the statutory benefit system. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(3), 367–386.
- Walter, L. (2015). *Mellan jobb. Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*. SNS Förlag.
- Westbratt, L. (1995). *Pension: den uppskjutna lönen*. Kommunal.
- Wetterberg, G. (2016). *Medelklassens guldägg: Från SPP till Alecta 1917–2017*. Dialogos.
- Åmark, K. (2005). *Hundra år av välfärdspolitik: Välfärdsstatens framväxt i Norge och Sverige*. Boréa.
- Åmark, K. (2019). De svenska tjänstepensionsavtalen 1947–2017. *Arkiv. Tidskrift för samhällsanalys*, nr 11, 7–40.

Förkortningar

AGB	Försäkring om avgångsbidrag, för arbetare i privat sektor
AGF-KL	Avgångsförmåner för anställda hos kommuner och regioner, församlingar m.fl.
AGE	Avgångsersättning, för tjänstemän i privat sektor
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring, för arbetare i privat sektor
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda i kommuner, landsting, regioner, trossamfundet Svenska kyrkan och vissa kommunala företag
AST	Allmänt avlöningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän, tidigare avtal i statlig sektor
AKAP-KR (tidigare AKAP-KL)	Tjänstepensionsavtal för anställda i kommuner, regioner (tidigare landsting), trossamfundet Svenska kyrkan och vissa kommunala företag (gäller födda år 1986 eller senare)
ALFA(-T)	Allmänt löne- och förmånsavtal (-T står för tillsvidare-avtal), för anställda i statlig sektor
ATP	Allmän tilläggspension
FPT	Försäkring om föräldrapenningtillägg, för arbetare i privat sektor
ibb	Inkomstbasbelopp
ITP	Industrins och handelns tilläggspension, för tjänstemän i privat sektor
ITPK	Kompletterande ålderspension i ITP, för tjänstemän i privat sektor
KAP-KL	Tjänstepensionsavtal för anställda i kommuner, regioner (tidigare landsting), trossamfundet Svenska kyrkan och vissa kommunala företag (gäller födda före år 1986)
KOM-KL	Tidigare omställningsavtal för anställda i kommuner, landsting, regioner och kommunala företag
KOM-KR	Kompetens- och omställningsavtal för anställda i kommuner, regioner och kommunala företag
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LPAK	Tidigare tjänstepensionsavtal för anställda i landsting
LO	Landsorganisationen i Sverige
OFR	Offentliganställdas Förhandlingsråd

PA-KL	Tidigare tjänstepensionsavtal för anställda i kommuner och landsting
PA-SPR	Tidigare tjänstepensionsavtal för statligt anställda
PA-91	Tidigare tjänstepensionsavtal för statligt anställda
PA 03	Tidigare tjänstepensionsavtal för statligt anställda
PA 16	Tjänstepensionsavtal för statligt anställda från år 2016
pbb	Prisbasbelopp
PAK	Tidigare tjänstepensionsavtal för anställda i kommuner
PFA01/PFA98	Tidigare tjänstepensionsavtal för anställda i kommuner, landsting, regioner, kommunalförbund och vissa kommunala bolag
PTK	Förhandlings- och samverkansrådet PTK, tidigare Privattjänstemannakartellen
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
Avtalspension SAF-LO	Tjänstepensionsavtal för arbetare i privat sektor
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen, numera Svenskt Näringsliv
SKR	Sveriges Kommuner och Regioner (tidigare Sveriges Kommuner och Landsting, SKL)
SPP	Tidigare Sveriges Privatanställdas Pensionskassa och Svenska Personal-Pensionskassan, föregångare till Alecta men namnet hör idag till annat bolag.
STP	Särskild tilläggspension, tidigare tjänstepensionsavtal för arbetare i privat sektor
STP-P	Särskild tilläggspension kompletterande ålderspension, avgiftsbestämd del av STP, gällde tidigare för arbetare i privat sektor
TRR	Trygghetsrådet
TSL	Trygghetsfonden TSL

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala.

IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar.

Uppdraget omfattar effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

I rapportserien presenteras såväl IFAU:s forskning som resultat av samarbeten med andra nationella och internationella forskningsorganisationer.

IFAU delar årligen ut bidrag till olika forskningsprojekt, vars resultat publiceras i rapportserien.

Rapporterna kan vara fristående eller publiceras tillsammans med ett Working paper.

Alla IFAU:s publikationer finns på www.ifau.se