

Utvecklingen av kollektivavtalade ersättningar sedan 2000-talets början

En redovisning av kollektivavtalade ersättningar som kompletterar den allmänna socialförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen

De offentliga socialförsäkringarna och arbetslöshetsförsäkringen har stor betydelse för att trygga inkomsten om man blir sjuk, arbetslös, föräldraledig, skadad i arbetet eller när man blir pensionär. Men de allra flesta är även berättigade till annan kompletterande ersättning vid inkomstbortfall. Ungefär 90 procent av alla anställda arbetar på en arbetsplats där arbetsgivaren har tecknat kollektivavtal som ger rätt till kompletterande kollektivavtalade ersättningar.

I den här rapporten redovisas utvecklingen av de kollektivavtalade ersättningar som kompletterar föräldrapenningen, arbetslöshetsersättningen, sjukpenningen, sjukersättningen, livräntan och pensionen från den allmänna socialförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen. Redovisningen sträcker sig från 2000-talets början fram tills i dag. Rapporten är tänkt att kunna användas som ett uppslagsverk och fokuserar på de ersättningsnivåer som lämnas vid inkomstbortfall.

Kollektivavtalade ersättningar har blivit allt viktigare

De kollektivavtalade ersättningarna kompenserar för inkomstbortfall för inkomster under taket i socialförsäkringen. Men de kompenserar framförallt för inkomstbortfall när det gäller inkomster över taken i både arbetslöshetsförsäkringen och socialförsäkringarna. Det finns också kollektivavtalade ersättningar som förlänger ersättningsperioden, men dessa har blivit mindre vanliga över tid.

Över tid har de kollektivavtalade försäkringarna kommit att bli allt viktigare eftersom fler personer har fått inkomster över taken i socialförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen. I dag har ungefär 50 procent av de anställda kvinnorna och 60 procent av de anställda männen en månadslön över 7,5 pris-basbelopp, vilket är taket för ersättning i många av förmånerna i socialförsäkringen. 75 procent av de anställda männen och ungefär 70 procent av de anställda kvinnorna har en månadslön som överstiger taket i arbetslöshetsförsäkringen.

De kollektivavtalade ersättningarna kan gälla en sektor, en bransch eller endast lokalt

De kompletterande tilläggen kan förhandlas fram på olika nivåer. En del förmåner förhandlas fram mellan centralorganisationerna och gäller då hela sektorn på arbetsmarknaden. Exempel på detta är tjänstepensionen och den kollektivavtalade trygghetsförsäkringen vid arbetsskada.

Andra förmåner förhandlas fram mellan fackförbund och arbetsgivarförbund på branschnivå och gäller då enbart inom en specifik bransch för antingen arbetare eller tjänstemän. Ett typexempel på detta är föräldrapenningtillägget. I många branschavtal öppnas även för lokal förhandling. Det här leder till att de kompletterande tilläggen kan se mycket

olika ut mellan sektorer eller branscher på arbetsmarknaden. Det innebär att den totala ersättningen en anställd får vid till exempel föräldraledighet eller sjukdom skiljer sig åt mellan personer som omfattas av olika avtal.

Anställda i statlig sektor har högst ersättningsnivåer och arbetare i privat sektor lägst

Ett mönster som framträder vid genomgången av de kompletterande kollektivavtalade ersättningarna är att anställda i statlig sektor i regel har högst ersättningsnivåer och längst ersättningsperioder, med något undantag.

Arbetare i privat sektor har som regel lägst ersättningsnivåer, men ersättningsnivåerna har förbättrats för denna grupp under den undersökta perioden. I dag är det framförallt den kompletterande arbetslöshetsersättningen samt sjukpenning- och sjukersättningstilläggen som är lägre för denna grupp än för anställda i andra sektorer.

► Ersättningen från den allmänna socialförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen är inte den enda ersättningen en person kan få vid inkomstbortfall



Förbättrat föräldrapenningtillägg i privat sektor

Rapporten visar att föräldrapenningtilläggen är mest generösa i offentlig sektor. Men föräldrapenningtilläggen har förbättrats för anställda i privat sektor över tid. I början av 2000-talet var det flera av avtalen som täckte arbetare i privat sektor som enbart gav tillägg till kvinnor, så kallad havandeskapslön. Ersättningsperioderna var i regel korta, även i de avtal som gav föräldrapenningtillägg till män, och låg mellan 1 och 3 månader för både arbetare och tjänstemän. För arbetarna gav de flesta avtalen 10 procents tillägg både under och över taket i föräldraförsäkringen. Tjänstemännen däremot fick 90 procent ersättning över taket.

Över tid så har ersättningsperioderna för de kollektivavtalade föräldrapenningtilläggen förlängts. Majoriteten av avtalen för tjänstemännen ger nu 6 månader med föräldrapenningtillägg till både kvinnor och män. För arbetarna har en försäkring om föräldrapenningtillägg, FPT, införts. Arbetarna kan genom den också få ersättning i 6 månader och 90 procents ersättning över taket precis som tjänstemännen.

Från förmånsbestämda till avgiftsbestämda tjänstepensioner

Även tjänstepensionsavtalen har förändrats kraftigt under 2000-talet. Avtalspensionerna har gått från att i huvudsak vara förmånsbestämda till att hela eller stora delar är avgiftsbestämda. En förmånsbestämd pension beräknas som en procentsats av slutlönen. Storleken på en avgiftsbestämd pension beror på hur stora avgifter som har betalats in under hela arbetslivet. De som är unga i dag har helt avgiftsbestämda tjänstepensioner.

Andelen som täcks av olika delpensionslösningar har ökat. Tanken med delpensioner är att arbetstagaren ska kunna gå ned i arbetstid och arbeta deltid fram till dess att hen tar ut hel pension.

Kraftigt reformerad omställningsersättning för anställda i kommuner och landsting

En stor förändring har också gjorts av den kompletterande arbetslöshetsersättningen för anställda i kommuner och landsting. Den gamla periodiska avgångsersättningen som bestämdes genom avtalet Avgångsförmåner för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. (AGF-KL) kunde lämnas till den som blivit arbetslös ända fram tills hen gick i ålderspension. Det innebar att den kunde lämnas i upp till 20 år om den arbetslösa uppfyllde vissa villkor. År 2012 slöts avtalet KOM-KL som lämnar kompletterande omställningsersättning i 300 dagar.

Kompletterande ersättningar vid ohälsa ändras framförallt när den allmänna socialförsäkringen ändras

Avtalen som kompletterar sjukpenningen har ändrats ett flertal gånger under den undersökta perioden, men då framförallt som svar på att ersättningsnivåerna i den allmänna sjukpenningen har ändrats.

De avtal som genomgått minst förändringar under den undersökta perioden är de som kompletterar sjuk- och aktivitetsersättning (före detta förtidspension) respektive inkomstbortfall på grund av en arbetsskada.

Kunskapen om ersättningarna är låg och många missar ersättning

Trots att en så stor andel som 90 procent av de anställda på arbetsmarknaden täcks av kompletterande kollektivavtalade ersättningar är kunskapen om dessa mycket låg. I många fall måste den försäkrade själv ansöka om ersättningen. Eftersom kunskapen om ersättningarna är låg är det många som missar att ansöka om ersättning.

Det är ett stort problem att personer inte får den ersättning de är berättigade till vid inkomstbortfall, dels för att de får lägre inkomst, dels för att de baserar beslut om till exempel fördelning av föräldraledighet eller tidpunkt för pensionering utan att ha fullständig information om vilka kompletterande tillägg de kan få.

- Att avtalen skiljer sig åt mellan branscher och sektorer leder till att ersättningsnivåerna skiljer sig mellan personer som tillhör olika kollektiv.

Kunskapen om avtalsförsäkringarna skiljer sig dessutom åt mellan olika grupper i samhället.

Det innebär att andelen i olika kollektiv som ansöker om kollektivavtalad ersättning skiljer sig åt. Detta leder till att skillnaderna i faktisk ersättning mellan olika kollektiv blir ännu större, säger Gabriella Sjögren Lindquist, forskare på ISF och projektledare för granskningen.

Vill du veta mer?

Rapporten finns att ladda ned eller beställa via vår webb: www.inspsf.se