

SAMMANFATTNING AV RAPPORT 2018:14

Utvecklingen av kollektivavtalade ersättningar sedan 2000-talets början

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

isf

Detta är en sammanfattning av en rapport från Inspektionen för socialförsäkringen. Rapporten i sin helhet kan läsas online, laddas ner och beställas på www.inspsf.se.

Stockholm 2018

© Inspektionen för socialförsäkringen

Författare: Gabriella Sjögren Lindquist

Sammanfattning

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 början av 2000-talet var andelen som täcktes av ett kollektivavtal något högre, 93 procent, men de senaste 10 åren har täckningsgraden legat konstant kring 90 procent. Det finns inga tecken på att andelen som täcks av kollektivavtal kommer att minska de närmaste åren.

I den här rapporten redovisas utvecklingen av de kollektivavtalade ersättningar som kompletterar föräldrapenningen, arbetslöshetsersättningen, sjukpenningen, sjukersättningen, livräntan och pensionen från den allmänna socialförsäkringen samt ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen. Redovisningen sträcker sig från 2000-talets början fram tills i dag. Många genomgångna avtal sträcker sig dessutom fram till år 2020 och en del är så kallade tillsvidareavtal som gäller tills någon av parterna säger upp det. Rapporten är tänkt att kunna användas som ett uppslagsverk och fokuserar på de ersättningsnivåer som lämnas vid inkomstbortfall.

En stor del av arbetskraften täcks även av andra privata försäkringar som ger ersättning vid inkomstbortfall, framförallt genom att de är medlemmar i ett fackförbund. Sådana privata försäkringar tas inte upp i rapporten.

Alla anställda på en arbetsplats med kollektivavtal täcks av de kompletterande ersättningarna

Det finns kollektivavtalade ersättningar som kompenserar för inkomstförlust vid föräldraledighet, arbetslöshet, sjukdom, permanent nedsatt arbetsförmåga, arbetsskador och ålderspensionering. Det finns även efterlevandestöd till partner och barn om den försäkrade avlider.

Vilka kollektivavtalade ersättningar som de som är anställda på arbetsplatsen här rätt till bestäms i kollektivavtal. De anställda behöver inte själva vara med i ett fackförbund för att ha rätt till ersättningarna. Genom att ingå kollektivavtal har arbetsgivaren förbundit sig att stå för kompletterande ersättningar för alla anställda på arbetsplatsen.

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 prisbasbelopp (pbb), vilket är taket för ersättning i många av förmånerna i socialförsäkringen.¹ 75 procent av de anställda männen och ungefär 70 procent av de anställda kvinnorna har en månadslön som överstiger taket i arbetslöshetsförsäkringen.

ISF visade i en tidigare rapport² att eftersom de allmänna socialförsäkringarna är prisindexerade, eller inte indexerade över huvudtaget, minskar kompensationsgraden från socialförsäkringen när reallönerna ökar. Rapportens slutsats är att socialförsäkringssystemet succesivt glider från att vara ett system med inkomstbortfallsförsäkring mot ett grundtrygghetssystem.

Det finns lagregler som begränsar de kollektivavtalade ersättningarna som kompletterar arbetslöshetsersättningen och sjukpenningen

När det gäller arbetslöshetsförsäkringen finns det en begränsning i lagen som innebär att inga kompletterande kollektivavtalade eller andra privata försäkringar kan komplettera arbetslöshetsförsäkringen under taket utan att dagpenningen från arbetslöshetsförsäkringen minskas, men att sådana ersättningar kan komplettera arbetslöshetsersättningen över taket utan att dagpenningen reduceras.

Det finns även liknande begränsningsregler för de kollektivavtalade sjukpenningtilläggen. Den sammanlagda ersättningsnivån från sjukpenningen från socialförsäkringen och sjukpenningtilläggen får inte uppgå till mer än 90 procent både under och över taket. I annat fall minskas sjukpenningen. Vid sjukpenning på fortsättningsnivå är gränsen 85 procent.

För övriga kompletterande ersättningar som till exempel föräldrapenningtillägg, kollektivavtalad arbetsskadeförsäkring eller tjänstepensioner finns inga lagstadgade begränsningar av de maximala ersättningsnivåerna.

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 föräldradighet eller sjukdom skiljer sig åt mellan personer som omfattas av olika avtal.

¹ Taket i sjukpenningen i den allmänna socialförsäkringen höjdes från 7,5 till 8 pbb den 1 juli 2018.

² ISF (2014), *Utvecklingen av socialförsäkringsförmåner sedan 1990-talet*, ISF Rapport 2014:4.

De kollektivavtalade ersättningarna samspelar med den allmänna försäkringen

Det finns ett nära samspel mellan den allmänna försäkringen och de kollektivavtalade ersättningarna. När ersättningsnivåerna ändras i den allmänna socialförsäkringen eller arbetslöshetsförsäkringen så är en del avtal konstruerade så att den kollektivavtalade ersättningen automatiskt justeras för att följa den nya ersättningsnivån. I annat fall så är det upp till parterna att omförhandla. När den allmänna socialförsäkringen har ändrats har parterna vanligtvis omförhandlat ersättningsnivåerna i de kollektivavtalade ersättningarna.

För de flesta av de kollektivavtalade ersättningarna är det ett krav att ersättning från socialförsäkringen eller arbetslöshetsförsäkringen ska ha beviljats för att kollektivavtalad ersättning ska betalas ut. Oftast gör försäkringsgivaren eller arbetsgivaren ingen egen bedömning av om ersättningsvillkoren uppfylls, utan försäkringsgivaren beviljar ersättning när ersättning lämnas från det allmänna socialförsäkringssystemet.

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

Rapporten baseras på ett urval av de kollektivavtal som registrerats hos Medlingsinstitutet. I genomgången i rapporten finns kollektivavtal representerade för anställda i samtliga sektorer, det vill säga för statlig, kommunal, landstingskommunal och privat sektor. För offentligt anställda har de avtal som täcker majoriteten av de anställda valts ut. Avtalen för privat sektor har valts ut för att täcka en stor del av arbetsmarknaden och för att representera olika branscher, både mans- och kvinnodominerade, och arbetare och tjänstemän.

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, även om 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.

Förbättrat föräldrapenningtillägg i privat sektor

Genomgången 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 procent 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.

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 framför allt 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.

En tidigare rapport från ISF visar att många anställda i offentlig sektor som är berättigade till kompletterande sjukpenning- och sjukersättningstillägg inte får denna ersättning. Till exempel gick anställda inom kommuner och landsting miste om den avtalsersättning som de var berättigade till vid mer än var femte ersättningsperiod med sjukpenning. Problemet är särskilt stort bland lågutbildade, de med låga inkomster och utrikes födda.³ En rapport från LO visar dessutom att många som är berättigade till den nya föräldrapenningtilläggsförsäkringen, FTP, som täcker arbetare i privat sektor inte ansöker om ersättning när de är föräldralediga. Det leder till att de går miste om inkomster som de är berättigade till under sin föräldraledighet och som arbetsgivaren har betalat premier för.⁴

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 fattar 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 vid inkomstbortfall skiljer sig åt mellan personer som tillhör olika kollektiv. Kunskapen om avtalsförsäkringarna skiljer sig 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, vilket kan undergräva legitimiteten för det tudelade socialförsäkringssystemet.

³ ISF (2018), *Försäkrad men utan ersättning. En granskning av underutnyttjandet av den kollektivavtalade sjukförsäkringen*, ISF Rapport 2018:7.

⁴ LO (2017), *Extrapengar vid föräldraledighet – en utvärdering av föräldrapenningtillägget 2017*, LO Valfärd.



adress Box 202, 101 24 Stockholm *besöksadress* Fleminggatan 7
telefon 08 58 00 15 00 *fax* 08 58 00 15 90 *e-post* registrator@inspsf.se *webb* www.inspsf.se